

PROGRAM KARIÉRNEHO PORADENSTVA

Podpora Európskej komisie pri tvorbe tejto publikácie nepredstavuje schválenie jej obsahu, ktorý odráža výlučne názory autorov. Národná agentúra ani Komisia nenesú zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

**INTELEKTUÁLNY VÝYSTUP REALIZOVANÝ V RÁMCI PROJEKTU:
Path to success - Empowering youth for the future through career guidance**

KA220-YOU - Partnerstvo pre spoluprácu v oblasti mládeže

Číslo projektu: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

Webová stránka projektu:

<https://pathtosuccess.beyoueurope.eu>



**Co-funded by
the European Union**

KOORDINÁTOR

Asociația Be You

PARTNERSKÉ ORGANIZÁCIE

Youthfully Yours SK

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

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

Príručka The Career Counseling Program je voľne dostupná a použiteľná ako vzdelávací prostriedok.



.zptm



Index

➤ Úvod	4
➤ Sylabus	9
➤ Podpora pre pracovníkov s mládežou	22
➤ OBJAVTE TENTO PROGRAM KROK ZA KROKOM	28
➤ Prehľad aktivít	29
➤ Dynamika trhu práce	33
➤ Kariérna pripravenosť	41
➤ Sebapoznanie: Kto som?	53
➤ Kariéra a osobnosť	66
➤ Prieskum kariérnych oblastí	78
➤ Kariéra budúcnosti	85
➤ Prieskum mäkkých zručností	94
➤ Prieskum zručností a objavovanie zručností: Komunikácia	100
➤ Prieskum zručností v oblasti tímovej práce: Tímová práca a vedenie.	112
➤ Zručnosti v oblasti tímovej práce: Adaptabilita	120
➤ Prieskum mäkkých zručností: Riešenie problémov & Budovanie osobnej značky	130
➤ Sociálno-emocionálne učenie	143
➤ Zvládanie neúspechu a úspechu	150
➤ Pracovná ponuka	159
➤ Príprava na pohovor	165
➤ Sociálne médiá a pripravenosť na kariéru	178
➤ Nastavenie cieľa	186
➤ Rozvoj kariérneho plánu	196
➤ Hodnotenie	204
➤ Sebahodnotenie	215
➤ ZHRNUTIE	222
➤ DODATOK: MATICA KOMPETENCIÍ A ZRUČNOSTÍ	224
➤	
BIBLIOGRAFIA	239

ÚVOD

V momente, keď toto čítate, pravdepodobne tisíce mladých ľudí v Európe – väčšinou čerství absolventi škôl – hľadajú do svojej budúcnosti s veľkou nedôverou a neistotou. Vykročiť z chodieb ktorejkoľvek školy v Európe na preplnené a hlučné schody úradu práce môže byť desivý zážitok, najmä pre tých, ktorí s tým nemajú skúsenosti. Náboroví pracovníci a zamestnávateľia vo všeobecnosti pôsobia nepriateľsky, chladne a odmerane, nejavia ochotu výrazne pomôcť, zatiaľ čo vy ste pod tlakom nájsť si prácu – a možno sa aj odsťahovať z domu. Pre mnohých je veľmi ťažké prekonať takúto priepasť. No veríme, že dokážeme pomôcť.

Tento Program kariérového poradenstva (Career Counselling Program) je súčasťou projektu Cesta k úspechu (Path to Success), ktorý bol navrhnutý a vytvorený špeciálne pre túto neistú mládež (absolventov škôl), s cieľom uľahčiť im prechod a nasmerovať ich k budúcnosti, ktorá nemusí byť nevyhnutne neistá. Človek by si mohol povedať: všetky generácie čelili problému začlenenia sa na trhu práce a prechod bol pre každého náročný. Možno je táto generácia jednoducho... príliš krehká a zraniteľná. Môže to tak byť, ale nemusí. Spoľahlivé údaje Európskej komisie a Medzinárodnej organizácie práce dokazujú, že – na rozdiel od generácií ich rodičov alebo starých rodičov spred desaťročí – táto konkrétna generácia čelí dodatočným výzvam, ktoré pramenia z vplyvu technológií a rýchlosti zmien.

Narastajúca dynamika ekonomiky, v ktorej sú služby a produkty neustále vystavené transformáciám, zatiaľ čo dopyt je veľmi selektívny a náročný vo vzťahu k ponuke, vytvára veľmi intenzívne tempo zmien v oblasti hospodárskej činnosti. Preto je potreba kvalifikovanej pracovnej sily nielen vysoká, ale aj sa neustále mení. Firmy potrebujú vysokokvalifikovaných zamestnancov s množstvom digitálnych, technologických a inovačných zručností, aby mohli reagovať na výzvy trhu – najmä keď väčšina firiem neustále bojuje o zlepšovanie produktov a služieb, o inováciu a o to, aby predbehli konkurenciu, pričom si zároveň zachovali prijateľné ceny – a to si vyžaduje mobilizáciu práce aj predstavivosti, dôvtip a vytrvalosť. Európske štatistické údaje odhaľujú, že veľký počet firiem v EÚ trpí závažným nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily, čo negatívne ovplyvňuje ich ekonomickú výkonnosť. Zmeny na trhu vyvolávajú zmeny v zručnostiach požadovaných od zamestnancov a formálne vzdelávanie len ťažko drží krok. Okrem toho sa od samotných ľudí očakáva, že sa budú veľmi rýchlo prispôbovať novým podmienkam, čo – keď sa vrátíme k pôvodnej myšlienke – robí profesionálne prostredie dnešnej generácie oveľa náročnejším než v minulosti. A napokon, globalizácia a sloboda pohybu zvyšujú konkurenciu, pretože trh práce už nie je uzavretý ako kedysi a vo všeobecnosti umožňuje uchádzať sa o prácu a profesie ľuďom z mnohých ďalších krajín v celej EÚ.

Prispôbiť sa takýmto výzvam nie je jednoduché, a to ani pre najlepších absolventov škôl, pretože adaptácia si vyžaduje nielen dobré zručnosti, ale aj schopnosť nájsť si najvhodnejšiu prácu a správne a presvedčivo odprezentovať svoje zručnosti na trhu práce, o ktorom absolventi škôl nevedia takmer vôbec nič. Vyžaduje si to aj schopnosť neustále sa prispôbovať a nadobúdať nové zručnosti, zdokonaľovať sa a pretvárať svoje schopnosti v súlade so zmenami v sociálno-ekonomickom kontexte. Ďalšie štatistické údaje Európskej komisie ukazujú, že viac ako štyri milióny mladých ľudí v Európskej únii sú nezamestnaní, čo predstavuje závažný problém zo sociálneho aj ekonomického hľadiska. Existuje mnoho príčin, ktoré vytvárajú takúto situáciu, no jednou z nich je nedostatočné kariérové poradenstvo na školách. Samozrejme, väčšina škôl v Európe realizuje kariérové poradenstvo na rôznych úrovniach, ale absencia komplexných programov, spoľahlivých podporných materiálov, inovatívnych a atraktívnych nástrojov znižuje efektívnosť takýchto poradenských iniciatív. Tento program má za cieľ kompenzovať túto absenciu.

Pokiaľ ide o školy a vzdelávanie, úloha tohto programu je doplnková a jeho cieľom je nadviazať na to, čo školy už robia, rozšíriť to o nové nástroje a spôsoby riešenia problémov, ktoré školy zriedkavo riešia alebo na ktoré nie sú primárne určené. So zreteľom na vzťah medzi vzdelávaním a kariérou sa náš projekt sústreďuje na kľúčový moment v živote každého mladého človeka: prechod, zmena. Školské prostredie môže byť pre deti a mládež pomerne prívetivé, pedagógovia sú školení tak, aby ich obklopovali srdečnosťou a priateľstvom, podporovali ich rozvoj – intelektuálny aj emocionálny – a pomáhali im v ich premene na dospelých. Trh práce je však veľmi odlišný. Je konkurenčný, náročný, selektívny a rozhodne menej priateľský. Len málokto má záujem povzbudiť mladého dospelého, ktorý hľadá prácu, alebo poskytnúť podporu mladým ľuďom na začiatku ich kariéry. Zamestnávateľia, firmy, inštitúcie a podobne majú svoje vlastné problémy, ktoré musia riešiť. Mladí ľudia sú pre nich na trhu práce zaujímaví len dovtedy, kým dokážu uspokojiť ich vnútornú ekonomickú potrebu. Urobiť krok z prostredia školy do prostredia trhu práce môže byť pre mladých ľudí veľmi náročné a mäťuce.

Aby sa mladí ľudia vedeli zorientovať v tomto zmätocnom svete pracovných miest, zručností, zamestnania a konkurencie, potrebujú niečo nové: kariérové vzdelávanie. Je to nezávislý odbor štúdia, ktorý nevyžaduje len vedomosti alebo informácie, ale aj experimentovanie, špecifické kompetencie a schopnosti, špeciálne vyškolených pracovníkov s mládežou a podobne. Väčšina škôl v Európe má nedostatok času alebo zdrojov na to, aby sa tejto téme venovala samostatne alebo dostatočne do hĺbky.

Učebné osnovy ponúkajú obmedzený čas a obmedzený rozsah tém pre kariérové vzdelávanie a väčšina učiteľov – hoci ochotných – je buď nedostatočne vyškolená v tejto oblasti, alebo má nedostatočnú podporu v podobe dostupných zdrojov. Tento projekt si kladie za cieľ túto situáciu kompenzovať tým, že poskytne špeciálne školenie pracovníkom s mládežou a zdroje ako pre nich, tak aj pre učiteľov, aby kariérové vzdelávanie získalo pozornosť, ktorú si zaslúži – a to v prospech tých mladých ľudí, ktorí po prvýkrát vstupujú na schody úradu práce. Kariérové vzdelávanie poskytuje informácie a kompetencie týkajúce sa: výberu kariéry podľa vlastných záujmov a schopností, pravidiel a fungovania trhu práce, identifikácie príležitostí, krokov potrebných na získanie práce atď. Okrem toho sa manažment kariéry zaoberá rozhodnutiami, ktoré je potrebné urobiť pri výbere kariéry, ako aj jej udržiavaním prostredníctvom rozvíjania určitých zručností a schopností, výberu najvhodnejších pracovných ponúk, prispôsobovania sa zmenám a celoživotného vzdelávania, ktoré je potrebné na zvládnutie výziev súčasnosti. Obe oblasti majú svoju vlastnú špecifickosť, vlastné pravidlá a vlastný obsah. Tento program kariérového poradenstva poskytuje obsahové prvky z oboch oblastí – i z ďalších – s cieľom sprevádzať prijímateľov na zložitej ceste profesijného života.

Program kariérového poradenstva predstavený tu sa od mnohých iných podobných programov odlišuje viacerými prvkami, ktoré zdôrazňujú jeho inovatívnosť. Po prvé, je určený najmä pracovníkom s mládežou ako praktický zdroj, ktorý má uľahčiť ich prácu a zvýšiť jej kvalitatívnu úroveň v prospech mladých ľudí. Po druhé, bol navrhnutý a vypracovaný špeciálne pre konkrétnu vekovú skupinu 14 – 24 rokov, pričom reaguje na jej špecifické potreby a očakávania a poskytuje usmernenie pri výbere a riadení nielen kariérnych ciest (ako dlhodobých snáh), ale aj žiadostí o zamestnanie (ktoré môžu byť, ale nemusia byť, trvalého charakteru). Po tretie, rôznorodosť jeho obsahu ponúka holistický a integrovaný prístup kariérového poradenstva, pretože súčasne rieši profesionálne, emocionálne a sociálne dôsledky kariérnych rozhodnutí, a tým podporuje rozhodovací proces na viacerých úrovniach.

Tento program pomáha vysvetliť, čo je trh práce a ako funguje, ale aj to, ako sa k nemu môže mladý človek prispôbiť a ako nájsť najlepšie spôsoby na úspešné začlenenie sa. Okrem toho vedie mladých ľudí k informovaným rozhodnutiam, pričom zdôrazňuje dôležitosť uvedomovania si vlastných záujmov a schopností pri výbere konkrétneho povolania. Úspešné žiadosti o zamestnanie a výber kariéry závisia od súladu medzi schopnosťami, ktoré človek má, no tiež schopnosťami, ktoré si zamestnávateľ želá pre konkrétnu pozíciu alebo profesiu. Poznať, ako trh funguje a čo treba urobiť pre úspech, by znamenalo povzbudivý začiatok pre každého mladého človeka, ktorý vystupuje po schodoch úradu práce. Keď sú tieto podmienky splnené, ďalšou veľkou výzvou je „vedieť sa predať“ – inými slovami, byť schopný presvedčivo predstaviť a vysvetliť, že naozaj ovládate schopnosti a kompetencie, ktoré zamestnávateľ hľadá. Zvládanie vlastných emócií počas celého procesu je ďalšou výzvou.

Vo svojej snahe podporiť mladých ľudí pri informovanom rozhodovaní o ich kariére nájdu pracovníci s mládežou v tejto príručke programu kariérového poradenstva stabilnú oporu. Syllabus uvedený nižšie jasne vysvetľuje, aký typ obsahu je im k dispozícii, aké sú najvhodnejšie metodologické prístupy a poskytuje aj ďalšie pokyny na implementáciu. Scenáre workshopov, ktoré boli navrhnuté, pokrývajú širokú škálu vzájomne prepojených tém, ktoré sa sústredia okolo jednej jedinej ambície: ako pomôcť mladým ľuďom nájsť dobrú prácu.

Syllabus

Popis programu

Tento program kariérového poradenstva predstavuje inovatívny a holistický prístup založený na skúsenostiach viacerých partnerských organizácií z rôznych krajín, ktorý stavia na ich odbornosti v oblasti práce s mládežou v oblasti kariérového poradenstva. Pôsobením v odlišných kontextoch a s rôznymi vekovými skupinami tieto partnerské organizácie nadobudli rôznorodé skúsenosti, ktoré môžu prispieť ku komplexnému a nuansovanému programu, vytvárajúcemu priestor na spoluprácu a vzájomné doplnenie. Týmto spôsobom obsahuje program výraznú nadnárodnú zložku. Okrem toho sa pred jeho vypracovaním uskutočnili prieskumy a dotazníky medzi podobnými organizáciami s cieľom identifikovať a vybrať osvedčené postupy v danej oblasti tak, aby obsah uvedený nižšie skutočne odrážal skúsenosti tých, ktorí v danej oblasti pracujú, reagoval na súčasné výzvy.

Tento program poskytuje integrované riešenie pozostávajúce zo série 16 tém týkajúcich sa kariérového poradenstva, rozpracovania obsahu jednotlivých tém, teoretických vysvetlení určených na pomoc facilitátorovi, metodického usmernenia zabezpečujúceho efektívnu implementáciu, scenárov workshopov a iných zdrojov. Tieto prvky sú skombinované v prístupe orientovanom na účastníka, ktorého cieľom je podporiť rozvoj zručností potrebných pre úspešné začlenenie na trh práce.

Tento program kariérového poradenstva je určený pracovníkom s mládežou, školiteľom, pedagógom a facilitátorom pôsobiacich vo formálnom a aj neformálnom vzdelávaní, a to s cieľom poskytnúť metódy a riešenia, ktoré sa v minulosti osvedčili a podporiť a uľahčiť ich prácu v oblasti kariérového poradenstva skrátením času potrebného na dokumentáciu a plánovanie.

Jeho celkovým cieľom je podporiť a zlepšiť zaradenie mladých ľudí na trh práce vrátane znevýhodnenej mládeže zlepšením kariérového poradenstva, ktoré mladým ľuďom poskytujú školitelia a facilitátori v rámci aj mimo školského systému.

Ciele

- Poskytnúť pracovníkom s mládežou nástroje potrebné pre ich prácu v oblasti kariérového poradenstva.
- Zlepšiť zručnosti a techniky pracovníkov s mládežou, ktorí vykonávajú aktivity v oblasti kariérového poradenstva s mladými ľuďmi.

- Poskytnúť mladým ľuďom interaktívne riešenia, ktoré im uľahčia porozumenie kariérnym výzvam a príležitostiam.
- Pomôcť mladým ľuďom pri definovaní ich kariérnych možností a preferencií.
- Uľahčiť mladým ľuďom porozumenie trhu práce.
- Rozvíjať dobrú kontrolu a znalosť krokov a postupov pri uchádzaní sa o zamestnanie, akými sú napríklad pohovory, životopisy, pracovné portály a fóra atď.
- Povzbudiť mladých ľudí, aby preskúmali sociálne a emocionálne dopady svojich kariérnych rozhodnutí a uchádzaní sa o zamestnanie.
- Podnietiť pozitívny a sebavedomý prístup ku kariérnym voľbám a uchádzaní sa o zamestnanie s cieľom prekonať prípadné zlyhanie a vytrvať v sledovaní osobných cieľov.
- Podporiť flexibilitu a prispôsobivosť v prístupe mladých ľudí ku kariére a práci, so zdôraznením potreby meniť sa podľa nových príležitostí.
- Podporiť mladých ľudí pri informovanom rozhodovaní o kariére a profesiách prostredníctvom skúmania viacerých možností v súlade s ich zručnosťami.
- Zlepšiť kvalitu podpory poskytovanej školiteľmi/facilitátormi mladým ľuďom, ktorí potrebujú kariérové poradenstvo.
- Poskytnúť mladým ľuďom zo znevýhodnených skupín prispôsobenú a personalizovanú pomoc, aby sa znížila priepasť v príležitostiach medzi nimi a výhodnejšie postavenými rovesníkmi.

Výstupy z učenia

Po úspešnom absolvovaní tohto programu:

- Účastníci budú schopní identifikovať a vybrať relevantné informácie z trhu práce týkajúce sa existujúcich príležitostí.
- Účastníci budú schopní robiť informované rozhodnutia o kariére spojením relevantných informácií z trhu práce s ich vlastnými schopnosťami a zručnosťami.
- Účastníci budú schopní vyhodnotiť svoje záujmy a talenty a určiť, ktoré zručnosti a schopnosti si chcú v budúcnosti rozvíjať s cieľom zvýšiť svoje šance na trhu práce.
- Účastníci preukážu zručnosť v používaní nástrojov a pomôcok spojených s uchádzaním sa o zamestnanie, ako sú pohovory, životopisy atď.
- Účastníci získajú lepšiu kontrolu nad svojimi emóciami pri kariérnych rozhodnutiach alebo pri vykonávaní krokov potrebných pri uchádzaní sa o prácu.
- Účastníci porozumejú výhodám adaptability a flexibility v kariérnych rozhodnutiach, pričom si zachovávajú rozumný a dobre informovaný postoj voči dynamike trhu práce.

- Účastníci budú schopní viesť dialóg s rovesníkmi alebo personalistami, vyjadriť názory, požiadať o informácie alebo ich poskytnúť na základe kritérií relevantnosti.
- Účastníci zo znevýhodnených skupín preukážu zlepšené schopnosti prístupu k pracovným príležitostiam a využitia svojich zručností a schopností na konkurenčnom trhu práce.

Metodológia

Navrhovaná metodológia pre implementáciu tohto kariérového poradenského programu je orientovaná na účastníka a má za cieľ dosiahnuť výstupy z učenia v súlade s cieľmi a celkovým zameraním aktivity.

Výučbové metódy odporúčané pre jednotlivé obsahové prvky sú aktívno-participatívne a zamerané na zážitkové učenie v neformálnom rámci.

Metódy výučby sú prispôsobené špecifikám každého obsahového prvku, ako je uvedené nižšie.

Vzhľadom na integrovaný prístup programu si väčšina obsahových prvkov vyžaduje podobné metódy výučby, avšak ich aplikácia sa líši podľa témy a prijatia skupinou. V neformálnom vzdelávacom rámci by sa facilitátor nemal sústrediť na prenos vedomostí, ale skôr na vytváranie vhodných podmienok pre účastníkov na experimentovanie, simulovanie, napodobňovanie reálnych životných situácií. Usmerňovanie zo strany facilitátora by sa malo zamerať na tri základné prvky zážitkového učenia: experimentovanie s novými situáciami, reflexia zažitej skúsenosti a vyvodenie záverov, aplikácia týchto záverov v nových kontextoch.

Ďalšie podrobnosti sú uvedené v časti „Usmernenia pre pracovníkov s mládežou“.

Zoznam metód učenia je uvedený nižšie vo vzťahu k obsahovým prvkom vhodným na ich aplikáciu:

Metódy a prístupy učenia	Obsahové prvky vhodné na aplikáciu
Kolaboratívne učenie	Dynamika trhu práce; Prieskum mäkkých zručností (soft skills); Osobný branding; Sociálno-emocionálne učenie; Príprava na pohovor; Stanovovanie cieľov
Učenie založené na riešení problémov	Povolania budúcnosti; Zvládanie zlyhania a úspechu; Sociálne médiá a pripravenosť na kariéru; Rozvoj kariérneho plánu
Učenie prostredníctvom skúmania	Prieskum kariérnych oblastí; Povolania budúcnosti; Sociálno-emocionálne učenie; Profesionálne portfólio; Príprava na pohovor
Diskusia a debata	Pripravenosť na kariéru; Kariéra a osobnosť; Prieskum mäkkých zručností (soft skills);
Diferencovaná výuka	Prieskum mäkkých zručností (soft skills); Sociálno-emocionálne učenie; Stanovovanie cieľov
Rovesnícke vzájomné učenie sa	Prieskum kariérnych oblastí; Povolania budúcnosti; Osobný branding; Sociálno-emocionálne učenie; Zvládanie zlyhania a úspechu
Kladenie otázok a brainstorming	Pripravenosť na kariéru; Kariéra a osobnosť; Prieskum mäkkých zručností (soft skills)
Samostatné učenie sa	Dynamika trhu práce; Osobný branding; Zvládanie zlyhania a úspechu; Profesionálne portfólio; Rozvoj kariérneho plánu
Prípadové štúdie	Prieskum kariérnych oblastí; Povolania budúcnosti; Zvládanie zlyhania a úspechu; Rozvoj kariérneho plánu
Kombinované učenie	Dynamika trhu práce; Prieskum kariérnych oblastí; Povolania budúcnosti; Profesionálne portfólio; Príprava na pohovor; Sociálne médiá a pripravenosť na kariéru

Požiadavky

Účasť na tomto programe je podmienená určitými podmienkami:

- kognitívne zručnosti, ako napríklad: schopnosť pamätať si informácie, schopnosť vysvetliť ich význam, schopnosť používať abstraktné pojmy na opis konkrétnych situácií, schopnosť analyzovať

- údaje rozložením celku na jeho jednotlivé časti, schopnosť syntézy; mládež so stredoškolským vzdelaním tieto podmienky zvyčajne spĺňa v súlade s európskymi normami v oblasti vzdelávania;
- organizačné podmienky: existencia inštitucionálneho/organizačného rámca (formálneho alebo neformálneho), ktorý spĺňa zákonné podmienky potrebné na vykonávanie mládežníckych aktivít;
- sociálne požiadavky: účasť skupiny mladých ľudí, ktorí prejavujú záujem o témy programu a zároveň majú objektívnu potrebu zlepšiť svoje šance na uplatnenie sa na trhu práce; ich vek by mal byť nad 13 a pod 30 rokov, pričom medzi najmladším a najstarším členom skupiny by mal byť maximálny vekový rozdiel 5 rokov; mládežnícky pracovník/facilitátor s minimálne 3-ročnou praxou v oblasti práce s mládežou.

Úspešné absolvovanie programu zahŕňa tieto výstupy:

- splnenie úloh zadaných facilitátormi počas každého workshopu;
- poskytovanie zmysluplných a vecných odpovedí na otázky a podnety, ktoré budú počas workshopov prediskutované;
- aktívna interakcia s ostatnými účastníkmi s otvorenou myslou pripravenou prijímať a zdieľať rôzne informácie a závery;
- proaktívny prístup k obsahu workshopov;
- ochota prijať zmenu a transformáciu, redefinovať svoje ciele a očakávania v súlade so sociálnym kontextom a pracovným trhom.

Potrebné materiály

- Sála/miestnosť s dostatočným počtom miest na sedenie podľa počtu účastníkov (počet sa môže líšiť v závislosti od miestnych podmienok a organizačných rozhodnutí; neexistuje štandardné odporúčanie, čo sa týka počtu účastníkov, ale zvyčajne je potrebných aspoň 10 – 15 osôb, aby boli zaistené efektívne sociálne a vzájomné interakcie podľa scenárov workshopu).
- Papier a ďalšie kancelárske potreby - potrebné na vyplňanie tabuliek, zoznamov, dotazníkov a pod.
- Prístup na internet a vybavenie potrebné na jeho používanie (počítače, tablety a pod.).

Content structure

No.	Obsahová zložka	Špecifické kompetencie
1	Dynamika trhu práce	<ul style="list-style-type: none">• Lepšie porozumenie dynamike trhu práce a faktorom ovplyvňujúcim zmeny.• Schopnosť aktívne sledovať meniace sa trendy na trhu práce a prispôsobovať sa im.• Aplikovanie nadobudnutej teórie na praktické úlohy počas workshopov aj v každodennom živote.• Zvýšenie povedomia o zmenách na trhu práce a otvorenosť voči nim.
2	Pripravenosť na kariéru	<ul style="list-style-type: none">• Analýza pracovných ponúk a ich požiadaviek na kritické vyhodnocovanie informácií a predvídanie úspechu prihlášky.• Oboznamovanie sa s rôznymi digitálnymi nástrojmi a platformami, posilnenie dôvery a kompetencií pri pohybe v moderných technologických prostrediach.• Pochopenie výhod medzinárodných príležitostí v dlhodobom plánovaní kariéry.• Identifikácia svojich nedostatkov v pripravenosti na kariéru a predvídanie krokov na ich zlepšenie.
3	Sebapoznanie: Kto som?	<ul style="list-style-type: none">• Pochopenie osobných hodnôt, emócií, záujmov a silných stránok.• Prehlbovanie sebapoznania a lepšie informované rozhodnutia pri výbere kariéry.• Vyhodnocovanie kariérnych príležitostí na základe súladu s osobnými hodnotami, silnými stránkami a faktormi atraktivity povolania.• Pochopenie faktorov atraktivity kariéry a efektívne vyjadrenie osobných poznatkov a kariérnych cieľov.

4	Kariéra a osobnosť	<ul style="list-style-type: none"> • Pochopenie šiestich typov osobnosti podľa modelu RIASEC (realistický, výskumnícky, umelecký, sociálny, podnikavý, kancelársky) a ich súvislosti s kariérami. • Identifikovanie vlastných osobnostných črt. • Vytváranie súvislosti medzi osobnostnými črtami, rôznymi oblasťami kariéry a možnými voľbami, čo vedie k informovaným kariérnym rozhodnutiam.
5	Preskúvanie kariérnych oblastí	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikácia kľúčových charakteristík, zručností a požiadaviek rôznych povolání. • Analýza kariérnych ciest a vyhodnocovanie profesionálnych príležitostí na základe individuálnych silných stránok a ambícií. • Porovnávanie a kontrast rôznych možností kariéry. • Zlepšenie komunikačných, kooperatívnych a tvorivých zručností. • Posilnenie schopností rozhodovania a riešenia problémov v reálnych profesionálnych situáciách.
6	Kariéry budúcnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť identifikovať kľúčové zmeny na trhu práce a predvídať, ktoré profesie a zručnosti budú v budúcnosti najžiadanejšie. • Schopnosť plánovať kariéru s ohľadom na budúce odvetvia a potrebné kompetencie. • Rozvíjanie tímovej práce, tvorivého myslenia a efektívnej komunikácie. • Získanie poznatkov a zručností, ako sa vyrovnáť s dynamickými zmenami vo svete práce a prispôbovať svoje kompetencie novým výzvam prostredníctvom neustáleho zlepšovania a nadobúdania nových zručností.

7	<p>Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills (4 stretnutia vrátane praktických aktivít)</p>	<p>Komunikácia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riešenie a zmiernenie konfliktov, riešenie nedorozumení, zvládanie náročných situácií pomocou asertívnej komunikácie a aktívneho počúvania. • Zlepšenie medziludskej komunikácie, ktorá podporí budovanie lepších a odolnejších vzťahov na pracovisku. • Zlepšenie duševného zdravia nastavením hraníc v pracovnom prostredí, čo vedie k zníženiu stresu, preťaženiu a lepšiemu zvládaniu vypätých situácií. <p>Tímová práca a líderstvo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pochopenie rôznych rolí v tíme a ich zodpovednosti, vyváženie osobných názorov so súhlasom tímu. • Jasné a presvedčivé vyjadrovanie myšlienok pod stresom a tlakom počas konštruktívnych debát a odborných diskusií. • Zhodnotenie rizík a dôsledkov pred rozhodnutiami, ktoré ovplyvňujú iných, pochopenie tímu ako profesionálnej komunity s organizačnou hierarchiou. • Nadobudnutie sebavedomia pri verejnom prejave a formálnych diskusiách. • Rozpoznanie toho, ako rôzne štýly líderstva ovplyvňujú tímovú dynamiku a pochopenie vlastných hodnôt. <p>Prispôsobivosť</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvíjanie nastavenia mysle na osobnostný rast.
---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Navigácia v zmenách kariéry a prispôsobenie sa novým situáciám, čo vedie k flexibilitě v plánovaní kariéry. • Pochopenie osobných silných stránok a oblastí na zlepšenie v rámci prispôsobivosti. • Vypracovanie akčných plánov na posilnenie slabších stránok prispôsobivosti a stanovenie konkrétnych krokov na zlepšenie. <p>Riešenie problémov</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj kritického myslenia, identifikácia problémov a nachádzanie praktických riešení, a to aj v neočakávaných situáciách. • Ovládanie rôznych techník riešenia problémov. • Rozvoj odolnosti: zotavenie sa a udržanie motivácie po neúspechu alebo výzvach. Odolní jedinci zvládajú zlyhania, prispôbujú sa zmenám a udržiavajú si zameranie na dlhodobé ciele.
8	Osobný branding	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť jasne, autenticky a konzistentne prezentovať osobnú identitu v súlade s vlastnými hodnotami, zručnosťami a ambíciami. • Učenie sa toho, ako si zlepšiť online prítomnosť na profesionálnych platformách. • Získanie sebavedomia v networkingu a efektívnej sebareprezentácii. • Vytvorenie stratégie, ktorá umožní prispôbiť osobnú značku rastu a zmene.

9	Sociálno-emocionálne učenie (identifikácia a zvládanie emócií)	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť rozpoznať, pochopiť a zvládnuť vlastné emócie pri súčasnom vcítení sa do druhých, rozvíjanie silnejších medziľudských vzťahov a efektívne riešenie konfliktov. • Aplikovanie techník regulácie emócií na zvládanie stresu a konfliktov. • Rozvoj stratégií uplatňovania sociálno-emocionálneho učenia v osobnom aj profesionálnom živote.
10	Zvládanie zlyhania a úspechu	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť zotaviť sa, poučiť sa a rásť na základe prekážok, pričom si zachovať vyvážený pohľad na úspechy a výzvy, ich využitie ako odrazových mostíkov pre osobnostný a profesionálny rast. • Schopnosť prijať výzvy a vnímať zlyhanie ako príležitosť na učenie, vytváranie nastavenie mysle, ktoré oceňuje vytrvalosť a neustále zlepšovanie sa. • Učenie sa toho, ako aplikovať poznatky z neúspechu aj úspechu v akademickom, profesionálnom a aj osobnom živote.
11	Profesionálne portfólio	<ul style="list-style-type: none"> • Preskúvanie svojich silných stránok a schopnosti ich vedome využívať. • Získanie jasnej predstavy o budúcnosti, to pomôže pri rozhodovaní a určovaní priorit. • Vytváranie konkrétnych akčných plánov, vďaka ktorým sa sny a ciele stanú dosiahnuteľnejšími. • Budovanie motivácie k činnosti a dôsledná realizácia zámerov. • Posilnenie pocitu seba-sprostredkovania skrz prácu na pozitívnych skúsenostiach a príležitostiach.

12	Príprava na pohovor	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvorenie logickej súvislosti medzi vlastnými zručnosťami a schopnosťami a požiadavkami zamestnávateľa na konkrétnu pozíciu. • Výber a opísanie tých zručností a schopností, ktoré kandidát vlastní, a to kreatívne a presvedčivo. • Zvládanie emócií tak, aby nenarušovali výkon kandidáta počas pohovoru pred výberou komisiou. • Predvídanie priebehu a jednotlivých fáz v situácii reálneho pracovného pohovoru, aby sa zabránilo neočakávaným zvratom a situáciám, ktoré môžu ohroziť výkon kandidáta počas pracovného pohovoru pred výberovou komisiou. • Získavanie a spracovanie spätnej väzby počas simulovaného pohovoru na oboznámenie sa so špecifikami reálnych pracovných pohovorov.
13	Sociálne siete a kariérna pripravenosť	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť pripraviť príspevok a vyhodnotiť zaujímavý obsah. • Ovládanie 10 pravidiel efektívneho profilu na sociálnych sieťach. • Rozpoznanie vhodného obsahu na zdieľanie na sociálnych sieťach. • Pochopenie významu vybudovania profesionálneho imidžu na internete – napríklad v kontexte hľadania práce.
14	Stanovovanie cieľov	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť stanoviť si jasné, dosiahnuteľné ciele v súlade s osobnými alebo organizačnými zámermi a systematicky plánovať a realizovať kroky k ich dosiahnutiu. • Rozlišovanie medzi krátkodobými a dlhodobými cieľmi a ich vzájomná prepojenosť.

		<ul style="list-style-type: none"> • Naučiť sa vytvárať si SMART ciele a rozdeliť ich do konkrétnych krokov.
15	Tvorba kariérneho plánu	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikácia svojich zručností, hodnôt a záujmov v súvislosti s voľbou kariéry. • Stanovovanie krátkodobých a dlhodobých cieľov a ich rozdelenie na zvládnuteľné kroky. • Vytvorenie konkrétnej kariérnej mapy vrátane definovania prekážok a zdrojov potrebných na prekonanie prekážok. • Rozvoj stratégií na prekonanie prekážok a identifikácia možných riešení výziev. • Posilnenie viery vo vlastné schopnosti dosiahnuť kariérne ciele a zvládať neistoty.
16	Sebahodnotenie	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj schopnosti sebareflexie prostredníctvom kritického hodnotenia silných a slabých stránok a kariérového pokroku pomocou štruktúrovaných nástrojov. • Zlepšenie schopnosti vytvárať, interpretovať a aplikovať dotazníky spätnej väzby na meranie osobného rastu a efektivity programu. • Posilnenie schopnosti analyzovať výsledky hodnotení a premeniť ich na zmysluplné úpravy kariérových a vzdelávacích plánov. • Využitie zistení z hodnotenia na stanovenie krátkodobých a dlhodobých cieľov v súlade so zručnosťami a ambíciami. • Naučiť sa vnímať hodnotenia a spätnú väzbu ako príležitosti na zlepšenie a nie ako nekritický úsudok, čím sa podporí adaptabilita v plánovaní kariéry.

Hodnotenie

Hodnotenie tohto programu bude prebiehať vo fázach, ktoré budú zodpovedať rôznym momentom implementácie, podľa profesionálnych metodológií hodnotenia. Na tento účel budú použité tri typy hodnotenia:

- A. **Formatívne hodnotenie:** realizované facilitátorom počas každej aktivity prostredníctvom priameho pozorovania, dialógu atď., pričom sa sleduje to, ako účastníci reagujú na navrhovaný scenár workshopu, ako reagujú na úlohy, ako sa prispôbujú jeden druhému, ich zapojenie do aktivity;
- B. **Sumatívne hodnotenie:** realizované facilitátorom na konci každej aktivity prostredníctvom priameho pozorovania, dotazníkov alebo formulárov spätnej väzby za účelom určenia miery, do akej sa účastníkom podarilo osvojiť si a internalizovať diskutované pojmy a zažité situácie;
- C. **Výstupové hodnotenie:** realizované na konci programu, po absolvovaní všetkých 16 workshopov - s cieľom určiť mieru, v akej boli nadobudnuté nové kompetencie, ako sa zmenilo správanie účastníka a nakoľko je pripravený priamo sa zapojiť na trh práce podávaním žiadostí o zamestnanie.

Navrhované metódy hodnotenia:

- **formatívne hodnotenie:** analýza práce a správania účastníkov; kladenie otázok, pozorovanie;
- **sumatívne hodnotenie:** zadania, projekty, dotazníky;
- **výstupové hodnotenie:** dotazníky, rozhovory.

Usmernenie pre pracovníkov s mládežou

Pracovníci s mládežou, školitelia, učitelia, pedagógovia na všetkých úrovniach pracujú veľmi usilovne na tom, aby pomohli mladým ľuďom zlepšiť ich šance na uplatnenie sa na trhu práce a na úspech v kariére. Niekedy však chýbajú alebo sú nedostatočné nástroje a prostriedky potrebné na podporu ich práce. Tento program je určený všetkým tým pracovníkom, ktorí na seba vzali zodpovednosť zmeniť životy mladých ľudí, cieľom je uľahčiť ich úsilie a pomôcť im pri napĺňaní ich poslania.

Samozrejme, úspech takéhoto úsilia závisí do veľkej miery od vytrvalosti, osobnej angažovanosti, charizmy a talentu každého pracovníka s mládežou. Pokiaľ ide o medziludské vzťahy, najmä ak ide o oslovovanie mladých ľudí, rozhodujúca je asertivita a intuícia pracovníka s mládežou pri budovaní vzťahu dôvery a presvedčení mladých ľudí, aby sa otvorili. V tomto zmysle sú kľúčom k úspešnému workshopu kreativita a vynaliezavosť. Avšak zopár rád tu a tam môže robiť zázraky. Pracovník s mládežou na seba berie obrovské bremeno, keď sa postaví pred skupinu tínedžerov, a koherencia a konzistentnosť jeho vystúpenia často závisia od dobrej stratégie. Táto časť prichádza s pomocou v podobe metodologického usmernenia, ktoré by vás mohlo podporiť pri tvorbe efektívnych stratégií, pri hľadaní riešení, pri inováciách.

Čo je to zážitkové učenie?

Väčšina pracovníkov s mládežou a pedagógov pozná tento pojem. Pre účely argumentácie si pripomeňme, že podľa definícií znamená zážitkové učenie „učenie sa prostredníctvom činnosti“. Ide o model vzdelávania a prípravy, ktorý sa zameriava na účastníka a rozvíjanie kompetencií a schopností prostredníctvom priamej činnosti, po ktorej nasleduje reflexia vykonanej aktivity. Zážitkové učenie považuje skúsenosť za primárny spôsob učenia. Podľa teórie pozostáva zážitkové učenie zo štyroch rôznych fáz:

- konkrétna skúsenosť: keď účastník skutočne vykoná nejakú praktickú činnosť, z ktorej možno čerpať ponaučenia, získať informácie alebo rozvíjať schopnosti;
- reflektívne pozorovanie: keď sa účastník zamyslí nad tým, čo urobil, ako to prebiehalo, aké mal pocity, čo sa pokazilo alebo podarilo;
- abstraktná konceptualizácia: keď účastník, ktorý už má istú predstavu o priebehu vecí, sa rozhodne spraviť tú istú činnosť inak; tentoraz vie, čo robí, rozhoduje sa vedomo na základe získaných informácií alebo nadobudnutých schopností;

- aktívne experimentovanie: keď účastník činnosť zopakuje, aplikuje nové prístupy a skúša nové spôsoby na základe toho, čo sa predtým naučil.

V tomto zmysle je najdôležitejšou zodpovednosťou pracovníka s mládežou vytvoriť prostredie potrebné na samotnú činnosť, poskytnúť obsah zážitkového učenia a ponúknuť možnosti na reflexiu a konceptualizáciu, aby účastník mohol skutočne internalizovať celý proces.

Napríklad, predstavme si účastníka Andyho. V simulácii pracovného pohovoru bez predchádzajúcej prípravy by sa Andy predstavil a predložil svoj životopis, pričom by sa snažil presvedčiť personalistu, že by mal byť vybraný. Počas pohovoru Andy dostal nečakané otázky, na ktoré nebol celkom pripravený, a preto boli jeho odpovede čiastočne nekoherentné. Po tejto fáze (konkrétna skúsenosť) by sa mal Andy zamyslieť nad tým, čo sa stalo. Pracovník s mládežou môže tento proces usmerniť a Andyho sprevádzať pomocou starostlivo vybraných otázok: „Bolo niečo, čo sa Ti na Tvojej prezentácii nepáčilo?“ Po reflektívnom pozorovaní by pracovník s mládežou mohol Andyho povzbudiť k iniciatíve na základe toho, čo si už všimol (aktívne experimentovanie) a usmerniť ho ďalšími otázkami: „Je niečo, čo by si urobil inak?“ Pri opakovaní pohovoru by mal Andy svoje odpovede určite pripravené. Pracovník s mládežou by mohol povzbudiť jeho iniciatívu vo fáze aktívneho experimentovania napríklad takýmto návrhom: „Mohol by si jednoducho zahrnúť odpovede na tieto otázky do svojej prezentácie tak, že sa stanú zbytočnými; týmto spôsobom získaš kontrolu...“

Zážitkové učenie je provokatívne v tom zmysle, že zapája najdôležitejšie schopnosti pracovníka s mládežou, a to z pedagogického aj psychologického hľadiska. Aby sa predišlo prípadnému zlyhaniu, pracovník s mládežou si môže predstaviť scenár vopred z pohľadu zážitkového učenia a zostaviť si zoznam otázok alebo návrhov, ktoré použije počas aktivity. Taktiež sa odporúča, aby si pracovník s mládežou po každej aktivite spravil poznámky o svojich dojmach, pričom by mal klásť dôraz na ťažkosti, na ktoré narazil (aby bol schopný predvídať do budúcnosti pri iných workshopoch), ako aj otázky alebo intervencie, ktoré sa ukázali ako veľmi účinné pri vyvolaní pozitívnej reakcie u účastníkov.

Týmto spôsobom sa pracovníci s mládežou učia spolu s účastníkmi a obe strany majú možnosť zlepšiť sa prostredníctvom spoločného zážitku.

Pri plánovaní vášho workshopu môžete zvážiť...

- ✓ dôkladné naštudovanie témy a prípravu zoznamu potenciálnych otázok, aby vás neprekvapil neočakávaný vývoj diskusií
- ✓ zabezpečenie správnej organizácie: majte potrebné materiály poruke, aby ste sa vyhli nechceným prestávkam spôsobeným absenciou určitého zdroja; takéto prestávky narúšajú tok workshopu a kazia sústredenie; podľa dĺžky workshopu môžete do plánu zaradiť prestávku;
- ✓ sledovanie času, a to ako pri rozdeľovaní času na rôzne časti workshopu, tak aj počas jeho priebehu; účastníci môžu prejavíť veľký záujem a energiu pri určitej téme, ale ak diskusií dovolíte plynúť prirodzene, môže trvať príliš dlho a narušiť celkovú súdržnosť; pridajte rozumné časové úseky a držte sa ich;
- ✓ prispôbenie sa špecifikám skupiny z hľadiska veku alebo sociálneho zázemia; môže existovať veľký rozdiel medzi skupinou vo veku 14 – 15 rokov a skupinou vo veku 17 – 18 rokov; taktiež, môže byť zásadný rozdiel medzi skupinou znevýhodnenej mládeže z izolovaných vidieckych oblastí a skupinou zo špičkových škôl vo veľkých mestách; vo všetkých týchto prípadoch by mali byť príklady alebo otázky správne prispôbené;
- ✓ udržiavanie plynulého rytmu medzi rôznymi sekciami workshopu: netreba sa pri jednej časti príliš zdržiavať, ale netreba ju ani uponáhľať; účastníci potrebujú čas na interakciu a zoznámenie sa;
- ✓ vytvorenie priateľského prostredia, v ktorom sa všetci účastníci budú cítiť pohodlne a budú ochotní vyjadriť sa; na dosiahnutie tohto cieľa je podstatné pamätať na to, že účastníci zvyčajne necítia hanbu voči vám, ale skôr voči sebe navzájom (napríklad: chlapci verzus dievčatá, spoločenské konvencie a predsudky ich často vedú k tomu, že skrývajú svoje skutočné pocity, aby nepôsobili zraniteľne); pre každý neformálny workshop založený na zážitkovom učení je nevyhnutné, aby medzi účastníkmi panovali konštruktívne a úprimné medziludské vzťahy; ych učebných úloh, ktoré poskytuje pracovník s mládežou;

Pri vedení vášho workshopu môžete zvážiť...

- ✓ Rovesnícke vzájomné učenie sa (peer-teaching): moment, kedy účastníci preberú rolu facilitátora aj študenta; je to vysoko efektívne, pretože ich to núti štruktúrovať obsah a formulovať vysvetlenia tak, aby boli zrozumiteľné; ide o cvičenie rétoriky a argumentácie, ktoré sa dá využiť aj v iných kontextoch na trhu práce; zároveň pedagogické štúdie ukazujú že je to účinnejšie ako tradičné metódy, pretože študenti si medzi sebou rozumejú lepšie, keďže medzi nimi nie sú mentálne ani jazykové bariéry;

- ✓ Kolaboratívne učenie sa: keď sú účastníci rozdelení do malých skupín a majú riešiť úlohy spoločne; musia spolupracovať a vysvetľovať si navzájom svoje pohľady, byť otvorení argumentom kolegov a robiť kompromisy, aby dosiahli konsenzus; ide o vzdelávaciu metódu, ktorá prispieva k rozvoju rôznych ďalších zručností a schopností nad rámec konkrétnych učebných úloh, ktoré poskytuje pracovník s mládežou;
- ✓ Učenie sa založené na riešení problémov (problem-based learning): keď sú účastníkom predložené reálne problémy, ktoré majú preskúmať, a musia počas ich analýzy v skupinách objavovať informácie a koncepty; v takom prípade musia účastníci problém preskúmať z rôznych uhlov, rozlíšiť, čo vedia od toho, čo nevedia, preskúmať rôzne riešenia problému a neskôr prezentovať svoje závery;

Učenie sa prostredníctvom skúmania (inquiry-based learning): keď sú účastníci vyzvaní, aby objavovali a učili sa pojmy a koncepty prostredníctvom vlastného skúmania; takéto bádateľské otázky by si mali klásť sami účastníci, pričom úlohou pracovníka s mládežou je vytvoriť potrebný rámec výberom konkrétnej učebnej úlohy, zvyčajne súvisiacej s reálnymi problémami; jednoduchým príkladom uplatnenia bádateľsky orientovaného učenia sú otvorené diskusie na danú tému: v takomto prípade musia účastníci klásť rôzne druhy otázok pokrývajúcich množstvo aspektov, ale tiež premýšľať o potenciálnych odpovediach a skúmať iné pohľady;

Diferencovaná výučba (differentiated instruction): keď sú účastníkom ponúknuté rôzne úlohy s rôznou úrovňou náročnosti, z ktorých si môžu vybrať podľa vlastných záujmov; ide o formu výučby prispôbenú potrebám jednotlivých účastníkov, ktorá poskytuje flexibilitu a možnosť, aby každý jednotlivec pristúpil k problému, ktorý je pre neho osobne významný; to je obzvlášť potrebné pri práci s rozdielnymi zručnosťami a schopnosťami, odlišnými kariérnymi voľbami a podobne;

Samostatné učenie sa (independent learning): keď sú účastníkom zadané úlohy, ktoré im umožňujú mať úplnú kontrolu nad vzdelávacím procesom, samostatne si riadiť čas a zdroje, zamerať sa na konkrétne aspekty osobného záujmu a stanoviť si vlastné ciele; v tomto prípade je pracovník s mládežou zodpovedný len za vytvorenie rámca (rozhodnutie o témach alebo o druhu očakávaných výsledkov) a za dohľad nad procesom v prípade, že je potrebná pomoc.

V sylabe nájdú pracovníci s mládežou tabuľku, kde sú rôzne metódy učenia prepojené s konkrétnymi prvkami obsahu ako návrhy na uľahčenie ich práce. Každý pracovník s mládežou by však mal pri výbere metódy uplatniť predstavivosť, skúsenosti a kreativitu.

Pri hodnotení aktivity môžete zvážiť...

- ✓ kvantitatívne ukazovatele: mali by byť určené podľa špecifikácie každého konkrétneho workshopu a primárne sa týkať počtu účastníkov, ktorí preukázali zlepšenie zručností po aktivite; zvyčajne sa dajú ľahko získať pomocou dotazníkov vo finálnej fáze workshopu; pamätajte, že otázky musia byť konkrétne, aby sa predišlo zdvorilostným odpovediam a mali by ponúkať škálu hodnotenia pre väčšiu presnosť - v tomto zmysle by ste sa mali vyhnúť formuláciám ako: Boli ste spokojní s tým, čo ste sa dnes naučili? – väčšina účastníkov by zvyčajne odpovedala áno, čo však môže vytvárať falošný dojem úspechu; namiesto toho môžete použiť škálu na meranie spokojnosti, napríklad: Na škále od 1 do 5 (kde 1 je najnižší ukazovateľ a 5 najvyšší ukazovateľ), do akej miery ste boli spokojní s...;
- ✓ kvalitatívne ukazovatele: tie sa hodnotia omnoho ťažšie a môžu si vyžadovať vašu odbornosť, talent a cit ako pracovníka s mládežou; môžete do dotazníkov pridať špeciálne otázky (napríklad pri príprave na pohovor: vyber jednu z nasledujúcich odpovedí, aby si vyjadril/a, nakoľko sa momentálne cítiš pripravený/á na pracovný pohovor: a) emocionálne pripravenejší/ia; b) emocionálne menej pripravený/á; c) mám teraz jasnejšiu predstavu o priebehu pohovoru; d) nie som si istý/á, či som pochopil/a, ako sa na pohovore správať... (prosím pridajte aj ďalšie možnosti; čím sú detailnejšie a rozmanitejšie, tým väčšia šanca, že skutočne zachytia kvalitatívny pokrok účastníka));
- ✓ nespoliehajte sa výlučne na dotazníky a formálne nástroje hodnotenia; dôverujte svojej skúsenosti a odbornosti, spoliehajte sa na vašu intuíciu pri odhaľovaní a vnímaní kognitívnych a emocionálnych zmien, ktorými účastníci môžu prechádzať; ak ste si neistý/á, položte otázky alebo umožnite danému účastníkovi vyjadriť sa, pretože dialóg má schopnosť veľmi dobre odraziť zmeny v správaní; toto je účelom formatívneho hodnotenia, ktoré vám môže pomôcť viesť účastníkov k želaným výstupom;
- ✓ udržiavajte asertívny prístup počas workshopu, pretože uľahčí vaše formatívne hodnotenie; podporujte sebavedomie účastníkov tým, že sa zameriate na ich silné stránky; buďte vnímavý/á na črty osobnosti prejavujúce sa u každého účastníka (napríklad: vyhnite sa tomu, aby ste plachého študenta vyzvali postaviť sa pred triedu, pretože sa môže cítiť nepríjemne a neúspech v presvedčení môže ďalej znížiť jeho sebavedomie; namiesto toho sa pokúste vytvoriť situáciu, v ktorej sa rozhodne postaví dobrovoľne - vytvorením bezpečného kontextu: „Predtým, než som bol/a pracovníkom s mládežou, bol/a som veľmi hanblivý/á, vôbec som nedokázal/a rozprávať pred ľuďmi, bol/a som vydesený/á. Je tu niekto, kto sa cíti rovnako?“);

- ✓ pri vedení dialógu s účastníkmi sa vyhýbajte hodnotiacim tvrdeniam a negáciám (napr. to je správne.../mýliš sa, keď si to mylíš...), namiesto toho zvolte otázky, ktoré podnecujú reflexiu u daného účastníka aj jeho rovesníkov; napríklad: ak účastník vyjadrí postoj, ktorý chcete odradiť (nikdy si nenájdem prácu!), nepolemizujte (mýliš sa, určite si nájdeš prácu), ale odpovedzte otázkou, ktorá môže vyvolať zamyslenie (nemyslíš si, že by si to najprv mal/a skúsiť a až potom sa rozhodnúť?).

Objavte tento program krok za krokom

Prehľad aktivít

Tak sme tu: ste pripravený/á objavovať tento program krok za krokom. Táto časť obsahuje rôzne aktivity v oblasti kariérového poradenstva vrátane kľúčových komponentov, podrobných inštrukcií a tipov na realizáciu programu. Každá aktivita v programe je štruktúrovaná tak, aby poskytovala komplexný vzdelávací zážitok zameraný na rozvoj kariéry. Program kariérového poradenstva (The Career Counseling Program) pozostáva z 19 štruktúrovaných aktivít v trvaní od 60 do 120 minút, pričom každá z nich je navrhnutá tak, aby podporila mladých ľudí na ich ceste kariérového rozvoja. Každá aktivita zahŕňa zásadné komponenty pre efektívnu realizáciu. Tieto komponenty zabezpečujú, že facilitátor je plne pripravený na realizáciu a že účastníci získajú cenné poznatky, rozvinú si kľúčové kompetencie a uplatnia nadobudnuté stratégie pri plánovaní kariéry a rozhodovaní v reálnom svete. Realizáciu workshopov môžu zabezpečiť odborníci pracujúci s mládežou, ako sú pracovníci s mládežou, školitelia, pedagógovia alebo učitelia. Pojem používaný v tomto programe – „facilitátor“ – označuje osobu vedúcu workshopy. Tak, a preto vás srdečne pozývame nahliadnuť do tém a súhrnu aktivít, ako aj do legendy, ktoré vám pomôžu vybrať tú správnu aktivitu pre vašu skupinu.

Aktivity

Dynamika trhu práce – Uvádza hlavné trendy trhu práce, pomáha účastníkom porozumieť štruktúram zamestnanosti, pracovným sektorom a ekonomickým vplyvom. Poskytuje prehľad o dopyte a ponuke v rôznych odvetviach.

Pripravenosť na kariéru – Zameriava sa na posúdenie aktuálnej pripravenosti účastníkov na kariéru, identifikáciu medzier v zručnostiach a stanovenie cieľov na rozvoj. Workshop podporuje sebareflexiu a plánovanie krokov na vstup na trh práce.

Sebapoznanie: Kto som? – Podporuje účastníkov v objavovaní ich silných a slabých stránok, ako aj osobných hodnôt. Prostredníctvom nástrojov sebahodnotenia identifikujú kľúčové osobnostné a profesionálne vlastnosti.

Kariéra a osobnosť – Skúma prepojenie medzi typmi osobnosti a voľbou kariéry pomocou psychologických a kariérnych hodnotiacich nástrojov. Účastníci sa zamýšľajú nad tým, ako sa ich osobnostné črty zhodujú s rôznymi kariérnymi cestami.

Preskúmanie kariérnych oblastí – Predstavenie rôzneho odvetvia a profesie, pomáha účastníkom preskúmať kariérne možnosti na základe ich záujmov a kompetencií. Aktivity zahŕňajú prieskum pracovných pozícií a požadovaných kvalifikácií.

Kariéry budúcnosti – Skúma vznikajúce pracovné trendy ovplyvnené technologickým pokrokom a spoločenskými zmenami. Účastníci analyzujú budúce pracovné príležitosti a požiadavky na zručnosti.

Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills (4 workshopy) – Zameriava sa na rozvoj kľúčových mäkkých zručností. Prostredníctvom praktických aktivít si účastníci zlepšujú komunikačné schopnosti, aktívne počúvanie, tímovú spoluprácu, líderstvo, prispôsobivosť a schopnosť riešiť problémy v pracovnom prostredí.

Budovanie osobnej značky - osobný branding – Sprevádza účastníkov pri vytváraní ich osobnej značky definovaním jedinečnej hodnoty, tvorbou profesionálnych profilov a zlepšovaním online prezentácie. Cvičenia zahŕňajú tvorbu výrokov o značke a stratégie networkingu.

Sociálno-emocionálne učenie – Pomáha účastníkom porozumieť a zvládať svoje emócie za účelom zlepšenia osobných a profesionálnych interakcií. Cvičenia v oblasti emocionálnej inteligencie podporujú odolnosť a sebauvedomenie.

Zvládanie zlyhania a úspechu – Učí stratégie zvládania neúspechov a úspechov v kariérnom raste. Účastníci reflektujú svoje osobné skúsenosti a učia sa z prípadových štúdií.

Profesionálne portfólio – Zameriava sa na zostavenie portfólia kariéry, ktoré zvyrazňuje zručnosti, skúsenosti a úspechy. Účastníci vytvárajú štruktúrovanú prezentáciu svojho profesionálneho príbehu.

Príprava na pohovor – Pripravuje účastníkov na pracovné pohovory prostredníctvom tréningu sebareprezentácie, odpovedí na bežné otázky a zvládania trémy. Simulácie poskytujú skúsenosť blízku realite.






Sociálne siete a kariérna pripravenosť – Zdôrazňuje úlohu profesionálneho networkingu a sociálnych sietí pri hľadaní práce. Účastníci analyzujú profily na platforme LinkedIn a vytvárajú príspevky na zlepšenie svojho online imidžu.

Stanovovanie cieľov – Predstavuje model SMART pre stanovenie a dosahovanie kariérnych cieľov. Účastníci vypracujú akčné plány a naučia sa rôzne stratégie na udržanie motivácie.

Tvorba kariérneho plánu – Pomáha účastníkom zmapovať dlhodobé kariérne cesty, stanoviť si míľniky a identifikovať potrebné zručnosti. Aktivity zahŕňajú tvorbu kariérnej časovej osi a diskusie o mentorstve.

Sebahodnotenie – Sprevádza účastníkov pri využívaní nástrojov sebahodnotenia na zhodnotenie ich zručností a kariérového pokroku. Sedenie zdôrazňuje dôležitosť kontinuálneho učenia sa a adaptability.

Legenda

-  (kniha) — teoretický úvod: predstavenie a preskúmanie témy
-  (terč) — ciele: opisuje hlavný cieľ alebo účel aktivity.
-  (trofej) — kompetencie: označuje zručnosti, vedomosti alebo schopnosti, ktoré účastníci získajú.
-  (nástadie) — metodologický prístup: metódy, techniky, stratégie a vzdelávacie prístupy, ktoré sa používajú.
-  (ľudia) - účastníci: osoby zapojené do aktivity, označuje počet alebo typy potrebných účastníkov
-  (kontrolný zoznam) — potrebné zdroje: zoznam zdrojov alebo materiálov potrebných na efektívne prevedenie aktivity.
-  (presýpacie hodiny) — trvanie: časový rámec aktivity, udáva, ako dlho by mala trvať.
-  (tlačidlo prehrávania) — scenár workshopu: skutočný sled krokov aktivity, opisuje, čo sa bude diať krok za krokom.
-  (rečová bublina) — debriefing a závery: moment na reflexiu výsledkov aktivity, diskusiu o získaných poznatkoch a zhrnutie skúsenosti.
-  (otáznik) — otázky na zamyslenie: podnetné otázky, ktoré pomáhajú účastníkom zamyslieť sa nad aktivitou alebo nad výsledkami učenia.
-  (kľúč) — zdôraznenie záverov: dôležité poznatky alebo postrehy, ktoré by mali byť na konci stretnutia zvýraznené.

✦ (špendlík) — užitočné poznámky pre facilitátora: poznámky alebo návrhy určené facilitátorovi na zlepšenie alebo úpravu aktivity.

i (symbol informácií) — poznámky pre účastníkov: doplňujúce informácie alebo inštrukcie pre účastníkov na pochopenie alebo dodržanie počas stretnutia.

💡 (žiarovka) — tipy pre facilitátorov: všeobecné rady alebo odporúčania, ako efektívne viesť aktivitu, vrátane kľúčových tém a symbolov.

📖 (otvorená kniha) — podklady: materiály alebo dokumenty poskytnuté účastníkom na referenciu alebo ako súčasť aktivity.

