KARIERNI PLAC
KARIERNI CENTER ZA MLADE

NOVI PRISTOPI PRI DELU Z MLADIMI NA PODROČJU KARIERNE ORIENTACIJE

Priročnik za strokovne delavce osnovnih šol

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

KARIERNI PLAC
KARIERNI CENTER ZA MLADE

NOVI PRISTOPI ZA DELO Z MLADIMI NA PODROČJU KARIERNE ORIENTACIJE

Priročnik za strokovne delavce osnovnih šol

Brezplačna elektronska izdaja
Avtorici: mag. Ines Gergorić in Petra Založnik
Založnik: Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana
Izdelava slikovnih vsebin delovnih listov priročnika: Petra Založnik
Jezikovni pregled: Tanja Radovič, prof. slov. j. in knj.
Oblikovanje: Art design d. o. o.
Ljubljana, april 2020

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID=304994816
ISBN 978-961-94330-2-7 (pdf)

Priročnik je nastal v okviru projekta Karierni Plac – Karierni center za mlade in je dostopen na spletni strani www.karierniplac.si

Nosilec projekta:

Cene Štupar
Center za izobraževanje Ljubljana

Projektni partnerji:

BSC
Poslovno podporni center Kranj
Regionalna razvojna agencija Gorenjske

z vami od leta 1961
LJUDSKA UNIVERZA KOPER
UNIVERSITÀ POPOLARE CAPODISTRIA

WING

Projekt sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija. Izvaja se v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020.

VSEBINA

PREDGOVOR	4
1. SPREMEMBE NA TRGU DELA	5
2. RAZVOJ IDENTITETE IN POKLICNEGA ODLOČANJA	8
3. KOMPETENCE	11
4. KARIERNA ORIENTACIJA	16
5. SPOZNAVANJE SEBE	20
6. INFORMIRANJE IN RAZISKOVANJE	23
7. NAČRTOVANJE	26
8. UPORABA PRIROČNIKA	29
9. PRVO VIO: 1.–3. RAZRED	32
10. PRVO VIO: AKTIVNOSTI	34
11. DRUGO VIO: 4.–6. RAZRED	52
12. DRUGO VIO: AKTIVNOSTI	54
13. TRETJE VIO: 7.–9. RAZRED	81
14. TRETJE VIO: AKTIVNOSTI	83
VIRI	141

PREDGOVOR

Zaradi hitrih družbenih sprememb in dinamičnega trga dela je potrebno že danes misliti na jutri. Vpeljevanje vsebin karierne orientacije v izobraževalni sistem že od prvega razreda osnovne šole je smiselno in skladno s praksami drugih evropskih držav. Učencem je potrebno zagotoviti celosten pristop k raziskovanju sebe in okolja z namenom načrtovanja poklicne poti.

V 1. do 9. razredu osnovne šole se lahko izvajajo aktivnosti, ki podpirajo in spodbujajo elemente karierne orientacije. S pomočjo spoznavanja sebe in lastnih interesov ter smeri, h katerim stremimo, bomo lažje povezovali informacije, ki jih v šolskem sistemu pridobivamo in jim dali smisel. Osmišljanje vsebin prispeva k življenjski uporabi znanj, ki jih pridobimo v šoli. Ključno je, da učenci pri izvajanju aktivnosti prevzamejo aktivno vlogo in ob podpori učitelja raziskujejo sebe in svet. Učitelj tako prevzame vlogo mentorja in skrbi za ustvarjanje varnega prostora za raziskovanje.

Kontinuirana praksa in dosledno izvajanje aktivnosti s področja karierne orientacije skozi celotno osnovnošolsko obdobje omogočajo učencu informirano odločitev pri izbiri ustrezne šole in načrtovanja poklicne poti. Enkratno izvajanje aktivnosti je le v funkciji senzibilizacije, le načrtno in kontinuirano izvajanje aktivnosti pa nas lahko pripelje do kakovostnih in trajnostnih rezultatov, ki odražajo duh vseživljenjskega učenja.

“Dejstvo je, da smo vstopili v četrto industrijsko revolucijo, ki s seboj prinaša digitalizacijo, avtomatizacijo in robotizacijo ...”

1. SPREMEMBE NA TRGU DELA

Povečana globalizacija in hitre tehnološke, pa tudi demografske spremembe, migracije in razvoj trga dela so v zadnjih desetletjih močno spremenili strukturo potreb po kvalifikacijah v večini držav – ti trendi pa naj bi se nadaljevali tudi v bližnji prihodnosti. Ne spreminjajo se le porazdelitve delovnih mest po panogah in poklicih, ampak tudi narava dela in potrebe po kompetencah na teh delovnih mestih, kar lahko predstavlja izziv. V preteklih desetletjih je prišlo do pomembnega premika v vrstah delovnih mest in načinih dela oziroma zaposlitve. Ustvarjajo se nova delovna mesta, nekatera izginjajo, druga se spreminjajo, itd. Zaradi teh sprememb se spreminja tudi povpraševanje po znanju. Dejstvo je, da smo vstopili v četrto industrijsko revolucijo, ki s seboj prinaša digitalizacijo, avtomatizacijo in robotizacijo, ki posledično močno vplivajo na delovna mesta, dinamiko trga dela in narekujejo prilagajanje vseh vpletenih v ta ekosistem, med drugim izobraževalnih institucij, institucij znanja, podjetij in države. Četrta industrijska revolucija prinaša številne spremembe (razvoj na področju genetike, umetne inteligence, nanotehnologije, 3D-tiskanja in biotehnologije, pametnih sistemov – hiš, tovarn, omrežij ali mest). Te spremembe zahtevajo proaktivno prilagajanje vsakega med nami, saj veliki razvojni koraki pomenijo tudi temeljito preobrazbo večine poklicev. Nekatera delovna mesta bodo namreč ogrožena, obstoječa pa že zdaj potrebujejo spremembe v spretnostih, znanjih in veščinah. Vsi se sprašujemo, katere so kompetence prihodnosti, kaj bo prihodnost glede na spremembe, ki smo jim priča, prinesla. Prihodnost je nemogoče pravilno napovedati. Vendar je čedalje več literature, v kateri se poskuša podati projekcija prihodnosti glede poklicev in kompetenc. Tako McKinsey Globalni Institut ugotavlja, da se bo povpraševanje po tehnoloških, socialno-čustvenih in višjih kognitivnih sposobnostih, kot so ustvarjalnost, kritično razmišljanje, odločanje in kompleksna obdelava informacij do leta 2030 povečevalo. Naraščalo bo tudi povpraševanje na trgu dela po tistih poklicih, ki zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe, medtem ko bodo potrebe po osnovnih kognitivnih in fizičnih ter ročnih spretnostih upadle. Raziskava Svetovnega gospodarskega foruma 2016 poroča o naslednjih desetih kompetencah, ki bodo nujen pogoj za ohranjanje konkurenčnosti na trgu dela.

1. **Reševanje konfliktov**
2. **Kritično razmišljanje**
3. **Ustvarjalno razmišljanje**
4. **Upravljanje s človeškimi viri**
5. **Organizacijske sposobnosti**
6. **Čustvena inteligenca**
7. **Etična presoja in odločanje**
8. **Sposobnost osredotočanja na stranke**
9. **Pogajalske spretnosti**
10. **Kognitivna fleksibilnost**

Spremembe sektorjev in poklicev skupaj s spremembami na obstoječih delovnih mestih pomenijo povečano povpraševanje po medosebnih spretnostih, kognitivnih sposobnostih, storitvah strank in osebnih storitvah, angleškem jeziku in upravljanju. To pomeni, da bodo mladi potrebovali širši nabor kompetenc, da bodo lahko vstopili na trg dela, napredovali pri delu in se prilagodili spremembam.

Za mlade, ki se pripravljajo na vstop ali vstopajo na trg dela, so ključnega pomena spremljanje prihajajočih trendov, razvijanje kompetenc ter prožnost in fleksibilnost pri odločitvah o poklicni poti.

Kompetence so glavna gonilna sila rasti, saj vplivajo na produktivnost dela. So ključnega pomena za vstop mladih na trg dela, dostop do kakovostnih delovnih mest in začetek uspešne kariere (OECD).

Svetovni ekonomski forum ugotavlja, da imajo izobraževalni sistemi ključno vlogo pri pripravi globalnih državljanov in delovne sile na prihodnost zaradi hitrih sprememb na področju zaposlovanja, povpraševanja po novih kompetencah in povečani socioekonomski polarizaciji. Otrokom je potrebno omogočiti razvijanje kompetenc, ki jim bodo v vedno bolj povezanem svetu omogočale sodelovanje z različnimi ljudmi, razumevanje kulturnih nians in uporabljanje tehnologije za nove načine sodelovanja.

Že danes je moč zaznati potrebo po prenosljivih kompetencah, kot so kompetence reševanja problemov, samoiniciativnosti in samomotivacije, opažanja priložnosti, mobilizacije virov in planiranja ter izvajanja aktivnosti za dosego ciljev v večji meri, kot je bilo to v preteklosti. Zaradi nenehnih sprememb sta nujni tudi kompetenci prilagajanja na spremembe in sprejemanja negotovosti. Prav tako je ključnega pomena spodbujanje afinitete do vseživljenjskega učenja in preusmerjanje od učenja zaradi nagrade oziroma doseganja odličnih rezultatov pri opravljanju standardiziranega preverjanja znanja ter dajanje večjega poudarka učenju zaradi pridobivanja znanja in učenja samega. Ključnega pomena je, da to začnemo delati že »danes«, saj nam prav sprememba odnosa omogoča udejanjanje novih in inovativnih praks tudi na področju karierne orientacije.

Poznamo specifične in splošne kompetence. Poleg strokovno specifičnih kompetenc, kot sta na primer oblikovanje tehnologije in analiza podatkov, je ključno, da šole spodbujajo tudi splošne oziroma človeško usmerjene veščine – sodelovanje, empatijo, družbeno zavedanje in globalno državljanstvo, ki otrokom omogočajo oblikovanje prihodnjih družb, ki so vključujoče in pravične. Tudi Evropska mreža za inovacijo v kariernem svetovanju v svojih priporočilih daje velik poudarek na usmerjenost h kompetencam. Poleg kompetenc pa kot ključne dejavnike kariernega svetovanja priporoča tudi visoko stopnjo samoorganizacije, vključevanje tako teorije kot izkustvenega učenja, raziskovalno usmerjeno učenje, reflektivno učenje, mrežno povezovanje, vključevanje informacijsko-komunikacijske tehnologije in poudarek na vlogi učitelja kot svetovalca in mentorja.

V prihodnosti se bomo morali odzivati na dolgotrajne izzive na trgu dela in izobraževanja ter hkrati sprejeti širši pristop pri odzivanju na novejše izzive, ki izhajajo iz vseživljenjskega učenja in dinamike trga dela ter spodbujati razvijanje sposobnosti upravljanja karierne poti za čim bolj učinkovito uporabo lastnih potencialov in človeškega kapitala.

“Oblikovanje identitete je psihološki proces, v katerem se posameznik opredeljuje glede tega, kdo je, kaj ceni, o ciljih in usmeritvah ...”

