

GA⁶EYOU!

PRIROČNIK ZA ZAPOSLOVANJE S POMOČJO VIDEO IGER



Funded by
the European Union

Project 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721

KAZALO

A- Game YOU!	1
B- Uvod	2
C- KAJ JE model "Game YOU!"?	4
D- IMPLEMENTACIJA modela "Game YOU!"	5
KORAK 1 - PREDHODNA PRIPRAVA PROCESA	7
KORAK 2 - PREPOZNAVANJE VEŠČIN & DIAGNOZA	11
Profili za identifikacijo	12
KORAK 3 - KAKO IDENTIFICIRATI PROFILE	15
MOŽNOST A: Orodje za samooceno "Game YOU!"	17
MOŽNOST B: Konvencionalna izkušnja: Vprašalnik "Game YOU!"	18
KORAK 4 - ANALIZA REZULTATOV IN PRIPRAVA ZAKLJUČKOV	21
Kako pristopiti k analizi	21
Oblikovanje zaključkov	24
KORAK 5 - PRIPRAVA SMERNIC IN USMERJANJE MLADIH	26
Svetovalna seja	26
PRILOGE	33
Priloga 1: MODEL GAME YOU - Vprašalnik	34
Priloga 2: MODEL GAME - Matrika rezultatov	37
Priloga 3: Dinamika skupin	39
Priloga 4: Tabela profilov	53
Priloga 5: Predloga za vodenje seje o rezultatih	54
Priloga 6: Smernice za iskanje zaposlitve	57
Priloga 7: SMART cilji	62



Podpora Evropske komisije za izdelavo te publikacije ne pomeni potrditve njene vsebine, ki odraža zgolj stališča avtorjev. Komisija ne prevzema odgovornosti za kakršnokoli uporabo informacij, ki jih publikacija vsebuje.

Če želite izvedeti več o tem projektu, obiščite www.gameyou.org.



Publikacija je eden izmed rezultatov projekta Erasmus+ z naslovom "Game YOU!: Igričarstvo kot spodbuda in motivacija pri zaposlovanju mladih". Pobuda "Game YOU!" je projekt **Capacitanes** (ES) v partnerstvu z **Neo Sapiens** (ES), **Polygonal** (IT), **RATO - Associação para a Divulgação Cultural e Científica** (PT) in **E-športno zvezo Slovenije** (SI), ki je bil razvit v več kot dveh letih dela, pri čemer je sodelovalo več kot 40 strokovnjakov, preizkuševalcev in drugih sodelavcev.

Podpora Evropske komisije za izdelavo te publikacije je v okviru projekta Erasmus+ 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721. Če želite izvedeti več o tej pobudi, partnerstvu in drugih rezultatih projekta, obiščite <https://gameyou.org/>.



Funded by
the European Union



CAPACITANES
PROFESSIONAL ESPORTS CLUB

<https://capacitanes.com/>



<https://www.neo-sapiens.com>



Polygonal

<https://www.polygonal.ngo/>



<https://www.rato-adcc.pt/pt/>



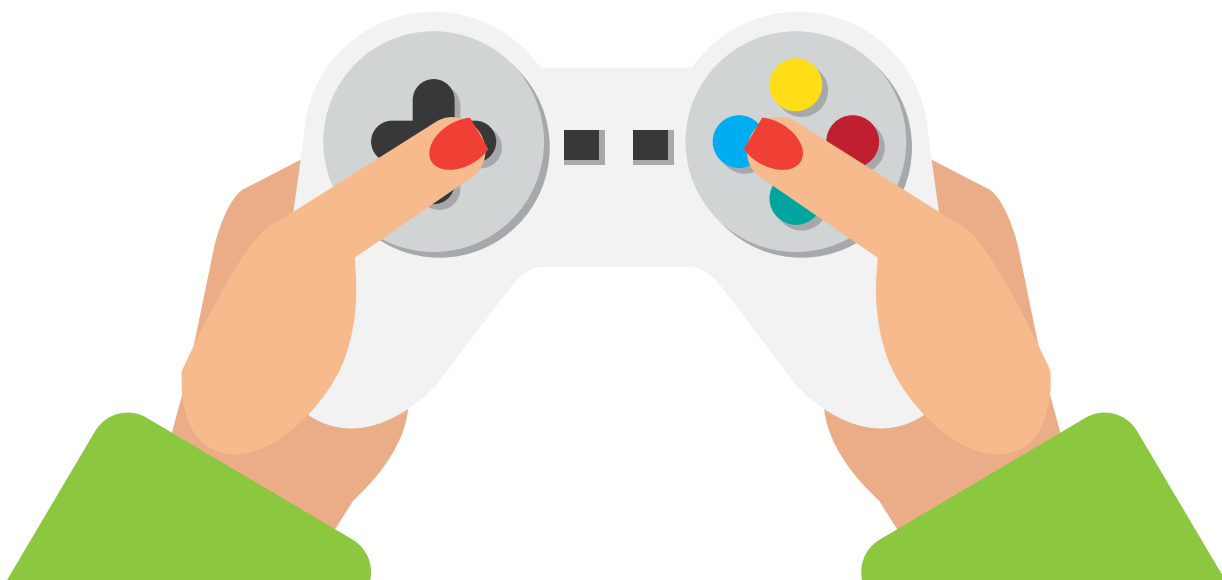
<https://www.eszs.si/>

B Uvod

Ta vodnik je namenjen strokovnjakom kot orodje za spodbujanje samozavedanja med mladimi glede njihove zaposljivosti z uporabo videoiger kot orodja in kot alternativne poti do zaposlitve. Vse spodaj navedene informacije so bile napisane tako, da omogočajo strokovnjakom razumeti in izvajati celoten proces vodenja, zasnovan v okviru projekta "Game YOU!", v kombinaciji s posebej razvitimi orodji.

NAMEN BESEDILA

- € Spodbujanje uporabe IKT in neformalnih tehnik za usposabljanje tistih, ki so v stiku z mladimi, z namenom ustvarjanja novih izobraževalnih poti z uporabo videoiger.
- € Prispevanje k modernizaciji in digitalizaciji mladinskega dela ter programov, povezanih z zaposlovanjem mladih, zahvaljujoč rezultatom, ki so ponovljivi v različnih vrstah organizacij in kontekstov.
- € Izkoristiti videoigre za ozaveščanje mladih o njihovih poklicnih interesih in potencialih ter zmanjšati neskladje med njihovo izobrazbo in profili ter dejanskimi potrebami trga dela.
- € Omogočiti mladim prepoznavanje in razvoj veščin za osebno rast in zaposljivost, ter odpiranje novih zaposlitvenih sektorjev, povezanih z njihovimi interesi in sposobnostmi, ki jih prej niso predvideli.
- € Boj proti predsodkom in nerazumevanju videoiger s povečevanjem ozaveščenosti o koristih in prednostih, ki jih te prinašajo.



CILJNE SKUPINE

To gradivo je namenjeno mladinskim delavcem, kariernim svetovalcem, mentorjem, uradnikom za zaposlovanje, izobraževalcem, učiteljem ipd., ki predstavljajo glavne ciljne skupine, še posebej tistim, ki jih zanima razvijanje samospoznavanja mladih, s katerimi delajo, in uporaba tega znanja za iskanje njihove poklicne usmeritve v delovnem okolju. V skladu s tem je ta vodnik uporaben za vse zaposlene ali prostovoljce, ki želijo med mladimi povečati ozaveščenost o možnostih, ki jih videoigre lahko ponudijo njihovim morebitnim poklicnim usmeritvam. Ne glede na njihovo vlogo ali položaj bodo v tem dokumentu imenovani kot "strokovnjaki", da se bo z enotnim izrazom sklicevalo na vse prej omenjene pozicije.

Vodnik vsebuje nekatere specifične smernice za splošno svetovanje na področju zaposlovanja, vendar se priporoča, da tisti brez izkušenj na tem področju to temo podrobneje raziščejo. Zato je to gradivo priporočljivo za uporabo strokovnjakom z nekaj izkušnjami na tem področju ali tistim, ki šele začenjajo svoje usposabljanje in želijo okrepiti svojo trenutno učno pot z novim in inovativnim pristopom.



PRIPRAVLJENI ZA ZAČETEK

Na naslednjih straneh se boste spoznali z modelom "Game YOU!" in kako ga implementirati v delu z mladimi, ki iščejo svojo poklicno usmeritev, akademsko pot ali so vključeni v proces samospoznavanja in ponovnega oblikovanja. Pri tem bodo videoigre uporabljene tako kot učna orodja kot tudi kot poklicne alternative.

C ▶ KAJ JE MODEL "GAMEYOU!"?

Priročnik vsebuje faze in smernice za postopno izvajanje modela, ki so ga avtorji tega gradiva poimenovali "Game YOU!". Model je proces vodenja, ki omogoča strokovnjakom spremljanje, podporo in pomoč mladim pri odkrivanju novih poklicnih in akademskih poti z uporabo kombinacije materialov in orodij.

Izhajajoč iz Hollandove tipologije, ki določa različne profile, povezane s specifičnimi osebnimi in poklicnimi kompetencami, so avtorji izvedli raziskavo, da bi potrdili ta pristop in model ter vzpostavili njegovo povezavo s poklicnim sektorjem videoiger. Po intervjuvanju različnih mladih in ljudi na različnih delovnih mestih so avtorji ustvarili mentorski načrt, ki bo strokovnjakom omogočil, da podprejo mlade pri prepoznavanju njihovih močnih točk, spretnosti in kako jih lahko uskladijo z zaposlitvenimi priložnostmi.

Poleg smernic, ki so jih avtorji predlagali na podlagi svojih strokovnih izkušenj v mladinskem sektorju, model vključuje različne pristope in metode, povezane z neformalnim izobraževanjem (npr. igrifikacija, igranje vlog, skupinska dinamika itd.), ki so združeni in navdihnjeni z obstoječimi teoretičnimi pristopi za prepoznavanje kompetenc (npr. DISC, Velikih 5, Joharijevo okno itd.). Za dopolnitev tega procesa so avtorji razvili več orodij za zbiranje podatkov od mladih in njihovo aktivno vključitev v celoten proces, kot sta vprašalnik in interaktivna videoigra, ki mladim omogoča samooceno in ozaveščanje o lastnih kakovostih, močeh ter načinih profesionalnega razvoja.

Strokovnjakom omogoča vzpostavitev povezave med osebnostnimi lastnostmi mladih in delovnimi mesti, pri čemer jih povezuje s sektorjem videoiger. Poleg tega model predlaga različne videoigre za izboljšanje kompetenc mladih v smeri zaposljivosti, hkrati pa široko širi ozaveščenost o koristih, ki jih videoigre lahko prinesejo mladim pri njihovi karieri. Cilj je prispevati k priznanju sektorja videoiger kot alternativnega področja dela ter zmanjšati neskladje med poklicnim usposabljanjem mladih in modernimi ter realnimi potrebami današnjega trga dela.



D ▶ IMPLEMENTACIJA MODELA "GAME YOU!"

Model "Game YOU!" je **proces vodenja**. Ta izraz se nanaša na celoten potek, ki ga bo strokovnjak vodil od prvega stika z mladim, skozi diagnozo in prepoznavanje veščin in kompetenc, do končne analize rezultatov in predstavitve zaključkov mlademu. Mejniki, opisani v tem priročniku, so namenjeni tistim, ki bodo celoten model predstavili mladim.

Ekipa "Game YOU!" je ustvarila okvir, ki bo usmerjal proces vodenja in s katerim se mora strokovnjak seznaniti. Vloga strokovnjaka je pomembna, saj obstajajo številne situacije, v katerih se lahko predlagana orodja nepravilno uporabljajo, rezultati pa ne morejo biti relevantni brez dodatnega in poglobljenega razmisleka. Vsak kontekst je drugačen, strokovnjaki pa bodo pogosto morali prilagoditi model, njegova orodja in druge metode specifični ciljni skupini in okolju. Model "Game YOU!" bo strokovnjakom zagotovil usposabljanje na tem področju, ter jih priučil osnovnih korakov, ki jih je treba upoštevati za dokončanje procesa, ob tem pa bo ponudil tudi nekaj uporabnih nasvetov.

Pristop, ki je predlagan, temelji na različnih metodah, kombiniranih z orodji za samoocenjevanje, ki so na voljo v dveh formatih, ter na dinamikah in tehnikah, ki pomagajo mladim najti svojo poklicno pot. Poleg tega je zelo priporočljivo izvajati model "Game YOU!" z organiziranjem osebnih aktivnosti, saj je izvedba lažja, če spodbuja človeški stik.

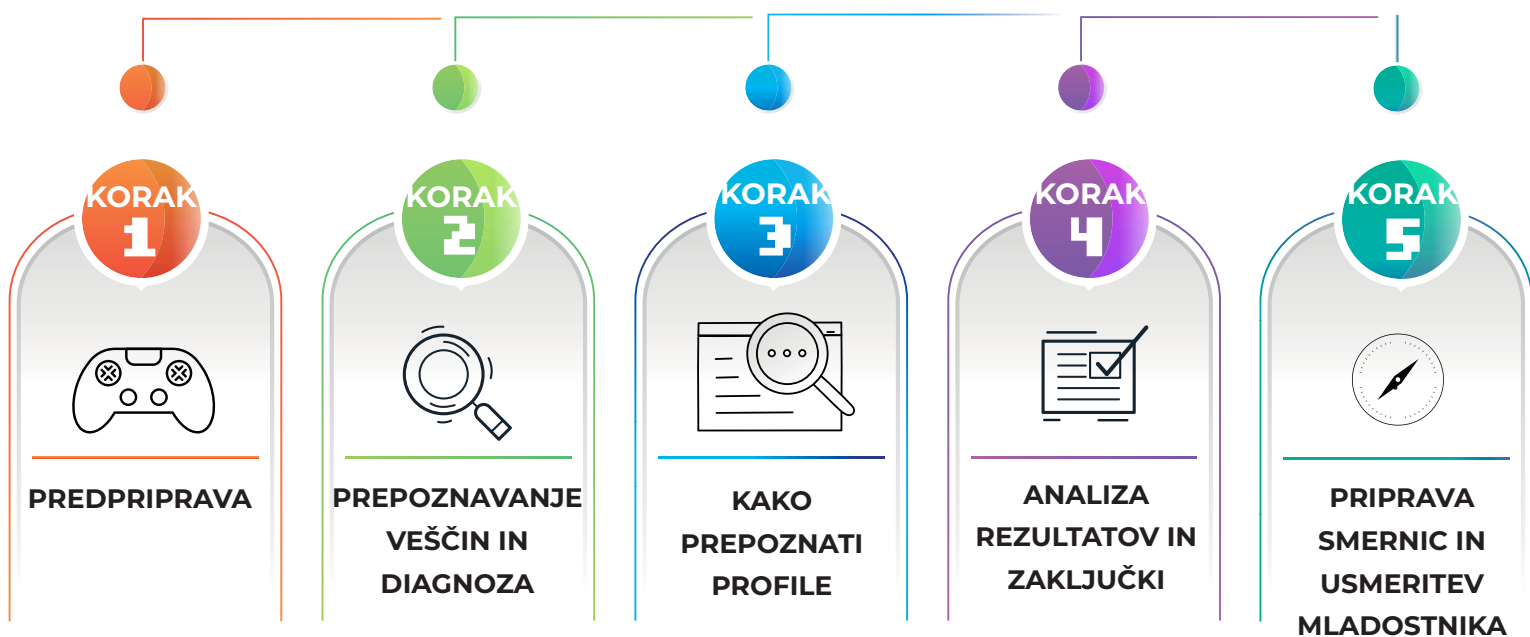
Avtorji strokovnjakom zato priporočajo, da izvajajo majhne introspektivne vaje. Po eni strani, da bi se lažje prebili do ciljev in končnih rezultatov procesa, po drugi strani pa, da bi navezali pristen stik z vpletenimi mladimi, kar bo prispevalo pri učinkovitosti procesa.