Dynamika trhu práce

■ Teoretický úvod

Pojem „trh práce“ sa vzťahuje na zmeny v štruktúrach zamestnanosti, nezamestnanosti a zloženia pracovnej sily v miestnej, regionálnej alebo národnej ekonomike. Tieto zmeny sú spôsobené faktormi ako stav ekonomiky, prístup k technológiám, zmeny politik v ponuke a dopyte v priemysle. Pochopenie dynamiky trhu práce je nevyhnutné pre všetkých, ktorí vstupujú na trh práce alebo plánujú zmenu kariéry, ako aj pre tých, ktorí chcú byť v predstihu pred nadchádzajúcimi zmenami pracovného prostredia. Keďže zmeny globálnych aj miestnych trhov práce prebiehajú rýchlejšie než kedykoľvek predtým, informovaný pohľad môže mladým ľuďom výrazne pomôcť pri prijímaní rozhodnutí týkajúcich sa ich kariéry a nadchádzajúcich pracovných príležitostí.

Kľúčové komponenty

Pochopenie dynamiky trhu práce vyžaduje, aby ste pochopili, ako súčasné udalosti ovplyvnia vaše šance nájsť si uspokojujúcu a dobre platenú prácu v budúcnosti, ako aj takú, ktorá zostane relevantná mnoho rokov, aby vám priniesla návratnosť investície času a peňazí. Ako ekonomický rast (alebo jeho nedostatok) dnes ovplyvní trh práce zajtra? Ako faktory ako demografická štruktúra alebo určité zákony prijaté na národnej alebo európskej úrovni ovplyvňujú vaše šance nájsť si zamestnanie v konkrétnom sektore?

Prečo na tom záleží

Plánovanie kariéry. Pochopenie dynamiky trhu práce umožňuje mladým ľuďom plánovať svoje vzdelávanie a kariérne voľby na základe budúceho dopytu.

Ekonomický rozvoj. Dobre prispôsobená a silná pracovná sila je hnacou silou inovácie a konkurencieschopnosti regionálnej alebo národnej ekonomiky.

Spoločenské prínosy. Zamestnanec, ktorý zodpovedá potrebám trhu práce, neriskuje, že bude čeliť nezamestnanosti. Dopyt po jeho službách môže viesť k rýchlemu zvýšeniu platu a ďalšiemu kariérnemu postupu. To môže zase zvýšiť celkovú kvalitu života a pomôcť vybudovať odolnú spoločnosť so silnou strednou triedou.

Politika. Vláda krajín s pracovnou silou, ktorá je prispôsobená potrebám globálneho trhu, môžu viesť politiku zameranú na vzdelávanie, migráciu a ekonomický rast.

Základy pochopenia dynamiky trhu práce

Vplyv technológií. Trendy ako vývoj umelej inteligencie alebo automatizácie môžu viesť k tomu, že niektoré pracovné miesta sa stanú zastaranými alebo sa výrazne zredukujú. Príklady zahŕňajú prekladateľov, textárov, grafických dizajnérov, vodičov, montážnych pracovníkov. Zároveň môžu vzniknúť nové pracovné miesta

Adaptabilita a celoživotné vzdelávanie. Reakcia na dynamiku trhu práce je kľúčová na udržanie atraktivity zamestnanca. Pracovníci, ktorí prejavujú ochotu zlepšovať svoje zručnosti a rekvalifikovať sa, si udržiavajú výhodu oproti tým, ktorí to odmietajú.

Sledovanie ekonomických ukazovateľov. Pochopenie kľúčových ukazovateľov - HDP, nezamestnanosť, prognózy odvetví atď. - nám umožňuje analyzovať údaje hneď po ich zverejnení, čo poskytuje včasné prognózy, ktorým smerom sa trh práce ubera, čo vedie k posunom dopytu po konkrétnych pracovných miestach.

Udržateľnosť. Pochopenie toho, ako odvetvia ovplyvňujú oblasti ekonomiky súvisiace so zmenou klímy, udržateľnosťou alebo zodpovednými obchodnými praktikami, ukazuje, ktoré pracovné miesta môžu otvoriť nové kariérne cesty a viesť k výnosným obchodným príležitostiam.

Získavanie kontaktov. Budovanie obchodných vzťahov, osobne aj online, môže mladým ľuďom poskytnúť lepšie pochopenie a prehľad o trhu práce a najmä o kariére, o ktorú majú záujem. Umožňuje to spájať očakávania s realitou a umožňuje ľahší prístup k vysnívanej práci.

Aplikovanie stratégií na trhu práce

Zostať informovaný. Sledovanie makroekonomických a priemyselných ukazovateľov, čítanie správ o trhových trendoch a nových technológiách a o tom, ako ovplyvnia trh práce. Účasť na workshopoch, seminároch a online konferenciách súvisiacich s konkrétnymi odvetviami.

Zlepšovanie zručností. Zisťovanie, ktoré zručnosti sú relevantné pre kariérnu cestu a ich zlepšovanie prostredníctvom špecializovaných kurzov aj bezplatných online zdrojov. Zameranie sa na technické zručnosti, ktoré sú vyžadované v rôznych odvetviach a vyhľadávané zamestnávateľmi a headhuntermi¹.

¹ Osoba, ktorú spoločnosť najala, aby našla niekoho, kto má kvalifikáciu na dôležitú prácu a je ochotná opustiť svoju súčasnú prácu.

Skúmanie kurzov, ktoré rozširujú kompetencie súvisiace s udržateľnosťou, digitálnymi nástrojmi, obnoviteľnou energiou a inteligentným, zodpovedným využívaním umelej inteligencie. Pochopenie toho, ako môže umelá inteligencia ovplyvniť konkrétne odvetvie a kariéry v ňom, najmä v krátkodobom horizonte. Zisťovanie, ako možno využiť umelú inteligenciu na konkrétnom pracovisku a pozícii na podporu svojej práce. Používanie nástrojov umelej inteligencie na uľahčenie hľadania práce pre mladých ľudí, pomoc pri zlepšení kvality ich životopisu alebo motivačného listu a tréning na pracovný pohovor. Využívanie nástrojov umelej inteligencie spôsobom, ktorý podporuje prácu, nie ju nahrádza, a to s využitím skúseností a kritického myslenia na hodnotenie výstupov, ako aj na overovanie faktov.

Získavanie kontaktov. Pripojenie sa k online fóram a osobná účasť na podujatiach súvisiacich s odvetvím. Hľadanie príležitostí na spoluprácu a interakciu s odborníkmi a expertmi, hľadanie mentorských a tréningových príležitostí s nimi.

Byť flexibilný. V prípade, že pracovné príležitosti v sektore sú vzácne, hľadanie krátkodobých "zákaziek" môže poskytnúť chýbajúce skúsenosti alebo dodatočné podporné zručnosti vyžadované zamestnávateľmi. Mladí ľudia by mali zvážiť aj ponuky práce na diaľku, rozšíriť geografický rozsah, ako aj využiť výhody oproti krajinám s vyššími nákladmi na pracovnú silu.

Podnikanie. Nové technológie vytvárajú nové príležitosti a rýchla identifikácia medzier na trhu môže viesť k úspechu bez potreby obrovských investícií. Mladí podnikatelia sa môžu prihlásiť do start-up programov, ktoré im pomôžu naštartovať ich kariéru a poskytnú im podporu aj počiatočný kapitál.


Pochopenie dynamiky trhu práce je kľúčové pre plánovanie kariéry, hospodársky rozvoj a stabilitu spoločnosti. Rýchly technologický pokrok, ekonomické zmeny a zmeny v politike neustále menia pracovné príležitosti. Kľúčovými stratégiami na zabezpečenie udržateľnej kariéry sú informovanosť, rozvíjanie relevantných zručností, zodpovedné prijímanie umelej inteligencie, budovanie kontaktov a adaptabilita. Aktívnou reakciou na tieto zmeny môžu mladí ľudia zvýšiť svoju zamestnateľnosť, zatiaľ čo podniky a vlády môžu podporiť inovácie a hospodársky rast.


Ciele:


- Oboznámiť účastníkov s dynamikou trhu práce a zmenami, ktoré na ňom prebiehajú.
- Rozvíjať schopnosť prispôbiť sa meniacemu sa trhu práce.
- Predstaviť účastníkom metódy sledovania trhových trendov a plánovania kariéry.
- Implementovať praktické využitie teórie v interaktívnych cvičeniach.

Kompetencie:

- Lepšie porozumenie dynamike trhu práce a faktorom, ktoré ovplyvňujú zmeny.
- Schopnosť aktívne sledovať meniace sa trendy na trhu práce a prispôbiť sa im.
- Aplikovanie naučenej teórie na praktické úlohy počas workshopov a v každodennom živote.
- Väčšie povedomie o zmenách na trhu práce a väčšia otvorenosť voči nim.

 **Metodologický prístup:** Workshop je založený na skupinovej a individuálnej práci, aby sa účastníci mohli dozvedieť, ako funguje trh práce. Prostredníctvom budúcich scenárov, diskusií a individuálnych reflexií majú účastníci možnosť analyzovať zmeny a adaptačné stratégie založené na flexibilitate.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, ideálne 12 účastníkov (pre jednoduché rozdelenie do skupín počas cvičení)

 **Potrebné zdroje:** flipchart; fixky, biele hárky papiera; vytlačené scenáre a usmerňujúce otázky

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Úvod – Dynamika trhu práce.

Najprv facilitátor predstaví tému, hlavné ciele workshopu a privíta účastníkov. Toto by nemalo trvať dlhšie ako 5 minút. Následne facilitátor otvorí krátku diskusiu (do 15 minút) založenú na nasledujúcej otázke, ktorú napíše na flipchart: "Čo si myslíte, že ovplyvňuje trh práce?" Keď účastníci diskutujú o téme, facilitátor zapisuje kľúčové slová vo forme myšlienkovvej mapy na flipchart. Po skončení diskusie facilitátor zhrnie myšlienkovú mapu – diskusiu o základoch dynamiky trhu práce:

- Faktory ovplyvňujúce zmeny: technológia (vrátane umelej inteligencie), ekonomika, politika, demografia atď.
- Adaptácia na zmeny: celoživotné vzdelávanie, budovanie kontaktov, profesionálna flexibilita.

Facilitátor zhrnie a poskytne najdôležitejšie tipy pre účastníkov, napríklad že pochopenie dynamiky trhu práce je nevyhnutné pre všetkých, ktorí vstupujú na pracovný trh alebo plánujú zmenu kariéry, ako aj pre tých, ktorí chcú byť v predstihu pred nadchádzajúcimi zmenami pracovného prostredia. Keďže zmeny globálnych aj miestnych trhov práce prebiehajú rýchlejšie než kedykoľvek predtým, informovaný pohľad môže mladým ľuďom výrazne pomôcť pri prijímaní perspektívnych rozhodnutí týkajúcich sa ich kariéry a nadchádzajúcich pracovných príležitostí.

Krok 2. Zamestnanec budúcnosti.

Tento krok trvá 40 minút. Facilitátor urobí teoretický úvod (do 5 minút) o modernom trhu práce, "ktorý sa mení rýchlejšie než kedykoľvek predtým – rozvoj technológií, umelá inteligencia, globalizácia a klimatické zmeny ovplyvňujú, ktoré profesie zanikajú a ktoré získavajú na dôležitosti. V tejto dynamickej realite sa adaptácia stáva kľúčovou, t.j. schopnosť flexibilne reagovať na nové výzvy, učiť sa po celý život a prispôbovať svoje zručnosti aktuálnym potrebám trhu. Zamestnanci, ktorí sú schopní rozvíjať sa, rekvalifikovať sa a používať nové nástroje, nielen zvyšujú svoje šance na stabilné zamestnanie, ale stávajú sa aj odolnejšími voči krízam a ekonomickým zmenám. Dnešné cvičenie vám pomôže s tým, ako sa vyrovnáť so situáciami, ktoré vyžadujú rýchlu reakciu a otvorenosť novým príležitostiam."

Následne facilitátor rozdelí účastníkov do 3 skupín po 4 účastníkoch. Facilitátor rozdá scenáre (nájdete ich v kategórii Podklady) každej skupine. Každá skupina musí vypracovať adaptačnú stratégiu pre predložený scenár.

Dá im na to 20 minút a prečíta alebo napíše na flipchart nasledujúce usmerňujúce otázky:

- Aké hrozby a príležitosti prináša táto zmena?
- Aké zručnosti sú potrebné na to, aby zamestnanec zostal atraktívny na trhu práce?
- Aké konkrétne kroky by mali podniknúť ľudia pracujúci v ohrozených odvetviach?
- Je nevyhnutná rekvalifikácia/preškolenie alebo zmena profesie? Ak áno, ako?

Facilitátor potom vyzve skupiny, aby prezentovali pripravené adaptácie. Skupiny diskutujú o adaptácii a facilitátor zhrnie aktivitu (15 minút).

Krok 3. "Som flexibilný na trhu práce."

Facilitátor rozdá biele hárky papiera a fixky/perá každému účastníkovi. Každý účastník by mal napísať 5 krokov, ktoré podnikne, aby sa pripravil na zmeny na trhu práce. Facilitátor dá na to účastníkom 10 minút a ukončí cvičenie diskusiou a zhrnutím základných otázok: Aké zručnosti sa oplatí rozvíjať, aby ste boli atraktívnymi na trhu práce? Účastníci by mali diskutovať približne 10 minút.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aké budú podľa vás najväčšie výzvy pri prispôsobovaní sa predstaveným zmenám?
- Ktoré stratégie sa ukážu ako najúčinnnejšie pri udržiavaní zamestnatelnosti?
- Ako vidíte svoju vlastnú profesionálnu budúcnosť vo svetle dnešnej diskusie?
- Môžete sa – a ak áno, ako – pripraviť už dnes na to, čo prinesie budúcnosť v kontexte dynamiky trhu práce?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Dôležitosť adaptability a neustáleho vzdelávania sa na meniacom sa trhu práce.
- Potreby sledovať trendy a proaktívne rozvíjať zručnosti pre budúce pracovné príležitosti.
- Ako flexibilita a otvorenosť voči zmenám zvyšujú odolnosť kariéry.

♦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Povzbudzujte účastníkov, aby kriticky uvažovali o tom, ako trendy na trhu práce ovplyvňujú ich kariérne voľby a aby hľadali riešenia a robili plány do budúcnosti. Uistite sa, že všetky skupiny prispievajú do diskusie a majú možnosť prezentovať svoje postrehy. Môžete im poskytnúť príklady úspešných kariérnych adaptácií z reálneho sveta, aby ste inšpirovali účastníkov – je dobré vyhľadať skutočne príbehy z reálneho života.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Dnešný trh práce je mimoriadne dynamický a vyžaduje od nás flexibilitu a pripravenosť na neustály rozvoj. Umelá inteligencia a automatizácia spôsobujú zánik niektorých profesií, ale zároveň vytvárajú nové pracovné miesta, ktoré vyžadujú digitálne a analytické zručnosti. Demografické zmeny, ako je starnutie populácie alebo migrácia, ovplyvňujú, ktoré sektory budú mať najväčší dopyt po zamestnancoch. Naopak, rastúci význam udržateľného rozvoja znamená rozvoj nových odvetví, ako sú obnoviteľné zdroje energie, zelené stavebníctvo alebo obehové hospodárstvo.

Aby ste udržali krok s týmito zmenami, je kľúčové sledovať trendy na trhu práce, vedome plánovať svoju kariéru a rozvíjať svoje zručnosti. Zvyšovanie kvalifikácie - t.j. rozširovanie vašich zručností v danej oblasti a rekvalifikácia (získavanie nových zručností a preškolenie) - umožňuje lepšie prispôbienie sa meniacim sa podmienkam. Flexibilita a túžba učiť sa sú našimi najväčšími aktívami vo svete práce budúcnosti. Sledovanie trendov, rozvíjanie nových zručností a otvorenosť voči zmenám sú kľúčom k úspechu.

💡 Tipy pre facilitátorov

Facilitátori by mali udržiavať koncentráciu počas diskusie a zabezpečiť, aby diskusie boli časovo efektívne, a to aby pokryli všetky kľúčové témy. Je dobré používať hlavne otvorené otázky, ktoré povzbudia hlbšie zamyslenie sa a zapojenie, ako aj rozvíjanie zručností flexibility, ktorá je kľúčová v kontexte prispôsobovania sa dynamickému trhu práce. Tam, kde je to potrebné, zjednodušte zložité koncepty trhu práce pomocou súvisiacich príkladov – najlepšie tých zo skutočného života – týmto zabezpečíte prepojenie teórie s praxou.

📖 Podklady

V teoretickej časti workshopu je dôležité poskytnúť účastníkom komplexné porozumenie dynamike trhu práce a hlavným faktorom zmien, ako sú technológie, globalizácia a ekonomické zmeny. Materiály by mali obsahovať prehľad adaptačných stratégií so zdôraznením celoživotného vzdelávania, profesionálnej flexibility a budovania siete kontaktov - to všetko ako kľúčových nástrojov na udržanie stability v kariére. Praktické reálne príklady zo života môžu pomôcť ilustrovať to, ako sa jednotlivci úspešne prispôbujú meniacim sa požiadavkám zamestnania. Zaradenie interaktívnych prvkov, akými sú diskusné podnety alebo sebahodnotiace cvičenia, môže posilniť kľúčové koncepty a podporiť aktívne zapojenie sa do práce s materiálom.

Scenáre

Skupina 1: „Umelá inteligencia preberá vašu prácu“

Popis: Ste tím dizajnérov počítačovej grafiky, ktorí sa dozvedia, že umelá inteligencia vytvára grafiku rýchlejšie a lacnejšie. Čo robíte, aby ste zostali na trhu?

Skupina 2: „Zelená transformácia“

Popis: Pracujete pre spoločnosť, ktorá vyrába plastové obaly, no nové regulácie obmedzujú ich používanie. Ako sa prispôbíte zmenám?

Skupina 3: „Práca bez hraníc“

Popis: Ste špecialisti na marketing, ale vaša firma prechádza na plne dialkový pracovný systém. Aké výzvy a príležitosti to prináša?

Pripravenosť na kariéru

■ Teoretický úvod

Kariérna pripravenosť je definovaná ako schopnosť zvládať úlohy kariérneho rozvoja, ktorým jednotlivci čelia. Kariérny rozvoj je celoživotný proces, ktorý prebieha v rôznych štádiách kategorizovaných Donaldom Superom ako Rast, Prieskum, Ustanovenie, Udržiavanie a Pokles.

Superova vývojová teória je založená na rozvíjaní pocitu vlastného ja a uvedomení si, že sa časom meníme a rozvíjame prostredníctvom skúseností – takže kariérny rozvoj je de facto celoživotný, prechádzame len rôznymi štádiami, ktoré autor Super kategorizoval: Rast (Growth), Prieskum (Exploration), Ustanovenie (Establishment), Udržiavanie (Maintenance) a Pokles (Decline). Pochopenie týchto štádií pomáha vytvárať realistické kariérne ciele, keďže sa priority človeka menia.

Super sa tiež pokúsil identifikovať možné sféry kariérnej pripravenosti na základe svojej teórie. Tieto sféry sú:

- Individuálna orientácia voči kariérnej voľbe. Zrelý jedinec pristupuje ku kariérnej voľbe ako k výzve a snaží sa ju vyriešiť pomocou dostupných zdrojov. Na druhej strane, nezrelý jedinec rozhodnutie odkladá a oddaluje.
- Vedomosti a plánovanie kariérneho rozvoja a rozhodnutí. Kariérne pripravený jedinec skúma kariérne príležitosti, má viac informácií v tejto oblasti a plánuje aktivity v súlade s kariérnym rozvojom.
- Konzistentnosť kariérnych preferencií. Zahŕňa ukazovatele ako konzistentnosť v rámci kariérnych oblastí, v rámci úrovní a v rámci kariérnych rodín.
- Kryštalizácia osobnostných čŕt. Kariérne zrelý jedinec prispôsobuje svoje osobnostné črty tak, aby sa podobali črtám úspešných profesionálov v danej oblasti a opúšťa črty, ktoré nie sú v súlade s profesionálnou rolou. Naopak, nezrelý jedinec si udržuje rozdiely medzi svojimi črtami a črtami úspešných profesionálov, dokonca vytvára medzi nimi konflikt.
- Múdroosť kariérnych preferencií. Zahŕňa ukazovatele zosúladenia medzi schopnosťami a preferenciami, meranými záujmami a preferenciami a vzdelanostnou úrovňou záujmov a preferencií.

Podľa Supera závisí kariérna pripravenosť jednotlivca od:

- úrovne intelektuálnej a kultúrnej stimulácie a ich reakcií na ňu;
- ambícií dosiahnuť vyššiu sociálno-ekonomickú úroveň;
- schopnosti uspieť v rôznych aktivitách.

Tiež bola vyvinutá zaujímavá systematika individuálnych ciest pre mladých ľudí, a to na základe dánskych praktík. Kariérna pripravenosť bola do tejto systematiky integrovaná partnermi projektu Youth in Transition, ktorí sa zaoberali pokrokom mládeže v rámci individuálnych kariérnych ciest:

- pripravenosť na zapojenie;
- pripravenosť na poradenstvo;
- pripravenosť na rozhodovanie;
- pripravenosť na vzdelávanie;
- kariérna pripravenosť.

Hoci pokrok mladého človeka môže vyzeráť lineárne, proces je vysoko jedinečný, nelineárny a ťažko kategorizovateľný v rámci špecifických štádií cyklu. Tempo prechodu medzi jednotlivými štádiami sa medzi jednotlivcami značne líši, a to častými náhlymi zmenami a skokmi.¹

Pripravenosť neznamená len rozhodovanie, ale kladie dôraz aj na zručnosti potrebné pre trh práce v dnešnom rýchlo meniacom sa svete. V dokumente Future of Education and Skills 2030, vydanom Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development, Directorate for Education and Skills), kapitola Skills for 2030 uvádza kľúčové zistenia:

1. Kreativita a kritické myslenie sú nevyhnutné pre riešenie komplexných problémov;
2. Metakognícia, celoživotné vzdelávanie a porozumenie iným kultúram sú potrebné na prispôbenie sa meniacemu sa prostrediu;
3. Digitálne zručnosti študentov sa musia vyvíjať súbežne s technologickým vývojom;
4. Pracovníci v povolaniach vyžadujúcich sociálne a emocionálne zručnosti budú menej pravdepodobne nahradení technológiou;
5. Demografické a spoločenské zmeny vyžadujú viac sociálnych a emocionálnych zručností;
6. Sociálne a emocionálne zručnosti zlepšujú akademické aj pracovné vyhliadky;
7. Praktické a fyzické zručnosti podporujú rozvoj iných typov zručností;
8. Rozvíjanie fyzických zručností prostredníctvom hudby a umenia môže podporiť kognitívne a metakognitívne zručnosti;
9. Fyzické a praktické zručnosti sú nevyhnutné pre celkové fungovanie a pohodu študentov.

Praktická rada: sústreďte sa na vzdelávanie a neustále dopĺňanie si vedomostí vo svojom oblasti záujmu, uistite sa, že si osvojujete zručnosti a znalosti. Identifikujte oblasti, v ktorých sa chcete zlepšiť – či už ide o novú zručnosť, oblasť poznania alebo návyk. Vnímajte výzvy ako príležitosti na učenie, nie ako prekážky.

¹Špiclin, Anja: Dejavniki poklicne odločitve (Factors of Career Decision), diploma thesis, Ljubljana, 2005.

Praktická rada: ako mladý človek sa môžete vždy zapojiť a spoznať rôzne programy - Erasmus+ (odborné vzdelávanie, výmenné pobyty, mládežnícke výmeny...) a Európsky zbor solidarity, vďaka ktorým môžete rozšíriť vlastné vedomosti, odborné schopnosti, pracovné skúsenosti a osobnostný rozvoj, zároveň si rozvíjate medzikultúrne kompetencie. Ak neviete, kde začať, spýtajte sa školského poradcu alebo kontaktujte najbližšiu mládežnícku organizáciu. Prvým krokom môže byť aj registrácia na Európskom portáli pre mládež, kde môžete objaviť rôzne možnosti online.

Praktická rada: zistite, ktoré organizácie/krajiny sú na vrchole v oblasti, ktorá ťa zaujíma a aj to, ktoré jazyky sú vo vašom kariérnom smere potrebné. Môžete sa dokonca začať učiť nový jazyk pomocou aplikácií, napríklad Duolingo. Ovládanie cudzieho jazyka nielenže zlepšuje vaše komunikačné schopnosti, ale aj prehĺbuje kultúrne porozumenie.

Praktická rada: zamerajte sa na sebaopoznanie – preskúmajte, aké vlastnosti už máte a ktoré sú žiadané na trhu práce, zároveň si definujte vlastné slabé stránky. Môžete si tiež precvičovať a rozvíjať mäkké zručnosti - soft skills a sociálno-emocionálne učenie – aktivity na to nájdete v rámci tohto Programu.

Praktická rada: sledujte najnovšie softvéry, technológie a aplikácie vo svojej preferovanej odbornej oblasti. Ak ešte nemáte vybranú oblasť, odhodlajte sa a skúste nástroje ako Canva na dizajn, ActionBound na tvorbu digitálnych a zábavných „lovov pokladov“, alebo si vyskúšajte vytvoriť kvízy cez Kahoot (výborné pre zábavu aj učenie). Ak máte v hlave nejaký projekt, preskúmajte možnosti Slacku na spoluprácu.


Praktická rada: nezabúdajte na klasiku ako Word a Excel – sú stále užitočné a znalosť týchto nástrojov je vysoko cenená zamestnávateľmi.

Ciele:

- Zorientovať sa v rôznych platformách na hľadanie práce, pochopiť proces podávania žiadostí a dozvedieť sa o požiadavkách v pracovných ponukách s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť.
- Preskúmať možnosti a príležitosti v programoch ako Erasmus+ s cieľom zlepšiť svoje zručnosti.
- Získať poznatky o základných digitálnych nástrojoch a technológiách, aby bola mládež pripravená na požiadavky moderného pracovného prostredia.

Kompetencie:

- Analyzovať pracovné ponuky a ich požiadavky s cieľom kriticky vyhodnotiť informácie a predvídať úspešnosť žiadosti.
- Oboznámiť sa s rôznymi digitálnymi nástrojmi a platformami, čím sa zvýši ich sebadôvera a kompetencia pri pohybe v modernom technologickom prostredí.
- Pochopiť výhody medzinárodných príležitostí pri dlhodobom plánovaní kariéry.
- Identifikovať svoje nedostatky v pripravenosti na kariéru a predvídať kroky, ktoré treba podniknúť na jej zlepšenie.

 **Metodologický prístup:** Metodologický prístup je založený na zážitkovom učení, pričom kľúčovými aspektmi sú aktívna účasť, vzájomné učenie sa medzi rovesníkmi a sebareflexia, pričom najdôležitejším prvkom učenia je spätná väzba (debriefing).

Pristup je zameraný na účastníka.



Účastníci: 2 facilitátori, 15 - 20 účastníkov



Potrebné zdroje: flipcharty, fixky, podklad Digitálne nástroje, podklad Scenáre kariérnej (ne)pripravenosti, papier, perá, stopky, smartfóny, počítače, Mentimeter, digitálny prístup, výroky „súhlasím/nesúhlasím“, informačné balíčky o programe Erasmus+ (voliteľné), stanovišťa, stoličky

 **Trvanie:** 120 minút

Scenár workshopu

Krok 1. Prieskum pripravenosti.

Účastníci sedia v kruhu, čo vytvára inkluzívny a otvorený priestor na diskusiu. Facilitátor privíta účastníkov a predstaví workshop zameraný na pripravenosť na kariéru. Facilitátor vyzve účastníkov, aby zhodnotili svoju pripravenosť na kariéru prostredníctvom Mentimetra na škále od 1 do 5, kde 1 znamená vôbec nepripravený/á a 5 znamená úplne sebavedomý/á a pripravený/á. Keď všetci dokončia hodnotenie, facilitátor zhrnie výsledky a vysvetlí, že zvyšok workshopu poskytne praktické nástroje a stratégie na riešenie týchto obáv, zvýšenie sebadôvery a zlepšenie pripravenosti na trh práce.

Krok 2. Realistické zhodnotenie.

Facilitátor rozdelí účastníkov do dvojíc.

Požiadajú ich, aby si našli pohodlné miesto a otvorili diskusiu na základe nasledujúcich usmernení. Facilitátor by mal tieto otázky napísať na flipchart a zabezpečiť, aby boli viditeľné pre všetkých účastníkov:

- Aká je vaša najväčšia obava z vstupu na trh práce?
- Na čo sa cítite najmenej pripravený/á, pokiaľ ide o trh práce?
- Čo by vám pomohlo cítiť sa sebavedomejšie pri vstupe na trh práce?

Facilitátor dá účastníkom 5 minút na zdieľanie svojich myšlienok a priebežne kontroluje plynulosť rozhovorov, pričom zároveň dbá na zachovanie súkromia. Po uplynutí času facilitátor zvolá účastníkov späť do kruhu a požiadajú dvojice, aby zdieľali svoje kľúčové obavy - tie zapisuje na flipchart pod názvom „SPOLOČNÉ VÝZVY TRHU PRÁCE“. Po diskusii facilitátor uzná a normalizuje spoločné a bežné obavy.

Krok 3. Hľadanie práce.

Facilitátor vyzve účastníkov, aby si vzali mobilné telefóny. Táto úloha je individuálna: každý účastník by si mal nájsť tri pracovné ponuky, ktoré považuje za atraktívne, zaujímavé a vhodné pre seba. Môžu vykonať prieskum na online platformách s pracovnými ponukami, na webových stránkach spoločností alebo prostredníctvom iných kariérnych zdrojov. Účastníci by mali analyzovať prvky aspoň jednej pracovnej ponuky.

Facilitátor odkáže účastníkov na podklady, ktoré boli každému z nich rozdane. Účastníkom je pridelených 30 minút na dokončenie prieskumu. Facilitátor sa pohybuje po miestnosti, poskytuje usmernenie a sleduje čas.

Krok 4. Pripravte sa na trh práce.

Facilitátori pripravujú v miestnosti tri tematické stanovištia a zabezpečia všetky potrebné materiály, pričom vytvoria dostatok priestoru pre malé skupiny, aby mohli pohodlne pracovať. Tieto stanovištia sú: globálny kútik, digitálny kútik a kútik riešení.

Najskôr facilitátor rozdelí účastníkov do troch skupín a prideli každú skupinu jedno stanovište. Účastníci sa striedajú každých 20 minút medzi stanovišťami. Facilitátor má k dispozícii časovač, ktorý signalizuje výmenu stanovišta. V jednotlivých kútikoch môžu účastníci pracovať individuálne, vo dvojiciach alebo diskutovať ako skupina – podľa typu výzvy. Facilitátor objasní, aké výzvy a úlohy sú priradené ku každému stanovištu.

Globálny kútik

Pre globálny kútik facilitátor pripraví flipchart, napísané výzvy, papiere, perá alebo ceruzky, rôzne materiály o programe Erasmus+ (voliteľné) a požiada účastníkov, aby využili svoje telefóny na prieskum. Ak sa medzi účastníkmi nachádzajú osoby bez telefónu, facilitátor zabezpečí 1 – 2 počítače.

Výzva 1: Vyhľadajte príležitosť v rámci programu Erasmus+ (stáž, študijná výmena, dobrovoľnícka činnosť).

Výzva 2: Vyhľadajte tri zahraničné spoločnosti pôsobiace v rovnakom odvetví ako pracovná ponuka, ktorú ste si vybrali v predchádzajúcej úlohe.

Výzva 3: Napíšte krátky scenár, ako môže vaša vybraná pracovná ponuka obsahovať globálne prvky a čo sa kvôli tomuto potenciálnemu scenáru musíte naučiť, rozvinúť (napríklad študijná návšteva a pod.).

Výzvy digitálneho kútika

Tento kútik má vlastného facilitátora (jedného z dvoch). Facilitátori by mali pripraviť podklady o digitálnych nástrojoch. Prvé dve výzvy sú individuálne úlohy, vychádzajúce z podkladu Digitálne nástroje.

Po tom, ako účastníci dokončia prvé dve výzvy, facilitátor pokračuje s výzvou na digitálnu gramotnosť a nahlas prečíta nasledujúce tvrdenia. Následne vyzve účastníkov, aby sa postavili na ľavú stranu, ak súhlasia, alebo na pravú stranu, ak nesúhlasia, požiada ich, aby ako skupina vysvetlili, prečo sa rozhodli tak, ako sa rozhodli.

Výzva 1: Realistické zhodnotenie používania digitálnych nástrojov

Výzva 2: Vyberte si jeden z nástrojov z podkladu, ktorý vôbec nepoznáte a zistite, na čo sa používa.

Výzva 3: Tvrdenia typu „súhlasím/nesúhlasím“

Tvrdenia:

- Každý by sa mal učiť digitálnu gramotnosť už v škole.
- Sociálne siete sú pre spoločnosť viac škodlivé než užitočné.
- Dezinformácie na internete predstavujú väčší problém ako cenzúra.
- Ľudia nemajú reálnu kontrolu nad svojimi údajmi na internete.
- Umelá inteligencia vezme viac pracovných miest než vytvorí a tiež spraví spoločnosť efektívnejšou a produktívnejšou.

Kútik výziev a riešení

Pre tento kútik facilitátor pripraví podklad Scenáre (ne)prípravenosti na kariéru vo formáte A3. Každá skupina má za úlohu nájsť jedno možné a relevantné riešenie pre každý z troch konkrétnych scenárov. Riešenia by však nemali byť rovnaké ako riešenia iných skupín – každá skupina musí prísť s novými, vlastnými, unikátnymi riešeniami.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako ste sa cítili, keď ste si priznali svoje pocity ohľadom vstupu na trh práce?
- Čo ste sa naučili počas prieskumu pracovných ponúk? Ako veľmi pripravené sa cítite – vedeli by si napísať motivačný list?
- Ktorá výzva vás poznamenala najviac a prečo?
- Po dnešných diskusiách – aký konkrétny krok podniknete na zvýšenie vlastnej pripravenosti na trhu práce?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Mnoho ľudí má alebo malo podobné obavy, čo je úplne normálne pri vstupe na trh práce.
- Mnohé obavy sa dajú zvládnuť prípravou – napríklad získaním dobrovoľníckych skúseností, zlepšovaním mäkkých zručností - soft skills - či tréningom techník pracovného pohovoru.
- Zapojenie sa do aktivít spojených s prieskumom trhu práce podporuje proaktívny prístup k rozvoju kariéry.

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Počas kroku 1 a 2 opakovane uistujte účastníkov, že mať obavy je normálne a že pripravenosť na kariéru je proces. Povzbudzujte ich k úprimnému zdieľaniu, no pripomeňte im, že sa majú sústrediť na riešenia, nielen na obavy. Ak sa určité obavy opakujú viackrát, označte ich hviezdíčkou, aby sa zvýraznili ako spoločné témy.

Ak by náhodou účastníci uviazli v rozhovore alebo by neboli ochotní zdieľať svoje pocity, nech facilitátor nasmeruje diskusiu vymenovaním typických obáv (napr. nedostatok skúseností, vysoká konkurencia, strach z pracovných pohovorov, neistota ohľadom kariérnej cesty, nedôvera vo vlastné schopnosti, nevedomosť ako napísať dobrý životopis či motivačný list, strach z odmietnutia alebo neúspechu) a nech povzbudzuje k otvorenej diskusii.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Zdieľaním si uvedomíme, že mnohí z nás čelia podobným výzvam – a tiež preskúmame spôsoby, ako ich prekonať.

Spoločné obavy a zdieľanie pomáhajú znížiť pocity izolácie a pochybností o sebe samom.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Budte prispôsobivý – ak aktivita neoslovuje účastníkov, upravte ju na mieste tak, aby ste udržali ich záujem.
- Zhrňte kľúčové trendy – zvýraznite najčastejšie odpovede a uistite účastníkov, že workshop sa bude zaoberať ich obavami.
- Syntetizujte hlavné výzvy – napíšte jasné, stručné výroky na flipchart, a to tak, aby účastníci videli spoločné témy.
- Poskytnite usmernenie ohľadom pracovných portálov – navrhnite spoľahlivé platformy na hľadanie práce, ak účastníci nevedia, kde začať.

📄 Podklady

Názov pracovnej pozície:

Požadované zručnosti:

Potrebné vzdelanie:

Platové rozpätie – ak je uvedené:

Zamestnávateľ:

Ich poslanie a/alebo hlavné hodnoty:

Kľúčová odborná zručnosť:

Ďalšie tri významné zručnosti:

Trendy v kariérom odvetví:

Príležitosť na vytváranie kontaktov

(networking):

Mentorský alebo školiaci program:

Vzor v tejto oblasti:

Digitálne nástroje

Označte symbolom:

✓ (fajka) – ak daný digitálny nástroj poznáte a používate

⦿ (krúžok) – ak ste o ňom počuli, ale nepoužívate ho

X (krížik) – ak ho nepoznáte a nepoužívate

_____ Google Drive

_____ OneDrive

_____ Slack

_____ Microsoft Teams

_____ Zoom

_____ Google Meet

_____ Discord

_____ Trello

_____ Monday.com

_____ Word

_____ Excel

_____ PowerPoint

_____ Outlook

_____ Evernote

_____ Grammarly

_____ Chat GPT

_____ Hootsuite

_____ Canva

_____ LastPass

_____ Whatsapp

_____ Signal

_____ Mega

_____ ActionBound

_____ WeTransfer

_____ Doodle

Počet nástrojov, ktoré ste označili:

✓ _____

⦿ _____

X _____

Scenáre kariérnej (ne)pripravenosti

VÝZVA 1

Nie som pripravený/á na trh práce, pretože som práve ukončil/a univerzitu, ale nikdy som nemal/a stáž, brigádu a ani dobrovoľnícku skúsenosť. Cítim sa neistý/á a už som bol/a viackrát odmietnutý/á.

SKUPINA 1 – možné riešenie:

SKUPINA 2 – možné riešenie:

SKUPINA 3 – možné riešenie:

VÝZVA 2

Vyhýbam sa uchádzaniu sa o prácu, pretože spanikárim už len pri pomyslení na zodpovedanie otázok na pohovore a v profesionálnom prostredí bojujem s nedostatkom sebavedomia.

SKUPINA 1 – možné riešenie:

SKUPINA 2 – možné riešenie:

SKUPINA 3 – možné riešenie:

VÝZVA 3

Spĺňam všetky požiadavky pracovnej ponuky, no neustále pochybujem o svojich schopnostiach. Váham, či sa mám vôbec uchádzať o prácu, pretože sa bojím, že nie som dosť kvalifikovaný/á.

SKUPINA 1 – možné riešenie:

SKUPINA 2 – možné riešenie:

SKUPINA 3 – možné riešenie:

Sebapoznanie: Kto som?

■ Teoretický úvod

Porozumenie sebe samému zahŕňa skúmanie toho, kto sme. Odpovedáme na otázky o sebe samom prostredníctvom sebareflexie, experimentovania a interakcií s ostatnými. V minulosti boli kariérne cesty jasnejšie, lepšie definované a predvídateľnejšie. Dnes je však kariérne smerovanie nepredvídateľnejšie a ponúka množstvo možností. Hranice medzi profesiami sú hmlisté a pozornosť sa presunula na kompetencie a ich kombinácie. Existuje rastúci trend vytvárania vlastného pracovného miesta.

Aby sme našli svoje miesto na trhu práce, musíme najprv porozumieť svojim záujmom a tomu, čo môžeme ponúknuť trhu ako riešenia identifikovaných príležitostí. Pri skúmaní a uvedomovaní si seba samých sa musíme zamerať na päť kľúčových stavebných blokov, ktoré nám pomáhajú objaviť, to kým sme. Porozumenie sebe samým nám umožňuje smerovanie k situáciám, v ktorých môžeme prosperovať a plne využiť svoj potenciál, no zároveň sa aj vyhýbať situáciám, ktoré by nás mohli potláčať. Kľúčové stavebné bloky sú:

- **Hodnoty** sú hnacou silou a smerodajnými princípmi nášho života, riadia naše myšlienky, emócie a konanie. Odrážajú sa v našich presvedčeniach o sebe samých, usmerňujú naše rozhodovanie a motivujú nás k dosahovaniu našich cieľov. Hodnoty sa tiež menia s fázami života.
- **Záujmy** sú naše vášne a koníčky, ktoré upútavajú našu pozornosť a odrážajú naše hodnoty. Keď sa o niečo zaujímate, sme vytrvalejší. Bez záujmu strácame energiu a motiváciu, čo vedie k menšej spokojnosti.
- **Osobnostné črty** sú relatívne stabilné charakteristiky, ktoré definujú naše skúsenosti a správanie.
- **Životné poslanie** a ciele sa vzťahujú na zámer našich činov. Stanovujeme si ciele, aby sme realizovali našu víziu, ktorá je úzko spätá s našimi hodnotami, pretože ich usmerňujú. Životná vízia usmerňuje naše rozhodnutia a činy, čím zabezpečuje súlad s našimi hodnotami.
- **Silné stránky** zahŕňajú schopnosti, zručnosti, talenty a kvality. Poznanie našich silných a slabých stránok nám pomáha sústrediť sa na oblasti, kde môžeme plne využiť svoj potenciál, no zároveň aj redukovať alebo eliminovať nedostatky.

Čo vás priťahuje ku konkrétnej práci alebo kariére? Niektorí ľudia hľadajú bezpečie v práci, zatiaľ čo iných láka väčšia zodpovednosť. Všetky kľúčové stavebné bloky tiež ovplyvňujú faktory, ktoré robia kariéru príťažlivou. Model faktorov atraktivity identifikuje desať kľúčových prvkov:

- Bezpečnosť: finančná a fyzická bezpečnosť, stabilita práce a spoľahlivosť pozície.
- Lokalita: blízkosť k domovu, rodine, deťom, školám, obchodom, sociálnym službám a čas dochádzania.
- Vzťahy: medzilidské prepojenia s kolegami, nadriadenými a klientmi.
- Uznanie: ocenenie a uznanie, priame aj nepriame, napríklad práca pre renomovanú spoločnosť.
- Prínos pre spoločnosť: zmysluplná, etická práca, ktorá prispieva k spoločenskému blahu.
- Súlad: práca, ktorá zodpovedá individuálnym zručnostiam, hodnotám a záujmom.
- Flexibilita: rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, prispôbitelné rozvrhy, príležitosti na profesionálny rozvoj a ďalšie individualizované výhody.
- Učenie sa: intelektuálna stimulácia a rozvoj zručností.
- Zodpovednosť: autonómia, nezávislé rozhodovanie a minimálne usmerňovanie od iných, často spojené so strachom zo zodpovednosti.
- Inovácia: budovanie niečoho nového, riešenie komplexných problémov a angažovanie sa v tvorivej práci.

Vyžaduje to to odvahu - riadiť sa svojimi záujmami, hľadať naplnenie a usilovať sa o zmysel, aj keď je výsledok neistý. Je dôležité ale pamätať, že výber povolania nie je celoživotné, nemenné rozhodnutie. Ako už bolo spomenuté, kariérne cesty sú dnes nepredvídateľné, no sú aj flexibilnejšie než kedykoľvek predtým, preto je prechod medzi jednotlivými kariérami čoraz bežnejšou praktikou. Toto ale zároveň sťažuje dosiahnutie súladu kariéry.


Súlad v kariére nastáva, keď vzdelávacie plány študentov zodpovedajú kvalifikáciám potrebným pre ich zamýšľané povolania, zatiaľ čo nesúlad odráža rozpor medzi týmito dvoma, signalizujúc zmätok ohľadom požiadaviek trhu práce. Nesúlad môže nadobudnúť formu nedostatočného súladu, kedy plánované vzdelanie je nedostatočné, alebo nadmerného súladu, kedy prevyšuje požiadavky pracovného miesta. Štúdie neustále ukazujú, že zosúladené ambície vedú k lepším výsledkom v zamestnaní, ako sú vyššie zárobky, kariérna spokojnosť a zhoda zručností s danou prácou. Tieto výhody, pozorované od adolescencie až po strednú dobu kariéry, zdôrazňujú dôležitosť realistického a informovaného kariérneho plánovania pre dlhodobý úspech.

Ciele:


- Vizuálne a fyzicky identifikovať základné emócie, hodnoty, záujmy a silné stránky, aby účastníci pochopili, ako tieto prvky formujú ich kariérne voľby prostredníctvom vytvorenia ich personalizovaného "Ja-ostrova" ako spôsobu prehĺbenia sebapoznania.
- Vyhodnotiť, do akej miery sú ich vlastná osobnosť, vášne a hodnoty v súlade s potenciálnymi kariérnymi cestami na podporu informovaného rozhodovania.
- Predstaviť kľúčové faktory atraktivity kariéry a pomôcť im analyzovať a prioritizovať, čo je najdôležitejšie v ich kariérnej ceste.

Kompetencie:

- Porozumenie osobným hodnotám, emóciám, záujmom a silným stránkam.
- Prehĺbenie sebapoznania a schopnosť robiť dobre informované kariérne rozhodnutia.
- Hodnotenie kariérnych príležitostí na základe súladu s osobnými hodnotami, silnými stránkami a faktormi atraktivity kariéry.
- Porozumenie faktorom atraktivity kariéry a efektívne vyjadrovanie osobných postrehov a kariérnych cieľov.

 **Metodologický prístup:** Workshop je založený na riadenej sebareflexii. Účastníci sa zapájajú do reflektívnych cvičení, založených na populárnych filmoch o porozumení vnútornému svetu. Metódy sú volené tak, aby boli umelecké a tvorivé, keďže cieľom je vizualizovať a materializovať vnútorné svety účastníkov. Zahrnuté metódy sú tiež skupinová prezentácia, diskusia a prípadové štúdie.

 **Účastníci:** 2 facilitátori, 15 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** veľké hárky papiera alebo výkresy, noviny a papierové utierky (na ochranu povrchu), farby, štetce a nádoby na vodu, farebné ceruzky, fixky, pastelky, lepidlo, nožnice, lepiaca páska, hlina, drôt, iné 3D remeselné materiály, podklady - Hodnoty, podklady - Emócie, podklady - Prípadové štúdie, flipchart, fixky, stopky, playlist hudby, reproduktory, stoličky

 **Trvanie:** 120 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Úvod.

Facilitátor predstaví workshop. Témou workshopu je animovaný film *V hlave* (Inside Out). Vo filme *V hlave* je Rileyina cesta o porozumení a zvládání jej emócií, rozpoznaní ich hodnoty a ich využití pri navigácii životom.

Podobne pri kariérom plánovaní nám porozumenie a vyváženie našich hodnôt, záujmov, silných stránok a cieľov umožňuje robiť informované rozhodnutia, ktoré vedú k naplnenejším a zosúladeným kariérom cestám. Tak ako sa Riley učí, že všetky jej emócie sú potrebné pre jej rast, účastníci sa môžu naučiť, že všetky ich aspekty - hodnoty, záujmy, silné stránky, osobnosť a poslanie - sú kľúčové pri formovaní zmysluplnej kariéry.

Krok 2. Vytváranie Ja-ostrova. Základné emócie a hodnoty.

Každý účastník by si mal nájsť svoj vlastný priestor v miestnosti. Budú vytvárať Ja-ostrov, takže budú potrebovať trochu viac priestoru. Facilitátor najprv požiada účastníkov, aby zabezpečili povrchy novinami a papierovými utierkami na ochranu. Načasovanie bude závisieť od počtu účastníkov a miestnosti.

Facilitátor pripraví do stredu miestnosti materiály ako papier, farby, ceruzky, lepidlo, farby, štetce, hlinu, drôty atď. Cieľom je, aby účastníci identifikovali svoje základné emócie a hodnoty. Facilitátor dá každému účastníkovi výtlačky o hodnotách a emóciách a požiada účastníkov, aby vybrali päť emócií, ktoré pociťujú najsilnejšie alebo emócie, ktoré si myslia, že ich poháňajú vpred. Účastníci majú tieto emócie nakresliť. Môže to byť vykonané v tichu alebo facilitátor môže pustiť hudbu, aby vytvoril tvorivú a uvoľnenú atmosféru, podľa toho, ako sa účastníci cítia najpohodľnejšie.

V kategórii Podklady môžete nájsť obrázky emócií z filmu *V hlave*, ktoré môžu byť nápomocné účastníkom, ale mali by si vytvoriť vlastné obrázky emócií. Nie je dôležité, ako pekne je to nakreslené; dôležité je, aby každý účastník bol úprimný voči samému sebe. Facilitátor by mal poznamenať, že na tento krok majú 20 minút.

Krok 3. Vytváranie Ja-ostrova. Ostrovy osobnosti.

Facilitátor potom prejde k identifikácii ďalšieho prvku - záujmy a vášne. Vopred by mal pripraviť rôzne materiály, ktoré môžu vytvoriť 3D Ostrov osobnosti. Vo filme *V hlave* sú Rileyine záujmy a vášne odzrkadlené v jej Ostrovoch osobnosti, ktoré sú formované základnými spomienkami významných udalostí v jej živote (Ostrov rodiny, Ostrov priateľstva, Ostrov hokeja). Tieto ostrovy predstavujú rôzne aspekty toho, kým Riley je a usmerňujú jej činy a motivácie, rovnako ako záujmy podporujú vytrvalosť a spokojnosť v kariére.

Facilitátor požiada účastníkov, aby navrhli 3D Ostrovy svojej osobnosti definovaním základných záujmov - vecí, ktoré ich vzrušujú a dodávajú im energiu. Facilitátor by mal tento krok obmedziť na 45 minút.

Facilitátor by mal napísať na flipchartový papier otázky na podporu účastníkov:

- Aké Ostrovy osobnosti existujú vo vašom živote?
- Ako vaše základné záujmy a vášne pomáhajú formovať vaše kariérne voľby?
- Aké kariérne voľby podľa vás vychádzajú z vašich základných záujmov a vášní?
- Cítite motiváciu usilovať sa o kariéru, ktorá je v súlade s týmito záujmami?

Potom, čo sú všetci hotoví, facilitátor požiada účastníkov, aby zdieľali svoje Ja-ostrovy s ostatnými, tiež aj svoje myšlienky o otázkach, objavoch a AHA momentoch.

Krok 4. Vytváranie Ja-ostrova. Atraktivita kariéry – prípadové štúdie.


Facilitátor pozve všetkých do kruhu a predstaví 10 kľúčových faktorov atraktivity kariéry a ubezpečí sa, že je všetko pochopené alebo či účastníci potrebujú viac vysvetlení o faktoroch atraktivity kariéry.

Facilitátor rozdelí účastníkov do troch skupín. Každá skupina dostane prípadové štúdiu. Účastníci by si mali pomaly prečítať daný prípad, situáciu. Na základe scenára by každá skupina mala ohodnotiť faktory atraktivity v kontexte tejto pracovnej príležitosti a diskutovať o tom, čo najviac zavážilo v rozhodovacom procese. Taktiež by si mali v skupine zodpovedať, či by prijali prácu v tomto scenári a prečo áno alebo nie. Majú 15 minút na rozhodovanie.

Po zvážení všetkých faktorov sa účastníci rozhodnú, či by prijali prácu, upravili očakávania alebo hľadali iné možnosti ohľadom toho, ktoré faktory bolo možné zjednať a ktoré boli nezjednateľné. Keď už každá skupina prediskutovala prípadové štúdie a dospela k záveru, každá skupina predstaví svoje myšlienky zvyšku účastníkov.

Krok 5. Vytváranie Ja-ostrova. Atraktivita kariéry – sebareflexia.

Potom každý účastník dostane podklad Individuálna reflexia, ktorý možno nájsť v kategórii Podklady. Facilitátor požiada účastníkov, aby sa vrátili k svojim Ja-ostrovom a pokúsili sa zoradiť faktory atraktivity kariéry pre seba. Účastníci by mali zoradiť svoje faktory atraktivity kariéry od 1 (najmenej dôležité) po 10 (najdôležitejšie).



Ak účastníci potrebujú dodatočnú podporu od facilitátora, mal by ju poskytnúť a podporiť účastníkov, najmä pri prepájaní hodnôt, záujmov a faktorov atraktivity kariéry, napríklad – Cením si slobodu, ale čo to znamená pre moju budúcu prácu?

Vidím slobodu ako finančnú bezpečnosť alebo spájam slobodu viac s flexibilitou alebo inováciou? Majú 5 minút na to, aby to urobili.

Potom, čo sú účastníci hotoví, pozvite všetkých do kruhu a vyzvite ich, aby zdieľali svoje zoznamy faktorov, a to od najmenej dôležitých po najdôležitejšie.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aký bol najprekvapivejší alebo najprínosnejší objav, ktorý ste urobili počas tohto workshopu o vlastnom poznávaní?
- Čo ste sa dozvedeli o svojich záujmoch a vášňach prostredníctvom vytvárania vašich Ostrovov osobnosti?
- Ako výzva prípadových štúdií o atraktivite kariéry ovplyvnila vaše myslenie o tom, čo je najdôležitejšie v práci?
- Boli momenty, kedy ste si uvedomili potenciálny nesúlad medzi vašimi kariérnymi ambíciami a vašou osobnosťou?
- Ako ovplyvnia poznatky z tohto workshopu vaše budúce kariérne rozhodnutia?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Byť verný sebe samému vedie k väčšiemu naplneniu a dlhodobej kariérnej spokojnosti. Kariéra, ktorá je v súlade s osobnosťou, záujmami a hodnotami zvyšuje motiváciu, angažovanosť a šťastie.
- Rozdielni ľudia uprednostňujú rôzne faktory (bezpečnosť, flexibilitu, inovácie, prínos atď.) a každý jednotlivec má jedinečné vášne a priority, kariérny úspech je definovaný pre každého rôzne.
- Záujmy a hodnoty sa môžu vyvíjať a kariérne voľby by mali byť prehodnotené s osobným rastom. Kariérne rozhodnutia nie sú vytesané do kameňa - flexibilita a sebaopoznanie sú kľúčové pre prispôsobenie sa zmenám a novým príležitostiam.

♦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Je veľmi dôležité, aby sa účastníci cítili bezpečne a podporovane pri zdieľaní pohľadov do ich vnútorného sveta. Keď mladí ľudia skúmajú a vyjadrujú svoje emócie, hodnoty, záujmy a kariérne ambície, môžu sa stretnúť so zraniteľnosťou alebo hlbokými osobnými uvedomeniami. Neexistujú "správne" alebo "nesprávne" odpovede - cesta každého jednotlivca je jedinečná. Sebaobjavovanie môže niekedy vyvolať neočakávané emócie, to je prirodzenou súčasťou procesu. Odporúča sa informovať o tom účastníkov.

Je tiež veľmi dôležité zdôrazniť súlad kariéry s našimi hodnotami a záujmami vo všetkých fázach workshopu. Nesúlad medzi hodnotami, záujmami a kariérou môže časom viesť k stresu, nespokojnosti a vyhoreniu. Jednotlivci môžu mať problém splniť očakávania, pretože ich prirodzené silné stránky nie sú efektívne využívané. Zamestnanci sa môžu cítiť odcudzení alebo odpojení od svojej práce, čo vedie k nespokojnosti a nedostatku naplnenia. Nesúlad často vedie k neustálym zmenám zamestnania, kedy jednotlivci hľadajú lepšie zapadnutie. Nesprávne zvolená kariéra môže spôsobiť, že sa človek cíti odtrhnutý od svojich cieľov a hodnôt, čo znižuje celkovú spokojnosť so životom.

Porozumenie vlastnej osobnosti, hodnotám a silným stránkam je kľúčom k výberu kariéry, ktorá poskytuje úspech aj osobné šťastie. Sebazpoznanie je rozhodujúce pri kariérom rozhodovaní, pretože pomáha jednotlivcom vybrať si cesty, ktoré sú v súlade s ich jedinečnými vlastnosťami a motiváciami.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

To, čo sa môže zdať ako ideálna kariérna voľba v jednej fáze života, nemusí byť v súlade s vašimi prioritami alebo vášňami neskôr. Preto je dôležité pravidelne prehodnocovať kariérne cesty, aby sa zabezpečilo, že naďalej odrážajú vyvíjajúce sa poslanie, naplnenie a ciele. Významné životné zmeny - založenie rodiny, presťahovanie sa alebo osobné výzvy - môžu ovplyvniť to, čo človek v kariére oceňuje.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Pre lepšie pochopenie tohto workshopu sa odporúča pozrieť si animovaný film *V hlave* (Inside Out) a *V hlave 2* (Inside Out 2), existuje tiež mnoho článkov na tému osobnosti a oboch filmov, ako napríklad tento.



Podklady

Emócie

radosť

láska

vďačnosť

nádej

vzrušenie

hrdosť

spokojnosť

úľava

pobavenie

úžas

šťastie

empatia

súcit

dôvera


pokoj



frustrácia
vina
zahanbenie
osamelosť
ľútosť
úzkosť
žiarlivosť
trápnosť
žiaľ
beznádej
zmätenosť
pochybnosť
prekvapenie
lahostajnosť
odpor
zraniteľnosť
nostalgia
znudenie
bezmocnosť
pohrdanie

Hodnoty

sebaúcta
sebazdokonaľovanie
odvaha
kreativita
zvedavosť
vedomosti
zodpovednosť
sebavedomie
úspech
tvrdá práca
inovácia
ambícia
výzva
líderstvo
uznanie
rodina



výzva
líderstvo
uznanie
rodina
priateľstvo
dôvera
spolupráca
úcta
vernosť
empatia
štedrosť
spravodlivosť
istota a stabilita
finančné zabezpečenie
stabilita zamestnania
bezpečnosť
konzistentnosť
integrita
čestnosť
férovosť
zodpovednosť
rešpekt voči ostatným
súcit
rovnováha medzi prácou a
osobným životom
sloboda
voľný čas
dobrodružstvo
cestovanie
zdravie
služba druhým
environmentálna
zodpovednosť
sociálna spravodlivosť
altruizmus
pokoj
všímavosť
nezištnosť
nezávislosť
autonómia
súkromie

sebestačnosť
diverzita
tolerancia
inklúzia
rovnosť
otvorenosť
filantropia
komunita
vera
zmysel
vďačnosť

Podklad k sebareflexii

Ktoré z týchto faktorov sú pre vás najdôležitejšie pri výbere kariéry?

Istota	_____
Lokalita	_____
Vzťahy	_____
Uznanie	_____
Prínos pre komunitu	_____
Súlad s hodnotami	_____
Flexibilita	_____
Vzdelávanie	_____
Zodpovednosť	_____
Inovácia	_____

Faktory - prípadové štúdie

Bezpečné zamestnanie v korporáte

Veľká, dobre rozvinutá korporácia s výbornou povestou ponúka dobre platenú pozíciu so skvelými benefitmi, dlhodobou istotou a stabilným kariérnym rastom. Pracovné miesto poskytuje vysokú bezpečnosť, výhodnú lokalitu (blízko domova), uznanie ako súčasť prestížnej spoločnosti a flexibilitu (štandardný pracovný čas, obmedzená možnosť práce na diaľku). Ponúka však len malý priestor na inovácie alebo vzdelávanie, nízku mieru autonómie a zodpovednosti a minimálne príležitosti na rýchly kariérny rast.

Dynamická rola v startupe

Mladý, rýchlo rastúci technologický startup s veľkým potenciálom ponúka stredne vysokú pozíciu s možnosťou výrazne ovplyvniť projekt a vybudovať niečo od základov. Táto pozícia prináša vysoký stupeň inovácií, možnosti učenia sa a príležitosť prispieť komunite (etické technológie, udržateľnosť). Na druhej strane, ponúka nízku istotu zamestnania, nepravidelný pracovný čas a nižšiu finančnú stabilitu; vyžaduje veľkú zodpovednosť od prvého dňa, vrátane nezávislého rozhodovania bez veľkého vedenia.

Vyvážené zamestnanie vo verejnom sektore

Vládna inštitúcia alebo nezisková organizácia so silným sociálnym poslaním ponúka stabilné zamestnanie s veľkorysou rovnováhou medzi prácou a osobným životom, slušným platom (nižším platom) a príležitosťou významne prispieť komunite. Na druhej strane, menšiu mieru autonómie v rozhodovaní, pomalší kariérny postup a kompromisy v oblasti inovácií a zodpovednosti.