2. RAZVOJ IDENTITETE IN POKLICNEGA ODLOČANJA

Identiteta je »koherentno in celovito organizirano pojmovanje sebe od drugih različnega posameznika, ki vključuje vrednote, prepričanja, cilje, za katere se je posameznik opredelil, kontinuiranost in istost teh atributov v času ter socialno vzajemnost, kar pomeni, da je pojmovanje sebe podobno, vendar ne povsem enako pojmovanju, ki ga imajo o posamezniku drugi ljudje« (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004). Oblikovanje identitete je psihološki proces, v katerem se posameznik opredeljuje glede tega, kdo je, kaj ceni, o ciljih in usmeritvah, ki so pomembni za njegovo življenje v prihodnosti in tudi glede načinov, kako bo zastavljene cilje uresničil. Identiteta se kot celovit konstrukt ne razvije vse do obdobja mladostništva, torej približno v 11. do 12. letu starosti, saj zahteva razvite spoznavne, sociokognitivne sposobnosti ter precejšnjo mero samostojnosti in socialnih izkušenj. Posameznik s preizkušanjem različnih vlog odkriva tisto, kar je in kar mu ustreza. Sprašuje se, katera vloga, če sploh katera, je tista, ki odraža njegov pravi jaz (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004). Identiteta, ki jo doseže mladostnik, ni statična in nespremenljiva, temveč ima potencial za nadaljnje spreminjanje in dopolnjevanje. Marcia (1980; Zupančič 200; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004) je opredelil *štiri identitetne položaje*, ki niso stopenjsko organizirani, temveč jih določata prisotnost ali odsotnost dveh bistvenih elementov: *krize* – obdobja tehtanja, raziskovanja, preizkušanja alternativ in določanja ter *opredelitve* – osebna investicija v neko dejavnost ali sistem prepričanj, opredeljenost za določene cilje, vrednote.

Razpršen identitetni položaj

Kot navaja Zupančič (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004) so mladostniki v tem identitetnem položaju lahko doživeli nekaj krize, vendar niso v njej in se niso za nič opredelili. Niso namerno raziskovali pomembnih alternativ na nobenem življenjskem področju, na primer na poklicnem področju, področju vrednot ali življenjskega sloga. Mladostnik je neopredeljen in ga opredelitev tudi ne zanima. Ta položaj je pogostejši v zgodnjem mladostništvu, navadno ne vztraja dlje časa ter kaže na normativni razvojni proces. Posameznik ima neko predstavo o vpisu v nadaljnje šolanje, vendar ne ve, katero šolo bi izbral. Težil bo k temu, da se bo imel med šolanjem dobro. Deluje brezskrbno, brezciljno in v svojih dejavnostih ne najde pravega smisla (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Privzeti identitetni položaj

V tem položaju so mladostniki opredeljeni z določenim življenjskim ciljem in vrednotami, ki si jih med preizkušanjem niso izbrali sami, temveč so jih zanje oblikovale druge pomembne osebe v njihovem življenju. Čeprav mladostniki v tem identitetnem položaju niso imeli priložnosti za raziskovanje, ne dvomijo v pravilnost odločitve drugih namesto njih samih, v njihovem imenu ali zanje. Na primer, mladostnik bo trdno odločen, da bo zdravnik, ker je zdravnik tudi oče in si starši želijo, da bi izbral to poklicno pot (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Odloženi identitetni položaj

Ta identitetni položaj predstavlja stanje identitetne krize, v kateri se posameznik še ni ali se je le delno opredelil glede izbire pomembnih področij v svojem življenju. Predstavlja obdobje odloga in čas za tehtanje in preizkušanje različnih življenjskih možnosti, ki najbolj ustrezajo njemu in družbenim zahtevam v njegovem okolju. Mladostnik v tem času ugotavlja, kaj hoče v življenju, katere cilje bi rad dosegel, zakaj in kako naj jih uresničuje. Razmišlja, išče informacije in preizkuša različne vloge. Ima težnjo po tem, da se opredeli, vendar še nima zadovoljivega dogovora na vsa ta vprašanja. Večkrat lahko spremeni svoje mnenje, prepričanja in vedenje. Na primer, mladostnik se zanima za več sorodnih področij, zbira informacije na informativnih dnevih, vendar če bi se mu ponudila boljša priložnost, ki bi bila povezana z njegovimi interesi, bi razmislil o tej (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Doseženi identitetni položaj

Razvije se iz odloženega identitetnega položaja in sledi krizi. Mladostnik je preizkušal različne vloge, zbiral podatke, na podlagi katerih se je odločil, kaj mu ustreza in kaj ne, ter se sam opredelil za različne življenjske cilje in vrednote. Izoblikoval je jasne cilje glede svoje sedanjosti in prihodnosti. Svoje sedanje poklicne odločitve ne bi bil pripravljen opustiti, če bi se mu ponudilo kaj boljšega. Na primer, mladostnik je po daljšem časovnem obdobju pretehtal svoje interese in kompetence, pridobil informacije od različnih ljudi, se posvetoval s kariernim svetovalcem, na informativnem dnevu obiskal srednji šoli, ki ga zanimata ter se odločil za poklicno smer (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Ker razvoj identitete poteka na različnih življenjskih področij, ni nujno, da med posameznimi področji ali znotraj njih poteka skladno. Običajno se posamezniki najprej identificirajo na podlagi telesnih značilnosti, spola, nato socialnih veščin, pripadnosti socialnim skupinam, osebnostnih značilnostih, psihosocialne prilagojenosti, poklicnih izbir, dosežkov, politične in religiozne usmeritve, vrednot in življenjskih filozofij (Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Pri načrtovanju in izvajanju aktivnosti je pomembno, da poznamo razvoj identitete in identitetnih položajev, saj lahko predvsem v tretjem vzgojno-izobraževalnem obdobju lažje usmerjamo učence pri spoznavanju samega sebe, iskanju informacij in raziskovanju ter opredelitvi poklicnih ciljev in načrtovanju korakov za njihovo doseganje.

“Kompetence so posameznikove sposobnosti za uporabo znanja in drugih zmožnosti in so ključne za uspešno in učinkovito opravljanje dela ...”

3. KOMPETENCE

Pojem kompetenc je prvi opredelil David McClelland z delom *Testing for Competence Rather than Intelligence* leta 1973. McClelland je že takrat ugotovil, da je uspešnost posameznikovega delovanja odvisna od njegovih kompetenc, izraženih v vedenju, in ne samo od njegove inteligentnosti. Boyatzis (1982) je razširil opredelitev pojma *kompetenca* in ga definiral »kot notranjo značilnost posameznika, ki je vzročno povezana z nadpovprečno storilnostjo na delovnem mestu, njeni sestavni deli pa so: motivacija, sposobnosti, samopodoba, znanja in veščine ter socialne vloge posameznika«. Gre za definicijo, s katero se večina strokovnjakov strinja še danes. Boyatzis (1982) razlikuje med zahtevanimi in dejanskimi kompetencami. Pri tem se zahtevane kompetence nanašajo na elemente oziroma naloge delovnega mesta, ki jih mora posameznik kompetentno opravljati, medtem ko so dejanske kompetence značilnosti posameznika, ki mu to kompetentnost omogočajo. Iz tega lahko sklepamo, da kompetenc ne moremo neposredno opredeliti, opisati in analizirati, temveč to lahko naredimo samo na podlagi posameznikovega vedenja. Tako razumevanje kompetenc potrjuje dejstvo, da je posameznikovo vedenje posledica njegovih kompetenc.

Kohont (2005) pravi, da je kompetenca več kot sposobnost uporabe praktičnega znanja. Meni, da gre za celoto med seboj povezanih sposobnosti, znanj, motivacije, samopodobe in vrednot, kar posameznik zna, hoče in zmore uspešno uporabiti v dani situaciji. Oseba namreč lahko veliko zna, vendar ni nujno, da ta znanja uporablja v praksi, ker morda ni razvila ustreznih veščin. Pri kompetencah je ključnega pomena posameznikova zmožnost, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih in nepredvidljivih situacijah. Kompetence so lahko tudi odgovori na vprašanja, kaj mora človek obvladati, kakšne morajo biti njegove veščine in spretnosti, kako se mora obnašati ipd., da bi določeno nalogo opravil v skladu z vnaprej zastavljenimi standardi (Gruban, 2005).

Na splošno bi kompetence lahko opredelili kot obseg znanj in izkušenj, različnih sposobnosti in veščin, osebnostnih lastnosti (npr. značajske lastnosti, motiviranost, vrednote ipd.), ki omogočajo uspešno in učinkovito opravljanje delovnih nalog.

KOMPETENTNOST

Kohont (2005) loči med pojmoma *kompetenca* in *kompetentnost*. Kompetence so posameznikove sposobnosti za uporabo znanja in drugih zmožnosti in so ključne za uspešno in učinkovito opravljanje dela ali odigravanje vloge v poslovnem procesu ter zagotavljajo delovni uspeh. Kohont (2005) meni, da so kompetence skupek znanja, sposobnosti, samopodobe, motivacije in vrednot, ki jih posameznik zna, zmore in hoče uspešno uporabiti glede na okoliščine in kontekst dane situacije. ***Kompetentnost*** pa se nanaša na posameznikovo zmožnost uspešnega opravljanja določenih nalog oziroma določenega dela. O posameznikovi kompetentnosti ali nekompetentnosti lahko govorimo takrat, ko je celotna slika postavljena v realen okvir socialnega in fizičnega okolja, znotraj katerega posameznik opravlja neko nalogo (Kohont, 2005).

Pojem *kompetentnost* veliko avtorjev deli v dve kategoriji: vedenjske in delovne kompetence. *Vedenjske* kompetence vključujejo lastnosti, ki prispevajo k učinkoviti delovni izvedbi in temeljijo na vedenju, medtem ko **delovne** kompetence vključujejo specifične spretnosti in sposobnosti in pri delu omogočajo, da bo dosežek skladen s specifičnimi standardi.

VRSTE KOMPETENC

Ko govorimo o delitvi kompetenc, je potrebno biti pozoren na naslednje ključne dejavnike (Zupančič, 2009):

- kompetenca je odvisna od konkretne delovne naloge, udeležbe drugih sodelavcev, značilnosti in zahtev situacije oziroma okolja. To pomeni, da jo lahko proučujemo le v okviru določenega dela ali posameznikove delovne vloge in organizacije, v kateri opravlja delo;
- kompetenca pozitivno korelira z večjo uspešnostjo;
- kompetenco lahko opišemo skozi specifična vedenja, ki jih opazimo pri opravljanju nekega dela.

Kohont (2005) loči kompetence po ravneh in dimenzijah. Razvrstitev kompetenc po ravneh je navedena v nadaljevanju.

- **Temeljne ali splošne kompetence:** te posamezniku omogočajo opravljanje katerega koli dela. Nimajo posebne vrednosti, če posameznik ne razvije specifičnih kompetenc.
- **Delovno specifične kompetence:** te so specifične za posamezna delovna mesta ali opravila. Skupne so pripadnikom podobnih delovnih mest in so zato na drugih delovnih mestih nepomembne.
- **Organizacijsko specifične kompetence:** te izhajajo iz poslanstva, vrednot in strategije organizacije, v kateri posameznik dela. Kažejo, kako uspešen je posameznik v organizaciji.