ZACNIMO PROCES

Najprej je treba upoštevati, da so naslednji opisani koraki procesa, ključni za pravilno izvedbo le tega:

PROCES VODENJA



... KORAK 1 PREDPRIPRAVA

Pred pričetkom procesa vodenja mora strokovnjak razmisliti o večih stvareh. Priporočljivo je začeti s srečanjem v živo z mladostnikom. Pri organizaciji srečanja je treba upoštevati sledeče:

 **Vrsta srečanja:** Proces se lahko izvaja **v skupini** ali pa gre za **individualno mentorstvo**.

 **Kraj izvedbe:** Prostor naj bo udoben in dostopen mladim. Pri delu z večjo skupino je bolje izbrati prostorno sobo z dovolj prostora. Običajno gre le za prilagoditev prostora številu udeležencev.

Stanje prostora: Temperatura, svetloba in hrup naj bodo primerni za nemoteno komunikacijo. Priporočljivo je tudi uporabiti prostore, ki so mladim znani, da ne bodo zadržani in se bodo počutili bolj udobno.

 **Materiali:** Potrebno je vnaprej pripraviti seznam in razporeditev materialov za izvajanje aktivnosti (npr. Wi-Fi za iskanje po spletu, natisnjeni vprašalniki, specifični materiali za dinamične aktivnosti itd.).

 **Dinamičnost procesa:** Celoten proces naj bo dinamičen, da se strokovnjak čim bolje seznani z udeleženci in da se ti ne dolgočasijo. To pomeni, da mora biti strokovnjak sposoben prilagoditi vsebine in materiale mladim glede na njihove značilnosti (npr. razmisliti o njihovi starosti, motivaciji, pričakovanjih, samospoznanju in življenjskem obdobju).

 **Vloga strokovnjaka:** Vloga strokovnjaka v procesu naj bo jasna za mlade (npr. Kako me bo ta strokovnjak podprl? Kaj naj konkretno naredim? Katera so dolžnosti in odgovornosti vsake strani? itd.).

 **Znanje:** Pred začetkom naj strokovnjak poseduje splošno znanje o trgu dela in veščinah za spodbujanje samospoznavanja. Dobro je imeti vsaj osnovno znanje o tipičnih videoigrah.

Med to sejo je za strokovnjaka ključnega pomena, da mladostniku pojasni naslednje korake celotnega procesa:

1 Pojasni osnovne pojme modela "Game YOU!".

2 Omogoči mladim, da izberejo med dvema razpoložljivima formatoma testa:

A. Orodje za samooceno: Pomagajte mu pri iskanju orodja na spletu ali v ustrezni trgovini z aplikacijami (npr. na spletni strani projekta: <https://gameyou.org/outputs/>).

B. Vprašalnik: Zagotovite mu predlogo vprašanj, bodisi natisnjeno bodisi poslano po e-pošti.

3 Določi rok za dokončanje testa.

4 Določi način, kako naj bodo rezultati poslani strokovnjaku.

5 Določi datum za drugo sejo, kjer mladostniku poda usmeritve in mu pojasni rezultate.

Pomembno je poudariti, da morajo strokovnjaki pred načrtovanjem vseh zgoraj navedenih korakov poznati izobraževalno, socialno in ekonomsko ozadje mladostnika, saj lahko to vpliva na proces in priporočila. Če ima mladostnik osebne okoliščine, ki bi lahko vplivale na proces, naj bo to znano strokovnjaku, da lahko po potrebi prilagodi pristop (npr. če ima mladostnik težave z vidom, saj le te zahtevajo prilagoditev gradiv).



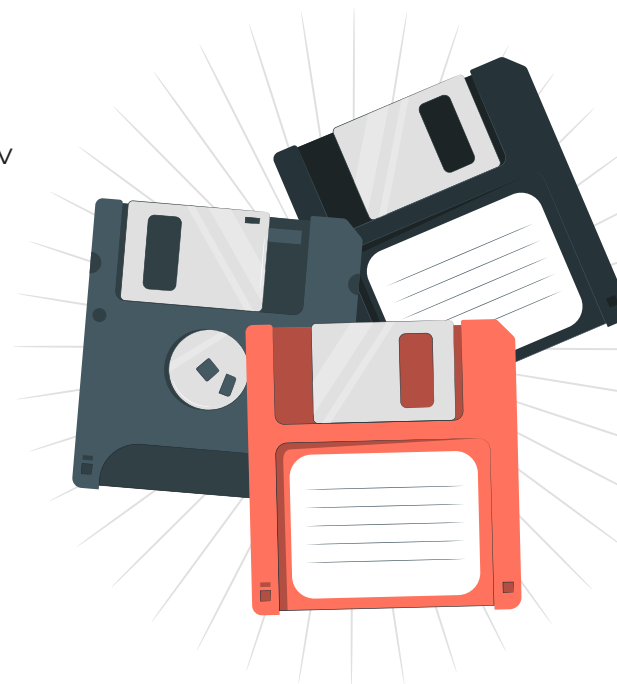
V skladu s tem, pred srečanjem v živo mora strokovnjak zbrati dodatne informacije o mladostniku. Personalizacija procesa je ključna, saj rezultati sami po sebi niso dovolj povedni.

Treba je upoštevati, da se model "Game YOU!" osredotoča na videoigre, vendar je pomembno pridobiti dodatne informacije izven tega področja, da se olajša in prilagodi vodenje pogovora z mladostnikom.

Te informacije bodo prav tako pomagale vzpostaviti povezavo z mladimi, doseči določene točke razmišljanja in, če je mogoče, ukrepe za prihodnost. Če je možno, lahko strokovnjak poskuša izvedeti več o mladostniku preko njegovih vrstnikov (prijatelji, sodelavci, člani e-športne ekipe) ali drugih pomembnih oseb v njegovem življenju, kot so družina ali učitelji.

Drug učinkovit način pridobivanja teh informacij je izvedba intervjuja ali pošiljanje obrazca, ki bo strokovnjaku pomagal razviti boljši profil in razumeti potrebe ter pričakovanja mladostnika. Intervju ali obrazec naj vsebujeta podatke o:

- 1 Osebni podatki** (v skladu z zakonodajo o varstvu osebnih podatkov).
- 2 Izobrazba:** Spoznati njegove ali njene najljubše predmete, teme in področja zanimanja.
- 3 Delovne izkušnje:** Če jih ima, upoštevati pretekle in sedanje izkušnje, pa tudi načrte, sanjski poklic in razna pričakovanja.
- 4 Hobiji:** Kaj počne v prostem času.
- 5 Videoigre, ki jih je igral/a, igra ali mu/ji všeč:** Razumevanje, katere igre so mu/ji bile všeč, katere igra zdaj in katere so njegove/njene najljubše.
- 6 Močne točke in šibkosti:** Poskusiti razumeti, katere kompetence so razvite in katere ne.
- 7 Druga pomembna vprašanja za strokovnjaka:**
 Kakšni so osebni izzivi, s katerimi se mladostnik sooča?
 Kakšne so njegove ali njene motivacije za sodelovanje v procesu ali izpolnjevanje vprašalnika?



NASVET



Strokovnjaki lahko uporabijo prijavne obrazce (spletne ali papirne), da zberejo informacije o mladostnikih, ki bodo sodelovali v procesu. To lahko strokovnjakom zagotovi dodatne podatke, ki so lahko potrebni za razumevanje ozadja udeleženca brez predhodnega srečanja, ter jih lahko predložijo drugi (npr. učitelji).

Pogovor s učitelji, izobraževalci, delavci z mladimi ali sorodniki mlade osebe je lahko prav tako vir informacij, vendar vedno na spoštljiv način, da se mladostnik ne počuti ogroženega.

Ko je vse pripravljeno v skladu z zgoraj podanimi smernicami, je čas, da začnete z identifikacijo in diagnozo.

... KORAK 2 PREPOZNAVANJE VEŠCIN & DIAGNOZA

Glavni cilj tega poglavja je razumeti, kako prepoznati različne tipe profilov, ki so povezani s konkretnimi veščinami, ki jih mladi imajo, in kako izvajati model "Game YOU!".

Strokovnjaki z ozadjem v izobraževanju, psihologiji, delovni orientaciji ali podobnih področjih bodo lažje izvajali korake, vključene v to poglavje, saj imajo predznanje povezano z veščinami ocenjevanja osebnosti in profilov mladostnikov.

Kljub temu so tudi drugi strokovnjaki, vključeni v delo z mladimi, povsem sposobni pomagati mladim skozi ta proces, saj so lahko dobro seznanjeni z formalnimi in neformalnimi izobraževalnimi konteksti. Vendar pa priporočamo tistim, ki nimajo prejšnjih izkušenj s psihologijo ali ocenjevanjem ljudi, da se podrobneje seznanijo z modelom "Game YOU!", saj je razumevanje njegovih smernic ključno za pravilno izvajanje procesa.

Prav tako je treba omeniti, da je model "Game YOU!" odprt in neizključujoč model, ki omogoča vključevanje novih tehnik in pristopov za izvajanje v procesa vodenja, kar omogoča bolj personalizirane odzive in priporočila za vsakega posameznega mladostnika, kadar je to potrebno.



PROFILI ZA IDENTIFIKACIJO

Model "Game YOU!" temelji na Hollandovi tipologiji, ki različna poklicna področja deli na delovne profile, zato je cilj prepoznati profil, ki bi lahko ustrezal udeležencem. Med procesom je prav tako možno identificirati druge kompetence udeležencev, ki niso vključene v tem poglavju ali v tabelo profilov, kar je koristno upoštevati v zaključni fazi ocenjevanja in pri pripravi sklepov. To bo omogočilo širši vpogled v situacijo ter globlje razumevanje glavnih vprašanj in povezav med videoigrama, kompetencami in zaposlitvijo vsakega posameznega mladostnika.

Profili, ki jih mora strokovnjak identificirati, so razdeljeni v 6 kategorij, ki so bile prevzete iz že omenjene "Hollandove tipologije". Ti profili so ekvivalentni 6 splošnim področjem ali profilom, ki vključujejo več kompetenc in ustrezajo poklicem, za katere so te kompetence najbolj primerne:

PROFILI	SPOSOBNOSTI POVEZANE S PROFILOM
Realistični: Nanaša se na vsa fizična in mehanska dela.	Pisarnaška znanja, tehnične/ročne spretnosti, telesna pripravljenost, ročne sposobnosti, pozornost, uporaba strojev.
Raziskovalec: Nanaša se na poklice, ki zahtevajo teoretično znanje in željo po razumevanju, kako vse deluje. Odgovarja na vsa vprašanja "Zakaj".	Analitične sposobnosti, matematične in znanstvene veščine, raziskovanje, raziskovanje in razumevanje vseh vrst fenomenov, abstraktne in ustvarjalne sposobnosti.
Družbeni: Nanaša se na vse družbene poklice. Glavna značilnost tega področja so odnosi med ljudmi.	Družbene spretnosti, pomoč in skrb za druge, sposobnost interpretacije in spreminjanja človeškega vedenja ter komunikacije in skrbi za druge, pogosti in dolgotrajni medosebni odnosi ter sposobnost interpretacije človeškega vedenja in poučevanja.
Umetniški: Nanaša se na vse umetniške in kreativne poklice. Ustvarjalnost je ena najpomembnejših lastnosti na tem področju. Čeprav je ustvarjalnost pogosto zahtevana tudi v drugih specifičnih poklicih (na primer v socialnih poklicih), je tukaj osnovna veščina.	Umetniške, verbalne, zaznavne in motorične spretnosti, ustvarjalna sposobnost in domišljija za različne umetniške manifestacije, interpretacija idej, dejstev ali občutkov z osebnega vidika.
Podjetnik: Nanaša se na poklice, katerih glavna značilnost je vodenje podjetja ali ustvarjanje novih podjetij, kjer je naloga vodje, ki zahteva vodstvene in manipulativne spretnosti.	Poslovne spretnosti, vodstvo, upravljanje in prodaja, medosebne spretnosti (npr. prepričevanje, prodaja in upravljanje), verbalne spretnosti za vodenje drugih, nadzor in načrtovanje aktivnosti ekipe, zaznavanje motivacij drugih.
Konvencionalni: Nanaša se na poklice, ki ne zahtevajo preveč družbenih spretnosti in običajno ustrezajo matematičnim sposobnostim ter dobrim upravljalnim in pisarniškimi veščinam.	Pisarniške spretnosti, tradicionalne naloge, velik pomen na ekonomskih vidikih, računanje in administrativne, birokratske spretnosti ter aritmetične spretnosti, rutinsko in sistematično obdelovanje.

PRIMER



MLADOSTNIK, KI IGRA IGRE VLOG (RPG), STRELJAČINE IN VOJNE IGRE.

Odkrijemo, da med igranjem iger rad opravlja ročne naloge, kot je gradnja stavb. To, v kombinaciji z drugimi orodji, kaže, da bolje ustreza REALISTIČNEMU PROFILU, ki je povezan z ročnimi in mehanskimi nalogami. Nekatere potencialne poklicne poti bi lahko bile strojništvo, vojska, gradbeništvo itd.

Profili so kompleksni in, seveda, ne ponujajo popolne slike posameznikovega vsakdana, saj imajo ljudje običajno več kot en profil in številne kompetence. Vendar pa se lahko posameznik močnejše poveže z nekaterimi profili kot z drugimi, kar naj bi strokovnjak iskal.

Po tej predpostavki, profili predstavljajo psihološke in osebnostne lastnosti, ki so povezane s specifičnimi kompetencami, kar je mogoče povezati s konkretnimi poklicnimi poklici.

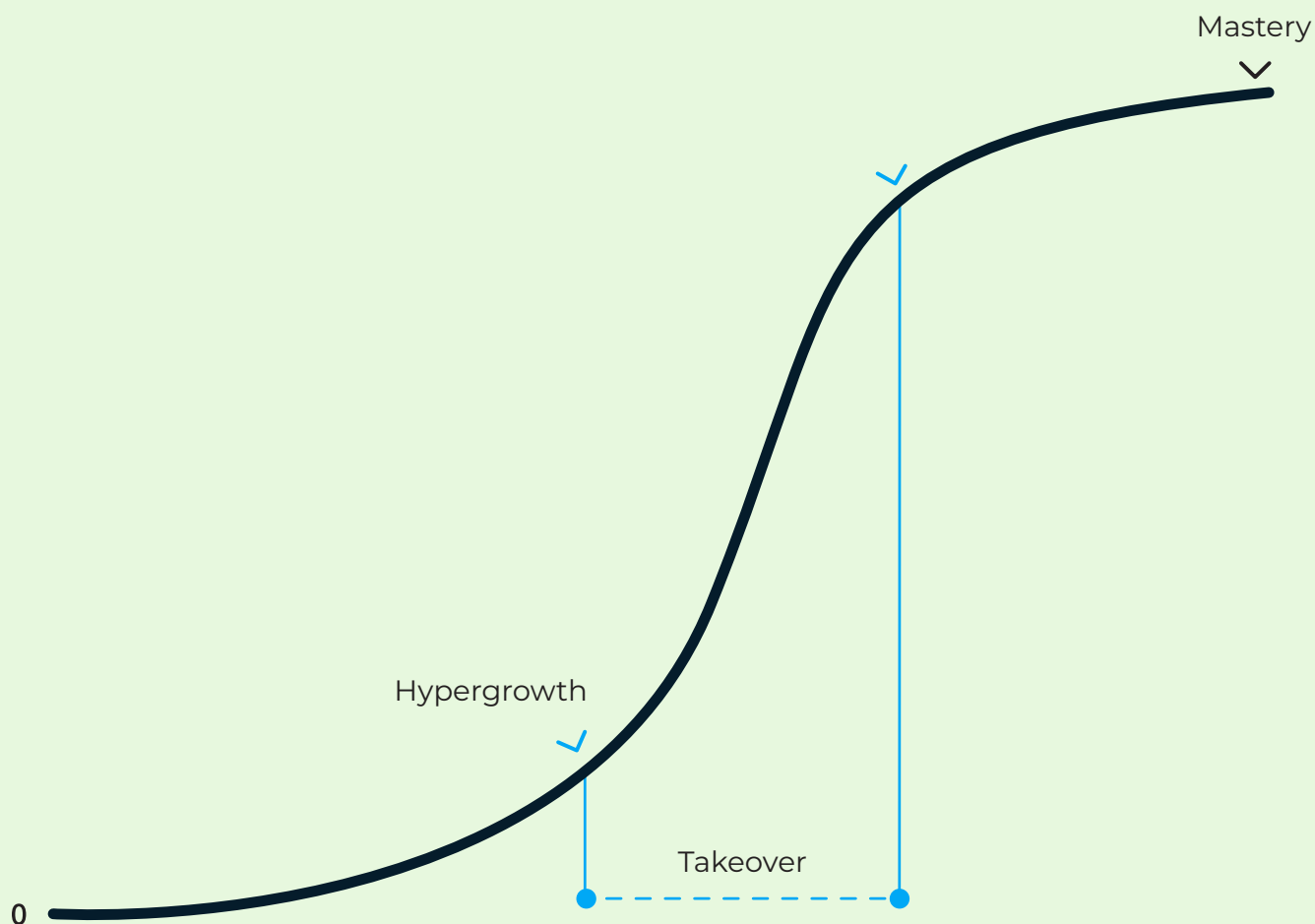
Zato naj bo cilj strokovnjaka identificirati, s katerimi profili ima oseba največjo afiniteto, ob tem pa je treba upoštevati, da lahko ustreza več kot enemu profilu, saj profili niso izključevalni in nikoli ne smemo pozabiti na kompleksnost in relativnost zadeve.

