


Metodološki priročnik za usposabljanje



*Path
to Success*

Podpora Evropske komisije pri pripravi te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki odraža mnenja avtorjev, in Nacionalna agencija ter Komisija nista odgovorni za kakršno koli uporabo informacij, ki jih publikacija vsebuje.

INTELEKTUALNI REZULTAT, REALIZIRAN V OKVIRU PROJEKTA:

Pot do uspeha – Opolnomočenje mladih za prihodnost prek karijerne orientacije

KA220-YOU - Partnerstva za sodelovanje na področju mladine

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

Spletna stran projekta: <https://pathtosuccess.beyoueurope.eu>



**Co-funded by
the European Union**

KOORDINATOR

Asociația Be You

PARTNERSKE ORGANIZACIJE

Youthfully Yours SK

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

Fundacija Akcelerator Obywatelski Spark

Priročnik za usposabljanje je na voljo kot odprt kodni vir in se lahko brezplačno uporablja kot izobraževalni pripomoček.



Kazalo vsebine

Uvod

<i>Uvod v priročnik</i>	5
<i>Cilji in nameni. Ambicija po podpori visoko kakovostnemu kariernemu svetovanju</i>	5
<i>Kako ta priročnik za usposabljanje podpira mladinske delavce pri kariernem svetovanju</i>	5

Modul 1

<i>Zavedanje o trgu dela in raziskovanje kariere</i>	8
--	---

Modul 2

<i>Metodologija programa usposabljanja</i>	11
<i>Definiranje ciljne skupine</i>	11
<i>Definiranje učnih ciljev</i>	11
<i>Skupina udeležencev</i>	12

Modul 3

<i>Izbor udeležencev za tečaj usposabljanja o karierni usmeritvi</i>	15
<i>Predlagan dnevni red tečaja usposabljanja</i>	16

Modul 4

<i>Proces usposabljanja</i>	22
<i>Metodološki predlogi. Trener kot vodja procesa usposabljanja</i>	22
<i>Vloga moderatorja</i>	22
<i>Trenerji kot ključni vir za prenos znanja na udeležence</i>	23
<i>Nasveti za trenerje za izvajanje uspešnih dejavnosti refleksije</i>	23


Zaključek

<i>Zaključek</i>	27
<i>Priloga 1</i>	29
<i>Priloga 2</i>	31
<i>Priloga 3</i>	33



Uvod





Uvod v priročnik

Cilji in nameni. Ambicija po podpori kakovostnemu kariernemu svetovanju


Projekt „Pot do uspeha“ želi prispevati k vključevanju na trg dela v zahtevnem družbeno-ekonomskem okolju z zagotavljanjem inovativnih virov za karierno svetovanje. Pri tem se osredotoča na mlade na splošno, predvsem pa na mladinske delavce, s čimer uvaja instrumente in rešitve, ki bi lahko izboljšali pripravljenost na kariero in veščine zaposljivosti. Naša predpostavka je, da bi morale kakovostno karierno svetovanje temeljiti na novih pristopih, testih in povratnih informacijah ter izmenjavi dobrih praks, hkrati pa zagotavljati celovite rešitve, ki se lahko odzovejo na različne situacije in kontekste.

S strokovnim znanjem in raziskavami partnerskih organizacij so bili razviti in pilotno preizkušeni inovativni viri, ki so na voljo tako mladim kot mladinskim delavcem. Ti temeljijo na najnovejših pristopih v metodologiji kariernega svetovanja in izkoriščajo obsežno znanje partnerskih organizacij. Priročnik z dobrimi praksami združuje različne izkušnje in rešitve, uspešno implementirane v različnih okoljih. Igra s kartami za zaposlitveni razgovor uporablja igrifikacijo za simulacijo resničnih situacij in pripravo mladih na profesionalne razgovore. Program kariernega svetovanja ponuja obsežen in raznolik seznam dejavnosti, ki jih je mogoče uporabiti pri mladih glede na njihove potrebe in pričakovanja. Vsakega od teh virov je mogoče uporabiti samostojno ali jih kombinirati glede na potrebe posameznika.

Kako ta priročnik za usposabljanje podpira mladinske delavce pri kariernem svetovanju

Ta priročnik za usposabljanje je namenjen predvsem mladinskim delavcem in multiplikatorjem ter jim ponuja prilagodljiv program usposabljanja za razvijanje kompetenc in uporabo programa kariernega svetovanja. V mnogih pogledih je to načrt, ki našteva korake in pojasnjuje faze ter zagotavlja orodja in instrumente za uspešno izvedbo. Mladinske delavce vodi skozi celoten program usposabljanja, ki predvideva potrebe in njihove odgovore.

Priročnik sestavljajo moduli, ki pojasnjujejo metodologijo, izbor ciljne skupine, določanje ciljev, vlogo trenerja v celotnem procesu in orodja za izvedbo refleksije. Priročnik vključuje tudi celoten program usposabljanja, s številnimi koristnimi orodji: ocenjevanjem pred in po usposabljanju, metodološkimi predlogami, primeri dejavnosti, seznamami vprašanj in potencialnimi odgovori, jedrnatimi opisi trenutnih izzivov na trgu dela in načini za njihovo reševanje, instrumenti za vrednotenje ter seznamami odprtih virov na spletu. Najpomembnejši podatek je, da je bil priročnik preverjen v praksi in je prestal test potrditve ciljne skupine s pozitivnimi povratnimi informacijami.



Karierno svetovanje je lahko zahtevno področje zaradi hitro spreminjajočih se družbenih in poklicnih okolij, ki zahtevajo prilagodljivost in fleksibilnost. Kar smo se učili ali poučevali pred nekaj leti, danes morda ne velja več, tako po vsebini kot tudi po metodologiji. Prav tako tisto, kar deluje pri eni skupini mladih, morda ne bo delovalo pri drugi. Raznolikost situacij, s katerimi se srečujemo v resničnem življenju, zahteva povečano dovzetnost in sposobnost prilagajanja. Mladinski delavci so pogosto preobremenjeni z nalogami in odgovornostmi ter ne zmorejo sami oblikovati vseh rešitev. Poleg tega povratne informacije, posvetovanja, izmenjave dobrih praks in navzkrižno preverjanje rešitev zahtevajo čas in vire. To je naloga, ki jo je prevzel projekt „Pot do uspeha“, da bi olajšal trud in predanost mladinskih delavcev po vsej Evropi..

V tem smislu je bil priročnik zasnovan kot del zaporedja virov, ki so neodvisni, a povezani v skladen sistem. Zagotavlja metodološko pomoč pri organizaciji programa usposabljanja in predlaga načine, kako bi se druge komponente (priročnik, igra s kartami, program kariernega svetovanja) lahko vključile na različne načine za maksimiziranje rezultatov. Verjamemo, da kakovostno karierno svetovanje ne izhaja iz toge uporabe vnaprej določenih rešitev, temveč iz dialoga. Zato mladinskim delavcem nudimo nabor različnih virov, ki jim omogočajo kreativnost v več scenarijih in prinašajo množstvo izbir za člane ciljne skupine.