V skupino temeljnih oziroma splošnih kompetenc spadajo tudi ključne kompetence za življenje. To so tiste, ki pripomorejo k uspešnosti življenja in delovanja družbe, prispevale naj bi k blaginji celotne družbe. Gre za temeljne lastnosti in zmožnosti, ki članom družbe pomagajo preživeti in normalno živeti. Evropski parlament in Svet Evropske unije sta konec leta 2006 sprejela evropski okvir ključnih kompetenc za življenje. Ta prvič na evropski ravni opredeljuje in določa ključne kompetence, ki jih državljani potrebujejo za svojo osebno izpolnitev, socialno vključenost, aktivno državljanstvo in zaposljivost v družbi znanja. Države članice Evropske unije bi morale preko sistemov začetnega izobraževanja in usposabljanja poskrbeti za spodbujanje razvoja teh kompetenc pri vseh mladih, hkrati pa bi njihova ponudba izobraževanja in usposabljanja za odrasle vsem odraslim morala zagotoviti dejanske priložnosti, da se teh kompetenc naučijo in jih vzdržujejo (Kompetence (Kadrovsko področje), b. d.).

Evropski okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje določa osem ključnih kompetenc.

1. Razumevanje v maternem jeziku
2. Sporazumevanje v tujih jezikih
3. Matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji
4. Digitalna pismenost
5. Učenje učenja
6. Socialne in državljanske kompetence
7. Samoiniciativnost in podjetnost
8. Kulturna zavest in izražanje

Nekateri avtorji, kot je na primer Kohont, pa razvrščajo kompetence tudi po dimenzijah (Kohont, 2005).

- Pričakovane kompetence: ključne kompetence, ki jih za uspešno in učinkovito opravljanje nalog od posameznika pričakuje organizacija (organizacijske ali delovno specifične kompetence).
- Dejanske kompetence: posameznikove kompetence, ki mu omogočajo uspešno delovanje v organizaciji, v kateri dela. Te kompetence lahko opišemo in merimo.
- Stopnjevalne ali razlikovalne kompetence: opisi ravni kompetentnosti posameznika v organizaciji, v kateri dela. Namen stopnjevalnih kompetenc je razlikovanje med posamezniki. S pomočjo njih se lažje definira, v čem je razlika med povprečnimi in uspešnimi delavci.
- Opisne kompetence: te zajemajo vrednost in standarde opravljanja dela v določeni organizaciji oziroma ubesedeno opredelitev posamezne kompetence.

Stare (2005) še bolj specifično nadaljuje delitev kompetenc, in sicer pravi, da delovno kompetenco sestavljajo spodaj naštete kompetence.

- **Strokovna kompetenca:** ta se nanaša na posameznikovo poklicno izobrazbo, znanje in sposobnosti ter na poznavanje metod dela, ki so posamezniku v pomoč. Strokovno kompetenco se lahko izboljša z izobraževanjem (razvoj spretnosti in znanja).
- **Socialna kompetenca:** ta zajema posameznikove sposobnosti verbalne in neverbalne komunikacije, sodelovanje v skupini, reševanje konfliktov, vodenje, komuniciranje v tujih jezikih, sposobnost delovanja oziroma poslovanja v različnih kulturah ipd. Socialno kompetenco se lahko izboljša s pomočjo različnih metod, ki spodbujajo komunikacije in kooperativnost.
- **Osebnostna kompetenca:** ta se nanaša na posameznikovo sposobnost odkritega in pozitivno naravnanega pristopa do sodelavcev ter sodelovanja z njimi. Osebnostna kompetenca se prav tako nanaša na posameznikovo sodelovanje s sodelavci, na samostojno in odgovorno oblikovanje delovnih ciljev, potek dela, identificiranje lastnih prednosti in primanjkljajev, konstruktivno sprejemanje kritike, odkrivanje novega, odgovornost za lastna dejanja ipd. Osebnostno kompetenco se lahko razvija s pomočjo ukrepov, ki spodbujajo in razvijajo sposobnost lastnega zaznavanja in refleksije ter obdelujejo motivacijske in čustvene vidike razvoja človeških virov (npr. organizacijske vrednote, organizacijska kultura).

Obstaja tudi delitev na vidne in nevidne kompetence.

- **Vidne ali opazne kompetence:** te je razmeroma lahko razvijati z izobraževanjem in urjenjem (znanje, veščine, spretnosti).
- **Nevidne ali skrite kompetence:** tiste, ki jih je nekoliko težje razvijati z izobraževanjem (lastnosti, vedenja, vrednote, prepričanja).

V šolskem okolju se v učnem procesu razvijajo tako osebnostne kot socialne kompetence učencev. Te postavljajo tudi temelj za razvoj strokovnih kompetenc, ki jih bodo učenci nadgrajevali s pridobivanjem strokovno specifičnih kompetenc na področju izbrane poklicne poti.

V nadaljevanju so navedeni opisi kompetenc, katerih razvoj spodbujamo pri učencih z aktivnostmi v tem priročniku.

KOMPETENCE KOMUNICIRANJA

Učenec je sposoben prilagajanja terminologije in jezika značilnostim in potrebam sogovornika. Sposoben je izražanja informacij na premišljen način. Pojme, dejstva, ideje in občutke razumljivo posreduje in razlaga s pomočjo besed, številk.

KOMPETENCA PREPOZNAVANJA PRILOŽNOSTI

Učenec prepozna in oceni priložnosti v okolju ter vzpostavlja nove smiselne povezave in prepozna potencial v določenih informacijah, dogodkih in situacijah.

KOMPETENCA ISKANJA INFORMACIJ IN VIROV

Učenec je sposoben iskati informacije, ki jih potrebuje za reševanje problema, in najbolj primerne vire za iskanje informacij. Razume informacije, predstavljene v različnih oblikah, jih dopolnjuje ter ločuje med ustreznimi in neustreznimi informacijami. Hitro ugotovi, katere podatke in informacije potrebuje za uspešno rešitev problema ali delovne naloge.

KOMPETENCA PRESOJANJA INFORMACIJ

Učenec je sposoben določiti globlji pomen izraženega oziroma uvida v smisel. Išče pomen, strukturira neznano področje z namenom večje obvladljivosti in odločanja. Razume implikacije novih informacij, rešuje trenutne in prihajajoče probleme, ustrezno presoja.

KOMPETENCA PREVZEMANJA INICIATIVE

Učenec sam ugotovi in prepozna situacije, v katerih je potrebno aktivno delovati. Sam išče najboljše načine za dosego ciljev. Aktivno daje pobude in predloge za izboljšave ali reševanje problemov.

KOMPETENCA ANALITIČNEGA IN KRITIČNEGA RAZMIŠLJANJA

Učenec je sposoben razstavljati celoto v sestavne dele in združevati sestavne dele oziroma pojme v celoto. Tehta dejstva in argumente za in proti, ločuje med dejstvi in mnenji ter je sposoben primerjati dejstva in kritičnega mišljenja.

KOMPETENCA NAČRTOVANJA IN OBLIKOVANJA CILJEV

Učenec si je sposoben zastaviti realne, jasne in dosegljive cilje, skladne s svojimi vrednotami, pri čemer jih lahko razdeli na manjše cilje. Spremlja doseganje cilja in ugotavlja morebitne zastoje ali ovire ter jih s pravočasnim ukrepanjem odpravlja.

KOMPETENCA KREATIVNOSTI

Učenec se je zmožen domisliti številnih nenavadnih in domiselnih idej na specifično temo ali situacijo. Usmerjen je v izboljšave, prepoznava priložnosti v okolju in se je zmožen domisliti ustvarjalnih načinov reševanja konkretnih problemov.

KOMPETENCA MEDOSEBNE KOMUNIKACIJE IN SODELOVANJA

Učenec razvija konstruktivne in kooperativne (sodelujoče) odnose z drugimi. Pravočasno posreduje relevantne informacije drugim. Pripravljen je deliti svoje znanje in pomagati.

KOMPETENCA SPREJEMANJA RAZLIČNOSTI

Učenec se zaveda razlik in značilnosti drugih ter jih opazi, sprejema in se nanje odzove s strpnostjo in spoštovanjem. Vzpostavlja spoštljiv odnos in išče skupne točke. Izkazuje občutljivost na posebnosti drugih.

KOMPETENCA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Učenec prevzema odgovornost za lasten razvoj, išče in izkorišča razvojne priložnosti. Spremlja razvoj, trg dela, razvija svoje kompetence z udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih.

“Karierna orientacija se nanaša na sistematično in dosledno razvijanje kompetenc spoznavanja samega sebe, iskanja informacij za informirano odločanje, izbire poklicne poti in načrtovanja ter vodenja kariere.”

4. KARIERNA ORIENTACIJA

Law in Watts (2003) sta leta 1977 izdala knjigo o kariernih smernicah *Šole, kariera in skupnost: študija nekaterih pristopov kariernega izobraževanja v šolah*, ki je podrobno predstavila njihov znan model DOTS. Predstavila sta štiri ključne elemente karierne orientacije:

1. **učenje odločitev:** učenci razvijajo veščine odločanja;
2. **zavedanje o priložnostih:** ob strokovni podpori izkusijo in spoznajo svet dela, potencialne priložnosti, zahteve in odgovornosti, ki jih bodo morali izpolniti;
3. **učenje prehoda:** ob strokovni podpori razvijajo samozavedanje in spretnosti, upravljajo prehode v odraslost, razvijajo mehke veščine, ki jim bodo pomagale, da vstopijo in uspešno krmilijo v svetu dela;
4. **samozavedanje:** zavedajo se podobnosti in razlik v primerjavi z drugimi, spoznavajo svoje kompetence in omejitve, raziskujejo interese in vrednote.

Za namene priročnika, ki je pred vami, bomo upoštevali elemente karierne orientacije, ki smo jih strnili v področja *Spoznavanje samega sebe, Informiranje in raziskovanje* ter *Načrtovanje in oblikovanje ciljev*. Elementi so bolj podrobno predstavljeni v naslednjih poglavjih.

Karierna orientacija se namreč nanaša na sistematično in dosledno razvijanje kompetenc spoznavanja samega sebe, iskanja informacij za informirano odločanje, izbire poklicne poti in načrtovanja ter vodenja kariere. To pomeni, da oseba:

- na podlagi poznavanja lastnih vrednot, interesov, sposobnosti, osebnostnih lastnosti in ciljev zna poiskati informacije o kriterijih, zahtevah in značilnostih najbolj ustreznega sistema izobraževanja ali drugega načina pridobivanja kompetenc za doseganje želenega poklica;
- informirano sprejema odločitve o lastnem izobraževanju in usposabljanju, izvajanju aktivnosti za doseganje zastavljenega cilja ter ohranja prožnost ob spreminjajočih se dejavnikih, povezanih s poklicno odločitvijo, v smislu prehajanja med izobraževalnimi programi, spremljanja dinamike trga dela in dogajanja v svetu;
- zna ustrezno načrtovati, opredeliti cilje in korake za doseganje teh ciljev ter ustrezno prilagajati korake za doseganje ciljev ob spremembah in učinkovito premaguje ovire na poti do cilja.
- sledi zastavljenim ciljem in upravlja kariero glede na lasten razvoj in dogajanja v svetu.

Posamezniki so si na področju izbire poklica in kariere različni. Nekateri že v zgodnjem otroštvu kažejo močne preference za določena področja, nekateri potrebujejo številne izkušnje, da ugotovijo, katero področje jim je najbolj zanimivo, nekateri pa najdejo področje, ki jih veseli in v katerem so uspešni, šele pozneje v življenju.