S povezovanjem kompetenc s profili lahko strokovnjak bolje spozna mladostnika in smiselno prispeva k usmerjanju njegove poklicne poti. Končni cilj je, da strokovnjak lahko identificira tiste kompetence, ki jih je treba še razviti, in predlaga videoigre ter vsebine za usposabljanje, ki bi lahko podprle učenje mladostnika, pri čemer je



treba razumeti, da več kot posameznik ponavlja proces ali dejavnost, bolj spreten postane pri tej dejavnosti. To pomeni, da se lahko z manj truda doseže višjo splošno učinkovitost in natančnost.

Zato bo strokovnjak usmerjen v odkrivanje tistih kompetenc, pri katerih je mladostnik že dober, in jih spodbujal z novimi videoigami, neformalnimi metodami itd.



Vir: Nick van Dam, *25 Best Practices in Learning & Talent Development*, druga izdaja, Raleigh, NC: Lulu Press, 2008.

..... **KORAK 3** **KAKO IDENTIFICIRATI PROFILE**

„Smo, kot igramo in kar igramo.“ Model „Game YOU!“ izkorišča pretekle izkušnje in hobije mladih kot del procesa zbiranja informacij. Igramo tiste vrste iger, ki od nas zahtevajo uporabo spretnosti ali kompetenc, v katerih smo dobri ali v katerih uživamo, prav tako pa imamo med igranjem iger, ki nas pritegnejo, težnjo, da se vedemo v skladu z našimi osebnostnimi lastnostmi, ki pridejo do izraza.

Glede na to se analizira način igranja in vrste videoiger, s katerimi se mlada oseba ukvarja v tem procesu, pri čemer se poskuša identificirati specifični profil in najpomembnejše kompetence osebe. Kot smo že omenili, je zelo verjetno, da se udeleženci ujemajo z več kot enim profilom in imajo različne kompetence, ki bi jih lahko povezali z več profili. Vendar se postopek usmerjanja osredotoča na poudarjanje tistih področij, na katerih se mladi izkažejo. Zato je pomembno, da se osredotočimo na glavne profile, največ tri, pri čemer je en prevladujoč.

Pomembno je poudariti, da je mogoče proces identifikacije profilov izvesti z več metodami in strategijami. Tista orodja, ki so na voljo in zunaj modela „Game YOU!“, se dojemajo kot dodana vrednost, saj je že veliko razvitih alternativ. Če se uporabljajo dodatne metodologije, zbiranje informacij ne sme biti invazivno glede zasebnosti udeleženca, zato bo izbira metode v veliki meri odvisna od stopnje zaupanja med strokovnjakom in mlado osebo.

Model „Game YOU!“ ponuja dve različni orodji, posebej razviti za ta postopek, za ustrezno identifikacijo profilov.

MOŽNOST A: Digitalna in igrificirana izkušnja: orodje za samoocenjevanje „Game YOU!“**MOŽNOST B: Konvencionalna izkušnja: vprašalnik „Game YOU!“**

Cilj obeh orodij je skozi vprašanja in naloge, ki jih mlada oseba zlahka izpolni, identificirati njene kompetence in pridobiti profil, ki bo v pomoč pri poklicnem in profesionalnem usmerjanju. Da bi izbrali, katero orodje uporabiti, mora oseba, ki vodi proces, analizirati obe možnosti in ugotoviti, katera bolje ustreza njenim potrebam, situaciji, mladim osebam itd. Prav tako lahko razmisli o uporabi obeh orodij v kombinaciji. Nekaj nasvetov za pravilno izbiro orodja, ki ga bo uporabila, je:

	ZA	PROTI
Digitalna in igrificirana izkušnja: Orodje za samoocenjevanje "Game YOU!"	> Zabavnejša > Interaktivna in privlačna za mlade > Odkrivanje "Kako mladostnik igra"	> Manj kazalnikov > Omejen odziv > Pogojeno z odnosom in odkritostjo med igranjem
Konvencionalna izkušnja: Vprašalnik "Game YOU!"	> Možnost vpogleda strokovnjaka v kazalnike in profil skozi celoten proces > Natančnejša > Odprta vprašanja, ki omogočajo mladim, da izrazijo globlje ideje	> Ni povezano z igrami ali igrifikacijo, manj privlačno za mlade > Več dela za strokovnjaka > Manj samostojna

Pomembno je vedno upoštevati, da morajo biti podatki, pridobljeni z obema orodjema (igrificirana izkušnja in vprašalnik), vedno umeščeni v okviru modela "Game YOU!" in jih je možno dopolniti z neformalnimi tehnikami, ki podpirajo mladostnika v procesu refleksije, z namenom povečanja njegovih možnosti za vključitev na trg dela.

MOZNOST A: "GAME YOU!" ORODJE ZA SAMOOCENJEVANJE

Eden glavnih ciljev projekta "Game YOU!" je bil inovirati in narediti poklicno usmerjanje privlačnejše za mlade, ki se morajo odločiti, na katero poklicno pot ali nadaljnje študije se bodo usmerili. Namen je bil ponuditi mladim, s katerimi so ti strokovnjaki v stiku, interaktivne in privlačne alternative, ki jih lahko vključijo v mentorske procese, ki so bili tradicionalno dolgočasni ali nezanimivi zanje.

Zaradi tega je "Game YOU!" razvijal interaktivno orodje za samoevalvacijo, s katerim se lahko mladi igrajo in ob tem bolje spoznajo sebe ter identificirajo možne poklicne usmeritve.

To orodje je ena od ključnih komponent usmerjevalnega procesa, saj pomaga identificirati, kateri profil je mladim bolj blizu, in zagotavlja rezultate, ki jih lahko enostavno delimo s strokovnjaki.


PRIMER

MLADOSTNIK, KATEREGA NAJLJUBŠA IGRA JE "SHERLOCK HOLMES: CRIMES & PUNISHMENT!"

Z uporabo orodja za samoevalvacijo mladostnik ugotovi, da je bolj nagnjen k PROFILU RAZISKOVALCA, saj vedno preizkuša svojo realnost in dosega visoke rezultate na področju "abstraktnih in kreativnih sposobnosti" ter se je zelo angažiral pri nalogah v orodju.

Namen tega usmerjevalnega procesa je okrepiti osebo, da nadaljuje z izboljševanjem teh kompetenc in morda zasleduje izobraževalno in poklicno kariero, ki vključuje uporabo matematičnih ali znanstvenih sposobnosti.

Poleg tega, če mladostnik meni, da bo bolj koristno osredotočiti se na šibkosti, bodo rezultati glede kompetenc, pri katerih je dosegel najnižje rezultate, prav tako koristni.

MOZNOST B: VPRASALNIK “GAME YOU!”

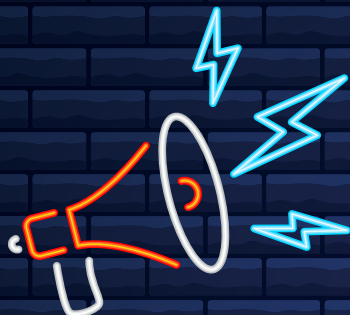
Če strokovnjak in mladostnik želita poglobiti postopek in odgovoriti na več vprašanj, je priporočljivo uporabiti naslednji priročnik, ki vsebuje vrsto vprašanj z več možnimi odgovori in odprtih vprašanj. Idealna situacija bi bila, da imata oba v procesu (strokovnjak in mladostnik) dovolj časa in možnost za osebni pogovor o tej temi.

To orodje, posebej ustvarjeno za projekt, bo strokovnjakom nudilo odgovore, ki bodo služili kot kazalniki za določitev glavnih profilov mladostnika. Pri uporabi te druge možnosti se lahko oseba, ki vodi postopek, celo odloči za osebni intervju z mladostnikom, da skupaj izpolnita vprašalnik, vendar naj bo to le zadnja možnost, saj se priporoča, da mladostnik vprašalnik izpolni samostojno, saj bi sicer lahko bila njegova uspešnost vprašljiva.



Rezultate, pridobljene s pomočjo vprašalnika, je treba analizirati z uporabo naslednje matrike, ki je bila ustvarjena posebej za razumevanje podatkov, pridobljenih z njim.



POZOR

Vprašalnik se lahko vedno uporabi kot dodaten vir informacij po tem, ko mladostnik zaključi orodje za samoocenjevanje. Tako bo strokovnjak lahko preveril točnost rezultatov, hkrati pa pridobil dodatne informacije o mladostniku. Vendar pa lahko to povzroči občutek ponavljanja pri mladostniku, kar je treba upoštevati in preprečiti, da se izogne morebitni frustraciji.

Druge dinamike in postopki za izvajanje z mladostniki in skupinami

Poleg dveh prejšnjih orodij in kot nadaljevanje se lahko izvedejo tudi nekatere skupinske igre, ki so prav tako opredeljene v tem priročniku. Te vaje so dober način za pridobivanje dodatnih informacij in dopolnitev zaključkov, ki jih nudijo ta orodja. Hkrati spodbujajo resnične situacije, v katerih se lahko mladi udeleženci prosto obnašajo, prepoznajo svoje sposobnosti in omejitve v varnem okolju (kar je še posebej pomembno, ko so z drugimi ljudmi, ki prav tako prehajajo skozi isti proces). Te dejavnosti prav tako spodbujajo kritično razmišljanje in samopoznavanje, zato so idealne za delo z več ljudmi ali skupinami v prvih korakih Game YOU!, da se kasneje konča z bilateralnim in personaliziranim svetovanjem za vsakega člana skupine.

**POJDI NA
SKUPINSKE IGRE**

DA POVZAMEMO. . .

Ko povabite mlade, naj uporabijo katero od prejšnjih možnosti, mora strokovnjak zagotoviti, da je mladostnik razumel, kaj in kako naj stori, vendar brez da bi dajal usmerjevalna navodila o tem, kako naj odgovori. Pomembno je, da strokovnjaki mladim povedo, naj naloge jemljejo resno, saj lahko odnos do samoocenjevalnega orodja ali vprašalnika močno vpliva na rezultate in njihovo zanesljivost.

Glede na zgoraj navedeno ni priporočljivo omejevati števila odgovorov na vprašanja, ki jih ponuja eno ali drugo orodje, saj način izbire odgovorov prav tako zagotavlja dobre osebne informacije za rezultate. Na primer, če oseba izbere samo eno možnost za odgovor na vprašanje z več možnostmi, pomeni, da je bolj osredotočena, metodološka in realistično naravnana, medtem ko, če oseba poda več odgovorov na eno vprašanje, lahko pomeni, da je bolj ustvarjalna, odprta in socialno naravnana.

.... KORAK 4 ANALIZA REZULTATOV IN OSNOVA SKLEPOV

To poglavje raziskuje različne pristope in vprašanja, povezana s procesom analize rezultatov, pridobljenih po uporabi orodij, predlaganih v prejšnjem poglavju. Čeprav bo postopek analize razložen, bo vedno prostora za lastno interpretacijo vodje procesa, pri čemer se lahko uporabijo tudi dodatne metode analize, če se šteje za potrebno. Pomembno je prilagoditi proces prejšnjemu znanju in kompetencam strokovnjaka ter okoliščinam, ki bodo vplivale na način podajanja povratnih informacij.

Med tem postopkom in poleg že omenjenih možnosti za interpretacijo rezultatov, bi moral strokovnjak uporabiti vse razpoložljive vire za čim natančnejšo analizo odgovorov, ob upoštevanju dejavnikov, kot so osebnostne lastnosti mladostnika, običajne videoigre, ki jih igra, akademska in osebna situacija, dodatni hobiji itd.



KAKO PRISTOPITI K ANALIZI

Na podlagi zbranih podatkov in končnih zaključkov bo strokovnjak lahko povezoval značilnosti mladih z določenim profilom in kompetencami. Poleg tega bo strokovnjak lahko priporočil in razpravljal o potencialnih video igrah in poklicih.

Da bi olajšali postopek oblikovanja priporočil, model „Game YOU!“ ponuja matriko, ki povezuje vsak profil s kompetencami ter tudi s poklicnimi položaji, ki so z njimi povezani. Vključuje tudi dodatni razdelek o specifičnih poklicih znotraj sektorja video iger, ki lahko mladim odprejo oči za nov trg dela. Poleg tega tabela vsebuje primere videoiger, ki lahko mladim pomagajo razviti specifične kompetence ali izboljšati določene profile, medtem ko se zabavajo in uživajo v interaktivnih izkušnjah.



Tukaj so vključeni nekateri primeri scenarijev, ki se lahko pojavijo v tej fazi procesa:

SCENARIO 1

Če je oseba prejela le pisni vprašalnik, je analiza precej preprosta. Strokovnjak pregleda odgovore, ki jih je oseba dala, in jih razvrsti v ustrezno kategorijo, opisano v prejšnji matriki. Na primer, če intervjuvanec odgovori na vprašanje "Ko se dolgočasite in želite igrati video igro, kateri žanr bi igrali?" z odgovorom "Odprti svet", lahko strokovnjak enostavno razvrsti to osebo kot umetniško na podlagi matrike.

SCENARIO 2

Če oseba izbere dva odgovora, je potrebna dodatna analiza. Strokovnjak, ki izvaja analizo, mora preveriti, v katerih kategorijah je bilo največ odgovorov, vendar ne sme zanemariti drugih odgovorov, če padejo v večinoma dve kategoriji ali če je število odgovorov v teh dveh kategorijah skoraj enako. Če je potrebno, se lahko ta vprašanja ponovno postavijo udeležencu, da se pridobi čim več informacij ter da se odgovore pojasni ali podrobneje razjasni, nato pa se lahko izbere najbolj relevantna kategorija.

V tem primeru, če intervjuvanec na vprašanje "Ko se dolgočasite in želite igrati video igro, kateri žanr bi igrali?" odgovori z obema odgovoroma "Odprti svet" in "Akcijska igra", mora strokovnjak preveriti odgovore na druga vprašanja. Na primer, strokovnjak lahko preveri odgovore na vprašanje "Kaj rad počnem, medtem ko igram?". Tukaj bi lahko bili odgovori "Umetniške naloge, kot so slikanje ali pisanje in Konvencionalne ter administrativne naloge". Tako lahko strokovnjak enostavno ugotovi, da najpogostejši odgovor spada v kategorijo Umetniško, čeprav je povezan tudi s Konvencionalno kategorijo.