Modul 1



Zavedanje o trgu dela in raziskovanje kariere

Kratek opis trenutnih izzivov na trgu dela in načinov za njihovo reševanje

Jedrnati opisi trenutnih izzivov na trgu dela in načini za njihovo reševanje. Sodobni, dinamično spreminjajoči se svet povzroča, da postaja trg dela vedno bolj kompleksen in nepredvidljiv. To povzroča težave pri ustvarjanju kariere, zlasti mladim, ki šele začinjajo svojo poklicno pot. Globalizacija, digitalizacija, podnebni prehodi in gospodarske spremembe so preoblikovali pomen gradnje poklicne kariere. Številna tradicionalna delovna mesta izginjajo ali se bistveno spreminjajo, medtem ko se v mnogih sektorjih pojavljajo nova. Negotovost in nenehna potreba po prilagajanju mladim pogosto predstavlja težave pri izbiri prave karierni poti. Mladinski delavci in karierni svetovalci imajo zelo pomembno vlogo, da mladim nudijo oporo in delujejo osveščeno, samozavestno in proaktivno.


Številni mladi se soočajo s karierno negotovostjo, zlasti glede tega, katere veščine in kompetence bodo ostale pomembne ne glede na hitre družbene spremembe. Vse težje je ugotoviti, kateri poklici so trajnostni in kako uskladiti izobraževanje s potrebami trga. Mladinski delavci lahko mladim svetujejo tako, da mlade vodijo skozi strukturirane dejavnosti raziskovanja kariere. Pomagajo jim razumeti, kaj delodajalci pričakujejo danes, in predvideti, kaj se lahko spremeni jutri. Spodbujajo mlade, da iščejo zaposlitvene priložnosti v lokalnem okolju, se udeležujejo razgovorov in analizirajo prihodnje karierni scenarije.

Eden najpomembnejših dejavnikov hitrih sprememb je digitalizacija, avtomatizacija in vzpon umetne inteligence. Tehnologije UI preoblikujejo celotne sektorje, od proizvodnje in logistike, izobraževanja, marketinga in zdravstva. Nekatera dela že opravljajo ali pomagajo opravljati pametni sistemi (UI), medtem ko na drugi strani nastajajo nove karierni možnosti, na primer pri analizi podatkov ter ustvarjanju besedil in grafik. Za mladinske delavce to ne pomeni le pomoč pri iskanju zaposlitve, temveč tudi pripravo mladih na delo z novimi tehnologijami. Digitalne veščine so postale posebej pomembne, prav tako volja do vseživljenjskega učenja in sposobnost prilagajanja spremembam (Cedefop, 2025).

Dandanes so postale ključne tudi mehke veščine. Pogosto so temelj za zaposlitev ali napredovanje. Tehnično znanje in digitalne veščine ostajajo pomembni, vendar so veščine, kot so komunikacija, timsko delo in reševanje problemov, tiste, ki so izjemno dragocene za delodajalce po vsej Evropi.

Za reševanje brezposelnosti mladih in negotovostjo zaposlitve se je pomembno osredotočiti na nekaj glavnih področij:

- Prvič, ključno je uskladiti veščine s trgom dela in pomagati mladim povezati njihove sposobnosti s trendi na trgu dela;
- Drugič, pomembno je zagotoviti dostopnost, vključenost in enake možnosti. Orodja in metode morajo biti dostopni vsem mladim, tudi tistim iz manj spodbudnih okolij ali tistim, ki niso vključeni v izobraževanje, zaposlitev ali usposabljanje;
- Tretjič, vse dejavnosti naj spodbujajo prilagodljivost in razumevanje, da karierni poti niso vedno linearne. Mlade je treba podpreti, da svojo kariero vidijo kot pot, ki lahko vodi v različne smeri.



Mladinski delavci in fasilitatorji, ki želijo izvajati naš program, bodo našli podporo in navdih v zgoraj omenjenih instrumentih in rešitvah. Njihov namen je pomagati mladim premagati ovire in se prilagoditi spremembam in izzivom z ohranjanjem samozavestnega in proaktivnega odnosa do dinamike trga dela. Toda za uspešno izvedbo programa usposabljanja je potrebno metodološko vodstvo. Naslednji razdelek obravnava omenjeno temo ter podaja predloge in priporočila, ki vam bodo morda koristili pri načrtovanju dela.



Reference:

- 1. Cedefop. (2025). Shaping learning and skills for Europe: a time for commitment. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/2783450>
- 2. AlAfnan, M. A., Dishari, S., & Siti Fatimah MohdZuki. (2024). Developing Soft Skills in the Artificial Intelligence Era: Communication, Business Writing, and Composition Skills. *Journal of Artificial Intelligence and Technology*, 4(4), 305–317. <https://doi.org/10.37965/jait.2024.0496>



Modul 2



Metodologija programa usposabljanja

Ta razdelek pojasnjuje, kako pristopiti k izbiri ciljne skupine in kako upoštevati njihove potrebe in pričakovanja pri snovanju programa. Upoštevati je treba, da mladinski delavci ne zagotavljajo le znanja, temveč tudi nenehno pomoč mladim v neformalnih kontekstih. Poleg tega vam pomaga določiti učne cilje glede na specifičnost ciljne skupine ter zagotavlja orodja za predhodno in naknadno ocenjevanje, ki so lahko v pomoč pri delu z določeno skupino.

Določanje ciljne skupine

Ciljna skupina vključuje predvsem mladinske delavce, ki želijo izboljšati svoje znanje o kariernem svetovanju in okrepiti svoje kompetence na področju zaposljivosti. Ti strokovnjaki delajo z različnimi skupinami mladih, npr. študenti, osebami, ki niso zaposlene, se ne izobražujejo in niso vključene v usposabljanje ter mladimi z manj priložnostmi. Pomagajo jim prepoznati njihove prednosti, odkriti karierne poti in razviti veščine zaposljivosti z uporabo inovativnih in kreativnih metodologij, kot so igrifikacija, interaktivne delavnice in privlačne orientacijske seje.

Poleg tega vloga mladinskih delavcev presega nudenje osnovnih nasvetov mladim. Prizadevajo si opolnomočiti mlade za sprejemanje informiranih kariernih odločitev, razvijanje različnih naborov veščin in pridobivanje samozavesti na sodobnem trgu dela v Evropi. Z izbiro mladinskih delavcev kot ciljne skupine za usposabljanje, osredotočeno na karierno svetovanje, želi projekt usposobiti strokovnjake, ki so sposobni ponuditi inovativne, učinkovite in vključujoče storitve in programe kariernega svetovanja po vsej Evropi z dolgoročnim pozitivnim učinkom prek prihodnje replikacije in širitve.

Določanje učnih ciljev

Učni cilji programa usposabljanja so usmerjeni v izboljšanje kakovosti in učinkovitosti mladinskega dela na področju karierne orientacije. Splošni cilj je opremiti mladinske delavce z znanjem, orodji in praktičnimi veščinami, potrebnimi za izvajanje inovativnih in privlačnih dejavnosti kariernega svetovanja, ki povečujejo zaposljivost mladih in socialno vključenost po vsej Evropi.