Kariéra a osobnosť

■ Teoretický úvod

Výber kariéry alebo povolania je významný proces, ktorý sa začína vo veľmi mladom veku. Kariérne voľby sú ovplyvnené faktormi ako rodinné očakávania, peniaze, status, priatelia, učitelia, geografia, internet, médiá (v širšom zmysle politici), športové hviezdy a mnohé ďalšie faktory. Premyslené posúdenie vlastných črt a zručností môže pomôcť pri výbere kariérnej cesty, ktorá je v súlade s vlastnou osobnosťou. Existuje päť významných kariérových teórií.

Hollandova teória profesijných typov (Holland's Theory of Vocational Types), široko známa podľa klasifikácie RIASEC - profesijné typy: Realistický typ (príklady: mechanik, inžinier, elektrikár); Výskumnícky typ (príklady: vedci, medicínske a zdravotnícke povolania); Umelecký typ (príklady: fotograf, dizajnér, herec, reportér); Sociálny typ (príklady: učitelia, poradcovia, sociálni pracovníci, predavač, čašník); Podnikavý typ (príklady: právnik, politik, podnikatelia); Kancelársky typ (príklady: účtovníci, administratívni pracovníci, bankový úradník). Podľa tejto teórie sú ľudia kombináciou týchto typov, zvyčajne s jedným alebo dvoma dominantnými. Existuje šesť základných typov pracovného prostredia, ktoré súvisia s typmi osobnosti: ak pracujete v prostredí, ktoré najviac súvisí s vaším typom osobnosti, výsledkom by mal byť úspech a spokojnosť. Táto teória je základnou súčasťou hodnotenia kariéry.

Ginsbergova teória vývoja (Ginsberg's Developmental Theory) je teóriou kariérnej voľby, ktorá ju opisuje ako funkciu ľudského vývoja v priebehu času. O kariérnom vývoji uvažoval prostredníctvom troch štádií, skorých štádií, ktoré podporujú neskoršie štádiá: Štádium fantázie; Štádium pokusov a Realistické štádium, rozdelené do troch podkategórií – Explorácia, Kryštalizácia a Špecifikácia. Táto teória však mala jeden nedostatok: kariérne rozhodnutia a vývoj pokračujú aj po dosiahnutí veku 24 rokov, teda po skončení Ginsbergovho Realistického štádia.

Superova teória vývoja (Super's Developmental Theory) je odvodená od tej Ginsbergovej. Je založená na rozvíjaní vnímania seba samého a uvedomení si, že sa v priebehu času meníme a rozvíjame sa prostredníctvom skúseností – takže kariérny rozvoj je de facto celoživotný, len prechádzame rôznymi štádiami, ktoré autor Super kategorizoval: Rast, Explorácia, Ustanovenie, Udržiavanie a Úpadok. Pochopenie týchto štádií pomáha vytvárať realistické kariérne ciele, keďže priority človeka sa menia.

Bandurova sociálno-kognitívna teória (Bandura's Social Cognitive Theory) je akčne orientovaný prístup k riešeniu problémov, no predovšetkým je to teória učenia založená na tom, že ľudia sa učia pozorovaním iných a že ľudské myšlienkové procesy sú ústredné pre pochopenie osobnosti. Táto teória poskytuje rámec pre pochopenie ľudského správania (Pozornosť: venovanie pozornosti na naučenie sa niečoho nového; Retencia: schopnosť zapamätať si a udržať to, čomu človek venoval pozornosť; Reprodukcia: prevedenie obrazov alebo opisu do správania; Motivácia: bez motivácie nebude človek napodobňovať model).

Parsonsova teória vlastností a faktorov (Parson's Trait and Factor Theory's idea) je založená na myšlienke zladovania jedinečných kvalít s požiadavkami rôznych pracovných miest. Silné stránky, záujmy, schopnosti a osobnosť by mali byť v súlade s faktormi práce – špecifickými požiadavkami. Nástroj tejto teórie – test spôsobilosti – sa všeobecne používa v kariérom poradenstve.

Ľudia sa líšia z dôvodu rôznych okolností a svet sa rýchlo mení. S generáciou Z, meniacim sa trhom práce, NEET3 mladými ľuďmi a mladými ľuďmi čeliacimi prekážkam, kariérové poradenstvo môže vyžadovať nové prístupy a dodatočné teórie na podporu rôznorodých potrieb. Teória chaosu, ktorá nie je o lineárnej kariérovej dráhe, ale vníma neistotu ako prirodzený dôsledok zložitosti našich životov, povzbudzuje prípravu namiesto plánovania a adaptabilitu namiesto rozhodovania; zameriava sa na osobný branding, sebazpoznanie a prenášateľné zručnosti. Existujú aj ďalšie teórie na ďalšie čítanie a aplikáciu, ako napríklad teória plánovanej zhody okolností Johna Krumboltza (John Krumboltz's Planned Happenstance Theory), Teória konštrukcie kariéry podľa Marka Savicka (Mark Savicka's Career Construction Theory), Roeovej teória osobnosti (Roe's Personality Theory) a nakoniec Te Whara Tapa Whā.

Osobnosť človeka hrá kľúčovú úlohu v kariérovej spokojnosti. Identifikácia silných stránok a zosúladenie osobnosti s kariérou zvyšuje naplnenie a spokojnosť. Výskum ukazuje, že osobnostné črty sa môžu vyvíjať. Pozitívne pracovné zaradenie podporuje spojenia, zvyšuje produktivitu a povzbudzuje oddanosť. Nezavrhujte možnosť zmeny kariéry, a to ak máte pocit, že ste profesionálne narazili na stenu. Zabezpečenie toho, aby vaša osobnosť zodpovedala práci, vedie k pozitívnejším výsledkom, ako sú dobré pracovné vzťahy, motivácia, výkon a celková spokojnosť na pracovisku.


¹ Not in Education, Employment, or Training - ľudia, ktorí sa v súčasnosti nevzdelávajú, nie sú zamestnaní alebo nie sú v procese odbornej prípravy)

Ciele:


- Predstaviť, pochopiť a preskúmať model RIASEC a jeho výhody.
- Prepojiť dominantné osobnostné črty s možnými kariérnymi rozhodnutiami.
- Zhodnotiť osobnostné črty účastníkov a ich súčasné kariérne ambície.

Kompetencie:

- Pochopenie šiestich osobnostných typov v modeli RIASEC (realistický, umelecký, výskumnícky, sociálny, podnikavý, kancelársky) a ich vzťahu k profesiám.
- Identifikácia vlastných osobnostných črt.
- Vytvorenie prepojenia medzi vlastnými črtami, rôznymi oblasťami kariéry a potenciálnymi voľbami, čo vedie k informovaným kariérnym rozhodnutiam.

 **Metodologický prístup:** Metodologický prístup je zameraný na účastníka a založený na aktívnej participácii. Začína konštruktivistickým prístupom, keďže účastníci si sami budujú svoje porozumenie RIASEC typom. Dôležitou súčasťou workshopu je individuálna práca na testoch ako forma sebahodnotenia a reflexie. Prostredníctvom tímovej práce a skupinových diskusií využíva workshop kolaboratívne učenie a aj učenie prostredníctvom zhodnotenia zážitku (debriefingu).

 **Účastníci:** 2 facilitátori, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** podklad Súhrn typológie RIASEC, podklad RIASEC test, podklad Opisy historických osobností, plagátové ústrižky k jednotlivým typom RIASEC, papier, ceruzky, flipchart, fixky, stopky

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Úvod do priradovačky.

Účastníci sedia v kruhu, čo vytvára inkluzívny a otvorený priestor na diskusiu. Facilitátor privíta účastníkov a predstaví workshop v oblasti kariérnej pripravenosti. Začne stručným prehľadom Hollandovho modelu RIASEC, a to so spoluprácou účastníkov. Facilitátor rozdelí účastníkov do šiestich skupín a požiada ich, aby si našli vlastný priestor.

Každá skupina dostane plagát o jednom type RIASEC, na ktorom bude vysvetlených šesť osobnostných typov a ich všeobecné charakteristiky, ale plagát bude rozstrihaný na jednotlivé ústrižky. Účastníci musia správne priradiť ústrižky za 3 minúty. Potom ich facilitátor požiada, aby prečítali, čo je na nimi zostavenom plagáte z priradených ústrižkov a aby to aj odprezentovali ostatným skupinám. Každá skupina predstaví jeden RIASEC typ ostatným skupinám a facilitátor doplní prezentácie svojím hlbším porozumením.

Typológiu RAISEC možno nájsť v sekcii Užitočné poznámky pre facilitátora.

Krok 2. RIASEC - hádaj kto.

Facilitátor rozdelí účastníkov do troch skupín a rozdá im vybrané verejne známe osobnosti s popismi vrátane záujmov, profesií, významných úspechov. Každá skupina dostane popis RIASEC typov (nie pospájané ústrižky z úvodu, ale popis všetkých typov pokope), popisy troch verejne známych osobností, ktoré patria k rôznym, nie rovnakým RIASEC typom, papier a ceruzky.

Facilitátor požiada účastníkov, aby preskúmali každý typ v modeli RIASEC s krátkym odôvodnením svojej voľby na základe popisu (ktoré aspekty sú v súlade s vybraným typom) a dá im 10 minút na prečítanie materiálu a potom 30 minút na výber typu a napísanie stručných odôvodnení. Ak účastníci cítia, že potrebujú aplikovať viac ako jeden typ RIASEC, facilitátor ich môže povzbudiť, aby tak urobili, opäť s krátkym vysvetlením tohto rozhodnutia. Popis historických osobností a súhrn typov RIASEC možno nájsť v kategórii Podklady.

Po dokončení zdieľa každá skupina svoje historické osobnosti s RIASEC typom - s ktorým ich spojili, ako aj svoje stručné odôvodnenie. Facilitátori by mali podporovať skupinové diskusie tým, že sa spýtajú, či niekto nesúhlasí s rozhodnutiami skupiny a prečo.

Najvhodnejšie riešenia by boli:

- Realistický typ – doers (vykonávatelia): Bear Grylls
- Umelecký typ – creators (tvorcovia): Maya Angelou, Salvador Dali
- Výskumnický typ – thinkers (myslitelia): Marie Curie
- Sociálny typ – helpers (pomocníci): Malala Yousafzai, Florence Nightingalová
- Podnikavý typ – persuaders (presvedčovateľia): Walt Disney
- Kancelársky typ – organizers (organizátori): Angela Merkelová

Neobmedzujme sa však len na jeden typ, ale na kombináciu viacerých typov. Ak majú účastníci vlastný názor na iné riešenia, je to vítané.

Krok 3. Ja a RIASEC.

Facilitátor predstaví individuálnu prácu v tomto kroku a pozve účastníkov späť do kruhu. Každý účastník dostane svoj test, jeden príklad testu RIASEC možno nájsť v kategórii Podklady. Facilitátor im dá 10 minút na test.

Účastníci by mali vyplniť krúžok, ak súhlasia s tvrdením. Keď skončia, spočítajú počet vyplnených krúžkov v každom stĺpci a potom sčítajú dva stĺpce pre celkový súčet a prenesú skóre pre každé písmeno do stĺpca. Tri písmená s najvyšším skóre sú "Môj záujmový kód".

Facilitátor potom požiada účastníkov, aby sa zamysleli nad súčasnými pracovnými miestami a kariérnymi oblasťami a napísali tri možné (nové) budúce kariérne pozície na základe ich záujmového kódu. Facilitátor vyzve účastníkov, aby zdieľali svoje výsledky so skupinou.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako sa vaša skupina rozhodla, ktorý RIASEC typ najlepšie zodpovedá historickým osobnostiam?
- Ako môžete aplikovať model RIASEC, aby vám pomohol pri rozhodovaní o vašej budúcej kariére alebo vzdelávacej ceste?
- Ktoré tri možné (nové) budúce kariérne pozície založené na záujmovom kóde ste si vybrali?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Ako osobnosť ovplyvňuje kariérne voľby a pracovné preferencie.
- Ak chcú účastníci prehĺbiť svoje porozumenie svojim osobnostným črtám, existuje mnoho osobnostných testov, ako napríklad 16 osobnostných typov podľa Myersovej a Briggsovej (MBTI test - Myers-Briggs Type Indicator).
- Nie sme len jeden typ, ale kombinácia viacerých typov.

♦ Užitočné poznámky pre facilitátora

- [RIASEC types](#).

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Osobnosť sa vzťahuje na kombináciu charakteristík alebo kvalít, ktoré tvoria jedinečný charakter jednotlivca. Porozumenie našim osobnostným črtám je kľúčové pri informovaných kariérnych rozhodnutiach, dosahovaní pracovnej spokojnosti a vynikajúcich profesionálnych výsledkoch. Jednotlivci aj zamestnávateľia majú prospech z uvažovania o osobnosti v kariérnom rozvoji a dynamike pracoviska. Extrovertné typy budú podávať lepšie výkony v kariérnych oblastiach zahŕňajúcich veľké množstvo medziludskej interakcie, zatiaľ čo introvertní ľudia budú spokojnejší v kariérnych oblastiach s menšou sociálnou interakciou. Zosúladenie kariérnej voľby s osobnostnými črtami môže zvýšiť naplnenie a znížiť stres na pracovisku. Osobnostné črty tiež ovplyvňujú náš výkon, náš postup a pracovné vzťahy.

Absolvovanie rôznych osobnostných testov môže byť prínosné. V tomto workshope sme zosúlادili typy RAISEC, historické osobnosti a nás samých. Nie sme však obmedzovaní len na jeden typ, ale na kombináciu typov – tých najdominantnejších. Ak si zvolíme kariéru zosúladenú s dominantnými typmi, je pravdepodobnejšie, že budeme spokojní a úspešní.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Ak je skupina pokročilá, môžete workshop prispôbiť 16 osobnostným typom Myersovej a Briggsovej.
- Test RIASEC: môžete použiť vždy ten v kategórii Podklady, avšak komplexnejšie a presnejšie testy možno nájsť online.

📖 Podklady

RIASEC Types

Ktorá kariérna cesta je pre vás tá pravá?

VÝSLEDKY TESTU RIASEC

R = Realista

Títo ľudia sú často dobrí v mechanických alebo atletických prácach. Dobré vysokoškolské odbory pre realistických ľudí sú...

- Poľnohospodárstvo
- Zdravotný asistent
- Počítače
- Stavebníctvo
- Mechanik/strojník
- Strojárstvo
- Jedlo a pohostinstvo

Súvisiace cesty:

Prírodné zdroje
Zdravotnícke služby
Priemysel a strojárstvo
Technológia
Umenie a komunikácia

I = Investigatívny

Títo ľudia radi sledujú, učia sa, analyzujú a riešia problémy. Dobré vysokoškolské odbory pre investigatívnych ľudí sú...

- Morská biológia
- Strojárstvo
- Chémia
- Zoológia
- Medicína/Chirurgia
- Spotrebiteľská ekonomika
- Psychológia

Súvisiace cesty:

Zdravotnícke služby
Podnikanie
Verejné a ľudské služby
Priemysel a strojárstvo
Technológia

A = Umelecký

Títo ľudia radi pracujú v neštruktúrovaných situáciách, kde môžu využiť svoju kreativitu. Dobré odbory pre umeleckých ľudí sú...

- Komunikácie
- Kozmetológia
- Výtvarné a múzické umenie
- Fotografovanie
- Rádio a TV
- Interiérový dizajn
- Architektúra

Súvisiace cesty:

Verejné a ľudské služby
Umenie a komunikácia

S = Sociálny

Títo ľudia radi spolupracujú s inými ľuďmi, nie s vecami. Dobré vysokoškolské odbory pre sociálnych ľudí sú...

- Poradenstvo
- Ošetrovatelstvo
- Fyzikálna terapia
- Cestovanie
- Reklama
- Public Relations
- Vzdelávanie

Súvisiace cesty:

Zdravotnícke služby
Verejné a ľudské služby

E = Podnikavý

Títo ľudia radi spolupracujú s ostatnými a baví ich presvedčanie a vystupovanie. Dobré vysokoškolské odbory pre podnikavých ľudí sú:

- Módny merchandising
- Nehnutelnosti
- Marketing/Predaj
- Zákon
- Politológia
- Medzinárodný obchod
- Bankovníctvo/Financie

Súvisiace cesty:

Podnikanie
Verejné a sociálne služby
Umenie a komunikácia

C = Konvenčné

Títo ľudia sú veľmi detailne orientovaní, organizovaní a radi pracujú s dátami. Dobré vysokoškolské odbory pre bežných ľudí sú...

- Účtovníctvo
- Súdne správy
- Poistenie
- Administrácia
- Lekárske záznamy
- Bankovníctvo
- Spracovanie údajov

Súvisiace cesty:

Obchod so zdravotníckymi službami
Podnikanie
Priemyselná a strojárská
Technológia

Historické osobnosti (zdroj: Wikipedia)

Malala Yousafzai je pakistanská aktivistka za vzdelávanie dievčat, filmová a televízna producentka a laureátka Nobelovej ceny za mier z roku 2014, ktorú získala vo veku 17 rokov. Je najmladšou laureátkou Nobelovej ceny v histórii, druhou Pakistankou a jedinou Paštúňkou, ktorá túto cenu získala. Yousafzai je obhajkyňou ľudských práv v oblasti vzdelávania žien a detí vo svojom rodnom regióne Swat, kde pakistanský Taliban istý čas zakazoval dievčatám navštevovať školu. Jej advokácia sa rozrástla do medzinárodného hnutia a podľa bývalého premiéra Shahida Khaqana Abbasiho sa stala „najvýznamnejšou občiankou Pakistanu“.

Zaujímavosť: Možné kariérne cesty

V jednom rozhovore uviedla, že túžila stať sa lekárkou, hoci ju neskôr jej otec povzbudzoval, aby sa stala političkou. Ziauddin svoju dcéru považoval za výnimočnú, umožňoval jej ponocovať a diskutovať o politike, zatiaľ čo jej dvaja bratia už boli poslaní spať.

Edward Michael „Bear“ Grylls je britský dobrodruh, spisovateľ, televízny moderátor a bývalý člen jednotiek SAS, ktorý je zároveň expertom technik na prežitie. Prvýkrát na seba upútal pozornosť vďaka sérii významných výprav vrátane niekoľkých svetových rekordov v extrémnych podmienkach, následne sa stal známym vďaka televíznej sérii Man vs. Wild (2006 – 2011). Pôsobil aj v ďalších televíznych reláciách o prežití v divočine v Spojenom kráľovstve a USA, ako napríklad Running Wild with Bear Grylls a The Island with Bear Grylls. V júli 2009 bol Grylls vo veku 35 rokov vymenovaný za najmladšieho hlavného skauta (Chief Scout) v histórii Skautskej asociácie Spojeného kráľovstva a zámorských území.

Zaujímavosť: Večera vo výšinách

V roku 2005 spolu s balónistom a horolezcom Davidom Hempleman-Adamsom a veliteľom Alanom Vealom, lídrom parašutistického tímu britského námorníctva, vytvoril svetový rekord za najvyššie otvorené formálne večerné posedenie, ktoré uskutočnili v teplovzdušnom balóne, a to vo výške 7 600 metrov (25 000 stôp), oblečení v slávnostnej uniforme a s kyslíkovými maskami. Na túto udalosť trénoval viac než 200 parašutistickými zoskokmi.

Marie Curie bola poľsko-francúzska vedkyňa - fyzička a chemička, ktorá spravila priekopnícky výskum v oblasti rádioaktivity. Bola prvou ženou, ktorá získala Nobelovu cenu, prvou osobou, ktorá získala Nobelovu cenu dvakrát a jedinou osobou, ktorá ju získala v dvoch vedeckých oblastiach. Jej manžel Pierre Curie bol tiež laureátom jej prvej Nobelovej ceny, čím sa stali prvým manželským párom, ktorý cenu získal a odštartovali tým rodinnú tradíciu Curieovcov, ktorá zahŕňa päť Nobelových cien. V roku 1906 sa stala prvou ženou, ktorá získala profesorské miesto na Parížskej univerzite.

Zaujímavosť: Skúmanie uránových lúčov

Curie sa rozhodla venovať uránovým lúčom ako potenciálnej oblasti výskumu pre svoju dizertačnú prácu. Použila inovatívnu techniku na skúmanie vzoriek. Pätnásť rokov predtým jej manžel so svojim bratom vyvinuli verziu elektrometra, citlivého zariadenia na meranie elektrického náboja. Pomocou manželovho elektrometra zistila, že uránové lúče spôsobujú, že vzduch okolo vzorky vedie elektrinu. Vďaka tejto technike zistila ako prvá, že aktivita uránových zlúčenín závisí len od množstva prítomného uránu.

Maya Angelou bola americká memoáristka, poetka a aktivistka za občianske práva. Vyдалa sedem autobiografií, tri knihy esejí, niekoľko zbierok poézie a je autorkou množstva divadelných hier, filmov a televíznych programov v priebehu viac než 50 rokov. Získala desiatky ocenení a viac ako 50 čestných titulov. Jej séria siedmich autobiografií sa sústreďuje na detstvo a skoré dospelé roky. Prvá kniha *I Know Why the Caged Bird Sings* (1969) rozpráva jej životný príbeh do veku 17 rokov a kniha jej priniesla medzinárodné uznanie a slávu.

Zaujímavosť: Spievanie

V rokoch 1954 a 1955 Angelou cestovala po Európe s produkciou opery *Porgy and Bess*. Začala si osvojovať jazyk každej krajiny, ktorú navštívila a za niekoľko rokov nadobudla plynulosť v niekoľkých jazykoch. V roku 1957, v čase vrcholu popularity štýlu kalypso, nahrala svoj prvý album *Miss Calypso*, ktorý bol v roku 1996 znovu vydaný na CD. Objvila sa v off-Broadway review, to inšpirovalo film *Calypso Heat Wave* z roku 1957, v ktorom Angelou spievala a predvádzala svoje skladby.

Salvador Dalí bol španielsky surrealistický umelec známy svojou technickou zručnosťou, presnou kresbou a nápadnými až bizarnými obrazmi vo svojej tvorbe. Narodil sa vo Figueres v Katalánsku a formálne vzdelanie v oblasti výtvarného umenia získal v Madride. Už od útleho veku ho ovplyvnil impresionizmus a renesanční majstri, no čoraz viac ho priťahoval kubizmus a avantgardné hnutia. Dalího umelecký repertoár zahŕňal maľbu, sochárstvo, film, grafické umenie, animáciu, módu a fotografiu, často v spolupráci s inými umelcami. Taktiež písal beletriu, poéziu, autobiografiu, eseje a kritiky. Hlavné témy jeho tvorby zahŕňajú sny, podvedomie, sexualitu, náboženstvo, vedu a jeho najbližšie osobné vzťahy.

Zaujímavosť: Vplyv

V apríli 1926 uskutočnil Dalí svoju prvú cestu do Paríža, kde sa stretol s Pablom Picassom, ktorého obdivoval. Picasso o ňom už počul pozitívne správy od Joana Miróa, ďalšieho Katalánca, ktorý ho neskôr predstavil viacerým surrealistickým priateľom. V nasledujúcich rokoch. Ako si Dalí vyvíjal svoj vlastný štýl, vytvoril viaceré diela silne ovplyvnené Picassom a Miróm.

Walter Elias Disney bol americký animátor, filmový producent, dabingový herec a podnikateľ. Bol priekopníkom amerického animovaného priemyslu a priniesol viaceré novinky do produkcie kreslených filmov. Ako filmový producent drží rekord v počte získaných Oscarov (22) aj nominácií (59) pre jednotlivca. Získal aj dve špeciálne ocenenia Zlatý glóbus a okrem iného aj jednu cenu Emmy. Viaceré z jeho filmov sú súčasťou Národného filmového registra Knižnice Kongresu a boli označené ako jedny z najvýznamnejších filmov všetkých čias - podľa Amerického filmového inštitútu.

Zaujímavosť: Financovanie

V 50. rokoch Disney expandoval do oblasti zábavných parkov a v júli 1955 otvoril Disneyland v Kalifornii. Na financovanie projektu sa pustil do televíznych programov, ako napríklad Walt Disney's Disneyland a The Mickey Mouse Club. Zapojil sa aj do plánovania Moskovského veľtrhu v roku 1959, Zimných olympijských hier v roku 1960 a Svetového veľtrhu v New Yorku v roku 1964. V roku 1965 začal s výstavbou ďalšieho zábavného parku, Disney World, ktorého jadrom malo byť nové mesto s názvom „Experimental Prototype Community of Tomorrow“.

Angela Dorothea Merkelová je nemecká bývalá politička, ktorá pôsobila ako kancelárka Nemecka v rokoch 2005 až 2021. Je jedinou ženou, ktorá túto funkciu zastávala. Predtým pôsobila ako líderka opozície v rokoch 2002 až 2005 a ako predsedníčka Kresťanskodemokratickej únie v rokoch 2000 až 2018. Počas svojho kancelárskeho obdobia bola Merkelová často označovaná de facto za alíderku Európskej únie (EÚ) a najmocnejšiu ženu sveta. Napriek tomu, že viedla Kresťanskodemokratickej úniu viac než dve desaťročia, jej politické postoje sa približne od roku 2010 považujú za posunuté viac doľava v politickom spektre.

Zaujímavosť: Porovnávanie

Ako žena, politička zo stredopravicovej strany a zároveň vedkyňa bola Merkelová v anglicky hovoriacej tlači často porovnávaná s britskou premiérkou 20. storočia Margaret Thatcher. Thatcherová mala takisto titul z chémie z Oxfordskej univerzity. Niektorí ju nazývali „Železnou dámou“, „Železným dievčaťom“ alebo dokonca „Die Eisenfrau“, čo odkazuje na prezývku Thatcherovej – „The Iron Lady“.

Florence Nightingalová bola anglická sociálna reformátorka, štatistička a zakladateľka moderného ošetrovateľstva. Do popredia sa dostala počas Krymskej vojny, keď pôsobila ako vedúca a školiteľka zdravotných sestier a organizovala starostlivosť o ranených vojakov v Konštantínopole (dnešnom Istanbule). Výrazne znížila úmrtnosť zlepšením hygieny a životných podmienok. Nightingalová dala ošetrovateľstvu pozitívny spoločenský obraz a stala sa ikonou viktoriánskej kultúry, predovšetkým v podobe „Dámy s lampou“, ktorá robila nočné obchôdzky medzi ranenými vojakmi.

Zaujímavosť: Štatistika

Nightingalová bola inovatívna v oblasti štatistiky; svoje analýzy prezentovala grafickými spôsobmi, aby uľahčila vyvodzovanie záverov a prijímanie opatrení. Preslávila sa použitím polárneho diagramu, nazývaného aj Nightingaleovej diagram, ktorý je ekvivalentom moderného kruhového histogramu. Tento diagram sa dodnes pravidelne používa pri vizualizácii dát.

Preskúmanie kariérnych oblastí

■ Teoretický úvod

Kariérne oblasti organizujú profesie do kategórií na základe spoločných zručností, vedomostí a pracovného prostredia. Tieto oblasti zjednodušujú skúmanie kariérnych možností zdôrazňovaním podobností medzi pracovnými pozíciami v rámci konkrétnych sektorov. V Európskej únii (EÚ) systémy ako rámec Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO) klasifikujú pracovné miesta a zručnosti s cieľom podporiť mobilitu pracovných síl a naplniť požiadavky trhu práce.

Príklady kľúčových kariérnych oblastí zahŕňajú:

- Zelená ekonomika a udržateľnosť. Kariéry v oblasti obnoviteľných zdrojov energie, obehového hospodárstva a ochrany životného prostredia získavajú na dôležitosti, čo je podporené zameraním Európskej zelenej dohody na dosiahnutie klimatickej neutrality.
- Digitálne a technologické oblasti. Pozície ako dátoví analytici, špecialisti na umelú inteligenciu a odborníci na kybernetickú bezpečnosť sú v súlade s Digitálnou stratégiou EÚ, ktorá zdôrazňuje digitálnu transformáciu naprieč sektormi.
- Zdravotníctvo a sociálna pomoc. So starnúcou populáciou v Európe sú pracovné miesta v oblasti ošetrovateľstva, starostlivosti o starších ľudí a duševného zdravia kľúčové pre riešenie rastúcich sociálnych potrieb.
- Umelecký a kultúrny priemysel. Profesie v oblasti médií, umenia a dizajnu významne prispievajú ku kultúrnej identite a ekonomike Európy a ponúkajú dynamické a tvorivé kariérne cesty.

Pochopenie týchto kariérnych oblastí umožňuje mladým ľuďom zamerať sa na rýchlo rastúce sektory s dlhodobým potenciálom. Do roku 2030 sa očakáva, že digitálne a zelené kariéry budú dominovať na trhu práce, čo odráža priority EÚ v oblasti digitálnej transformácie a ekologickej udržateľnosti. Pre kompletnú klasifikáciu si môžu mladí ľudia pozrieť klasifikáciu ESCO: https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation_main.

Ďalšie aspekty, ktoré by mali mladí ľudia zvážiť pri výbere kariérnej cesty, okrem zručností a talentov, sú tendencie na trhu práce týkajúce sa povolání budúcnosti (napr. pracovník pre strojové učenie umelej inteligencie, inžinier robotiky, pracovník v oblasti obnoviteľných zdrojov energie, osobný finančný poradca atď.), ktoré sa objavujú a čoskoro nahradia tradičné povolania ako telemarketing, administratívny pracovník pre zadávanie údajov, pracovník na montážnej linke, pokladník v maloobchode, cestovní agenti atď.

Po identifikácii kariérnej oblasti záujmu je nevyhnutné preskúmať konkrétne pozície a ich požiadavky, aby bolo možné urobiť informované rozhodnutia o budúcnosti. Zdroje ako EU Skills Panorama, EURES (Európske služby zamestnanosti) a Eurostat poskytujú cenné informácie o trhu práce v Európe.

Kľúčové oblasti na preskúmanie zahŕňajú:

- **Popisy pracovných miest.** Preskúmanie rôznych pozícií ako projektový manažér, technik obnoviteľných zdrojov energie alebo tvorca digitálneho obsahu pomáha porozumieť každodenným úlohám, požadovaným zručnostiam a pracovnému prostrediu.
- **Vzdelávacie a tréningové cesty.** Väčšina kariér vyžaduje kvalifikácie zosúladené s Európskym kvalifikačným rámcom (EQF), ktorý štandardizuje stupne a certifikácie v celej Európe. Napríklad:
 - IT kariéry často vyžadujú certifikácie v programovaní alebo kybernetickej bezpečnosti.
 - **Zdravotnícke pozície** zvyčajne vyžadujú odborné vzdelávanie alebo vysokoškolské tituly v špecializovaných oblastiach.
- **Trhové trendy.** Trh práce EÚ prechádza rýchlymi zmenami v dôsledku digitalizácie, automatizácie a snahy riešiť nesúlad zručností. Keďže 77 % spoločností v EÚ hlási ťažkosti pri hľadaní kvalifikovaných zamestnancov, existuje významný dopyt po školeniach v rýchlo rastúcich oblastiach.

Používaním platforiem ako LinkedIn, ESCO alebo správ špecifických pre daný sektor môžu mladí ľudia identifikovať jasné cesty, ktoré vedú k vybraným kariérnym oblastiam a zároveň im to pomáha zostať informovaní ohľadom trhových trendoch v celej Európe.

Výber správnej kariéry

Výber správnej kariéry zahŕňa hodnotenie toho, ako dobre sa osobné zručnosti, záujmy a hodnoty zosúladujú s príležitosťami na trhu práce. V tomto procese môže pomôcť niekoľko nástrojov:

- **Zdroje na sebahodnotenie:** Platformy EÚ ako Europass ponúkajú nástroje na tvorbu životopisov, hodnotenie zručností a identifikáciu potenciálnych kariérnych ciest.
- **Aplikácie a testy na prieskum kariéry:** nástroje ako Hollandove kariérne kódy alebo sebahodnotiace kvízy od Európskej komisie pomáhajú identifikovať kariéry, ktoré sú v súlade s individuálnymi osobnosťami a záujmami.
- **Príležitosti učenia sa prostredníctvom praxe:** iniciatívy ako dobrovoľnícke príležitosti, odborná príprava a stáže poskytujú praktické skúsenosti v konkrétnych odvetviach a ponúkajú praktický spôsob skúmania kariérnych možností.

Európske trhy práce čoraz viac uprednostňujú hodnoty ako udržateľnosť, inkluzívnosť a inovácie. Kariéry v oblasti zelených technológií, digitálnej transformácie a sociálnej starostlivosti sa rýchlo rozširujú a poskytujú príležitosti, ktoré sú v súlade s týmito hodnotami.


Rozpoznaním týchto trendov môžu mladí ľudia zosúladiť svoje osobné ciele so spoločenskými potrebami a zabezpečiť, aby ich kariérne cesty boli zmysluplné a orientované na budúcnosť.

Ciele:


- Oboznámiť mladých ľudí s rôznymi profesiami na základe Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO).
- Zvýšiť sebazpoznanie prostredníctvom reflexie osobných zručností, záujmov a hodnôt v kontexte skúmania kariéry.
- Rozvíjať rozhodovacie zručnosti a schopnosť riešiť problémy prostredníctvom zážitkových vzdelávacích aktivít súvisiacich s rôznymi profesiami.

Kompetencie:

- Identifikácia kľúčových charakteristík, zručností a požiadaviek rôznych profesií.
- Analýza kariérnych ciest a hodnotenie profesionálnych príležitostí na základe individuálnych silných stránok a ambícií.
- Porovnávanie a hodnotenie rôznych kariérnych možností.
- Zlepšovanie komunikácie, spolupráce a kreatívneho myslenia.
- Posilnenie rozhodovacích zručností a schopností riešiť problémy v reálnych profesionálnych scenároch.

 **Metodologický prístup:** Workshop je založený na zážitkovom učení, ktoré umožňuje účastníkom zapojiť sa do hrania rolí, simulácií a interaktívnych úloh, ktoré odrážajú reálne pracovné prostredie. Prostredníctvom praktických skúseností, diskusií a reflexií budú účastníci skúmať rôzne kariérne oblasti a hodnotiť svoju vlastnú kompatibilitu s konkrétnymi rolami.

 **Účastníci:** 2 facilitátori, 16 - 20 účastníkov (ideálne skupiny mladých ľudí po 3 - 5)

 **Potrebné zdroje:** popisy pracovných miest (s informáciami o úlohách, zodpovednostiach, požadovaných zručnostiach), materiály pre praktické aktivity (napr. rekvizity na hranie rolí, stavebné materiály, notebooky/tablety pre IT úlohy atď.), flipchart alebo tabuľa a fixky

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Workshop začína krátkym ice-breakerom (aktivitou, hrou zameranou na prelomenie ľadov). Potom facilitátori predstavia ciele, pravidlá a štruktúru aktivity. Účastníci sú oboznámení s klasifikáciou pracovných miest ESCO, potom s piatimi kariérnymi centrami, ktoré budú simulované, pričom každé predstavuje inú profesionálnu kategóriu na základe ESCO. Účastníci si vyberú centrum, ktoré zodpovedá ich záujmom, a vytvoria malé skupiny po 3 – 5 účastníkoch.

Profesie sú súčasťou Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO):

- **Centrum 1** - 0 Ozbrojené sily (02 Poddôstojníci armády);
- **Centrum 2** - 1 Členovia zákonodarného výboru, výkonnej moci, vyšší vedúci predstavitelia verejnej správy, vyšší manažéri a úradníci – (111 Zákonodarcovia, členovia výkonnej moci a vyšší predstavitelia verejnej správy – starosta);
- **Centrum 3** - 2 Špecialisti v rôznych oblastiach činnosti (2.3. Špecialisti vo vzdelávaní – 233 Učiteľ strednej školy);
- **Centrum 4** - 2 Špecialisti v rôznych oblastiach činnosti (2.5 Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií);
- **Centrum 5** - 5 Pracovníci v sektore služieb, 541 Pracovníci ochranných služieb (5412 Policajt, 5411 hasič, 5413 väzenský dozorca).

Účastníci si vyberú centrum, ktoré ich najviac zaujíma, zúčastnia sa aktivít špecifických pre dané centrum. Všetky centrá fungujú súbežne, pričom jeden z facilitátorov sleduje aktivitu účastníkov v každom centre a druhý môže v prípade potreby poskytnúť pomoc.

Facilitátori musia pripraviť centrá pred začiatkom workshopu.

Rozdelenie aktivít podľa kariérnych centier:

Centrum 1: Ozbrojené sily

Aktivita 1: Stavba úkrytu

- Účastníci dostanú materiály (napr. konáriky, lano, plátno) na postavenie improvizovaného úkrytu, simulujú situáciu v teréne.
- Stanoví sa časový limit 20 minút.
- Účastníci musia spolupracovať, rozdeliť si úlohy a efektívne využívať zdroje.
- Hodnotiace kritériá: stabilita úkrytu, kreativita a účinnosť pri poskytovaní ochrany.

Aktivita 2: Prekážková dráha

- Účastníci prechádzajú dráhou s prekážkami vrátane skokov, plazenia a cvičení na rovnováhu.
- Striedajú sa pri absolvovaní trasy, pričom sa zaznamenáva čas.
- Dôraz sa kladie na fyzickú koordináciu, vytrvalosť a tímovú prácu.

Centrum 2: Legislatíva a verejná správa

Aktivita: Debata o verejnom projekte

- Účastníci sú rozdelení do skupín "pre" a "proti", predstavujú členov miestneho zastupiteľstva.
- Každá skupina analyzuje a prezentuje argumenty pre alebo proti navrhovanému projektu (napr. vybudovanie parku alebo športového ihriska).
- Pod moderovaním facilitátora sa uskutoční simulované zasadnutie zastupiteľstva.
- Zasadanie sa končí záverečným hlasovaním o projekte.
- Hodnotiace kritériá: argumentačné schopnosti, komunikácia, vyjednávanie a občianska angažovanosť.

Centrum 3: Vzdelávanie

Aktivita: Vyučovanie školskej hodiny

- Účastníci si vyberú tému zo svojho obľúbeného predmetu a pripravia 10 – 15-minútovú interaktívnu hodinu.
- Používajú rôzne vyučovacie metódy (napr. PowerPoint prezentácie, vzdelávacie hry, debaty).
- Účastníci sa striedajú v úlohách učiteľa a študentov.
- Hodnotiace kritériá: interakcia so študentmi, jasnosť prezentácie, úroveň zapojenia ostatných, kreativita vo vyučovacích metódach.

Centrum 4: Informačné a komunikačné technológie

Aktivita: Vývoj webovej stránky pomocou nástroja Canva

- Účastníci dostanú úvod k používaniu nástroja Canva a jeho kľúčových funkcií.
- Vyberú si tému (napr. koníček, udalosť) a definujú cieľovú skupinu.
- Pomocou nástroja Canva navrhnu rozhranie webovej stránky, ktoré zahŕňa nadpis, menu, obrázky, text, tlačidlá a ikony.
- Účastníci prezentujú svoju stránku a dostávajú spätnú väzbu od rovesníkov a facilitátora.

Centrum 5: Ochranné služby

Aktivita: Simulácia hasenia požiaru

- Je pripravené simulované prostredie budovy s objektmi predstavujúcimi oheň. Účastníci sú rozdelení do hasičských tímov (4 - 5 členov) s pridelenými úlohami: vedúci tímu, ktorý koordinuje akciu, komunikuje s riadiacim centrom, ostatní sú hasiči, ktorí obsluhujú hadice, lokalizujú obeť a zabezpečujú bezpečnosť.
- Facilitátor poskytuje pokyny v reálnom čase na základe scenára. Zásah je časovo limitovaný a môžu byť zavedené dodatočné výzvy: prekážky na prístupovej ceste, prítomnosť simulovanej obeť, šírenie požiaru uprostred simulácie, čo vyžaduje úpravy stratégie.
- Povzbudzuje sa kreativita a vynaliezavosť, najmä ak je vybavenie obmedzené.

Pokiaľ ide o rekvizity potrebné na vykonanie aktivity, odporúča sa zabezpečiť ich v maximálnej možnej miere. Ak sú dostupné zdroje obmedzené, účastníci sú povzbudzovaní k tomu, aby využívali kreativitu a predstavivosť na kompenzáciu nedostatku určitých rekvizít.

Na zlepšenie pochopenia vybraných profesií by mali facilitátori poskytnúť účastníkom informačné materiály s podrobnými popismi pracovných miest (odporúčané po prezentácii pracovných centier). Tieto materiály by mali obsahovať informácie o úlohách, zodpovednostiach, požadovaných zručnostiach a typických pracovných prostrediach spojených s každou profesiou. Facilitátori môžu tieto materiály buď vytvoriť, alebo ich získať z dôveryhodných webových stránok alebo organizácií. Po ukončení skupinovej práce facilitátori hodnotia splnenie úloh podľa stanovených kritérií a umožnia skupinám zdieľať svoje skúsenosti a stručne prezentovať skupinovú prácu.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako ste sa cítili počas aktivity?
- Čo ste sa dozvedeli o skúmaných profesiách?
- Ktorá profesia vás zaujala najviac a prečo?
- Aké zručnosti ste si počas aktivity rozvíjali?
- Čo by ste zmenili na tejto aktivite, ak by ste ju organizovali vy?

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Profesie môžu byť prispôsobené záujmom účastníkov a súčasným trendom na trhu práce. Workshop môže byť rozšírený o ďalšie profesijné kategórie podľa počtu účastníkov. Informačné materiály s popisom pracovných miest sú povinné pre každú profesiu, pričom načrtávajú kľúčové úlohy, zodpovednosti a požadované zručnosti. Tieto materiály môžu byť vytvorené samostatne alebo získané od autorizovaných inštitúcií. V prípade obmedzených zdrojov pre simulačnú časť využite kreativitu účastníkov.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Preskúmajte zručnosti a kvalifikácie potrebné pre vami zvolenú profesiu. Preskúmajte popisy pracovných miest, aby ste získali hlbšie porozumenie očakávaní a zodpovedností na pracovisku.

💡 Tipy pre facilitátorov

Túto aktivitu je možné rozšíriť zahrnutím viacerých profesijných kategórií, a to v závislosti od záujmov, počtu účastníkov a dostupného času. Pre lepšie pochopenie toho, čo daná práca zahŕňa, poskytnite účastníkom popis pracovného miesta pre každú prácu a nabádajte ich, aby si ho pozorne prečítali.

📖 Podklady

Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání

https://esco.ec.europa.eu/ro/classification/occupation_main#overlayspin

Kariéry budúcnosti

■ Teoretický úvod

V rýchlo meniacom sa svete faktory ako technologický pokrok, klimatické zmeny, pandémie a stav demografie vedú k obrovským zmenám na trhu práce. Vznikajú nové pracovné miesta, iné prechádzajú veľkými zmenami a niektoré zanikajú. Profesie budúcnosti sa vzťahujú na tie pracovné miesta, ktoré budú poháňať ekonomický rast a spoločenské zmeny v nasledujúcich desaťročiach. Obrovský dopyt po pracovníkoch v týchto sektoroch povedie k nízkej nezamestnanosti, vysokým platom a rozsiahlym príležitostiam pre kariérny postup, čo poskytne stabilitu zamestnania a finančnú spokojnosť, ktoré sa stávajú vzácnymi komoditami, a to najmä pre generáciu, ktorá v súčasnosti vstupuje na trh práce. Identifikácia toho, ktoré sú profesie budúcnosti a aké kroky by mali mladí ľudia podniknúť na získanie zamestnania v profesii odolnej voči budúcim zmenám, sú dôležitejšie než kedykoľvek predtým v rýchlo meniacej sa situácii na trhu práce.

Kľúčové komponenty

Poznanie profesií budúcnosti pomáha robiť informované rozhodnutia a vytvoriť plán na získanie vysnívanej práce, ktorá nezanikne a neprinúti mladého človeka k rekvalifikácii a hľadaniu príležitostí v úplne inom sektore, než v tom, do ktorého investovali často roky, aby sa doň dostali. Zoznam "odolných" profesií kombinovaný s popismi pracovných miest, požadovanými kompetenciami a návrhmi, aké kroky podniknúť na dosiahnutie cieľa, môže byť nápomocný na už teraz rýchlo meniacom sa trhu práce s množstvom možností a malou alebo žiadnou užitočnou pomocou, ktorá je poskytovaná mladým ľuďom v školách. V tejto fáze by mladí ľudia mali mať tiež príležitosť diskutovať o tých kariérach, ktoré sú potenciálne slepou uličkou alebo jednoducho veľmi ťažké či nerealistické, s významnými príkladmi ako influenceri, športové hviezdy, módne modelky atď. Možno niekoho vysnívanou prácou je stať sa napríklad vodičom kamiónu, hoci v krátkodobom horizonte pomerne to vyzerá ako lukratívna kariéra, nemusí byť najlepšou kariérou odolnou voči budúcim zmenám vzhľadom na nástup samojazdných autonómnych vozidiel, najmä v logistickom priemysle.

Príklady profesií budúcnosti

V rámci trhu práce môžeme identifikovať niekoľko hlavných sektorov, ktoré sú odborníkmi všeobecne považované za profesie budúcnosti.

Automatizácia. Zatiaľ čo automatizácia je prítomná už mnoho rokov a v poslednom čase významne ovplyvnila a formovala trh práce, objavila sa v mnohých nových sektoroch.

S pomocou umelej inteligencie pozorujeme vznik samojazdných áut a kuriérskych dronov doručujúcich balíky, ktoré ovplyvňujú významnú časť pracovnej sily v logistike. Roboty dokážu upratovať a obsluhujú stoly. V nasledujúcich rokoch budú schopné zvládnuť oveľa komplexnejšie úlohy. Kvalifikovaní odborníci, ktorí ich dokážu postaviť, naprogramovať, opraviť alebo zariadiť ich servis, budú mať určite prácu aj v nasledujúcich rokoch.

Umelá inteligencia (AI). AI tu pravdepodobne zostane a pravdepodobne bude mať väčší vplyv na trh práce ako akýkoľvek iný nedávny technologický vynález. Spôsobí zánik mnohých profesií, zatiaľ čo ľudia, ktorí pochopia príležitosti, ktoré poskytuje a pochopia potrebám, ktoré dokáže uspokojiť, dosiahnu obrovský profesionálny úspech.

Rozhodovanie založené na údajoch. Tí, ktorí dokážu interpretovať veľké dáta a využiť ich potenciál takmer pre akýkoľvek sektor, sa stanú nevyhnutnými zamestnancami, o ktorých budú spoločnosti súťažiť vysokými platmi a ďalšími výhodami.

Rozšírená realita (AR), virtuálna realita (VR) a nové nástroje globálneho prepojenia a práce na diaľku. Zatiaľ čo môžeme komunikovať online a mnoho pracovných miest môže byť vykonávaných na diaľku, potenciál je stále nevyužitý a tí, ktorí budú schopní uľahčiť prácu na diaľku, ľahko nájdu zamestnanie a začnú úspešnú kariéru. Rozšírená a virtuálna realita v kombinácii s automatizáciou môže sprístupniť prácu na diaľku sektorom, kde je v súčasnosti stále potrebná fyzická prítomnosť. To otvorí príležitosti pre tvorcov VR a AR prostredí, ako aj pre kvalifikovaných odborníkov, ktorí budú schopní vykonávať svoje úlohy na diaľku namiesto migrácie, dochádzania alebo iného presunu.

Rozšírená realita (AR), virtuálna realita (VR) a nové nástroje globálneho prepojenia a práce na diaľku. Zatiaľ čo môžeme komunikovať online a mnoho pracovných miest môže byť vykonávaných na diaľku, potenciál je stále nevyužitý a tí, ktorí budú schopní uľahčiť prácu na diaľku, ľahko nájdu zamestnanie a začnú úspešnú kariéru. Rozšírená a virtuálna realita v kombinácii s automatizáciou môže sprístupniť prácu na diaľku sektorom, kde je v súčasnosti stále potrebná fyzická prítomnosť. To otvorí príležitosti pre tvorcov VR a AR prostredí, ako aj pre kvalifikovaných odborníkov, ktorí budú schopní vykonávať svoje úlohy na diaľku namiesto migrácie, dochádzania alebo iného presunu.

Zdravotníctvo. Pokroky v medicíne, bio-inžinierstve a technológiách vedú k rastúcej potrebe kompetentnej pracovnej sily v zdravotníctve. Staršie spoločnosti budú potrebovať pracovnú silu so základnými zručnosťami, ako sú asistenti a zdravotné sestry, ako aj vysoko kvalifikovaných a špecializovaných dizajnérov a programátorov nositeľných technológií a vývojárov digitálnych zdravotníckych platforiem. Ďalšou oblasťou, kde je kompetentná pracovná sila nedostatková, sú služby duševného zdravia. Koučovia, terapeuti a psychológovia môžu pomôcť riešiť zvýšený dopyt po duševnej pohode.

Ludské zručnosti. Aj keď mnohé pracovné miesta zaniknú, v dohľadnej budúcnosti bude vždy potreba po lídroch, ľuďoch, ktorí sú empatickí a dokážu pracovať ako súčasť tímu. Kreativita, riešenie problémov a prispôsobivosť sú len niektoré zo zručností, ktoré chýbajú najmä mladšej generácii, no a tí, ktorí ich majú, budú to mať oveľa jednoduchšie, začať úspešnú kariéru v "ľudských" sektoroch. Celoživotné vzdelávanie sa stane normou, keďže zdokonaľovanie zručností a rekvalifikácia budú vyžadované na rýchlo meniacom sa trhu práce.

Ako to aplikovať

Podnikanie krokov smerom ku kariére budúcnosti. Mladí ľudia môžu robiť informovanejšie rozhodnutia o tom, ktoré cesty zvolí a aké kroky potrebujú podniknúť, aby dosiahli svoj cieľ. To zahŕňa výber správneho vzdelania alebo mimoškolských kurzov, online vzdelávanie, účasť na networkingových podujatiach atď.

Rekvalifikácia. Nikdy nie je neskoro zmeniť kariérnu dráhu. Ak sa pracovné miesto človeka v blízkej budúcnosti pravdepodobne stane zastaraným, je najlepšie začať podnikáť kroky smerom k nájdeniu kariéry odolnej voči budúcim zmenám čo najskôr, a to aby ste získali výhodu voči ľuďom, ktorí sa ocitnú v rovnakej situácii.


Výber kariéry budúcnosti vyžaduje uvedomelosť, prispôsobivosť a proaktívne plánovanie. Tým, že budú mladí ľudia informovaní o vznikajúcich trendoch a ak si budú rozvíjať relevantné zručnosti, môžu zabezpečiť stabilnú, uspokojujúcu kariéru vzhľadom na rýchlo vyvíjajúci sa trh práce.

Ciele:


- Naučiť sa a analyzovať kariéry budúcnosti a cesty k ich dosiahnutiu.
- Analyzovať kľúčové trendy na trhu práce a predvídať nové kariérne cesty.
- Pochopiť potrebu neustáleho rozvoja, flexibility a ochoty učiť sa v dynamicky meniacom sa svete práce.
- Rozvíjať zručnosti kariérneho plánovania.

Kompetencie:

- Schopnosť identifikovať kľúčové zmeny na trhu práce a predvídať, ktoré profesie a zručnosti budú v budúcnosti najviac žiadané.
- Schopnosť plánovať svoju kariéru s ohľadom na budúce odvetvia a potrebné kompetencie.
- Rozvíjanie zručností tímovej práce, kreatívneho myslenia a efektívnej komunikácie.
- Získavanie vedomostí a zručností, ako sa vyrovnáť s dynamickými zmenami vo svete práce a ako prispôbiť svoje kompetencie novým výzvam prostredníctvom neustáleho zlepšovania sa a získavania nových zručností.

 **Metodologický prístup:** Tento workshop sa zameriava na využitie kreatívnych metód na skúmanie a analýzu budúcich kariér a potenciálnych ciest k nim. Účastníci sa zúčastnia stimulujúcich cvičení, ako je tvorba plagátov, skupinové diskusie a individuálne reflexie, čo im umožní aktívne sa zapojiť do budúcich trendov na trhu práce, rozvíjať zručnosti strategického kariérneho plánovania a zvýšiť svoju schopnosť prispôbiť sa meniacim sa profesionálnym požiadavkám.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, ideálne 12 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipchart, fixky, čisté hárky papiera, veľké hárky papiera na plagáty, fixky rôznych farieb, lepiace papieriky, vytlačené podklady

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Plagát "Kariéry budúcnosti".

Krok 1 bude trvať približne 50 minút. Facilitátor rozdelí účastníkov do 4 skupín a každej prideli jednu z nasledujúcich oblastí: Automatizácia a AI, Dáta a práca na diaľku, Udržateľný rozvoj a ekológia, Zdravotná starostlivosť a soft skills. Tie možno nájsť v kategórii Materiály. Facilitátor požiada účastníkov, aby analyzovali svoje oblasti podľa otázok:

- Aké nové profesie môžu vzniknúť v tomto sektore?
- Ktoré zručnosti budú kľúčové pre budúcich zamestnancov?
- Ktoré zmeny na trhu práce už prebiehajú?

Na základe vlastných záverov každá skupina vytvorí plagát o oblasti a odpovediach na otázky. Plagát môže zahŕňať napríklad aj kresby alebo diagramy predstavujúce nové profesie; zoznam zručností budúcnosti; krátky slogan propagujúci tento sektor. Nechajte im na túto úlohu 25 minút.

Facilitátor požiada účastníkov, aby urobili prezentáciu a zúčastnili sa diskusie. Každá skupina prezentuje svoj plagát, pričom má na to približne 5 minút. Počas prezentácie a aj po nej facilitátor vedie krátku diskusiu s nasledujúcimi otázkami:

- Sú tieto predpovede realistické?
- Ktoré zručnosti sa oplatí rozvíjať už teraz?
- Aké riziká a príležitosti sú spojené s týmito zmenami?

Krok 2. Získavanie zručností, rekvalifikácia, zvyšovanie kvalifikácie.

Cieľom aktivity je ukázať to, ako dynamický vývoj technológií ovplyvňuje potreby trhu práce a ako sa im môžete prispôbiť. Malo by to trvať približne 25 minút. Školiteľ predstaví nižšie uvedené koncepty - teoretický úvod: Získavanie zručností, rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie sú kľúčové koncepty v riadení kompetencií v dynamicky sa meniacom svete práce.

- **Získavanie zručností** (skilling) sa týka nadobúdania nových zručností, často u ľudí vstupujúcich na trh práce.
- **Rekvalifikácia** (reskilling) je preškolenie, teda naučenie sa úplne nových kompetencií, aby bolo možné vykonávať iné povolanie.
- **Zvyšovanie kvalifikácie** (upskilling) znamená rozvíjanie už existujúcich zručností s cieľom splniť nové požiadavky alebo postúpiť ďalej.

V ére automatizácie a umelej inteligencie je investovanie do profesionálneho rozvoja nevyhnutné pre zachovanie vlastnej konkurencieschopnosti. Zamestnávateľia čoraz viac podporujú tieto procesy, vnímajú ich ako spôsob posilnenia inovácie a zvýšenie efektivity.

Potom školiteľ rozdelí účastníkov do 3 skupín a rozdá čisté hárky papiera a fixky. Každá skupina by si mala vybrať jedno z odvetví budúcnosti – môžu to byť tie, o ktorých sa diskutovalo skôr. Každý účastník by mal zvážiť, aké nové zručnosti (skilling, reskilling a upskilling) budú v ňom kľúčové. Školiteľ ich požiada, aby v skupinách opísali, ako by osoba pracujúca v tomto odvetví mohla prejsť týmito tromi etapami. Po približne 15 minútach každá skupina predstaví výsledky svojej práce. Tu sú nasledujúce otázky pre súhrnnú diskusiu:

- Čo si myslíte, že bude v práci budúcnosti najdôležitejšie – získavanie zručností, zvyšovanie kvalifikácie alebo rekvalifikácia? Prečo?
- Čo môžete urobiť teraz, aby ste sa pripravili na výzvy budúcnosti?

Krok 3. Kariéra odolná voči budúcnosti.

Každý účastník dostane čistý hárok papiera a písacie potreby a snaží sa odpovedať na nižšie uvedené otázky o zabezpečení svojej kariéry do budúcnosti. Školiteľ im na to poskytne približne 15 minút.

1. **Moje súčasné zručnosti a záujmy** – Čo už viem robiť? Čo ma zaujíma?
2. **Budúce trendy** – Ktoré odvetvia a profesie sa budú v budúcnosti rozvíjať? (Účastníkom je možné pripomenúť príklady, napr. AI, zelená ekonomika, kybernetická bezpečnosť, digitálne zdravotníctvo atď.)
3. **Môj akčný plán** – Aké kroky môžem podniknúť teraz, aby som sa pripravil na povolanie budúcnosti? (napr. kurzy, stáže, učenie sa jazykov, networking)

Po dopísaní odpovedí školiteľ rozdelí účastníkov do dvojíc – každý účastník v dvojici odpovedá na otázky pre spätnú väzbu:

- Čo sa zdá najslubnejšie v jeho pláne?
- Aké ďalšie kroky by mohol podniknúť?
- Vidí nejaké potenciálne hrozby pre túto kariéru?

Školiteľ potom otvorí súhrnnú diskusiu vo fóre celej skupiny:

- Aké kompetencie sa opakovali v rôznych plánoch?
- Aké kroky sa najčastejšie objavovali v akčných plánoch?

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aké univerzálne zručnosti je vhodné rozvíjať, aby mladí boli odolní voči zmenám na trhu práce?
- Ako môže získavanie zručností, rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie pomôcť prispôbiť sa budúcim profesionálnym výzvam?
- Aké kroky môžu zvýšiť vašu flexibilitu a adaptabilitu na pracovnom trhu budúcnosti?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Dôležitosť neustáleho učenia sa a adaptácie na rýchlo meniaci sa trh práce - schopnosť aktualizovať a rozvíjať nové zručnosti bude kľúčová pre dlhodobý kariérny úspech.
- Hodnoty strategického kariérneho plánovania, založeného na súčasných a budúcich trendoch trhu práce - informované kariérne rozhodnutia, flexibilita a pripravenosť prijať nové príležitosti pomôžu účastníkom zostať konkurencieschopnými.
- Investovanie do zručností, získavanie nových zručností a prispôsobovanie sa meniacim sa trendom umožní udržať dobré vyhliadky na budúcom trhu práce.

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Používajte interaktívne aktivity, aby ste urobili stretnutie pútavejším a praktickejším, poskytnite aj štruktúrované diskusie. Pomáhajte účastníkom vidieť, že tradičné kariérne cesty môžu byť čoskoro zastarané a že je pre nich dôležité neustále sa rozvíjať a sledovať trendy. Pripomínajte účastníkom, že kariérny rozvoj je neustály proces, ktorý vyžaduje odhodlanie, flexibilitu a neustále zlepšovanie sa – najmä v ére rýchlo meniacich sa trhov práce a nových technológií.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Počas tohto workshopu sme skúmali kariéry budúcnosti a ako sa trh práce vyvíja v dôsledku technologického pokroku, udržateľnosti a trendov v zdravotníctve. Prostredníctvom skupinových diskusií, kreatívnych cvičení a aktivít plánovania kariéry ste identifikovali kľúčové zručnosti a profesie budúcnosti a zamysleli ste sa nad tým, ako zostať adaptabilní. Zamerali sme sa tiež na dôležitosť získavania zručností, rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie. Kľúčovým poznatkom je, že nepretržité vzdelávanie, adaptabilita a strategické plánovanie kariéry sú nevyhnutné pre vybudovanie kariéry odolnej voči budúcnosti. Využite poznatky získané dnes na podniknutie proaktívnych krokov smerom k vašim kariérnym cieľom a zostaňte pripravení na výzvy vyvíjajúcej sa pracovnej sily.