SCENARIO 3

Če so odgovori razpršeni po treh ali več kategorijah, je priporočljivo, da strokovnjak, ki postavlja vprašanja, ponovi vprašalnik in poskusi usmeriti ali voditi mlado osebo, da odgovori le na eno ali dve vprašanji v vsaki kategoriji. Če so odgovori še vedno razpršeni, lahko strokovnjak primerja rezultate obeh orodij (vprašalnikov in spletne samoevalvacije) ter izbere kategorijo, ki je bila izbrana najpogosteje. Če so odgovori razpršeni po vseh kategorijah in je bila izvedena samo pisna intervencija, je priporočljivo, da se intervju ponovi v živo. Če to ni mogoče, je priporočljivo, da osebi ne zagotovimo rezultatov ali analize, saj bodo nejasni in identifikacija profilov ne bo natančna. Pri rezultatih moramo biti previdni, da mladostnika ne zmedemo ali zavedemo.

PRIMER

**MLADA ŽENSKA, KI RADA IGRA KRATKOČASNE IGRE IN IGRE Z ELEMENTI IGRANJA VLOG.**

Med postopkom svetovanja odkrije, da med igranjem rada opravlja umetniške naloge, kot so slikanje in oblikovanje nečesa. Prav tako uživa v druženju z ljudmi in skrbi za njih (socialne naloge). Poleg tega v vprašalniku in intervjuju navaja, da sta ji pomembni glasba in pokrajina v igri.

Na podlagi teh informacij strokovnjak lahko ugotovi, da se mlada ženska dobro znajde pri umetniških nalogah, saj rada riše, slika in ustvarja nove stvari. Tako lahko strokovnjak na podlagi matrike za svetovanje prepozna glavne kompetence v njenem primeru:

Umetniške kompetence: pozornost na glasbene spremljave in pokrajine v igri, uživanje v ustvarjanju stvari ter okraševanju svojega doma.

Socialne kompetence: skrb za ljudi in uživanje v interakciji z drugimi.

OBLIKOVANJE ZAKLJUČKOV

Po analizi rezultatov, je glavni cilj strokovnjaka določiti enega ali več profilov, na katerih se bo osredotočil v končni fazi modela „Game YOU!“, da bi mladim osebam posredoval rezultate:

-  **Katere dodatne videoigre in neformalne izobraževalne tehnike bi lahko bile koristne za izboljšanje teh kompetenc:** Pomembno je odločiti se, ali želi mladostnik izboljšati tiste kompetence, v katerih že izstopa, ali tiste, ki so mu ali ji šibkejšje.
-  **Katera poklicna pot (študij ali delo) bi lahko bila bolj primerna zanj ali zanjo:** To naj ne bo vsiljeno, ampak naj mladostnik sam razmisli o tem.

Strokovnjak mora skozi prejšnje faze procesa zbirati čim več informacij in oblikovati zaključke. V tem smislu je bistveno upoštevati trenutni izobraževalni in poklicni pot mladostnika, saj bo to služilo kot usmeritev:

-  Ali oseba študira, dela ali je podjetnik na kakšnem področju?
-  Ali oseba uživa v tem, kar počne za preživetje?
-  Ali ima oseba kakšno specifično idejo o tem, kaj bi rada počela poklicno?
-  Ali se oseba poistoveti z enim od predstavljenih profilov? Zakaj?



Profil, ki ga ugotovimo v tem procesu, bi moral služiti kot usmeritev za mladostnika, zato je ta faza svetovalnega procesa najpomembnejša. Pomembno je, da se ne obremenjujemo, če rezultati samoocenjevanja ali vprašalnika niso takšni, kot smo pričakovali, ali če se mladostnik ne poistoveti z njimi. Prvi korak k odkrivanju svojih interesov in želja je izločiti tisto, kar ni primerno.

Proces mora ustvariti okolje za refleksijo, ki ga bo podpiral strokovnjak. Cilj je oblikovati zaključke, jih predstaviti in iz teh rezultatov izluščiti najboljše za mladostnika. To lahko vključuje poklicno pot, novo motivacijo, priporočila za igre, itd., kar bo mladostniku omogočilo nadaljnje izboljšanje določenih veščin ali dosego določenega nivoja samozavedanja o sposobnostih in preferencah, kar bo pomagalo pri pravilnejši usmeritvi v prihodnost.

Na primer, ljudje, ki so po naravi bolj umetniški, običajno izberejo izobraževalna in poklicna področja, kjer je potrebna ustvarjalnost. Glede na odgovore na vprašalnik ali samoocenjevanje je zelo verjetno, da bodo uvrščeni v umetniški profil. Strokovnjaki bodo enostavno opazili povezavo med določenimi vrstami videoiger in specifičnimi veščinami.

Tukaj je predloga, ki jo lahko strokovnjaki uporabijo za zbiranje povratnih informacij, pridobljenih iz procesa samoocenjevanja mladostnikov, ter za načrtovanje naslednje faze procesa: svetovalne seje z mladostnikom.



.... KORAK 5 PRIPRAVA SMERNIC IN USMERJANJE MLADIH

„Dobra priprava je ključ do uspeha“ - ta citat Aleksandra Grahama Bella pomaga razumeti eno ključnih elementov pri postopku zagotavljanja povratnih informacij mladim po uporabi orodja za samoocenjevanje ali vprašalnika ter zaključku procesa „Game YOU!“. V vsakdanjem življenju strokovnjakov za mlade so zelo redko idealni pogoji za dobro pripravo. Kljub temu je pomembno, vzeti si čas in se osredotočiti. Strokovnjak si mora vzeti čas za pregled podatkov pred in med zagotavljanjem rezultatov orodja v osnutku zaključkov, ki bodo služili kot osnova za sejo usmerjanja in nadaljnje sledenje.

Po možnosti bi bilo treba opraviti dodatno delo s strokovnjakom glede poklicne poti mladih. Spet se bodo okoliščine razlikovale, vendar je pomembno razumeti, da orodja, predlagana v tem dokumentu, nudijo delovno osnovo za uspešen pristop.

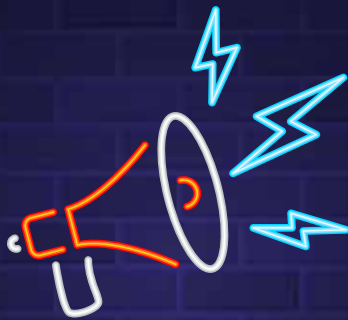
USMERJANJE

Ko mladostnik opravi test, pošlje rezultate strokovnjaku. Strokovnjak analizira rezultate, in pripravi osnutek zaključkov za usmerjanje. Pred začetkom sestanka naj strokovnjak razmisli o naslednjih vprašanjih:

-  Kakšnaj bi lahko bila reakcija mladostnika glede rezultatov?
-  Ali se bodo rezultati ujemali z začetnimi pričakovanji mladostnika? Kaj, če se ne?
-  Kakšen bo lahko potek dialoga med obema stranema glede rezultatov orodja ali vprašalnika?
-  Ali je potrebno dodatno delo za pripravo boljših zaključkov?
-  Kateri bodo naslednji koraki oziroma priporočila za mladostnika?

Kot je bilo opisano v začetnem delu vodnika o prvem stiku z mladostnikom, naj bo izbrani prostor udoben, saj je ključno, da se oseba počuti varno (fizično in čustveno). Razkritja, ki jih bomo delili, morajo biti sprejeta na pozitiven in sproščen način. To pomeni, da mora prostor omogočati mladostniku, da odprto izrazi svoje ideje in občutke glede rezultatov. Najpomembnejše je, da okolje spodbuja komunikacijo in omogoča konstruktiven dialog.

POZOR



Neverbalna komunikacija strokovnjaka naj spodbuja občutek varnega in zaupljivega prostora. Gestikulacije, izrazi obraza ali oblačila lahko izboljšajo ali pa so ovira za komunikacijo.

Strokovnjak naj se izogiba presojanju ali pristranskemu obravnavanju idej in občutkov, ki jih mladostnik deli. To lahko preprečimo z aktivnim poslušanjem in asertivno komunikacijo.

Izbor besed, ki jih uporablja strokovnjak, je pomemben skozi celoten pogovor. Pristop naj bo nedirektiven, zato je treba uporabljati besednjak, ki ne manipulira s procesom refleksije in njegovimi zaključki. Uporaba zaprte vprašanj naj bo skrbno preiščena.

Na primer, uporaba vprašanj, kot sta "Zakaj?" in "Kako?" lahko da mladostniku občutek, da je v "preiskavi". Ni pomembno imeti prepovedanih besed ali stavkov, temveč je treba paziti na tok pogovora in ne siliti mladostnika, da sprejme ali oblikuje določene zaključke.

Če se strokovnjaki odločijo uporabiti model „Game YOU!“ s skupinami, je priporočljivo, da se končna faza vseeno izvede individualno ter na osebni ravni. V nasprotnem primeru mladostniki ne bodo prejeli konkretnih smernic in učinkovitih nasvetov za nadaljnje korake.

Tukaj je predlagana struktura stopenj dialoga in seje. Pomembno je razumeti, da je ta priročnik orodje za usmerjanje in ne dokument, ki ga je treba dosledno upoštevati:



1. ZACETEK Z ENOSTAVNIMI VPRAŠANJI ALI LAHKOTNIM POGOVOROM.

Vprašanje, na primer, "Kako je bila pot do sem?" omogoča strokovnjaku, da prične s temami, ki niso preveč osebni. Namen tega je začeti pogovor in omogočiti, da misli lažje pridejo do izraza, zato naj bo jezik primeren in dostopen mladostniku.

2. NAMEN SESTANKA IN KRATEK DNEVNI RED

To je treba izvesti v mirnem in naravnem toku, ki sledi procesu začetka pogovora. Glede namena in pogojev je nekaj elementov, ki jih je pomembno izpostaviti:

- A.** Pogovor je zaupne narave in je varen prostor za mladostnika.
- B.** Sodelovanje mladostnika ni obvezno in lahko kadarkoli, če tako začuti, odide.
- C.** Mladostniku je treba pojasniti, da strokovnjak to počne kot mladinski delavec, ne kot psiholog, psihoanalitik ali trener.

3. PRISTOPITE K VPRAŠALNIKU/SAMOOCENJEVALNEMU ORODJU.

Vprašanja za mladostnika o tem, kakšni so bili vtisi po izpolnjevanju orodij in kako je mladostnik prejel rezultate. Na ne-direkten način naj se strokovnjak poglobi v odogovore, ki jih je delil mladostnik. Pomembno je, da strokovnjak v tem trenutku dialoga uporabi konceptualizacijo samoocenjevalnega orodja in vprašalnika "Game YOU!" ter izpostavi ideje, ki jih mladostnik morda ni opazil. Glede tega naj strokovnjak ponudi pozitivno okrepitev, da se mladostnik počuti samozavestnega glede zaključkov sestanka in naslednjih korakov, ki jih je treba sprejeti.

4. ZAKLJUCKI, KI IZHAJAJO IZ REZULTATOV ORODJA, PA TUDI IZ POGOVORA S STROKOVNJAKOM.

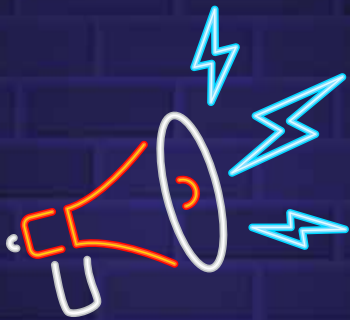
S pomočjo konceptualnega okvira "Game YOU!" je treba razumeti pot razmišljanja, ki je pripeljala do teh zaključkov. V tej fazi video igre niso predvidene kot vir pomembnih informacij za razumevanje, kakšna bi lahko bila prihodnja kariera mladostnika. Strokovnjak naj uporabi tabelo, že predstavljeno v tem gradivu, za povezovanje kompetenc, iger in poklicev (v horizontalnem branju), prav tako pa naj poskuša povezati različne možnosti na transverzalni način in identificirati različne možnosti.

5. IDENTIFICIRAJTE DEJANJA Z SMDVČ CILJI

Dejanja, ki jih je treba določiti, morajo biti Specifična, Merljiva, Dosegljiva, upoštevati Vire, ki so na voljo mladostniku, in Časovno omejena. Ustvarjanje teh dejanj je lahko v nekaterih primerih zahtevno, saj rezultati orodja lahko zahtevajo refleksijo mladostnika glede profesionalnih možnosti za prihodnost. Kljub temu je sama refleksija dejanje, ki ga je mogoče opredeliti kot SMDVČ. Cilj je spodbuditi mladostnika, da sprejme nadaljnje korake k povečanju zaposljivosti, kariere ali poklicnemu usmerjanju.



POZOR



Strokovnjak mora razumeti razpoloženje med sestankom. Glede na okoliščine je lahko potrebno spodbuditi tihe mladostnike na začetku, saj pandemija in uporaba digitalnih zaslonov razvijajo kulturo tišine, zlasti med mladimi z manj priložnostmi. V drugih primerih bo morda treba umiriti okolje, da se strokovnjak prilagodi njihovemu tempu in toku.

Čeprav je to kompleksna naloga, obstajajo strategije, ki jih lahko uporabimo, kot so:

Postopek naj bo tekoč. Dnevno življenje tistih, ki delajo na področju mladine, je pogosto zaznamovano s pomanjkanjem časa zaradi rokov in tendenco, da menijo, da imajo vsi enak frenetičen ritem. Kljub temu mora tisti, ki vodi, dati prostor in spoštovati tišino ter naraven razvoj in rast vsakega mladostnika.

Vključite mladostnika v druge dejavnosti, ki niso povezane z orodjem in njegovimi rezultati. To pomeni dejavnosti, kjer sta mladinski delavec in mladostnik skupaj in delujeta kot vrstnika, na primer dejavnost v mladinskem centru o drugi temi ali celo igranje spletne igre.

Nekateri primeri scenarijev, s katerimi se lahko strokovnjak sreča med tem končnim sestankom, so:

SCENARIO 1

Mladostnik je že zaposlen v vojski, kjer skrbi za svoje sodelavce in prevzema vlogo skrbnika med igrami, kar pomeni, da uporablja svoje veščine na obeh področjih. Čeprav orodja kažejo, da ima ta oseba veščine, povezane s prejšnjimi področji, morda ne bo mogla natančno povedati, ali je veščine pridobila preko svojega dela ali z igranjem video iger, saj je bil ta proces podzavesten in se morda ne zaveda, kdaj je veščine pridobila. To je treba upoštevati pri načrtovanju priporočil za potencialne video igre, ki bi lahko izboljšale veščine ali poklicne kariere, povezane z njimi.

SCENARIO 2

Oseba se z uporabo predlaganih orodij zaveda, da veščine oblikovanja, ki jih je pridobila v šoli, uporablja pri igranju video iger. Morda tudi meni, da so oblikovalske/umetniške veščine, ki jih je pridobil v šoli, dobro izkoriščene in mu omogočajo, da se učinkovito izrazi pri igranju kreativnih video iger. To rahlo nakazuje, da obstaja povezava med prepoznavanjem svojih veščin in njihovo učinkovito uporabo.

SCENARIO 3

V nekaterih primerih lahko pride do neskladij med tem, kar oseba želi početi na področju iger, in odgovori, ki jih je oseba dala. V takih primerih mora strokovnjak opraviti pogovor z osebo in razpravljati o njenem prejšnjem delovnem iskustvu (če ga ima), izobrazbi in hobijih. Skozi ta pogovor morajo najti skupno točko, kjer se želje mladostnika in njegove izkušnje najbolje skladajo.