To je dodatno poudarjeno s cilji, ki so posebej osredotočeni na:

- razvijanje kompetenc mladinskih delavcev v metodologijah karierne orientacije in tehnikah svetovanja;
- uvajanje uporabe igrifikacije kot privlačne in učinkovite metode za poučevanje zaposljivosti in mehkih veščin;
- krepitev razumevanja mladinskih delavcev o sodobnih trendih na trgu dela, izzivih in priložnostih, ki so na voljo mladim;
- spodbujanje vključenosti z zagotavljanjem, da so dejavnosti in pristopi kariernega svetovanja dostopni in se odzivajo na potrebe mladih iz različnih okolij in družbenih statusov;

- spodbujanje ustvarjanja evropske mreže mladinskih delavcev, specializiranih za karierno orientacijo, ki omogoča sodelovanje in izmenjavo dobrih praks;

Zato bodo mladinski delavci s tem programom usposabljanja pridobili praktična orodja, kot so Priročnik za mladinske delavce Karierna orientacija v akciji, Program kariernega svetovanja, Igra s kartami za zaposlitveni razgovor in Priročnik za usposabljanje. Prav tako se bodo naučili uporabljati te metode in orodja v svojih lokalnih skupnostih prek različnih dejavnosti, prilagojenih specifičnim potrebam mladih. Skupno je končni učni rezultat bolj kompetentna in povezana mreža strokovnjakov, ki lahko navdihnejo mlade, da aktivno delajo na lastnih kariernih poteh v sodobni Evropi.

Orodje za izvedbo analize potreb: ocena pred in po aktivnosti

Celovita analiza potreb je pomembna za prilagoditev programa usposabljanja potrebam udeležencev. Projekt uporablja orodja za predhodno in naknadno ocenjevanje za spremljanje napredka, zagotavljanje ustreznosti in merjenje učinka usposabljanja

Ocena pred aktivnostjo:

Pred začetkom usposabljanja udeleženci izpolnijo ankete, vprašalnike in obrazce za samovrednotenje, ki so namenjeni prepoznavanju njihove trenutne ravni znanja, veščin in izkušenj na področju kariernega svetovanja. Ta orodja pomagajo trenerjem programa razumeti pričakovanja udeležencev, prepoznati področja, ki zahtevajo izboljšave, in ustrezno prilagoditi vsebino.

Ocena po aktivnosti:

Po končanem usposabljanju udeleženci izpolnijo obrazce za samovrednotenje, dejavnosti refleksije in seje povratnih informacij. Te ocene merijo pridobljeno znanje in veščine, ocenjujejo zadovoljstvo z vsebino in metodami usposabljanja ter zbirajo predloge za izboljšave. Naknadno ocenjevanje preučuje tudi, kako nameravajo udeleženci uporabiti na novo pridobljena orodja in metodologije pri svojem vsakodnevem delu z mladimi.

Podatki, zbrani z obema ocenama, bodo uporabljeni za izboljšanje programa in za prikaz učinkovitosti usposabljanja mladinskih delavcev na področju kariernega svetovanja za mlade po vsej Evropi.

Skupina udeležencev

Skupino udeležencev v dejavnosti učenja, poučevanja in usposabljanja (LTTA) projekta Pot do uspeha so sestavljali motivirani mladinski delavci iz celotne Evropske unije, ki so zavezani krepitvi svojih kompetenc na področju kariernega svetovanja. Prihajali so iz različnih poklicnih okolij, npr. nevladnih organizacij, mladinskih centrov, izobraževalnih ustanov in skupnostnih projektov. Združeval jih je skupni cilj podpore mladim pri razvijanju veščin zaposljivosti in doseganju njihovih kariernih ciljev.

Med tečajem usposabljanja so udeleženci sodelovali v sodelovalnih delavnicah, simulacijah in interaktivnih vajah, osredotočenih na praktično uporabo. Naučili so se uporabljati ključna orodja projekta: Priročnik za mladinske delavce Karierna orientacija v akciji, Program kariernega svetovanja, Igro s kartami za zaposlitveni razgovor in Priročnik za usposabljanje. Pridobili so znanje o tem, kako ta orodja implementirati v svojih lokalnih skupnostih. Prav tako je LTTA močno poudarjala vrstniško učenje in izmenjavo najboljših praks med udeleženci iz različnih nacionalnih, kulturnih in poklicnih kontekstov. To je spodbudilo vzpostavitev mednarodnih partnerstev in mrež za dolgoročno sodelovanje med evropskimi državami.

Po usposabljanju so mladinski delavci organizirali lokalne delavnice, mentorska srečanja in karierne dejavnosti za mlade z uporabo na novo naučenih orodij in z implementacijo izkušenj, ki so jih pridobili med LTTA. Obdobje pilotnega testiranja, ki mu je sledilo zbiranje in obdelava povratnih informacij, je predstavljalo pomemben korak pri dodelavi orodij in materialov projekta Pot do uspeha. Zato je ta skupina usposobljenih mladinskih delavcev postala ključna sila pri spodbujanju zaposljivosti, vključenosti in enakih možnosti za mlade po vsej Evropi. Toda najboljši način za razumevanje, kako si takšne delavnice zamisliti in jih oblikovati, je ogled vzorca. Podobne dejavnosti so bile izvedene že prej,



kar je omogočilo prepoznavanje morebitnih tveganj in priložnosti ter pripravo ustreznih priporočil. Naslednji razdelek ponuja predlagani program LTTA, namenjen olajšanju organizacije dejavnosti..





Modul 3



Program usposabljanja

Izbor udeležencev za usposabljanje na področju karierne orientacije

Kakovost in učinek tečaja usposabljanja na področju karierne orientacije sta močno odvisna od ustreznega izbora udeležencev. Ker je cilj usposabljanja opremiti mladinske delavce s praktičnimi kompetencami na področju kariernega svetovanja, podpore zaposljivosti in uporabe projektnih orodij, je nujno zagotoviti, da so izbrani udeleženci motivirani, povezani s temo in sposobni prenesti učne rezultate v svoje vsakodnevno delo z mladimi.

Pri izbiri udeležencev za tečaj usposabljanja o kariernem svetovanju je treba upoštevati naslednja merila:

- Poklicna ustreznost (Udeleženci morajo aktivno delati z mladimi v mladinskih centrih, nevladnih organizacijah, šolah, skupnostnih projektih ali službah za podporo zaposlovanju ter imeti možnost uporabe pridobljenega znanja po usposabljanju);
- Motivacija in zanimanje (Kandidati morajo pokazati močno zanimanje za karierno orientacijo, razvoj veščin zaposljivosti in inovativne izobraževalne metode, kot so igrifikacija, izkustveno učenje in neformalno izobraževanje);
- Zavezanost nadaljnjim dejavnostim (Prednost imajo udeleženci, ki so pripravljeni organizirati lokalne delavnice, pilotne dejavnosti ali mentorska srečanja po usposabljanju z uporabo programa kariernega svetovanja, priročnika, igre s kartami in priročnika za usposabljanje);
- Vključenost in raznolikost (Izbor mora zagotoviti uravnoteženo skupino glede na spol, ozadje, poklicne izkušnje in geografsko zastopanost, hkrati pa spodbujati sodelovanje mladinskih delavcev, ki podpirajo mlade z manj priložnostmi);
- Sposobnost dela v mednarodnem okolju (Ker tečaj usposabljanja temelji na sodelovanju in vrstniškem učenju, morajo biti udeleženci pripravljeni sodelovati, deliti izkušnje in prispevati k izgradnji nads nacionalne mreže mladinskih delavcev, specializiranih za karierno orientacijo).