💡 Tipy pre facilitátorov

Školiteľ by mal vytvoriť pútavú a interaktívnu atmosféru tým, že bude povzbudzovať účastníkov k aktívnej účasti na diskusiách, brainstormingu a kreatívnych aktivitách, ako je tvorba plagátov. Je dôležité zdôrazniť myslenie orientované na budúcnosť, smerovať účastníkov k analýze dlhodobých kariérnych trendov a vyvíjajúceho sa trhu práce, namiesto toho, aby sa zameriavali iba na súčasné príležitosti. Účastníci by mali byť povzbudzovaní k tomu, aby kriticky premýšľali o tom, ako sa budú odvetvia meniť a ktoré zručnosti budú v budúcnosti najcennejšie. Školiteľ by mal tiež zdôrazniť dôležitosť adaptability, celoživotného vzdelávania a flexibility ako kľúčových faktorov pre profesionálny úspech v dynamickom svete práce. Podporovaním analytického myslenia a povedomia o trhu získajú účastníci hlbšie pochopenie toho, ako strategicky plánovať svoje kariéry a rozvíjať potrebné kompetencie, aby zostali konkurencieschopní.

📖 Podklady

Z teórie sú najdôležitejšími konceptami získavanie zručností, rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie, ktoré by mali byť účastníkom vysvetlené. Je tiež dôležité oboznámiť ich so súčasnými trendmi na trhu práce (ako napríklad umelá inteligencia), ako aj s konceptom celoživotného vzdelávania, flexibility a adaptability, ktoré sú kľúčové pre kariéry budúcnosti.

Oblasti kariéry budúcnosti

Skupina 1: Automatizácia a AI

Automatizácia a umelá inteligencia (AI) dynamicky menia pracovný trh, eliminujú opakujúce sa úlohy a vytvárajú potrebu nových zručností. Samojazdné autonómne vozidlá, roboty vykonávajúce fyzickú prácu a systémy AI podporujúce rozhodovanie vytvárajú rastúci dopyt po špecialistoch v programovaní, údržbe a vývoji týchto technológií. V budúcnosti budú dôležité kompetencie súvisiace so strojovým učením, analýzou dát a etikou AI, ako aj schopnosť ľudí spolupracovať s inteligentnými systémami.

Skupina 2: Dáta a práca na diaľku (AR, VR, globálne prepojenie)

Zvyšujúce sa množstvo dát generovaných spoločnosťami a používateľmi znamená, že špecialisti na ich analýzu sa stávajú kľúčovými zamestnancami. Spracovanie veľkých dát umožňuje prijímať lepšie obchodné rozhodnutia a predvídať trendy. Zároveň vývoj technológií AR a VR mení spôsob práce na diaľku, umožňuje realistejšie zážitky, napr. v oblasti školení alebo medicíny. Nové technológie umožnia vykonávať prácu z ktoréhokoľvek miesta na svete, čím sa eliminuje potreba migrácie, dochádzania alebo iného presunu. V budúcnosti sa zvýši dopyt po analytikoch dát, tvorcach VR/AR a expertoch na digitálnu spoluprácu.

Skupina 3: Udržateľný rozvoj a ekológia

Ekologické inovácie a snaha o udržateľný rozvoj podporujú vývoj nových profesií súvisiacich so zelenou energiou, recykláciou a optimalizáciou zdrojov. Rozširujúce sa právne predpisy a ekologické povedomie spoločnosti a spotrebiteľov – to všetko znamená, že sú potrební špecialisti na obnoviteľné zdroje energie, navrhovanie zelených budov alebo poradenstvo v oblasti udržateľného podnikania. V budúcnosti budú zohrávať hlavnú úlohu environmentálni inžinieri, analytici uhlíkovej stopy a experti na obehové hospodárstvo.

Skupina 4: Zdravotná starostlivosť a soft skills

Starnúca spoločnosť a rozvoj medicínskych technológií zvyšujú dopyt po špecialistoch v zdravotnom sektore. Okrem lekárov a sestier rastie úloha bio-inžinierov, programátorov zdravotníckych technológií a tvorcov platforiem digitálneho zdravia. Nárast problémov s duševným zdravím znamená, že psychoterapeuti, koučovia a špecialisti na duševné zdravie sú čoraz vyhľadávanejší. Soft skills (mäkké zručnosti) ako empatia, komunikačné schopnosti a kreativita budú čoraz viac cenené v tímovej práci a riadení ľudí.

Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills

■ Teoretický úvod

“Soft skills možno definovať ako súbor správania, postojov a hodnôt, ktoré formujú vzťahy jednotlivca s ostatnými a so spoločnosťou, zároveň prispievajú k rozvoju sebavedomia. Tieto zručnosti sú kľúčové pre udržiavanie osobnej rovnováhy, pohody a úspechu.”¹

Väčšina výskumov a odborných prác identifikuje nasledovné zručnosti ako kľúčové mäkké zručnosti dôležité pre zamestnateľnosť: komunikácia, tímová práca, prispôsobivosť, schopnosť riešiť problémy a líderstvo. Ide o prehľad mäkkých zručností, ktoré sa najčastejšie objavujú ako tie, ktoré zamestnávateľia najviac vyhľadávajú, hoci sa môžu v praxi uplatňovať aj ďalšie, ako napríklad riešenie konfliktov, pozitívny postoj k práci, pracovná morálka, kreativita, manažment času a iné. Napriek tomu sú vyššie uvedené zručnosti spoločným menovateľom výskumov a odborných príspevkov.

KOMUNIKÁCIA

Komunikácia je široký pojem, ktorý je v slovníku Merriam-Webster Dictionary definovaný ako: „proces, prostredníctvom ktorého sa medzi jednotlivcami vymieňajú informácie pomocou spoločného systému symbolov, znakov alebo správania“. Oboje – písomná aj verbálna komunikácia – zohrávajú významnú úlohu v tom, ako vás ľudia budú vnímať. Vhodne zvolený jazyk a základné informácie - kto, prečo a ako - sú samozrejmosťou. Neverbálna komunikácia, podrobne rozpracovaná v rámci odbornej oblasti verejného vystupovania, je taktiež nevyhnutná. Čoraz častejšie sa však v súvislosti s komunikáciou objavujú dva pojmy: asertívna komunikácia a aktívne počúvanie.

Asertivita je definovaná ako „štýl komunikácie“. Ide o schopnosť vyjadrovať svoje pocity, myšlienky, presvedčenia a názory otvorene, no zároveň tak, aby neboli porušované práva iných osôb. Iné známe komunikačné štýly sú napríklad agresívny štýl, ktorý práva iných porušuje, pasívny štýl, pri ktorom porušujeme svoje vlastné práva.

- „pokazená platňa“ („broken record“) – spočíva v opakovaní svojich požiadaviek alebo odmietnutí zakaždým, keď narazíte na odpor;

¹ Sippi, Volodymyr; Deshchenko, Oleksandr; Honcharova, Nataliia; Hrytsenko, Andrii; Hrytsiuk, Olena: Prospects for the Development of Soft Skills in Future Education: Trends and Risks, Conhecimento & Diversidade, 2024. ² Assertiveness Skills: available on <https://www.revolutionlearning.co.uk/topic/assertiveness-skills-articles/>.

- „negatívne potvrdenie“ („negative assertion“) – ide o súhlas s kritikou, no bez toho, aby sme ustúpili zo svojej požiadavky;
- „ja-výroky“ („I-statements“) – používajú sa na vyjadrenie vlastných pocitov a želaní z osobného pohľadu, bez súdenia druhej osoby alebo pripisovania viny za naše pocity;
- „zahmlievanie“ („fogging“) – je účinná technika pri manipulácii alebo agresívnom správaní iných. Namiesto hádky poskytujeme minimálnu, pokojne formulovanú odpoveď, ktorá síce pôsobí zmierlivo, no nie je defenzívna, pričom nepristupujeme na požiadavky druhej strany – elegantný spôsob, ako povedať nie.

Existuje šesť typov **počúvania**:

- obsahové počúvanie – počúvanie s cieľom pochopiť a zapamätať si informácie;
- kritické počúvanie – keď poslucháč hodnotí prijaté informácie;
- selektívne počúvanie – poslucháč zachytí iba niektoré slová a zvyšok si doplní sám;
- adaptívne počúvanie – poslucháč akceptuje to, čo počul a integruje to do svojho poznania;
- egocentrické počúvanie – poslucháč okamžite začne hovoriť o svojich vlastných problémoch;
- aktívne počúvanie – empatické a efektívne počúvanie.

Aktivita poslucháča je pri aktívnom počúvaní mimoriadne dôležitá a jeho cieľom je porozumieť emóciám, potrebám a želaniam hovoriaceho. Vďaka aktívnemu počúvaniu budujeme vzťah prostredníctvom štyroch „uší“: prvé ucho je zamerané na osobnosť hovoriaceho, druhé na obsah jeho výpovedí, tretie na postoj hovoriaceho k nám ako poslucháčovi, štvrté na dopad správy, ktorú hovorí. Aktívne počúvanie možno nazvať aj soma-tickým počúvaním, pretože zahŕňa počúvanie celým telom, teda aj neverbálne.¹

Mäkké zručnosti prispievajú k otvorenej komunikácii, znižujú počet nedorozumení a podporujú atmosféru inkluzivity a vzájomného rešpektu. Zároveň napomáhajú plynulejšiemu chodu práce, lepšej tímovej spolupráci a efektívnemu riešeniu výziev. Tieto zručnosti zároveň posilňujú osobnostný rozvoj, ktorý je v súlade s kariérnymi cieľmi jednotlivca.

¹ Summarized by Belc, Sabina; Cepin, Matej [et al.]: Kaj pa, če bi mi ... kako spodbujati pobudništvo mladih? (What if we ... How to encourage youth initiative), Socialna akademija, Ljubljana, 2021.

TÍMOVÁ PRÁCA A LÍDERSTVO

Tímová práca a líderstvo sú považované za dve z najdôležitejších mäkkých zručností. Existuje len veľmi málo povolání, v ktorých by človek pracoval úplne sám, a preto sú zručnosti tímovej práce mimoriadne dôležité. Pokiaľ ide o tím a tímovú prácu, čo – zjednodušene – znamená spájať sa s ľuďmi za účelom dosiahnutia určitého cieľa, existujú dve najrelevantnejšie teórie: Belbinove tímové roly a Tuckmanov model.

Myšlienka Tuckmanovho modelu sa týka vývoja tímu:

- formovanie (zoznamovanie sa, čas na očakávania, pravidlá);
- búrlivá fáza (brainstorming, návrh procesov, stanovenie rolí);
- normovanie (samostatná práca, zodpovednosť za úlohy voči ostatným);
- výkonná fáza (kvalitná práca na viacerých projektoch, synergia, systémy pre hladkú a efektívnu prácu);
- ukončenie (rozdelenie ciest, emocionálny aspekt – vyrovnávanie sa s pocitom straty, zachytenie vedomostí).

Myšlienka Belbinových tímových rolí spočíva v pochopení rovnováhy medzi správaním a zručnosťami v rámci tímu. Existuje deväť rolí v troch oblastiach:

- **Sociálne roly.** Zameriavajú sa na budovanie vzťahov a komunikáciu. Sem patrí Vyhľadávač zdrojov (preskúmava príležitosti a vytvára kontakty), Tímový pracovník (diplomatický a podporuje harmóniu) a Koordinátor (objasňuje ciele a efektívne deleguje).
- **Myšlienkové roly.** Zameriavajú sa na riešenie problémov a rozhodovanie. Patria sem Inovátor (kreatívny a inovatívny), Hodnotiteľ (analytický a objektívny) a Špecialista (poskytuje rozsiahle odborné znalosti).
- **Akčné roly.** Zameriavajú sa na realizáciu a dokončenie úloh. Patria sem Formovač (posúva tím vpred a vyzýva ho - predkladá rôzne výzvy), Realizátor (praktický a efektívny) a Dokončovač (zabezpečuje presnosť a dôraz na detail).

Každá rola má svoje výhody aj nevýhody, no toto rozdelenie poskytuje výbornú príležitosť vidieť, ako dobre organizácia využíva talenty jednotlivcov a či niektorá rola v tíme nechýba.

Tieto dve teórie patria k popredným v oblasti tímov a tímovej spolupráce, pričom každá sa zameriava na niečo iné. Existujú však aj iné, ktoré intenzívnejšie kombinujú tieto dve oblasti (vývoj a roly): DISC model, Dragon Dreaming, GRPI model Richarda Beckharda, Thomas-Kilmannov model konfliktov, Lencioniho model.

Definícií líderstva je veľa – od extrémne zložitých po úplne jednoduché. Líderstvo je vplyv, no môžeme sa zhodnúť, že efektívne líderstvo je kľúčom k úspešnej organizácii. Poznáme situačné teórie (Situational Theories), teórie závislosti od podmienok (Contingency Theories), transformačné líderstvo (Transformational Leadership), transakčné líderstvo (Transactional Leadership), autentické líderstvo (Authentic Leadership) a služobné líderstvo (Servant Leadership) – tieto teórie pomáhajú stať sa lídrom a rozvíjať štýl vedenia.

Existuje však pútavejšia a užitočnejšia predstava – nový naratív, zmena perspektívy: už to nie je len o titule, ktorý zamestnanec má, ale o činoch, ktoré vykonáva – ako je prispôsobivosť, vytrvalosť, analytické myslenie – a o zásadách, ktorými sa riadi. Inými slovami, môžu zohrávať kľúčovú úlohu na stretnutiach, v projektoch a strategických iniciatívach a využívať zručnosti líderstva. Jednotlivci s líderskými zručnosťami, aj keď nie sú na vedúcej pozícii, sa viac zameriavajú na prínos (ovplyvňovanie projektov, vývoja, iniciatív) než na samotnú pozíciu. Znamená to, že niekto dokáže prijímať rozhodnutia, zvládať rôzne situácie a viesť ostatných. Môžu pôsobiť v konkrétnych odborných oblastiach, ale aj v oblastiach ako myšlienkový líder, líder riešení a podobne – a nepotrebujú manažérsku pozíciu na to, aby boli najlepšou verziou seba samých a mohli napredovať vo svojej kariére. Tieto zručnosti u zamestnancov prispievajú k interdisciplinárnej spolupráci, k lepšiemu výkonu, porozumeniu výzvam a zdieľaniu najlepších postupov.

PRISPÔSOBIVOSŤ

Za posledných niekoľko rokov sa svet menil ešte rýchlejšie a zásadnejšie než predtým. Rýchle zmeny v pracovnom štýle – ako prechod z papiera a osobných stretnutí či podujatí do digitálneho sveta, nestabilita a nepredvídateľnosť pracovných miest a reštrukturalizácia korporácií – nám ukázali, že prispôsobivosť, schopnosť prispôbiť sa novým podmienkam prostredia, je veľmi cenená zručnosť.

Pokiaľ ide o pracovisko, môžeme rozlišovať tri typy adaptability:

- *kognitívna adaptabilita (zážitkové učenie),*
- *emocionálna adaptabilita (zvládanie emócií pri zmene a podpora kolegov a spolupracovníkov),*
- *dispozičná adaptabilita (vnímanie zmeny ako príležitosti na rast).*

Adaptabilita prináša najväčší úžitok najmä v súvislosti s osobným a organizačným rastom, zlepšuje pracovné prostredie (optimalizáciou procesov, technológií atď.) a podporuje flexibilitu a odolnosť pracovného kolektívu – najmä v čase krízy, keď je dôležité zostať relevantný a konkurencieschopný. Hlavnou zmenou je, že adaptabilita už nie je len žiaducou zručnosťou, ale nevyhnutnosťou.

Ako jednotlivec a aj ako organizácia ju môžeme rozvíjať prostredníctvom neustáleho učenia sa, vystupovania zo svojej komfortnej zóny, podporovania prostredia, kde sa nápady slobodne vymieňajú a reflexiou vlastných skúseností.

Priblížme si ďalšiu oblasť: kariérna adaptabilita – pojem, ktorý použil Mark Savickas. Tento pojem definuje ako „pripravenosť zvládať predvídateľné úlohy pri príprave a zapájaní sa do pracovných rolí a primerané prispôsobenie sa“ a vníma ju prostredníctvom štyroch sfér:

- záujem (jednotlivci, ktorým záleží na svojej kariére, majú voči práci postoj zameraný na budúcnosť),
- kontrola (zodpovednosť, ktorú jednotlivec cíti za budovanie a riadenie vlastnej kariéry),
- zvedavosť (objavovanie a zhromažďovanie informácií o požiadavkách, rutinách a výhodách),
- sebadôvera (viera vo svoju schopnosť robiť múdre a realistické rozhodnutia o kariére).

RIEŠENIE PROBLÉMOV

Firmy závisia od ľudí, ktorí vedia riešiť problémy – práve tí sú ich najlepší zamestnanci. Pristúpte k zamestnávateľovi s riešením, nie s problémom. Riešenie problémov je proces identifikácie problému, vývoja možných ciest riešenia a následného výberu a realizácie vhodnej stratégie v zložitých a neočakávaných situáciách. Oblúbenou a ľahko zapamätateľnou metódou je IDEAL7, čo je skratka pre:

- Identify – identifikuj problém.
- Define – definuj kontext problému.
- Explore – preskúmaj možné stratégie.
- Act – konaj podľa najlepšieho riešenia.
- Look back – obzri sa späť a pouč sa

IDEAL je len jednou zo stratégií riešenia problémov. Spomenúť musíme aj jednu z najznámejších – analýzu koreňovej príčiny (Root Cause Analysis⁸). Základné princípy sú:

1. zameriavanie sa na nápravu a odstránenie koreňových príčin, nie len symptómov;
2. neignorovať dôležitosť riešenia symptómov pre dočasnú úľavu;
3. uvedomiť si, že často existuje viacero koreňových príčin;
4. sústrediť sa na AKO a PREČO sa niečo stalo, nie KTO je vinný;
5. byť metodický a podložiť tvrdenia o koreňovej príčine konkrétnymi dôkazmi vo vzťahu príčina a následok;

¹ Bransford, John; Stein, Barry: The Ideal Problem Solver, W. H. Freeman & Co Ltd, San Francisco, 1993.

² Root Cause Analysis Explained: Definition, Examples, and Methods, available on: <https://www.tableau.com/analytics/what-is-root-cause-analysis>.

6. poskytnúť dostatok informácií pre nápravné opatrenia;
7. zvážiť, ako možno koreňovej príčine do budúcnosti predísť (alebo replikovať, ak ide o pozitívny výsledok).

Existuje niekoľko techník, ako vykonávať analýzu koreňových príčin:

- Metóda 5-krát prečo – často sa označuje ako „batolacia“ technika. Po každej otázke „prečo“ nasleduje ďalšie, hlbšie „prečo“. Číslo päť je orientačné – niekedy si vystačíme s dvomi otázkami, inokedy ich treba aj päťdesiat. Táto metóda slúži na predchádzanie domnienkam.
- Druhá technika je používaná na analýzu zmien predchádzajúcich udalosti – používa sa najmä v prípadoch, kde existuje mnoho potenciálnych príčin (dlhšie obdobia, historický kontext - spíšu sa všetky možné príčiny, kategorizujú sa ako interné/externé, ovplyvniteľné/neovplyvniteľné, prechádza sa každou možnou príčinou a posudzuje sa jej relevantnosť, opakovateľnosť alebo náprava, ak je to žiaduce).
- Diagram príčin a následkov, známy aj ako Ishikawov diagram alebo diagram rybej kosti (Fishbone diagram) – ide o vizuálny, no podobne analytický prístup ako 5-krát prečo. Chrbtica ryby predstavuje problém, vetvy a „rebové kosti“ sú pravdepodobné príčiny. Tie môžu byť rozsiahle, no rozdelujeme ich do podkategórií – zvyčajne sú to: vybavenie, proces, mentálna kapacita, účel, očakávanie, marketing, výkon, prostredie, zručnosti, personál.

Je v poriadku požiadať o pomoc, ak si človek nie je istý, ako problém vyriešiť – je to súčasť učenia. Riešenie problémov je zručnosť, ktorú si človek buduje praxou, no a každý pri tom robí chyby. Nikto nemá všetky odpovede - práve preto je tímová práca taká dôležitá. Spolupráca s ostatnými pomáha nájsť riešenia rýchlejšie a zlepšuje komunikačné schopnosti. Práve spoločnou prácou sa lepšie pripravujeme na zvládnutie podobných výziev v budúcnosti.


Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills: Komunikácia

Ciele:

- Rozvíjať asertívne komunikačné zručnosti – mladí ľudia sa naučia, ako si nastaviť hranice a vyjadrovať svoje myšlienky, pocity a potreby jasne.
- Vybaviť mladých ľudí schopnosťou pozorne a empaticky počúvať, aby porozumeli nielen slovám, ale aj emóciám a skrytým motiváciám za odkomunikovanými správami.
- Poskytnúť mladým ľuďom nástroje, pomocou ktorých budú vedieť riešiť konflikty na pracovisku, nevhodné správanie a náročné rozhovory konštruktívnym a rešpektujúcim spôsobom.

Kompetencie:

- Riadenie a zmiernenie konfliktov, riešenie nedorozumení, zvládanie náročných situácií pomocou asertívnej komunikácie a aktívneho počúvania.
- Zlepšenie komunikácie s ostatnými ľuďmi, čo im pomôže na pracovisku pri budovaní lepších a odolnejších vzťahov s kolegami.
- Zlepšenie duševného zdravia prostredníctvom nastavovania hraníc v pracovnom prostredí, čo vedie k zníženiu preťaženia a stresu, no aj k lepšiemu zvládaniu stresujúcich situácií.

 **Metodologický prístup:** Workshop sa zakladá na zážitkovom učení prostredníctvom diskusie a debriefingu, čo mladým ľuďom umožní učiť sa od svojich rovesníkov a na základe reálnych príkladov. Vďaka reálnym pracovným situáciám a asertívnej komunikácii získajú prehľad o bežných problémoch aj reakciách. Metódy učenia: rovesnícke učenie, prezentácia, diskusia, porovnávanie.

 **Účastníci:** 2 facilitátori, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipchart, fixky, stoličky, ceruzky, podklady - pracovné situácie, podklady - prvotná reakcia/asertívna reakcia

 **Trvanie:** 60 minút

▶ Scenár workshopu

Cieľom aktivity je poskytnúť nástroje na rozvoj a precvičenie asertívnej komunikácie a aktívneho počúvania v pracovnom (aj osobnom) prostredí, najmä v situáciách, ktoré môžu vyvolať konflikt, nevhodné správanie (ako sú urážky, obviňovanie). Účastníci získajú praktické skúsenosti k obom témam, čo im pomôže nielen byť profesionálmi na pracovisku, ale z dlhodobého hľadiska to podporí aj ich osobnostný rast a duševné zdravie.

Krok 1. Prvotná reakcia.

Na začiatku účastníci sedia v kruhu. Facilitátor ich rozdelí do trojíc. Keď sú v skupinách, mali by si nájsť pohodlné miesto v miestnosti, kde môžu v súkromí diskutovať. Každá skupina dostane výťažok s pracovnou situáciou alebo výrokom a tiež výťažok - pracovný hárok zameraný na tvorbu odpovedí. Pracovná situácia, scenár alebo výrok sa vzťahujú na pracovné prostredie.

Prvou úlohou účastníkov je prečítať si pracovnú situáciu alebo výrok na hárku. Mali by si vyčleniť chvíľu na pochopenie situácie. Keď tak urobia, facilitátor ich požiada, aby si napísali svoju prvotnú reakciu na danú situáciu na pracovný hárok.

Prvá reakcia je okamžitá, inštinktívna reakcia na situáciu alebo výrok. Účastníci by ju nemali príliš analyzovať – stačí zapísať, čo im prirodzene napadne ako prvé. Facilitátor obmedzí túto fázu písania na maximálne 5 minút. Cieľom je zachovať sviežosť a autenticnosť reakcie. Môže to byť čokoľvek, čo cítia, ale malo by to súvisieť s danou situáciou. Cieľom cvičenia je zachytiť ich prvotné, nefiltrované myšlienky. Táto prvotná reakcia bude neskôr slúžiť ako podklad pre diskusiu o tom, ako možno situáciu riešiť asertívne.

Krok 2. Koncept asertívnej komunikácie a aktívneho počúvania.

Facilitátor by mal začať tým, že vpredu v miestnosti pripraví flipchart, aby ho všetci dobre videli, a napíše naň veľkým písmom „Asertívna komunikácia“. Následne vysvetlí, že cieľom workshopu je naučiť sa o asertívnej komunikácii a aktívnom počúvaní – dve úzko prepojené zručnosti, ktoré sú nevyhnutné pre efektívnu komunikáciu v osobnom aj profesionálnom prostredí.

Asertívna komunikácia pomáha vyjadrovať myšlienky, pocity a potreby sebavedome a jasne. Aktívne počúvanie zase pomáha pochopiť druhých a vhodne reagovať. Obe zručnosti sú kľúčové pre otvorený, úprimný a rešpektujúci dialóg.

Facilitátor vyzve skupinu, aby sa zamyslela nad tým, čo si pod pojmom asertívna komunikácia predstavujú. Opýta sa, či tento pojem už počuli niekedy predtým, či ho poznajú a vyzve ich, aby sa podelili o to, čo si myslia, že znamená. Počas toho ako účastníci zdieľajú svoje postrehy, facilitátor ich návrhy zapisuje na flipchart. Napríklad slová ako „sebavedomie“, „priamočiarosť“, „jasná komunikácia“.

Facilitátor je pozorný voči každému príspevku, ale ak návrhy nezachytávajú pravú podstatu asertívnej komunikácie, jemne skupinu navedie na celistvejšie chápanie pomocou konkrétnych otázok alebo kľúčových slov.

Ak sa skupina zdráha zapojiť alebo majú problém so zdieľaním nápadov, facilitátor ich povzbudí k účasti.

Keď je flipchart zaplnený nápadmi a skupina má jednotný obraz o asertívnej komunikácii, facilitátor prejde k ďalšej časti workshopu, v ktorej sa tieto koncepty prehľbia a precvičia.

Krok 3. Aktívne počúvanie.

Keď už účastníci chápu pojem asertívna komunikácia, facilitátor počúvanie ako doplnkovú zručnosť. Aktívne počúvanie je prvým krokom k asertívnej komunikácii – znamená skutočne počúvať a porozumieť bez súdenia a bez prerušenia. Facilitátor krátko vysvetlí, že cieľom je pozorne vnímať verbálne aj neverbálne signály a nereagovať ihneď.

Facilitátor opäť rozdelí účastníkov do trojíc. Každá skupina si zvolí jedného účastníka, ktorý opíše (čo najdetailnejšie) pracovnú situáciu alebo problém vo svojom scenári a môže zísť aj do osobných prekážok, ktoré by ovplyvnili prácu. Hovoriaci má čas 3 minúty. Ostatní dvaja si budú precvičovať aktívne počúvanie podľa týchto pravidiel:

ÁNO

- Nadväzujeme očný kontakt.
- Môžeme prikývnuť na povzbudenie hovoriaceho.
- Mierne sa nakláňame smerom k hovoriacemu (no zachovávame si primeraný odstup).
- Sústredíme sa na to, čo nám bolo povedané.
- Overujeme si naše porozumenie, ak niečo nie je jasné, spýtame sa na vysvetlenie.
- Kladieme otvorené otázky zamerané na obsah.

NIE

- Neodpovedáme vlastným príbehom, názorom alebo radou.
- Neprerušujeme hovoriaceho.
- Neprípravujeme si odpoveď s riešením.

Po 3 minútach hovoriaci dokončí svoj príbeh. Skupina si zvolí jedného poslucháča, ktorý situáciu zhrnie pre zvyšok účastníkov. Mal by vyjadriť dôležité prvky problému – môže požiadať druhého poslucháča o pomoc pri doplnení detailov. Facilitátor potom vyzve skupiny, aby sa zamysleli nad tým, čo si všimli – aké emócie, motivácie a skryté problémy boli v príbehu.

Krok 4. Asertívna reakcia.

Facilitátor následne predstaví pravidlá a tipy pre asertívnu komunikáciu (mal by ich mať už vopred pripravené na flipcharte):

- Používaj „ja-výroky“.
- Povedz „nie“ v kombinácii s pochvalou.
- Maj jednotnú správu.
- Zohľadni pocity a názory ostatných.
- Buď vecný v tom, čo sa ti nepáči.
- Uveď správanie, následky a pocity.

Facilitátor vyzve účastníkov, aby doplnili pracovný hárok, ktorý dostali na začiatku, o asertívnu odpoveď alebo možný dialóg, no maximálne 10 vetami. Po dokončení sa všetci opäť stretnú a každá skupina predstaví svoje asertívne reakcie zvyšku. To umožní každému počuť rôzne prístupy a poučiť sa z nich.

🗨️ Debriefing a závery

Po aktivite facilitátor vyzve účastníkov, aby sa zamysleli a poskytli spätnú väzbu pomocou otvorených otázok. V reflexii sú jednotlivé otázky týkajúce sa účastníkov aktívneho počúvania – jedna otázka týkajúca sa poslucháča a druhá hovoriaceho.

? Otázky na zamyslenie:

- Pre hovoriacich: Ako ste sa cítili, keď vás niekto počúval?
- Pre poslucháčov: Ako ste sa cítili pri počúvaní?
- Ktoré konkrétne techniky z dnešného workshopu považujete za najprínosnejšie vo vašom pracovnom alebo osobnom živote?
- Ktorá reakcia podľa vás pôsobí profesionálnejšie: prvotná alebo asertívna – a viete si spomenúť na nedávnu situáciu, v ktorej by vám mohla pomôcť asertívna komunikácia?
- Čo si myslíte o asertívnej komunikácii?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Asertivita zahŕňa vyjadrovanie vašich potrieb, myšlienok a pocitov jasným a rešpektujúcim spôsobom bez obviňovania alebo útokov na iných, taktiež aj zastávanie si svojich práv, pričom zároveň rešpektujeme práva druhých.
- Pri neaktívnom počúvaní si ľudia často pripravujú svoju odpoveď ešte počas toho, ako druhý rozpráva, čo vedie k nedorozumeniam a zmeškaným emocionálnym signálom.
- Asertívna komunikácia a aktívne počúvanie sú veľkou súčasťou osobného a aj profesionálneho rozvoja.

🔑 Užitočné poznámky pre facilitátora

Uistite sa, že na začiatku workshopu nastavíte atmosféru porozumenia zdôraznením dôležitosti asertívnej komunikácie a aktívneho počúvania spôsobom, ktorý je účastníkom blízky. Môže pomôcť, ak uvediete konkrétne príklady bežných problémov na pracovisku (podobné tým v pracovných hárkoch), aby sa tieto koncepty stali pochopiteľnejšími. Taktiež počas vedenia povzbudzujte účastníkov, aby sa nezamýšľali len nad činmi, ale aj nad tým, ako sa pri týchto činoch cítia, aby lepšie pochopili emocionálny dopad svojej komunikácie. Podpora počas tejto aktivity je veľmi dôležitá.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Je časté, že počúvame, aby sme odpovedali, počúvame bez toho, aby sme naozaj počuli, počúvame len preto, aby sme zdieľali vlastné názory a skúsenosti. Zvyčajne, keď niekto hovorí, už si pripravujeme odpoveď. Kľúčovými prvkami počúvania sú priestor a sústredenie. Je nevyhnutné, aby facilitátor vysvetlil, že nepozorné a neefektívne počúvanie sú hlavnými príčinami mnohých nedorozumení v komunikácii a teda aj konfliktov. Cieľom aktívneho počúvania nie je len porozumenie správe, ale porozumenie motivácii, zámeru a iným skrytým aspektom. Asertívna komunikácia a aktívne počúvanie nie sú vrodené črty, ale niečo, čo sa môžeme naučiť opakovaným cvičením – či už v škole, doma alebo v pracovnom prostredí.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Pripravte si flipcharty vopred.
- Facilitátori by mali byť veľmi presní v príkladoch, ktoré používajú.

📖 Podklady

Pracovné situácie

Situácia 1

Kolega vás opakovane žiada, aby ste za neho prebrali prácu alebo sa ujali dodatočných úloh. Je pravda, že ste väčším odborníkom než on, ale tieto úlohy vám neboli pridelené a nie sú vašou zodpovednosťou. Táto situácia trvá už dlhšiu dobu a tento kolega si na týždenných poradách privlastňuje zásluhy za vašu prácu (manažér často predpokladá, že ste urobili chybu, bez toho, aby overil fakty).

Situácia 2

Počas tímovej porady váš manažér kritizuje vašu prácu pred kolegami slovami: "Táto správa je plná chýb. Musíte byť dôslednejší." Tento komentár vás zaskočí a spôsobí vám rozpaky a zahanbenie. Jeho tón je ostrý a váš manažér neposkytne konkrétnu spätnú väzbu ohľadom toho, čo bolo nesprávne alebo ako sa zlepšiť. Čo je ešte horšie, predtým odovzdal správu na kontrolu skúsenejšiemu kolegovi, ale vás nikdy nepožiadal o vykonanie akýchkoľvek úprav. Teraz sa cítite ponížený, frustrovaný a zmätený. Neviete, či bola vaša práca skutočne chybná, alebo či došlo k nedorozumeniu. Taktiež sa obávate, že vás kolegovia teraz vidia ako nekompetentného.

Situácia 3

Váš kolega bežne predpokladá, že zostanete v práci dlhšie, aby ste dokončili úlohy, aj keď vaša oficiálna pracovná doba už skončila. Hoci ste ochotný byť flexibilný, keď je to nutné, toto očakávanie sa stalo normou, nie výnimkou. Cítite tlak, aby ste zostali dlhšie, ale zároveň chcete udržiavať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom bez toho, aby ste pôsobili nezaujato. Kolega z tímu často žiada o pomoc na poslednú chvíľu tesne predtým, než sa chystáte odísť: "Som zavalený prácou a toto musí byť hotové ešte dnes. Môžete zostať trochu dlhšie a pomôcť mi?"

Situácia 4

Vy a váš kolega ste obaja zodpovední za prípravu prezentácie. Kvôli rozdeleniu pracovnej záťaže ste zatiaľ neprispeli tolko, koľko očakával. Namiesto priameho riešenia problému pošle e-mail tohto znenia: Predmet: Príprava prezentácie "Asi to budem musieť urobiť sám, keďže nikto iný zrejme nemá čas. Dúfajme, že to dopadne dobre aj bez príspevku všetkých." Teraz sa cítite byť postavený do neprijemnej situácie. E-mail naznačuje, že neprispievate, ale namiesto priamej žiadosti o pomoc váš kolega používa sarkazmus na vyjadrenie frustrácie. Môžete sa cítiť defenzívne, frustrované, alebo dokonca byť v pokušení e-mail ignorovať.

Situácia 5

Váš tím vás často pozýva na stretnutia po práci, akými sú napríklad večierky, tímové večere alebo víkendové výlety. Hoci oceňujete ich snahu budovať tímovú súdržnosť, uprednostňujete oddelenie pracovného a osobného života. Keď však odmietnete, reagujú prekvapením, sklamaním, alebo dokonca miernou kritikou, čo vo vás vyvoláva pocit viny alebo vylúčenia.

Situácia 6

Dostanete novú úlohu od svojho manažéra, ale jeho pokyny sú nejasné, čo vo vás zanecháva pocit neistoty ohľadom toho, čo sa očakáva. Nie ste si istý, čo znamená "podrobne". Keď neskôr pristúpite k manažérovi a požiadate o upresnenie, reaguje s frustráciou: "Už ste robili správy predtým – jednoducho robte to, čo obvykle! Nemám čas všetko vysvetľovať." Teraz sa cítite byť v pasci. Ak budete pokračovať bez vysvetlenia, možno nesplníte jeho očakávania. Ale ak budete ďalej naliehať, obávate sa, že ho rozčúlite.

Prvotná reakcia - asertívna reakcia

Pracovný problém	Prvotná reakcia/ odpoveď: Čo by ste spravili?	Asertívna reakcia/ odpoveď: Čo by bolo najlepšie urobiť z dlhodobého hľadiska?
<p>Kolega vás opakovane žiada, aby ste za neho prebrali prácu alebo sa ujali dodatočných úloh. Je pravda, že ste väčším odborníkom než on, ale tieto úlohy vám neboli pridelené a nie sú vašou zodpovednosťou. Táto situácia trvá už dlhšiu dobu a tento kolega si na týždenných poradách privlastňuje zásluhy za vašu prácu (manažér často predpokladá, že ste urobili chybu, bez toho, aby overil fakty).</p>		
<p>Počas tímovej porady vás manažér kritizuje vašu prácu pred kolegami slovami: "Táto správa je plná chýb. Musíte byť dôslednejší." Tento komentár vás zaskočí a spôsobí vám rozpaky a zahanbenie. Jeho tón je ostrý a váš manažér neposkytne konkrétnu spätnú väzbu ohľadom toho, čo bolo nesprávne alebo ako sa zlepšiť. Čo je ešte horšie, predtým odovzdal správu na kontrolu skúsenejšiemu kolegovi, ale vás nikdy nepožiadal o vykonanie akýchkoľvek úprav.</p>		

Teraz sa cítite ponížený, frustrovaný a zmätený. Neviete, či bola vaša práca skutočne chybná, alebo či došlo k nedorozumeniu. Taktiež sa obávate, že vás kolegovia teraz vidia ako nekompetentného.

Váš kolega bežne predpokladá, že zostanete v práci dlhšie, aby ste dokončili úlohy, aj keď vaša oficiálna pracovná doba už skončila. Hoci ste ochotný byť flexibilný, keď je to nutné, toto očakávanie sa stalo normou, nie výnimkou. Cítite tlak, aby ste zostali dlhšie, ale zároveň chcete udržiavať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom bez toho, aby ste pôsobili nezaujato. Kolega z tímu často žiada o pomoc na poslednú chvíľu tesne predtým, než sa chystáte odísť: "Som zavalený prácou a toto musí byť hotové ešte dnes. Môžete zostať trochu dlhšie a pomôcť mi?"

Vy a váš kolega ste obaja zodpovední za prípravu prezentácie. Kvôli rozdeleniu pracovnej záťaže ste zatiaľ neprispeli toľko, koľko očakával. Namiesto priameho riešenia problému pošle e-mail tohto znenia:

<p>Predmet: Príprava prezentácie "Asi to budem musieť urobiť sám, keďže nikto iný zrejme nemá čas. Dúfajme, že to dopadne dobre aj bez príspevku všetkých." Teraz sa cítite byť postavený do nepríjemnej situácie. E-mail naznačuje, že neprispievate, ale namiesto priamej žiadosti o pomoc váš kolega používa sarkazmus na vyjadrenie frustrácie. Môžete sa cítiť defenzívne, frustrované, alebo dokonca byť v pokušení e-mail ignorovať.</p>		
<p>Váš tím vás často pozýva na stretnutia po práci, akými sú napríklad večierky, tímové večere alebo víkendové výlety. Hoci oceňujete ich snahu budovať tímovú súdržnosť, uprednostňujete oddelenie pracovného a osobného života. Keď však odmietnete, reagujú prekvapením, sklamaním, alebo dokonca miernou kritikou, čo vo vás vyvoláva pocit viny alebo vylúčenia.</p>		
<p>Dostanete novú úlohu od svojho manažéra, ale jeho pokyny sú nejasné, čo vo vás zanecháva pocit neistoty ohľadom toho, čo sa očakáva. Nie ste si istý, čo znamená "podrobne".</p>		

Keď neskôr pristúpite k manažérovi a požiadate o upresnenie, reaguje s frustráciou: "Už ste robili správy predtým – jednoducho robte to, čo obvykle! Nemám čas všetko vysvetľovať." Teraz sa cítite byť v pasci. Ak budete pokračovať bez vysvetlenia, možno nesplníte jeho očakávania. Ale ak budete ďalej naliehať, obávate sa, že ho rozčúlite.




Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills: Tímová práca a líderstvo

Ciele:


- Pripraviť účastníkov na skutočné profesionálne prostredie prostredníctvom štruktúrovaného, no flexibilného cvičenia zameraného na riešenie problémov.
- Pochopiť vplyv rôznych rolí pri rozhodovaní a vyvinúť stratégie na spoločné riešenie problémov pod tlakom.
- Poskytnúť mladým ľuďom bezpečný priestor na zapojenie sa do profesionálnej diskusie a umožniť im zažiť zodpovednosti pracovných rolí v prostredí bez rizika.

Kompetencie:

- Pochopenie rôznych rolí v tíme a ich zodpovedností, pričom je potrebné vyvážiť osobné názory s názormi skupiny.
- Jasné a presvedčivé vyjadrovanie myšlienok pod stresom a tlakom, účasť na konštruktívnych debatách a profesionálnych diskusiách.
- Vyhodnotenie rizík a dôsledkov pred prijatím rozhodnutí, ktoré ovplyvňujú ostatných a pochopenie tímovej práce ako profesionálneho spoločenstva s organizačnou hierarchiou a zodpovednosťami rolí.
- Získanie sebadôvery pri verejnom vystupovaní a formálnych diskusiách.
- Rozpoznanie toho, ako rôzne štýly vedenia ovplyvňujú dynamiku tímu a pochopenie vlastných hodnôt v rámci toho.

 **Metodologický prístup:** Workshop sa opiera o zážitkové učenie - hlavný prístup. Ten pomáha mladým ľuďom zažiť reálne situácie prostredníctvom simulácie a hrania rolí; týmto spôsobom budú mať účastníci šancu zažiť skúsenosť pracovného stretnutia s potrebou predvídať a prispôbiť sa neočakávanému. Najdôležitejšie vyučovacie metódy použité v tomto workshope sú: kooperatívne učenie, vzájomné rovesnícke učenie sa, diskusia, diferenciacia a kladenie otázok – všetky zahrnuté v prístupe, ktorý je zameraný na učiaceho sa účastníka.

 **Účastníci:** 2 facilitátori, 10 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** miestnosť, stôl, 10 stoličiek, papier, ceruzky, kartičky s rolami, kartičky s popisom rolí, stopky, podklady k simulácii, podklady s podpornými otázkami k simulácii

 **Trvanie:** 60 minút

▶ Scenár workshopu

Aktivita sa zameriava na zažitie skutočného profesionálneho prostredia, profesionálneho spoločenstva s ľuďmi, ktorí môžu byť odlišní od vás. Otázka, ktorá sa vynorí, je to, ako pracovať s niekým, keď máme rozdielne ciele? A aká je úloha líderstva a vedenia v rámci tímovej práce? Krok 1. Príprava a úvod.

Pripravte dva stoly, každý s piatimi miestami. Môžu tam byť papiere na dodatočné poznámky a ceruzky, ak si chcú účastníci niečo zapísať. Pred každým miestom sú roly napísané na kartičkách (iba roly), ktoré facilitátor pripraví vopred. Účastníci sú potom rozdelení do skupín po piatich. Ak nie je rovnomerný počet účastníkov, facilitátori ich môžu rozdeliť do menších skupín (len dajte pozor na počet kartičiek a materiálov). Facilitátor rozdelí účastníkov do tímov interaktívnym spôsobom podľa vlastného výberu v maximálnom trvaní 10 minút. Facilitátor vyzve každý tím, aby sa posadil a náhodne pridelil roly členom tímu.

Roly sú:

- CEO - (generálny riaditeľ spoločnosti)
- chef manager
- delivery manager
- design manager
- finances manager

Facilitátor potom vysvetlí situáciu, v ktorej sa ocitli. Situácia sa odohráva v podniku na výrobu svadobných tort, ktorý má objednávku na svadobnú tortu s 10 poschodiami s jahodami a banánmi. No ale dodávateľ ovocia nedodal jahody včas, takže nie sú k dispozícii. Tím sa stretáva, aby diskutoval o tom, ako tento problém vyriešiť. Je to naliehavá situácia, pretože torta musí byť doručená o 2 dni. Dôležitá poznámka: všetci na tomto stretnutí majú výborný plat, ale ľudia pracujúci na oddeleniach ho možno nemajú.

Je priestor na ďalšie otázky od účastníkov, t.j. otvorený priestor pre otázky účastníkov. Facilitátor vysvetlí, že sa ho/jej môžu pýtať na čokoľvek ohľadom situácie, ale facilitátor môže odpovedať iba „áno“, „nie“, „nie je relevantné“ a „neodpoviem“.

Krok 2. Navrhните svoju rolu.

Facilitátor odovzdá každému účastníkovi popisnú kartu rolí účastníkov, ich kontexty (nižšie). Facilitátor dá účastníkom 2 – 3 minúty na dôkladné prečítanie. Účastníci sú po prečítaní informovaní o svojich rolách/zodpovednostiach, ako aj o svojich zručnostiach/charakteristikách pre simulácie. Facilitátor potom požiada, aby každý odovzdal svoju popisnú kartu osobe po pravici, ktorá si ju môže prečítať (môžu si tiež poznačiť ceruzkou, ak ich niečo zaujme). Toto môže trvať 2 – 3 minúty. Facilitátor požiada účastníkov, aby vrátili kartu svojmu susedovi.

Potom facilitátor požiada účastníkov, aby sa postavili do dvoch kruhov, zavreli oči na 10 minút a požiada ich, aby si predstavili svoju rolu. Facilitátor by ich mal podporovať otázkami.

- Akým typom lídra ste vo svojej role?
- Ako kráča?
- Aké gestá používa? (účastníci si to môžu vyskúšať)
- Ako je oblečený/á?
- Je na ňom/nej niečo zvláštne?
- Aké slová používa často?
- Aký je jeho/jej postoj k nadriadeným a podriadeným?
- Je možno rebel?

Facilitátor môže v prípade potreby pridať relevantné otázky. Keď účastníci skončia, facilitátor ich požiada, aby načrtli niekoľko kľúčových myšlienok o svojich rolách a urobili si poznámky na papier.

Krok 3. Simulácia.

Každý facilitátor sa potom posadí k jednému stolu. Facilitátori informujú, že cieľom aktivity je nájsť možné riešenia prostredníctvom simulácie. Riešenie nemusí byť uspokojujivé pre každú zahrnutú rolu a je v poriadku, ak nenájdu žiadne riešenie. Facilitátor požiada účastníkov, aby si urobili poznámky o jednom až troch možných riešeniach situácie, ktoré by boli prijateľné z hľadiska ich roly. Dá im maximálne 10 minút na brainstorming riešení.

Facilitátor predstaví 2 pravidlá simulácie:
CEO vedie stretnutie.
Každý by mal predstaviť svoju myšlienku.

Facilitátor dá osobe v role CEO nižšie uvedený materiál, aby si robila poznámky. Účastníci majú 20 minút na simuláciu. V prípade potreby to môže byť skrátené alebo predĺžené.

Debriefing a závery

Mladí ľudia nie sú zvyknutí na kontext pracovného stretnutia, zvyčajne to pôsobí ako nebezpečný priestor, kde sa môžu cítiť neisto kvôli nedostatočnej príprave v zručnosti verejného vystupovania a účasti na formálnom stretnutí. Aby sme im pomohli prekonať prekážky, ktoré sa môžu vyskytnúť, workshop je navrhnutý tak, aby zlepšil sebadôveru a priniesol im reálnu situáciu, ktorá im pomôže pripraviť sa na ich profesionálnu kariéru. Preto by mal facilitátor ukončiť aktivitu krátkym zhodnotením a závermi.

Facilitátor požiada všetkých účastníkov, aby sa vrátili do kruhu a rozdelí ich do dvojíc, každého z jednej skupiny s rovnakou rolou. Ak je počet nepárny, zvyšní účastníci by mali hodnotiť s facilitátorom. Účastníci porovnávajú skúsenosti so svojim „dvojníkom“ počas 10 – 15 minút. Po ukončení porovnávania facilitátor neskôr požiada o zdieľanie ich zistení.

? Otázky na zamyslenie:

- Ako ste sa cítili pri hraní svojej role, bolo to náročné?
- Ako zvládol CEO svoju vedúcu úlohu, bol/a ovplyvnený/á, aký bol štýl vedenia?
- Aké vodcovské kvality boli v tejto situácii najužitočnejšie?
- Ako dobre spolupracoval váš tím a ako ovplyvnili diskusiu perspektívy rôznych rolí?
- Ktoré prvky tímovej práce a vedenia sú pre vás dôležité?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Príprava na pracovné stretnutie je kontext, na ktorom sa zúčastňujú rôzne myšlienky a ľudia (jasný program, výsledok, typ stretnutia a rešpektujúca atmosféra).
- Každý člen tímu zohráva dôležitú úlohu v rozhodovacom procese a tímová práca sa opiera o uznanie a rešpektovanie rôznych zodpovedností. Tímy fungujú najlepšie, keď si každá rola uvedomuje svoje zodpovednosti a zároveň je otvorená spolupráci.
- Chyby a výzvy v simulácii sú príležitosťami na učenie. Najlepší odborníci sa neustále zlepšujú prostredníctvom skúseností a reflexie. Tímy často musia robiť kompromisy, aby dospeli k fungujúcemu riešeniu a nezhody sú súčasťou procesu.

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Ak je skupina pokročilá, facilitátor môže použiť pre zhrnutie a záver grafickú facilitáciu podľa Tuckmanovho modelu.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Pracovné stretnutia sú tímové zážitky. Závisia od osobnosti členov tímu, ich „chémie“ a nálady, v ktorej sa nachádzajú v danom čase. Nezabúdajte, že nikto nie je dokonalý a dôkladná príprava na stretnutie môže výrazne zvýšiť mieru úspechu.

💡 Tipy pre facilitátorov

Tento workshop je navrhnutý tak, aby sa rozvíjal čo najprirodzenejším spôsobom. Z tohto dôvodu by facilitátor nemal prerušovať simuláciu, aj keď sa medzi účastníkmi objaví určité napätie - účastníci by mali byť jediní, ktorí zodpovedajú za výsledky. Facilitátor by mal byť veľmi pozorný a vnímavý voči účastníkom, najmä v kroku 3 počas simulácie. Existujú 2 potenciálne riziká: 1) účastníci nie sú dostatočne zapojení; 2) účastníci si môžu vziať veci osobne, emocionálne.

Ak účastníci nie sú dostatočne zapojení, nižšie sú uvedené niektoré možné otázky na začatie simulácie. Ak si účastníci začnú brať veci osobne, začnú reagovať emocionálne a prekračovať hranice, zastavte simuláciu. Počas zhrnutia sa venujte prekračovaniu hraníc a emóciám, ktoré k tomu viedli. Odporúča sa pristupovať k tomu ako k príležitosti na učenia sa.

📖 Podklady

Popisy rolí

ROLA	POPIS	ZRUČNOSTI/CHARAKTERISTIKA
CEO - generálny riaditeľ spoločnosti (líder))	Snaží sa dosiahnuť konsenzus a hľadá najlepšie riešenie pre spoločnosť. Prijíma konečné rozhodnutie.	Blízky priateľ/priateľka nevesty, ktorá si objednala tortu, čo naňho/na ňu vytvára dodatočný nátlak. Nevesta miluje jahody. Lahko mení svoj názor.

Chef manager	Má na starosti kuchárov; musí spraviť ďalšiu tortu, je osobou, ktorá komunikuje priamo so zamestnancami.	Začne sa brániť, keď sa niekto pokúsi zmeniť jeho/jej nápady. Veľmi sa bojí o svojich zamestnancov, najmä keď vie, že toto oddelenie je pomerne vykorisťované.
Delivery manager	Bude pracovať nadčasy, aby vyzdvihol čokoľvek, čo tím potrebuje, keďže dobre pozná dodávateľov.	Rozpráva veľmi nahlas. Zarába menej peňazí ako ostatné oddelenia, takže si nemyslí, že by jeho oddelenie malo pracovať nadčasy. Má veľa nadčasov, keďže si neuvedomuje, že ho/ju jeho/jej tím doručovateľov vykorisťuje.
Design manager	Bude musieť rýchlo prepracovať dizajn torty a zaberie mu/jej to 4 hodiny po jeho/jej 7-hodinovom pracovnom dni.	Kreatívny/a, prerušuje svojich kolegov. Už musel/a prepracovať dizajn torty 2-krát tento mesiac kvôli "nedorozumeniam" (ako ich on/ona nazýva) so šéfkuchárom a klientmi. Jeho/jej tím má výsady, keďže sú tí kreatívni, ale nevnímajú to ako výsadu, ale ako samozrejmosť.
Finances manager	Bude musieť upraviť mesačný rozpočet, aby prekonal/a túto prekážku. Už pripravil/a rozpočet na mesiac, takže bude musieť urobiť zmeny v harmonograme.	Myslí si, že má vždy pravdu. Minulý mesiac už musel/a zmeniť rozpočet kvôli problémom s rolami design manager a delivery manager. Je problém s limitom na bankovej karte, nie je možné uskutočniť online nákup.

Zoznam riešení generálneho riaditeľa

Možné riešenie	Navrhnuté kým	-	+	Možné dôsledky a pre koho	Schválené kým

Podporné otázky k simulácii

- Aké sú naše alternatívne možnosti, aby sme nahradili jahody?
- Ako táto záležitosť ovplyvní našu povest' u nevesty a budúcich klientov?
- Môžeme prepracovať dizajn torty bez jahôd a zároveň uspokojiť nevestu?
- Aké sú riziká oneskorenia dodávky?
- Môžeme klienta nejako inak kompenzovať, ak nebudeme môcť získať jahody?
- Ako zabezpečíme, aby sa to už neopakovalo?
- Máme na sklade iné ovocie, ktoré by sme mohli použiť namiesto jahôd?
- Môžeme pripraviť tortu s mrazenými jahodami?
- Bude to vyžadovať nadčasy pre personál kuchyne?
- Čo sa stane, ak nebude nevesta spokojná s náhradou?
- Môžeme namiesto jednej veľkej 10-poschodovej torty urobiť dve menšie?
- Môžeme zaručiť kvalitu alternatívnej torty?
- Sú nejaké iné čakajúce objednávky, ktoré budú ovplyvnené?
- Akú podporu mám od ostatných oddelení na vyriešenie tohto problému?
- Čo sa stane, ak oneskoríme dodávku?
- Môžeme zabezpečiť rozdelenú dodávku (najprv tortu, potom jahody)?
- Ako to ovplyvní vaše tímy?
- Aké dopravné zdroje potrebujem pre objednávku na poslednú chvíľu?
- Kto bude zodpovedný za rokovanie s novým dodávateľom?
- Schváli klient nový dizajn bez jahôd?
- Aké alternatívy ovocia vyzerajú vizuálne príťažlivo?
- Ak použijeme iné ovocie, bude sa hodiť k celkovej chuti torty?
- Ako to ovplyvní časový harmonogram výroby?
- Ako to ovplyvní povest' našej značky?
- Ak urobíme zmenu, mali by sme najprv informovať klienta?
- Aké záložné návrhy máme, ktoré môžeme použiť?
- Aké sú finančné riziká ponúknutia zľavy klientovi?
- Ako to ovplyvní náš mesačný rozpočet?
- Aké sú náklady na prepracovanie dizajnu torty?

- Môžeme zvýšiť cenu torty kvôli dodatočnému úsiliu?
- Ak oneskoríme dodávku, bude za to finančná pokuta?
- Ovplyvnia náklady na prácu nadčas našu celkovú ziskovosť?


Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills: Prispôsobivosť

Ciele:


- Pomôcť účastníkom rozpoznať ich reakcie na zmenu.
- Umožniť účastníkom identifikovať ich najslabšie a najsilnejšie stránky prispôsobivosti - adaptability.
- Vytvoriť individualizovanú stratégiu prispôsobivosti účastníkmi, a to pre seba samých.

Kompetencie:

- Rozvíjanie nastavenia mysle na osobnostný rast.
- Zvládanie kariérnych zmien pri prispôbovaní sa novým situáciám, tým udržiavanie flexibility v kariérom plánovaní.
- Pochopenie osobných silných stránok a oblastí na rast v kariérovej adaptabilite, čo povedie k informovanejšiemu rozhodovaniu.
- Vypracovanie akčných plánov na zlepšenie slabších stránok adaptability a stanovenie jasných, dosiahnuteľných krokov na zlepšenie kariérovej prispôsobivosti.

 **Metodologický prístup:** Metodologický prístup v tomto workshope je zážitkový a participatívny. Účastníci sa zapájajú do vedenej osobnej reflexie a sebahodnotenia. Metodologický prístup zahŕňa aj pomoc, zdieľanie a učenie sa medzi rovesníkmi, ako aj skupinovú diskusiu a štruktúrovanú konverzáciu, diskusiu.

 **Účastníci:** 2 facilitátori, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipchart, fixky, podklady - Škála kariérovej adaptability, podklady - Hodnotiaci kľúč, perá, ceruzky, podklady - Akčné kroky, stoličky, stopky

 **Trvanie:** 90 minút

► Scenár workshopu

Krok 1. Úvod - zmena.

Účastníci sedia v kruhu, čím sa vytvára otvorené a inkluzívne prostredie, kde sa každý môže vidieť a komunikovať s ostatnými. Facilitátor stojí vpredu, napíše slovo "ZMENA" veľkým hrubým písmom na flipchart alebo tabuľu tak, aby bolo viditeľné pre všetkých účastníkov. Facilitátor potom vyzve účastníkov, aby sa na chvíľu zamysleli nad týmto slovom a opýta sa ich, aká je ich prvá myšlienka alebo pocit, či im to prináša nadšenie alebo niečo iné.

Facilitátor by mal zapisovať všetko, čo účastníci vyjadria, môže to siahť od nadšenia a optimizmu až po váhanie alebo nepohodlie. Pri zapisovaní odpovedí facilitátor zhrnie spoločné témy na flipcharte, emócie kategorizuje do pozitívnych, neutrálnych alebo podnetných vnímaní zmeny a spojí ich s mäkkou zručnosťou - prispôbivosťou, adaptabilitou. Viac o tomto spojení nájdete v časti Užitočné poznámky pre účastníkov.

Krok 2. Hodnotenie mojej kariérovej adaptability.

Najprv facilitátor predstaví štyri C týkajúce sa adaptability. Materiál nájdete v teoretickom úvode k tomuto workshopu a v sekcii Užitočné poznámky pre facilitátora. Odporúča sa grafická facilitácia, nie prezentácia. Každý účastník dostane vlastný pracovný list, Škálu kariérovej adaptability, ktorá zahŕňa štyri sféry, stránky kariérovej adaptability a jej dvadsaťštyri prvkov v rámci týchto štyroch sfér, šesť pre každú z nich.

- Concern (Záujem) = Položky 1 – 6
- Control (Kontrola) = Položky 7 – 12
- Curiosity (Zvedavosť) = Položky 13 – 18
- Confidence (Sebadôvera) = Položky 19 – 24
- Kariérová adaptabilita = Položky 1 – 24

Facilitátor požiada účastníkov, aby zhodnotili svoje silné a slabé stránky v každej oblasti tým, že označia, či je konkrétny prvok veľmi silný (5) alebo vôbec nie je silný (1) v dotazníku Škála kariérovej adaptability. Facilitátor im na to dá 20 minút. Po tom, čo účastníci skončia, facilitátor predstaví ďalší podklad, Hodnotiaci kľúč. Požiada účastníkov, aby teraz vyhodnotili tieto štyri sféry prostredníctvom sčítania bodov za svoje odpovede. Facilitátor ich prevedie procesom na príklade.

V oblasti záujmu (concern) sú položky od jedna do šesť.

<u>SILNÉ STRÁNKY</u>	Najsilnejší 5	Veľmi silný 4	Silný 3	Trochu silný 2	Nie silný 1
1. Premýšľam o tom, aká bude moja budúcnosť	_____	_____	_____	_____	_____
2. Uvedomenie si, že dnešné rozhodnutia formujú moju budúcnosť	_____	_____	_____	_____	_____
3. Príprava na budúcnosť	_____	_____	_____	_____	_____
4. Uvedomiť si rozhodnutia týkajúce sa vzdelávania a povolania, ktoré musím urobiť	_____	_____	_____	_____	_____
5. Plánovanie, ako dosiahnuť svoje ciele	_____	_____	_____	_____	_____
6. Obavy o moju kariéru	_____	_____	_____	_____	_____

Každý účastník vyplnil Škálu kariérovej adaptability tým, že ohodnotil svoje prvky na stupnici od 1 (vôbec nie je silný) do 5 (veľmi silný) pre každú z 24 položiek. Tieto položky sú rozdelené do štyroch kľúčových sfér kariérovej adaptability:

- Concern (Záujem, položky 1 – 6)
- Control (Kontrola, položky 7 – 12)
- Curiosity (Zvedavosť, položky 13 – 18)
- Confidence (Sebadôvera, položky 19 – 24)

Každá sféra obsahuje šesť položiek a najvyššie možné skóre pre každú sféru je tridsať (keďže 6 položiek × 5 bodov = 30). Po vyplnení dotazníka si účastníci teraz vypočítajú svoje skóre pre každú sféru sčítaním svojich hodnotení pre šesť položiek v danej kategórii. Facilitátor poskytuje usmernenie demonštrovaním príkladu:

Napríklad, povedzme, že účastník má nasledujúce skóre v sfére Concern (Záujem, položky 1 – 6):

- Položka 1: 3
- Položka 2: 4
- Položka 3: 2
- Položka 4: 5
- Položka 5: 2
- Položka 6: 3

Po sčítaní: $3 + 4 + 2 + 5 + 2 + 3 = 19$

Kedže najvyššie možné skóre v sfére Zájum je 30, tento účastník má skóre Zájumu 19. Účastníci potom opakujú tento proces pre ďalšie tri sféry (kontrola, zvedavosť a sebadôvera) sčítaním svojich odpovedí pre príslušné položky. Keď účastníci majú svoje celkové skóre pre všetky štyri sféry, porovnajú ich, aby určili, ktorá sféra je ich najsilnejšia (najvyššie skóre) a ktorá sféra potrebuje najviac zlepšenia (najnižšie skóre).