Vloga kariernega svetovalca v osnovni šoli je podpora učencem na področjih, kot so spodbujanje spoznavanja samega sebe, raziskovanje področij, interesov, močnih kompetenc, in omogočanje učenja o tem, kako lahko iščejo informacije, raziskujejo, oblikujejo podporno mrežo in tudi načrtujejo cilje in aktivnosti.

Pomembno je, da učitelji in drugi strokovni delavci učencem že od prvega razreda omogočajo prostor in čas, da sami raziskujejo svoje interese, se spoznavajo v odnosu do sebe, sošolcev, avtoritet in okolja. Izkušnje, ki jih pridobijo z različnimi aktivnostmi, spodbujajo samorefleksijo, razmišljanje o dejavnikih, ki jim bodo v prihodnosti zaznamovali življenje.

Izbira poklica namreč ni več statična, ampak dinamična in spremenljiva, kot je okolje, v katerem odraščajo nove generacije. Pripravljenost na prilagajanje, učenje in oblikovanje novih priložnosti ter rešitev je tisto, kar bo učencem v prihodnosti omogočalo uspešno krmiljenje na področju izbire kariere in razvoja. Glede na hitre spremembe tako na področju razvoja tehnologij kot na področju trga dela in strukturnih sprememb v družbi, je težko predvideti, kateri poklici bodo obstajali v prihodnosti. Poleg tega so meje med poklici bolj zabrisane. Viden je premik k iskanju določene kombinacije kompetenc za opravljanje določenih nalog. Nadalje so se oblike zaposlovanja spremenile, kar omogoča različno dinamiko opravljanja dela in zagotavljanja rešitev za naročnike. Prejšnje generacije nimajo natančnega recepta za uspešno krmiljenje na trgu dela in načrtovanja kariere, saj so spremembe tako hitre, da tisto, kar je veljajo za prejšnje generacije, ni več veljavno za prihodnje. Kompetenci obvladovanja negotovosti in hitrega prilagajanja sta zato še toliko bolj pomembni.

Karierna orientacija pa se v osnovni šoli običajno bolj aktivno začne izvajati v 8. razredu. Pomembno je, da karierna orientacija ne predstavlja le informacij o poklicih, kariernih poteh in informacij o srednjih šolah. Karierna orientacija naj zajema še veliko več. To naj bo proces, v katerem učenci spoznavajo sebe, kako se odzivajo, v čem so dobri, katere so njihove prednosti in interesi. Prav tako naj bo to za njih proces raziskovanja, pridobivanja izkušenj, doživetja uspeha in neuspeha ter urjenja zaznave od koga in kdaj potrebujejo pomoč ter podporo.

Iz sedanjega izvajanja aktivnosti karierne orientacije v osnovnošolskem prostoru je razviden obstoj splošne domneve o tem, da so ključne odločitve glede poklicne poti sprejete na koncu obveznega šolanja. Vendar se posamezni koraki karierne orientacije lahko začnejo že zelo zgodaj v življenju, na primer spoznavanje sebe in informiranje, a se raven zahtevnosti spreminja skozi čas. Kompetence načrtovanja in vodenje kariere nosimo s seboj skozi življenje. Hall (1976; Beck in La Lopa, 2001) definira kariero kot »posamezno zaznano zaporedje stališč in vedenj, povezanih z delovnimi izkušnjami in dejavnostmi v celotnem obdobju človekovega življenja«. Odločitve o karierni poti se ne končajo z vpisom v šolo ali pridobitvijo prve zaposlitve, temveč se nadaljujejo skozi celotno delovno življenje posameznika.

VLOGA PEDAGOŠKEGA STROKOVNEGA DELAVCA

Pomembno vlogo pri uresničevanju načel inovativne karierne orientacije v praksi ima vsekakor tudi spremenjena vloga svetovalnega delavca in drugih pedagoških strokovnjakov, ki so vključeni v proces karierne orientacije. Sodobna spoznanja pedagoške strokovne delavce v procesu karierne orientacije spodbujajo k zavzemanju novih in morda tudi še nepoznanih vlog. Harisson in Killon (2007) navajata deset različnih vlog, ki jih imajo pedagoški strokovni delavci v 21. stoletju:

Proces karierne orientacije bo lahko potekal na inovativen način, če bo inovativna in drugačna tudi drža in vloga pedagoških strokovnih delavcev, ki jo zavzemajo tako v razredu, kot tudi v procesu karierne orientacije. Ključen je premik v smeri od »tistega, ki ve« (»from sage on the stage) v smer »vodnika in mentorja«, ki učencu stoji ob strani (»to guide on the side«). Ta preobrat tako pedagoške strokovne delavce povabi k soustvarjanju, odprtosti za drugačno vodenje procesov, upravljanju z negotovostjo, spodbujanju ustvarjalnosti, divergentnega razmišljanja itd. V procesu karierne orientacije je zato ključnega pomena, da je pedagoški strokovni delavec na eni strani dobro opremljen z veščinami empatičnega poslušanja, postavljanja vprašanj, vodenja procesa, usmerjanja in svetovanja, na drugi strani pa je zaželeno tudi osnovno poznavanje področja karierne orientacije.

Zavzemanje novih vlog pedagoških strokovnih delavcev v procesu karierne orientacije tudi učencem omogoča, da v proces kariernega svetovanja vstopajo na nov in drugačen način. Dodana vrednost za učence je, da:

- so aktivno vključeni v proces karierne orientacije in imajo resnično možnost, da se spoznavajo, so informirani in načrtujejo svoj lastni karierni razvoj,
- soustvarjajo vse faze karierne orientacije,
- imajo možnost razvijanja in krepitve različnih kompetenc in socialnih veščin, ki jih potrebujejo tako za učenje v šoli kot tudi za življenje in pozneje za trg dela,
- so bolj motivirani za lasten karierni razvoj,
- so v procesu karierne orientacije lahko ustvarjalni in čutijo, da imajo iskreno podporo odraslih za lastno karierno načrtovanje in odločanje.

Literatura za področje karierne orientacije in kariernega svetovanja ponuja bogato teorijo in tudi metode ter tehnike za izvajanje aktivnosti na tem področju. Za premik iz teorije v prakso je pomembno začeti in kontinuirano izvajati aktivnosti tudi v razredu. Tudi če gre za kratko uvodno vajo, bo spodbujanje k raziskovanju sebe, iskanju informacij in načrtovanju pripomoglo k bolj informirani odločitvi o poklicni poti učencev.

“Spoznavanje sebe se nanaša na raziskovanje nas samih. Skozi samorefleksijo, preizkušanje, interakcijo z drugimi ljudmi si poskušamo odgovoriti na vprašanja, povezana z nami.”

5. SPOZNAVANJE SEBE

Spoznavanje sebe nam omogoča, da usmerjamo iskanje informacij in mobiliziramo vire pri iskanju priložnosti na področju ustrezne karierne in poklicne poti v smeri, ki bo usklajena z nami in nam bo omogočila, da izkoristimo svoje potenciale.

Spoznavanje sebe se nanaša na raziskovanje nas samih. Skozi samorefleksijo, preizkušanje, interakcijo z drugimi ljudmi si poskušamo odgovoriti na vprašanja, povezana z nami. Ugotavljamo, kdo smo, katere vloge zavzemamo, kaj nam je v življenju pomembno, kakšna so naša stališča in katera prepričanja o sebi, drugih in svetu imamo, kako se ta prepričanja odražajo v našem življenju in naših mislih, čustvih in dejanjih. Gre za odkrivanje, kakšni smo, kaj je za nas značilno, od zunanjega videza do osebnostnih lastnosti. Gre tudi za odkrivanje lastnih interesov, kaj nas veseli, iskanje smisla in zakaj počnemo določene stvari ter kako želimo živeti življenje.

Pri spoznavanju sebe gre tudi za spoznavanje naše osebnosti in izgradnjo samopodobe. Musek našo *osebnost* poimenuje kot skupek vseh duševnih, vedenjskih in telesnih značilnosti, ki tvorijo relativno trajno in edinstveno celoto (Musek, 1993). *Samopodoba*, ki jo Kobalova (2000) definira kot »organizirano celoto lastnosti, potez, občutij, podob, stališč, sposobnosti in drugih psihičnih vsebin«, pa ima tudi vrednostni vidik, to je *samospoštovanje*. Pri samospoštovanju ugotavljamo, kaj cenimo pri sebi, kakšno vrednost pripisujemo določenim aspektom sebe. Čeprav je samopodoba miselna slika, ki je precej odporna na spremembe, se spreminja in razvija skozi celotno življenje. Lahko rečemo, da v svojo sliko o sebi zlagamo manjše slike, ki kažejo, kako se vidimo, kako nas vidijo drugi, kako dojemamo, da nas vidijo drugi, in kako dojemamo, da vidimo sami sebe.

Naš referenčni okvir, ki temelji na prepričanjih, ki jih imamo o sebi, drugih in svetu, usmerja in uravnava ter obarva dogajanja znotraj in okoli nas. Skozi njega interpretiramo in vrednotimo sami sebe, druge ljudi in tudi vse, kar se v našem okolju in svetu dogaja. Referenčni okvir je tesno povezan z našim vrednostnim sistemom. Ta okvir je lahko tudi izkrivljen in ne kaže »prave« slike ali nam ne omogoča najboljšega vpogleda v določene dele sebe.

Pri spoznavanju sebe in ozaveščanju informacij o sebi je pomembno, da se osredotočimo na ključnih pet gradnikov, ki nam pomagajo raziskati, kdo smo, in nam olajšati raziskovanje in odločanje za poklicno pot. Poznavanje odgovorov na vprašanja o sebi nam pomaga, da se nagibamo k situacijam, v katerih lahko izkoristimo svoje potenciale in cvetimo ter se izognemo situacijam, v katerih so naši potenciali zavirani. Gradnike spoznavanja sebe lahko raziskujemo s pomočjo psiholoških testov, samorefleksije ali informacij, ki jih pridobimo od drugih.

Gradniki področja spoznavanja sebe:

VREDNOTE

Vrednote so vodilo v življenju, saj usmerjajo naše misli, čustva in dejanja. Razvidne so v posameznikovih prepričanjih o sebi, drugih in svetu. Zrcalijo se v smislu, ki jih vidimo v stvareh, ki jih počnemo in v življenju na splošno. So sestavni del naše motivacije in nam pomagajo, da dosegamo cilje, ki so usklajeni z našimi vrednotami. Lahko rečemo, da so vrednote vodniki pri odločanju in motivatorji za cilje. Vendar so zelo abstraktne, so kognitivni konstrukti in velikokrat potrebujemo čas in opazovanje samega sebe ter refleksijo, da odkrijemo, kaj nam je zares pomembno.

INTERESI

Interesi vključujejo naše strasti, hobije in vse, kar vztrajno privlači našo pozornost. Interesi odražajo naše vrednote. Če želimo ugotoviti svoje interese, si postavimo vprašanja »V čem uživam?«, »Kaj me veseli?«, »Kaj počnem, ko se ne zavedam minevanja časa?«, »Katere aktivnosti ali situacije mi narišejo nasmeh na obraz?«. Če nas nekaj zanima, bomo v tem vztrajali dlje, imeli bomo več energije in bolj bomo zadovoljni. V dejavnostih ali situacijah, ki ne odražajo naših interesov, lahko hitro izgubimo motivacijo in potrebujemo več energije ter smo manj zadovoljni.