Dobro izbrana skupina poveča učinkovitost procesa usposabljanja, podpira smiselno izmenjavo praks in zagotavlja, da se rezultati projekta dalje prenašajo na mlade na lokalni in nacionalni ravni.

Predlagan program usposabljanja

Naslednji dnevni red odraža program, izveden med LTTA projekta Pot do uspeha v Romuniji. Lahko se prilagodi glede na profil, ozadje in predhodne izkušnje udeležencev pri kariernem svetovanju za mlade. Poleg tega se lahko trajanje, dnevni urnik in zaporedje dejavnosti prilagodijo prepoznanim potrebam, razpoložljivim virom in kontekstualnim omejitvam.

1. dan	
9:30	<i>Sprejem udeležencev</i>
10:00	<i>Dobrodošlica in spoznavanje Vloga in pomen tečaja v okviru projekta Orodje za predhodno oceno</i>
11:00	<i>Odmor za kavo</i>
11:30	<i>Orodja za samo-refleksijo Uvod in cilji</i>
12:00	<i>Test dvajsetih trditev. Praktične aktivnosti iz priročnika iz dobrih praks Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti v karierni orientaciji mladih</i>
13:00	<i>Odmor za kosilo</i>
14:30	<i>Blob Tree (Praktične dejavnosti iz priročnika za dobre prakse) Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti v karierni orientaciji mladih</i>
16:00	<i>Odmor za kavo</i>
16:30	<i>Okrogla miza o orodjih za samorefleksijo in njihovi uporabnosti v karierni orientaciji mladih</i>
17:30	<i>Refleksija o učnem procesu. Konec dneva</i>
19:00	<i>Večerja</i>

2. dan

9:30	<i>Raziskovanje mehkih veščin. Tematski cilji in uvod.</i>
10:00	<i>Mehke veščine – Komunikacija. Praktične aktivnosti iz programa za karierno svetovanje</i>
11:00	<i>Odmor za kavo</i>
11:30	<i>Samoevalvacijska orodja. Uvod in cilji.</i>
12:00	<i>Mehke veščine – Timsko delo in vodenje Praktične aktivnosti iz programa za karierno svetovanje. Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti v karierni orientaciji mladihu tineri.</i>
13:00	<i>Odmor za kosilo</i>
14:30	<i>Reševanje problemov praktična aktivnost iz programa za karierno svetovanje. Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti.</i>
16:00	<i>Odmor za kavo</i>
16:30	<i>Okrogla miza o mehkih veščinah. Tematska razprava o mehkih veščinah in trgu dela</i>
17:30	<i>Refleksija o učnem procesu. Konec dneva</i>
19:00	<i>Večerja</i>

3. dan

9:30	<i>Tematski obisk – „Pot kariere in inovacij”</i>
10:00	<i>Tema „Vizionarski voditelji in inovacije v Evropi” Praktična dejavnost: Opredelitev lastne vizije za vašo kariero in prispevek skupnosti (za mlade)</i>
13:00	<i>Odmor za kosilo</i>
14:30	<i>Odmor za kosilo; Razprave in okrogla miza. Izzivi današnjega trga dela. Razprave o vlogi kariernega svetovanja za mlade pri gradnji vizije za prihodnjo kariero</i>
16:30	<i>Vrnitev s tematskega obiska</i>
17:30	<i>Refleksija o učnem procesu. Konec dneva</i>
19:00	<i>Večerja</i>

4. dan

9:30	<i>Igra s kartami za zaposlitveni razgovor. Uvod in cilji Predstavitev kart in pravil igre. Kakšna je vloga igre s kartami in kako lahko pomaga mladim pri spoznavanju zaposlitvenih razgovorov?</i>
10:00	<i>Igra s kartami za zaposlitveni razgovor. Praktična dejavnost – igranje igre v skupinah</i>
11:00	<i>Odmor za kavo</i>
12:00	<i>Igra s kartami za zaposlitveni razgovor. Praktična dejavnost. Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti v karierni orientaciji mladih</i>
13:00	<i>Odmor za kosilo</i>
14:30	<i>Priprava na zaposlitveni razgovor. Praktična dejavnost iz Programa kariernega svetovanja</i>
16:00	<i>Odmor za kavo</i>
16:30	<i>Refleksija o zaposlitvenem razgovoru. Nasveti za uspešno pripravo na razgovor</i>
17:30	<i>Refleksija o učnem procesu. Konec dneva</i>
19:00	<i>Večerja</i>