Napríklad, výsledky účastníka môžu vyzeráť takto:

Concern (Zájum): 19
Control (Kontrola): 12
Curiosity (Zvedavosť): 22
Confidence (Sebadôvera): 29

V tomto prípade je sebadôvera (29) ich najsilnejšia stránka a kontrola (12) je ich najslabšia a mohla by byť stredobodom pre zlepšenie.

Krok 3. Mój plán kariérovej adaptability.

- Facilitátor požiada účastníkov, aby si ponechali vyplnený podklad Škála kariérovej adaptability. Facilitátor rozdelí účastníkov do malých skupín po troch alebo do dvojíc a požiada účastníkov:
- aby zdieľali svoje výsledky adaptability pre každú zo štyroch sfér - sféry, v ktorých sú silní a i tie, ktoré potrebujú zlepšenie,
- aby si stanovili prvé tri kroky na zlepšenie sféry adaptability, ktorú potrebujú zlepšiť,
- aby si vytvorili mantru kariérovej adaptability - vetu, ktorá im bude pripomínať zostať flexibilnými,
- aby si stanovili časový rámec pre opätovné sebahodnotenie.

Facilitátori obmedzia ich čas na 30 minút, no skontrolujú, či účastníci nepotrebujú viac času. Môžu pomôcť a podporiť účastníkov príkladmi v kategórii Podklady - Akčné kroky.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aké emócie alebo myšlienky sa vám vynorili, keď ste sa prvýkrát zamysleli nad slovom "ZMENA", zmenil sa váš pohľad počas workshopu?
- Ako si myslíte, že zlepšenie vašej adaptability ovplyvní vašu kariéru a osobný rast?
- Aké záväzky si dávate sami sebe ohľadom prehodnotenia a sledovania vášho pokroku v priebehu času?
- Ak by ste mohli zhrnúť vaše najväčšie zistenie z tohto workshopu do jednej vety, ako by znela

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Zmena je konštantná, nepredvídateľná a niekedy okamžitá – prispôsobivosť je kľúčovou zručnosťou pre rast a úspech, ale aj zdravší životný štýl.
- Identifikácia vašich silných stránok a oblastí na rast v kariérnej adaptabilite vám umožňuje podniknúť vedomé kroky smerom k osobnému a profesionálnemu rozvoju.
- Celoživotné učenie a zvelaďovanie nastavenia mysle na osobnostný rast sú nevyhnutné.

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Niektorí účastníci si spájajú zmenu s rastom a príležitosťou, zatiaľ čo iní si ju môžu spájať s neistotou a stresom. Facilitátor zabezpečí, aby boli všetky pocity uznané. Zdôraznite, že neexistujú správne alebo nesprávne odpovede, len osobné skúsenosti a perspektívy. Facilitátori musia mať na pamäti túto citlivú tému, keďže mnohí mladí ľudia sa stretávajú s problémami spojenými s nadmernou sebakritikou - facilitátori by mali vytvoriť bezpečný priestor a prostredie. Zamerajte sa na zvelaďenie nastavenia mysle na osobnostný rast aj u seba.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Zmena môže byť náročná, pretože narúša našu rutinu a my sa stretávame s neznámym. Často hľadáme stabilitu, takže keď zažívame neočakávané zmeny, je prirodzené cítiť znepokojenie. Zmena je skôr príležitosť než prekážka – zostávajte otvorení učeniu sa a nastavte svoju myseľ na osobnostný rast.

V pracovnom prostredí je adaptabilita vysoko cenená zručnosť. Všetci sme čelili neočakávanej zmene počas pandémie Covid-19 a všetci sme sa museli prispôbiť vo veľmi krátkom čase. Ale priemyselné odvetvia sa neustále vyvíjajú, pracovné roly sa menia a technologické pokroky nanovo definujú prácu, ako aj pracovné procesy. Organizácie, ktoré podporujú adaptabilitu, vytvárajú odolné tímy, podporujú inovácie a zostávajú konkurencieschopné na meniacom sa trhu. Osobný život je tiež nepredvídateľný: vzťahy sa vyvíjajú, vznikajú neočakávané výzvy a plány nie vždy dopadnú podľa očakávaní.

Tí, ktorí sa dobre prispôbujú, zvládajú stres efektívnejšie, udržiavajú si pozitívny nadhľad a nachádzajú nové príležitosti aj v ťažkých situáciách.

Adaptabilita je schopnosť prispôbiť sa novým situáciám, výzvam a prostrediam. V dnešnom rýchlo sa meniacom svete, ako v našom osobnom, tak aj profesionálnom živote, je schopnosť prijať zmenu nevyhnutnosťou. Efektívna adaptácia vedie k úspechu, naplneniu a odolnosti. Táto mäkká zručnosť nie je len o reagovaní na zmenu – je o aktívnej príprave na ňu. Vyžaduje si sebaopoznanie, emocionálnu odolnosť a ochotu vystúpiť zo svojej komfortnej zóny.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Povzbudzujte účastníkov, aby boli úprimní ohľadom svojich emocionálnych reakcií. Pomôže im to budovať sebaopoznanie ich emocionálnych spúšťačov v neočakávaných pracovných situáciách.
- Povzbudzujte skupiny, aby boli otvorené počas diskusie a uvažovali nad rôznymi perspektívami.
- Ak sa zdá, že účastníci sú zaseknutí, facilitátor môže poskytnúť niekoľko podnetov alebo príkladov stratégií adaptability, ako napríklad preformulovanie výziev ako príležitostí na učenie sa, praktizovanie techník emocionálnej regulácie alebo spoluprácu s ostatnými pre podporu.

Škála kariérovej adaptability

Škála kariérových schopností

Meno _____

Vek _____ Zakrúžkujte prvý: Muž alebo Žena

TRASY

Rôzni ľudia využívajú rôzne silné stránky na budovanie svojej kariéry. Nikto nie je dobrý vo všetkom, každý z nás vyzdvihuje niektoré prednosti viac ako iné. Pomocou nižšie uvedenej stupnice ohodnoťte, do akej miery ste vyvinuli každú z nasledujúcich

<u>SILNÉ STRÁNKY</u>	Najsilnejší	Veľmi silný	Silný	Trochu silný	Nie silný
	5	4	3	2	1
1. Premýšľam o tom, aká bude moja budúcnosť	_____	_____	_____	_____	_____
2. Uvedomenie si, že dnešné rozhodnutia formujú moju budúcnosť	_____	_____	_____	_____	_____
3. Príprava na budúcnosť	_____	_____	_____	_____	_____
4. Uvedomiť si rozhodnutia týkajúce sa vzdelávania a povolania, ktoré musím urobiť	_____	_____	_____	_____	_____
5. Plánovanie, ako dosiahnuť svoje ciele	_____	_____	_____	_____	_____
6. Obavy o moju kariéru	_____	_____	_____	_____	_____
7. Udržiavanie pozitívnej nálady	_____	_____	_____	_____	_____
8. Rozhodovanie podľa seba	_____	_____	_____	_____	_____
9. Prevziať zodpovednosť za svoje činy	_____	_____	_____	_____	_____
10. Trvať na svojom presvedčení	_____	_____	_____	_____	_____
11. Počítam so sebou	_____	_____	_____	_____	_____
12. Robiť to, čo je pre mňa správne	_____	_____	_____	_____	_____

Pomocou nižšie uvedenej stupnice ohodnoťte, do akej miery ste vyvinuli každú z nasledujúcich schopností:

<u>SILNÉ STRÁNKY</u>	Najsilnejší 5	Veľmi silný 4	Silný 3	Trochu silný 2	Nie silný 1
13. Skúmanie môjho okolia	_____	_____	_____	_____	_____
14. Hľadajte príležitosti na rast	_____	_____	_____	_____	_____
15. Skúmanie možností pred výberom	_____	_____	_____	_____	_____
16. Pozorovanie rôznych spôsobov, ako robiť veci	_____	_____	_____	_____	_____
17. Hlboko skúmam otázky, ktoré mám	_____	_____	_____	_____	_____
18. Byť zvedavý na nové príležitosti	_____	_____	_____	_____	_____
19. Efektívne plnenie úloh	_____	_____	_____	_____	_____
20. Dbajte na to, aby ste robili veci dobre	_____	_____	_____	_____	_____
21. Učenie sa novým zručnostiam	_____	_____	_____	_____	_____
22. Pracovať podľa svojich možností	_____	_____	_____	_____	_____
23. Prekonávanie prekážok	_____	_____	_____	_____	_____
24. Riešenie problémov	_____	_____	_____	_____	_____

© 2011 Mark L. Savickas & Erik J. Porfeli

Bodový klúč

Obava = položky 1-6
Kontrola = Položky 7-12
Zaujímavosť = položky 13-18
Dôvera = položky 19-24
Kariérna adaptabilita = položky 1-24

© 2011 Mark L. Savickas & Erik J. Porfeli

Akčné kroky

- Stanovte si 5-ročnú kariérnu víziu a zapíšte si, čo chcete dosiahnuť.
- Preskúmajte trendy v odvetviach, aby ste pochopili, kam sa váš odbor uberá.
- Vytvorte si plán stanovovania cieľov s dennými a týždennými úlohami zameranými na kariérny rozvoj.
- Vyhľadajte mentora z radov skúsených profesionálov, ktorí vám môžu pomôcť pri rozhodovaní.
- Aktualizujte si vlastný životopis a profil na LinkedIn každých šesť mesiacov.
- Každý rok absolvujte aspoň jeden kurz relevantný pre vašu kariéru.
- Zúčastňujte sa kariérnych veľtrhov a workshopov, aby ste preskúmali rôzne kariérne cesty.
- Robte informačné rozhovory s odborníkmi z oblastí, ktoré vás zaujímajú.
- Rozdeľte si dlhodobé kariérne ciele na krátkodobé míľniky.
- Používajte kariérny plánovač alebo digitálny nástroj na sledovanie pokroku.
- Naplánujte si štvrtročné kariérne sebahodnotenie, aby ste zhodnotili svoj pokrok.
- Prihláste sa na odber newsletterov a správ relevantných pre vaše odvetvie, aby ste sa neustále vzdelávali.
- Precvičujte si pozitívne afirmácie, ktoré vám pomôžu udržiavať si motiváciu.
- Staňte sa súčasťou profesionálnych komúnít, ktoré vás inšpirujú k rastu.
- Pri rozhodovaní o kariére používajte rámec pre rozhodovanie (napr. zoznam pre a proti).
- Dôverujte vlastným inštinktom a minulým skúsenostiam pri výbere príležitostí.
- Vedzte si kariérny denník, kde budete sa budete zamýšľať nad úspechmi aj chybami.
- Vytvorte si partnerský systém s kolegom alebo mentorom, tí vás budú podporovať.
- Otvorene komunikujte vaše vlastné hodnoty v profesionálnych situáciách.
- Zapájajte sa do diskusií o etickom rozhodovaní na pracovisku.
- Budujte si sebestačnosť tým, že sa ujmete samostatných projektov.
- Vypracujte si plán sebazdokonaľovania, ktorý zahŕňa osobné aj kariérne zručnosti.
- Naučte sa povedať nie pracovným ponukám, ktoré nie sú v súlade s vašimi hodnotami.
- Uprednostňujte rovnováhu medzi prácou a súkromím a dbajte na vaše duševné zdravie.
- Navštívte pracoviská firiem v rôznych odvetviach, a to aby ste získali lepšiu predstavu o nich.
- Zúčastnite sa shadowingu, aby ste videli rôzne pracovné pozície v praxi.
- Stanovte si cieľ zúčastniť sa troch networkingových podujatí ročne.
- Dobrovoľne sa zapojte do medzirezortných tímových projektov, aby ste získali širšie skúsenosti.
- Predtým, než spravíte kariérne rozhodnutie, preskúmajte trendy na trhu práce.
- Porovnajte možné kariérne cesty na základe potenciálu rastu a spokojnosti v práci.
- Pýtajte sa kolegov na ich pracovné stratégie a osvedčené postupy.
- Čítajte knihy a prípadové štúdie o úspešných profesionáloch vo svojom odbore.
- Vstúpte do odborných skupín a pokladajte otázky expertom v danom odvetví.
- Vytvorte si zoznam kariérnych otázok a hľadajte odpovede u mentorov alebo prostredníctvom prieskumu.
- Prihláste sa na pracovné upozornenia v rôznych odvetviach, aby ste mali prehľad.
- Experimentujte s vedľajšími projektmi alebo freelancingom v nových oblastiach.


Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills: Riešenie problémov


Ciele:


- Analyzovať komplexné, reálne scenáre na pracovisku, identifikovať kľúčové problémy a kriticky myslieť pri vývoji efektívnych riešení.
- Podporiť tímovú prácu vyžadovaním spolupráce od účastníkov a využitie silných stránok jednotlivých členov pri riešení problémov v časovom obmedzení.
- Predstaviť účastníkom štruktúrované metódy riešenia problémov, ako napríklad metódu 5-krát prečo, na identifikáciu základných príčin a vypracovanie cielených riešení.

Kompetencie:

- Rozvíjanie schopnosti kriticky myslieť, identifikovať problémy a prichádzať s praktickými riešeniami, aj keď pri čelení neočakávaným výzvam.
- Učenie sa rôznych techník riešenia problémov.
- Rozvíjanie odolnosti: zotaviť sa a zostať motivovaný po nezdaroch alebo výzvach. Odolní ľudia dokážu zvládnuť neúspech, prispôbiť sa zmenám a udržať svoje zameranie na dlhodobé ciele napriek prekážkam alebo sklamaniam.

 **Metodologický prístup:** Workshop je založený na zážitkovom učení. Úniková hra je metóda, ktorá je založená sama o sebe na zručnostiach riešenia problémov a ich rozvoji. Simuluje reálne problémy, ktoré vyžadujú kreatívne myslenie, kritickú analýzu a rýchle rozhodovanie, podobne ako scenáre na pracovisku.

 **Účastníci:** 3 facilitátori, 15 - 20 účastníkov (4 - 6 účastníci v tíme)

 **Potrebné zdroje:** stopky, stoličky (usporiadané do kruhu), fixky, perá, lepiace papieriky, papier (k dispozícii účastníkom v priebehu únikovej miestnosti), podklady, inbox (schránka) mailov a dodatočné materiály na vytvorenie únikovej miestnosti

 **Trvanie:** 90 - 120 minút

Scenár workshopu

Krok 1. Úvod.

Facilitátor pozve účastníkov, aby sa posadili do kruhu. Vysvetlí dôležitosť zručností riešenia problémov na pracovisku a predstaví výzvu únikovej hry, únikovej miestnosti: účastníci musia vyriešiť krízu na pracovisku nájdením indícií, rozlúštením hádaniek a prijímaním rozhodnutí predtým, než vyprší čas. Indície budú simulovať skutočné problémy na pracovisku, ako sú problémy s klientmi, vnútorné konflikty alebo zlyhania systému. Cieľom je efektívne vyriešiť problém za využitia spolupracujúce, aby sa "uniklo" z krízy.

Krok 2. Klientska pohotovosť.

Dôležitý klient pošle e-mail o 18:00 s požiadavkou, ktorá mení celý rozsah projektu. Správny e-mail nájdete v kategórii Podklady. V miestnosti je ukrytý vytlačený "inbox" s viacerými e-mailami. Účastníci musia nájsť správny e-mail (ten, ktorý spomína naliehavé zmeny). V e-maile je úloha, hádanka, ktorá vám udáva, čo je potrebné zmeniť (podrobnosti požiadavky). Termín je zajtra ráno. Tím musí konať rýchlo, aby upravil priority, a to bez preťaženia zdrojov. Pokyny pre účastníkov nájdete v kategórii Podklady.

Tímy dostanú zoznam úloh, ktorý zahŕňa všetky aktuálne úlohy. Nájdete ho v kategórii Podklady – úlohy. Tímy by mali zoradiť zoznam úloh, aby rozhodli, čo sa dá stihnúť včas. Zoznam obsahuje potrebné aj nepotrebné úlohy, niektoré sú rozptýlenia. Pomocou triediacej mriežky musia tímy kategorizovať úlohy podľa naliehavosti/dôležitosti. Keď ich správne usporiadajú, dostanú kód pre uzamknutú schránku. Štyri požiadavky zo zmien v e-maile sú kľúčové úlohy, ktoré musia byť uprednostnené. Kód je napísaný v kategórii Podklady a je kľúčom k ďalšiemu kroku.

Tímy dostanú kľúčové informácie o dostupných zdrojoch. Nájdete ich v kategórii Podklady – Dostupné zdroje. Tímy musia rozhodnúť, ako prerozdeliť úlohy, aby vyhoveľi požiadavke na poslednú chvíľu. Po predložení svojho plánu facilitátorovi dostanú schválenie od svojho klienta – to im naznačí, úspešné vyriešenie. Prílohy ich nasmerujú k špecifickým zdrojom tímu, ktoré potrebujú. V maile sa píše "potvrďte mi prijatie tohto e-mailu ČO NAJSKÔR" – to má podporiť tímovú prácu, tímy by mali diskutovať o najlepšom prístupe pred odpoveďou.

Keď tím predloží svoj plán alokácie zdrojov facilitátorovi, dostane záverečný e-mail so schválením od klienta, čo potvrdí, že kríza je úspešne vyriešená! E-mail so schválením klienta nájdete v kategórii Podklady.

Krok 3. Nedostatočne výkonný zamestnanec – prekážka

Každý tím bude uvedený do problému, ktorý riešia. Alex je nedostatočne výkonný zamestnanec. Tím pracuje na projekte s vysokými investíciami, no jeden člen tímu, Alex, sústavne nedodržiava termíny. Toto spôsobuje oneskorenia pre celý tím. Vedenie je znepokojené a tím musí zistiť, prečo má Alex problémy. Popis problému nájdete v kategórii Podklady.

Potom by tímy mali nájsť formulár spätnej väzby, ktorý hodnotí výkon zamestnanca Alexa. Dokument obsahuje kľúčové indície o problémoch Alexa. Formulár spätnej väzby je ukrytý niekde v miestnosti (napríklad vo vnútri organizéra označeného Správa o výkone).

Keď ho tímy nájdú, musia analyzovať odpovede a využiť vhodné užitočné informácie. Tímy musia aplikovať metódu 5-krát prečo - tým, že opakovane odpovedajú na otázku "prečo?", a to až kým neodhalia základnú príčinu. Dostanú pracovný list s prvým "prečo?" už zodpovedaným, základné vyhlásenie problému je: Alex sústavne nedodržiava termíny (pracovný list nájdete v kategórii Podklady). Tímy by mali vyplniť chýbajúce odpovede, aby dokončili proces 5-krát prečo. Keď dôjdu k základnej príčine (nedostatok sebadôvery a školenia), dostanú indíciu, ktorá ich navedie. Túto indíciu nemožno nájsť v kategórii Podklady, keďže závisí od priestoru facilitátora alebo voľby organizácie.

Tímy potom dostanú logickú hádanku s rôznymi motivačnými stratégiami. Hádanka je nastavená ako dedukčná hra. Keď tímy určia správnu motivačnú stratégiu, dostanú záverečnú indíciu (opäť, indíciu nemožno nájsť v kategórii Podklady, keďže závisí od facilitátora alebo voľby organizácie). Kód odomkne box obsahujúci plán zlepšenia Alexa, čo potvrdí, že problém je vyriešený. Plán zlepšenia Alexa nájdete v kategórii Podklady.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aké pocity ste pociťovali počas aktivity zameranej na únikovú miestnosť? V ktorej fáze a v ktorej časti ste mali aké pocity?
- Ako ste pristupovali k diagnostike základnej príčiny Alexových problémov pomocou metódy 5-krát prečo?
- Ako ste zvládali prácu pod tlakom pri riešení krízy na pracovisku?
- Ako ste zabezpečili efektívnu spoluprácu a komunikáciu?
- Spravili ste nejaké chyby? Čo ste sa z nich naučili v procese riešenia problémov a ako sa to dá aplikovať na budúce výzvy?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Dôležitosti zručností riešenia problémov a jeho prvkov (rýchla analýza situácie, stanovenie priorít úloh, spolupráca, hĺbkové skúmanie koreňov/príčin problémov, jasná komunikácia a reflexia o zlepšení).
- Frustrácia je súčasťou riešenia problémov, ale aj učenia sa. Keď sa dostaneme cez fázu frustrácie, získame odmenu – vyriešené problémy a nové poznatky.
- Existuje mnoho rôznych techník riešenia problémov, ako napríklad metóda 5-krát prečo, no ale aj iné, ako napríklad diagram rybej kosti (Fishbone diagram, môžete použiť teoretickú časť). Týmto spôsobom je podporovaných viac účastníkov

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Facilitátor môže použiť škatule a prepojiť indície a priestorové rozloženie, je to na jeho rozhodnutí, avšak vždy existuje táto možnosť: jeden z facilitátorov má všetky ďalšie materiály a indície. Kontroluje, či sú riešenia správne a potom im dáva ďalšiu úlohu. Facilitátor môže byť centrálnou postavou, ktorá riadi priebeh výzvy únikovej miestnosti tým, že má u seba všetky materiály, indície a ďalšie úlohy. Táto rola je dôležitá pre udržanie kontroly nad hrou a zabezpečenie, že tímy postupujú správne, zároveň to umožňuje facilitátorovi kontrolovať presnosť procesu riešenia problémov tímami pred odovzdaním ďalšej úlohy alebo indície. Ale ak je možné, bolo by skvelé vyt

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Frustrácia je prirodzenou súčasťou riešenia problémov a učenia sa. Nastáva vtedy, keď existuje medzera medzi tým, kde sme a kde chceme byť. Aj keď je nepríjemná, núti nás hlbšie sa zaoberať výzvou.

Frustrácia nás povzbudzuje pozeráť sa na problém z nových perspektív a skúšať rôzne prístupy. Hoci to môže byť náročné, pomáha to nášmu mozgu pracovať efektívnejšie, čo vedie ku kreatívnym riešeniam. Keď prekonáme frustráciu, zažijeme odmenu - vyriešenie problému. Tento úspech nielenže vyrieši okamžitý problém, ale aj buduje naše zručnosti riešenia problémov pre budúce výzvy. Tento proces nás učí trpezlivosti, vytrvalosti a prispôsobivosti. Každý vyriešený problém zvyšuje našu sebadôveru a pripravenosť na ďalšiu výzvu. V konečnom dôsledku je frustrácia znakom rastu, ktorý nás robí lepšími pri zvládaní náročných situácií v budúcnosti.

Tipy pre facilitátorov

- Pred príchodom do priestoru, kde budete mať tento workshop, získajte fotografie alebo tam choďte osobne, vopred sa opýtajte na dostupnosť. Na základe toho môžete urobiť informované rozhodnutie, či workshop bude riadna úniková hra alebo to bude workshop zameraný na facilitátora.
- Starostlivo pripravte materiály a ďalšie potrebné zdroje.
- Požiadajte svojho spolu-facilitátora, aby vás kontroloval.
- Facilitátor by mal brať na vedomie možné komplikácie a taktiež by mal byť všímavý voči účastníkom.

Podklady

KLIENSKA POHOTOVOSŤ – pokyny

Je 18:00 a práve ste dostali naliehavý e-mail od dôležitého klienta. Klient požaduje zmenu na poslednú chvíľu, čo úplne mení rozsah vášho aktuálneho projektu. Túto zmenu je potrebné riešiť okamžite, pretože deadline je zajtra ráno!

Vy a váš tím musíte pracovať rýchlo a strategicky, aby ste pochopili požiadavku klienta, upravili svoje priority a zabezpečili, že žiadne kľúčové úlohy nebudú prehliadnuté alebo vynechané. Musíte efektívne prerozdeliť zdroje, aby ste vyhověli novej požiadavke bez preťaženia členov tímu alebo zameškania akýchkoľvek dôležitých termínov

Vašou prvou úlohou je nájsť správny e-mail zo stĺpčeka vytlačených e-mailov ukrytých po miestnosti. Jeden e-mail obsahuje naliehavú požiadavku na zmenu od klienta, zatiaľ čo ostatné sú irelevantné. Pozorne hľadajte indície, ktoré by mohli poukazovať na správny e-mail.

KLIENTSKA POHOTOVOSŤ – správny e-mail

Vážený tím,

dúfam, že sa vám darí dobre. Práve som skončil hovor s našou výkonnou radou a na poslednú chvíľu nastali nejaké významné zmeny týkajúce sa zajtrajšej prezentácie. Musíme zapracovať tieto úpravy pred stretnutím o 9:00 ráno:

- Nové trhové údaje – Rada chce, aby sme nahradili snímky 6 a 7 aktualizovanými predpovedami predaja pre Q2. Najnovšie údaje sú v prílohe.
- Prepracovanie infografiky – Graf udržania zákazníkov na snímke 10 nie je dostatočne zreteľný. Potrebujeme pútavejšiu a vizuálnejšiu prezentáciu.
- Úprava rozpočtu – Odhadované náklady na implementáciu je potrebné upraviť na základe revidovaných cien dodávateľa (v prílohe).
- Ukážka softvéru – Sľúbili sme ukážku novej funkcie. Prosím, zabezpečte, aby bolo všetko otestované a pripravené.

Chápem, že je to naozaj na poslednú chvíľu, ale toto je vysoko prioritný klient a nemôžeme si dovoliť ísť na stretnutie nepripravení. Prosím, potvrdte mi prijatie tohto e-mailu ČO NAJSKÔR a dajte mi vedieť, ak predpokladáte, že sa vyskytnú akékoľvek prekážky.

Vážim si vašu tvrdú prácu - teším sa na hladký priebeh zajtrajšej prezentácie.

S pozdravom,

John Johnson

KLIENTSKA POHOTOVOSŤ – pokyny k úlohám

Pomocou poskytnutej triediacej mriežky váš tím zaradí každú úlohu podľa jej naliehavosti a dôležitosti. Pamätajte, úlohy môžu byť: vysokej, strednej a nízkej naliehavosti. Pri kategorizácii sa sami seba pýtajte: Ktoré úlohy sú kľúčové pre požiadavku klienta? Ktoré úlohy je možné odložiť alebo eliminovať?

Keď váš tím zaradí úlohy v triediacej mriežke, usporiadajte ich od najvyššej priority po najnižšiu. Zamerajte sa na kľúčové úlohy spojené s naliehavou požiadavkou klienta. Po správnom zaradení a stanovení priorít jednotlivým úlohám získate kód založený na očíslovaných úlohách v mriežke. Tento kód vám umožní odomknúť ďalšiu uzamknutú schránku a posunúť sa vpred vo výzve.

KLIENTSKA POHOTOVOSŤ – úlohy (pre tímy)

Úloha	Popis	Naliehavosť	Poradie vykonania
1. Dokončiť prezentačné snímky	Aktualizovať snímky najnovšou klientskou spätnou väzbou.		úloh
2. Korektúra správy	Zabezpečiť presnosť a profesionálny jazyk v záverečnej správe.		
3. Navrhnuť novú infografiku	Vytvoriť aktualizované vizuály na základe novej požiadavky klienta.		
4. Aktualizovať rozpočtovú prognózu	Upraviť čísla rozpočtu podľa nových zmien.		
5. Odpovedať na nenaliehavé e-maily	Odpovedať na všeobecné otázky od interných tímov.		
6. Pripraviť program stretnutia s klientom	Stanoviť body diskusie pre zajtrajšie stretnutie s klientom.		
7. Otestovať softvérovú funkciu	Zabezpečiť, aby nová aktualizácia softvéru fungovala správne.		
8. Usporiadať súbory	Roztriediť a archivovať projektové dokumenty..		
9. Kontaktovať dodávateľa pre schválenie	Potvrdiť dostupnosť dodávateľa pre novú službu.		

Teraz si pozrite, ktoré sú prvé 4 úlohy v poradí vykonania a prepíšte príslušné čísla zo stĺpca Úlohy: _____.

KLIENTSKA POHOTOVOSŤ – úlohy (pre facilitátorov)

Úloha	Popis	Naliehavosť	Poradie vykonania úloh
1. Finalizovať snímky prezentácie	Aktualizovať snímky najnovšou klientskou spätnou väzbou	Vysoká	4
2. Korektúra správy	Zabezpečiť presnosť a profesionálny jazyk v záverečnej správe.	Stredná	
3. Navrhnuť novú infografiku	Vytvoriť aktualizované vizuály na základe novej požiadavky klienta.	Vysoká	3
4. Aktualizovať rozpočtovú prognózu	Upraviť čísla rozpočtu podľa nových zmien.	Vysoká	1
5. Odpovedať na nenaliehavé e-maily	Odpovedať na všeobecné otázky od interných tímov.	Nízka	
6. Pripraviť program stretnutia s klientom	Stanoviť body diskusie pre zajtrajšie stretnutie s klientom.	Stredná	
7. Otestovať softvérovú funkciu	Zabezpečiť, aby nová aktualizácia softvéru fungovala správne.	vysoká	2
8. Usporiadať súbory	Roztriediť a archivovať projektové dokumenty.	Nízka	
9. Kontaktnoť dodávateľa ohľadom schválenia	Potvrdiť dostupnosť dodávateľa pre novú službu..	Stredná	

Teraz si pozrite, ktoré sú prvé 4 úlohy v poradí vykonania a prepíšte príslušné čísla zo stĺpca Úlohy: 4 7 3 1.

KLIENTSKA POHOTOVOŠŤ – zdroje (pre účastníkov)

Zdroj	Silná stránka	Dostupnosť
Sarah (projektová manažérka)	Organizácia a delegovanie	Dostupná 50 % času
Mark (dizajnér)	Infografika a branding	Plne dostupný
Lisa (analytička)	Tvorba rozpočtu a analýza dát	Dostupná 30 % času
Kevin (vývojár)	Softvér a testovanie	Plne dostupný
Emily (redaktorka)	Písanie správ a korektúra	Dostupná 40 % času

Úloha	Pridelená komu	Dôvod
Finalizácia snímok prezentácie		
Pripraviť program stretnutia s klientom		
Otestovať softvérovú funkciu		
Korektúra správy		
Aktualizovať rozpočtovú prognózu		
Navrhnuť novú infografiku		
Kontaktovať dodávateľa ohľadom schválenia		
Odpovedať na nenaliehavé e-maily		
Usporiadať súbory		

KLIENTSKA POHOTOVOŠŤ – zdroje (pre facilitátora)

Úloha	Pridelená komu	Dôvod
Finalizácia snímok prezentácie	Sarah & Emily	Sarah dohliada na obsah, Emily kontroluje jazyk
Pripraviť program stretnutia s klientom	Sarah	Zabezpečuje strategické zosúladenie s prioritami klienta
Otestovať softvérovú funkciu	Kevin	Jediný vývojár v tíme, plne dostupný
Korektúra správy	Emily	Expertka na jazyk, zabezpečuje profesionalitu
Aktualizovať rozpočtovú prognózu	Lisa	Špecializovaná na finančnú analýzu
Navrhnuť novú infografiku	Mark	Špecialista na grafiku, plne dostupný
Kontaktovať dodávateľa ohľadom schválenia	Sarah (deleguje asistentom)	Menej naliehavé, Sarah to môže delegovať
Odpovedať na nenaliehavé e-maily	Automatizovaná e-mailová odpoveď	Nie je to kritické vzhľadom na okamžité priority
Usporiadať súbory	Nikto (odložené)	Nie je to naliehavé, môže to byť vykonané neskôr

KLIENTSKA POHOTOVOŠŤ – e-mail so schválením od klienta

Predmet: Schválenie: Potvrdenie aktualizácií prezentácie

Vážený tím,

práve som prešiel aktualizovanú prezentáciu a všetko vyzerá fantasticky! Ďakujem za vašu tvrdú prácu pod takýmito tesnými termínmi. Nové predpovede predaja pre Q2 sú jasné a dobre integrované, redizajn infografiky je oveľa pútavejší a úpravy rozpočtu presne odrážajú najnovšie ceny dodávateľa. Oceňujem aj extra úsilie pri zabezpečení plnej funkčnosti softvérovej ukážky - náš výkonný tím bude ohromený.

Konečné schválenie udelené - sme pripravení na zajtrajšie stretnutie o 9:00 ráno. Uvidíme sa tam!

Ešte raz, výborne zvládnutá zmena na poslednú chvíľu pod tlakom. Presne takýto typ riešenia problémov a tímovej práce robí rozdiely!

S pozdravom,

John Johnson

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka – úvod

Váš tím pracuje na projekte s vysokými investíciami, ale jeden člen tímu, Alex, sústavne nedodržiava termíny. Toto spôsobuje oneskorenia pre celý tím. Vedenie je znepokojené a váš tím musí zistiť, prečo má Alex problémy, ako efektívne prerozdeliť úlohy a nájsť spôsob, ako motivovať Alexa, aby sa projekt vrátil na správnu cestu. Niekde v tejto miestnosti sa nachádza formulár spätnej väzby, ktorý hodnotí výkon zamestnanca Alexa...

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka – Formulár spätnej väzby zamestnanca z najnovšieho hodnotenia výkonu Alexa

Meno zamestnanca: Alex Carter

Pozícia: Marketingový analytik

Pracovný výkon (produktivita)

Snažím sa dodržiavať termíny, ale často sa cítim byť zavalený, som pod pracovnou záťažou. Niektoré úlohy mi trvajú dlhšie než som očakával, najmä keď zahŕňajú komplexnú analýzu dát. Mám pocit, že som neustále v pozícii doháňania.

Komunikácia a spolupráca

Váham požiadať o pomoc, pretože nechcem spomaľovať tím. Tiež mám ťažkosti s komunikáciou, keď úplne nerozumiem úlohe. Cítim sa byť zaseknutý, ale neviem, ako požiadať o pomoc.

Preferované roly a úlohy

"Teší ma kreatívne riešenie problémov a úlohy založené na výskume. Avšak, mám problémy s pokročilou analýzou dát a technickými správami. Cítil by som sa istejšie, keby som mal viac školení v týchto oblastiach."

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka - pracovný list – 5-krát prečo (pre účastníkov)

Správa problému: Alex sústavne nedodržiava termíny.

Prečo?

Prečo?

Prečo?

Prečo?

Prečo?

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka - pracovný list – 5-krát prečo (pre facilitátora)

Správa problému: Alex sústavne nedodržiava termíny.

Prečo? Alexovi trvá dokončiť úlohy dlhšie než sa očakávalo.

Prečo? Alex má problémy s technickými úlohami.





Prečo? Alex nebol plne vyškolený na prácu so softvérom.

Prečo? Alex nepožiadal o pomoc, pretože sa bál, že bude vyzeráť neschopne.

Prečo? Alexovi chýba sebadôvera vo svojej role.

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka – štyri motivačné stratégie (pre účastníkov)

Symbol motivačnej stratégie

-  Dodatočné školenie, mentoring
-  Štruktúrované termíny
-  Verejné uznanie
-  Prerozdelenie úloh






Logické vyhlásenia:

- Stratégia, ktorá zahŕňa školenie, je buď prvý alebo druhý kľúč, ale nikdy nie posledný.
- Verejné uznanie nie je dôležitou motiváciou pre Alexa.
- Prerozdelenie úloh prichádza hneď po štruktúrovaných termínoch.
- Posledný kľúč NIE JE symbolom pre štruktúrované termíny.

1 2 3 4

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka – štyri motivačné stratégie (pre facilitátora)

Dedukčné kroky:

- Na základe indicie 2 môžeme povedať, že  ((verejné uznanie) bude na poslednom mieste.
- Na základe indicie 3 môžeme povedať, že prerozdelenie úloh () musí nasledovať po štruktúrovaných ).
- Z indicie 4 vyplýva, že posledná pozícia NEMÔŽE byť štruktúrované termíny ().
- Z indicie 1 vyplýva, že školenie () je buď na prvej alebo druhej pozícii.

Riešenie -   -  -  <<<<<<

NEDOSTATOČNE VÝKONNÝ ZAMESTNANEC – Prekážka – Plán zlepšenia pre Alexa

- Zahájte školiaci program a prerozdelenie úloh okamžite.
- Naplánujte prvé kontrolné stretnutie s Alexom na preskúmanie akčného plánu a stanovenie očakávaní.
- Mesačné hodnotiace stretnutia na sledovanie pokroku a úpravu plánu podľa potreby.
- Naplánujte na každý druhý týždeň školiace stretnutie zamerané na oblasti, v ktorých Alexovi chýba zručnosť.
- Stanovte jasné týždenné ciele s konkrétnymi termínmi, aby ste zabezpečili, že Alex zostane na správnej ceste. Používajte softvér na menežovanie projektov, aby ste zabezpečili vizualizáciu úloh a termínov.
- Poskytnite Alexovi súkromnú spätnú väzbu po dokončení kľúčových úloh.
- Oslavujte malé víťazstvá a pokrok.
- Zamerajte sa na pozitívnu podporu na zlepšenie morálky a sebaúcty.
- Vyhnite sa verejnému uznaniu, pokiaľ sa s tým Alex necíti komfortne.
- Delegujte Alexa na projekty, ktoré zahŕňajú viac kreatívnych a výskumných úloh, ktoré sú v súlade s jeho silnými stránkami.
- Postupne zvyšujte zložitosť úloh – počas Alexovho budovania sebadôvery a technických zručností.
- Rýchle kontroly na sledovanie úrovne sebadôvery Alexa a plnenia úloh. Podľa potreby upravte pracovnú záťaž a ciele.
- Prístup k dodatočným školiacim materiálom (napr. kurzy, workshopy).
- Pretrvávajúca podpora od určeného mentora, ktorý bude viesť Alexa pri technických úlohách.
- Poskytnite konzistentnú spätnú väzbu, pozitívnu aj konštruktívnu, aby ste zabezpečili, že Alex sa cíti byť podporovaný.

Osobný branding

■ Teoretický Úvod

Osobný branding spočíva vo vybudovaní osobnej značky, v prezentácii toho, kým ste, za čím si stojíte a čo vás robí jedinečným. Je to spôsob, ako komunikujete, vyjadrujete svoje silné stránky, vášne a ciele svetu. Či už sa uchádzate o prácu, začínate s podnikaním alebo budujete svoju povesť v komunite, silná osobná značka vás odlišuje od ostatných. V dnešnom konkurenčnom svete je pochopenie a vytvorenie vlastnej osobnej značky dôležitejšie než kedykoľvek predtým.

Kľúčové komponenty

Osobná značka je vaša povesť a spôsob, akým vás vnímajú ostatní. Premýšľajte o sebe ako o „značke“ - podobne ako premýšľate o vašej obľúbenej spoločnosti či produkte. Rovnako ako úspešné značky sú známe svojou konzistentnosťou a hodnotou, osobná značka zvyrazňuje vaše zručnosti, hodnoty a víziu.

Prečo je to dôležité

Silná osobná značka je v dnešnom konkurenčnom svete nevyhnutná, pomáha jednotlivcom vyniknúť v preplnených priestoroch, akými sú trh práce a sociálne médiá. Nielenže vás robí zapamätateľnejšími, ale zvyšuje aj šance, že si vás zamestnávateľa, mentori a spolupracovníci všimnú a budú vám dôverovať. Keď jasne definujete a komunikujete svoje silné stránky, otvárate dvere novým príležitostiam a budujete cenné prepojenia. Navyše dobre vytvorená osobná značka posilňuje sebadôveru a umožňuje vám prezentovať sa autenticky a s istotou v akomkoľvek profesionálnom prostredí.

Silná osobná značka je postavená na nasledujúcich pilieroch:

Zručnosti: Sú to vaše schopnosti, odbornosť a jedinečné talenty, ktoré prinášate. Zdôraznite to, čo vás v danej oblasti alebo záujmoch robí výnimočnými.

Hodnoty: Vaše osobné hodnoty formujú vašu značku. Definujú, za čím si stojíte a priťahujú ľudí a príležitosti s podobným zmyslaním.

Online priestor: V súčasnosti sa veľká časť budovania osobnej značky odohráva online. Upravený profil na LinkedIn, profesionálne sociálne siete alebo dokonca osobná webová stránka môžu prezentovať vašu odbornosť a osobnosť.

Autenticita: Zostaňte verní sebe samým. Osobná značka by mala odrážať to, kým ste, nie to, kým si myslíte, že by ste mali byť.

Konzistentnosť: Či už je to životopis, sociálne médiá alebo rozhovory, vaše poslanstvo a imidž by mali byť jednotné na všetkých platformách.

Stratégie na tvorbu a udržiavanie osobnej značky

Sebareflexia. Začnite tým, že identifikujete svoje vášne, zručnosti a ciele. Opýtajte sa seba: V čom som dobrý? Čo rád robím? Čo chcem dosiahnuť?

Definujte popis svojej značky. Zhrňte svoju jedinečnú hodnotu do jednej až dvoch viet. Napríklad: „Som kreatívny riešiteľ problémov, nadšený pre pomoc podnikom, ich rast prostredníctvom inovatívnych marketingových stratégií.“

Vytvorte si online prítomnosť. Využívajte platformy ako LinkedIn alebo Instagram na prezentáciu svojich zručností a zdieľanie zmysluplného obsahu. Udržiavajte svoje profily aktualizované a profesionálne.

Strategicky sa sieťujte. Prepájajte sa s ľuďmi, ktorí zdieľajú vaše ciele. Zúčastňujte sa podujatí, vstupujte do online skupín alebo sa zapájajte do diskusných fór súvisiacich s vašimi záujmami.

Žiadajte spätnú väzbu. Opýtajte sa dôveryhodných priateľov, mentorov alebo kolegov, ako vás vnímajú. Využite ich postrehy na vylepšenie vašej značky.

Vyvíjajte sa spolu s rastom. Vaša značka nie je statická. Ako získavate nové skúsenosti, rozvíjate nové zručnosti a ujasňujete si ciele. Vaša osobná značka by mala odrážať tieto zmeny. Pravidelná aktualizácia zaručuje, že zostane relevantná, autentická a zosúladená s príležitosťami, ktoré hľadáte.

Ako to aplikovať

Osobná značka nie je určená len pre uchádzačov o prácu - je užitočná vo všetkých oblastiach života. Tu sú oblasti, kde môže osobná značka urobiť dojem:

Žiadosti o prácu/štúdium. Prispôbte životopis a motivačný list tak, aby odrážali vašu osobnú značku. Využite svoj popis vlastnej značky na vytvorenie silného prvého dojmu.

Pohovory. Hovorte so sebedomím o svojich zručnostiach a hodnotách, používajte príklady, ktoré zodpovedajú vašej značke alebo zručnostiam.

Sociálne médiá. Zdieľajte obsah, ktorý prezentuje vašu odbornosť, napríklad písaním článkov, tvorbou videí alebo komentovaním trendov v daných odvetviach.

Networkingové podujatia. Predstavte sa pomocou metódy elevator pitch – pomocou jednej až dvoch viet, ktoré zhrnú, kto ste a čo chcete dosiahnuť.

Každodenný život. Aj v bežných situáciách je vaša značka viditeľná v spôsobe, akým komunikujete a správate sa. Budte autentickí, profesionálni a prístupní.


Osobný branding je nepretržitý proces, ktorý sa dá prispôbiť budúcim kariérnym voľbám. Vybudovanie silnej osobnej značky nie je jednorazová záležitosť, ale nepretržitý proces rastu a zdokonaľovania sa. Zachovajte si autentickosť, konzistentnosť, adaptabilitu a vytvorte trvalý dojem, ktorý otvára dvere novým príležitostiam a pomáha vám nasmerovať kariéru a váš osobný život so sebadôverou.

Ciele:


- Usmerniť účastníkov pri rozvoji personalizovanej značky tým, že im facilitátori pomôžu odhaliť ich jedinečné silné stránky, hodnoty a ciele.
- Vytvoriť autentické popisy značiek, zlepšiť online prítomnosť účastníkov a precvičiť efektívnu komunikáciu značky prostredníctvom sieťovania a metódy elevator pitch.
- Zlepšiť sebazpoznanie, digitálnu zručnosť a strategickú komunikáciu so zameraním na profesionálny úspech.

Kompetencie:

- Porozumenie vlastnej jedinečnej hodnote a schopnosti jej vyjadrovania.
- Rozvoj personalizovaného popisu značky odrážajúceho silné stránky, hodnoty a ciele.
- Učenie sa posilňovať online prítomnosť prostredníctvom profesionálnych platforiem.
- Nadobudnutie sebadôvery v sieťovaní a efektívnej sebaaprezentácii.
- Vytvorenie adaptabilnej stratégie aktualizácie osobnej značky počas profesionálneho rozvoja.

 **Metodologický prístup:** Metodologický prístup workshopu zahŕňa reflexívne sebahodnotiace cvičenia na povzbudenie sebazoznania, interaktívne skupinové diskusie so spätnou väzbou na posilnenie učenia sa prostredníctvom angažovanosti rovesníkov a praktický nácvik tvorby online profilov a popisov značiek. Navyše aktivity zamerané na hranie rolí simulujú networkingové scenáre a metódu elevator pitch, čo poskytuje praktické skúsenosti v profesionálnej komunikácii.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** miestnosť so stoličkami a stolmi, projektor (na krátke prezentácie), podkladové materiály (sprievodca sebahodnotením, šablóna popisu značky), počítače/smartfóny pre online aktivity

 **Trvanie:** 120 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Úvod – Prečo je osobná značka dôležitá.

Účelom je nastaviť rámec workshopu vysvetlením významu osobnej značky.

Počas krátkej prezentácie (približne 5 minút) facilitátor predstaví koncept osobnej značky: „Je to spôsob, ako komunikujete svoju jedinečnú hodnotu svetu.“ Školiteľ zdôrazní dôležitosť silnej osobnej značky pri žiadostiach o prácu a sieťovaní. Ďalším krokom je skupinová diskusia (5 minút). Facilitátor iniciuje skupinovú diskusiu: „Zamyslite sa nad osobou alebo profesionálom, ktorého osobná značka vyniká. Čo ho robí nezabudnuteľným?“ Keď účastníci pochopia, prečo je osobná značka dôležitá, podme preskúmať, čo vás robí jedinečnými.

Krok 2. Sebareflexia – Objavovanie silných stránok a hodnôt.

Účelom je pomôcť účastníkom odhaliť základy ich osobnej značky prostredníctvom sebahodnotenia. Aktivita trvá 30 minút. Facilitátor najskôr rozdá Sprievodcu sebahodnotením – nachádza sa v kategórii Podklady. Účastníci sa zamyslia a vyplnia ho. Druhou časťou je diskusia. Facilitátor rozdelí účastníkov do dvojíc a tí zdieľajú svoje úvahy a dostanú spätnú väzbu.

Krok 3: Tvorba popisu značky. (30 min)

Po identifikácii kľúčových silných stránok a hodnôt facilitátor pomôže transformovať tieto silné stránky a hodnoty do silného popisu značky. Účelom je usmerniť účastníkov pri vytváraní stručného popisu, ktorý zachytáva ich osobnú značku. Celá aktivita trvá približne 30 minút.

V prvej časti facilitátor vysvetlí a predstaví kľúčové prvky popisu značiek (5 minút) – môže ich tiež napísať na flipchart:

- kým ste (silné stránky/zručnosti);
- čo robíte (oblasť alebo odbornosť);
- hodnota, ktorú prinášate (dopad na ostatných).

Následne zdieľa niekoľko príkladov stručných popisov značiek ako praktické ukážky ich štruktúry.

Facilitátor následne každému účastníkovi odovzdá Šablónu popisu značky a poskytne im 15 minút na zostavenie vlastných popisov. Po dokončení ich rozdelí do dvojíc na vzájomnú spätnú väzbu a poskytne im 10 minút. Účastníci v pároch nahlas prečítajú svoje popisy značiek a poskytnú spätnú väzbu k ich zrozumiteľnosti a dopadu. Následne si roly vymenia a prvý účastník poskytne spätnú väzbu.

Krok 4. Zosúladenie online prítomnosti.

Teraz, keď majú účastníci popis značky, zabezpečíme, aby ich online prítomnosť odrážala ich značku. Účelom je ukázať účastníkom, ako aktualizovať online profily tak, aby zodpovedali ich značke.

Počas 10 minút facilitátor predstaví kľúčové tipy na vytvorenie efektívnej profesionálnej online prítomnosti alebo LinkedIn online priestoru:

- profesionálny nadpis;
- konzistentná a jednotná sebaaprezentácia;
- zvýraznenie úspechov odrážajúcich popis značky..

Facilitátor následne vyzve účastníkov, aby použili smartfóny alebo notebooky na kontrolu a aktualizáciu svojich profilov na platforme LinkedIn alebo iných profesionálnych platformách. Dá im na to 20 minút a podľa potreby im poradí a poskytne pomoc.

Krok 5. Záver a reflexia.

Keď už je značka účastníkov reflektovaná online, je čas zamyslieť sa nad ďalším krokom. Cieľom je reflexia, zamyslenie sa nad kľúčovými zisteniami a povzbudenie účastníkov v kontinuálnom budovaní ich značky. Tento krok trvá 20 minút.

Prvá je skupinová reflexia. Účastníci sa posadia do kruhu a zamyslia sa na základe nasledujúcich otázok:

- Ktorá časť dnešného workshopu bola pre vás najhodnotnejšia?
- Aký bude váš ďalší krok pri posilňovaní vlastnej osobnej značky?

Facilitátor vysloví záverečné poznámky a zhrnie kľúčové body: sebaopoznanie, jasnosť a zrozumiteľnosť a konzistentnosť. Zdôrazní tiež pretrvávajúcu povahu rozvíjania osobnej značky. Následne vyzve účastníkov, aby definovali akčný plán: každý identifikuje 1 akciu, aktivitu, ktorú vykoná v najbližšom týždni na posilnenie vlastnej osobnej značky.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako vám identifikácia vlastných silných stránok a hodnôt pomohla pri rozvoji značky?
- Ktorá časť aktivity s popisom značky bola pre vás najnáročnejšia?
- Ako sebedovome sa cítite pri prezentovaní vlastnej značky v profesionálnych prostrediach?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Osobný branding je nepretržitý proces.
- Neustále svoju značku vylepšujte a prispôbujte novým príležitostiam.
- Online konzistentnosť pomôže vašej značke získať viditeľnosť a dôveryhodnosť.

🔹 Užitočné poznámky pre facilitátora

- Povzbudzujte účastníkov, aby vnímali osobnú značku ako flexibilnú a adaptabilnú.
- Buďte podporujúci pri poskytovaní spätnej väzby k popisom značiek a prezentáciám účastníkov.
- Zdôrazňujte dôležitosť praxe, najmä pri metóde elevator pitch.

Vytvárajte priestor pre otvorený dialóg, sebareflexiu a spätnú väzbu od rovesníkov. Povzbudzujte účastníkov, aby preskúmavali a vylepšovali svoje vyhlásenia prostredníctvom pokusov a omylov a aby reflektovali svoje skúsenosti počas cvičení, čím posilnia sebadôveru a adaptabilitu. Workshop by sa mal sústrediť na pomoc účastníkom učiť sa navzájom prostredníctvom diskusií, zdieľaných pozorovaní a vzájomnej podpory.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

- Necielte na dokonalosť - sústreďte sa na autenticitu a postupné zlepšovanie.
- Žiadajte spätnú väzbu od rovesníkov, mentorov a online sietí na vylepšenie vašej značky.
- Pamätajte, že vaša osobná značka sa vyvíja získavaním nových skúseností.

Osobný branding je rozsiahla individuálna cesta, takisto aj pohovory. To, ako sa prezentujete, môže závisieť od vašich osobných skúseností, komunikačného štýlu a situácií, ktorým čelíte. Majte na pamäti, že proces definovania vašej značky je flexibilný – neexistuje univerzálny prístup. Buďte autentickí a adaptabilní v závislosti od kontextu, v ktorom sa nachádzate, či už je to pohovor, networkingové podujatie alebo online prostredie. Nebojte sa testovať a vylepšovať váš prístup počas rastu. Pamätajte, že nikto to hneď nezvládne dokonale a vaša osobná značka sa bude naďalej vyvíjať spolu s novými skúsenosťami a úspechmi.

💡 Tipy pre facilitátorov

Povzbudzujte vzájomnú podporu medzi rovesníkmi: Keď účastníci hodnotia popisy značiek alebo online profily druhých, usmerňujte ich k poskytovaniu konštruktívnej a podporujúcej spätnej väzby. Vyhybajte sa príliš kritickým hodnoteniam, ktoré môžu účastníkov demotivovať.

Zdôrazňujte praktické aplikácie: Ukazujte, ako možno zručnosti v oblasti osobnej značky uplatniť v rôznych kontextoch, ako sú pohovory, networkingové podujatia alebo osobné projekty. To robí obsah workshopu praktickejším a relevantnejším.

Flexibilné prístupy: Prispôbte workshop potrebám vašich účastníkov. Ak sú pokročilejší, sústreďte sa na vylepšovanie komunikačných zručností a online profilov. Ak sú začiatočníci, zamerajte sa viac na základy sebareflexie a rozvoja značky.

Poskytnite ďalšie zdroje: Zdieľajte dodatočné zdroje ako online sprievodcov osobnou značkou, články alebo šablóny, ktoré môžu účastníci použiť po stretnutí na ďalšie vylepšovanie svojej značky.



Podklady

[Sprievodca sebahodnotením](https://www.bauer.uh.edu/career-center/docs/career-guides-resources/self-evaluation-worksheet.pdf) - <https://www.bauer.uh.edu/career-center/docs/career-guides-resources/self-evaluation-worksheet.pdf>

[Šablóna popisu značky](https://schoolofpersonalbranding.com/wp-content/uploads/2019/04/personal-brand-statement-guide-and-worksheet.pdf?utm_source=chatgpt.com) - https://schoolofpersonalbranding.com/wp-content/uploads/2019/04/personal-brand-statement-guide-and-worksheet.pdf?utm_source=chatgpt.com

Sociálno-emocionálne učenie

■ Teoretický úvod

Sociálno-emocionálne učenie (Socio-emotional learning - SEL) je proces rozvoja sebapoznania, regulácie emócií a interpersonálnych zručností, ktoré sú kľúčové pre úspech v osobnom aj profesionálnom živote. SEL pomáha jednotlivcom spravovať, riadiť emócie, budovať silné vzťahy a robiť premyslené rozhodnutia. Vo svete, kde komunikácia a spolupráca sú kľúčové, ovládanie týchto zručností umožňuje mladým ľuďom uspieť v rôznych prostrediach.

Kľúčové kompo

Prvým krokom v SEL je rozpoznávanie a chápanie emócií u seba a u ostatných. Emócie ovplyvňujú spôsob nášho myslenia, konania a interakcie s ostatnými. Schopnosť identifikovať emócie vám pomáha adekvátne reagovať v rôznych situáciách, vyhýbať sa nedorozumeniam a spájať sa s ostatnými. Fyzické signály (ako zvýšený srdcový tep alebo úsmev) a kontextové náznaky (ako tón hlasu alebo reč tela) môžu odhaliť emócie. (<https://positivepsychology.com/emotion-wheel/>)

Zvládanie emócií zahŕňa zachovanie pokoja v záťažových situáciách, konštruktívne vyjadrenie pocitov a nájdenie zdravých spôsobov vyrovnávania sa so stresom.

Techniky regulácie, riadenia a zvládania emócií:

Všímavosť. Precvičujte si hlboké dýchanie, meditáciu alebo vedenie denníka, to vám pomôže s pocitom prítomnosti a ukotvenosti.

Zastavte sa pred reakciou: Venujte chvíľu posúdeniu situácie pred impulzívnou odpoveďou.

Zmena pohľadu. Zmeňte pohľad a vnímajte výzvy ako príležitosti na rast.

Riešenie konfliktov: Naučte sa riešiť nesúhlasy pokojne, aktívne počúvať a hľadať riešenia výhodné pre obe strany. Uvedomenie si príznakov a spúšťačov emócií: Proces identifikácie emočných spúšťačov, sledovania fyzických príznakov a pomenovávanie emócií.

Chápanie emócií a ich vplyvu na rozhodovanie a vzťahy.

Emócie formujú spôsob, akým sa rozhodujeme, nadväzujeme vzťahy a vnímame svet. Rozpoznanie týchto vplyvov nám umožňuje robiť voľby v súlade s našimi hodnotami a cieľmi.

Pri rozhodovaní. Povedomie o predsudkoch voči emóciám (ako strach alebo vzrušenie) môže viesť k vyváženším a premyslenejším rozhodnutiam.

Vo vzťahoch: Emócie usmerňujú náš spôsob interakcie s ostatnými, či už pri budovaní dôvery alebo zvládaní konfliktov.

Budovanie empatie a interpersonalných zručností

Empatia je schopnosť chápať a zdieľať pocity druhých. Je nevyhnutná pre vytváranie zmysluplných prepojení a efektívnu tímovú prácu.



Sociálno-emocionálne učenie (SEL) pomáha formovať budúce kariéry tým, že rozvíja kľúčové zručnosti ako sebazpoznanie, komunikácia a empatia. Tieto schopnosti podporujú kariérne rozhodnutia, rozvíjajú silné vzťahy na pracovisku a zlepšujú líderstvo a adaptabilitu, čo je kľúčové pre dlhodobý úspech.