SPREMLJANJE

Spremljanje je pomembno – delo z mladimi naj temelji na logiki bližine, ki prepozna specifičnost vsakega mladostnika. Povezava med mladimi in strokovnjaki, ki jih podpirajo, naj ustvari okolje medsebojnega spoštovanja, zaupanja in varnosti za obe strani. Strokovnjak naj mladostniku predstavi tudi druge vire, kot so institucije, dejavnosti ali orodja, ki so lahko koristna za proces vključevanja na trg dela.

Namesto uporabe kvantitativnih metod in instrumentov naj strokovnjak zagotovi prostor in naj bo na voljo mladim, da se obrnejo nanj, delijo izzive, s katerimi se soočajo, ali poiščejo nasvet. Ta kvalitativni pristop je bolj človeški in krepi zaupanje ter samozavest mladih. Zato naj ima strokovnjak zasebni dnevnik ali beležko različnih trenutkov interakcij z mladostnikom – ta dokument je lahko v različnih formatih (besedilo, video ali avdio posnetek).

Na ta način lahko strokovnjak upravlja z različnimi mladostniki in razume različne mejnike pri vsakem posamezniku. Ta beležka je sama posebi učni vir za strokovnjaka na področju mladinskega dela, saj je to področje znanja in socialnega dela, ki se hitro razvija in zahteva, da instinkti in postopki mladinskih delavcev postanejo materializirani – Verba volant, scripta manent.

Če je mogoče, lahko strokovnjak opravi nadaljnji pogovor z mladostnikom v sproščenem okolju, temelječem na pristopu bližine in zaupanja. Lahko se vpraša, kako je proces izgledal v retrospektivi, kakšne spremembe so se zgodile v življenju mladostnika ter kaj bi bilo treba izpostaviti ali izboljšati v procesu itd. Gre za profesionalno razmerje med strokovnjakom in mladostnikom z mejami, vendar če mladinski delavec naslovi potrebe mladostnika, še posebej v težkih obdobjih, se razvije medsebojna hvaležnost, ki traja celo življenje.

Tukaj je predlagana predloga, ki jo lahko mladinski delavci uporabijo za usmerjanje mladih pri iskanju zaposlitve in ki lahko dopolni tiste strokovnjake, ki uporabljajo ta vodnik brez izkušenj pri usmerjanju za zaposlitev.



NASVET



Če po prebranem priročniku oseba, ki želi voditi proces, ugotovi, da nima možnosti za izvajanje predlaganega modela, lahko sprejme več alternativ:

Pogovor z drugimi sodelavci: Prosi jih za povratne informacije in izmenja ideje o tem, kako izboljšati postopek.

Udeležba na izobraževalnih tečajih in seminarjih: Nauči se novih praks in vaj, ki jih strokovnjak lahko uporabi v procesu ali pri svojem delu.

Preizkušanje novih možnosti: Poskusi se naučiti nekaj povsem novega, kar se razlikuje od področja mladinskega dela, in pridobi veščine na tem področju. To bo strokovnjakom v pomoč pri povezovanju z mladimi in uporabi tega vodnika.

Vzemite si odmor od dela: Včasih je potrebno odmisлити in pogledati stvari z distance, da perspektiva ni zamegljena z osebnimi čustvi in negativnostjo. To bo strokovnjakom pomagalo videti, kako bi model "Game YOU!" lahko bolje ustrezal njihovemu rednemu delu in odgovornostim.

Pogosto poskušajte razumeti razloge za opravljanje tega dela: Postavite si vprašanja, kot so: Zakaj sem izbral to delo? Zakaj želim pomagati mladim pri iskanju njihove poklicne poti? Kako bi lahko model "Game YOU!" povezal z mojim vsakodnevnim delom? Zakaj je pomembno, da mladostniki opravijo ta proces? Imajo posebne potrebe, ki jih moram upoštevati?



PRILOGE



PRILOGA 1

GAME YOU MODEL – VPRASALNIK

1

Ko se dolgočasite in želite igrati video igr, kateri žanr iger bi igrali?

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| a ➤ Dirkačine | e ➤ Puzzle | i ➤ Spletne večigralske igre |
| b ➤ Kviz | f ➤ Šport | j ➤ Glasba |
| c ➤ Ekipne igre | g ➤ Odprti svet | k ➤ Pustolovščina |
| d ➤ Strategijske | h ➤ Igranje v vlogi | |

2

Kaj počnete radi, ko igrate?

- a** ➤ Fizične naloge, ki potrebujejo znanje.
- b** ➤ Vedeti kako nekaj deluje.
- c** ➤ Umetniške naloge; npr. slikanje in pisanje.
- d** ➤ Biti z ljudmi, skrbeti zanje, jih učiti; socialne naloge.
- e** ➤ Govoriti kaj mora kdo delati, biti vodja.
- f** ➤ Konvencionalne in administrativne naloge.

3

Če bi morali izbrati skupino v kateri se počutite najudobnejše, bi izbrali:

- a** ➤ Fizične naloge, ki potrebujejo znanje.
- b** ➤ Vedeti kako nekaj deluje.
- c** ➤ Izdelovati stvari kot so pesmi, knjige, slike...
- d** ➤ Delati z ljudmi.
- e** ➤ Biti vodja podjetja.
- f** ➤ Biti tajnik ali administrativno osebje podjetja.

4

Kaj vam je všeč v igri?

- a** ➤ Vedeti kakšne so stvari in kako delujejo.
- b** ➤ Pokrajina in glasba.
- c** ➤ Interakcije z ljudmi.
- d** ➤ Administrativno vodenje.
- e** ➤ Mehanične naloge.
- f** ➤ Organizacija ljudi in dajanje navodil.

5 Si, kar igraš. Se z tem strinjate? Zakaj?

6 So vam všeč igre, ki zahtevajo fizične in mehanske sposobnosti? (Uporaba tipkovnice, igralni plošček, igralna palica, itd.)

- a ♣ Da.
- b ♣ Rad jih igram, vendar, ne zaradi težavnosti.
- c ♣ Ne.

7 Kakšne igre igrate najraje?

- a ♣ Igre, kjer je glavna naloga, da nekaj popravim oz. zgradim.
- b ♣ Igre, kjer je glavna naloga, da skrbim/upravljam z mestom/podjetjem.
- c ♣ Igre, kjer je glavna naloga, da se družim z drugimi.
- d ♣ Igre, kjer je glavna naloga, da preizkujem/ugotavljam kako nekaj deluje.
- e ♣ Igra, ki zahteva veliko ponavljanja in malo razmišljanja.

8 Ko igrate ste radi pozorni na...

- a ♣ Kakšne so pokrajine.
- b ♣ Medosebne interakcije.
- c ♣ Fizične naloge in akcije znotraj igre.
- d ♣ Poznati osnove igre.
- e ♣ Strategija gradnje in upravljanja.
- f ♣ Ne maram posvečati preveč pozornosti, raje imam preproste in lahko razumljive igre.

9 Če bi svoje življenje pretvorili v igro, kaj bi v njej počeli?

- a ♣ Upravljal z osebno ekonomijo.
- b ♣ Notranje in zunanje oblikovanje prostorov.
- c ♣ Se pogovarjal z drugimi.
- d ♣ Skrbel za ljudi in živali.
- e ♣ Imel službo in v njej napredoval.
- f ♣ Upravljal z drugimi in bil uspešen.
- g ♣ Popravljal stvari.

10 Kaj vam je najbolj všeč v igri?

- a ♣ Sledenje navodilom, da zaključim nalogo.
- b ♣ Razvijanje lastnega znanja.
- c ♣ Igranje socialne in skrbstvene vloge.
- d ♣ Ustvarjalne in likovne naloge.
- e ♣ Simulate management tasks.
- f ♣ Biti vodilna oseba v igri.
- g ♣ Samostojna in enostavna igra.

11 Če bi morali izbrati cilj igre bi bil...

- a ♣ Administrativne naloge.
- b ♣ Naloge, ki zahtevajo socialne/družbene sposobnosti.
- c ♣ Naloge, ki od igralca zahtevajo, da nekaj popravi.
- d ♣ Imeti svoje podjetje.
- e ♣ Naloge, ki te vključijo v gradnjo.
- f ♣ Naloge za preizkovanje ali razvijanje lastnega znanja.

12 Če imate med igranjem vlogo, katero bi izbrali?

- a ♣ Vodja, ki rad vodi druge.
- b ♣ Oseba, ki ima drugo, vendar pomembno vlogo, na primer oseba, ki upravlja gospodarstvo.
- c ♣ Oseba, ki skrbi za fizična in metodološka opravila.
- d ♣ Oseba, ki pozna kompleksne procese in želi vedeti, zakaj se cilji dosegajo tako, kot so se včasih.
- e ♣ Oseba, ki skrbi za druge in za vse družbene procese.
- f ♣ Oseba, ki vse ovekoveči in ki skrbi za umetniške naloge ter ima ustvarjalno iniciativo.

13 Kaj za vas pomenijo videoigre?



PRILOGA 2

GAME YOU MODEL – MATRIKA REZULTATOV

Ko strokovnjak izbere vprašalnik, mora slediti nadaljnjim navodilom, da popravi vprašalnik in pridobi čim več informacij za izvedbo naslednjih korakov vodnika.

Matrika temelji na vprašanju na vrstico in 6 odgovorih v 6 različnih stolpcih, kar ustreza 6 profilom (1 profil na vsak stolpec in odgovor).

Strokovni delavec mora vsaki odgovorjeni možnosti dodeliti eno (1) točko, ne glede na to, ali ima vprašanje več odgovorov. Na primer: na vprašanje številka 2 (Kaj najraje počnem med igro?) lahko oseba odgovori samo z 1 (samo umetniške igre). V tem primeru ima oseba le 1 točko v umetniškem profilu. Če pa druga oseba odgovori na ročne in spretnostne igre (profil 1) ter umetniške igre (profil 4), bo ta oseba imela 1 točko v profilu 1 in drugo točko v profilu 2.

GAME YOU MODEL - MATRIKA REZULTATOV

VPRAŠANJE	REALISTIČEN	RAZISKOVALEC	DRUŽBENI	UMETNIŠKI	PODJETNIŠKI	KONVENCIONALNI
1 Ko se dolgočasite in želite igrati video igro, kateri žanr iger bi igrali?	b d e	d e g	c d g h i	g j	a f h k	b e h k
2 Kaj počnete radi, ko igrate?	a	b	d	c	e	f
3 Če bi morali izbrati skupino v kateri se počutite najudobnejše, bi izbrali:	a	b.	d	c	e	f
4 Kaj vam je všeč v igri?	e	a	c	b	f	d
5 Si, kar igraš. Se z tem strinjate? Zakaj?						
6 So vam všeč igre, ki zahtevajo fizične in mehanske sposobnosti? (Uporaba tipkovnice, joystick-a, kontroler, itd.)	a	b	c	c	b	b
7 Kakšne igre igrate najraje?	a	d	c	a	b	e
8 Ko igrate ste radi pozorni na...	c	d	b	a	e	f
9 Če bi svoje življenje pretvorili v igro, kaj bi v njej počeli?	g	e	c d	b	f	a
10 Kaj vam je najbolj všeč v igri?	a g	b	c	d	e	f g
11 Če bi morali izbrati cilj igre bi bil...	c	f	b	e	d	a
12 Če imate med igranjem vlogo, katero bi izbrali?	c	d	e	f	a	b
13 Kaj za vas pomenijo videoigre? (Odprto vprašanje)						



SKUPINSKA DINAMIKA

IME AKTIVNOSTI	LOGISTIČNI KONTROLNI SEZNAM
CILJI	• Lažja logistična ureditev bilateralnega ali skupinskega srečanja. • Zagotoviti učinkovito eksperimentalno in participativno vzdušje za udeležence. • Urediti ustrezen učni prostor, ki bo usklajen z vprašalniki in njihovimi pedagoškimi cilji.
OPIS	Ta praksa je aktivnost, ki jo mladinski delavci lahko opravijo, če nameravajo dinamizirati srečanje z mladimi (odvisno od tega, kaj nameravajo početi in kakšen je posameznik ali skupina). Izvajatelj bo za organizacijo seje uporabil izroček, priložen dejavnosti. Lahko je natisnjen ali pa lahko praktik ustvari praznega na list papirja in nanj napiše svoje ideje in zaključke. Ko izvajatelj vse načrtuje in pripravi, lahko uporabi predlogo tik pred vajo, da preveri, da ni bilo nič pozabljeno. Po aktivnosti se lahko model uporabi tudi za preverjanje, ali so bile logistične odločitve ustrezne ali ali bi izvajatelj moral narediti spremembe in izboljšave za prihajajoče seje. Opozoriti je treba, da lahko izvajatelj poleg vseh danih smernic v tej praksi izbere tudi izvajanje dejavnosti in srečanj na prostem, kjer nekaterih omenjenih tem ni mogoče uresničiti, vendar lahko to prinese dodano vrednost dejavnosti (npr. izvedba dejavnosti na javnem trgu, da jo lahko vsi vidijo, povečanje ozaveščenosti o vašem projektu in spontano sodelovanje).
VELIKOST SKUPINE	To lahko izvede bodisi en izvajatelj sam, bodisi skupina izvajateljev pri organizaciji srečanja.
TRAJANJE	20 min
PROSTOR IN MATERIALI	Priloga, priložena praksi (nahaja se na naslednji strani); pisalo.
IZID UČENJA	Mladinski delavec bo sposoben pravilno izbrati ustrezne prostore za svoje seje spremljanja mladih in ustrezno organizirati prostor, da zagotovi sodelovanje skupine in uspešne rezultate. Mladinski delavec bo imel orodje za redno pregledovanje logistike svojih dejavnosti ter za prilagajanje le-teh, če je potrebno, različnim ciljnim skupinam.



PRILOGE ZA MLADINSKE DELAVCE

KRAJ



Ali je to povezano z običajnim življenjem ali dejanji udeležencev? Ali vedo, kako priti tja? Ali je dostopno peš, z javnim prevozom? Če pridejo z avtomobilom, ali je na voljo parkirišče? Je to zasebni ali javni prostor, tako da se lahko pridružijo tudi lokalne skupnosti?

SOBA



Ali je primeren za velikost skupine? Ali je potrebno udeležence razdeliti v skupine? Ali je prostor dovolj velik za izvajanje metod, ki jih uporabljam? Ali je prostor enostavno najti ob vstopu v stavbo? Itd.

DOSTOPNOST



Ali so vhod, stavba in prostor dostopni? Ali so na voljo rampe, dvigala ali posebni vhodi? Ali elementi v prostoru ali pohištvo ovirajo mobilnost? Ali obstajajo dodatne posebne potrebe, ki bi jih udeleženci lahko imeli za sodelovanje? Itd.

POSTAVITEV



Ali so vsi udeleženci na isti poziciji/nivoju, da se spodbuja interakcija? Ali so stoli razporejeni tako, da se vsi vidijo (npr. v krogu) ali v obliki črke U, če se prikazujejo predstavitve? Itd.

POHIŠTVO



Ali lahko vsi udeleženci sedijo ali imajo površino za pisanje, če je potrebno? Ali potrebujem velike mize za skupinske dejavnosti? Ali je na voljo poseben prostor za odmore, kavo, shranjevanje materialov itd.

TEMPERATURA IN OSVETLITEV



Ali je temperatura v prostoru ustrezna ali obstajajo možnosti za doseganje primerne temperature (npr. ventilator, okna za odpiranje itd.)? Ali ima prostor okna ali naravno svetlobo? Ali so v stenah odprtine/okna, ki bi lahko odprla prostor navzven in motila udeležence? Itd.

OZVOČENJE



Ali lahko udeleženci pravilno slišijo voditelja ali drug drugega? Ali so prisotni zvoki, ki bi lahko motili udeležence? Ali so na voljo zvočniki ali mikrofoni, če je potrebno? Itd.