5. dan

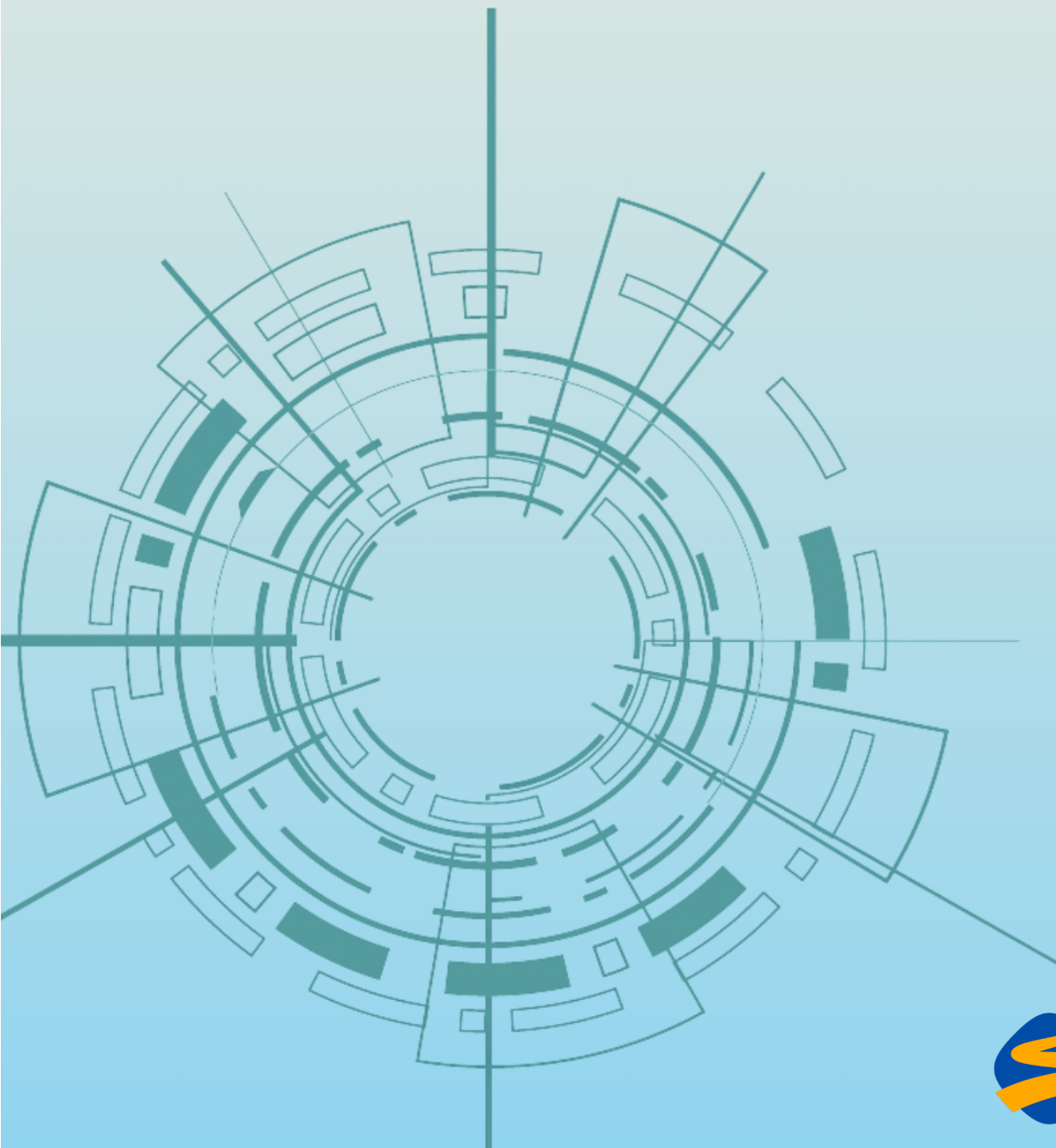
9:30	<i>Orodja za samorefleksijo. Uvod in cilji</i>
10:00	<i>Osebna blagovna znamka (Personal branding). Praktična dejavnost iz Programa kariernega svetovanja. Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti v karierni orientaciji mladih</i>
11:00	<i>Odmor za kavo</i>
11:30	<i>Socialno-emocionalno učenje. Praktična dejavnost iz Programa kariernega svetovanja Refleksija in razprave o dostopnosti in uporabnosti v karierni orientaciji mladih</i>
13:00	<i>Odmor za kosilo</i>
14:30	<i>Povratne informacije in evalvacija programa – Orodje za naknadno oceno</i>
16:00	<i>Odmor za kavo</i>
16:30	<i>Zaključna slovesnost izobraževalnega tečaja. Druženje in načrti za prihodnost</i>
19:00	<i>Svečana večerja</i>

Ta program ponuja vpogled v ravnovesje, ki ga je treba vzdrževati med različnimi deli usposabljanja, zaporedjem delavnic in raznolikostjo tem, da bi zagotovili visoko raven zanimanja udeležencev. Ohranjanje aktivne in zainteresirane skupine je ključno za uspešen izid.

Pravilno ravnovesje se ohranja skozi program, pa tudi s talentom in zavzetostjo trenerja, ki je zagotovilo, da bo proces usposabljanja potekal v pravi smeri.



Modul 4



Proces usposabljanja

Ta razdelek opisuje vlogo trenerja/moderatorja v procesu kot ključnega vira za prenos znanja udeležencem, pa tudi kot vodnika na njihovi poti pridobivanja novih sposobnosti, ki kaže pot in smer glede na potrebe in pričakovanja vsakega udeleženca. Poleg tega ta razdelek vključuje vrsto nasvetov in priporočil za izvajanje uspešnih dejavnosti refleksije (debriefing).

Metodološki predlogi. Trener kot vodja procesa usposabljanja.

Trener kot vodja procesa usposabljanja. Trener vodi usposabljanje ali delavnico ter usmerja udeležence skozi strukturirane učne izkušnje v več sejah ali dneh. V mladinskem delu trenerji pogosto prevzamejo več vlog – moderatorja, mentorja ali usmerjevalca – hkrati pa ohranijo splošno odgovornost za učni proces.

Njihove glavne naloge vključujejo načrtovanje, pripravo in izvedbo programa, komuniciranje z organizacijo, spremljanje napredka in ocenjevanje rezultatov. Trenerji morajo biti prilagodljivi, odzivni na potrebe udeležencev in sposobni ustvariti motivacijsko učno okolje.

Usposabljanje je nenehen proces pred, med in po dogodku. Udeleženci so odgovorni za lastno učenje, medtem ko ga trenerji omogočajo in podpirajo prek učinkovitih metod in spodbujanja.


Kompetentni trenerji združujejo močne komunikacijske in moderacijske veščine z metodološkim znanjem ter sposobnostjo dela s skupinami in posamezniki. Prav tako morajo biti pozorni in vključujoči do mladih z manj priložnostmi, vključnostim iz nizke izobrazbe, težkim socialno-ekonomskim razmerami, invalidnostmi, kulturnimi ali jezikovnimi ovirami, zdravstvenimi težavami, socialnimi ovirami ali geografsko prikrajšanostjo. Zavedanje o teh okoliščinah pomaga trenerjem oblikovati vključujoče dejavnosti in ustvariti spodbudno okolje, kjer se vsi udeleženci počutijo cenjene.

Vloga fascilitatorja

Moderator pomaga skupinam in organizacijam pri učinkovitejšem delovanju s spodbujanjem sodelovanja in ustvarjanjem sinergije med člani. Deluje kot katalizator procesa in zagotavlja odprto ter varno komunikacijo, pri čemer ostaja nevtralen in objektiven. Ta nevtralnost jim omogoča, da vodijo skupino proti njenim ciljem brez vnašanja osebnih mnenj ali vplivanja na vsebino.

Fascilitatorji podpirajo skupinske procese, namenjene ustvarjanju idej ali sprejemanju odločitev. Trenerji lahko delujejo tudi kot moderatorji, zlasti ko želijo, da se udeleženci učijo iz lastnih izkušenj. Metode moderiranja so enako dragocene za vodenje organizacijskih sestankov ali strukturiranih dialogov med mladimi in odločevalci.

Vešč moderator aktivno posluša, opazuje potrebe skupine, upravlja konflikte, spodbuja refleksijo in prilagaja



metode dinamiki skupine. Posebno pozornost posvečajo vključenosti in aktivno podpirajo mlade z manj priložnostmi, s čimer zagotavljajo, da udeleženci, ki se soočajo z izobraževalnimi, ekonomskimi, socialnimi, kulturnimi, zdravstvenimi ali geografskimi ovirami, lahko v celoti sodelujejo in imajo koristi od učnega procesa. Ključne kompetence vključujejo empatijo, prilagodljivost, verodostojnost in močne komunikacijske veščine, skupaj s sposobnostjo učinkovitega dela tako s posamezniki kot s skupinami.