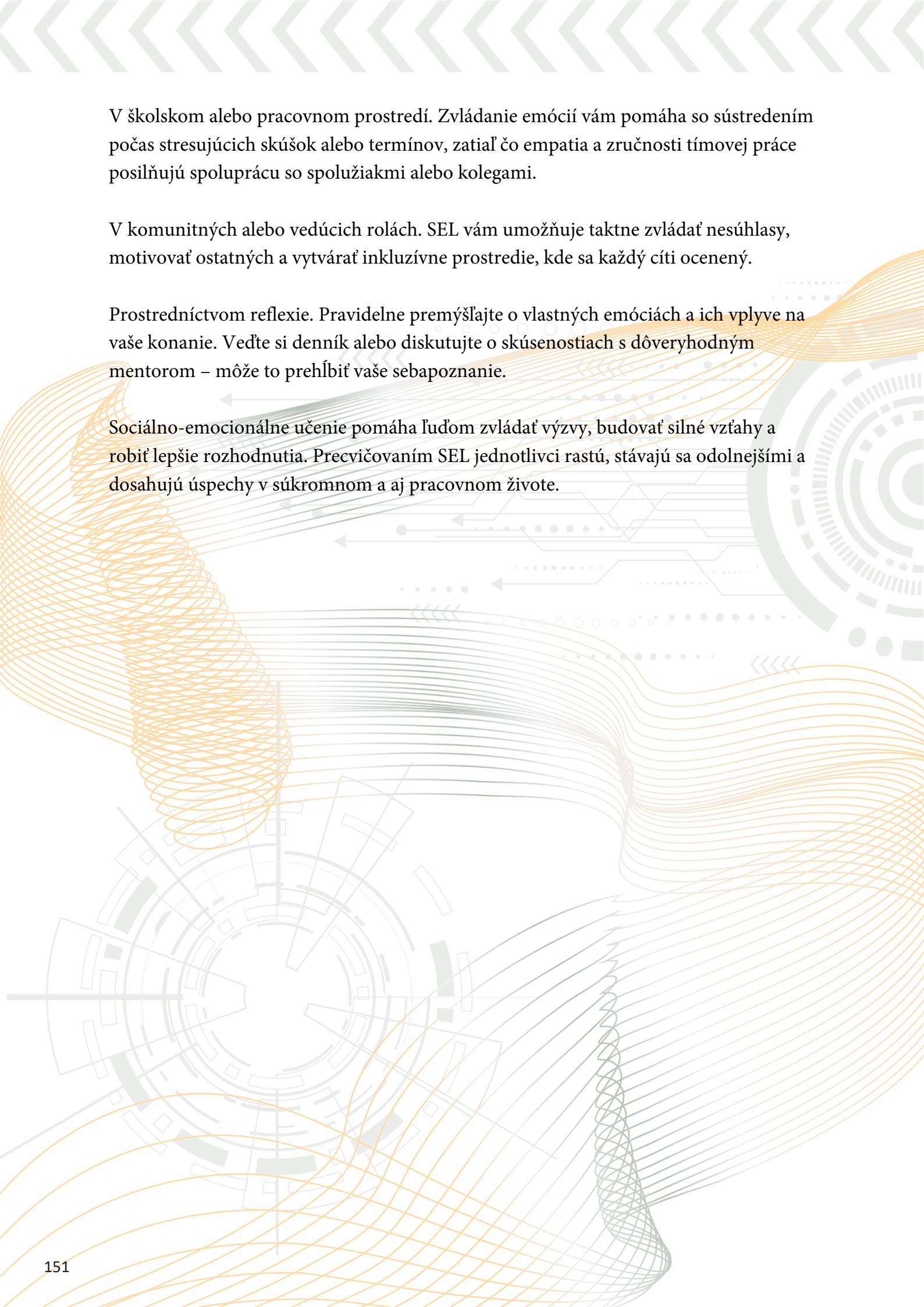
Rozvoj empatie

Precvičujte si aktívne počúvanie. Venujte druhým plnú pozornosť a dajte im najavo, že vnímate ich pocity. Skúste sa vcítiť do situácie druhého, aby ste lepšie pochopili jeho perspektívu. Interpersonálne zručnosti. Komunikujte jasne a s rešpektom.

Spolupracujte tým, že rozpoznávate silné stránky a potreby ostatných. Precvičujte si láskavosť a trpezlivosť vo všetkých interakciách. Intrapersonálne zručnosti. Schopnosti chápať, spravovať a zamýšľať sa nad vlastnými emóciami, myšlienkami a správaním s cieľom získať sebazpoznanie a osobnostný rast.

Ako to aplikovať

Sociálno-emocionálne učenie si možno precvičovať a uplatňovať vo všetkých aspektoch života: V súkromných vzťahoch. Používajte metódu aktívneho počúvania na posilnenie priateľstiev a efektívnejšie riešenie konfliktov. Otvorenosť o vlastných emóciách buduje dôveru a prehĺbuje prepojenia s inými.

The background features a repeating pattern of light gray chevrons at the top. Below this, there are several abstract, flowing lines in shades of orange and gray, some forming circular or spiral patterns. The overall aesthetic is modern and technical.

V školskom alebo pracovnom prostredí. Zvládanie emócií vám pomáha so sústredením počas stresujúcich skúšok alebo termínov, zatiaľ čo empatia a zručnosti tímovej práce posilňujú spoluprácu so spolužiakmi alebo kolegami.

V komunitných alebo vedúcich rolách. SEL vám umožňuje taktne zvládať nesúhlasy, motivovať ostatných a vytvárať inkluzívne prostredie, kde sa každý cíti ocenený.

Prostredníctvom reflexie. Pravidelne premýšľajte o vlastných emóciách a ich vplyve na vaše konanie. Vedzte si denník alebo diskutujte o skúsenostiach s dôveryhodným mentorom – môže to prehĺbiť vaše sebaopoznanie.


Sociálno-emocionálne učenie pomáha ľuďom zvládať výzvy, budovať silné vzťahy a robiť lepšie rozhodnutia. Precvičovaním SEL jednotlivci rastú, stávajú sa odolnejšími a dosahujú úspechy v súkromnom a aj pracovnom živote.

Ciele:


- Pomôcť účastníkom rozvíjať sociálno-emocionálne zručnosti zameraním sa na rozpoznávanie a zvládanie emócií a budovanie empatie.
- Učiť sa prostredníctvom reflexie a praktických cvičení techniky regulácie emócií.
- Naučiť sa vytvárať pozitívne interakcie prostredníctvom empatie a aktívneho počúvania.

Kompetencie:

- Rozpoznávanie a chápanie vlastných emócií a ich vplyvu na správanie.
- Aplikácia techník regulácie emócií na zvládanie stresu a konfliktov.
- Budovanie empatie a zručností aktívneho počúvania na posilnenie interpersonálnych vzťahov.
- Rozvoj stratégií aplikácie sociálno-emocionálneho učenia v súkromných a profesionálnych kontextoch.

 **Metodologický prístup:** Workshop kombinuje reflexívne cvičenia, interaktívne diskusie, hranie rolí a praktické aplikácie. Aktivity sa zameriavajú na experimentálne zážitkové učenie, spätnú väzbu od rovesníkov a spoločné riešenie problémov.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** miestnosť so stoličkami usporiadanými do kruhu alebo malých skupín, tabuľa alebo flipchart a fixky, podklady (Kontrolný zoznam uvedomovania si emócií, Sprievodca empatiou a aktívnym počúvaním), lepiace papieriky a perá

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Úvod – pochopenie emócií a SEL

Školiteľ nastaví rámec predstavením konceptu sociálno-emocionálneho učenia a jeho dôležitosti. Prvou časťou je ice-breakerová aktivita, ktorá slúži na prelomenie ľadov na úvod (približne 5 minút). Úvodná otázka znie: „Akú emóciu ste dnes najčastejšie pociťovali a prečo?“ Účastníci krátko zdieľajú svoje myšlienky a striedajú sa. Facilitátor ich povzbudzuje hovoriť. Zdieľanie by malo trvať asi 10 minút.

Krok 2. Sebareflexia – Rozpoznávanie emócií a ich spúšťačov

Účelom tohto kroku (mal by trvať asi 30 minút) je pomôcť účastníkom rozpoznať, ako emócie ovplyvňujú ich správanie a rozhodovanie, identifikovať spúšťače emócií a pochopiť, ako sa emócie prejavujú fyzicky a na správaní.

Facilitátor rozdá Kontrolný zoznam uvedomovania si emócií, ktorý sa nachádza v kategórii Podklady. Účastníci sa zamýšľajú nad nedávnymi emočnými skúsenosťami a odpovedajú na otázky z kontrolného zoznamu. Mali by si na to dať čas, preto im poskytnite asi 20 minút na dôkladné premýšľanie o svojich emóciách.

Po dokončení facilitátor rozdelí účastníkov do dvojíc, aby prediskutovali svoje spúšťače emócií a zdieľali spôsoby, ako aktuálne tieto situácie zvládajú. Facilitátor im poskytne 10 minút na zdieľanie a diskusiu vo dvojiciach.

Krok 3. Techniky regulácie, riadenia a zvládania emócií.

Po identifikácii spúšťačov sa pozrieme na techniky konštruktívneho zvládania emócií. V tejto časti je cieľom naučiť účastníkov regulovať emócie pomocou praktických a jednoduchých stratégií. Celkovo by mala aktivita trvať 20 minút.

Facilitátor pripraví prezentáciu, ktorá by mala trvať asi 5 minút. Predstaví tri techniky regulácie emócií:

- **Hlboké dýchanie:** Precvičujte si pomalé, kontrolované dýchanie na upokojenie.
- **Zmena pohľadu:** Zmeňte pohľad a vnímajte výzvy ako príležitosti.
- **Zastavenie sa pred reakciou:** Dajte si čas na spracovanie pred impulzívnou odpoveďou.

Facilitátor následne vedie účastníkov cez vedené cvičenie – vedené dýchacie cvičenie (asi 15 minút). Pokračuje krátkym scenárovým cvičením, kde si účastníci precvičia preformátovanie negatívnych myšlienok, zmenu pohľadu na negatívne myšlienky (napr. „Neuspel som v teste“ → „Toto je šanca identifikovať moje slabé stránky a zlepšiť sa“).

Krok 4. Výzva – postavte vežu.

V tejto časti workshopu chce školiteľ podporiť tímovú prácu, empatiu a spoločné rozhodovanie prostredníctvom simulácie úlohy pod vysokým tlakom. Zvládanie emócií je dôležité, ale rovnako podstatné je pochopenie emócií a perspektív ostatných prostredníctvom empatie. Táto aktivita by mala trvať približne 40 minút.

Facilitátor zostaví skupinu účastníkov a vysvetlí inštrukcie, čo by malo trvať asi 5 minút. Rozdelí účastníkov do skupín po 4 alebo 5 podľa veľkosti skupiny. Každé skupine poskytne materiály potrebné na postavenie veže z papiera a lepiacej pásky. Cieľom je postaviť najvyššiu voľne stojacu vežu za 15 minút. Účastníci však môžu komunikovať len neverbálne počas prvých 5 minút aktivity. Počas nasledujúcich 15 minút tímy pracujú na konštrukcii svojich veží a môžu otvorene diskutovať o postupe.

Následná diskusia (asi 10 minút) prebieha formou kladenia otázok:

- Ako ste sa cítili počas prvých 5 minút, keď ste nemohli hovoriť?
- Ako emócie (ako frustrácia, vzrušenie alebo stres) ovplyvnili vašu spoluprácu?
- Aké stratégie váš tím využil na prekonanie výziev?

Facilitátor uzavrie aktivitu zhrnutím (asi 5 minút). Zdôrazní úlohu empatie a regulácie emócií v efektívnej tímovej práci a poukáže na to, že rozpoznávanie emócií členov tímu a prispôbovanie odpovedí pomáha podporovať pozitívne skupinové výstupy.

Krok 5. Záver a reflexia

Účelom je zamyslieť sa nad kľúčovými zisteniami a vytvoriť akčný plán pre aplikáciu techník sociálno-emocionálneho učenia (asi 10 minút). Nasleduje skupinová reflexia na základe nasledujúcich otázok:

- Ktorá aktivita vám najviac pomohla pochopiť vaše emócie alebo perspektívy ostatných?
- Ktorú jednu stratégiu začnete používať na zlepšenie regulácie emócií alebo empatie?

Záverečné poznámky facilitátora (asi 5 minút) by mali zhrnúť kľúčové body - emocionálne povedomie, reguláciu, empatiu a spoluprácu, no tiež povzbudiť účastníkov, aby aplikovali zručnosti SEL v reálnych situáciách a zamýšľali sa nad svojím pokrokom.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Čo ste sa naučili o tom, ako emócie ovplyvňujú spoluprácu a rozhodovanie?
- Ako vám empatia a aktívne počúvanie pomohli riešiť konflikty počas aktivít?
- Aké výzvy očakávate pri aplikácii/využití techník SEL a ako ich môžete prekonať?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- SEL je súbor zručností, ktorý sa rozvíja konzistentnou praxou.
- Malé zlepšenia, ako zastavenie a zamyslenie sa pred reakciou alebo aktívnejšie počúvanie, môžu významne zlepšiť vzťahy a výsledky.
- Povzbudte účastníkov, aby pravidelne žiadali spätnú väzbu a zamýšľali sa nad svojim emocionálnym rastom.

♦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Sústredte sa na vytvorenie otvoreného a podporujúceho prostredia, kde sa účastníci cítia pohodlne pri zdieľaní osobných skúseností. Podporte experimentálne a zážitkové učenie tým, že umožníte účastníkom precvičovať si techniky namiesto nadmerného zamerania sa na teóriu. Facilitátor by mal byť flexibilný a mal by poskytnúť vedenie, keď účastníci čelia výzvam, a to najmä počas cvičení hrania rolí.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Rozvoj sociálno-emocionálnych zručností trvá a spočiatku sa môžete cítiť nekomfortne. Sústreďte sa na postupné zlepšovanie. Chyby sú príležitosťami na učenie. Trpezlivosť je mimoriadne dôležitá, hlavne keď si precvičujete zvládanie vlastných emócií a spájanie sa s ostatnými. Zamýšľajte sa nad svojím pokrokom a žiadajte spätnú väzbu, aby ste sa neustále zlepšovali.

Tipy pre facilitátorov

Povzbudzujte zdieľanie: Uistite sa, že každý dostane príležitosť zúčastniť sa diskusií a zdieľať svoje skúsenosti.

Monitorujte emócie: Ako facilitátor by ste mali brať na vedomie účastníkov, ktorí môžu počas citlivo zameraných diskusií pociťovať preťaženie. Podľa potreby im poskytnite podporu.

Používajte reálne príklady: Prepojte koncepty SEL so situáciami, s ktorými sa účastníci stretávajú v súkromnom alebo profesionálnom živote, aby bol materiál praktickejší.

Poskytnite dodatočné zdroje: Ponúknite podnety na vedenie denníka, cvičenia všímavosti alebo online zdroje na kontinuálnu prax. **Predstavte alternatívne formáty aktivít:** Hranie rolí, scenáre založené na učení alebo umelecký prejav (ako kreslenie emócií) na udržanie dynamických a dostupných relácií v rôznych kontextoch.



Podklady

Kontrolný zoznam uvedomovania si emócií

Kontrolný zoznam vášho emocionálneho povedomia

- Aké slová najlepšie vystihujú, ako sa cítim?
- Aké **myšlienky** mám o tejto emócií alebo v reakcii na ňu?
- Aké fyzické pocity cítim v reakcii na túto emóciu?
- Aká intenzívna je táto emócia a ako dlho trvá?
- Aké kroky mám tendenciu podniknúť, keď zažijem túto emóciu? Aké drastické sú tieto akcie?

Zvládanie zlyhania a úspechu

■ Teoretický úvod

Zvládanie zlyhania (neúspechu) a úspechu je o vyrovnávaní sa so životnými vzostupmi a pádmi s rovnováhou a perspektívou. Úspech môže posilniť sebavedomie, zatiaľ čo neúspech často pôsobí odrádzajúco. Obe skúsenosti sú však príležitosťami na rast. Pochopením psychologických dopadov týchto zážitkov a osvojením si stratégií (ako odolnosť a nastavenie mysle na osobnostný rast) môžu mladí ľudia efektívne zvládať výzvy a úspechy, čím si pripravujú cestu k osobnému a profesionálnemu úspechu.

Kľúčové komponenty

Zlyhanie (neúspech). Zažívanie neúspechu môže vyvolať emócie ako frustrácia, sklamanie alebo pochybnosti o samom sebe. Poskytuje však aj cenné lekcie a príležitosti na sebazdokonaľovanie. **Úspech.** Hoci úspech môže priniesť radosť a uznanie, môže tiež vytvárať tlak na udržanie vysokého výkonu a výsledkov. Zostať pri zemi a byť pokorný je nevyhnutné pre udržanie dlhodobého úspechu. **Spoločná niť.** Neúspech aj úspech ovplyvňujú naše sebavnímanie a motiváciu. Rozpoznanie týchto vplyvov pomáha udržiavať emocionálnu rovnováhu.

Stratégie budovania odolnosti a nastavenie mysle na osobnostný rast

Odolnosť je schopnosť zotaviť sa z neúspechov a je kľúčovou zručnosťou. Odolní jednotlivci vnímajú výzvy ako dočasné a prekonateľné, nie ako neprekonateľné prekážky.

Stratégie zahŕňajú:

Pozitívny vnútorný dialóg. Nahradte negatívne myšlienky posilňujúcimi, ako napríklad: "Môžem sa z toho poučiť."

Podporné systémy: Obklopte sa priateľmi, rodinou alebo mentormi, ktorí poskytujú povzbudenie a vedenie.

Zvládanie stresu: Využívajte techniky všímavosti alebo fyzickú aktivitu na zníženie stresu a udržanie sústredenia.

Nastavenie mysle na osobnostný rast: Pojem (growth mindset), ktorý zaviedla psychologička Carol Dweck, je presvedčenie, že schopnosti sa môžu zlepšovať úsilím, vytrvalosťou a učením. Prijímanie výziev ako príležitostí podporuje odolnosť a dlhodobý úspech.

Neúspech ako spätná väzba: Namiesto vnímania neúspechu ako obmedzenia ho vnímajte ako odrazový mostík pre rast a sebazdokonaľovanie.

Kontinuálne učenie: Oslavujte úsilie a pokrok s pochopením, že majstrovstvo prichádza prostredníctvom vytrvalosti, nie len okamžitých výsledkov.

Neúspechy môžu najprv pôsobiť odrádzajúco, ale často obsahujú cenné lekcie, ktoré môžu viesť k rastu a zlepšeniu. Tu sú príklady, ako sa výzvy môžu stať príležitosťami na učenie:

Akademický príklad. Zlá známka z testu môže poukázať na medzery vo vedomostiach, čo študenta motivuje prehodnotiť techniky učenia alebo vyhľadať pomoc. **Kariérny príklad.** Ak ťa prehliadnu pri povýšení, môže ťa to motivovať k získaniu nových zručností alebo skúmaniu nových rolí. **Osobný príklad.** Ťažkosti vo vzťahu učia komunikácii a emocionálnej inteligencii, čo v konečnom dôsledku posilňuje budúce spojenia s ľuďmi.

Ako to aplikovať

Vo vzdelávaní. Vedte mladých ľudí k stanoveniu realistických cieľov a k reflexii neúspechov, aby identifikovali oblasti na zlepšenie. Oslavujte malé víťazstvá na ceste k budovaniu sebavedomia.

Na pracovisku. Podporuj kultúru, kde je spätná väzba vnímaná ako konštruktívna a zamestnanci sú povzbudzovaní riskovať bez strachu z posudzovania.

V osobnostnom raste. Využívajte denník alebo metódu všímavosti na spracovanie emócií súvisiacich s úspechom aj neúspechom. Premýšľajte o získaných poznatkoch a o tom, ako môžu usmerniť budúce konanie.

Prostredníctvom mentorstva. Ľudia, ktorí sú vzormi, môžu zdieľať svoje vlastné príbehy neúspechu a úspechu, aby inšpirovali druhých k odolnosti a vytrvalosti.


Zvládanie zlyhania (neúspechu) a úspechu pomáha ľuďom vyrovnávať sa so životnými vzostupmi a pádmi vyváženým spôsobom. Obe skúsenosti poskytujú cenné lekcie, ktoré podporujú rast, a rozvíjaním odolnosti a rastového nastavenia mysle sa jednotlivci môžu naučiť zvládať výzvy a úspechy s istotou.

Ciele:


- Pomôcť účastníkom pochopiť psychologické dopady zlyhania (neúspechu) a úspechu, rozvíjať odolnosť a osvojiť si nastavenie mysle na osobnostný rast.
- Zažiť reflexívne diskusie, zážitkové neformálne učenie a prípadové štúdie z reálneho života.
- Naučiť sa vnímať neúspechy ako príležitosti na rast a zvládať úspechy s pokorou.

Kompetencie:

- Rozpoznávanie a zvládanie emócií spojených s neúspechom aj úspechom.
- Budovanie odolnosti prostredníctvom stratégií ako pozitívny vnútorný dialóg, zvládanie stresu a podporné systémy.
- Rozvíjanie nastavenia mysle na osobnostný rast preformulovaním neúspechov na príležitosti na učenie.
- Aplikovanie ponaučení z neúspechov a úspechov v akademických, profesionálnych a osobných kontextoch.

 **Metodologický prístup:** Tento workshop využíva kombinovaný zážitkový prístup a prístup založený na prípadových štúdiách. Účastníci budú analyzovať scenáre zlyhania (neúspechu) a úspechu z reálneho života, zamýšľať sa nad osobnými skúsenosťami a zapájať sa do skupinových cvičení zameraných na riešenie problémov. Interaktívne diskusie a cvičenia s denníkom pomôžu prehĺbiť sebaopoznanie a podporiť praktické uplatnenie stratégií budovania odolnosti.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** vytlačené prípadové štúdie zlyhania (neúspechu) a úspechu (podklady), denníky alebo zošity na reflektívne cvičenia, flipchart alebo biela tabuľa a fixky, lepiace papieriky a perá, inšpiratívne citáty alebo vizuály súvisiace s odolnosťou a nastavením mysle na osobnostný rast

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Úvod – Pochopenie neúspechu, úspechu a ich psychologických dopadov.

Počas úvodu – môžete si na to dať až 10 minút – poskytnite prehľad o tom, ako neúspech a úspech ovplyvňujú emócie, sebavnímanie a motiváciu. Môžete si pomôcť teoretickým úvodom. Nasledujúcim krokom je mini prezentácia (na maximálne 5 minút) s kľúčovými konceptmi pre diskusiu. Facilitátor môže napísať kľúčové koncepty na flipchart alebo na prezentáciu, podľa toho, čo mu vyhovuje viac.

- Zlyhanie (neúspech): "Neúspech môže viesť k pochybnostiam o sebe, ale poskytuje aj cenné príležitosti na učenie."
- Úspech: "Úspech môže posilniť sebavedomie, ale môže tiež vytvárať tlak na udržanie vysokého výkonu a výsledkov."

Facilitátor zdôrazňuje spoločné znaky: Neúspech aj úspech ovplyvňujú sebavnímanie a motiváciu. Facilitátor predstavuje myšlienku odolnosti a nastavenie mysle na osobnostný rast ako základných nástrojov pre riadenie životných vzostupov a pádov. Potom otvára skupinovú diskusiu (stručnú, približne 5 minút) nasledujúcou otázkou: "Zamyslite sa nad nedávnym úspechom alebo neúspechom, ktorý ste zažil. Ako ovplyvnil vašu motiváciu alebo emócie?" Potom účastníci stručne zdieľajú svoje odpovede.

Krok 2: Analýza prípadových štúdií a osobné skúsenosti: učenie sa zo zlyhania (neúspechu) a úspechu.

Tento krok trvá približne 40 minút. Facilitátor pomáha účastníkom pochopiť, ako preformulovať zlyhania (neúspechy) a úspechy analýzou príkladov z reálneho života, ako možno konštruktívne zvládať neúspechy a úspechy.

Prvá časť je aktivita v malých skupinách (približne 25 minút). Rozdeľte účastníkov do malých skupín a pridajte každej skupine prípadovú štúdiu. Facilitátor rozdáva vytlačené prípadové štúdie jednotlivcov, ktorí zažili významné zlyhania, neúspechy alebo úspechy (napr. známi podnikatelia, športovci alebo verejné osobnosti), možno ich nájsť v kategórii Podklady.

Skupiny diskutujú o nasledujúcom:

- Aký to bol neúspech alebo úspech?
- Ako jednotliviec reagoval?
- Aké ponaučenia získali a ako ich aplikovali na budúce výzvy?

Potom nasleduje skupinové zdieľanie (približne 5 minút). Každá skupina predstaví stručné zhrnutie svojej diskusie a kľúčové poznatky.

V ďalšej časti workshopu dostanú účastníci zápisník/denník alebo sú požiadaní, aby si ho priniesli. Facilitátor zadáva nasledujúce podnety:

- Opíšte nedávny neúspech a ako ste sa pri tom cítili.
- Čo ste sa z tejto skúsenosti naučili?
- Ako ste aplikovali (alebo ako by ste mohli aplikovať) tieto ponaučenia na budúce situácie?
- Zamyslite sa nad nedávnym úspechom. Ako ste ho oslavovali? Motivovalo vás to alebo to na vás vytváralo tlak?

Účastníci sa rozdelia do dvojíc a zdieľajú jeden neúspech a jeden úspech zo svojich denníkov. Ich úlohou je diskutovať o tom, ako zvládli situáciu a čo by na budúce urobili inak. Táto aktivita by mala trvať približne 10 minút.

Krok 3. Budovanie odolnosti a nastavenia mysle na osobnostný rast.

Facilitátor ukazuje praktické stratégie na budovanie odolnosti a osvojenie si nastavenia mysle na osobnostný rast. Odolnosť je kľúčová pre zvládanie neúspechu aj úspechu. Facilitátor pozýva účastníkov, aby sa naučili, ako ju efektívne rozvíjať. Facilitátor vysvetľuje a predstavuje kľúčové stratégie budovania odolnosti v časovom rámci 5 minút s nasledujúcimi príkladmi:

- **Pozitívny vnútorný dialóg:** Nahradte "Nejde mi to" výrokom "Stále sa učím."
- **Podporné systémy a komunita:** Obráťte sa na mentorov, rovesníkov alebo rodinu počas náročných období.
- **Zvládanie stresu:** Praktizujte metódu všímavosti, zacvičte si alebo relaxačné využívajte techniky. Diskutujte o koncepte nastavenia mysle na osobnostný rast: "Presvedčenie, že schopnosti sa môžu rozvíjať prostredníctvom úsilia a učenia sa."

Ďalšou časťou je interaktívna aktivita Preformulovanie zlyhania, neúspechu (mala by trvať približne 15 minút). Facilitátor rozdáva lepiace papieriky účastníkom. Každý účastník napíše na jeden lepiaci papierik nedávne zlyhanie, neúspech alebo výzvu, prekážku. Na druhý lepiaci papierik napíše, ako môžu tento neúspech preformulovať ako príležitosť na rast alebo učenie. Účastníci umiestnia oba lepiace papieriky na "Stenu rastu" alebo tabuľu, čím vytvoria kolektívnu prehliadku preformulovaných neúspechov.

Facilitátor zrekapituluje kľúčové body: zvládanie neúspechu, budovanie odolnosti a osvojenie si nastavenia mysle na rast – všetky tieto aspekty sú nevyhnutné pre osobný a profesionálny rast. Povzbudzujte účastníkov, aby sa pravidelne zamýšľali nad svojimi skúsenosťami a precvičovali si preformulovanie výziev.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako môžete využiť neúspechy ako spätnú väzbu, nevnímať ich ako prekážky?
- Ako zostať pri zemi a byť pokorný počas období úspechu?
- Akú úlohu zohráva odolnosť v dlhodobom úspechu?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Zlyhanie (neúspech) aj úspech sú cennými skúsenosťami, ktoré prispievajú k rastu.
- Budovanie odolnosti a udržiavanie nastavenie mysle na osobnostný rast sú celoživotnými praktikami.
- Reflexia získaných poznatkov a hľadanie podpory pomôžu účastníkom zvládať budúce výzvy a príležitosti s istotou.

🔥 Užitočné poznámky pre facilitátora

Povzbudzujte účastníkov, aby zdieľali osobné skúsenosti bez strachu z hodnotenia. Sledujte emocionálne reakcie, najmä počas diskusií o zlyhaní (neúspechu), poskytnite podporu - ak je to potrebné.



Užitočné poznámky pre účastníkov

Zdieľanie zlyhaní (neúspechov) a úspechov nie je o posudzovaní, ale o raste. Prijmite chyby ako príležitosti na učenie a zlepšovanie sa. Využívajte svoj podporný systém/komunitu pri zvládaní výziev - mentorov, rovesníkov alebo priateľov.



Tipy pre facilitátorov

Udržujte prostredie podporujúce a povzbudzujúce, najmä pri diskusii o citlivých témach, ktorou je zlyhanie, neúspech. Prispôbujte aktivity na základe úrovne pohodlia a úrovne zapojenia skupiny. Poskytnite dodatočné zdroje, ako napríklad podnety na písanie denníka alebo knihy/články o nastavení mysle na osobnostný rast. Prispôbujte aktivity pre pohodlie a angažovanosť: facilitátor by mal byť flexibilný - ak účastníci vyzerajú byť nezaujatí, nezapojení alebo v nepohodlí - upravte aktivity ponúkaním alternatív (menšie skupiny, reflektívne písanie alebo menej intenzívne diskusie), aby vyhovovali potrebám skupiny.



Podklady

Prípadové štúdie: <https://brandongaille.com/6-famous-small-business-and-entrepreneur-success-stories/>

Profesionálne portfólio

■ Teoretický úvod

Pracovné portfólio predstavuje súbor dokumentov, ktoré uchádzač o pracovnú pozíciu predkladá počas náborového procesu a ktoré demonštrujú jeho zručnosti, skúsenosti a úspechy potenciálnym zamestnávateľom, headhunterom alebo klientom. Dobre pripravené portfólio nielenže pomáha osobe vyniknúť, ale je nevyhnutné pre postup do fázy pohovorov a pre to, aby uchádzač nebol odmietnutý v skorých fázach spolu s konkurentmi, ktorí buď nespĺňajú formálne kritériá, alebo predložili portfólio, ktoré je pre náborárov neatraktívne. Aktualizované portfóliá spĺňajúce všetky súčasné očakávania zamestnávateľov sú vyžadované od absolventov, ktorí robia svoje prvé kroky na trhu práce, ako aj od skúsených profesionálov a aj podnikateľov na voľnej nohe.

Kľúčové komponenty

Pracovné portfólio by malo byť odrazom a stručným zhrnutím vašich profesionálnych skúseností. Malo by obsahovať prvky ako vzdelanie, pracovná história a zručnosti získané prostredníctvom formálnych aj neformálnych vzdelávacích príležitostí. Malo by byť špeciálne prispôbené práci, o ktorú sa uchádzate. V mnohých profesiách by vaše portfólio malo obsahovať ukážky vašej najlepšej práce. Fotografii pripájajú svoje najlepšie fotografie, grafickí dizajnéri svoje diela, programátori ukážku svojho kódu alebo aplikáciu, ktorú vyvinuli. Motivačné listy pomáhajú vášmu portfóliu vyniknúť a ukazujú, že nejde o všeobecný súbor dokumentov poslaný desiatkam či stovkám spoločností hľadajúcich zamestnancov. Nakoniec by malo mať správnu formu, byť esteticky príjemné a spĺňať formálne požiadavky, vrátane takých jednoduchých prvkov, ako je súhlas so spracovaním osobných údajov (GDPR) v rámci náborového procesu.

Prečo je to dôležité

Prvé dojmy. Dobre pripravené portfólio upúta pozornosť náborárov a pomáha prezentovať profesionalitu kandidáta veľmi konzistentným spôsobom.

Dôkaz kompetentnosti. Ešte predtým, než na pracovnom pohovore niečo poviete, dobré portfólio presvedčí náborárov, že kandidát spĺňa formálne kritériá a má potrebné kompetencie. Samotný pohovor sa potom môže zamerať na zdôraznenie silných stránok a poskytnutie kandidátovi príležitosti zažiť.

Prispôbené dokumenty. Najlepšie portfóliá sú tie, ktoré priamo reagujú na očakávania konkrétnej pozície. Motivačný list je určený konkrétne pre požiadavky na pracovné miesto spoločnosti, ktorá vyhlasuje nábor. Životopis by mal dokazovať, že potreby zamestnávateľa budú splnené.

Ukážky práce by mali, ak je to možné, prezentovať príklady, ktoré sú relevantné a vhodné pre konkrétneho zamestnávateľa.

Štruktúra a sebavedomie. Portfólio by malo pomôcť kandidátovi usporiadať všetky informácie, a to aj keď niekedy v minulosti bola časová os chaotická. To môže tiež pomôcť prezentovať informácie vo fáze pohovoru. Dodáva kandidátovi sebavedomie, že bude schopný čeliť výzvam, ktoré pred neho práca postaví.

Prvky kompletného portfólia

Prispôbený motivačný list. Zvyčajne nie viac ako niekoľko odsekov, ktoré ukazujú, že kandidát vynaložil úsilie na preskúmanie očakávaní zamestnávateľa a zdôrazňuje, prečo je práve on najlepším kandidátom na danú pozíciu. Mal by byť vždy personalizovaný, nikdy nie všeobecný.

Životopis/CV. Uvádza vzdelanie, pracovné skúsenosti, kompetencie a ďalšie prvky, ktoré môžu byť pre zamestnávateľa relevantné. Mal by byť prehľadný, vizuálne príťažlivý, organizovaný, ani príliš krátky, ani príliš dlhý.

Ukážky práce (ak je to relevantné). Príklady najlepších prác, na ktoré je kandidát najviac hrdý a ktoré zároveň prezentujú jeho kompetencie a talent, ideálne také, ktoré sú relevantné aj pre potenciálneho zamestnávateľa.

Stratégie prípravy portfólia

Preskúmanie spoločnosti. Získanie informácií o zamestnávateľovi, ktorý vyhlasuje konkurz o voľnú pozíciu. Skontrolujte webové stránky, na ktorých zamestnanci komentujú pracovné prostredie v spoločnosti. Preskúmajte sociálne médiá ako LinkedIn a prípadne sa spojte s bývalými zamestnancami.

Analýza popisu práce. Čítajte nielen to, čo je napísané, ale aj medzi riadkami popisu práce. Identifikácia požiadaviek a zručností, ako aj ďalších faktorov, môže byť výhodná na implementáciu do portfólia.

Príprava motivačného listu. Robte ho osobným, aby náborár cítil, že kandidát vynaložil úsilie na proces uchádzania sa o zamestnanie.

Príprava ukážok práce. Kvalita je dôležitejšia ako kvantita. Výber najlepších a najrelevantnejších príkladov, ktoré ukazujú, ako skúsenosti prospejú zamestnávateľovi, nezostane nepovšimnutý.

Príprava životopisu. Dokument by mal byť jasne usporiadaný a obsahovať všetky informácie, ktoré náborári pre danú pozíciu požadujú. Mal by byť vizuálne príťažlivý s konzistentným formátovaním, čitateľným písmom a nemal by byť preplnený informáciami, ktoré nie sú pre danú prácu relevantné.

Aktualizácia a prispôbovanie obsahu. Nové a relevantnejšie skúsenosti a ukážky práce by mali nahradiť staršie. Online portfóliá by mali byť neustále aktualizované a staršie práce by mali byť prehodnotené a prípadne odstránené, ak by mohli poškodiť náborový proces.

Ako to aplikovať

Hodnotenie portfólia. Hotové portfólio by mali skontrolovať odborníci (kariérny poradca, pracovník s mládežou, učiteľ) alebo kolegovia. Niekedy môže hodnotná spätná väzba urobiť rozdiel a pomôcť mladým ľuďom získať ich vysnívanú prácu.

Uchovávanie upraviteľných online verzií. Pre jednoduché aktualizácie a zdieľanie by portfólio malo byť uložené na cloudových diskoch. Mnohé platformy, vrátane webovej stránky Europass, majú možnosti online úložiska a úprav.

Prezentácia ukážky. V závislosti od typu ukážky môže kandidát priniesť na pohovor prezentačné médium, ako je tablet alebo notebook, aby mohol náborárov previesť portfóliom a nasmerovať pohovor priaznivým smerom.


Dobre vypracované pracovné portfólio je silným nástrojom, ktorý prezentuje zručnosti, skúsenosti a potenciál kandidáta, čím zvyšuje jeho šance na získanie želanej pozície. Prispôbením, aktualizáciou a efektívnou prezentáciou môžete vyniknúť na konkurenčnom trhu a zanechať trvalý dojem na potenciálnych zamestnávateľov.

Ciele:

- Identifikovať a analyzovať kľúčové zdroje, hodnoty a skúsenosti, ktoré sú základom pre ďalší rozvoj účastníkov.
- Vytvoriť inšpiratívnu víziu budúcnosti.
- Vyvinúť stratégiu a akčný plán, ktorý povedie k realizácii vízie účastníkov, založenej na ich silných stránkach a dostupných zdrojoch.
- Posilniť motiváciu a odhodlanie, zvládanie výziev a efektívne implementovanie zmien v živote.

Kompetencie:

- Spoznávanie svojich silných stránok a učenie sa ich vedome využívať.
- Získanie jasnej vízie budúcnosti, ktorá pomôže pri rozhodovaní a stanovovaní priorit.
- Vytváranie konkrétnych akčných plánov, vďaka ktorým sa sny a ciele stanú dosiahnuteľnejšími.
- Budovanie motivácie konať, učenie sa ako dôsledne implementovať svoje plány.
- Posilňovanie pocitu vlastnej hodnoty a vlastného dopadu na okolie, vďaka práci s pozitívnymi skúsenosťami a príležitosťami.

 **Metodologický prístup:** Workshop je založený na metóde koučingu 4D. Táto metóda umožňuje zamerať sa na možnosti a budovanie pozitívnej budúcnosti namiesto analyzovania problémov. Prejdenie všetkými etapami umožní vytvoriť základ pre individuálny akčný plán alebo pracovné portfólio. Je to transformačný proces, ktorý pomáha účastníkom objaviť svoj potenciál, vybudovať inšpiratívnu víziu, vytvoriť konkrétny plán a implementáciu.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, ideálne 12 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipchart, fixky; čisté hárky papiera, vytlačené podklady

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Objav.

Fáza Objavu je kľúčovým momentom workshopu, kde účastníci identifikujú svoje silné stránky, hodnoty, úspechy a zdroje. Cieľom je, aby si uvedomili, čo už funguje dobre a ktoré prvky ich skúseností môžu byť základom pre ďalší rozvoj. Úlohou facilitátora je pomôcť účastníkom vidieť ich úspechy a pozitívne skúsenosti, používať koučovacie techniky, ako sú prehlbujúce otázky, práca s príbehom úspechu alebo skupinová reflexia, vytvoriť atmosféru dôvery, ktorá umožní úprimné zdieľanie skúseností. Tento krok trvá 30 minút.

Facilitátor by mal zabezpečiť, aby táto fáza bola pozitívnou skúsenosťou, ktorá inšpiruje účastníkov k pokračovaniu v procese zmeny.

Facilitátor by mal vytlačiť "Tabuľku mojich zdrojov" pre každého účastníka a požiadať ich, aby ju vyplnili. Po tom, čo dokončia vyplňovanie tabuľky, facilitátor rozdelí účastníkov do skupín po 2 alebo 3 a požiada ich, aby diskutovali o svojich tabuľkách navzájom. Uvedená tabuľka je časťou individuálneho akčného plánu, ktorý je poradenským nástrojom.

Tu sú kľúčové otázky na diskusiu v skupinách:

- Aké mám zdroje?
- Čo funguje dobre?
- Aké mám úspechy?
- Čo ma motivuje?

Krok 2. Sen.

Táto fáza je o vytváraní vízie ideálnej budúcnosti. Účastníci si predstavujú, ako by mala vyzeráť ich realita, keby sa splnili všetky ich sny a ambície. Úlohou facilitátora je inšpirovať účastníkov, aby premýšľali bez limitov a prekročili každodenné vzorce. Použijete vizualizačné techniky, myšlienkové mapy alebo prácu s obrazmi, aby ste účastníkom pomohli vytvoriť inšpirujúce vízie, pomohli im objaviť ich hlboké túžby, ambície a ciele, ktoré ich skutočne motivujú. Tento krok trvá 20 minút.

Facilitátor vytlačí "Týždenný kalendár" pre každého účastníka. Požiada ich, aby každý deň vyplnili tým, čo považujú za svoje ideálne aktivity, úlohy, ktoré NEZAHŔŇAJÚ platenú prácu. Celý deň musí byť vyplnený – od úsvitu do súmraku.

Po dokončení cvičenia vedie facilitátor diskusiu. Kľúčové otázky na diskusiu:

- Komu sa podarilo úplne vyplniť svoj kalendár?
- Bolo ťažké vyplniť všetok čas počas dňa?
- Ako by ste sa cítili, keby ste žili takýto život?
- Takže ako by vyzeral váš ideálny život – aký je váš najväčší sen v osobnom a profesionálnom živote?

Krok 3. Návrh.

Tretia fáza je prechodom od vízie ku konkrétnemu akčnému plánu. Účastníci definujú, ako môžu dosiahnuť svoje sny na základe svojich zdrojov a schopností. Úlohou facilitátora je pomôcť previesť sny do reálnych a uskutočniteľných krokov, podporovať účastníkov pri formulovaní cieľov pomocou metódy SMART (ciele špecifické, merateľné, dosiahnuteľné, realistické, časovo ohraničené) a pomôcť im uvedomovať si, aké zdroje a podporu môžu využiť na zvýšenie svojich šancí na úspech. Tento krok trvá 20 minút.

Facilitátor rozdelí účastníkov tak, aby mohli pracovať vo dvojiciach a rozdá čisté hárky papiera a fixky. Potom vysvetlí inštrukcie.

Reflexia vízie budúcnosti (5 minút): Zatvorte si oči a predstavte si, že uplynulo 5 rokov a dosiahli ste svoj profesionálny úspech – Kde pracujete? Ako vyzerá váš deň? Aká je vaša pozícia alebo aktivita/náplň práce? Ako sa cítite? Napíšte 2 – 3 kľúčové prvky tejto vízie.

Definovanie hlavného cieľa (5 minút): Na základe vízie napíšte jeden kľúčový profesionálny cieľ, ktorý chcete dosiahnuť (napr. "Chcem sa stať vedúcim projektového tímu v IT odvetví").

Zosúladenie cieľa s metódou SMART (5 minút):

S (Specific - špecifický) – Špecifikujte cieľ – Čo presne chcete dosiahnuť?

M (Measurable - merateľný) – Ako budete merať svoj úspech? Ako budete vedieť, že ste dosiahli cieľ?

A (Achievable - dosiahnuteľný) – Je to realistické? Aké zdroje máte a aké potrebujete získať?

R (Relevant - relevantný) – Prečo je tento cieľ pre vás dôležitý? Ako zapadá do vašej vízie?

T (Time-bound - časovo ohraničený) – Stanovte termín – Do kedy chcete tento cieľ dosiahnuť?

Zhrnutie a spätná väzba (5 minút): Po sformulovaní cieľa si účastníci vymenia svoje ciele vo dvojiciach a navzájom si dajú krátku spätnú väzbu: Je cieľ dostatočne špecifický? Je realistický a merateľný? Aké sú 3 kroky, ktoré musíte podniknúť, aby sa tento cieľ stal vašou realitou?

Krok 4. Osud.

Záverečná fáza je implementácia akcií a konsolidácia zmien. Účastníci začínajú implementovať svoje plány a zvažujú, ako udržať motiváciu a ako rozvíjať svoje akcie z dlhodobého hľadiska. Úlohou facilitátora je podporovať účastníkov pri hľadaní spôsobov, ako udržať angažovanosť a konzistentnosť, pomôcť im identifikovať potenciálne prekážky a stratégie na ich prekonanie, uľahčiť proces monitorovania pokroku a budovania podporného systému (napr. mentori, mastermind skupiny). Tento krok trvá 20 minút.

Facilitátor implementuje skupinovú brainstormingovú úlohu – "Cesta k úspechu". Rozdelí účastníkov do skupín po 4. Každá skupina bude viesť brainstorming a potom sa o svoje zistenia podelí, vy ako facilitátor zhrniete diskusiu. Potom facilitátor vysvetlí inštrukcie pre účastníkov.

Moja cesta k cieľu (5 minút): Každý účastník si zapíše svoj hlavný profesionálny cieľ a prvé kroky, ktoré musí podniknúť, aby ho dosiahol. Potom odpovie na otázku: Čo by mi mohlo stať v ceste k dosiahnutiu môjho cieľa?

Brainstorming: prekážky a riešenia (5 minút): Každá skupina pracuje na cieľoch svojich účastníkov – mali by rozdeliť hárok papiera na 2 časti:

A. Možné prekážky – napr. nedostatok času, pokles motivácie, nedostatok podpory, neočakávané ťažkosti.

B. Stratégie na prekonanie prekážok – napr. stanovenie menších cieľov, nájdenie mentora, vytvorenie systému odmiern, pripojenie sa k podpornej skupine.

Nechajte ich o tom diskutovať po zvyšok času.

Dlhodobá stratégia – Ako zostať na správnej ceste? (10 minút): Každá skupina vyberie 2 – 3 kľúčové stratégie a určí, ako ich bude implementovať. Dodatočné otázky na zamyslenie:

- Ako budem monitorovať svoj pokrok?
- Čo budem robiť, ak stratím motiváciu?
- Koho môžem požiadať o podporu?

Krok 5. Záver a zhrnutie.

Každá skupina/účastník zdieľa jeden kľúčový poznatok. Facilitátor môže zdôrazniť dôležitosť systematického monitorovania pokroku a využívania podpory (napr. mentori, denník úspechov). Účastníci zapíšu 3 najdôležitejšie stratégie na flipchart.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako pomáha zhromažďovanie všetkých týchto informácií vytvoriť dokonalé pracovné portfólio? Čo sa oplatí priebežne aktualizovať?
- Aké nové poznatky ste získali o svojich silných stránkach a kariérnych zdrojoch?
- Ako jasná vízia vašej budúcnosti ovplyvňuje vašu motiváciu a rozhodovanie?
- Aké metódy vám pomôžu zostať oddanými vašim kariérnym ambíciám a bojovať s výzvami, keď sa objavia?
- Ako môžete aktualizovať svoje kariérne portfólio, aby presne odrážalo váš pokrok a rozvoj?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Dôležitosť sebareflexie pri formovaní kariérnych volieb a príležitostí.
- Hodnoty stanovenia jasných cieľov a vytvárania štruktúrovaných plánov pre dlhodobý úspech.

🔹 Užitočné poznámky pre facilitátora

Povzbudzujte účastníkov k sebareflexii o sebe samých, silných stránkach, úspechoch atď., ale tiež k zapojeniu sa do diskusií s ostatnými, pomáhajte im rozpoznávať príležitosti, ktoré môžu využiť. Uistite sa, že každý účastník má príležitosť zamyslieť sa nad svojím portfóliom alebo jeho rozvojom. Stojí za to dať im praktické nápady a dbať na ich preferencie – napríklad navrhnúť ľuďom, ktorí preferujú papierové verzie, aby si svoje portfólio zbierali do zakladača. Ľuďom, ktorí preferujú online zálohovanie, navrhnite spôsoby zhromažďovania portfólia v cloude alebo pomocou Google Drive.

📘 Užitočné poznámky pre účastníkov

Dobre pripravené kariérne portfólio je ako cestovná mapa ku kariérnemu úspechu, poskytuje jasnosť ohľadom vašich osobných silných stránok, úspechov a budúcich ambícií. Rozpoznanie vašich kľúčových kompetencií a úspechov vám umožňuje robiť informované rozhodnutia a stanoviť realistické, dosiahnuteľné ciele. Rozvíjaním jasnej kariérnej vízie a jej pretavením do realizovateľných krokov vytvárate pevný základ pre dlhodobý rast. Kariérny rozvoj je prebiehajúci, neustály proces – pravidelné vylepšovanie vášho portfólia zabezpečuje, že presne odráža vás a vašu kariérnu cestu.

💡 Tipy pre facilitátorov

Aby ste udržali účastníkov zameraných na ich kariérne ciele, facilitátori by mali viesť diskusie jasným a cieľovým spôsobom. Povzbudzovanie zmysluplnej reflexie pomáha účastníkom definovať ich ambície, túžby a identifikovať praktické kroky na ich dosiahnutie. Vizualizačné cvičenia (ako sú napríklad myšlienkové mapy) môžu spraviť kariérne plánovanie zaujímavejším a konkrétnejším, a teda realistickejším. Pomáhanie účastníkom predstaviť si ich ideálnu kariérnu budúcnosť zvyšuje ich motiváciu a poskytuje jasný pohľad na ich ďalšie kroky.

📖 Podklady

Teoretická časť workshopu by mala účastníkom poskytnúť určité vedomosti o tom, čo je pracovné portfólio, a informácie o tom, ako vytvoriť niektoré prvky pracovného portfólia. Účastníci by mali dostať jasné usmernenie, ako dokumentovať svoje zručnosti, skúsenosti a úspechy spôsobom, ktorý zlepší ich kariérne vyhliadky. Uvedenie príkladov dobre štruktúrovaných pracovných portfólií môže poskytnúť praktickú referenciu pre organizáciu ich vlastných.

Moje zdroje - tabuľka

Vzdelanie a pracovné skúsenosti (vrátane práce, stáží, dobrovoľníctva atď.):	Nadobudnuté vedomosti a zručnosti:

Kurzy, školenia, workshopy atď.		Nadobudnuté vedomosti a zručnosti:
Motivácia, uspokojenie – Čo ma motivuje? Čo mi prináša radosť?		
Bariéry v kompetenciách/kvalifikácii (aké vedomosti a zručnosti mi chýbajú?)	Vnútorne bariéry (čo ma blokuje, aké vlastnosti?)	Sociálne bariéry (aké normy, predsudky, stereotypy atď. ma blokujú?)
Bariéra	Ako ju minimalizovať/odstrániť?	Kto mi s tým môže pomôcť?

Mojich 5 najdôležitejších úspechov
1.
2.
3.
4.
5.
Moje silné stránky a talenty:
1.
2.
3.
4.
5.
Moje chyby a slabé stránky:
1.
2.
3.
Moje hodnoty:

Moje poznámky a reflexia:

Skús odpovedať na otázky...

*Čo by som chcel(a) zdieľať s ostatnými? Čím som jedinečný/
jedinečná?*



Týždenný kalendár

PONDELOK	UTOROK	STREDA	ŠTVRTOK	PIATOK	SOBOTA	NEDELA

Príprava na pohovor

■ Teoretický úvod

Pracovné pohovory sú kritickým krokom v procese prijímania do zamestnania a oboznámenie sa s rôznymi formátmi môže výrazne zlepšiť prípravu kandidáta. Bežné typy pohovorov na trhu práce zahŕňajú:

- **Tradičné osobné pohovory:** tieto pohovory sa vedú osobne a umožňujú kandidátom predviesť svoje medziľudské zručnosti, profesionalitu a sebavedomie v priamom prostredí.
- **Virtuálne pohovory:** stále populárnejšie vďaka trendom práce na diaľku, tieto pohovory prebiehajú prostredníctvom digitálnych platforiem. Kandidáti by mali zabezpečiť svoju technickú pripravenosť, profesionálne online prostredie a efektívnu virtuálnu komunikáciu.
- **Behaviorálne pohovory:** Zamerané na minulé skúsenosti, tieto pohovory hodnotia kompetencie prostredníctvom príkladov. Použitie metódy STAR (Situácia, Úloha, Akcia, Výsledok - Situation, Task, Action, Result) pomáha kandidátom jasne a účinne štruktúrovať odpovede.
- **Skupinové pohovory:** Kandidáti sa zúčastňujú skupinových úloh alebo diskusií, kde sa hodnotia kvality ako tímová práca, líderstvo a riešenie problémov

Pochopenie očakávaní týchto formátov pomáha kandidátom prispôbiť svoj prístup, čo zabezpečuje, že sa v akomkoľvek scenári pohovoru prezentujú čo najlepšie. Ďalším dôležitým aspektom, ktorý treba zvážiť, je efektívna komunikácia počas pohovorov, ktorá môže výrazne ovplyvniť výsledok. Nasledujúce teoretické princípy poskytujú kandidátom cenné poznatky:

- **Transakčná analýza (TA - Transactional Analysis):** TA poskytuje rámec pre riadenie interakcií. Kandidáti by si mali osvojiť komunikačný štýl, kde vystupujú vyspelo, tzv. komunikačný štýl Adult-to-Adult, aby podporili profesionalitu, vzájomný rešpekt a efektívny dialóg s osobami, ktoré vedú pohovor.
- **Teória sebaaprezentácie (Erving Goffman):** Táto teória zdôrazňuje dôležitosť manažovania dojmu. Kandidáti by mali zosúladiť svoj vzťah, správanie a verbálnu komunikáciu s kultúrou spoločnosti a pracovnou pozíciou, čím vytvoria súdržný a autentický obraz.

Aplikovaním týchto teórií môžu kandidáti zlepšiť dojem, vybudovať si vzťah a efektívne komunikovať svoju hodnotu zamestnávateľom.

Praktické rady pre prípravu na pohovor

Príprava pred pohovorom:

- Prieskum zamestnávateľa. Kandidáti by sa mali oboznámiť s poslaním, hodnotami, kultúrou a nedávnymi úspechmi spoločnosti. To preukazuje skutočný záujem a umožňuje kandidátom prispôbiť svoje odpovede.
- Tréning robí majstra. Cvičné pohovory a precvičovanie bežných otázok môže zlepšiť sebavedomie a plynulosť. Na pracovných pohovoroch sa často kladú behaviorálne otázky ako "Popíšte situáciu, keď ste prekonalí výzvu".
- Pripravte si dokumenty. Kandidáti by mali zabezpečiť, aby ich životopis, portfólio a referencie boli aktuálne a pripravené na zdieľanie.

Dress Code

- Vo väčšine kontextov sa očakáva profesionálne oblečenie. Pre firemné pozície je ideálne formálne oblečenie, ako sú obleky, zatiaľ čo v kreatívnych alebo technologických odvetviach môže byť vhodnejšie smart-casual oblečenie. Preskúmaním dress codu spoločnosti zabezpečíte vhodnú voľbu.

Zvládanie emócií

- Relaxačné techniky: praktiky ako dýchanie zhlboka alebo vizualizácia môžu pomôcť kandidátom zvládnuť nervozitu pred pohovorom.
- Pozitívny vnútorný dialóg: povzbudivý vnútorný dialóg posilňuje sebavedomie a znižuje úzkosť.
- Pauza a premýšľanie: ak si pred odpovedaním na náročné otázky spravíte chvíľku čas, umožní vám to zostaviť premyslené a jasné odpovede.

Počas pohovoru

- Udržujte očný kontakt, zaujmite sebavedomý postoj a nechajte, nech z vás vyžaruje priateľské správanie, aby ste si vytvorili vzťah s osobami, ktoré vedú pohovor.
- Aktívne počúvajte otázky a v prípade potreby požiadajte o objasnenie.


Proces pohovoru je viac než hodnotenie kvalifikácie kandidáta; je to príležitosť na nadviazanie kontaktu s potenciálnymi zamestnávateľmi a príležitosť na preukázanie svojej vhodnosti na danú pozíciu. Pochopením rôznych formátov pohovorov, aplikovaním efektívnych komunikačných stratégií a dôkladnou prípravou môžu kandidáti zvýšiť svoje sebavedomie a výkon. Pracovníci s mládežou by mali zdôrazňovať tieto stratégie, posilniť mladých ľudí, aby si našli úspešnú cestu na vyvíjajúcom sa trhu práce. Táto príprava nielenže zlepšuje výsledky pohovorov, ale tiež rozvíja zručnosti, ktoré prispievajú k dlhodobému kariérenému rozvoju.

Ciele:


- Pripraviť mladých ľudí na pracovné pohovory, poskytnúť im nástroje a metódy potrebné na súvislú a presvedčivú podporu ich úsilia pri uchádzaní sa o danú pozíciu.
- Identifikovať a zosúladiť potrebné zručnosti pre prácu alebo profesiu.
- Zvládať svoje emócie a kreatívne opisovať svoje kvality.

Kompetencie:

- Vytváranie logických spojení medzi osobnými zručnosťami a schopnosťami a požiadavkami potenciálnych zamestnávateľov na konkrétnu prácu.
- Kreatívny a presvedčivý výber a prezentácia osobných zručností a schopností počas pracovného pohovoru.
- Efektívne zvládanie emócií na udržanie optimálneho výkonu pred komisiou pohovoru.
- Predvídanie postupnosti a krokov pracovného pohovoru s cieľom pripraviť sa na potenciálne výzvy a vyhnúť sa narušeniu výkonu.
- Prijímanie a aplikovanie konštruktívnej spätnej väzby zo simulácií pracovných pohovorov na zvýšenie oboznámenosti s dynamikou pohovorov.

 Metodologický prístup: hlavným prístupom workshopu je zážitkové učenie, pomáha mladým ľuďom zažiť skutočnú situáciu prostredníctvom simulácie a hrania rolí; týmto spôsobom majú účastníci možnosť prejsť si skúsenosťou pracovného pohovoru, pričom musia predvídať a prispôbiť sa aj nečakanému. Najdôležitejšie vyučovacie metódy využívané v tomto workshope sú: kolaboratívne učenie, vzájomné rovesnícke učenie, diskusia, diferenciacia, kladenie otázok – všetky zahrnuté v prístupe zameranom na učiaceho sa

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** miestnosť, flipchart, papier a ďalšie kancelárske potreby, perá, fixky, podklady s otázkami na pohovor, karty so zručnosťami a profesiami

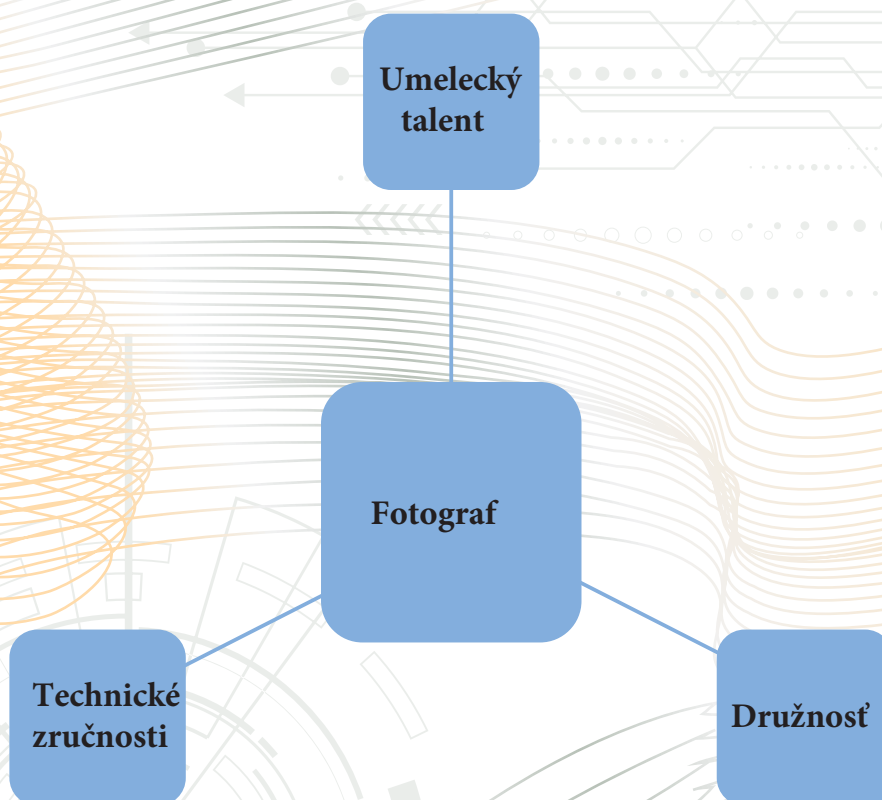
 **Trvanie:** 60 minút

▶ Scenár workshopu

Cielom aktivity je poskytnúť rámec pre nácvik pracovných pohovorov a oboznámenie sa s priebehom a následnosťou takejto aktivity z viacerých perspektív. Účastníci budú simulovať pracovný pohovor z oboch pozícií (zamestnávateľ a kandidát). Workshop zahŕňa tri po sebe nasledujúce kroky/fázy.

Príklad zručností/schopností pre fotografa:

Facilitátor náhodne vymenuje niekoľko schopností: matematické zručnosti, zmysel pre organizáciu, predstavivosť, technické zručnosti, pozornosť venovaná detailom, IT zručnosti, spoločnosť, umelecký talent atď. (ako facilitátor pokojne vymenujte čo najviac a čo najrozmanitejšie zručnosti/schopnosti). Účastníci sú pozvaní, aby vybrali profesie vhodné pre tieto schopnosti, snažiac sa spojiť jednu profesiu s aspoň dvoma-troma schopnosťami. Napríklad: technické zručnosti a umelecký talent – fotograf.



Príklad zručností/schopností pre fotografa:

Facilitátor náhodne vymenuje niekoľko schopností: matematické zručnosti, zmysel pre organizáciu, predstavivosť, technické zručnosti, pozornosť venovaná detailom, IT zručnosti, spoločnosť, umelecký talent atď. (ako facilitátor pokojne vymenujte čo najviac a čo najrozmanitejšie zručnosti/schopnosti). Účastníci sú pozvaní, aby vybrali profesie vhodné pre tieto schopnosti, snažiac sa spojiť jednu profesiu s aspoň dvoma-troma schopnosťami. Napríklad: technické zručnosti a umelecký talent – fotograf.