SKUPINSKA DINAMIKA

IME AKTIVNOSTI	SPOZNAVNE IGRE
CILJI	- Vzpostaviti varen prostor za delo z udeleženci - Prebiti led in vzpostaviti zaupanje med udeleženci - Spoznati drug drugega - Dogovoriti se o pravilih za spoštljivo komunikacijo in svobodo izražanja udeležencev - Raziskati cono udobja udeležencev
OPIS	Ta aktivnost vključuje šest mini-iger, po vsaki pa bo kratka razprava, v kateri se bodo udeleženci morali dogovoriti za eno besedo, ki opiše vsako mini-igro. Nevidna žoga (5 minut) Skupina stoji v krogu in brez besed mladinski delavec iz žepa potegne nevidno žogo ter jo vrže proti enemu od udeležencev. Vsi morajo sodelovati z žogo. Nato bo voditelj spremenil dimenzije žoge in jo začel metati v različne smeri. Nato bo skupina uporabila domišljijo, da nadaljuje in igro zaključi po nekaj minutah. Ključna beseda: Domišljija Zvočna pregrada (5 minut) Celotna skupina se zbere na prostem. Par udeležencev je postavljen tako, da skupina tvori zid med njima. Voditelj vsakemu od njiju zunaj zidu poda sporočilo, ki ga morata glasno izreči. Skupina, ki tvori zid, mora glasno govoriti ali kričati, da prepreči komunikacijo med dvema udeležencema. Ključna beseda: Komunikacija Štetje do 20 (5 minut) Vsi sedijo v krogu. Kateri koli udeleženec lahko začne šteti ali reče številko kadarkoli, cilj pa je šteti od ena do 20. Vendar, če dve osebi hkrati izrečeta številko, se štetje začne znova. Ta mini-igra zahteva, da udeleženci ne le spremljajo skupinsko dinamiko, ampak tudi sodelujejo - z omejeno komunikacijo - da dosežejo cilj. Ključna beseda: Sodelovanje Človeški vozec (5 minut) Ta mini-igra je zabaven način, da člani ekipe skupaj rešijo problem. Vsi naj se zberejo v krogu in primejo za roke osebe, ki niso neposredno poleg njih. Cilj je, da se po tem, ko so vsi prepleteni, odpletejo, ne da bi prekinili verigo. Igro lahko še otežite, tako da omejite govorjenje ali določite časovno omejitev. Potrebujete nekaj prostora za premikanje, saj se bodo udeleženci morali plaziti drug čez drugega. (Ta igra se morda ne priporoča v formalnih okoljih, kjer se člani ne počutijo udobno ob držanju za roke – bodite previdni!) Ključna beseda: Timsko delo



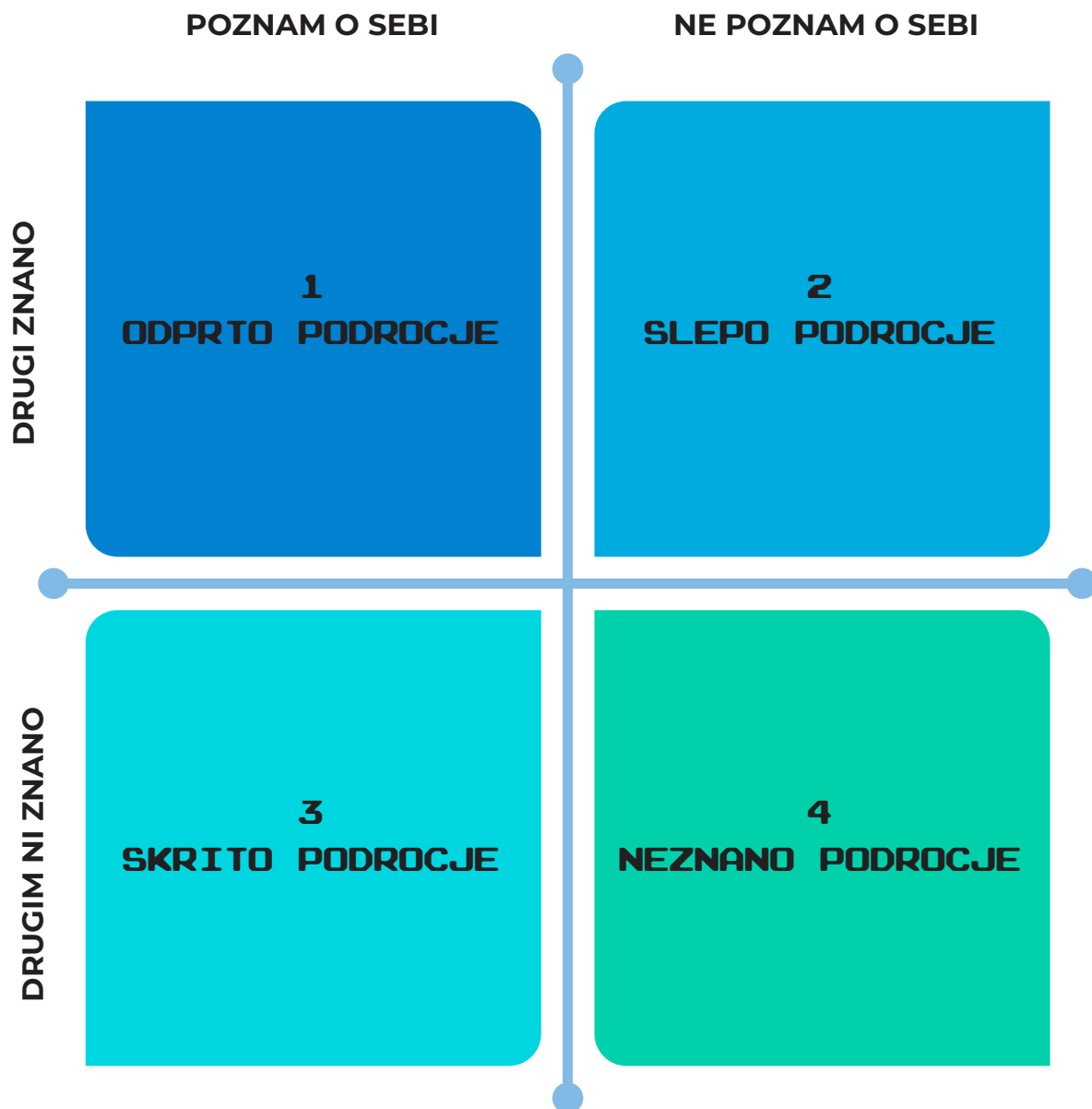
OPIS	Skok zaupanja (5 minut) Eden izmed prostovoljnih udeležencev mora stati na mizi, medtem ko ostali udeleženci stojijo za njim ali njo, pri čemer imajo prepletene roke v parih. Udeleženec na mizi pade nazaj, ostali udeleženci pa ga morajo ujeti. Ključna beseda: Zaupanje Tiha postavitve v vrsto (5 minut) Udeleženci se morajo postaviti v vrsto brez besed po različnih kriterijih, kot so višina, starost ali dolžina članstva v organizaciji, ne da bi spregovorili besedo. Ekipa se bo med seboj bolje spoznala in premagala nenavadno nalogo. Ključna beseda: Organizacija Mladinski delavec bo vodil refleksijo, da zagotovi, da se udeleženci strinjajo glede ustrezne besede ali vsaj ene, ki je povezana z njo. Vsak izmed teh izrazov bo temelj za celotno sejo za skupino in za voditelje, ki bodo vzpostavili pravila za naslednje aktivnosti skupine.
VELIKOST SKUPINE	10-30 oseb
TRAJANJE	30 - 45 min
PROSTOR IN MATERIALI	Velik prazen prostor.
UČNI IZID	Skozi refleksije dinamike mora skupina udeležencev določiti besedo, ki opiše igro in bo pomagala vzpostaviti okolje zaupanja in varnosti za pogovor z mladimi (fizična in psihološka varnost).

SKUPINSKA DINAMIKA

IME AKTIVNOSTI	ODKRIJ SAMEGA SEBE: JOHARIJEVO OKNO
CILJI	- Zavedati se veščin in moči udeležencev. - Spodbujati samozavest udeležencev tako, da jih seznanimo s tem, kako dragoceni so. - Prepoznati slabosti ali veščine, ki bi jih udeleženci morali izboljšati ali razviti za uspešen dostop do trga dela ali dosega sanjskega poklica.
OPIS	Cilj te vaje je, da udeleženec premisli o svojem potencialu, izvede samoanalizo, izboljša komunikacijo, ustvari sinergijo z drugimi udeleženci in se bolje spozna, preden se izpostavi poglobljeni analizi ali se sooči z spletno platformo ali projektnim obrazcem. Za ta namen se priporoča uporaba Joharijevega okna, orodja kognitivne psihologije, ki sta ga razvila Joseph Luft in Harry Ingham. Navodila za izvajanje bo udeležencu dal voditelj: - Natisnite gradivo za to aktivnost. Lahko ga tudi narišete na papir. - Naredite seznam približno 10 veščin ali lastnosti, za katere menite, da vas definirajo tako na osebnem kot profesionalnem področju. - Povprašajte nekaj ljudi iz vašega osebnega in profesionalnega okolja, ki jim zaupate, katere značilnosti in veščine vas po njihovem mnenju definirajo na teh področjih. - Primerjajte oba seznama (vaš seznam in seznam, ki ste ga dobili od drugih). Rezultate razporedite na list papirja in jih kategorizirajte po vrsti: a) Odprto področje: Postavite veščine in lastnosti, ki ste jih prepoznali tako vi kot tudi ljudje, ki ste jih vprašali. To so tiste stvari, ki jih že poznamo in jih drugim prikazujemo: mnenja, občutki, sposobnosti, refleksije itd. b) Slepo področje: Postavite lastnosti in veščine, ki so jih omenili ljudje, ki ste jih vprašali, vendar ne vi. To so tiste lastnosti, ki jih ne poznamo o sebi, vendar jih prepoznajo drugi in jih morda ne priznamo zaradi pomanjkanja samozavesti. c) Skrito področje: Postavite lastnosti, ki ste jih omenili le vi. To so stvari, ki jih prepoznamo o sebi, vendar jih ne prikazujemo drugim, ker se ne počutimo udobno z njimi: prepričanja, mnenja, preference itd. d) Neznano področje: Postavite preostale značilnosti, ki ne spadajo v omenjene kategorije. To so lastnosti, ki jih ne poznamo o sebi. To področje je lahko odprt prostor za dodajanje stvari, ki bi se jih lahko naučili.

OPIS	Za nadaljevanje te aktivnosti lahko sami ali skupaj s soigralci napišete seznam 10 ali 15 veščin, ki bi jih moral imeti "popoln delavec" v vašem idealnem delu. Nato primerjajte rezultate z vašim Joharijevim oknom, da določite, katere značilnosti in veščine že imate, katere bi lahko izboljšali in katere bi morali pridobiti, kar spada v neznano področje.
VELIKOST SKUPINE	Aktivnost se lahko izvede individualno s strani posameznika, čeprav bo za dokončanje aktivnosti potrebna povratna informacija od drugih ljudi.
TRAJANJE	30 - 40 min
PROSTOR IN MATERIALI	Gradivo, priloženo aktivnosti (najdete ga na naslednji strani); pisalo.
UČNI IZID	S to prakso bo mladodtnik pridobil temeljitejše samospoznavanje svojih veščin in kompetenc v povezavi z mnenji drugih ljudi, ne le s svojimi osebnimi zaznavami, ki morda niso objektivne. Udeleženec bo lahko postavil prioritete za izboljšanje in določil načine, kako postati boljši.

NATISNITI ZA MLADEGA DELAVCA





SKUPINSKA DINAMIKA

IME AKTIVNOSTI	GRADNJA MOSTU
CILJI	- Ozaveščanje o cenilni komunikaciji. - Prepoznavanje in izražanje osebnih idej, želja in potreb. - Razvijanje komunikacijskih strategij pri odkrivanju naših osebnih veščin in vedenja v skupinah.
OPIS	Voditelj naj pripravi dva plakata: enega za uvedbo teme komunikacije ekipam in drugega za refleksijo. Podrobne informacije o tem, kako izvesti to obsežno vadbo, so vključene v priponki z opisom metodologije, ki jo je mogoče natisniti. Za gradnjo mostu naj voditelj pripravi dovolj papirja, škarij, lepila, slamic in lesenih nabodal kot gradbenih materialov, odvisno od števila ekip. Prav tako je treba pripraviti kuverte z nalogo in seznamom besedišča za vse ekipe.
VELIKOST SKUPINE	10 – 30 oseb
TRAJANJE	150 min
PROSTOR IN MATERIALI (PRIPRAVA)	Papir, peresa, plakati, markerji, škarje, lepilo, slamice, lesena nabodala, igračka, avto, platišča (pinboards), natisnjena navodila in kodne besede za manjše skupine, kartice za moderacijo, vprašanja za analizo.
UČNI IZIDI	Mlade osebe se bodo soočile s komunikacijskimi težavami in konflikti ter se naučile, kako le te obvladovati samozavestno. Skupine bodo raziskale različne vloge, ki obstajajo v človeških skupinah, in mladi bodo razmišljali o svojem položaju v teh skupinah, kateri vloge jim najbolj ustrezajo in zakaj. Udeleženci bodo prav tako analizirali, kako so različne vloge povezane z resničnostjo na trgu dela.



MATERIALI ZA TISK

Z izvajanjem te metodologije bodo mladi gradili most iz različnih materialov. Za to nalogo morajo biti razdeljeni v manjše ekipe. Vsaka ekipa mora zgraditi različni del mostu. Udeleženci lahko uporabijo tudi kodirane izraze, ki lahko vodijo do morebitnih nesporazumov (po presoji voditelja). Na koncu aktivnosti mora most vzdržati prehod igrarce avta. S to metodo bodo udeleženci analizirali svoje komunikacijske veščine, vedenje v skupini in način integracije v družbeno okolje.



UVOD (10 minut)

Najprej je treba udeležencem predstaviti temo komunikacije. Na plakatni tabli prikažite naslednji dve vprašanji in vodite razpravo o možnih odgovorih z mladimi:

"Zakaj je komunikacija pomembna?"

Na primer:

- Da izrazimo osebne misli, mnenja, ideje, potrebe itd.
- Da se izognemo konfliktom s samozavestnim izražanjem.
- Da nas drugi bolje razumejo in izboljšamo razumevanje drugih.
- Da pojasnimo morebitna nesporazuma.
- Da ustvarimo priložnosti za sodelovanje z drugimi.

"Zakaj je komunikacija lahko še posebej zahtevna v ekipi/skupini?"

Na primer:

- Ker ljudje govorijo različne jezike.
- Ker so ljudje različni in imajo različne osebnosti.
- Ker včasih komunikacijske strategije ne delujejo učinkovito.
- Ker se vedenje lahko spremeni v novem okolju.
- Ker ni dovolj jasno določena vloga nekoga.

Zapišite omenjene točke in dodajte še morebitne druge, če je potrebno.



GRADNJA MOSTU

(60 minut)

Za gradnjo mostu morajo udeleženci delati v ekipah enake velikosti. Zato mora voditelj razdeliti celotno število udeležencev v ekipe, ki jih sestavlja od tri do pet članov.

VELIKOST SKUPINE:	9	12	15	16	20	25
ŠTEVILO MAJHNIH SKUPIN	3	3	3	4	4	5
ŠTEVILO OSEB NA SKUPINO	3	4	5	4	5	5

Vsaka ekipa mora zgraditi določen del mostu, ki bo na koncu aktivnosti povezan z drugimi deli. Za ta namen je treba postaviti dve mizi ali stolu in ju povezati z mostom od ene strani do druge. Za gradnjo lahko uporabite le material, ki je na voljo. Naloga bo uspešno zaključena, če bo igrača avto lahko prešla čez most in če most ne bo podlegel med vožnjo.