Trenerji kot ključni vir za prenos znanja udeležencem

Trenerji kot ključni vir za prenos znanja udeležencem. Trenerji so bistveni pri preoblikovanju teoretičnega znanja v praktične učne izkušnje. Delujejo kot most med informacijami in uporabo, vodijo in motivirajo udeležence, da novo znanje uporabijo v resničnih situacijah.

Prenos znanja je interaktiven in refleksiven proces. Trenerji oblikujejo privlačne učne izkušnje, ki obravnavajo kognitivne, čustvene in praktične dimenzije. Z izbiro ustreznih metod – kot so razprave, simulacije, študije primerov in izkustvene dejavnosti – udeležencem ne pomagajo le razumeti, kaj storiti, temveč tudi zakaj in kako to storiti.

Prilagodljivost je ključni element uspešnega usposabljanja. Učinkoviti trenerji prilagajajo svoje metode potrebam udeležencev, poenostavljajo zapletene ideje in ustvarjajo varno okolje, ki spodbuja sodelovanje in učenje na napakah.

Poleg podajanja vsebin trenerji navdihujejo in opolnomočijo udeležence. Skozi empatijo, spodbudo in močno komunikacijo krepijo samozavest, radovednost in zavezanost nenehnemu učenju. Navsezadnje trenerji delujejo kot katalizatorji rasti – spreminjajo informacije v razumevanje in učenje v trajen osebni in profesionalni razvoj.

Nasveti za trenerje za izvajanje uspešne reflektivne analize

Uvod

Refleksija je eden najpomembnejših korakov v izkustvenem učenju. Udeležencem pomaga osmisliti svojo izkušnjo, razmisliti o svojem vedenju in prepoznati lekcije za prihodnost. Brez refleksije tudi najbolj kreativna dejavnost ostane le izkušnja – ne pa učenje. Učinkovita refleksija spremeni „kaj se je zgodilo“ v „kaj sem se naučil“ in „kaj bom naredil drugače“.

1. Pripravite teren

Določite ton: Ustvarite spodbudno in neobsojajoče vzdušje. Povejte udeležencem, da je vsako mnenje dragoceno.

Pojašnjenje namena: Pojasnite, da gre pri refleksiji za razmišljanje in učenje, ne pa za ocenjevanje uspešnosti.

Izberite pravi trenutek: Refleksijo izvedite kmalu po dejavnosti, ko so čustva in spomini še sveži.

2. Postavite prava vprašanja

Za vodenje razprave uporabljajte odprta, reflektivna vprašanja. Izogibajte se vprašanjem z odgovorom da/ne ali tistim, ki sugerirajo „pravilen“ odgovor.

Primeri:

- Kaj se je zgodilo med dejavnostjo?
- Kakšne so bile vaše prve reakcije?
- Kako ste se počutili, ko se je skupina soočila z izzivom?
- Kakšne odločitve ste sprejeli in zakaj?

- Kaj bi naslednjič naredili drugače?
- Kako se to nanaša na resnične situacije ali delovne izkušnje?

3. Sledite strukturiranemu pristopu

Preprosta, a močna struktura za refleksijo je model „Kaj? – Pa kaj? – Kaj pa zdaj?“

Faza	Fokus	Primeri vprašanj
Kaj?	Dejstva in dogodki	Kaj se je zgodilo? Kaj ste opazili?
Pa kaj?	Čustva in pomen	Zakaj se je to zgodilo? Kaj ste se naučili iz tega?
Kaj zdaj?	Prijava	Kako lahko uporabite to znanje v prihodnosti?

Ta model udeležencem pomaga preiti od opisovanja izkušnje k njeni interpretaciji in na koncu k uporabi spoznanj.

4. Upravljajte dinamiko skupine

- Dajte vsem priložnost za besedo.
- Za bolj osebno refleksivo uporabite majhne skupine ali pare.
- Bodite pozorni na čustvene reakcije – spoštljivo jih priznajte.
- Spodbujajte aktivno poslušanje in medsebojno spoštovanje.

5. Povežite z učnimi cilji

Razpravo vedno povežite s cilji usposabljanja. Povzemite ključne ugotovitve in poudarite, kako spoznanja podpirajo osebni ali profesionalni razvoj udeležencev.

6. Zaključite pozitivno

- Zaključite s priznanjem za odprtost in sodelovanje skupine..
- Vsakega udeleženca prosite, naj v enem stavku pove, kaj odnaša s seboj.
- Poudarite, da se učenje nadaljuje tudi po seji – prek uporabe in razmišljanja.

Kontrolni seznam za trenerja za uspešno refleksijo:

- Vzpostavljeno varno in spodbudno okolje.
- Jasno pojasnjen namen refleksije.
- Vnaprej pripravljena odprta vprašanja.
- Spodbujeno uravnoteženo sodelovanje.
- Razprava povezana s cilji usposabljanja.
- Povzete in zabeležene ključne ugotovitve.
- Zagotovljen pozitiven zaključek.

Besedilo se zanaša na ideje iz Priročnika za trenerje, Mladinski svet Slovenija 2014.

Komplet orodij

- Učinkovita orodja in tehnike za razpravljanje;

<https://training-wheels.com/wp-content/uploads/2022/04/Effective-Debriefing-Tools-and-Techniques-pdf-for-website.pdf>

- Priročnik za moderatorje v neformalnem izobraževanju;

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Manual_for_facilitators_in_NFE.pdf#:~:text=Facilitators%20in%20relation%20to%20%E2%80%9Cdebriefing%E2%80%9D%3A,exercise%20and%20doing%20a%20debriefing

- Metoda poročanja / Model učnega cikla;

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download_file-879/t-AC T%20-%20The%20Experiential%20Learning%20Debriefing%20Tool.pdf

- Razkritje Youthpassa - Praktični nasveti in metode za kar najboljši izkoristek postopka Youthpassa;

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3553/Publication_YPunfolded_online.pdf



Zaključek

Zaključek

Priročnik za usposabljanje, razvit v okviru projekta Pot do uspeha, nudi mladinskim delavcem, trenerjem in kariernim svetovalcem praktične usmeritve, metodologije in orodja za podporo mladim pri krmarjenju po sodobnem trgu dela.

V času, ki ga zaznamujejo hitre tehnološke spremembe, digitalna transformacija in naraščajoča negotovost glede kariernih poti, je strukturirana in dostopna karierna orientacija postala pomembnejša kot kdaj koli prej. Skozi ta priročnik je bil poudarek na krepitvi sposobnosti mladinskih delavcev, da vodijo mlade skozi raziskovanje kariere, razvoj veščin in pripravo na zaposljivost. Z združevanjem teoretičnih spoznanj s praktičnimi vajami in interaktivnimi metodologijami priročnik spodbuja učni pristop, ki temelji na sodelovanju, refleksiji in uporabi v resničnem življenju.