Facilitátor pripraví sadu kariet so zručnosťami (napr. matematické zručnosti, predstavivosť, technické zručnosti, pozornosť venovaná detailom, IT zručnosti, spoločnosť, umelecký talent, kreativita, zmysel pre organizáciu) a karty s profesiami (napr. fotograf, inžinier, organizátor podujatí, učiteľ). Účastníci sú vyzvaní, aby spojili zručnosti s profesiami, ktoré považujú za najvhodnejšie, pričom aby spojili aspoň dve alebo tri zručnosti s každou kariérou. Napríklad:

- **Technické zručnosti a umelecký talent** → **Fotograf**
- **Spoločnosť a zmysel pre organizáciu** → **Organizátor podujatí**

Táto aktivita sa môže uskutočniť v skupinách, kde účastníci diskutujú a odôvodňujú svoje spojenia, alebo individuálne, kedy účastníci dokončia aktivitu spájania a následne zdieľajú svoje závery. Účelom je jasne stanoviť, že práca je spojená s určitým súborom zručností, a preto:

- účastníci by si mali vyberať tie voľné pracovné pozície, ktoré sú vhodné pre ich zručnosti, aby sa vyhli neúspechu;
- kandidát by mal zamerať svoju prezentáciu počas pracovného pohovoru práve na tieto zručnosti, nie na čokoľvek iné.

Krok 2. Simulácia pohovoru.

Táto fáza pozostáva zo simulácie samotného priebehu pohovoru. Účastníci sa rozdelia do skupín po dvoch (v prípade nepárneho počtu môže facilitátor spojiť troch účastníkov do tímu). Roly sa rozdelia: jeden účastník je kandidát, jeden účastník (alebo dvaja v prípade, že skupiny sú tvorené tromi) je osoba, ktorá vedie pohovor. Práca, o ktorú ide, by mala byť vybraná kandidátom. Účastníci sú informovaní o svojich rolách/zodpovednostiach a facilitátor dá každému účastníkovi podklad s najčastejšie kladenými otázkami na pohovore pre inšpiráciu:

1. **kandidát:** musí čo najlepšie prezentovať svoje schopnosti, čím zdôrazní to, ako by bol vhodný pre danú prácu; práve z tohto dôvodu účastník hrajúci rolu kandidáta musí vybrať profesiu, o ktorú sa uchádza;
2. **osoba, vedúca pohovor:** musí zachovať profesionálny prístup; musí sa na tvrdenia pozeráť s podozrením, záujmom a kladť otázky z hľadiska postoja nedôvery, nedôverčivosti.

Celá simulácia sa musí ponechať v réžii improvizácie a kreativity priamych účastníkov. Otázky a odpovede by mali vznikať spontánne a malo by sa im umožniť plynúť plynule podľa rytmu diskusie. Prirodzenosť situácie vytvorí podmienky pre kandidáta a osobu, ktorá vedie pohovor, aby si svoje vlastné vzťahy formovali na mieste, aby sa navzájom prispôbili a modulovali svoje správanie podľa reakcií partnera v rozhovore.

Krok 3. Emocionálna príprava.

Pohovory zvyčajne u kandidátov vyvolávajú negatívne emócie, dávajú za vznik pocitom neistoty alebo komplexom menejcennosti, v závislosti od toho, o čo ide. Absolvovanie pohovoru môže byť ekvivalentné tomu, že ste podrobení drastickému hodnoteniu úplne cudzími ľuďmi v situácii, od ktorej závisí váš život. Takéto bremeno často spôsobuje, že kandidáti si nie sú istí sami sebou. Aby sme im pomohli prekonať bloky, ktoré môžu vzniknúť, súčasťou workshopu je aj pomoc účastníkom identifikovať potenciálne slabé miesta v ich prezentácii a pomoc pri predvídaní negatívnych emócií a pocitov neistoty, ktoré z emócií môžu vyplynúť. Pre tretiu fázu workshopu je navrhnuté nasledujúce cvičenie, ale môže byť nahradené iným, ak to facilitátor považuje za vhodné. Kľúčom je zabezpečiť kontinuitu aktivity, vzájomný vzťah, a teda aj emócie. Cvičenie zahŕňa zmenu rolí nasledujúcim spôsobom:

- kandidát musí povedať slabú stránku svojho výkonu na základe skúsenosti z pohovoru ("Nebol/a som veľmi presvedčivý/á v.../Nemohol/a som nájsť tie správne slová..."); napríklad: vyberte prosím jednu vec ohľadom vašej prezentácie v tomto pohovore, ktorá sa vám na vašom výkone nepáčila a popíšte priestor na zlepšenie;
- osoba, ktorá vedie pohovor, musí povedať pozitívnu vec o výkone kandidáta na základe skúsenosti z pohovoru; napríklad: vyberte prosím jednu pozitívnu vec o kandidátovi, ktorú ste si všimli počas pohovoru.

Táto aktivita sa môže vykonať aj v takej podobe, kedy vpredu prebieha simulácia a celá skupina pozoruje dianie ako svedkovia, aby sa zhromaždilo viac spätnej väzby, a tým sa účastníkov umožnilo oboznámiť sa s emocionálnym stresom, spätnou väzbou, rôznymi uhlami pohľadu a naučiť sa tieto záležitosti zvládať.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Vyžadovali niektoré pracovné pozície nečakané zručnosti?
- Boli tam zručnosti, ktoré sa zhodovali s viacerými prácami?
- Ako ste sa cítili počas procesu pohovoru? Čo bola tá zdanlivo jednoduchá časť, no zároveň to bola tá najťažšia?
- Čo by ste zlepšili na svojom výkone počas pohovoru?
- Použili ste nejakú metódu na zvládanie svojich emócií?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Dôležitosť identifikácie osobných zručností pri uchádzaní sa o zamestnanie.
- Prípravy na pracovný pohovor a usmerňovania mladých ľudí k praktickým zdrojom, kde môžu nájsť rady na prípravu na pohovor.

♦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Existuje množstvo kníh a webových stránok s radami, návodmi, odporúčaniami, ako sa prezentovať na pracovnom pohovore. Účelom tohto workshopu nie je odovzdávať teoretické vedomosti (ktoré si účastníci môžu získať sami), ale vytvoriť priestor na to, aby hovorili, pýtali sa, boli prekvapení, pozorovali svoje reakcie a diskutovali o svojom správaní so svojimi rovesníkmi, aby prekonalí potenciálnu trému alebo nervozitu. Prosím, zamerajte sa na ich skúsenosti a reakcie na ich interakcie skôr než na praktické rady a odporúčania. Účastníci musia mať šancu vyjadriť sa a učiť sa z vlastných chýb počas simulácie.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Pracovné pohovory sú individuálne a osobné zážitky. Závisia od osobnosti kandidáta, osobnosti osoby vedúcej pohovor, ich "chémie", nálady, v ktorej sa v tom čase nachádzajú. Snažte sa byť ako facilitátori flexibilní a asertívni, prispôbujte sa osobe, ktorá je pred vami. Počas celého trvania workshopu pamätajte na to, že nikto nie je dokonalý a silná príprava na pohovor môže výrazne zvýšiť mieru úspechu.

💡 Tipy pre facilitátorov

Tento workshop sa dá znova použiť. Ak ho raz precvičíte so svojou skupinou a potom ho skúsate druhýkrát v rovnakom scenári, ale nahradíte osoby, ktoré vedú pohovor, a to skutočnými náborármi spoločností z okolitej oblasti. Vzdelávací efekt by bol pre mladých ľudí transformačný. Ak skúsate druhú verziu hneď od začiatku, účastníci by si neboli istí, ako workshop prebieha, boli by opatrní.

Ak by si to už ale predtým vyskúšali a iba to celé zopakovali s náborármi spoločností, boli by veľmi otvorení a zhovorčiví, kládli by otázky a dávali by zo seba to najlepšie, pretože by sa cítili sebavedome, stáli by na pevnej pôde, keďže tým už predtým prešli.

Podklady

Návrhy pre teoretickú časť tohto workshopu: zahrnúť informácie o tom, čo je pohovor, typy pohovorov, príprava na pohovor s najužitočnejšími tipmi, zoznam bežných otázok, niekoľko tipov na zvládanie emócií súvisiacich s pohovorom, tipy na dress code a nakoniec niekoľko odkazov so zdrojmi pre viac informácií.

Sociálne siete a kariérna pripravenosť

■ Teoretický úvod

Platformy sociálnych sietí sa stali neoddeliteľnou súčasťou profesionálneho sieťovania, hľadania práce a kariérneho rozvoja. Najvýznamnejším príkladom je LinkedIn, ale aj platformy ako X, Facebook, Instagram pomohli ľuďom získať ich vysnívanú prácu a spojiť sa s potenciálnymi klientmi a zamestnávateľmi. Riadenie online prítomnosti a spravovanie online priestoru musí byť cieľavedomé a zodpovedné, inak môžu vznikáť riziká a poškodiť vlastnú povesť. Potenciál sieťovania a schopnosť náboru nemožno podceňovať vo svete, kde sa práca na diaľku stáva populárnejšou a dostupnejšou.

Kľúčové komponenty

Profesionálna prítomnosť na sociálnych médiách by mala byť odrazom toho, ako chcete, aby bola vaša online osobnosť vnímaná v profesionálnom svete. Môže to byť "marketingový" nástroj, ale nikdy by nemal premietaať falošný obraz, pretože z dlhodobého hľadiska bude konfrontovaný s realitou s potenciálne vážnymi následkami. Mali by ste si stanoviť cieľ a vybudovať svoju profesionálnu prítomnosť na sociálnych médiách práve okolo tohto cieľa - aby ste vďaka profesionálnej prítomnosti tento cieľ aj dosiahli.

Prečo na tom záleží

Pomoc pri rozširovaní profesionálnych kontaktov: Profil môže osloviť ľudí globálne, bez ohľadu na geografické hranice. To umožňuje interakciu s profesionálmi po celom svete. Sledovanie spoločností aj jednotlivcov pomáha s informovanosťou o udalostiach, pracovných príležitostiach a inováciách v sektore. Interakcie s ostatnými môžu viesť k podpore a odporúčaniam, môžu pomáhať v ďalšom rozvoji a získavaní inšpirácie.

Priamy prístup k pracovným príležitostiam: V mnohých sektoroch, ako je IT, platformy ako LinkedIn sú hlavným nástrojom na hľadanie nových zamestnancov. Zvyčajne všetky etapy až do finálneho pohovoru (a čoraz častejšie aj ten finálny pohovor) sa odohrávajú za pomoci sociálnych sietí a médií bez priamej interakcie naživo. Náborári a headhunteri často prehľadávajú platformy a priamo oslovujú kandidátov, takže presvedčivý profil ich môže prilákať. Spoločnosti často zdieľajú informácie na sociálnych médiách, ktoré kandidáti môžu využiť na prispôbenie svojich žiadostí tak, aby boli atraktívnejšie.

Prezentácia vašej práce: Zdieľanie profesionálneho obsahu na sociálnych médiách môže demonštrovať kompetencie osoby a vašu pre prácu. Použitie hashtagov a kľúčových slov môže urobiť obsah lepšie objaviteľným pre headhunterov a náborárov.

Profil na sociálnych médiách môže byť prepojený s osobnou webovou stránkou alebo online portfóliom, čo uľahčuje potenciálnym zamestnávateľom prístup a zhodnotenie, posúdenie práce.

Budovanie profesionálnej prítomnosti na sociálnych sieťach

Výber správnych platforiem: Pre profesionálne účely je LinkedIn jasnou voľbou. Zástupcovia kreatívnych sektorov a obsahu súvisiaceho s konkrétnym odvetvím môžu svoj záber doplniť platformami ako Instagram, YouTube alebo X, avšak správne riadenie a konzistentnosť sú tu kľúčové. Osobná webová stránka môže byť pridaná, ak je komplementárna s obsahom na predchádzajúcich platformách, čo poskytuje väčšiu slobodu a kontrolu.

Optimalizácia profilu: Priateľská profilová fotografia pomáha vybudovať dôveru a prekonať bariéru anonymity. Mal by byť zahrnutý titulok popisujúci aktuálnu rolu a najrelevantnejšie zručnosti a záujmy, ktoré sú v súlade s cieľmi. Úspechy a odborné znalosti by mali byť zdôraznené a pravidelne aktualizované.

Zapájanie sa do profesionálnej komunity: Prenikavé komentáre k príspevkom odborníkov alebo kolegov pomáhajú budovať a rozširovať svoju sieť. Využívanie príležitostí na zdieľanie najnovších správ alebo trendov demonštruje, že si zachováate informovanosť a vzbudzuje vašu viditeľnosť. Pripojenie sa k profesionálnym fóram alebo chatom (na platformách LinkedIn, Reddit, X alebo Instagram) a aktívna účasť na nich pomáha rozšíriť sieť kontaktov a pomáha uchovávať si svoju informovanosť.

Udržiavanie konzistentnosti: Všetky interakcie na platformách by mali byť v súlade s osobnou značkou, ktorú chce niekto prezentovať a mala by byť v súlade so spomínanými cieľmi, ako aj s vašou online osobnosťou. Používateľské mená a profilové fotografie by mali byť vám podobné pre ľahké rozpoznanie. Príspevky a interakcie by mali byť profesionálne a prístupné, nikdy nie urážlivé alebo kontroverzné. Všetky platformy by mali byť pravidelne aktualizované a udržiavané.

Čo robiť a čo nerobiť na profesionálnych sociálnych sieťach

Súkromie: Oddelenie profesionálnych a osobných účtov na sociálnych médiách môže byť užitočné na zmiernenie rizík. Malo by sa vyhýbať verejnemu zdieľaniu citlivých informácií - telefónne čísla a adresy.

Etiketa: Profesionálne správanie by sa malo vždy udržiavať, pretože na internete sa nič nestratí a náborári, zamestnávatelia alebo klienti môžu na vás vytiahnuť poškodzujúce príspevky alebo interakcie z minulosti. Overovanie faktov pred zdieľaním čohokoľvek je dôležité, aby sa zabránilo poškodeniu dôveryhodnosti.

Čas: Profesionálne sociálne médiá by nemali byť ani zanedbávané, ani nadmerne používané, pretože to môže ovplyvniť produktivitu, taktiež sa môžu stať rozptýlením. Čas by ste mali produktívne tráviť v zameraní na zmysluplné interakcie a angažovanosť.

Bezpečnosť: Vytvorenie silných hesiel a dvojfaktorového overenia môže pomôcť zabrániť krádeži údajov a hacknutiu účtu. Mať samostatný e-mail pre profesionálne a osobné použitie môže pomôcť vyhnúť sa únikom údajov a zmätku.

Reputácia: Prehodnotenie a odstránenie príspevkov z minulosti, ktoré nie sú v súlade so súčasným profesionálnym obrazom alebo cieľmi. To môže pomôcť znížiť poškodenie povesti. Konflikty s inými používateľmi by mali zostať civilizované a ideálne by sa mali riešiť prostredníctvom priamych správ.

Ako to aplikovať

Hľadanie práce: O mnohé pracovné miesta je možné sa uchádzať priamo prostredníctvom sociálnych sietí a médií, ako napríklad funkcia Easy Apply na LinkedIn. Priama komunikácia s náborármi môže ďalej pomôcť posilniť obraz skúseneho profesionála, ktorý má záujem o konkrétnu prácu. Online sieťovacie podujatia môžu tiež umožniť interakcie, ktoré môžu viesť k pozvaniu na pracovný pohovor.

Kariérny rozvoj: Profesionálne úspechy môžu byť prezentované na platformách, čím posilnia obraz skúseneho a kompetentného pracovníka. Online komunity môžu pomôcť nájsť príležitosti mentorstva a učiť sa od skúsenejších kolegov.

Hľadanie klientov: Zdieľanie ukážok práce alebo príbehu vlastného úspechu môže pomôcť prilákať potenciálnych klientov.

Byť aktuálnym a učenie sa: Sledovanie lídrov v odvetví pomáha zachovať si informovanosť o najnovších trendoch a inováciách v odvetví. Online učebné výzvy a hackathony môžu pomôcť rozšíriť profesionálnu sieť a získať nové kompetencie.


Budovanie a udržiavanie profesionálnej online prítomnosti je nepretržitý proces, ktorý vyžaduje konzistentnosť, strategické zapojenie a premyslené interakcie. Optimalizáciou profilov, účasťou v diskusiách v odvetví a riadením súkromia a bezpečnosti môžete využiť sociálne siete a médiá na rozvoj vlastnej kariéry, prepojenie s novými príležitosťami a vytvorenie silnej profesionálnej povesti, reputácie.

Ciele:


- Porozumieť, ktoré prvky ovplyvňujú efektívnosť profesionálneho profilu.
- Stimulovať kreativitu a reflexiu vlastného profesionálneho obrazu na sociálnych sieťach.
- Naučiť sa, ako vedome budovať sieť kontaktov a zdieľať vedomosti.

Kompetencie:

- Schopnosť pripraviť príspevok a hodnotiť zaujímavý obsah.
- Naučiť sa 10 pravidiel efektívneho profilu na sociálnych sieťach.
- Schopnosť rozpoznať, aký obsah by mal byť zahrnutý na sociálnych sieťach.
- Naučiť sa, aké dôležité je budovať profesionálny obraz na internete – napríklad v kontexte hľadania práce.

 **Metodologický prístup:** účastníci workshopu pracujúci na skutočných sociálnych médiách – LinkedIn, budú môcť analyzovať profil, vyvodiť závery a tiež navrhnuť vlastný príspevok. Workshop je silne založený na praktických cvičeniach, ktoré navyše upevnia teóriu, ktorú sa účastníci naučia.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, ideálne 12 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipchart, fixky; čisté hárky papiera; notebooky alebo mobilné telefóny; vytlačený podklad "Lajky", lepiaca páska

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1. Hashtagové zručnosti.

Aktivita trvá 20 minút. Facilitátor rozdá účastníkom farebné lepiace paperiky a požiada ich, aby na každý napísali jeden hashtag so svojou zručnosťou – napr. #tímovápráca, #kreativita atď. Nechajte každého účastníka pripraviť 3 – 5 vlastných "hashtagov". Potom facilitátor zozbiera a zoskupí papieriky na flipchart a zoskupí aj účastníkov.

Facilitátor vedie skupinovú diskusiu s nasledujúcimi otázkami:

- Ktoré zručnosti sa objavili najčastejšie?
- Ktoré z týchto zručností sa dajú rozvíjať prostredníctvom skúseností a ktoré vyžadujú formálne vzdelávanie alebo tréning?
- Ako môžu sociálne siete (napr. LinkedIn) pomôcť prezentovať a rozvíjať tieto zručnosti profesionálne?

Facilitátor potom zhrnie zistenia pre účastníkov: Profesionálna prítomnosť na sociálnych sieťach by mala byť odrazom toho, ako chcete, aby bola vaša online osobnosť vnímaná v profesionálnom svete. Môže to byť "marketingový" nástroj, ale nikdy by nemal reprezentovať falošný obraz, pretože z dlhodobého hľadiska sa môže stať, že budete konfrontovaní ohľadom reality, a to s potenciálne vážnymi následkami. Mali by ste si stanoviť cieľ a vybudovať svoju profesionálnu prítomnosť na sociálnych sieťach okolo tohto cieľa. Takto vám online prítomnosť pomôže dosiahnuť práve tento cieľ.

Krok 2. LinkedIn profil – analýza.

Tento krok trvá približne 45 minút. Facilitátor rozdelí účastníkov do 3 skupín a požiada každú skupinu, aby si vybrala jeden profil na LinkedIn (môže to byť profil známej osoby, odborníka v odbore; môže byť veľmi profesionálny a dobre pripravený, alebo veľmi slabý...). Účastníci majú 25 minút na analýzu.

Návod na analýzu profilu – otázky pre účastníkov:

- Aký je váš prvý dojem?
- Má profilovú fotografiu? Ako vyzerá?
- Má hlavičku/záhlavie?
- Ako sú opísané zručnosti a profesionálne skúsenosti?
- Má odporúčania a dáva ich aj ostatným?
- Publikuje obsah ako články, informácie o udalostiach atď.? Ako často?
- Aká je váš celkový dojem, názor?

Keď účastníci pripravujú svoju analýzu profilu, facilitátor zhrnie zistenia pomocou myšlienkového mapy na flipcharte s názvom: "10 pravidiel efektívneho profilu". Táto časť by mala trvať približne 20 minút.

Príklady pravidiel:

- Použite profesionálnu fotografiu – vysokokvalitný, pre odvetvie vhodný obrázok buduje dôveryhodnosť.
- Napíšte výrazný titulok, nadpis – zdôraznite kľúčové zručnosti alebo kariérne zameranie, nielen váš pracovný titul.
- Vytvorte pútavé zhrnutie – stručne ukážte svoje odborné znalosti, skúsenosti a ciele.
- Uveďte relevantné zručnosti – zosúlajte ich s vaším odvetvím a kariérnymi ambíciami.
- Zdôraznite úspechy – použite odrazy na ukázanie dopadu v predchádzajúcich rolách.
- Vyžiadať si odporúčania – získajte podporu od kolegov a mentorov.
- Buďte aktívni – lajkujte, komentujte a zdieľajte obsah relevantný pre vaše odvetvie.
- Pripojte sa k skupinám – zapojte sa do profesionálnych diskusií a rozšírite svoju sieť kontaktov.
- Používajte kľúčové slová – optimalizujte svoj profil pre vyhľadávanie náborármi.
- Pridajte certifikácie a projekty – ukážte svoje učenie a úspechy.

Krok 3. Môj príspevok a moje "lajky".

Facilitátor urobí úvod: Zdieľanie profesionálneho obsahu na sociálnych médiách môže demonštrovať kompetencie osoby a vášň pre prácu. Použitie hashtagov a kľúčových slov môže urobiť obsah lepšie objaviteľným pre headhunterov a náborárov. Profil na sociálnych médiách môže byť prepojený s osobnou webovou stránkou alebo online portfóliom, čo uľahčuje potenciálnym zamestnávateľom prístup a hodnotenie práce. (25 minút).

Každý účastník napíše krátky príspevok, ktorý by mohol byť publikovaný na platforme LinkedIn (napr. "Čo som sa naučil na tomto workshope?", "Moja reflexia budúcnosti práce" atď.). Príspevok by mal byť napísaný na biely čistý hárok papiera - v súlade so všetkými pravidlami písania na LinkedIn. Účastník môže použiť emotikony, vytvoriť grafiku atď. Po dokončení tejto časti facilitátor požiada všetkých účastníkov, aby zavesili svoje príspevky v priestore miestnosti workshopu.

Facilitátor rozdá každému účastníkovi "lajk" vystrihnutý z ďalšej strany – 2 kusy pre každého účastníka.

Každý účastník si môže vybrať 2 príspevky, ktorým dá "lajk". Po tom, čo všetci rozdistribuuju lajky, facilitátor vedie záverečnú diskusiu:

- Ktorý príspevok získal najviac lajkov a ktorý najmenej? Prečo?
- Ktoré prvky sú kľúčové na to, aby bol príspevok zaujímavý?
- Aké témy vás najviac zaujali?

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aký obsah by sa mal a nemal objavovať na sociálnych médiách, ak si budujete profesionálny imidž?
- Ktoré aspekty vašej prítomnosti na sociálnych sieťach si podľa vás vyžadujú zlepšenie po dnešnom workshope? A ktoré sú na tom dobre?
- Ako môžete využiť sociálne siete a médiá na prezentáciu svojich zručností a zlepšenie kariérnych vyhliadok?
- Aké sú kľúčové prvky silného profesionálneho profilu, ktoré ho robia výnimočným?
- Ako plánujete udržiavať a aktualizovať svoju online prítomnosť, aby odrážala váš profesionálny rozvoj?

Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Dôležitosť dobre vytvoreného a autentického profesionálneho obrazu na sociálnych médiách.
- Hodnoty sieťovania a zapájania sa do budovania kariérnych príležitostí prostredníctvom sociálnych médií.
- Ako neustále aktualizácie a strategické zdieľanie obsahu zvyšujú viditeľnosť a dôveryhodnosť na trhu práce.

✦ Užitočné poznámky pre facilitátora

Vyzvite účastníkov, aby kriticky preskúmali svoju súčasnú prítomnosť na sociálnych médiách a identifikovali oblasti na zlepšenie. Uistite sa, že všetci účastníci majú príležitosť zdieľať svoje pozorovania a diskutovať o svojich skúsenostiach. Poskytnutie príkladov úspešných profilov na platforme LinkedIn a poskytnutie stratégií sociálnych médií môže pomôcť účastníkom pochopiť praktický dopad dobre udržiavanej online prítomnosti.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Sociálne siete a médiá sa stali nevyhnutným nástrojom pre rozvoj, vrátane kariérneho rozvoja, umožňujú vám profesionálne prezentovať svoje odborné znalosti a spojiť sa s hodnotnými sieťami kontaktov. Nemusia to byť profily špecifické pre kariéru – stojí za to dbať o váš online obraz všade, vrátane zdanlivo "súkromných" profilov ako Instagram alebo Facebook. Dobre optimalizovaný profil môže výrazne zvýšiť vašu viditeľnosť pre potenciálnych zamestnávateľov. Obsah, ktorý zdieľate, diskusie, ktorých sa zúčastňujete (vrátane "súkromných" diskusií) a spôsob, akým prezentujete svoje zručnosti, môžu ovplyvniť, ako vás ostatní vnímajú v profesionálnom svete.

Konzistentnosť v aktualizácii vášho profilu a zdieľanie zmysluplného obsahu vám pomôžu budovať dôveryhodnosť a vyniknúť. Pamätajte, že efektívna prítomnosť na sociálnych sieťach by mala odrážať, kým skutočne ste. Nezabudnite, že to, čo je online, nezmizne. Všetko zanecháva stopu, takže stojí za to pohybovať po sociálnych médiách vedome a premyslene.

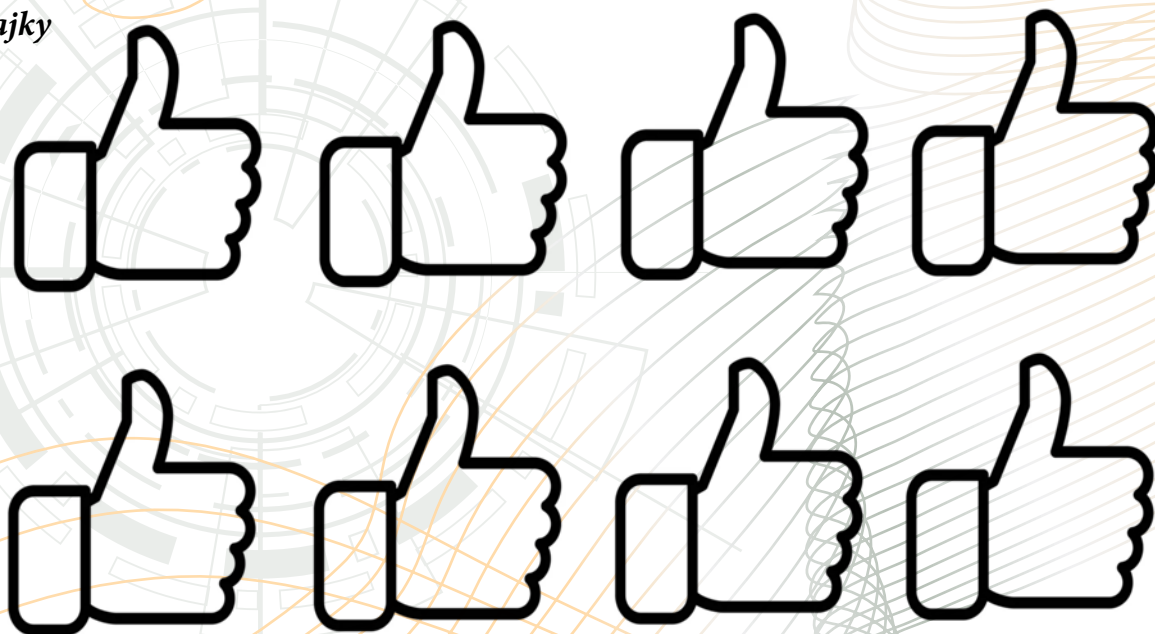
💡 Tipy pre facilitátorov

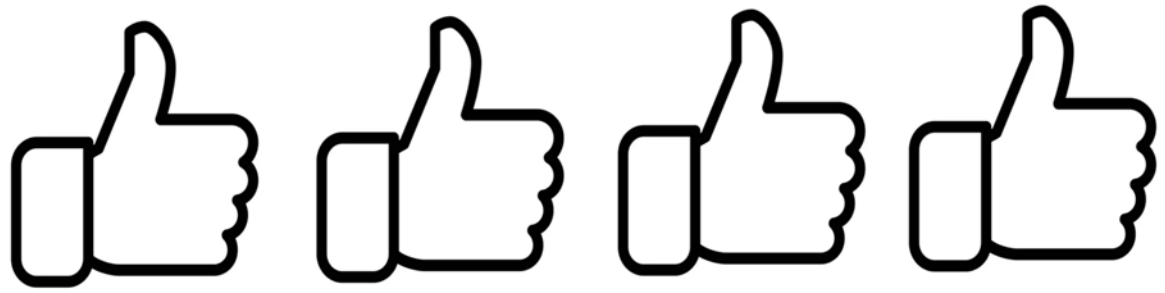
Diskusie by mali byť organizované a zamerané na kľúčové aspekty budovania online prítomnosti. Je dôležité zapojiť účastníkov s príkladmi z reálneho sveta a povzbudzovať ich, aby premýšľali o tom, či a do akej miery sú ich vlastné profily v súlade s najlepšími postupmi. Použitie interaktívnych aktivít, ako sú recenzie profilov a písomné cvičenia, môže pomôcť posilniť učenie a urobiť stretnutie praktickejšie zameraným. Poskytnutie personalizovanú spätnú väzbu k stratégiám sociálnych sietí účastníkov, čo im pomôže lepšie pochopiť, ako zlepšiť svoju digitálnu prítomnosť. Nakoniec – facilitátori by mali pripomenúť účastníkom, že efektívna profesionálna prítomnosť sa buduje časom a vyžaduje priebežné aktualizácie a určitý záväzok.

📖 Podklady

Účastníci budú pravdepodobne poznať dané sociálne siete a médiá, takže teoretická časť by sa mala zamerať skôr na princípy a rady než na prednášky typu "čo sú to sociálne siete a médiá". Mala by sa zamerať na kľúčové princípy efektívneho profilu na sociálnych sieťach, ako je výber správnej profilovej fotografie, vytvorenie profesionálneho zhrnutia a prezentácia relevantných zručností a úspechov.

Lajky





Stanovovanie cieľov

■ Teoretický úvod

Stanovenie cieľov je proces identifikácie toho, čo chcete dosiahnuť a vytvorenie jasného plánu, ako sa tam dostať. Poskytuje smer, motiváciu a zmysel, čo umožňuje ľuďom sústrediť svoju energiu na zmysluplné kroky. V kontexte kariérneho poradenstva je porozumenie tomu, ako stanoviť realistické a dosiahnuteľné ciele, kľúčové pre osobný a profesionálny rast. Tento teoretický základ pripravuje účastníkov na premenu ambícií na akčné kroky, čím zabezpečuje úspech vyplývajúci z ich úsilia, snaženia.

Kľúčové komponenty

Pochopenie účelu cieľov: poskytujú jasný cieľ, pomáhajú jednotlivcom určiť ich priority, zadeliť čas a zdroje. Slúžia ako referenčné body na meranie pokroku a podporujú zodpovednosť. Či už krátkodobé (okamžité úlohy) alebo dlhodobé (životné sny a ambície), ciele zabezpečujú, že úsilie je v súlade s osobnými alebo profesionálnymi cieľmi.

Typy cieľov

Krátkodobé ciele: dosiahnuteľné v priebehu dní, týždňov alebo niekoľkých mesiacov. Tieto ciele budujú dynamiku smerom k väčším cieľom. Príklad: dokončenie životopisu alebo účasť na networkingom podujatí. Dlhodobé ciele: rozpínajúce sa na roky alebo viac, tieto ciele definujú životné ambície. Príklad: usilovanie sa o konkrétnu kariéru alebo získanie titulu.

Priebehové ciele vs. výsledkové ciele

Priebehové ciele: zameriavajú sa na činnosti (napr. cvičenie po 30 minút denne).

Výsledkové ciele: zameriavajú sa na výsledky (napr. výhra v súťaži).

Ciele sú najefektívnejšie vtedy, keď nasledujú kritériá SMART:

- Špecifické (Specific) - jasne definujte, čo chcete dosiahnuť.
- Merateľné (Measurable) - kvantifikujte pokrok na sledovanie úspechov.
- Dosiahnuteľné (Achievable) - stanovte realistické a dosiahnuteľné ciele.
- Relevantné (Relevant) - zaistite, že ciele sú v súlade s osobnými hodnotami a dlhodobými ambíciami a túžbami.
- Časovo ohraničené (Time-Bound) - stanovte termín na dosiahnutie naliehavosti a vlastnej sústredenosti.

Príklad: "V nasledujúcich šiestich mesiacoch zlepším svoje zručnosti v oblasti verejného vystupovania tým, že sa zúčastním workshopu a odprezentujem najmenej tri prezentácie, pričom získam spätnú väzbu od kolegov na posilnenie mojej sebadôvery a vodcovských schopností."¹

Psychológia stanovovania cieľov

Motivácia. Ciele podporujú vnútornú a vonkajšiu motiváciu, povzbudzujú vytrvalosť. Sebaúčinnosť. Dosahovanie malých cieľov buduje sebadôveru na zvládnutie väčších výziev. Sústredenosť a jasnosť. Ciele znižujú rozptyľovanie a pomáhajú jednotlivcom efektívne smerovať ich úsilie.

Jasné ciele slúžia ako cestovná mapa pre kariérny rast, poskytujú smer a zameranie. Pomáhajú určiť priority činností tým, že zosúladujú úlohy s vašimi dlhodobými ambíciami a túžbami, zabezpečujú, že vaše úsilie je zámerné a efektívne. Ciele tiež slúžia ako motivačný nástroj, udržujú vás vytrvalými a motivovanými aj počas výziev. Stanovením merateľných cieľov môžete sledovať pokrok a robiť informované rozhodnutia, ako napríklad výber pracovných príležitostí alebo vzdelávacích ciest, ktoré zodpovedajú vašej kariérnej vízii. V konečnom dôsledku vám jasné ciele umožňujú zostať proaktívnymi, prispôbiť sa zmenám a vybudovať si naplňujúcu profesionálnu cestu.

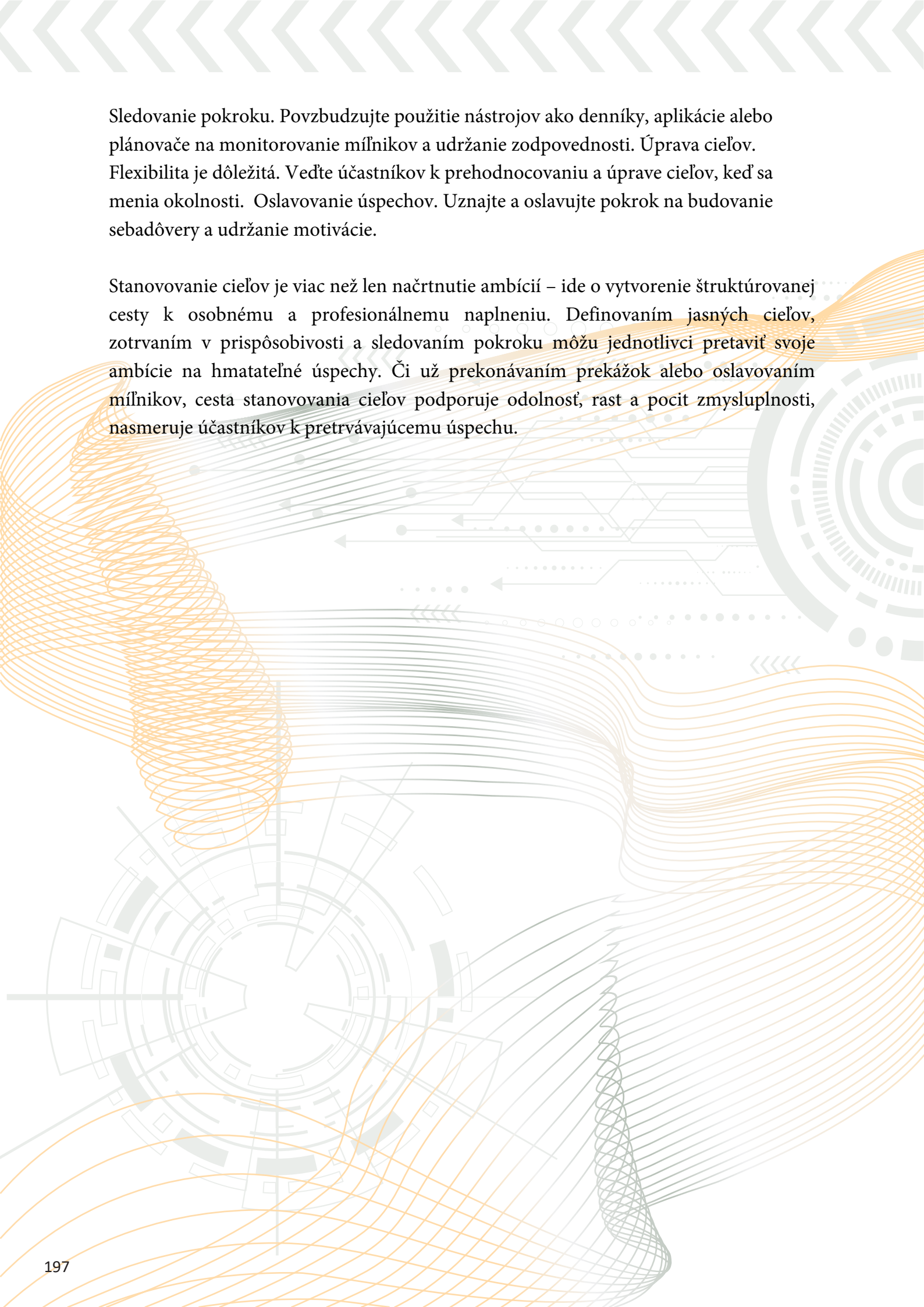
Tipy na stanovenie realistických a motivujúcich kariérnych cieľov

Zamyslite sa nad sebou. Identifikujte svoje silné stránky, vášne a hodnoty na stanovenie zmysluplných cieľov. Použite SMART rámec. Zabezpečte, aby vaše ciele boli Špecifické, Merateľné, Dosiahnuteľné, Relevantné a Časovo ohraničené. Vyvážte krátkodobé a dlhodobé ciele. Spojte okamžité kroky (napr. učenie sa novej zručnosti) s dlhodobými ambíciami (napr. dosiahnutie vedúcej pozície). Flexibilita. Upravte ciele vtedy, keď rastiete osobnostne alebo sa menia okolnosti. Rozdeľte ciele na jednotlivé kroky. Zjednodušte veľké ciele na menšie, akčné úlohy, aby ste si zachovali sústredenosť. Žiadajte a vyhľadávajte spätnú väzbu. Zdieľajte svoje ciele s mentormi alebo rovesníkmi pre usmerňovanie a pocit zodpovednosti za vaše ciele. Sledujte pokrok. Používajte denníky alebo aplikácie na monitorovanie mílnikov a oslavujte úspechy.

Ako to aplikovať

Rozdeľovanie cieľov. Vedte účastníkov k rozdeleniu veľkých cieľov na menšie, zvládnuťelné úlohy. Napríklad, "stať sa softvérovým vývojárom" by mohlo byť rozdelené na kroky ako učenie sa programovacích jazykov, budovanie portfólia a uchádzanie sa o stáże.

¹ <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-write-smart-goals>

The background features a repeating pattern of light gray chevrons at the top. The main area is filled with abstract, flowing lines in shades of orange and gray, some forming circular or spiral patterns. There are also faint, light gray geometric shapes and arrows scattered throughout.

Sledovanie pokroku. Povzbudzujte použitie nástrojov ako denníky, aplikácie alebo plánovače na monitorovanie míľnikov a udržanie zodpovednosti. Úprava cieľov. Flexibilita je dôležitá. Vedte účastníkov k prehodnocovaniu a úprave cieľov, keď sa menia okolnosti. Oslavovanie úspechov. Uznajte a oslavujte pokrok na budovanie sebadôvery a udržanie motivácie.


Stanovovanie cieľov je viac než len načrtnutie ambícií – ide o vytvorenie štruktúrovanej cesty k osobnému a profesionálnemu naplneniu. Definovaním jasných cieľov, zotrvaním v prispôsobivosti a sledovaním pokroku môžu jednotlivci pretaviť svoje ambície na hmatateľné úspechy. Či už prekonávaním prekážok alebo oslavovaním míľnikov, cesta stanovovania cieľov podporuje odolnosť, rast a pocit zmysluplnosti, nasmeruje účastníkov k pretrvávajúcemu úspechu.

Ciele:


- Pomôcť účastníkom pochopiť dôležitosť stanovenia cieľov pre kariérny rozvoj.
- Precvičiť si stanovovanie cieľov so šablónami SMART cieľov.
- Vytvoriť vlastné personalizované kariérne ciele a akčný plán na ich dosiahnutie.

Kompetencie:

- Pochopenie úlohy stanovenia cieľov v osobnom a profesionálnom rozvoji.
- Rozlišovanie medzi krátkodobými a dlhodobými cieľmi a rozlíšenie ich vzájomnej interakcie.
- Učenie sa vytvárať SMART ciele a rozdeliť ich na akčné kroky.
- Budovanie motivácie a vytrvalosti sledovaním pokroku a oslavovaním míľnikov.

 **Metodologický prístup:** workshop sa zameriava na praktický, reflexívny a interaktívny prístup. Účastníci sa zapoja do cvičení sebareflexie, kolaboratívneho brainstormingu a praktických aktivít stanovenia cieľov pomocou rámca SMART.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipchart alebo tabuľa a fixky, podklady (Šablóna SMART cieľov, Sprievodca reflexiou cieľov), lepiace papieriky alebo malé kartičky, perá a zápisníky

 **Trvanie:** 60 minút

► Scenár workshopu

Krok 1. Úvod – Sila stanovovania cieľov.

Účelom je poskytnúť účastníkom pochopenie toho, ako jasné ciele vedú kariérny rast a osobný rozvoj.

Mini prezentácia (dĺžka by mala byť asi 5 minút) by mala zahŕňať vysvetlenie účelu stanovovania cieľov – ciele udávajú smer, udržujú nás motivovaných a pomáhajú nám merať pokrok. Facilitátor môže povedať účastníkom, aby rozlišovali medzi krátkodobými a dlhodobými cieľmi a ich úlohou v kariérom raste. Potom stručne predstaví rámec SMART cieľov, ktorý zabezpečuje, že ich ciele sú realistické a akčné:

- Špecifické - Specific.
- Merateľné - Measurable.
- Dosiahnuteľné - Achievable.
- Relevantné - Relevant.
- Časovo ohraničené - Time-bound.

Facilitátor pokračuje so skupinovou aktivitou (trvajúcou asi 5 minút) založenou na nasledujúcom vyhlásení: "Zamyslite sa nad osobným alebo kariérom/školským cieľom, ktorý ste mali nedávno. Bol jasný? Alebo ste bojovali s vlastným nasmerovaním pri dosahovaní tohto cieľa?" Účastníci stručne zdieľajú svoje príklady a výzvy, ktorým čelili.

Krok 2. Vytvorenie SMART cieľov.

V tomto kroku účastníci skúmajú, ako urobiť svoje ciele štruktúrovanejšie a akčnejšie pomocou metódy SMART. Cieľom je pomôcť účastníkom stanoviť kariérne ciele pomocou rámca SMART a rozdeliť ich na akčné kroky. Celá aktivita trvá 25 minút.

Facilitátor poskytuje príklad slabo definovaného cieľa oproti SMART cieľu.

- Slabý príklad: "Chcem byť úspešný."
- SMART príklad: "V nasledujúcich šiestich mesiacoch zlepším svoje zručnosti verejného vystupovania tým, že sa zúčastním workshopu a prednesím najmenej tri prezentácie, pričom získam spätnú väzbu od kolegov na posilnenie mojej sebadôvery."

Facilitátor potom rozdelí každé SMART kritérium spolu s príkladmi:

- **Špecifické:** Jasne definujte, čo chcete dosiahnuť.

- **Merateľné:** Zahrňte mieru, spôsob merania na sledovanie pokroku.
- **Dosiahnuteľné:** Stanovte realistické ciele v rámci vašej kontroly.
- **Relevantné:** Zabezpečte, že ciele sú v súlade s vašimi hodnotami a ambíciami.
- **Časovo ohraničené:** Stanovte termíny, aby ste si zachovali sústredenosť.

Facilitátor predstavuje individuálne cvičenie stanovenia cieľov a rozdá šablónu SMART cieľov, ktorú možno nájsť v kategórii Podklady. Účastníci si vyberú kariérny cieľ (napr. nájdenie stáže, učenie sa novej zručnosti alebo vytvorenie portfólia). Vyplnia šablónu definovaním svojho cieľa pomocou rámca SMART. Po dokončení si účastníci nájdu dvojicu a zdieľajú svoje SMART ciele. Poskytujú si navzájom spätnú väzbu o tom, či ciele spĺňajú všetky kritériá SMART.

Krok 3. Rozdelenie cieľov na akčné kroky.

Účelom tejto aktivity je sprevádzať účastníkov, priblížiť im, ako vytvoriť akčné plány krok po kroku na dosiahnutie svojich SMART cieľov, rozdeliť ich na akčné kroky a mílniky. Tento krok trvá asi 15 minút.

Facilitátor poskytuje príklad rozdelenia cieľa. Príklad cieľa: "Naučiť sa programovať v Pythone a vytvoriť projekt za 3 mesiace." Facilitátor vysvetľuje možné akčné kroky:

- Týždeň 1 – 4: Dokončiť online kurz Pythonu.
- Týždeň 5 – 8: Vytvoriť jednoduchý projekt (napr. kalkulačku).
- Týždeň 9 – 12: Rozšíriť projekt a získať spätnú väzbu od mentora.

Účastníci sú vyzvaní, aby sa zúčastnili individuálnej aktivity. Účastníci rozdeľujú svoje vlastné SMART ciele na menšie, na akčné kroky na svojich šablónach SMART cieľov. Identifikujú termíny a mílniky na sledovanie pokroku.

Krok 4. Udržanie kurzu a motivácie.

Cieľom je posilniť dôležitosť sledovania pokroku, hľadania spätnej väzby a oslavovania úspechov. Facilitátor pozýva účastníkov k skupinovej diskusii (5 minút) založenej na nasledujúcich otázkach:

"Akým prekážkam si myslíte, že by ste mohli čeliť pri práci na vašom celi?"

"Aké stratégie môžete použiť, aby ste si zachovali motiváciu a prekonalí prekážky?"

Facilitátor pozýva účastníkov k záverečnej aktivite. Účastníci zapíšu jeden okamžitý krok, ktorý urobia po workshope, aby začali pracovať na svojom SMART celi.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Čo ste sa dnes naučili o stanovení efektívnych cieľov?
- Ako vám rozdelenie cieľov pomôže dosiahnuť vaše ciele ľahšie? Aké stratégie použijete, na zachovanie motivácie a prispôsobenie sa, ak sa objavia výzvy?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Jasný cieľ poskytuje smerovanie a motiváciu.
- SMART ciele rozdeľujú veľké ambície na dosiahnuteľné a merateľné kroky.
- Sledovanie pokroku a oslavovanie míľnikov zabezpečuje neustály rast a úspech.

🔥 Užitočné poznámky pre facilitátora

Povzbudzujte účastníkov, aby sa zamerali na ciele, ktoré sú zmysluplné a relevantné pre ich osobný alebo profesionálny rast. Poskytujte konštruktívnu spätnú väzbu počas aktivity stanovovania cieľov, aby ste zabezpečili, že účastníci rozumejú a aplikujú rámec SMART. Facilitátori, buďte citliví voči účastníkom, ktorí sa môžu cítiť preťažení dlhodobými cieľmi – pomôžte im sústrediť sa na okamžité, zvládnuteľné kroky.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Sledujte pokrok pomocou denníkov, aplikácií alebo kontrolných zoznamov. Zdieľajte ciele s mentorom alebo partnerom pre zodpovednosť. Upravte ciele, ak sa okolnosti zmenia – flexibilita je kľúčová. Oslavujte malé úspechy na vybudovanie dynamiky.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Vytvorte podporujúce a motivujúce prostredie, kde sa účastníci cítia pohodlne pri zdieľaní svojich cieľov.
- Ponúknite reálne príklady príbehov úspechu založených na stanovení cieľov a vytrvalosti. Poskytnite dodatočné materiály (napr. články alebo aplikácie na sledovanie cieľov), aby ste pomohli účastníkom pokračovať v práci na ich cieľoch aj po workshope.
- Monitorujte úrovne pohodlia a angažovanosti skupiny a podľa potreby upravujte aktivity. Napríklad prejdite na individuálnu reflexiu, diskusie v menších skupinách alebo kreatívne aktivity, ak sa účastníci zdajú byť váhavi otvorene zdieľať svoje myšlienky.

 Podklady

S.M.A.R.T. [template.](#)



Tvorba kariérneho plánu

■ Teoretický úvod

Kariérny plán môže byť zostavený na základe krátkodobých a dlhodobých cieľov a merateľných krokov. Plán zabezpečuje vyvážený prístup, ktorý zohľadňuje okamžité potreby aj ambície do budúcnosti.

Krátkodobé ciele

Krátkodobé ciele sa zameriavajú na akčné ciele dosiahnuteľné v priebehu niekoľkých mesiacov až roka. Tieto ciele často zahŕňajú získanie zručností, certifikácií alebo preskúmanie pracovných príležitostí zodpovedajúcich súčasnej kvalifikácii jednotlivca. Napríklad:

- dokončenie odborného vzdelávacieho programu;
- získanie stáže na budovanie praktických skúseností;
- vytváranie siete kontaktov v konkrétnom odvetví alebo účasť na kariérnych veľtrhoch.

Dlhodobé ciele

Dlhodobé ciele sú obširnejšie a zaberajú horizont niekoľkých rokov. Odrážajú ambície jednotlivca zamerané na kariérny postup, profesionálny rast alebo významné životné zmeny. Príklady zahŕňajú:

- pokračovanie vo vyššom vzdelávaní, ako je magisterský titul alebo špecializovaná certifikácia;
- presun do nového odvetvia alebo kariérneho odboru prostredníctvom rekvalifikácie.

Definovaním oboch typov cieľov jednotlivci vytvárajú komplexný plán, ktorý vyvažuje súčasné priority s víziou do budúcnosti. Praktickým rámcom pre stanovenie týchto cieľov sú kritériá SMART, ktoré zabezpečujú, že ciele sú realistické a sledovateľné.

Integrácia osobných hodnôt, zručností a príležitostí: Úspešný kariérny plán odráža jedinečné atribúty jednotlivca a zároveň je zosúladený s trhovými príležitosťami. Tento proces zahŕňa tri kľúčové prvky:

Osobné hodnoty

Spokojnosť s kariérou často závisí od zosúladenia so základnými osobnými hodnotami. Či už ide o prioritizáciu udržateľnosti, kreativity, finančnej bezpečnosti alebo sociálneho dopadu, identifikácia hodnôt pomáha usmerňovať kariérne voľby. Napríklad:

- niekto motivovaný sociálnym dopadom by mohol preskúmať kariéry v zdravotníctve, vzdelávaní alebo neziskovom sektore;
- osoba oceňujúca environmentálnu udržateľnosť by mohla hľadať úlohy v oblasti obnoviteľnej energie alebo zelených technológií.

Zručnosti a silné stránky

Rozpoznanie silných stránok a prenositeľných zručností je kľúčové pre vytvorenie realistického plánu. Nástroje na sebahodnotenie ako Hollandova metóda (Holland's Career Codes) alebo platformy ako Europass¹⁰ pomáhajú jednotlivcom identifikovať kľúčové kompetencie. Príklady prenositeľných zručností medzi jednotlivými kariérami:

- riešenie problémov a kritické myslenie;
- tímová práca a komunikácia;
- technické odborné znalosti, ako je kódovanie alebo analýza dát.

Budovanie týchto zručností prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania posilňuje kariérnu adaptabilitu.

Trhové príležitosti

Povedomie o trendoch na trhu práce zabezpečuje, že kariérne plány zostávajú relevantné.

Napríklad:

- vzostup zelenej ekonomiky vytvára príležitosti v kariérach súvisiacich s udržateľnosťou;
- dopyt po digitálnych zručnostiach zdôrazňuje rast v IT, AI a kybernetických bezpečnostných rolách.

Spojením osobných hodnôt, zručností a príležitostí jednotlivci vytvárajú súdržný plán, ktorý maximalizuje ich potenciál a zároveň rieši externé požiadavky.

Hodnotenie a revízia kariérneho plánu

Kariérne plány sú dynamické a musia sa vyvíjať spolu so zmenami v osobných záležitostiach, trhových trendoch a profesionálnych ambíciách. Pravidelné hodnotenia a úpravy sú nevyhnutné pre udržanie správneho smeru. Tento proces zahŕňa tri hlavné kroky:

Pravidelná sebareflexia

Venovaný čas na premýšľanie o pokroku pomáha identifikovať oblasti na zlepšenie alebo úpravu. Reflexia môže riešiť otázky ako:

- Sú moje súčasné ciele v súlade s mojimi hodnotami a aspiráciami?
- Zmenili sa časom moje záujmy alebo priority?
- Získavam zručnosti potrebné pre vznikajúce trhové trendy?

Sledovanie pokroku

Použitie nástrojov ako SWOT analýza (Silné stránky - Strengths; Slabé stránky - Weaknesses; Príležitosti - Opportunities; Ohrozenia - Threats) zabezpečuje, že ciele zostávajú merateľné a akčné. Napríklad, jednotlivci si môžu stanoviť mílniky a zhodnotiť ich štvrťročne alebo polročne.

¹ Link na Europass: <https://europass.europa.eu/en>

Adaptácia na zmeny

Globálny trh práce sa neustále vyvíja v dôsledku faktorov ako technologický pokrok a ekonomické zmeny. Kariérne plány by mali zahŕňať flexibilitu na prispôsobenie sa:

- vznikajúcim odvetviam a rolám, ako sú zdravie a biotechnológie, vesmírny výskum atď.;
- novým osobným záujmom alebo príležitosťami, ako je presťahovanie sa alebo zmena odvetvia.

Kariérny plán, ktorý sa prispôsobuje interným aj externým zmenám, zabezpečuje trvalý rast a relevantnosť.

Úloha celoživotného vzdelávania

Kontinuálne vzdelávanie je základným kameňom efektívneho kariérneho plánovania. Stratégia celoživotného vzdelávania Európskej únie zdôrazňuje dôležitosť zvyšovania a rekvalifikácie zručností pre udržanie konkurencieschopnosti na trhu práce. Zaviazaním sa k celoživotnému vzdelávaniu jednotlivci zvyšujú svoju schopnosť prispôbiť sa a vynikať vo svojich zvolených oblastiach.


Vývoj kariérneho plánu je proaktívnym krokom k dosiahnutiu profesionálneho naplnenia a úspechu. Kombináciou jasných rámcov, osobných hodnôt a trhového povedomia môžu jednotlivci vytvoriť plán, ktorý ich vedie cez krátkodobé mílniky a dlhodobé aspirácie. Pravidelné hodnotenie zabezpečuje, že plán zostáva flexibilný a reaguje na nevyhnutné životné zmeny.

Ciele


- Pomôcť účastníkom vizualizovať svoje kariérne ambície a zosúladiť svoje osobné hodnoty, zručnosti a záujmy s dlhodobými profesionálnymi cieľmi.
- Rozvíjať schopnosť účastníkov stanoviť jasné, štruktúrované kariérne ciele prostredníctvom reflektívnych cvičení a metód strategického plánovania.
- Vybaviť účastníkov nástrojmi a stratégiami potrebnými na vytvorenie akčných kariérnych plánov vrátane identifikácie prekážok, zdrojov a konkrétnych krokov.

Kompetencie:

- Identifikovanie svojich zručností, hodnôt a záujmov v súvislosti s výberom kariéry.
- Stanovenie krátkodobých aj dlhodobých kariérnych cieľov a ich rozdelenie na zvládnuteľné kroky.
- Vytvorenie konkrétnej kariérnej mapy vrátane definovania prekážok a potrebných zdrojov.
- Rozvíjanie stratégií na prekonanie bariér a identifikovanie možných riešení výziev.
- Posilňovanie viery vo svoje schopnosti dosiahnuť kariérne ciele a zvládať čas neistoty.

 **Metodologický prístup:** workshop je založený na zážitkovom učení a vedenej sebareflexii. Prístup zdôrazňuje aktívnu účasť, hranie rolí a skupinovú diskusiu. Účastníci sa zapájajú do cvičení zameraných na reflexiu, ako je vizualizácia ich budúcej kariéry, vytváranie osobných kariérnych máp a hranie rolí pri rozhovoroch so svojimi budúcim ja. Hlavné metódy zahŕňajú sebareflexiu a písanie denníka, hranie rolí a učenie sa od rovesníkov, kolaboratívne skupinové diskusie, vedené vizuálne myslenie (vytváranie kariérnych máp). Proces učenia sa zameriava na učenie sa od rovesníkov, skupinové aktivity a sebaobjavovanie.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** miestnosť, flipchart, veľký papier pre "Stenu snov", fixky, perá a lepiace papieriky, predom navrhnuté šablóny "Kariérnej mapy" alebo veľké hárky papiera pre každého účastníka, materiály s otázkami na rozhovor a reflektívne podnety

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Cieľom aktivity je poskytnúť rámec na preskúmanie osobných záujmov, hodnôt a zručností a na vytvorenie konkrétneho a akčného kariérneho plánu. Účastníci získajú prehľad v ich cieľoch, identifikujú kroky na ich dosiahnutie a vyvinú stratégie na prekonanie prekážok na ceste.

Krok 1. Úvod: skúmanie budúcnosti.

Táto fáza pripravuje účastníkov na zvyšok workshopu a účelom je pomôcť účastníkom vizualizovať svoje kariérne ciele a začať ich spájať so svojimi osobnými ambíciami a hodnotami.

Facilitátor predstavuje scenár: "Predstavte si, že ste na ostrove a máte kompas ukazujúci smerom k vašej vysnívanej kariére. Aká je vaša konečná destinácia?"

Účastníci sú povzbudzovaní, aby sa zamysleli a odpovedali na dve kľúčové otázky:

- Akú prácu by ste chceli mať o 5 – 10 rokov?
- Aký životný štýl si pre seba predstavujete?

Každý účastník napíše svoje odpovede na lepiace papieriky a umiestni ich na "Stenu snov" (flipchart alebo veľký hárok papiera). Potom facilitátor povzbudzuje účastníkov, aby dobrovoľne zdieľali svoje myšlienky. Poskytuje podporujúcu spätnú väzbu na stimulovanie hlbšej reflexie a inšpiruje účastníkov, ktorí by mohli váhať. Táto úvodná časť pomôže účastníkom verbalizovať ich ambície a začať premýšľať o tom, ako ich hodnoty, záujmy a zručnosti súvisia s ich dlhodobými cieľmi.

Krok 2. Hranie rolí: "Rozhovor s mojím budúcim ja"

Táto fáza pozostáva zo simulácie hrania rolí, kde si účastníci predstavia seba vo svojej vysnívanej kariére a predstavujú si, že je s nimi vedené interview o vlastnej ceste. Účastníci sú rozdelení do dvojíc (alebo skupín po troch v prípade nepárneho počtu). Každý účastník sa strieda medzi dvoma rolami: jeden účastník je odpovedá a druhý je kladie otázky (v prípade nepárneho počtu, dvaja účastníci kladú otázky, aby sa zabezpečili rôznorodé a dynamické otázky). Účastníci sú informovaní o svojich úlohách/zodpovednostiach:

1. Odpovedajúci účastník/Budúce ja: Účastník si predstavuje, že už pracuje vo svojej vysnívanej kariére a premýšľa o krokoch, ktoré podnikol, aby sa tam dostal. Musí opísať svoju predstavovanú budúcu rolu a úspechy; musí vysvetliť, ako dosiahol túto pozíciu, zdôrazňuje: zručnosti, ktoré rozvinul, kľúčové kroky, ktoré podnikol, výzvy, ktoré prekonal; musí poskytnúť radu ostatným, ktorí si želajú ísť podobnou cestou.