Težave pri nalogi: Glede na število delov mostu, ki jih je treba zgraditi, in razdaljo med dvema mizama ali stoloma, se lahko naloga vse bolj oteži. Zato previdno premislite, kakšna naj bo ta razdalja.

NALOGA ZA DELO

Ko je naloga pojasnjena, vsaki ekipi izročite zaprto kuverto. Ta bo vsebovala njihovo nalogo, kodne besede (če je potrebno, seznam besedišč) in pisna navodila. Vsaka skupina je zadolžena za gradnjo določenega dela mostu:



Če je skupno število ekip tri, sta dve ekipi zadolženi za gradnjo stranskih delov mostu, preostala ekipa pa mora zgraditi srednji del. Če je ekip več kot tri, razdelite most na več delov: dve ekipi naj zgradita en stranski del vsaka, preostale ekipe pa naj zgradijo srednje dele mostu, pri čemer je število srednjih delov enako številu preostalih ekip.



Pred začetkom aktivnosti povabite udeležence, naj se zberejo v svojih ekipah, in jim sporočite, da je to pravi trenutek za razjasnitev morebitnih dvomov.

Mini-igra "Gradnja mostu" je sestavljena iz časovno omejenih faz, ki so opisane spodaj. Določitev časovne omejitve je pomembna, da udeleženci razvijejo svoje komunikacijske strategije. Voditelj je odgovoren za spremljanje časa in usklajevanje ekip.

1. FAZA: (5 MINUT): PRVI VTISI IN IZBIRA PREDSTAVNIKOV

Ekipa se razdelijo v različne prostore in razmislijo o načinih, kako lahko zgradijo dodeljeni del mostu z uporabo materialov, ki so jim na voljo (u deleženci ne morajo uporabiti vseh materialov). Poleg tega vsaka ekipa izbere dva predstavnika, ki bosta prisostvovala konferenci v drugi fazi. Le en od teh dveh predstavnikov lahko govori na konferenci, drugi pa lahko samo posluša.

2. FAZA: (5 MINUT): PRVA KONFERENCA

V tej fazi se predstavniki ekip srečajo na skupni konferenci. Skupaj se odločijo, kateri materiali so na voljo in kako jih bodo uporabili, kako bodo različni deli mostu zgrajeni ter kako bodo povezani na koncu. Preostali člani ekip čakajo z gradnjo, dokler se njihovi predstavniki ne vrnejo.

Variacija: Udeleženci lahko prejmejo tabele besed in kod, ki se uporabljajo med konferencami (npr. "levo" pomeni "desno", "ena" pomeni "dve", "trak" pomeni "les", itd.). To lahko privede do zmede, konfliktov in situacij z nesporazumi, s katerimi se bodo morali udeleženci soočiti. Če se to zgodi, mora voditelj zagotoviti, da govorijo samo pooblaščen predstavniki in da udeleženci upoštevajo seznam ključnih besed.

3. FAZA: (10 MINUT): ZAČETEK GRADNJE

Po vrnitvi predstavnikov v ekipe začnejo ekipe graditi svoje dele mostu. Pri gradnji morajo upoštevati dogovore in ideje, ki so bili sprejeti med prvo konferenco. Pomembno je, da različni deli mostu ustrezajo drug drugemu in se bodo lahko povezali na koncu. To bi morali še enkrat preveriti na drugi konferenci. Vsaka ekipa izbere dva nova predstavnika za naslednjo fazo igre.

4. FAZA: (5 MINUT): DRUGA KONFERENCA

Novi predstavniki iz vsake ekipe se ponovno sestanejo, da se pogovorijo o nadaljevanju gradnje mostu. Upoštevajo se enaka pravila kot na prejšnji konferenci. Dodeljeni so enaki vlogi (govornik, opazovalec) in uporablja se isti besednjak in kode.



5. FAZA: (5 MINUT): DOKONČANJE DELOV MOSTU

At this stage, delegates return to their teams. The teams finish building the pieces of the bridge. They have to stick to what was debated in the second conference.

6. ZADNJA FAZA: (5 MINUT): SESTAVLJANJE MOSTU

Nato se vse ekipe zberejo z deli mostu pri mizah ali stolih, ki so bili prej pripravljeni. Ekipa mora sestaviti most in nato z igračo avtomobilom preizkusiti trdnost mostu tako, da jo pelje čez most.



ODZIV POSAMEZNIKOV

(20 minut)

Po skupinski refleksiji sledijo odzivi posameznikov z vprašanji, kot so:

- Kako sem doživel/a izkušnjo vaje "gradnja mostu"?
- Kako sem prispeval/a k svoji ekipi? Kakšne naloge sem imel/a?
- Ali mi je bilo enostavno izraziti svoje misli? Kako sem predstavil/a svoje ideje?
- Ali so drugi udeleženci razumeli moje ideje?
- Ali sem razumel/a ideje drugih udeležencev?
- Ali sem sodeloval/a na konferencah? Če da, ali je komunikacija potekala učinkovito? Če ne, ali sem lahko razumel/a navodila in predloge, ki so jih prinesli udeleženci s konferenc?
- Kaj je zame ključno pri komunikaciji? Kako je to povezano z mojo morebitno poklicno potjo?


4

VZPOSTAVITEV PRAVIL KOMUNIKACIJE

(30 minut)

Ko je posamezna refleksija zaključena, se udeleženci ponovno zberejo v skupini. Vsak udeleženec deli svoje zapisane odgovore na vprašanje: „Kaj je zame bistveno v komunikaciji?“. Kdor želi, lahko deli tudi dodatne misli. Strokovnjak naj pozorno posluša, zapiše točke na plakatno tablo in jih predstavi udeležencem. Udeleženci lahko dodajo še kaj, če menijo, da kaj manjka. Na podlagi zbranih potreb, udeleženci oblikujejo skupna pravila komunikacije v skupini. Ključno je prepoznati raznolikost potreb in doseči dogovor, ki vključuje vse.

Primer: Juliji ni všeč, če se stvari preveč zapletajo. Raje bi, da se neposredno pogovorimo o bistvu. Štefan pa želi, da se vsi vidiki podrobno obravnavajo v mirnem tonu. Raje bi, da se vsa morebitna vprašanja razjasnijo, da so vsi udeleženci na jasnem. Potrebno je najti pravila, ki zadostijo obema potrebama. Na primer, pravilo bi lahko bilo: „Po razlagi naj se vpraša, ali so še kakšna vprašanja. Ta vprašanja se nato rešijo mirno. Hkrati pa naj bodo vsi govorci čim bolj jedrnat. Cilj je, da udeleženci prepoznajo inherentno težavo pri zadovoljevanju potreb vseh.“

Na plakatno tablo zapišite vsa pravila komunikacije, na katerih se je skupina dogovorila, in jih postavite na vidno mesto v prostoru; tako bodo vidna vsem, strokovnjak pa jih bo lahko vedno uporabil med delavnico.

5

EVALVACIJA

(30 minut)

Za oceno pravil komunikacije pripravite označevalnik prostora. Ena stran prostora naj bo označena z "da", druga stran pa z "ne". Udeleženci naj stojijo na sredini prostora in se odločijo, na katero stran se bodo pomaknili glede na naslednje trditve:

- Zadovoljstvo s sprejetimi pravili komunikacije: Ali ste zadovoljni s sprejetimi pravili komunikacije?
- Hitrost doseganja dogovora: Ali smo hitro dosegli dogovor?
- Pomembnost zadovoljevanja potreb vseh: Ali menite, da je pomembno, da so izpolnjene potrebe vseh?
- Uspešnost zadovoljevanja vseh potreb: Ali menite, da smo uspešno zadovoljili vse potrebe?

Za vsako trditev naj udeleženci pojasnijo, zakaj so se odločili za "da" ali "ne" in ali bi želeli dodati še kaj



Nato se z udeleženci pogovorite o komunikaciji v medkulturnih timih, na delovnem mestu ali celo v postopku izbire za zaposlitev, saj je lahko še posebej zahtevna. Prav tako razpravljajte o tem, kako lahko dobra komunikacija deluje:

- Kako bi se lahko spoprijeli z različnimi načini komunikacije, ko smo v tujini in ljudje okoli nas komunicirajo drugače kot smo navajeni?
- Kaj nam lahko pomaga in kaj potrebujemo, da lahko sodelujemo v takšnem okolju?
- Kako lahko izrazimo svoje potrebe, ne da bi pri tem škodovali drugim?
- Kako naj bo komunikacija urejena in izvedena, ko smo v neznanem okolju?
- Zakaj je komunikacija pomembna za zaposljivost?

Zbrane informacije je treba zapisati na plakatno tablo ki jo lahko obesite v prostoru. Tako si lahko udeleženci informacije ogledajo kadarkoli. Prejšnja vprašanja lahko prilagodite glede na pričakovanja strokovnjaka in usmerite v določeno temo (npr. Kako se lotiti iskanja zaposlitve, kako se spoprijeti z novim timom, kako komunicirati s strankami ali v javnih službah, kako poteka komunikacija na spletu itd.).



ZAKLJUČEK

(5 minut)

Na koncu se izvede kratka seja z udeleženci na vprašanje: Kako mi trenutno gre in kaj bi lahko izboljšal(a) na področju komunikacije v skladu s svojimi potrebami in pričakovanji?



PRILOGA 4

TABELE PROFILOV

SKUPINA (HOLLAND)	VEŠČINE	VRSTE IGER	PRIERI IGER	POKLICI	IGRIČARSKA INDUSTRIJA
REALISTIČNI	Pisarniške, tehnične/ročne spretnosti, specifične sposobnosti za razvoj določenih dejavnosti, telesna pripravljenost, ročne spretnosti, pozornost, uporaba strojev, matematične spretnosti	Strategije, uganke, kvizi	Train Sim World, Arma 3, Microsoft Flight Simulator, Euro Truck Simulator, Assetto Corsa Competizione, FIFA, Farming simulator (Simulator igre)	Operaterji v proizvodnji in strojih, skladiščniki in gradbeni delavci, tehniki za nadzor kakovosti, vozniki, mehaniki, električarji	Novinar iger, glavni trener, inženir iger, inženir varnosti, podatkovni znanstvenik, inženir igranja, UX oblikovalec, esports administrator, specialist za prenos
RAZISKOVALEC	Znanje iz znanosti, analitične spretnosti in matematične ter znanstvene sposobnosti, raziskovanje, preučevanje vseh vrst pojavov, abstraktne in ustvarjalne sposobnosti, več intelektualne kot ročne sposobnosti, verbalne in matematične spretnosti	Odpri svet, strategije, uganke	Portal, Limbo, Inside, Trine, Braid, The Witness, Stray, Disco Elysium, Sherlock Holmes, Super Mario, Prince of Persia (Puzzle, Puzzle-Platform in Puzzle-Adventure igre)	Raziskovalci, znanstveniki, fizik, zdravnik, eksperimentalni psiholog, matematik, kemik, biolog, literat, arhitekt, IT strokovnjak, zgodovinar, sociolog, antropolog	Testni igralec, pomočnik trenerja, programer iger, specialist za angažiranost in kulturo v studiu, pisatelj, strokovnjak za zagotavljanje kakovosti, programski inženir
UMETNIŠKI	Umetniške, verbalne, perceptivne in motorične spretnosti, ustvarjalna sposobnost in domišljija za različne umetniške izraze, interpretacija idej, dejstev ali občutkov z osebnega vidika, verbalne spretnosti, perceptivne in motorične spretnosti	Indie in glasba, odpri svet	Minecraft, Garry's Mod, Trailmakers, Dreams, Terraria, Baba Is You, Fortnite (Creative), Planet ZOO, Roblox (Večina Sandbox stil iger)	Pesnik, romanopisec, glasbenik, slikar, risar, kipar, dekorater, igralec, krojač, oblikovalec, učitelj jezika, gledališče, komik, risar stripov, scenograf, grafični oblikovalec	3D umetnik, oblikovalec nivojev, oblikovalec zvoka, grafični oblikovalec, pisatelj zgodbe, animator gibanja, animator, konceptualni umetnik, pisec glasbe, UI oblikovalec
DRUŽBEN	Socialne spretnosti, pomoč in skrb za druge, sposobnost interpretacije in prilagajanja človeškega vedenja ter komunikacija in skrb za druge, pogoste in dolgotrajne medosebne odnose ter sposobnost interpretacije človeškega vedenja in poučevanja	Odpri svet, strategija, timsko igranje, igranje vlog	WoW, Destiny 2, Lost Ark, Old School RuneScape, Guild Wars 2, Final Fantasy XIV, League of Legends, Valorant, CS:GO (Skoraj vse MMORPG igre)	Psihiater, svetovallec, socialni delavec, psiholog, pediater, izobraževalec, učitelj, mladinski delavec, pomočnik v izobraževanju, podporni urad za stranke	Razvijalec likov, PR za podjetje za igre, ustvarjalec vsebin, upravitelj skupnosti, esports komentator, upravitelj družbenih medijev
PODJETNIK	Poslovne spretnosti, vodstvene sposobnosti, management in prodaja, veščine odnosa z drugimi, prepričevanje, prodaja in vodenje, verbalne spretnosti za usmerjanje ali prepričevanje drugih, usmerjanje, nadzor in načrtovanje dejavnosti drugih, zaznavanje motivacij drugih, verbalne spretnosti in inteligenca	Akcija, avanture, igranje vlog, timsko igranje, športi, dirke	SimCity, Rise of Industry, Stardew Valley, RollerCoaster Tycoon, Tropico, Cities: Skylines, Landlord (katere koli Tycoon igre)	Manager, prodajni inženir, politik, producent, promotor, prodajalec, izvršni direktor, vodja oddelka za prodajo, predstavnik iger, producent iger, glasovni umetnik, CEO podjetja za igre, vodja projekta	Vodja prodajnega oddelka, predstavitelj iger, producent iger, glasovni umetnik, direktor podjetja za igre, vodja projekta
KONVENCIONALEN	Pisarniške spretnosti: tradicionalne naloge, velika vrednost ekonomskih vidikov, računanje in administrativne sposobnosti, birokratske veščine in aritmetične spretnosti, rutinsko in sistematično obdelovanje, računanje in administrativne spretnosti	Uganke in kvizi, akcijsko-avanture in igranje vlog	Death Stranding, Uncharted serija, God of War, Witcher, Divinity: Original Sin (Akcijsko-avanture), Ratchet & Clank, Super Mario, Crash Bandicoot, Lego igre (Platformer, Akcijsko-Platformer)	Sekretar, blagajnik, tipist, bančni uslužbenec, finančni uslužbenec, računovodja, analitik proračuna, davčni strokovnjak	Analitik trga iger, marketinški manager, finančni analitik, koordinator dogodkov, koordinator operacij



PRILOGA 5

PREDLOGA ZA VODENJE SEJE REZULTATOV

Ta dokument vsebuje seznam tem, ki bi jih bilo mogoče obravnavati med osebnim srečanjem z mladim osebam po dokončanju orodij samoocenjevanja "Game YOU!". Mladinski delavec bi moral pregledati, katere od naslednjih tem so relevantne in prilagoditi ta seznam svojim pričakovanjem ali potrebam, pri čemer lahko odstrani ali doda nove razdelke po potrebi.