OSEBNOSTNE LASTNOSTI

Osebnostne lastnosti predstavljajo dele osebnosti in so relativno trajne značilnosti in načini doživljanja ter vedenja. Opisujejo naše prirojene preference. Tako se na primer lahko vprašamo »Ali obnovimo svojo energijo iz tega, da smo sami ali da smo z drugimi ljudmi?«, »Smo načrtovalec aktivnosti ali se raje prepustimo toku?«, »Ali odločitve sprejemamo bolj na podlagi občutkov ali na podlagi misli in dejstev?«. To je le nekaj vprašanj, ki nam pomagajo pridobiti vpogled v svoje osebnostne lastnosti.

ŽIVLJENJSKA VIZIJA IN CILJI

Življenjska misija in cilji se nanašajo na smisel, ki ga vidimo v tem, kar počnemo, in v namenu svojega obstoja. Cilje si zastavljamo z namenom uresničevanja naše vizije. Tesno so povezani z vrednotami, saj te usmerjajo našo vizijo in cilje, ki si jih zastavljamo. Življenjska vizija nam daje fokus in usmerja naše odločitve ter dejanja, kar nam pomaga, da ostajamo na poti, ki je usklajena z nam pomembnimi vrednotami.

MOČI

Naše moči ne vključujejo samo sposobnosti, spretnosti in nadarjenosti, temveč tudi lastnosti. Raziskujemo, v čem smo dobri. Poznavanje svojih prednosti nam omogoča, da se osredotočamo na področje, kjer bomo lahko izkoristili svoje potenciale. Prav tako je pomembno, da poznamo svoje slabosti in jih pri odločanju o poklicni poti tudi upoštevamo. Če nam je pomembno, da zmanjšamo ali odpravimo pomanjkljivosti, lahko to naredimo tako, da se dodatno izobražujemo in usposabljamo ter tako razvijamo veščine, za katere ocenimo, da nam primanjkujejo, na primer, če želimo slediti svoji poklicni poti in ocenimo, da bomo potrebovali dodatne kompetence ali da so določena področja, ki jih ta pot zahteva pri nas manj razvita.

“Informiranje se nanaša na raziskovanje in pridobivanje informacij o sebi, drugih in svetu.“

6. INFORMIRANJE IN RAZISKOVANJE

TRG DELA

Za lažjo orientacijo je najprej pomembno razumevanje **trga dela** in njegovih zakonitosti. Kot sama beseda kaže, gre za trg, izmenjevanje dobrin in trgovanje z njimi. Na trgu dela so te dobrine delovne storitve oziroma kompetence delovne sile. Gre za optimalno uravnavanje ujemanja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Ponudba se nanaša na to, katere kompetence ali storitve lahko iskalci zaposlitve ponudijo delodajalcem. Povpraševanje pa se nanaša na to, katera delovna mesta ali storitve ponujajo delodajalci iskalcem zaposlitve. Trg dela je pod vplivom družbenih norm, zakonodaje, ekonomije, dogajanja v družbi kot celoti. Družba pa močno vpliva na vrednost dela, saj vrednoti vrednost posameznega dela. Nekatera dela so zato v družbi bolj cenjena kot druga. Trg dela ima vpliv tudi na družbo, ker oblikuje določene socialne strukture in zagotavlja vir dohodka prebivalcem. Finančni aspekt, ki ga ponuja trg dela, je močno povezan s položajem posameznika, občutkom varnosti in možnostjo izbire življenjskega sloga. Lahko rečemo, da trg dela vpliva na blaginjo družbe.

Trg dela je dinamičen. Ponudba in povpraševanje nista nikoli v ravnovesju, saj se razmerje med njima na trgu dela nenehno spreminja. Struktura gospodarstva je tista, ki narekuje dinamiko med ponudbo in povpraševanjem. Tako je lahko veliko povpraševanja po določenih poklicih, vendar jih na trgu dela ni ali so v primanjkljaju. Takrat govorimo o deficitarnih poklicih; obratno, ko je povpraševanja po določenih poklicih malo, teh je pa na trgu dela veliko, govorimo o suficitarnih poklicih.

Na trgu dela pa ne govorimo le o poklicih, temveč tudi kompetencah, ki jih iskalci zaposlitve lahko ponudijo delodajalcem tudi znotraj istega in iskanega poklica. Tukaj nastanejo največje razlike med iskalci zaposlitve. Tisti iskalec zaposlitve, ki je najbolj kompetenten za opravljanje določenega dela, ima na trgu dela prednost. Zaradi tehnoloških, strukturnih in demografskih sprememb ter globalizacije se ob prehodu v novo industrijsko obdobje, ki temelji na digitalizaciji, avtomatizaciji in robotizaciji, tudi povpraševanje na trgu dela spreminja. Zato je pri izbiri poklicne poti pomembno, da sledimo trendom razvoja, spremljamo zaposlitvene trende in sledimo gibanju trga dela tako lokalno kot globalno. Spremljanje dogajanj na področjih, ki vplivajo na trg dela, nam omogoča, da bomo pravočasno zaznali spremembe in priložnosti na trgu dela ter se jim pravočasno prilagodili.

ISKANJE INFORMACIJ IN RAZISKOVANJE

Informiranje se nanaša na raziskovanje in pridobivanje informacij o sebi, drugih in svetu. Informiranje o sebi zajema iskanje odgovorov na vprašanja, kdo smo in kaj zmoremo, kar smo opisali v poglavju Spoznavanje samega sebe. Nadalje iščemo informacije o drugih ljudeh, ki nam lahko pomagajo na naši poti iskanja ustrezne poklicne usmeritve. Pomembno je tudi, da smo opremljeni z informacijami o svetu, kar pomeni, da iščemo informacije o izobraževalnih inštitucijah, spremljamo gibanje trga dela, trende razvoja in raziskujemo priložnosti, da lahko najbolje izkoristimo svoje potenciale.

Informacije iščemo preko različnih virov. O informacijah in izkušnjah lahko povprašamo ljudi v svojem neposrednem okolju – družino, prijatelje, strokovnjake v šoli. Lahko se obrnemo tudi na ljudi, ki jih še ne poznamo, vendar nam pri raziskovanju možnosti na poklicnem področju lahko pomagajo – strokovnjaki v podjetjih, strokovnjaki v inštitucijah, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem, ali pa sami poiščemo, kdo bi nam lahko podal najbolj relevantne informacije glede na naše interese.

Poleg drugih ljudi je vir informacij tudi splet, ki ponuja dostop do ogromne količine informacij. Obstajajo pa tudi karierni sejmi, dnevi odprtih vrat, tehnični dnevi in dnevi dejavnosti, ki jih organizira izobraževalna inštitucija. Takrat imamo priložnost za zastavljanje vprašanj in pridobitev informacij, ki nam bodo pomagale pri odločanju in načrtovanju. Pomembno je, da vemo, kaj iščemo, da si vzamemo čas za raziskovanje in da prevzamemo iniciativo za pridobivanje informacij.

Poleg tega je pomembno tudi, da poznamo kriterije za vpis v želene šole, pogoje za določene poklice ali karierne poti. To nam omogoča, da se lahko pravočasno pripravimo in usmerimo na doseganje potrebnih kriterijev. Če vemo, kaj zahteva poklicna pot, potem imamo čas za pridobivanje kompetenc in doseganje teh kriterijev, v nasprotnem primeru se lahko zgodi, da ne bomo mogli uresničiti svojih želja in ciljev, ker bo za pridobivanje kompetenc za doseganje kriterijev prepozno.

Poleg pridobivanja informacij s strani drugih nam je lahko v veliko pomoč tudi to, da sami preizkusimo in raziskujemo različne poklice, razvijamo kompetence na konkretnih delovnih mestih ali pri opravljanju konkretnih nalog. Tako lahko otroci in mladostniki sami sebe preizkušajo v okviru opravljanja določenih domačih opravil, v okviru počitniškega dela ali prostovoljstva. S tem pridobijo boljši vpogled v to, kar jim ustreza in kaj ne ter za njih ni najboljša možnost.

Učinkovito zbiranje informacij nam lahko omogoči tudi vpogled v poklice in možnosti, za katere nismo vedeli, da obstajajo. Različne karierne poti drugih nam lahko osvetlijo nenavadne kombinacije in nam pomagajo videti določene informacije o nas, trgu dela in izbiri poklica v drugi, novi luči.

Ko imamo vse informacije in pridobimo izkušnje, lahko začnemo primerjati svoje kompetence in interese z možnostmi, ki so nam na voljo, upoštevajoč pridobljene informacije, učni uspeh in kriterije za uresničevanje določene poklicne poti. Primerjava lastnih zmožnosti z možnostmi na področju izbire šole in trga dela je ključnega pomena, preden se odločimo za poklicno pot. Več informacij imamo, bolj informirano odločitev o poklicni poti bomo sprejeli. Vendar je dobro imeti v mislih, da lahko razmišljamo izven okvirjev in smo pri iskanju lastne poklicne poti prožni.

“S postavljanjem ciljev opredelimo, kaj natančno želimo doseči in kdaj bomo to dosegli. Z razdelitvijo cilja na manjše korake pa opredelimo tudi, kako bomo do cilja prišli in kdo nam bo pri tem lahko pomagal.“

7. NAČRTOVANJE

V povezavi s karierno orientacijo in kariernim svetovanjem odločanje o šoli, poklicu in karieri temelji na tem, da spoznamo sebe (vrednote, interese, lastnosti, znanje, sposobnosti) in da pridobimo uporabne informacije o stanju na trgu dela, povpraševanju na trgu dela, po kompetencah, pridobivamo različne izkušnje. Na podlagi pridobljenih informacij o sebi in okolju opredelimo smer, v katero si želimo razviti svojo poklicno pot. Temu pa nato sledi opredelitev ciljev.

Kakšna je razlika med željo in ciljem? Želje nimajo motivacijske, akcijske komponente, ki jo imajo cilji. Želja kaže na naše interese, vendar ne vsebuje bistvenih komponent za uresničitev, to sta zavezanost k akciji in premik iz začetnega v želeno stanje. K cilju se zavežemo, postavimo mejnike, ga jasno opredelimo in smo motivirani za doseganje zastavljenega cilja.

Poklicna pot se zares začne z izbiro področja interesa in šole. Po končani srednji šoli se nadalje odločamo o poklicni poti. Pot lahko nadaljujemo in se čedalje bolj usmerjamo v eno področje ter pridobimo specializirano znanje na strokovnem področju ali pa zaključimo s formalnim šolanjem in vstopimo na trg dela. Ne glede na to, kdaj vstopimo na trg dela, se naše izobraževanje po zaključku šole ne konča. Glede na opisane dejavnike sprememb v uvodnem poglavju lahko rečemo, da se učimo celo poklicno življenje. Vseživljenjsko učenje se ne nanaša le na pridobivanje strokovnih in delovno specifičnih kompetenc, temveč tudi na »mehke« veščine, ki pridobivajo na pomembnosti in bodo ključne tudi v prihodnosti. Če želimo uspešno krmiliti na trgu dela in uspešno opravljati svoje delo, potem je sposobnost zastavljanja ciljev, opredelitve korakov za doseganje ciljev ter uspešno prilagajanje z namenom doseganja ciljev ena od ključnih kompetenc, ki nam omogoča učenje skozi življenje. V prihodnosti bo potreba po spremembi delovnih mest še bolj naraščala. V prihodnosti bomo večkrat zamenjali delovno mesto, področje ali celo poklic. Da bomo lahko v teh tranzicijah uspešni, bomo potrebovali sposobnost oblikovanja in uresničevanja ciljev.