Moduli, predstavljeni v tem dokumentu, ponujajo celovit okvir za izvajanje učinkovitega usposabljanja za karierno svetovanje:

- Zavedanje o trgu dela in raziskovanje kariere predstavlja ključne izzive, s katerimi se soočajo mladi, in poudarja pomen razumevanja trendov na trgu dela, vključno z digitalizacijo in umetno inteligenco.
- Metodologija programa usposabljanja pojasnjuje, kako določiti ciljno skupino, zastaviti učne cilje ter oceniti potrebe in napredek udeležencev.
- Program usposabljanja nudi praktični dnevni red za večdnevni tečaj usposabljanja z dejavnostmi, ki jih mladinski delavci lahko kasneje uporabijo v svojem delu.
- Proces usposabljanja poudarja vlogo trenerjev in moderatorjev pri ustvarjanju vključujočih učnih okolij in podpiranju refleksije s pomočjo debriefinga.


Pomemben element priročnika je vključevanje inovativnih in interaktivnih orodij, kot so priročnik Karierna orientacija v akciji, program kariernega svetovanja in igra s kartami za zaposlitveni razgovor.

Ti viri spodbujajo izkustveno učenje in igrifikacijo, zaradi česar so dejavnosti karierne orientacije bolj privlačne in dostopne mladim z različnimi ozadji in učnimi slogi.

Vse vire najdete na <https://pathtosuccess.beyoueurope.eu>

Navsezadnje cilj tega priročnika ni le izboljšati strokovne kompetence mladinskih delavcev, temveč tudi opolnomočiti mlade, da postanejo aktivni udeleženci pri oblikovanju lastnih kariernih poti. Z razvijanjem samozavedanja, mehkih veščin in razumevanja dinamike trga dela lahko mladi zgradijo odpornost in prilagodljivost v vse bolj kompleksnem poklicnem okolju.

Ta priročnik za usposabljanje je bil razvit v okviru projekta Pot do uspeha s sodelovanjem predanih partnerskih organizacij in strokovnjakov za mladinsko delo. Iskreno se zahvaljujemo vsem partnerjem,



trenerjem in udeležencem, ki so prispevali svoje izkušnje in povratne informacije k razvoju teh gradiv.

Posebna zahvala gre projektnim partnerjem:

- **Asociația Be You (Romunija – Valea Voievozilor),**
- **Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark / Spark Foundation (Poljska – Wrocław),**
- **Youthfully Yours SK (Slovaška – Nižný Klátov),**
- **ZPTM Brežice (Slovenija – Brežice).**

Projekt Pot do uspeha kaže, kako lahko sodelovanje med organizacijami po Evropi prispeva k močnejšim sistemom podpore za zaposljivost mladih in socialno vključenost. Znanje in prakse, predstavljeni v tem priročniku, so namenjeni prilagajanju, repliciranju in nadaljnjemu razvoju v različnih lokalnih kontekstih, kar zagotavlja trajen učinek tudi po samem zaključku projekta.

Avtorji, ki so prispevali k pripravi izobraževalnega orodja:

Anja Krušnik Cirnski Žrlič, Cezar Ionut Stanciu, Dagmara Gazda, Dana Rosova, Eva Kuranova, Gabriela Plich, Ilona Balint, Ivan Rosa, Izabela Zbik, Jasmina Butara, Maria Larisa Giangkampozidou, Marius Adrian Miloiiu, Michaela Fintorova, Mariusz Librowski, Paweł Góral, Roxana Irina Grigorescu, Sonia Georgiana Miloiiu.

Priloga 1

Pot do uspeha – anketa za predhodno ocenjevanje za usposabljanje

Ta anketa za predhodno ocenjevanje nam pomaga oceniti vaše trenutne veščine, povezane s temo kariernega svetovanja, kasneje pa nam pomaga oceniti, kako učinkovito je bilo naše usposabljanje pri krepitev vaših veščin.

S sodelovanjem v tej anketi se boste seznanili z glavnimi področji programa: karierno svetovanje za mlade, prakse in orodja za zaposljivost mladih, izzivi na trenutnem trgu dela ter igrifikacija v mladinskem delu in na področju karierne orientacije. To vam bo dalo jasnejšo sliko o tem, kaj lahko pričakujete in kaj vas želimo naučiti skozi program usposabljanja.

Vaši iskreni odgovori bodo dragoceni pri prilagajanju naših srečanj vašim potrebam in zagotavljanju, da boste od programa odnesli čim več. Vsi odgovori so zaupni in bodo uporabljeni izključno za namen izboljšanja kakovosti naših prihodnjih dejavnosti.

Hvala za vaše sodelovanje in prispevek k programu usposabljanja Pot do uspeha za mladinske delavce!

Ime:

E-poštni naslov:

Država:

Karierno svetovanje za mlade

Kako samozavestni se počutite pri vodenju mladih pri prepoznavanju njihovih interesov in kariernih ciljev?
(Sploh ne 1 5 Zelo samozavesten)

Kako sproščeni ste pri prilagajanju svetovanja potrebam različnih mladih?
(Sploh ne 1 5 Zelo sproščen)

Kako učinkovito lahko uporabljate različna orodja in prakse, ki mladim pomagajo raziskati njihove potencialne kariere?
(Sploh ne 1 5 Zelo učinkovito)

Prakse in orodja za zaposljivost mladih

Kako dobro poznate trenutne zahteve, ki jih delodajalci iščejo pri mladih?
(Sploh ne poznam 1 5 Zelo dobro poznam)

Ali imate izkušnje z razvijanjem orodij za zaposljivost, kot so življenjepisi, motivacijska pisma in veščine za razgovor?
(Sploh brez izkušenj 1 5 Zelo izkušen)

Ali se počutite sproščeno pri uporabi digitalnih orodij, družbenih medijev in spletnih mrežnih platform za pomoč mladim pri izboljšanju njihovih veščin zaposljivosti?
(Sploh ne 1 5 Zelo sproščen)



Izzivi na trenutnem trgu dela

Kako dobro ste seznanjeni z glavnimi trendi in izzivi, s katerimi se soočajo mladi ob vstopu na današnji trg dela?

(Sploh ne 1 5 Zelo dobro seznanjen)

Ali ste sposobni pomagati mladim pri krmarjenju skozi trenutne težave na trgu dela, kot so brezposelnost in pomanjkanje priložnosti na določenih področjih in v sektorjih?

(Sploh ne 1 5 Popolnoma sposoben)

Kako pogosto analizirate trg dela in svoje ugotovitve prenašate v karierno svetovanje za mlade?

(Skoraj nikoli 1 5 Zelo pogosto)

Igrifikacija v mladinskem delu in na področju karierne orientacije

Kako dobro poznate koncept igrifikacije in njegove možne uporabe v mladinskem delu ali kariernem svetovanju?

(Sploh ne poznam 1 5 Zelo dobro poznam)

Kako izkušeni ste pri uporabi orodij za igrifikacijo, da mladim pomagate pri raziskovanju njihovih potencialnih kariernih poti?