2. Novinár/Osoba pokladajúca otázky: Účastník sa vžije do role zvedavého novinára a kladie dôvtipné a náročné otázky o kariérnej ceste "budúceho ja". Musí udržiavať profesionálny postoj a klásť hlbavé otázky ohľadom životnej cesty odpovedajúceho účastníka/budúceho ja; musí spochybňovať vyhlásenia tým, že zaujme postoj zvedavosti.

Na usmernenie cvičenia môže facilitátor dať účastníkom materiály s niekoľkými príkladmi otázok, ktoré pomôžu štruktúrovať rozhovor. Facilitátori tiež môžu tiež zahrnúť sekciu, kde účastníci zapisujú kľúčové body zdieľané počas hrania rolí.

Príklady otázok môžu zahŕňať:

- "Čo vás inšpirovalo, aby ste sa vydali na cestu touto kariérou?"
- "Aká bola najťažšia výzva, ktorej ste čelili? Ako ste ju prekonali?"
- "Ak by ste mohli urobiť jednu vec inak, čo by to bolo?"
- "Akú radu by ste dali niekomu, kto túži nasledovať vaše kroky?"

Je dôležité nemať príliš veľa príkladov otázok, pretože simulácia by mala zostať čo najspontánnejšia a prirodzená. Účastníci sú povzbudzovaní, aby použili svoju kreativitu na úplné vžitie sa do svojho budúceho ja. Interakcia medzi rolami by mala plynúť prirodzene, čo umožní účastníkom modulovať ich správanie a odpovede na základe rytmu a smerovania konverzácie.

Krok 3. Kariérna mapa: strategické plánovanie

Účelom tejto fázy je pomôcť účastníkom vytvoriť prehľadný, štruktúrovaný a akčný plán na dosiahnutie vlastných kariérnych cieľov. Vytvorením personalizovanej "Kariérnej mapy" účastníci rozdelia svoje ambície na zvládnuteľné kroky, identifikujú potenciálne prekážky a zamyslia sa nad dostupnými zdrojmi. Toto cvičenie/aktivita zdôrazňuje dôležitosť krátkodobého aj dlhodobého plánovania, a poskytne účastníkom vizuálnu reprezentáciu kariérnej cesty.

Táto fáza je sústredená okolo myšlienky, že dosiahnutie kariérneho cieľa nie je jednorazový krok, ale cesta skladajúca sa z rôznych etáp, výziev a rozhodnutí. Účastníci sa zamyslia nad tým, kde sa momentálne nachádzajú vo svojom kariérnom rozvoji, kde chcú byť v budúcnosti. Zamyslia sa aj nad praktickými krokmi, ktoré potrebujú urobiť na odstránenie tohto rozdielu.

Facilitátor predstaví koncept Kariérnej mapy, vysvetlí, že je to nástroj na pomoc účastníkom vizualizovať a organizovať vlatnú kariérnu cestu. Každý účastník vytvorí vlastnú "Kariérnu mapu" pomocou veľkého hárku papiera alebo vopred navrhnutej šablóny. Táto mapa slúži ako vizuálny sprievodca. Budú zahrnuté kľúčové komponenty ako:

1. **Štart:** Súčasná situácia (vzdelanie, zručnosti a skúsenosti).
2. **Prekážky:** Výzvy alebo bariéry, ktorým môžu čeliť (napr. nedostatok skúseností, finančné obmedzenia).
3. **Zdroje:** Nástroje, siete alebo príležitosti, ktoré môžu využiť (napr. mentoring, online kurzy, networkingové udalosti).
4. **Kroky:** Konkrétne akcie, ktoré môžu podniknúť v nasledujúcom roku na postup smerom k ich cieľom (napr. prihlásenie sa na stáž, vytvorenie životopisu, učenie sa novej zručnosti).
5. **Destinácia:** Ich konečný kariérny cieľ.

Facilitátor bude viesť účastníkov cez vytváranie máp krok za krokom:

Krok 1: Štart – súčasná situácia:

Účastníci sa zamyslia nad svojou súčasnou situáciou.

- Aké vzdelanie alebo školenia majú za sebou?
- Aké zručnosti a skúsenosti doteraz získali?
- Aké sú ich silné stránky a oblasti na zlepšenie?

Krok 2: Prekážky – očakávané výzvy:

Účastníci identifikujú potenciálne bariéry, ktoré by ich mohli spomaliť alebo brániť pokroku.

- Príklady výziev: nedostatok skúseností, finančné obmedzenia, obmedzené profesionálne siete kontaktov alebo pochybnosti o samom sebe.
- Pri každej prekážke sú účastníci povzbudzovaní, aby premýšľali o možných riešeniach.

Krok 3: Zdroje – podporné systémy:

Účastníci premýšľajú o zdrojoch, ktoré sú im k dispozícii.

- **Príklady zdrojov:** mentori, online kurzy, profesionálne združenia, kariérni poradcovia, workshopy alebo osobné kontakty.
- **Tip pre facilitátora:** Ak je to možné, zdieľajte príklady miestnych alebo online zdrojov, aby ste pomohli účastníkom s brainstormingom.

Krok 4: Kroky – akčný plán:

Účastníci načrtnú 3 - 5 konkrétnych krokov, ktoré môžu podniknúť v nasledujúcom roku na podporu svojej kariéry.

- Príklady:
- Vytvorenie životopisu alebo portfólia;

- Prihlásenie sa na stáž alebo dobrovoľnícku príležitosť;
- Účasť na networkingových udalostiach;
- Absolvovanie kurzu profesionálneho rozvoja.

Tip pre facilitátora: Zdôraznite, že tieto kroky by mali byť akčné, merateľné a realistické.

Krok 5: Destinácia – Kariérny cieľ:

Účastníci definujú svoj dlhodobý cieľ.

- Aká je ich vysnívaná práca alebo pozícia?

Aj keď má Kariérna mapa špecifické komponenty, účastníci sú povzbudzovaní, aby ju urobili personalizovanou a zmysluplnou pre nich samotných. Kreativita je vítaná a účastníci môžu pridať symboly, náčrty alebo kľúčové slová, ktoré ich inšpirujú alebo motivujú.

Keď sú Kariérne mapy dokončené, účastníci stručne zdieľajú svoje plány so skupinou alebo vo dvojiciach. Ostatní účastníci a facilitátor poskytujú konštruktívnu spätnú väzbu a návrhy.

Krok 4. Posilnenie sebadôvery: prekonávanie výziev

Táto fáza je navrhnutá tak, aby pomohla účastníkom posilniť vlastnú sebadôveru a vyvinúť praktické stratégie na prekonanie výziev v ich kariérnej plánovacej ceste. Reflexiou ich obáv, identifikáciou prekážok a diskusiou o riešeniach v podporujúcom skupinovom prostredí účastníci získajú sebadôveru potrebnú na postup vpred. Tento krok zdôrazňuje posilnenie účastníkov, aby rozpoznali svoje silné stránky a osvojili si proaktívny prístup pri konfrontácii s ťažkosťami.

Na začiatku tejto fázy sú účastníci vyzvaní, aby premýšľali o ich najväčších obavách alebo výzvach súvisiacich s ich kariérnymi cieľmi (príklady môžu zahŕňať: strach z nekvalifikovanosti na pozíciu; úzkosť z rozhovorov alebo networkingu; neistota ohľadom toho, kde začať alebo ako postupovať; obavy o finančné obmedzenia alebo nedostatok podpory). Každý účastník napíše dve alebo tri výzvy na lepiace papieriky alebo malé kúsky papiera.

Potom sú účastníci požiadaní, aby zdieľali svoje výzvy so skupinou. Môžu to urobiť tak, že ich dobrovoľne prečítajú nahlas alebo nalepia svoje papieriky (anonymne) na určenú "Tabuľu výziev", aby si to mohla prezrieť celá skupina. Facilitátor ubezpečuje účastníkov, že tieto obavy sú normálne a zdieľané mnohými ľuďmi na kariérnych cestách, zdôrazní, že výzvy sú príležitosťami na rast.

Nakoniec facilitátor vedie kolaboratívnu skupinovú diskusiu na identifikáciu riešení a stratégií pre zdieľané výzvy. Konverzácia sa zameriava na budovanie sebadôvery, a to:

- Zdôrazňovaním silných stránok účastníkov a minulých úspechov;
- Diskutovaním o akčných krokoch na riešenie špecifických výziev (napr. nácvik simulovaných rozhovorov, hľadanie mentoringu, absolvovanie profesionálneho kurzu);
- Zdieľaním zdrojov, nástrojov alebo spojení, ktoré by mohli pomôcť (napr. online kurzy, pracovné veľtrhy alebo kariérne poradenstvo);
- Povzbudzovaním účastníkov, aby preformulovali výzvy ako príležitosti na učenie a rast.

Riešenia sú zapísané na flipchart alebo tabuľu, vytvorí sa tak zdieľaný zdroj myšlienok a stratégií, na ktoré sa účastníci môžu odvolávať aj po skončení stretnutia.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Aké nové postrehy ste získali o vašich kariérnych ambíciách?
- Ako ste sa cítili, keď ste si predstavovali vašu budúcu kariéru?
- Ako vám aktivita Kariérna mapa pomohla štruktúrovať vaše ciele a identifikovať výzvy?
- Ktorá časť tohto cvičenia bola najnáročnejšia? Ako ste ju riešili?
- Identifikovali ste nejaké nové prekážky alebo zdroje, o ktorých ste predtým neuvažovali?
- Aké akčné kroky podniknete hneď po tomto workshope, aby ste pokročili vo vašej kariérnej ceste?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením:

- Zosúladenia osobných hodnôt a zručností s kariérnymi cieľmi.
- Robenia malých, konzistentných krokov smerom k väčším kariérnym cieľom.
- Vnímania výziev ako príležitostí na rast a rozvoj.

🔥 Užitočné poznámky pre facilitátora

Sústredte sa na povzbudzovanie reflexie a zabezpečte, aby sa účastníci cítili podporovaní počas celého plánovacieho procesu. Je dôležité vytvoriť bezpečný priestor, kde sa účastníci cítia pohodlne pri diskutovaní o svojich kariérnych ambíciách a výzvach. Udržujte atmosféru pozitívnu a zameranú na riešenia, zabezpečte, aby účastníci vnímali cestu ako dynamickú a vyvíjajúcu sa. Zdôraznite, že Kariérna mapa je živý dokument a mapa môže byť opätovne navštevovaná a aktualizovaná počas toho, keď účastníci rastú a postupujú vo svojich kariérach. Tiež pripomeňte účastníkom, že je normálne cítiť neistotu alebo čeliť prekážkam na vlastnej ceste a súčasťou procesu je učiť sa prekonávať tieto výzvy.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Kariérne plánovanie je dynamický proces. "Kariérna mapa", ktorú si vytvoríte, je len východiskovým bodom. Je v poriadku, ak sa veci zmenia. Prispôbte svoje ciele, keď sa dozviete viac o sebe a svojich záujmoch. Je dôležité zostať flexibilnými a otvorenými novým príležitostiam. Majte na pamäti, že prekážky sú prirodzenou súčasťou kariérneho rozvoja a čeliť im je príležitosťou na rast. Zachovajte si pozornosť pre svoje silné stránky a nebojte sa vyhľadať pomoc, keď ju potrebujete. Sústreďte sa na budovanie svojich silných stránok a robenie malých krokov smerom k vašim cieľom – každý krok je pokrok. Používajte Kariérnu mapu ako sprievodcu, ale pamätajte, že flexibilita a vytrvalosť sú kľúčové na prekonanie výziev.

💡 Tipy pre facilitátorov

- Povzbudzujte kreativitu počas toho, keď účastníci vytvárajú svoje kariérne mapy. Čím osobnejšou a zmysluplnejšou ju urobia, tým viac sa zapoja do celého procesu.
- Uistite sa, že máte čas na individuálne rozhovory alebo diskusie v malých skupinách pre tých, ktorí môžu potrebovať extra podporu alebo povzbudenie.
- Ak je to možné, spolupracujte s miestnymi profesionálmi alebo kariérnymi poradcami, aby ste poskytli účastníkom príležitosti na mentoring alebo poznatky o daných témach.
- Po stretnutí navrhnite, aby účastníci zdieľali svoje kariérne plány s mentorom alebo dôveryhodnou osobou pre ďalšiu spätnú väzbu.
- Môžete im ponúknuť aj voliteľné kontroly alebo workshopy, ktoré pomôžu účastníkom zostať na správnej ceste v súlade s kariérnymi cieľmi.

Sebahodnotenie

■ Teoretický úvod

Hodnotenie, sebahodnotenie v kariérnom poradenstve poskytuje štruktúrovaný prístup k porozumeniu osobného a profesionálneho rastu. Hlavným cieľom hodnotenia je:

- **Sebapoznanie.** Sebahodnotenie povzbudzuje účastníkov, aby sa zamysleli nad svojimi zručnosťami, záujmami a hodnotami. Toto sebapoznanie vytvára základ pre informované kariérne rozhodnutia.
- **Sledovanie pokroku.** Pravidelné hodnotenia umožňujú jednotlivcom monitorovať svoj vývoj v priebehu času. Pomáhajú účastníkom vidieť, ako ďaleko sa dostali a identifikovať oblasti, ktoré si stále vyžadujú pozornosť.
- **Usmerňovanie budúcich krokov.** Výsledky sebahodnotenia môžu pomôcť účastníkom a kariérnym poradcom prijímať rozhodnutia o ďalších krokoch na základe dát, či už ide o dodatočné školenia, preskúmanie nových odvetví alebo revíziu cieľov.

Sebahodnotenie umožňuje mladým ľuďom sebavedome prevziať zodpovednosť za svoje kariérne cesty, a to prostredníctvom podporovania reflexie a poskytovaním aplikovateľných poznatkov.

Prehľad nástrojov na hodnotenie pokroku

Na hodnotenie kariérneho rozvoja sú k dispozícii rôzne nástroje. Tieto nástroje je možné prispôbiť potrebám účastníkov a cieľom poradenského programu.

Nástroje určené na sebahodnotenie

- Formuláre sebahodnotenia. Tieto formuláre sprevádzajú účastníkov hodnotením ich zručností, záujmov a hodnôt. Otázky môžu vyzeráť napríklad takto:
- "Ktoré zručnosti som si nedávno zlepšil/a?"
- "V akom pracovnom prostredí sa cítim najpohodľnejšie?"
- Nástroje ako Europass ponúkajú šablóny na mapovanie zručností a kariérne plánovanie.

Prieskumy spätnej väzby

- **Prieskumy účastníkov:** Zhromažďovanie spätnej väzby o workshopoch alebo aktivitách poskytuje pohľad na ich efektivitu a oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť.
- **360-stupňová spätná väzba:** Zahŕňa zhromažďovanie spätnej väzby od rovesníkov, mentorov alebo trénerov, poskytuje ucelený pohľad na silné stránky účastníka a oblasti rastu.

Digitálne hodnotiace platformy

- **Online nástroje na hodnotenie kariéry:** Metódy ako Hollandove kariérne kódy, MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)¹¹ umožňujú účastníkom digitálne preskúmať osobnostné črty, kariérne záujmy a zosúladenie zručností.

Hodnotenia praktických úloh

- Hodnotenia môžu zahŕňať aj vyhodnocovanie výkonu počas rolových hier, skupinových projektov alebo simulovaných pohovorov.

Integráciou rôznych nástrojov môžu hodnotenia vyhovovať rôznym štýlom učenia a poskytovať holistický pohľad na pokrok.

Budovanie kultúry reflexie a spätnej väzby

Aby boli hodnotenia efektívnejšie, je dôležité podporovať kultúru konštruktívnej spätnej väzby a sebareflexie. Kľúčové princípy zahŕňajú:

- **Transparentnosť:** vysvetlenie účelu a výhod hodnotenia účastníkom.
- **Pozitivita:** formovanie spätnej väzby ako príležitosti na rast, nie ako kritiky.
- **Personalizácia:** prispôbenie metódy hodnotenia individuálnym cieľom a štýlom učenia.

Keď sú hodnotenia vnímané skôr ako posilňujúce než negatívne posudzovacie, účastníci sa pravdepodobnejšie viac zapoja a využijú svoje výsledky vo vlastný prospech.

Sebahodnotenie je silným nástrojom v kariérnom poradenstve, ktorý účastníkom ponúka štruktúrovaný spôsob, ako reflektovať, zamýšľať sa nad svojou cestou, identifikovať príležitosti a prijímať informované rozhodnutia. Využívaním nástrojov (formuláre sebahodnotenia, prieskumy spätnej väzby a praktické hodnotenia) môžu mladí ľudia sledovať svoj pokrok a upravovať svoje stratégie pre kontinuálne zlepšovanie sa. Tento workshop zdôrazňuje dôležitosť hodnotenia nie ako jednorazovej aktivity, ale ako prebiehajúceho procesu, ktorý ponúka účastníkom možnosť rozvinúť si zručnosti a myslenie na navigáciu vlastnej kariérnej cesty, a to s istotou, sebavedomím a prispôbivosťou.


¹ <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

Ciele:


- Vybaviť účastníkov vedomosťami a nástrojmi potrebnými na hodnotenie svojich vlastných zručností, hodnôt a kariérneho pokroku, čo podporuje sebazpoznanie a informované rozhodovanie.
- Umožniť účastníkom navrhnúť a implementovať efektívne prieskumy spätnej väzby, čo im pomôže vyhodnotiť ich vlastný rozvoj a efektívnosť aktivít súvisiacich s kariérou.
- viesť účastníkov pri využívaní výsledkov hodnotení na upresnenie ich kariérnych cieľov, úpravu stratégií učenia sa a vytváranie realizovateľných kariérnych plánov.

Kompetencie:

- Rozvoj zručností sebahodnotenia učením sa kriticky hodnotiť silné stránky, slabé stránky a kariérny pokrok pomocou štruktúrovaných nástrojov sebahodnotenia.
- Zlepšenie schopnosti vytvárať, interpretovať a aplikovať prieskumy spätnej väzby na meranie osobného rastu a efektívnosti programu.
- Posilnenie schopnosti analyzovať výsledky hodnotení a transformovať poznatky do zmysluplných kariérnych a akademických zmien.
- Využívanie zistení z hodnotení na stanovenie krátkodobých a dlhodobých kariérnych cieľov, ktoré sú v súlade so zručnosťami a túžbami.
- Učenie sa vnímať hodnotenia a spätnú väzbu ako príležitosti na kontinuálne zlepšovanie, nie ako negatívne posúdenie. To podporuje prispôsobivosť v kariérnom plánovaní.

 **Metodologický prístup:** Metodologický prístup tohto workshopu má silný dôraz na aktívnu účasť, rovesnícke učenie a sebareflexiu. Účastníci sa zapájajú do aktivít, ako je vyplňanie formulárov sebahodnotenia, navrhovanie prieskumov spätnej väzby a hranie rolí v hodnotiacich rozhovoroch, čo im umožňuje priamo aplikovať diskutované koncepty. Prístup je zameraný na učiaceho sa a zabezpečuje, že každý účastník môže prepojiť obsah workshopu so svojou osobnou cestou kariérneho rozvoja.

 **Účastníci:** 1 facilitátor, 15 - 20 účastníkov

 **Potrebné zdroje:** flipcharty, fixky, vytlačené formuláre sebahodnotenia, šablóny prieskumu spätnej väzby, kontrolné zoznamy pozorovania, papier, perá, lepiace papieriky, smartfóny alebo počítače (voliteľné pre digitálne nástroje) a projektor alebo obrazovka na prezentácie.

 **Trvanie:** 90 minút

▶ Scenár workshopu

Krok 1: Úvod do hodnotiacich nástrojov.

Facilitátor začína predstavením témy hodnotenia, sebahodnotenia v kariernom poradenstve. Facilitátor vysvetľuje, že hodnotiace nástroje hrajú kľúčovú úlohu pri pomoci jednotlivcom sledovať svoj pokrok, identifikovať oblasti na zlepšenie a upresňovať stratégie kariéry. Facilitátor poskytuje na znázornenie príklady z reálneho svet, príklady toho, ako hodnotenia pomohli jednotlivcom prijímať informované kariérne rozhodnutia. Facilitátor predstaví tri bežne používané hodnotiace nástroje:

- 1. Formuláre sebahodnotenia** – Tieto formuláre pomáhajú jednotlivcom reflektovať zručnosti, hodnoty a kariérne záujmy, umožňujú im získať jasnejšie porozumenie svojich silných stránok a oblastí na rozvoj.
- 2. Prieskumy spätnej väzby** – Tieto nástroje zhromažďujú poznatky o výkone, či už z osobnej reflexie alebo externých zdrojov (napr. Google Forms alebo tlačené prieskumy), pomáhajú jednotlivcom a facilitátorom zlepšovať kariérne programy.
- 3. Kontrolné zoznamy pozorovania** – Tieto štruktúrované nástroje hodnotia účasť na aktivitách (skupinové diskusie, prezentácie alebo rolové hry) a poskytujú cennú spätnú väzbu o behaviorálnych a profesionálnych kompetenciách.

Na podporenie angažovanosti účastníkov sa facilitátor sa pýta: "Aké nástroje ste používali na hodnotenie vášho pokroku v škole, práci alebo v rámci hodnotenia osobných cieľov?" Účastníci sú vyzvaní zdieľať svoje skúsenosti, čo im pomôže vytvoriť spojenie medzi ich existujúcimi vedomosťami a predstavenými nástrojmi.

Krok 2: Používanie formulárov sebahodnotenia.

Na poskytnutie praktickej skúsenosti so sebahodnotením facilitátor rozdá formuláre sebahodnotenia všetkým účastníkom. Tieto formuláre obsahujú usmerňujúce otázky ako:

- "Ktoré zručnosti som si nedávno zlepšil/a?"
- "Aké sú moje silné stránky a oblasti na rozvoj?"
- "Na akých kariérnych cieľoch momentálne pracujem?"

Facilitátor vysvetľuje, že sebahodnotenie je cvičenie osobnej reflexie. Facilitátor povzbudzuje účastníkov, aby odpovedali úprimne, aby získali zmysluplné poznatky o svojom pokroku. Účastníci dostanú 10 minút na nezávislé vyplnenie formulára, nechajú si čas na premyslenie svojich odpovedí, premýšľajú o kariérnych cestách a osobnom rozvoji.

Po vyplnení facilitátor rozdelí účastníkov do dvojíc na aktivitu, počas ktorej budú zdieľať svoje podnety s rovesníkmi. Účastníci diskutujú vo dvojiciach o svojich reflexiách, zameriavajú sa na vlastný pokrok a oblasti, kde vidia príležitosti na rast. Facilitátor sa pohybuje po miestnosti, povzbudzuje diskusie a zabezpečuje, že účastníci sa cítia pohodlne pri zdieľaní svojich podnetov. Po diskusiách vedie facilitátor krátku skupinovú reflexiu, zdôrazní to, že formuláre sebahodnotenia odhaľujú informácie, ktoré môžu usmerňovať plánovanie kariéry. Facilitátor by mal zdôrazniť, že tieto formuláre nie sú o súdení seba samého, ale o porozumení silným stránkam a stanovení realistických cieľov na zlepšenie vlastného osobnostného rastu.

Krok 3: Prieskumy spätnej väzby a úprava stratégií.

Facilitátor predstavuje prieskumy spätnej väzby ako kľúčový nástroj v kariernom poradenstve, vysvetľuje ich úlohu pri hodnotení individuálneho pokroku aj efektívnosti kariérnych programov. Na poskytnutie praktického príkladu facilitátor vedie účastníkov pri navrhovaní prieskumu spätnej väzby.

Účastníci sú rozdelení do malých skupín a dostanú úlohu vytvoriť prieskum na hodnotenie pokroku v konkrétnej aktivite, ako je workshop, stáž alebo osobný kariérny cieľ. Facilitátor ich povzbudzuje, aby zahrnuli mix kvantitatívnych a kvalitatívnych otázok. Vzorové otázky:

- "Ako sebaisto sa cítite so svojimi zručnosťami po dokončení tejto aktivity?" (Stupnica: 1 – 5)
- "Aká bola najužitočnejšia časť tejto skúsenosti?" (Otvorená otázka)
- "Akú dodatočnú podporu potrebujete na dosiahnutie vašich cieľov?" (Otvorená otázka)

Po navrhnutí svojich prieskumov každá skupina prezentuje svoju prácu a facilitátor poskytuje spätnú väzbu, zdôrazňuje dôležitosť jasných, nezaujatých a cielených otázok pri zbieraní užitočných odpovedí.

Na prehĺbenie porozumenia facilitátor prechádza do aktivity hrania rolí. Účastníci sú rozdelení do dvojíc, pričom jeden preberá úlohu "hodnoteného mladého človeka" a druhý vystupuje ako "kariérny poradca".

Pomocou výsledkov prieskumu spätnej väzby "poradca" poskytuje konštruktívnu spätnú väzbu a pomáha "mladému človeku" upraviť kariérne stratégie. Facilitátor usmerňuje hranie rolí navrhovaním potenciálnych stratégií, napríklad:

- Odporúčanie špecifických tréningových programov na základe identifikovaných medzier v zručnostiach.
- Navrhovanie mentorských alebo networkingových príležitostí na pomoc pri rozširovaní kariérnych vedomostí.

- Pomoc účastníkovi stanoviť nové kariérne ciele zosúladené s jeho silnými stránkami a záujmami.

Po hraní rolí facilitátor pozýva účastníkov, aby sa zamysleli nad cvičením, pričom majú diskutovať o dôležitosti spätnej väzby pri formovaní kariérnych rozhodnutí.

Na záver workshopu facilitátor vedie diskusiu o tom, ako integrovať výsledky hodnotenia do plánovania kariéry. Povzbudzuje účastníkov, aby kriticky premýšľali o svojich výsledkoch sebahodnotenia a o tom, ako tieto poznatky môžu ovplyvniť ich ďalšie kroky.

Facilitátor kladie usmerňujúce otázky:

- "Ako vám môžu výsledky hodnotenia pomôcť identifikovať medzery vo vašich zručnostiach alebo vedomostiach?"
- "Ako by sa mohli zmeniť vaše kariérne ciele na základe spätnej väzby, ktorú ste dnes dostali?"
- "Ako často by ste mali prehodnocovať svoj pokrok a prečo?"

Účastníci sú povzbudzovaní zdieľať svoje myšlienky a facilitátor zdôrazňuje, že sebahodnotenie je prebiehajúci proces, nie jednorazová aktivita. Vysvetľuje, že kariérne cesty sú zriedkavo lineárne a že pravidelná sebareflexia pomáha mladým ľuďom prispôbiť sa zmenám, zostať motivovanými a kontinuálne zlepšovať svoje zručnosti.

Ako posledný krok facilitátor požiada účastníkov, aby vytvorili osobný akčný plán, ktorý načrtne jeden krátkodobý a jeden dlhodobý cieľ založený na ich zisteniach zo sebahodnotenia. Tieto plány slúžia ako praktický výstup, zabezpečuje, že účastníci opúšťajú workshop s jasným ďalším krokom na vlastnej kariérnej ceste.

Debriefing a závery

? Otázky na zamyslenie:

- Ako vám formulár sebahodnotenia pomohol reflektovať váš pokrok?
- Aké poznatky môžu poskytnúť prieskumy spätnej väzby, aké sebahodnotenie možno neposkytuje?
- Ako môžu hodnotiace nástroje podporovať prebiehajúce kariérne plánovanie?

🔑 Facilitátor musí uzavrieť aktivitu zdôraznením týchto záverov:

- Hodnotiace nástroje poskytujú prehľadnosť a nasmerovanie v kariérnom rozvoji.
- Spätná väzba je príležitosťou na rast, nie negatívnou kritikou.
- Kariérne plánovanie je flexibilný, vyvíjajúci sa proces, ktorý profituje z kontinuálneho sebahodnotenia.

🔥 Užitočné poznámky pre facilitátora

Povzbudzujte účastníkov, aby vnímali hodnotenie ako súbor nástrojov na sebazdokonaľovanie, nie ako negatívne posudzovanie, ktoré kritizuje ich schopnosti. Posilňujte myšlienku, že hodnotenie im pomáha rozpoznávať silné stránky, identifikovať oblasti pre rast a upresniť vlastné kariérne stratégie. Prispôbte hodnotiace nástroje a cvičenia na základe zázemia účastníkov, úrovne zručností a ambícií. Ak je to potrebné, upravte náročnosť alebo štruktúru aktivít, aby aktivity zostali relevantné a prínosné pre každého účastníka.

i Užitočné poznámky pre účastníkov

Zavedte si pravidelný zvyk sebahodnotenia: pravidelne venujte čas reflexii vašich zručností, pokroku a kariérnych ambícií. Hodnotenia sú najefektívnejšie práve vtedy, keď sa používajú kontinuálne - pomáhajú ľuďom zostať zosúladenými s vlastnými osobnými a profesionálnymi cieľmi. Kariérne ciele a osobné túžby sa môžu vyvíjať, preto periodicky prehodnocujte vaše sebahodnotenia. Aktualizácia vašich stratégií zabezpečuje, že si zachováte flexibilitu a budete vedieť reagovať na nové príležitosti a výzvy.

💡 Tipy pre facilitátorov

Poskytnite účastníkom konkrétne prípadové štúdie alebo príklady toho, ako výsledky sebahodnotenia viedli jednotlivcov k prijímaniu informovaných kariérnych rozhodnutí. Vysvetlite nástroje jednoduchým, zrozumiteľným jazykom, aby ste zabezpečili prístupnosť pre každého. Povzbudzujte diskusie, kde účastníci zdieľajú poznatky a učia sa jeden od druhého.

ZÁVERY

Program kariérového poradenstva (The Career Counseling Program) pozostáva z 19 štruktúrovaných aktivít, ktorých cieľom je poskytnúť mladým ľuďom dôležité vedomosti, zručnosti a nástroje potrebné pre úspešné plánovanie kariéry a profesionálny rast.

„Prispôsobivosť je nevyhnutná pre úspech v kariére.“

„Byť informovaný o trendoch v odvetví je kľúčové.“

„Neustály rozvoj zručností je nevyhnutný.“

„Budovanie silnej osobnej značky zvyšuje kariérne príležitosti.“

„Mäkké zručnosti (soft skills) sú rovnako dôležité ako technické zručnosti.“

„Pripravenosť na kariéru si vyžaduje proaktívne kroky.“

„Digitálna gramotnosť je nevyhnutná zručnosť.“

„Emočná inteligencia hrá kľúčovú úlohu v profesionálnom úspechu.“

„Zladenie kariérnych cieľov s požiadavkami trhu vedie k stabilite.“

„Odolnosť a nastavenie mysle na osobný rast sú hnacou silou dlhodobého kariérového úspechu.“

Toto sú len niektoré vety, ktoré mladí ľudia často počujú. Každá aktivita v tomto programe je súčasťou mozaiky, ktorá pomáha nájsť cestu individuálnej kariéry, pričom zaručuje, že účastníci získajú holistický a praktický prístup k formovaniu svojej profesijnej budúcnosti. Program sa venuje rýchlo sa meniacemu trhu práce, príprave na vstup na trh práce a najmä emočným a psychologickým aspektom rozhodovania o kariére. Prostredníctvom zážitkového učenia získavajú účastníci sebadôveru a kompetencie potrebné na zvládanie komplikácií súčasného pracovného trhu. Tento program podporuje zladenie kariéry, informované rozhodovanie a predchádza kariérnym rozhodnutiam, ktoré sú založené výlučne na vonkajších očakávaniach alebo dočasných trendoch..

Program neposkytuje len vedomosti, ale tiež formuje nastavenie mysle smerom k neustálemu rastu, strategickému riadeniu kariéry a odolnosti voči profesijným výzvam. Vďaka svojej štruktúrovanej a interaktívnej podobe Program kariérového poradenstva zabezpečuje, že mladí ľudia vstupujú na trh práce sebavedomo, s jasnosťou a so silným základom pre dlhodobý úspech.

DODATOK: SÚHRN SCHOPNOSTÍ A ZRUČNOSTÍ

Porozumenie trendom na trhu práce = Schopnosť pochopiť súčasné a budúce trendy na trhu práce, so zameraním sa na aspekty dôležité z pohľadu zamestnanca, počnúc vstupnými pozíciami a úlohami. Malo by to pomôcť pri informovaných kariérnych rozhodnutiach s ohľadom na formálne aj neformálne vzdelávacie cesty, ako aj s dôrazom na koncept celoživotného vzdelávania.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Dynamika trhu práce

Znalosti:

- Facilitátor rozumie, čo ovplyvňuje trendy na trhu práce s dôrazom na technologické, ekologické a globalizačné faktory.
- Facilitátor vie, kde hľadať informácie o trendoch na trhu práce, ako sú štatistiky, správy, výskumné práce a prognózy, najmä bezplatné a otvorené zdroje zamerané na situáciu mladých ľudí a ľudí, ktorí sa chystajú urobiť svoje prvé kroky na trhu práce.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor vykonáva základnú analýzu správ o trhu práce na identifikáciu pracovných miest, ktoré sú "odolné voči budúcnosti", ako aj tých, ktorým hrozí pokles v nasledujúcich rokoch.
- Facilitátor vymenúva kompetencie a mapuje kariérne cesty, ktoré poskytujú vyššiu pravdepodobnosť kariéry v rozvíjajúcom sa sektore.

Postoje:

- Facilitátor prijíma prístup celoživotného vzdelávania, rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie, aby zostal konkurencieschopný a relevantný na meniacom sa trhu práce.

Porozumenie a používanie digitálnych nástrojov relevantných pre kariérové poradenstvo = Schopnosť eticky, zodpovedne a efektívne využívať technológie na podporu mladých ľudí prostredníctvom aplikovateľného a personalizovaného kariérového poradenstva. Vzťahuje sa k workshopu(om): Dynamika trhu práce

Vedomosti:

- Facilitátor identifikuje rôzne platformy používané na hodnotenie kariéry so schopnosťou vytvárať prepojenia na rôzne oblasti kariérového poradenstva, ako sú mäkké zručnosti - soft skills, sebahodnotenie, pripravenosť na kariéru.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor plynulo začleňuje digitálne nástroje do postupov kariérového poradenstva, no s informovaným použitím.
- Facilitátor vyberá a aplikuje vhodné nástroje na uspokojenie jedinečných potrieb mladých ľudí.

- Facilitátor je informovaný o pokrokoch v digitálnych zdrojoch relevantných pre kariérové poradenstvo a podporuje mladých ľudí, aby ich využívali.

Postoje:

- Facilitátor je otvorený skúšaniam nových digitálnych zdrojov a nástrojov relevantných pre kariérové poradenstvo, pričom zabezpečuje dodržiavanie zákonov o ochrane údajov a štandardov dôvernosti, dokáže diskutovať o potenciálnych dilemách na túto tému a podporuje zodpovedné používanie digitálnych nástrojov na ochranu informácií mladých ľudí.
- Facilitátor zvyšuje povedomie o výhodnom používaní digitálnych nástrojov.

Vysvetlenie kľúčových vlastností zamestnateľnej mládeže = Schopnosť identifikovať, formulovať a komunikovať základné kvality a vlastnosti, ktoré zvyšujú zamestnateľnosť mladého človeka.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Pripravenosť na kariéru

Vedomosti:

- Facilitátor rozumie kľúčovým vlastnostiam zamestnateľných mladých ľudí a dokáže ich komunikovať spôsobom, ktorý je jasný a zrozumiteľný pre mladých ľudí.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor pomáha mladým ľuďom prepojiť ich zručnosti, záujmy a ciele s kľúčovými vlastnosťami zamestnateľnosti.
- Facilitátor poskytuje príklady na ilustráciu toho, ako si tieto vlastnosti cenia zamestnávateľia a ako ovplyvňujú úspech na pracovisku.

Postoje:

- Facilitátor podporuje kritické myslenie o informáciách z trhu práce s cieľom robiť strategické kariérne rozhodnutia, ako napríklad absolvovanie dodatočného školenia alebo prechod k vlastnému rastu vďaka rozvoju nových kľúčových vlastností zamestnateľnosti.
- Facilitátor podporuje predvídanie budúcnosti trhu práce, zdôrazňuje, aké kľúčové vlastnosti budú mladí ľudia potrebovať na trhu práce pre budúcu zamestnateľnosť o 5 - 10 rokov (po získaní skúseností na trhu práce), a povzbudzuje ich, aby ich začali rozvíjať.
- Facilitátor sleduje trendy v oblasti zamestnávania mládeže a vie, ako ich integrovať do už existujúcich workshopov a aktivít.

Aktívne využívanie nástrojov sebahodnotenia = Schopnosť pomôcť mladým ľuďom získať prehľad o ich hodnotách, zručnostiach, postojoch a hodnotách prostredníctvom výberu, prezentácie, použitia a interpretácie nástrojov sebahodnotenia.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Sebazpoznanie: Kto som?

Vedomosti:

- Oboznámenosť s rôznymi hodnotiacimi nástrojmi, akými sú osobnostné testy, dotazníky skills inventory, dotazníky hodnôt a prieskumy záujmov, najmä interaktívne metódy.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor analyzuje výsledky hodnotenia, dokáže zdôrazniť kľúčové súvislosti a zároveň ich prepája a zosúladuje s kariérnymi cestami, príležitosťami na rozvoj alebo oblasťami osobného rastu.
- Facilitátor vysvetľuje výsledky jasným, prístupným a nestranným spôsobom.
- Facilitátor pomáha mladým ľuďom zamýšľať sa nad využitím výsledkov v súvislosti s ich skutočnými životnými skúsenosťami, cieľmi, ambíciami a túžbami

Postoje:

- Facilitátor podporuje mladých ľudí, aby poznatky a výsledky nástrojov pretavili do konkrétnych následných krokov, ako je identifikácia kariérnych možností, stanovenie cieľov na rozvoj alebo zlepšenie sebazpoznania.
- Facilitátor podporuje ďalšie sebahodnotenie, nástroje sebahodnotenia a reflexiu ako súčasť celoživotného vzdelávania.

Ovládanie kariérových teórií = Schopnosť komplexne pochopiť a aplikovať základné a súčasné teórie kariérového rozvoja na podporu mladých ľudí pri ich kariérnom prieskume a informovaných rozhodnutiach.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Kariéra a osobnosť

Vedomosti:

- Facilitátor má rozsiahle znalosti o rôznych základných a súčasných teóriách, ako sú Hollandov model RIASEC, Superova teória, Bandurova sociálno-kognitívna teória, Krumboltzova teória sociálneho učenia, Roeova teória osobnosti, teória chaosu v kariére...

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor prekladá a prepája teórie do praktických nástrojov, príkladov a poradenstva na riešenie kariérnych výziev mladých ľudí a informovaných rozhodnutí, na základe potrieb a tiež ich prispôsobuje rôznym kontextom.
- Facilitátor má schopnosť používať interdisciplinárny prístup na riešenie prepojenia medzi kariérovými teóriami, osobnosťami a cestami kariéry.
- Facilitátor kriticky hodnotí teórie a zdokonaľuje ich aplikáciu na základe hodnotenia potrieb.

- Facilitátor posilňuje mladých ľudí na ďalšie využívanie teoretických poznatkov pre samostatne riadený kariérny rozvoj.

Postoje:

- Facilitátor používa priateľský prístup k mládeži, zrozumiteľný a pochopiteľný na vysvetlenie a facilitáciu kariérových teórií.

Krízový manažment = Schopnosť zvládať krízové situácie, ktoré môžu vzniknúť medzi mladými a v kontexte sebahodnotenia, najmä pokiaľ ide o prehodnocovanie ich cieľov a snov prostredníctvom rozpoznávania znakov núdze, poskytovania podpory; vedenie skupiny počas chvíľ neistoty, zmätku alebo úzkosti súvisiacej s kariérnymi rozhodnutiami, životnými zmenami alebo osobnými problémami; udržiavanie podporného, neodsudzujúceho prostredia.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Kariéra a osobnosť, Sebapoznanie: Kto som?, Prieskum mäkkých zručností - soft skills, Pripravenosť na kariéru

Vedomosti:

- Identifikovanie emocionálnych, behaviorálnych alebo psychologických príznakov, že účastník sa necíti dobre, a to rozpoznaním a porozumením stresorom v kontexte sebahodnotenia, prehodnocovania cieľov a snov, tlaku pri výbere kariéry, strachu zo zlyhania a vonkajších očakávaní.

Zručnosti/Schopnosti:

- Poskytovanie okamžitej, empatickej podpory mladým ľuďom v krízovej situácii, aby im bola zaistená pomoc so zvládaním ich emócií a aby znovu nadobudli pocit pokoja pomocou rôznych techník.
- Facilitátor rozpoznáva, kedy kríza presahuje rámec kariérneho poradenstva, uskutočňuje vhodné odporúčania aj na spoluprácu s odborníkmi na duševné zdravie, podpornými skupinami alebo inými zdrojmi.

Postoje:

- Facilitátor posilňuje pozitívny prístup ku kríze: hoci je náročná, predstavuje aj príležitosti pre rast, rozvoj, nádej a smerovanie so zameraním na silné stránky a potenciál.
- Facilitátor pomáha mládeži rozvíjať stratégie zvládania stresu, neistoty a náročných rozhodnutí súvisiacich s plánovaním kariéry - aj prostredníctvom podpory odolnosti.

Asertívna komunikácia = Schopnosť vyjadrovať myšlienky, pocity a potreby jasným, úctivým a sebavedomým spôsobom, pričom je zachovaný ohľad a empatia voči ostatným.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Kariéra a osobnosť, Sebapoznanie: Kto som?, Prieskum mäkkých zručností - soft skills, Pripravenosť na kariéru

Vedomosti:

- Facilitátor rozumie vlastným potrebám, emóciám, názoru a vyjadruje ich vyrovnaným a pokojným spôsobom.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor dokáže aktívne počúvať, zhrnúť a uznávať skúsenosti mladých ľudí.
- Facilitátor prejavuje pozornosť voči ostatným prostredníctvom rôznych techník.
- Facilitátor komunikuje jasne, zrozumiteľne a poskytuje príležitosť na definovanie potenciálnych nejasností.
- Facilitátor stanovuje hranice pokojným a vyrovnaným spôsobom a dodržiava skupinové hranice, ako je rešpektovanie časových limitov, dôvernosti a striedania sa v diskusiách.
- Facilitátor kladie zreteľné otázky.
- Facilitátor aplikuje zručnosti asertívnej komunikácie na riešenie nezhôd a hľadá konštruktívne riešenia pri rešpektovaní všetkých zúčastnených strán a zároveň sa drží vlastných potrieb a hodnôt.

Postoje:

- Facilitátor uznáva hodnotu asertívnej komunikácie v kariérovom poradenstve, ako aj na iných pracoviskách.
- Facilitátor povzbudzuje všetkých mladých ľudí, aby sa zapájali do diskusií vytváraním bezpečného a inkluzívneho prostredia a modelovaním asertívnej komunikácie, aby inšpiroval účastníkov k sebavedomému a úctivému vyjadrovaniu kariérnych cieľov, zručností a oceňuje ich myšlienky v skupinovom prostredí.

Facilitácia prieskumu kariérnych oblastí = Schopnosť viesť mladých ľudí pri objavovaní a analýze rôznych kariérnych oblastí poskytovaním presných informácií, relevantných príkladov a pútavých aktivít.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Preskúvanie kariérnych oblastí

Vedomosti:

- Facilitátor rozumie klasifikácii kariérnych oblastí a s nimi spojeným rolám, zručnostiam a kvalifikáciám.
- Facilitátor si je vedomý meniacich sa požiadaviek a príležitostí v rôznych sektoroch trhu práce.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor používa nástroje sebahodnotenia, aby pomohol účastníkom identifikovať ich základné zručnosti a priradiť ich k relevantným kariérnym oblastiam.
- Facilitátor facilituje skupinové aktivity na ilustráciu rozmanitosti kariérnych ciest, ktoré zodpovedajú podobným súborom zručností.

Postoje:

- Facilitátor oceňuje jedinečnú kombináciu zručností a talentov každého jednotlivca.
- Facilitátor preukazuje záväzok k posilňovaniu sebadôvery a sebazoznania mladých ľudí.

Porozumenie budúcim pracovným prostrediam = Schopnosť predvídať, ako technologické, environmentálne, kultúrne a sociálne zmeny ovplyvnia spôsob, akým ľudia budú pracovať v budúcnosti.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Kariéry budúcnosti

Vedomosti:

- Facilitátor rozumie povahe práce na diaľku a hybridnej práce, gig ekonomiky, automatizácie, umelej inteligencie a tomu, ako môžu ovplyvniť pracovisko dnes a v blízkej budúcnosti.
- Facilitátor rozumie konceptu udržateľnosti, ako aj etickým a zodpovedným činnostiam vykonávaným zamestnancami vo vzťahu k spolupracovníkom, zákazníkom a životnému prostrediu.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor vedie mládež pri prepájaní ich osobností, záujmov a silných stránok s potrebami trhu práce "odolného voči budúcnosti".
- Facilitátor používa rôzne workshopové a koučovacie nástroje na facilitáciu procesu vedenia mladých ľudí pútavým a zaujímavým spôsobom.

Postoje:

- Facilitátor podporuje flexibilitu a otvorenosť voči inovatívnym a nekonvenčným typom práce, ktoré majú perspektívu stať sa vysoko žiadanými a priekopníckymi pozíciami na pracovisku.
- Facilitátor podporuje tvorivé myslenie a vynaliezavosť na identifikáciu nových a inovatívnych pracovných miest, ktoré sa objavujú a nemajú značnú štartovnú finančnú bariéru a boli by akceptovateľné pre programy financovania podnikateľských start-up programov.

Facilitácia mäkkých zručností - soft skills = Schopnosť viesť mladých ľudí v skupinách pri rozvíjaní kľúčových mäkkých zručností (soft skills), ako je komunikácia, tímová práca, riešenie problémov na súčasnom trhu práce a pracoviskách prostredníctvom pútavých a participatívnych metód.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Preskúmanie mäkkých zručností - soft skills

Vedomosti:

- Facilitátor identifikuje kľúčové soft skills, ktorými sú komunikácia, tímová práca, riešenie problémov a komunikuje ich spôsobom, ktorý je zrozumiteľný a relevantný pre mladých ľudí.
- Facilitátor identifikuje soft skills v praktických príkladoch v každodennom živote a má schopnosť prepojiť ich s teóriou a odkomunikovať ich.

Zručnosti/Schopnosti:

- Implementácia soft skills počas samotnej facilitácie, t.j. priebežné informované používanie.
- Facilitátor poskytuje nástroje a zdroje soft skills, s dôrazom na meranie soft skills, ako je SkillRobo, a to na podporu mládeže pri skúmaní a rozvíjaní ich soft skills.

Postoje:

- Facilitátor má pozitívny postoj k implementácii soft skills v neformálnom vzdelávaní.
- Facilitátor má pozitívny postoj a rozvinuté kritické myslenie týkajúce sa soft skills na trhu práce a v pracovnom priestore.

Budovanie jedinečnej osobnej identity = Schopnosť vyjadriť a prezentovať jasnú, autentickú a konzistentnú osobnú identitu, ktorá je v súlade s individuálnymi hodnotami, zručnosťami, ambíciami a túžbami, podporovanie pozitívneho dojmu v osobných aj profesionálnych interakciách.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Osobný branding

Vedomosti:

- Facilitátor používa techniky rozprávania príbehov (storytelling) na efektívne zdôraznenie osobných úspechov a skúseností.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor si rozvíja osobné poslanie, ktoré usmerňuje profesionálne a osobné rozhodnutia.
- Facilitátor preukazuje mieru sebapoznania identifikovaním a vyjadrovaním osobných silných stránok a hodnôt.

Postoje:

- Facilitátor dôsledne udržiava profesionálne správanie v komunikácii, a to online aj offline.

Emocionálna inteligencia v osobnom a sociálnom kontexte = Schopnosť rozpoznať, pochopiť a zvládať vlastné emócie a zároveň empatizovať s ostatnými, rozvíjať silnejšie medziludské vzťahy a efektívne riešiť konflikty.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Sociálno-emocionálne učenie

Vedomosti:

- Facilitátor presne identifikuje a pomenúva osobné emócie v rôznych situáciách.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor implementuje techniky ako hlboké dýchanie alebo všímavosť na reguláciu emocionálnych reakcií.
- Facilitátor reaguje pokojne a premyslene na emocionálne vypäté situácie.
- Facilitátor rozpoznáva a uznáva emócie druhých počas interakcií.

Odolnosť a adaptabilita = Schopnosť zotaviť sa, učiť sa a rásť z prekážok, zároveň si zachovávať vyvážený pohľad na úspechy a výzvy, ich využívanie ako odrazových mostíkov pre osobný a profesionálny rast.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Zvládanie zlyhania a úspechu

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor upravuje plány a stratégie na základe spätnej väzby a meniacich sa okolností.
- Facilitátor sa zamýšľa nad zlyhaniami, aby sa poučil a vylepšil budúci výkon.
- Facilitátor si udržiava pozitívne nastavenie mysle a naďalej prejavuje iniciatívu po prekonaní prekážok.

Postoje:

- Facilitátor rozpoznáva a oslavuje úspechy, pričom zostáva nohami na zemi.

Príprava zdrojov pre pracovnú žiadosť = Schopnosť pripraviť presvedčivé a prispôbené životopisy, motivačné listy, portfóliá a iné sprievodné dokumenty požadované náborovými špecialistami.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Profesionálne portfólio

Vedomosti:

- Facilitátor rozumie tomu, ako funguje náborový proces, aké sú očakávania náborových špecialistov týkajúce sa predložených dokumentov a ako vyzerá ich hodnotiaci proces.
- Facilitátor vie, ako pretransformovať históriu zamestnaní kandidáta, akademické úspechy a iné úspechy do atraktívneho súboru dokumentov, ktoré ho odlišia a umožnia mu postúpiť do ďalších fáz náboru.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor učí mladých ľudí, ako kriticky čítať pracovné ponuky a hodnotiť ich, aby prispôbili dokumenty žiadosti očakávaniam náborového špecialistu.
- Facilitátor pripravuje profesionálny, jasný a presný súbor náborových dokumentov, ktorý prezentuje silné stránky kandidáta a jeho vhodnosť pre danú pozíciu.

Postoje:

- Facilitátor zvyšuje povedomie o potrebe prieskumu spoločnosti, do ktorej sa kandidát hlási.
- Facilitátor podporuje nevyhnutnosť pripraviť prispôbené a personalizované motivačné listy, ktoré možno priložiť ku každej žiadosti o zamestnanie.
- Facilitátor podporuje mladých ľudí pri prekonávaní neistôt a pochybností o sebe pri prezentovaní svojich zručností a úspechov za účelom uchádzania sa o zamestnanie.
- Facilitátor riadi očakávania a navádza na sebareflexiu, a to na podporu realistického prehľadu o situácii kandidáta vo vzťahu k práci, o ktorú sa uchádza.

Budovanie a udržiavanie profesionálnej online prítomnosti = Schopnosť pomôcť mladým ľuďom vytvoriť autentickú digitálnu prítomnosť, ktorá zdôrazňuje ich vhodnosť pre pracovnú pozíciu, pomáha osvojiť si dobré praktiky a zodpovedné používanie sociálnych médií, ako aj pomáha zdôrazniť riziká a nebezpečenstvá.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Sociálne médiá a kariérna pripravenosť

Vedomosti:

- Facilitátor vie, ako vytvoriť profesionálnu online prítomnosť pomocou platforiem ako LinkedIn, Instagram na propagáciu seba a svojich prác.
- Facilitátor rozumie rizikám nezodpovedného používania sociálnych médií, ktoré môžu viesť k poškodeniu povesti a ťažkostiam pri hľadaní zamestnania po tom, ako náborári preskúmajú online prítomnosť.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor učí mladých ľudí, ako hodnotiť svoju existujúcu prítomnosť na sociálnych médiách v kontexte kariérového plánovania a ako zaviesť zlepšenia a úpravy, zmeniť nastavenia súkromia a odstrániť nevhodný a potenciálne škodlivý obsah.
- Facilitátor usmerňuje potenciálnych uchádzačov o zamestnanie v rozvíjaní stratégie, ktorá bude odrážať ich profesionálne záujmy a pomôže im vytvoriť presvedčivú osobnosť, ktorá je atraktívna pre budúcich zamestnávateľov.

Postoje:

- Facilitátor podporuje povedomie o zodpovednej a pozitívnej profesionálnej aj osobnej digitálnej stope na sociálnych médiách.
- Facilitátor udržiava rovnováhu medzi autenticitou a propagáciou samého seba, aby očakávania náborárov zostali realistické.

Strategické myslenie a plánovanie = Schopnosť stanoviť jasné, dosiahnuteľné ciele v súlade s osobnými alebo organizačnými zámermi a systematicky plánovať a implementovať kroky na ich dosiahnutie.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor vysvetľuje dlhodobé ciele a delí ich na realizovateľné krátkodobé kroky.
- Facilitátor sleduje pokrok a upravuje ciele na základe výkonu a nepredvídaných zmien.
- Facilitátor stanovuje SMART (Špecifické, Merateľné, Dosiahnuteľné, Relevantné, Časovo ohraničené) ciele.

Postoje:

Facilitátor sa zapája do pravidelnej sebareflexie na vyhodnotenie súladu s dlhodobými ambíciami a túžbami.

Facilitácia rozvoja kariérneho plánu = Schopnosť viesť mladých ľudí pri vytváraní personalizovaných, realizovateľných kariérnych plánov prostredníctvom hodnotenia ich silných stránok, záujmov a príležitostí, a to popri zosúladení s požiadavkami trhu práce a individuálnymi ambíciami a túžbami.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Tvorba kariérneho plánu

Vedomosti:

- Oboznámenosť s rôznymi nástrojmi sebahodnotenia (napr. osobnostné testy, inventáre zručností, hodnotenia záujmov) na pomoc mládeži objaviť ich silné stránky a preferencie.
- Porozumenie súčasným a vznikajúcim trendom na trhu práce vrátane žiadaných odvetví a budúcich príležitostí.
- Komplexné znalosti rámcov kariérneho plánovania vrátane toho, ako stanoviť krátkodobé aj dlhodobé ciele.

Zručnosti/Schopnosti:

- Efektívne vedie mládež pri používaní nástrojov sebahodnotenia na identifikáciu ich jedinečných zručností, záujmov a kariérnych aspirácií.
- Zjednodušuje komplexné údaje o trhu práce na jasné, relevantné informácie pre mladých ľudí.
- Preukazuje schopnosť mapovať personalizované kariérne plány, prepájajúc mládež s realizovateľnými krokmi v súlade s ich cieľmi.
- Poskytuje konštruktívnu spätnú väzbu na pomoc mládeži vylepšiť ich ciele a stratégie v priebehu času.

Postoje:

- Podporuje celoživotné vzdelávanie a adaptabilitu ako základné vlastnosti v kariérom rozvoji.
- Pestuje vieru v posilnenie postavenia mládeže, zdôrazňujúc sebestačnosť a vlastníctvo kariérnych rozhodnutí.
- Preukazuje trpezlivosť, uznávajúc, že kariérne plánovanie je dynamický a vyvíjajúci sa proces.

Facilitácia stanovovania cieľov a strategického plánovania = Schopnosť viesť mladých ľudí pri identifikácii osobných a profesionálnych cieľov a vytváraní realizovateľných krokov na ich dosiahnutie.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Rozvoj kariérneho plánu

Vedomosti:

- Facilitátor rozumie metodológii stanovovania SMART (Špecifických, Merateľných, Dosiahnuteľných, Relevantných, Časovo ohraničených) cieľov.
- Facilitátor je oboznámený so stratégiami na rozdelenie dlhodobých cieľov na krátkodobé ciele.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor pomáha mládeži identifikovať realistické kariérne ciele založené na ich silných stránkach, záujmoch a zdrojoch.
- Facilitátor demonštruje, ako mapovať kariérne cesty vrátane potrebného vzdelávania a rozvoja zručností.

Postoje:

- Facilitátor podporuje proaktívny prístup k stanoveniu cieľov pri zachovaní flexibility voči zmenám.
- Facilitátor prejavuje nadšenie pre ambície a túžby účastníkov a uznáva a oslavuje ich pokrok.

Využívanie hodnotiacich nástrojov pre kariérové poradenstvo = Schopnosť efektívne vyberať, používať a interpretovať rôzne nástroje kariérového hodnotenia s cieľom poskytnúť zmysluplné poznatky o silných stránkach, záujmoch a oblastiach rozvoja mládeže.

Vzťahuje sa k workshopu(om): Sebahodnotenie

Vedomosti:

- Facilitátor prejavuje porozumenie voči rôznym nástrojom kariérového hodnotenia a ich účelom (napr. osobnostné testy, dotazníky, kontrolné zoznamy záujmov).
- Facilitátor prejavuje oboznámenosť s osvedčenými postupmi pri vykonávaní hodnotení a etickými aspektmi (napr. dôvernosť, informovaný súhlas).
- Facilitátor prejavuje znalosť toho, ako interpretovať a kontextualizovať výsledky hodnotenia pre rôzne kariérne cesty.

Zručnosti/Schopnosti:

- Facilitátor administruje kariérne hodnotenia presne a efektívne v individuálnom aj skupinovom prostredí.
- Facilitátor analyzuje a interpretuje výsledky hodnotenia, prepája ich s kariérnymi možnosťami a plánmi individuálneho rozvoja.
- Facilitátor zdieľa zistenia jasným, prístupným a pútavým spôsobom, ktorý podporuje porozumenie a motiváciu.

Postoje:

- Facilitátor prejavuje citlivosť a rešpekt k osobnej povahe výsledkov hodnotenia.
- Facilitátor udržiava otvorený, neodsudzujúci prístup k rôznym výsledkom hodnotenia.
- Facilitátor povzbudzuje účastníkov, aby vnímali hodnotenia ako nástroje sebaobjavovania a rastu, nie ako fixné označenia.

BIBLIOGRAFIA

Assertiveness Skills: dostupné na <https://www.revolutionlearning.co.uk/topic/assertiveness-skills-articles/>.

Belc, Sabina; Cepin, Matej [et al.]: Kaj pa, če bi mi ... kako spodbujati pobudništvo mladih? (Čo ak by sme ... ako podporit mládežnicke iniciatívy), Socialna akademija, Ljubljana, 2021.

Bransford, John; Stein, Barry: The Ideal Problem Solver, W. H. Freeman & Co Ltd, San Francisco, 1993.

Špiclin, Anja: Dejavniki poklicne odločitve (Faktory kariérnych rozhodnutí), diplomová práca, Ljubljana, 2005.

Root Cause Analysis Explained: Definition, Examples, and Methods, dostupné na: <https://www.tableau.com/analytics/what-is-root-cause-analysis>.

Šipii, Volodymyr; Deshchenko, Oleksandr; Honcharova, Nataliia; Hrytsenko, Andrii; Hrytsiuk, Olena: Prospects for the Development of Soft Skills in Future Education: Trends and Risks, Conhecimento & Diversidade, 2024.

MindTools. (n.d.). The GROW model of coaching and mentoring. MindTools. Dostupné na: <https://www.mindtools.com/an0fzpz/the-grow-model-of-coaching-and-mentoring>

Lake Superior State University. (2021). SMART goals worksheet. Dostupné na: <https://www.lssu.edu/wp-content/uploads/2021/09/SMART-Goals-Worksheet-1.pdf>

National University. (n.d.). Social-emotional learning (SEL): Why it matters for educators. National University. Dostupné na: <https://www.nu.edu/blog/social-emotional-learning-sel-why-it-matters-for-educators/>

School of Personal Branding. (2019). Personal brand statement guide and worksheet. Dostupné na: <https://schoolofpersonalbranding.com/wp-content/uploads/2019/04/personal-brand-statement-guide-and-worksheet.pdf>