Brez opredeljenega kariernega cilja ne bomo opazili vseh zanimivih priložnosti, ne bomo prepoznali, katere informacije bi potrebovali, ne bomo znali povezati priložnosti v družbi in v delovnem okolju z lastnimi kompetencami. Lahko rečemo, da bomo »tavali« na trgu dela brez usmeritve in namena.

Zato je pomembno, da si postavimo cilje. Le na ta način so naša dejanja usmerjena, informacije, ki jih pridobivamo, razumljene in ovrednotene na način, ki nam omogoča umestitev na delovno mesto na katerem bomo lahko v polnosti izkoriščali svoje potenciale in imeli občutek, da prispevamo in da smo koristni člani družbe.

S postavljanjem ciljev opredelimo, kaj natančno želimo doseči in kdaj bomo to dosegli. Z razdelitvijo cilja na manjše korake pa opredelimo tudi, kako bomo do cilja prišli in kdo nam bo pri tem lahko pomagal.

V nadaljevanju je razloženo orodje za postavljanje ciljev. Metoda SMART ima šest zaporednih korakov.
SMART je akronim za:

S – SPECIFIC (SPECIFIČEN, KONKRETEN)

Cilj naj bo jasen in konkreten. Če je abstrakten, ga je težko doseči, saj ne vemo, kaj moramo za dosego cilja narediti in kdaj bo ta dosežen. Oprijemljivi cilji so dosegljivi.
Spodaj so navedeni primeri abstraktno in jasno postavljenega cilja.
Abstraktni cilj: »Želim biti bolj samozavesten.«
Konkretni cilj: »Znam povedati svojih pet pozitivnih lastnosti in si jih vsako jutro povem na glas.«

M – MEASURABLE (MERLJIV)

Samo, če so stvari merljive, jih lahko zares spremljamo. Cilj lahko merimo v različnih enotah – s časom, v kakovosti in številkah. Vsak cilj izrazimo v merljivih enotah, da bomo lažje spremljali napredek.

A – ATTRACTIVE (PRIVLAČEN)

Doseganje ciljev naj bo privlačno in naj nam daje občutek, da ta cilj želimo doseči. Postavljanje ciljev, ki izhajajo iz naših vrednot, nam bo pomagalo pri uresničevanju teh ciljev. Vrednote nas vodijo v življenju in kažejo na to, kaj nam je pomembno. Če bo cilj usklajen z vrednotami, nam bo to pomagalo doseči cilj.

R – REALISTIC (REALEN)

Zastavljeni cilji morajo biti privlačni in dosegljivi, ker nam to daje občutek, da so obvladljivi in da smo sposobni cilj tudi doseči. Dosegljivost se navezuje na kratkoročne ovire, ki jih upoštevamo pri postavljanju ciljev. Bolje si je zastaviti manjše cilje in jih dosegati korak za korakom kot pa velike cilje, ki nam lahko povzročijo dodaten stres. Velik cilj je zato bolje razdeliti na majhne korake. Cilj dosegamo korak za korakom. Ko dosežemo en korak, gremo na naslednjega, dokler ne dosežemo vseh zastavljenih korakov. Na primer, če se želimo naučiti snov za odlično oceno, je bolje razdeliti cilj na manjše kose – korake. Najprej se bomo naučili pet strani, potem še pet in tako naprej.

T – TIME-RELATED (ČASOVNO DEFINIRAN)

Pomemben nasvet v sklopu te formule za postavljanje ciljev je, da moramo za vsak cilj določiti tudi časovno omejitev oziroma rok, do kdaj ga moramo doseči. Pomembno je, da imamo za doseganje cilja realne roke in da jih razporedimo glede na prioritete. Dobro je, da se zavedamo pomembnosti proslavljanja vmesnih rezultatov pri doseganju ciljev. Četudi nam na poti doseganja ciljev spodrsne, nadaljujemo. Spomnimo se, da nismo več na začetku, temveč le sledimo korakom do cilja.

“Aktivnosti je priporočljivo izvajati kontinuirano skozi vsa leta osnovnošolskega izobraževanja, saj se razvoj kompetenc in učenje utrjujeta s ponavljanjem.“

8. UPORABA PRIROČNIKA

Priročnik, ki je pred vami, je »pri roki« z idejami za izvajanje aktivnosti na področju karierne orientacije v osnovni šoli od 1. do 9. razreda. Je praktično naravnan in vsebuje aktivnosti za posamezna vzgojno-izobraževalna obdobja (v nadaljevanju VIO).

Pred vsakim sklopom aktivnosti za posamezno VIO so na kratko povzete spoznavne in sociokognitivne značilnosti, stopnje razvoja identitete in poklicnega odločanja razvojnega obdobja učencev.

Aktivnosti lahko izvedete v krajšem ali daljšem časovnem obdobju. Aktivnosti lahko izvajate kot uvod v učno uro ali pa jim namenite celotno uro. Določene aktivnosti lahko tudi sami skrajšate ali jih izvajate daljši čas (več šolskih ur, kot projektni teden itd.). Vse je odvisno od vas in vašega razreda. Aktivnosti lahko izvajamo v sklopu vseh učnih ur, ne le pri slovenščini, likovni in glasbeni vzgoji, spoznavanju okolja, družbi ter domovinski in državljanski vzgoji. Aktivnosti lahko izvedemo kot uvod v temo ali jim posvetimo celo ali več učnih ur.

Pri izvajanju aktivnosti imejte v mislih, da ustvarjate prostor za to, da učenci lahko varno raziskujejo sebe, iščejo informacije in načrtujejo. Spodbujajte jih k samostojnemu iskanju in delovanju. Pomembno je, da vse učence vključujemo v pogovor in raziskovanje v okviru aktivnosti, ki zajemajo tako individualno delo kot delo v paru in skupinah.

Za vsako aktivnost je opredeljeno naslednje:
- na katero področje karierne orientacije se navezuje,
- namen,
- predvideno trajanje,
- materiali, ki jih boste potrebovali za izvedbo (delovni listi za določene aktivnosti),
- opis aktivnosti (in dodatne možnosti).

Pri nekaterih vajah so dodane še dodatne kategorije za izvedbo aktivnosti.

Aktivnosti spodbujajo razvijanje kompetenc pisanja, komunikacije in predstavljanja, prepoznavanja priložnosti, iskanja informacij in virov, presojanja informacij, prevzemanja iniciative, analitičnega in kritičnega razmišljanja, načrtovanja in oblikovanja ciljev, ustvarjalnosti, medosebne komunikacije in sodelovanja, sprejemanja različnosti, samorefleksije, prilagajanja, osebnega razvoja in vseživljenjskega učenja. Glede na individualne karakteristike strokovnih delavcev, način vodenja in usmerjanja pogovora z učenci, umeščanje v učni načrt itd. je zelo verjetno, da bo vsak izmed uporabnikov priročnika učencem omogočil, da bodo razvijali tudi še kakšne druge kompetence.

Priročnik sledi smernicam za Izobraževanje 4.0 (tako kot Industrija 4.0 pomeni naslednji korak industrijske revolucije, tako na področju izobraževanja nov korak predstavlja Izobraževanje 4.0) in vsebuje različne didaktične pristope.
- **Pristop izkustvenega učenja** – ta temelji na raziskovanju, preizkušanju in lastnem doživljanju.
- **Interaktivni pristop** – aktivnosti so zastavljene na način, da omogočajo aktivno delovanje učencev in spodbujajo sodelovanje.
- **Pristop igrivosti** – aktivnosti vsebujejo elemente igrivosti, ki učence spodbujajo k razmišljanju in socialni interakciji.
- **Pristop utelešenja** – aktivnosti vsebujejo tudi elemente vključevanja fizičnega telesa v raziskovanje skozi gibanje.
- **Holistični pristop** – aktivnosti omogočajo razvoj intelektualnih, emocionalnih, socialnih, psiholoških, umetniških in ustvarjalnih potencialov otrok.
- **Pristop interdisciplinarnosti in medpredmetnega povezovanja** – aktivnosti so zastavljene na način, da se lahko uporabljajo pri razrednih urah, učnih urah ali dnevih dejavnosti.

Aktivnosti je priporočljivo izvajati kontinuirano skozi vsa leta osnovnošolskega izobraževanja, saj se razvoj kompetenc in učenje utrjujeta s ponavljanjem.

Pri izvajanju aktivnosti pa sta ključnega pomena tudi vloga in drža strokovnega delavca. Cilji delavnic in aktivnosti bodo lahko doseženi na resnično kakovosten in poglobljen način le, če bo strokovni delavec v vlogi mentorja, moderatorja, spodbujevalca in coacha. Izvedba delavnic strokovne delavce tako povabi izven tradicionalnih in klasičnih okvirjev, kjer je strokovni delavec tisti, »ki ve in je glavni akter«. Pri izvedbi delavnic vas povabimo k **zavzemanju drže**, kjer je ključnega pomena nenehno iskanje pravega ravnovesje med redom in kaosom (odprtosti za novo in nepoznanim) ter **odprtosti** za novo, ki se bo porajajo v procesu izvajanja delavnic.

PORTFELJ

Preden začnete z izvedbo aktivnosti, priporočamo oblikovanje enostavnega portfelja, v katerem bodo učenci lahko hranili vse, kar bodo raziskovali v povezavi s področjem karierne orientacije. Glavni namen portfelja je, da se v njem hranijo elementi oziroma izdelki, delovni listi ipd., ki so povezani s področji karierne orientacije: spoznavanje sebe, informiranje in raziskovanje ter načrtovanje. Tako učenci kot strokovni delavci imajo podatke o prednostih in interesih učencev pri raziskovanju na področju karierne orientacije in lahko spremljajo njihovo spreminjanje skozi leta. V 7. ali 8. razredu pa lahko predstavlja bogat vir informacij in podlago za odločanje o izbiri smeri nadaljnjega izobraževanja in poklicne poti. Portfelj lahko hrani učitelj, predvsem od 1. do 5. razreda, pozneje pa ga učenci lahko hranijo sami.

Aktivnost za izdelavo portfelja

Namen

Izdelava portfelja, v katerem lahko vsak učenec shranjuje svoje delovne liste in druge informacije, ki mu bodo pomagale pri karierni orientaciji in načrtovanju kariere. Vsako leto učenec dobi nov risalni list oziroma ovitek.
Trajanje: do 15 minut (sami določimo trajanje aktivnosti).

Material

- Risalni list velikosti A3, prepognjen na polovico (ovitek).

Opis aktivnosti

- Navodilo: »Izrišite in oblikujte ovitek po želji. V njem boste shranjevali delovne liste, druge pomembne informacije in izdelke, ki vas bodo spremljali skozi osnovno šolo in vam bodo v pomoč pri načrtovanju vaše poti.«

Namig učitelju

- V novem šolskem letu lahko naredijo nov ovitek in ga okrasijo.

PRVO VZGOJNO IZOBRAŽEVALNO OBDOBJE

9. PRVO VIO: 1.–3. RAZRED

Poznavanje značilnosti razvojnega obdobja srednjega otroštva nam je lahko v pomoč pri izvedbi aktivnosti na področju karierne orientacije. V nadaljevanju so opisane najbolj pomembne značilnosti tega obdobja na spoznavnem, sociokognitivnem področju in področju razvoja identitete ter poklicnega odločanja.