(Sploh brez izkušenj 1 5 Zelo izkušen)

Ali čutite potrebo po dodajanju iger ali igri podobnih elementov v vaše karierno svetovanje za mlade, da bi povečali njegovo učinkovitost?

(Sploh ne 1 5 Čutim izjemno potrebo)

Pričakovanja

1. Katere veščine, znanja in kompetence po vašem mnenju trenutno potrebujete okrepiti, da bi mladim zagotovili učinkovito karierno svetovanje?

2. Kakšna so vaša pričakovanja za ta tečaj usposabljanja in kaj bi radi dosegli ali izboljšali do konca programa?

Priloga 2

PASS anketa za naknadno ocenjevanje za usposabljanje

Hvala, ker ste zaključili program usposabljanja Pot do uspeha!

Ta anketa za naknadno ocenjevanje nam omogoča merjenje učinkovitosti vsebin usposabljanja, ki ste jih pravkar zaključili, in oceno učinka na vaše veščine kariernega svetovanja.

S sodelovanjem v tej anketi vas prosimo, da razmislite o svojih izkušnjah in izboljšavah na glavnih področjih programa: karierno svetovanje za mlade, prakse in orodja za zaposljivost mladih, izzivi na trenutnem trgu dela ter igrifikacija v mladinskem delu in na področju karierne orientacije. To vam bo dalo priložnost, da ocenite svoj napredek in veščine po zaključku programa.

Vaši iskreni odgovori nam bodo pomagali razumeti, kaj je bilo dobro, in prepoznati področja, kjer bi lahko izboljšali usposabljanje in gradiva. Vsi odgovori so zaupni in bodo uporabljeni izključno za namen izboljšanja kakovosti naših prihodnjih dejavnosti.

Hvala za vaše sodelovanje in prispevek k programu usposabljanja Pot do uspeha za mladinske delavce!

Karierno svetovanje za mlade

Počutim se samozavestnega pri vodenju mladih pri prepoznavanju njihovih interesov in kariernih ciljev.
(Sploh ne 1 5 Zelo samozavesten)

Počutim se sproščeno pri prilagajanju svetovanja potrebam različnih mladih.
(Sploh ne 1 5 Zelo sproščen)

Učinkovito lahko uporabljam različna orodja in prakse, ki mladim pomagajo raziskati njihove potencialne kariere.
(Sploh se ne strinjam 1 5 Močno se strinjam)

Prakse in orodja za zaposljivost mladih

Poznam trenutne zahteve, ki jih delodajalci iščejo pri mladih.
(Sploh ne poznam 1 5 Zelo dobro poznam)

Imam izkušnje z razvijanjem orodij za zaposljivost, kot so življenjepisi, motivacijska pisma in veščine za razgovor.
(Brez izboljšanja 1 5 Veliko izboljšanje)

Počutim se sproščeno pri uporabi digitalnih orodij, družbenih medijev in spletnih mrežnih platform za pomoč mladim pri izboljšanju njihovih veščin zaposljivosti.
(Brez izboljšanja 1 5 Veliko izboljšanje)



Izzivi na trenutnem trgu dela

Dobro sem obvešččen o glavnih trendih in izzivih, s katerimi se soočajo mladi ob vstopu na današnji trg dela.
(Sploh se ne strinjam 1 5 Močno se strinjam)

Sposoben sem pomagati mladim pri krmarjenju skozi trenutne težave na trgu dela, kot so brezposelnost in pomanjkanje priložnosti na določenih področjih.
(Sploh ne 1 5 Popolnoma sposoben)

Bolje lahko analiziram trg dela in svoje ugotovitve prenašam v karierno svetovanje za mlade.
(Sploh se ne strinjam 1 5 Močno se strinjam)

Igrifikacija v mladinskem delu in na področju karierne orientacije

Poznam koncept igrifikacije in njegove možne uporabe v mladinskem delu ali kariernem svetovanju.
(Sploh ne poznam 1 5 Zelo dobro poznam)

Imam izkušnje z uporabo orodij za igrifikacijo, da mladim pomagam pri raziskovanju njihovih potencialnih kariernih poti?
(Brez izkušenj 1 5 Veliko izkušenj)

Čutim potrebo po dodajanju iger ali igri podobnih elementov v moje karierno svetovanje za mlade, da bi povečali njegovo učinkovitost. (Sploh se ne strinjam 1 5 Močno se strinjam)

Vprašanja odprtega tipa:

Katero je bilo najkoristnejše orodje ali metoda, ki ste se je naučili na tem usposabljanju?

Na katerih področjih se še vedno želite izboljšati pri nujenju kariernega svetovanja mladim?

Kako nameravate vključiti orodja in metode s tega usposabljanja v svoje vsakodnevno delo z mladimi?

Priloga 3

Tukaj je nekaj pogosto zastavljenih vprašanj (FAQ), ki se pojavljajo na zaposlitvenih razgovorih.

1. Povejte mi nekaj o sebi

Nasvet: Bodite kratki in jedrnat – povejte, kdo ste, kaj študirate/delate in kakšni so vaši cilji.

2. Zakaj si želite to delovno mesto?

Nasvet: Pokažite zanimanje za delovno mesto in razložite, kako je povezano z vašo prihodnostjo.

3. Katere so vaše prednosti?

Nasvet: Izberite 2–3 prednosti in navedite nekaj kratkih primerov.

4. Katera je vaša šibka točka, na kateri poskušate delati?

Nasvet: Bodite iskreni, vendar pokažite, da napredujete in se trudite izboljšati.

5. Zakaj bi morali zaposliti prav vas?

Nasvet: Izpostavite, kaj vas dela posebne – vaše spretnosti, odnos ali željo po učenju.

6. Povejte mi o situaciji, ko ste delali v ekipi

Nasvet: Uporabite konkreten primer (šola, šport, projekti)..

7. Opišite izziv, s katerim ste se soočili, in kako ste ga rešili

Nasvet: Osredotočite se na reševanje problema in na to, kaj ste se naučili.

8. Kako se spopadate s stresom ali pritiskom?

Nasvet: Omenite zdrave strategije spoprijemanja (načrtovanje, ohranjanje mirnosti, iskanje pomoči).

9. Kakšni so vaši poklicni cilji?

Nasvet: Nič hudega, če še niso povsem jasni – pokažite, da imate smer in da ste radovedni.

10. Ali imate izkušnje?

Nasvet: Vključite šolske projekte, prostovoljno delo, hobije — vse šteje.

11. Kako upravljate svoj čas?

Nasvet: Govorite o organizaciji nalog, spoštovanju rokov ali o tem, kako usklajujete šolo in druge dejavnosti.

12. Povejte mi o situaciji, ko ste naredili napako

Nasvet: Osredotočite se na to, kaj ste se naučili in kako ste se izboljšali.

13. Kako se odzivete na povratne informacije ali kritiko?

Nasvet: Pokažite odprtost in željo po izboljšanju.

14. Ali imate kakšno vprašanje za nas?

Nasvet: Vedno odgovorite pritrdilno – vprašajte o možnostih usposabljanja, kulturi ekipe ali možnostih poklicnega razvoja.