OSEBNI PODATKI MLADE OSEBE V ZVEZI Z MOREBITNO ZAPOSLOTIVJO:

Starost:

Čas v organizaciji:

Izobrazba:

Delovne izkušnje:

Prostovoljske izkušnje:

Želja po geografski mobilnosti:

NAJPOMEMBNEJŠI PODATKI IZ DIAGNOSTIČNEGA PROCESA (ORODJE SAMOOCENJEVANJA/QUESTIONNAIRE):

Glavni profil:

Sekundarni profil:

Druge ugotovljene težave:

Povezane lastnosti, kompetence in spretnosti:

Povezane lastnosti, kompetence in spretnosti:

SPLOŠNA USMERITEV ZA ZAPOSLEJIVOST:

Glavne ugotovljene prednosti:

Najpomembnejša področja za izboljšanje:

Aktivnosti/video igre za krepitev:

Aktivnosti/video igre za razvoj:

Glavni delovni sektor, ki predstavlja njegov/njen cilj:

Drugi sektorji, v katerih bi lahko razvijal/a poklicno kariero:

Typology of occupations in which would fit best:

Vrsta poklicev, v katere bi se najbolje prilegali:

SPECIFIČNA USMERITEV ZA ZAPOS LJIVOST:

Smernice za iskanje potencialnih delovnih mest v bližnjem okolju:

Navodila za iskanje podjetij in zapos litve:

Specifični nasveti za oblikovanje prilagojenega življenjepisa za podjetja v glavnem potencialnem sektorju zapos litve:

Nasveti za pisanje motivacijskega pisma za prijavo na delovno mesto ali za samoiniciativno prijavo:

Navodila za pripravo referenc iz prejšnjih delovnih izkušenj, prostovoljskega dela, šolskega ali športnega okolja itd.:

Smernice za prijavo na zaznano delovno mesto ali za predstavitev samoiniciativne prijave:

SPECIFIČNA USMERITEV ZA ZAČETEK POSLOVANJA (V PRIMERU, DA MLADA OSEBA IZRAZI ZANIMANJE ZA PODJETNIŠTVO):

Kako prepoznati idejo/spretnost, ki bi lahko postala dodana vrednost na trgu:

Najpomembnejše ekonomske, osebne in socialne posledice vodenja podjetja:

Pravni vidiki, povezani z začetkom poslovanja v cilj nem sektorju ali kako oblikovati poslovni načrt in katera orodja lahko pri tem pomagajo:

OPOMBE IN POVRATNE INFORMACIJE Z INDIVIDUALNE SVETOVALNE SEJE Z MLADIM:

PREGLED REZULTATOV PO X ČASOVNEM OBDOBJU V NOVI INDIVIDUALIZIRANI SVETOVALNI SEJI:

Koliko podjetij je identificiral/a znotraj sektorjev/interesnih področij?

Ali je prijavil/a na delovna mesta, ki jih je našel/a?

Ali je našel/a kakšno delovno ponudbo, v katero bi se njegov/njen profil prilegal?

Ali je predstavil/a kakšno samoiniciativno prijavo kateremu koli podjetju?

Če je, kakšno povratno informacijo je prejel/a ob prijavi na delovno mesto ali ob predstavitvi samoiniciativne prijave podjetju?

Drugi vidiki:



PRILOGA 6

SMERNICE ZA USMERJANJE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

PRED ZACETKOM AKTIVNEGA ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Pred začetkom aktivnega iskanja zaposlitve je pomembno razumeti nekatere koncepte in elemente, ki so prisotni v procesu iskanja zaposlitve, vključno z samooceno, motivacijo, načrtovanjem itd., da bi optimizirali iskanje zaposlitve.

Spretnosti iskanja zaposlitve: Spretnosti iskanja zaposlitve so niz znanj, ki posamezniku zagotavljajo prednost in olajšajo ter izboljšajo učinkovitost iskanja zaposlitve. Zato je imeti različne spretnosti iskanja zaposlitve najdragocenejše orodje za iskanje službe, še posebej, ko gre za iskanje službe, ki se popolnoma ujema z izobrazbo, veščinami in poklicnimi težnjami posameznika. Tukaj so nekateri primeri, ki so lahko zelo koristni danes:

- Splošne digitalne kompetence
- Sposobnost iskanja informacij na spletu, še posebej pri identificiranju najširših in najkoristnejših spletnih strani in platform za iskanje delovnih mest
- Sposobnost samoorganizacije in poznavanje orodij, ki lahko pri tem pomagajo
- Uporaba ključnih besed za pridobitev tako splošnih kot tudi specifičnih rezultatov v določenih sektorjih
- Znanje različnih jezikov, da se lahko iskanje razširi na druge države itd.

Strategije iskanja zaposlitve: Ko posameznik obvlada vse spretnosti iskanja zaposlitve, je čas, da jih uporabi za oblikovanje strategij iskanja zaposlitve. Pomembno je razumeti, da so strategije iskanja zaposlitve niz načrtovanja in tehnik, ki se izvajajo za krepitev in učinkovitost procesa iskanja zaposlitve. Imati strategijo iskanja zaposlitve je ključno, saj brez nje lahko postane iskalec zaposlitve izčrpan in zaskrbljen. Tukaj je nekaj primerov strategij, ki so se izkazale za učinkovite:

- Ustvarite privlačen življenjepis: Ker imajo kadroviki pogosto malo časa za pregled vseh prijav, je pomembno oblikovati in napisati privlačen in dobro strukturiran življenjepis. Poleg tega lahko izdelava specifičnega spremnega pisma, ki poudari glavne razloge, zakaj kandidat prijavlja na delovno mesto, okrepi njegovo/njeno prijavo v postopku izbora.
- Začnite omrežno povezovanje: Poraba znatne količine časa za ustvarjanje stikov z ljudmi, ki delajo ali so vključeni v zanimivi sektor, lahko poveča možnosti za pridobitev razgovorov za zaposlitev in celo zaposlitve.

- Uporabite več spletnih oglasnikov za zaposlitev: Prijava na čim več spletnih strani za iskanje zaposlitve, ne le na najbolj priljubljene, lahko poveča število novih delovnih mest, kar lahko pripomore k pridobitvi razgovorov in kasneje delovne pogodbe.
- Iskanje na spletnih straneh podjetij: Iskanje neposredno na spletnih straneh specifičnih podjetij v industriji zanimanja lahko privede do iskanja delovnih mest, ki so objavljena samo na njihovih uradnih spletnih straneh. Pregled spletne strani podjetja lahko ponudi dragocene informacije o podjetju in/ali prostem delovnem mestu, ki so lahko koristne pri prijavi na položaj.
- Bodite na tekočem z aktualnimi trendi in novicami na trgu dela: Branje dnevnih novic o trgu dela je odličen način za pridobitev najrelevantnejših in najnovejših informacij pri iskanju zaposlitve v določenem sektorju in celo pri soočanju z razgovorom za zaposlitev.
- Izpopolnite profile na družbenih omrežjih: Danes je to ključno pri iskanju zaposlitve, še posebej za mlade, ki so morda objavili vsebine, ki bi lahko neposredno vplivale na njihove možnosti za zaposlitev. Namesto tega lahko prikazovanje zdravega življenjskega sloga (šport, zdrava prehrana, čuječnost itd.) ali fotografij, ki prikazujejo kreativne ali pozitivne družbene/okoljske hobije, ustvari dober vtis pri kadroviku.
- Osebna blagovna znamka: Razvijanje spletne osebne blagovne znamke lahko danes pomeni razliko med biti le ena izmed prijav ali izstopajočim kandidatom za delovno mesto. Lahko celo postavite nekoga kot avtoriteto v specifičnem niši ali dejavnosti.
- Obiskovanje sejmov zaposlitve: Sejmi zaposlitve so lahko odlična priložnost za odkrivanje številnih podjetij in spoznavanje z njimi v nekaj urah/dneh ter predstavljajo odličen način za predstavitev kandidata številnim potencialnim delodajalcem.

ISCI PAMETNEJE!

ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Ko so identificirani in razumljeni različni koncepti in elementi, ki sestavljajo proces iskanja zaposlitve, še posebej ob poznavanju spretnosti iskanja zaposlitve in nekaterih dragocenih primerov, ter učinkovitih strategij za mlade pri iskanju zaposlitve, je čas, da vse to postavite v prakso. Zato bodo tukaj predlagane smernice za izvajanje:

- 1.** Usmerite mladega posameznika k identifikaciji in določanju profesionalnih ciljev za kratkoročno in/ali dolgoročno obdobje, ob upoštevanju izobrazbe posameznika in njegovega profila, ki je prikazan skozi orodje za samooceno. Določite obseg mobilnosti, ki je iskalec zaposlitve pripravljen doseči, glede na znanje jezikov in osebno pripravljenost preseliti se v novo mesto, regijo, državo itd.
- 2.** Organizirajte in podprite mlado osebo pri oblikovanju strategije za iskanje zaposlitve, ki mora vključevati dnevne, tedenske in mesečne kakovostne in kvantitativne cilje, ki jih je mogoče meriti, kot je število dejanj iskanja na spletu.
- 3.** Registrirajte osebo v javne agencije za iskanje zaposlitve, glede na potencialna delovna mesta, ki najbolj ustrezajo profilu in poklicnim težnjam mlade osebe. Dopolnilno k temu, jo povabite, da se prijavi na spletne platforme za iskanje zaposlitve in trg dela, kot je LinkedIn.
- 4.** Spodbujajte mladega posameznika, da poišče glavna podjetja v interesnem sektorju, ob upoštevanju obsega mobilnosti, ki je pripravljen doseči, da bi identificiral potencialne delodajalce znotraj svojega interesnega področja.
- 5.** Povejte osebi, naj se poglobljeno raziskuje o specifičnem podjetju, ki jo zanima. To lahko ponudi ključne informacije o tem, kako podjetje deluje, kakšni so njihovi cilji, s kakšnimi strankami sodelujejo itd., ter morebitne potrebe, ki jih lahko mlada oseba izpolni s svojim znanjem in veščinami.
- 6.** Pomagajte mlademu posamezniku strukturirati in razviti prilagojen življenjepis, spremno pismo ter reference (če jih lahko pridobi iz prejšnjih zaposlitev, prostovoljnega dela, od učiteljev itd.) za specifične ponudbe za delo. Pri oblikovanju življenjepisa je treba posebno pozornost nameniti strukturi, kronološkemu vrstnemu redu informacij v vsakem razdelku ter izkoriščanju morebitnih prejšnjih delovnih izkušenj, četudi so bile v drugačnem sektorju. Pomembno je, ker imajo kadroviki včasih na voljo le nekaj sekund za pregled prijave v prvih korakih izbire.

7. Izzovite mladega posameznika, naj se prijavi na ugotovljeno delovno mesto/da naredi samo-prijavo, tako da neposredno kontaktira podjetja iz interesnega sektorja in jim pošlje po elektronski pošti prilagojen življenjepis in spremno pismo, bodisi če je bila najdena specifična ponudba za delovno mesto, bodisi če trenutno ni objavljena nobena prostorska ponudba njihovega podjetja.

8. Pripravite mladega posameznika na morebitni razgovor za zaposlitev, pri čemer upoštevajte socialne in komunikacijske spretnosti, ki so lahko uporabne, pa tudi vsebino, ki jo je možno zahtevati, kot so znanje o trgu, podjetju, delovnem mestu itd. Odličen način za ustvarjanje pomembnega vtisa je, da na razgovor prinesete predlog, ki lahko okrepi določena področja izboljšav, ugotovljena v koraku 5.

9. Po opravljenem razgovoru za zaposlitev spomnite mlado osebo, da je lahko koristno, da po določenem času, če ni prejela odgovora, zaprosi za povratne informacije, saj te informacije lahko pokažejo, kako poteka postopek izbire, in nudijo koristne nasvete za prihodnje iskanje zaposlitve.

10. Bonus: Samostojna podjetnost je možnost, ki jo je vredno upoštevati, saj lahko uresniči sanje! Vendar ima svoje prednosti in slabosti. Če je nekdo zainteresiran za začetek podjetja, naj se ustrezno informira o implikacijah (pravni in administrativni vidiki in zahteve, kako ustvariti poslovni načrt in komunikacijski načrt, kateri orodja, kot so Lean CANVA itd., so dobra za izpolnitev teh nalog itd.).

**OBSTAJAJO RAZLUCNE POTI,
ZA DOSEGO CILJA**

DODATNE INFORMACIJE

Ko je nekdo v procesu iskanja zaposlitve, še posebej mladi, je zelo pomembno ustvariti zdravo rutino, saj lahko to prinese različne pozitivne vplive v zvezi z dobrobitjo in razvojem spretnosti, kar lahko pomeni razliko skozi celoten proces. Na primer, naslednje predlagane navade so nekatere, ki lahko prispevajo k temu:

- **Vadba:** Je ena najučinkovitejših načinov za ohranjanje telesnega in duševnega zdravja, kar lahko pripomore k optimizaciji sposobnosti in zmogljivosti mladega kandidata. Prav tako je dokazano, da je vadba ena najboljših metod za obvladovanje stresa, ki ga lahko vključuje iskanje zaposlitve.
- **Zdrava prehrana:** Imati prehrano, ki vključuje široko paleto hranilnih živil, je odličen vir za najboljše telesne in duševne zmogljivosti.
- **Branje:** Branje je odlična dejavnost za odklop od vsakodnevnega stresa in krepi spomin ter besedni zaklad, kar je koristno pri večini delovnih mest.
- **Pisanje:** Pisanje je odlično orodje za izboljšanje jezikovnih spretnosti, kot so izražanje, ter spodbuja ustvarjalnost in samorazumevanje. To so močni viri pri mnogih delovnih mestih in dejavnostih.
- **Preizkusite nov hobi:** Preizkušanje novih aktivnosti in hobijev, kot so tečaji slikanja ali igranja, lahko pripomore k razvoju novih spretnosti, kot sta grafično oblikovanje ali javno nastopanje, kar je lahko zelo koristno v profesionalni rabi, in hkrati je tudi zelo zabavno!

Te so le nekatere navade, ki lahko pripomorejo k razvoju zdrave rutine, ki lahko pomaga pri iskanju zaposlitve. Kljub temu pa bodite spodbujeni, da poiščete različne navade in aktivnosti ter jih vključite v vsakdanje življenje!

ZDRAV DUH, V ZDRAVEM TELESU

PRILOGA 7 SMDVČ CILJI

	Definicija vsakega SMDVČ cilja	Primer	Prazen prostor
S (SPECIFIČNO)	Cilj mora biti opredeljen s konkretno omejitvijo in jasnim opisom, kaj je treba doseči.	Ustvariti amatersko ekipo za League of Legends z drugimi ljudmi, negledeno nato, ali prihajajo iz istega mesta ali iz različnih držav, ki so zainteresirani za skupno igranje vsaj dvakrat na teden med naslednjim šolskim letom za izboljšanje ekipnih veščin.	
M (MERLJIVO)	Cilj mora vključevati specifično metriko/indikator, ki omogoča oceno stopnje dosežka na kvantitativni način.	Potrebujemo štiri dodatne člane, da dopolnimo petčlansko ekipo. Pridobiti nove veščine vodenja in komunikacije, ki jih lahko uporabimo v resničnem življenju.	
D (DOSEGLJIVO)	Cilj mora biti postavljen znotraj realističnega okvirja, upoštevajoč količino potrebnega truda, težavnost itd.	Vsak igralec ima v tej igri drugačno vlogo, ki dopolnjuje druge člane ekipe, zato je treba najti igralce glede na njihove preference vlog. Vendar je dosegljivo, saj je igranje LOL med mladimi ljudmi po vsem svetu precej razširjeno.	
V (VIRI)	Cilj mora neposredno prispevati k ustvarjanju pozitivnega vpliva na večji cilj.	Cilj prispeva k izboljšanju različnih kompetenc, kot so vodenje, timsko delo, komunikacija, samoorganizacija in uporaba tujega jezika (če ima član ekipe drugačen jezik), ter specifičnih veščin za LOL; vse skupaj je ključno za zaposlitev v e-športni ekipi.	
Č (ČASOVNO DOLOČENO)	Cilj mora imeti razumno časovno omejitev za doseg.	Na voljo sta dva meseca za doseg celotnega cilja: kontaktirati potencialne člane ekipe, vaditi skupaj in preveriti, ali se dobro dopolnjujejo in razumete med seboj, itd.	

GAEYOU!

GAME
OVER

T



GAMEYOU!