Učenec je v tem obdobju na **konkretno-operativni stopnji spoznavnega razvoja** po Piagetovi teoriji spoznavnega razvoja (Piaget, 1952, 1954; Marjanovič Umek, Zupančič, 2004). Na tej stopnji lahko zavzame perspektivo drugega in na stvari gleda iz različnih zornih kotov. Sposoben si je na primer predstavljati dogodke, ki jih sam ni doživel in niso del njegovega življenja. Razmišljanje je bolj fleksibilno in logično, vendar je potrebno probleme konkretno ponazoriti in podati konkretna navodila. Razume pojme časa in prostora. Zaradi razvoja logičnih struktur lahko primerja in združuje različne dogodke, razvršča po več značilnosti hkrati, v mislih lahko potek dogodka obrne v začetno stanje pred spremembo, lahko primerja množice predmetov z njenimi podmnožicami, stvari ureja po vrstnem redu. Razume, da se masa ali količina predmeta, ki spremeni videz, ob čemer mu ničesar ne dodamo ali odvzamemo, ne spremeni. Razume razdalje in smeri ter si lahko za presojanje razdalje od točke A do točke B pomaga z zemljevidom.

V socialnih odnosih zavzema diferencirano oziroma subjektivno perspektivo (Selman, 1980; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004). V socialni igri razume pravila, in sicer splošna in tista, ki so značilna za posamezne enote igre. Lahko pojmuje pričakovane vloge, ki so različne od vloge, ki jo pričakuje zase. Na področju **identitete** se po Eriksonovi teoriji psihosocialnega razvoja (Erikson, 1963; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004) v tem obdobju nahaja na stopnji marljivost nasproti manjvrednosti, kjer se sooča s pridobivanjem konkretnih in smiselnih spretnosti, ki so cenjene v družbi, v kateri učenec živi. Nova vrednota je marljivost. To se izraža v njegovi pozornosti in marljivem vztrajanju, spoštovanju pravil, pripravljenosti na sodelovanje in spoštovanju skupinskega napora pri obvladovanju konkretnih nalog. Učenec se poistoveti z ljudmi, ki so pri delu učinkoviti in uspešni. Njegovo delovanje temelji na potrebi po tem, da dobro opravi neko dejavnost, da je za to pohvaljen ali pridobi kakšno drugo obliko socialnega odobravanja. Izražena je potreba po individualnem in skupinskem uspehu ter socialnem priznanju. Ravno na tej stopnji je učenec še posebej občutljiv na neuspeh. Če sam sklene, da po socialnih standardih ne deluje primerno ali ga tako ocenijo drugi, sam sebe doživi kot manjvrednega. Učencu veliko pomeni lasten napor, ki ga vloži v opravljanje določene dejavnosti ali doseganje cilja, kot tudi podpora socialnega okolja, predvsem v obliki spodbud, priznanja za vložen trud, odkritje njegovih »močnih« področij, če na določenih stalno doživlja neuspehe. Razrešitev te krize marljivost/manjvrednost v pozitivno smer prinaša učencu razvoj nove moči ega – kompetentnosti, ki se na področju identitete kaže kot »sem to, kar zmorem« (Erikson, 1964; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

Na področju **poklicnega odločanja** je značilno domišljijsko obdobje (Ginzberg, 1988; Zupančič, 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004). Učenec si zamišlja svoje poklicne možnosti v domišljijski igri, pridobiva podatke o različnih poklicih in o njih fantazira. Dovzeten je za vplive iz okolja, na primer vplive vrstnikov, idolov. Njegove poklicne želje usmerjajo poznavanje poklica, glamur poklica ter nimajo veliko skupnega z odločitvijo, ki jo bo v prihodnosti izbral.

10. PRVO VIO: AKTIVNOSTI

10.1 AKTIVNOST: ČAROBNA OČALA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: S to aktivnostjo učenec opredeli močna področja, ki jih zaznava pri sebi in pri drugih.

Trajanje: od 20 minut do 45 minut (sami določimo trajanje aktivnosti).

Material

- Delovni list »Čarobna očala«.
- Delovni list "Čarobna očala - zapisi" (za izvedbo Dodatno za učence v 3. razredu).

Opis aktivnosti

- Učence razdelimo v pare.
- Vsakemu damo delovni list »Čarobna očala«. Učenci najprej oblikujejo svoja očala na delovnem listu, nato jih izrežejo in zalepijo, da dobijo očala, ki si jih lahko nadenejo.
- Učitelj pove, da bodo, ko si nadenejo očala, o svojem sošolcu povedali tri stvari, ki jih pri njem cenijo. Učitelj poda primer: »Jaz pri tebi najbolj cenim, da si prijazen.«
- Učenci si nadenejo očala in pogledajo v svoj par ter o njem povedo tri stvari, ki jih cenijo (stvari, ki so mu pri sošolcu/sošolki všeč, npr. dobro riše, zna …, je…).
- Nato učenca zamenjata vloge.
- Ko si učenca v paru povesta stvari, ki jih cenita, poiščeta novega učenca in vaja se ponovi.
- Na koncu vaje vsak učenec učiteljici pove:
  - tri stvari, ki jih pri njem cenijo drugi (od tega, kar so mu drugi povedali),
  - tri stvari, ki jih ceni pri sebi.

Dodatno za učence v 3. razredu

- Če učenci že znajo pisati, zapišejo na delovni list drugega učenca v paru, kaj pri njemu cenijo. Vsak učenec ponovi vajo šestkrat.
- Vsak učenec zapiše tri stvari, ki jih pri njem najbolj cenijo drugi.
- Vsak učenec zapiše tri stvari, ki jih ceni pri sebi.

Namig učitelju

- Pomembno je, da si povedo pozitivne značilnosti na spoštljiv način.

DELOVNI LIST »ČAROBNA OČALA – ZAPISI«

IME MI JE: _____

Drugi pri meni cenijo:

Drugi pri meni cenijo:

Drugi pri meni cenijo:

Drugi pri meni cenijo:

Drugi pri meni cenijo:

Drugi pri meni cenijo:

Drugi pri meni najbolj cenijo:

Pri sebi cenim:

DELOVNI LIST »ČAROBNA OČALA«

10.2 AKTIVNOST: NAJLJUBŠI JUNAK

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Aktivnost spodbuja spoznavanje sebe in močnih področij ter odkrivanje interesov.

Trajanje: 45 minut.

Material:
- Listi A4.
- Barvice.

Opis aktivnosti
- Na list A4 narišejo svojega najljubšega junaka (iz slikanic, risank, filmov …).
- Delovni list »Moj najljubši junak«.

Vprašanja za pogovor
- Z učenci se pogovorimo o tem,
  - kaj vse junak zmore, kakšen je (govorimo o njegovih lastnostih, sposobnostih oziroma kompetencah),
  - kako junaku to, kar zmore in kakšen je, pomaga v njegovem življenju in v različnih situacijah, v katerih se znajde,
  - komu junak pomaga.

Po pogovoru
- Vsak učenec sebe nariše kot superjunaka in pove, katere so njegove lastnosti in sposobnosti.

Dodatno
- Učence lahko razdelimo v skupine po tri.
- Vsaka skupina izbere enega izmed njihovih najljubših junakov.
- Vsaka skupina se pogovarja o treh vprašanjih zgoraj.
- Vsak skupina izbere predstavnika, ki ugotovitve predstavi razredu.
- Ko vse skupine predstavijo svoje ugotovitve in odgovore na vprašanja, učitelj povzame kompetence (znanja, veščine, sposobnosti, interese, osebnostne lastnosti, izkušnje …).

Moj najljubši
JUNAK

10.3 AKTIVNOST: ZAČARANI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Spoznavanje sebe in odkrivanje interesov. Z opredelitvijo supermoči bodo učenci ozaveščali, kaj jim je všeč.

Trajanje: 45 minut.

Material:
- Listi A4.
- Barvice.

Opis aktivnosti

a. RISANJE
- Učencem povemo, naj si predstavljajo, da so začarani in da imajo supermoči: »Dobra vila ali mogočni čarovnik te je začaral in pridobil si supermoči.«
- Povprašamo učence, katere supermoči so pridobili.
- Nato svojemu sošolcu, s katerim sedijo, povedo, kaj lahko počnejo s svojimi supermočmi.

b. GIBANJE
- Učencem povemo, naj si predstavljajo, da so začarani in da imajo supermoči: »Dobra vila ali mogočni čarovnik te je začaral in pridobil si supermoči«.
- Učenci pokažejo svoje supermoči z gibanjem (postavijo se v položaj, kot bi bili kip ali pantomima).
- Svojemu sošolcu, s katerim sedijo, povedo, kaj lahko počnejo s svojimi supermočmi.

Vprašanja za pogovor
- Zakaj ste izbrali ravno to supermoč in kaj vam je pri tem najbolj všeč?
- Kako bi lahko v svoji okolici (šoli, mestu, vasi …) uporabljali svoje supermoči?
- Komu v okolici bi lahko pomagali z izbranimi supermočmi?
- Kdo zdaj opravlja to delo v vaši okolici brez supermoči?
- Ali poznate poklic, kjer bi lahko uporabljali te supermoči?
- Ali poznate koga, ki bi lažje opravljal svoje delo, če bi imel te supermoči?

10.4 AKTIVNOST: KAJ DELA MENE MENE?

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Spoznavanje svojih močnih področij in kompetenc ter ozaveščanje.

Trajanje: 30 minut.

Material

- Delovni list »Kaj dela mene mene«.

Opis aktivnosti

- Učencem razdelimo delovne liste.
- Vsak učenec v posameznem krogu na delovnem listu napiše ali nariše, kaj je tisto, kar je za njega značilno.
- Kako bi ga nekdo prepoznal; kako bi vedel, da je to res on?
- Ali je to njegova obleka, izbira barv, hoja, stvari, ki jih zmore, zna ali bi ga prepoznal zato, ker je prijazen, …?
- Ko končajo z nalogo, jo predstavijo v paru ali pred razredom.

Namig učitelju

- Učitelj učence nagovori s temo različnosti in edinstvenosti ter pomembnosti prepoznavanja lastnih potencialov.
- Ljudje smo si različni, vsak izmed nas ima specifično kombinacijo določenih lastnosti, znanj in sposobnosti, ki nas naredi edinstvene.
- Pomembno je prepoznati značilnosti, ki tvorijo našo identiteto.

Kaj dela mene
MENE

10.5 AKTIVNOST: ENAKI, VENDAR RAZLIČNI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo svoje lastnosti in ozaveščajo podobnosti in razlike med njimi in drugimi.

Trajanje: do 15 minut.

Opis aktivnosti

- Učitelj poda navodilo: »Imenovala bom eno lastnost, značilnost, na primer barvo las. Vsi, ki imate rjave lase, najdite mesto v razredu, kjer se boste zbrali, vsi s črnimi lasmi se zberite na drugem mestu itd. Ko se zberete v skupine glede na barvo las, si povejte, kakšno je življenje s to barvo las.«
- Ko končajo zbiranje glede na barvo las, zamenjamo kriterije zbiranja v podskupine:
- Kdo ima enake barve oči?
- Kdo je rojen v istem letnem času (pomlad, poletje, jesen, zima)?
- Kdo ima rad enake pesmi?
- Kdo ima enako število sorojencev kot jaz (ena sestra, en brat, brat in sestra, sestra in sestra …)?
- Kdo ima enako najljubšo barvo?
- Kdo se ukvarja z enakim športom?
- Kdo rad počne enake stvari med vikendom?
- Kdo ima rad enake slikanice?
- Kdo ima rad enake pravljice?
- Kdo ima rad enake igre?
- …

Vprašanja za pogovor

- Kaj sem odkril v tej vaji? (*Učitelj doda, če nihče ne omeni, da smo si podobni v nečem, vendar različni v drugih stvareh.*)
- Ali sem odkril nekaj novega o svojih sošolcih?
- S kom sem se večkrat srečal v skupini?
- Kaj novega sem odkril o sebi?

10.6 AKTIVNOST: DIXIT ZGODBA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci bodo krepili domišljijo in skozi zgodbe ozaveščali svoje interese.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Dixit družabna igra (kartice) – (*za več kot 20 učencev potrebujemo kartice iz dveh družabnih iger*).

Opis aktivnosti

- Vsak učenec izbere štiri kartice, ki predstavljajo zadeve, ki jih rad počne.
- Učence razdelimo v pare.
- Partnerja si povesta, kaj najraje počneta na podlagi izbranih kartic v obliki zgodbe.
- Učenec pred razredom na kratko predstavi, kaj rad počne njihov sošolec, s katerim je bil v paru.

Namig učitelju

- Dixit je družabna igra, primerna za učence od osmega leta naprej.
- Gre za igro, v kateri je vsak lahko pripovedovalec. Spodbuja pripovedovanje zgodb na različne načine, spodbujene z asociacijami risb na karticah. Pri igralcih krepi domišljijo.

10.7 AKTIVNOST: KAKŠEN JE MOJ DAN?

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci bodo ozavestili, kako preživljajo in organizirajo svoj prosti čas ter krepili samozavedanje glede svojih interesov.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Barvice.
- Listi A4.

Opis aktivnosti

- Učence spodbudimo k razmisleku o naslednjih postavkah.
- Kako izgleda vaš dan?
- Kdaj se zbudite?
- Kaj počnete?
- Kam greste?
- S kom ga preživite?
- Kdaj se zaključi, kdaj greste spat?
- Kako se počutite?
- Učencem razdelimo list A4.
- Učenci naj na listu narišejo svoj dan, ko niso v šoli.
- Ko končajo z risanjem, jih razdelimo v pare in si povedo, kakšen je njihov dan med vikendom.

Dodatno

- Učenci lahko povprašajo starše o njihovem delovnem dnevu.
- Naslednjo uro vsak učenec predstavi, kaj je starš po poklicu in kakšen je njegov delovni dan.

10.8 AKTIVNOST: MOJA ZGODBA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci ozaveščajo pomembne dogodke svojega življenja, svoje interese in jih izrazijo.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Listi A4.
- Barvice.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bodo oblikovali »svojo zgodbo«.
- Vsakemu učencu razdelimo po en list A4, ki ga prepognejo na polovico in ga obrnejo ležeče tako, da zgleda kot »knjigica«.
- Podajamo navodila po straneh. Ko končajo posamezno stran, podamo navodilo za naslednjo stran.

  1. stran: Narišite naslovnico vaše zgodbe.
  2. stran: Narišite svojo družino.
  3. stran: Narišite, kaj radi počnete.
  4. stran: Narišite, kaj si najbolj želite.

Vprašanja za pogovor

- Kako vam je všeč vaša zgodba?
- Ali ste o sebi ugotovili kaj novega?
- Kaj bi še dodali v vaši zgodbi?

10.9 AKTIVNOST: POKLIC MOJIH STARŠEV

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci se spoznajo s poklici, ki jih opravljajo njihovi starši.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Listi A4.
- Barvice.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učencem en dan prej povemo, da staršem postavijo naslednja vprašanja.
  - Kaj si želel/a biti po poklicu, ko si bil/a mojih let?
  - Kaj si po poklicu?
  - Kje delaš?
  - Kaj počneš v službi?
- Na dan izvajanja aktivnosti vsak učenec nariše, kaj sta njegova starša po poklicu (lahko tudi le za enega starša).
- Nato vsak učenec pred razredom predstavi svojo risbo in predstavi odgovore na zgornja vprašanja.

Vprašanja za pogovor

- Ali ste se o svojih starših naučili kaj novega?
- Ali ste slišali za poklic, ki ga še niste poznali?

10.10 AKTIVNOST: POKLICI OD A DO Ž

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci se bodo spoznavali z različnimi poklici in razširjali nabor poklicev, ki jih poznajo.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Karton/papir.
- Škarje.
- Barvice ali flomastri.
- Flip-chart papir.
- Lepilni trak.
- Vrečka.

Opis aktivnosti

- Učenci iz kartona ali papirja izrežejo črke abecede (vsak učenec eno črko).
- Izrezano črko pobarvajo.
- Črke damo v vrečko.
- Učence razdelimo v pare.
- Par izbere eno črko iz vrečke.
- Črke po abecednem vrstnem redu nalepimo na plakat.
- Vsak par razmišlja o poklicih in se spomni čim več poklicev, ki se začnejo na črko, ki so jo potegnili iz škatle (npr: A – astronavt, avtomehanik, B – brivec, biolog …).
- Vsak par na plakat zapiše poklice, ki se jih je spomnil, za oba spola (npr. kuhar, kuharica).
- Plakat obesimo ali z lepilnim trakom pritrdimo na steno učilnice.
- Učenci si ogledajo plakat s poklici.

Dodatno

- Ko učenci napišejo poklice na eno črko, črke vrnejo v vrečke.
- Ponovno žrebajo črke iz vrečke in ponovijo vajo.
- Vsak par dopolni že napisane poklice, ki se začnejo z izžrebano črko.

Namig učitelju

- Aktivnost je primerna za 3. razred oziroma učence, ki že znajo pisati.

10.11 AKTIVNOST: KAJ DELAŠ, KO SI ...?

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci raziskujejo, katere so delovne naloge različnih poklicev.

Trajanje: do 45 minut.

Opis aktivnosti

- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Povemo jim, da se skupinsko odločijo za en poklic, ki ga poznajo oziroma s katerim so že imeli izkušnjo, na primer: če so bili pri zdravniku, so imeli izkušnjo s poklicem zdravnika; če so bili v trgovini, so imeli izkušnjo s poklicem prodajalca; v razredu imajo izkušnjo z učiteljico itn.).
- Povemo jim, da se v skupinah pogovorijo o tem, kaj dela npr. *zdravnik*: »Kaj delaš, ko si zdravnik? Kaj zdravnik naredi, ko smo bolni in pridemo k njemu v ambulanto?«
- Razmišljajo o tem, kakšen naj bi bil izbran poklic, kaj vse mora znati, kaj uporablja pri svojem delu ...
- Učencem v skupini povemo, da bodo to sedaj odigrali.
- Znotraj skupine si razdelijo vloge. Eden iz skupine je oseba, ki opravlja ta poklic, drugi je pomočnik, tretji je uporabnik storitve tega poklica (na primer: en je zdravnik, drugi je pomočnik zdravnika, tretji je pacient oziroma bolnik).
- Skozi igro vlog odigrajo svojo izkušnjo s tem poklicem.

Vprašanja za pogovor

- Kaj še počne nekdo v poklicu, ki ste si ga izbrali, poleg tega, kar ste povedali?

Dodatno

- Če imamo na voljo več časa, lahko učenci zamenjajo poklic in ponovijo vajo.

Namig učitelju

- Učitelj dopolni za vsak poklic, ki so si ga učenci izbrali, kaj še počne oseba, ki opravlja ta poklic.
- S to aktivnostjo se seznanijo z dejstvom, da to, kar vidijo in doživijo v stiku z določenim poklicem, ni vse, kar nekdo v tem poklicu počne.

10.12 AKTIVNOST: KAKO SE POČUTIM V TEM POKLICU?

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci raziskujejo različne poklice in preizkušajo vživljanje vanje.

Trajanje: 45 minut.

Opis aktivnosti

- Učence razdelimo v skupine po štiri ali pet.
- Vsaki skupini podamo navodilo: »Izberite si en poklic. Zamislite si, da ga vi opravljate. S skupinskim kipom ponazorite, kako se počutite, ko opravljate ta poklic, na primer, kako bi se počutili, če bi bili kuhar, električar …«
- Vsaka skupina naredi skupinski kip in se predstavi pred razredom. Druge skupine ugibajo, kateri poklic predstavlja skupinski kip.

Vprašanja za pogovor

- Kako jim je šlo pri izbiri poklica?
- Kako so se dogovorili glede počutja, ki ga bodo predstavili?
- Kako bi se vi počutili v poklicih, ki jih niste izbrali v skupini?

Namig učitelju

- Skupinski kip pomeni, da učenec s telesom zavzame položaj, ki odraža občutek, ki bi ga doživel ob opravljanju tega poklica. V skupini se dogovorijo, kateri občutek bodo s skupinskim kipom ponazorili. Nato vsi skupaj sodelujejo pri oblikovanju skupinskega kipa in ponazorijo ta občutek.
- Aktivnost je primerna za 3. razred.

10.13 AKTIVNOST: OKVIR IZVEN OKVIRJA

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci raziskujejo poklice na ustvarjalen in igriv način.

Trajanje: 90 minut.

Opis aktivnosti

- Učencem podamo navodilo, naj si izberejo poklic, ki ga poznajo.
- Vsak učenec naj si izbere način, kako bo predstavil izbrani poklic:
  - pantomima,
  - ples,
  - petje,
  - recitacija pesmi,
  - pripovedovanje zgodbe.
- Nato vsak učenec zase načrtuje svojo predstavitev.
- Po koncu načrtovanja učence razdelimo v pare.
- Vsak učenec drugemu v paru predstavi izbrani poklic.
- Učenci zamenjajo pare in ponovijo svojo predstavitev.

Vprašanja za pogovor

- Z učenci se pogovorimo o tem, katere sposobnosti in veščine so pokazali s to predstavitvijo (na primer od načrtovanja in ustvarjalnosti do izvedbe, uporabe različnih spretnosti za predstavitev, uporabe gibanja, besede, pripovedovanja).
- Lahko se pogovorimo tudi o tem, kako se te sposobnosti in veščine povezujejo s poklici. V katerih poklicih so te sposobnosti in veščine koristne?

Dodatno

- Tisti učenci, ki želijo, lahko izbrani poklic predstavijo pred razredom.

10.14 AKTIVNOST: LEGO OKOLJE

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učence spodbujamo k ustvarjalnemu raziskovanju in spoznavanju delovnega okolja poklicev.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Lego kocke.
- (*Lahko uporabimo tudi druge materiale, kot so različne škatle ali drugi odpadki, pri čemer je potrebno zagotoviti lepilni trak, škarje in lepilo.*)

Opis aktivnosti

- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Vsaka skupina dobi eno do dve škatli lego kock (ali drugega materiala).
- Naloga skupine je, da si izbere poklic, za katerega bodo zgradili/oblikovali okolje, v katerem dela (delovno okolje); na primer, kuhar dela v kuhinji v restavraciji, hotelu; zdravnik dela v bolnici, zdravstvenem domu; učitelj dela v šoli, mizar dela v mizarski delavnici …).
- Iz materiala, ki ga imajo na voljo, učenci zgradijo delovno okolje za izbran poklic.
- Po končani nalogi vsaka skupina predstavi delovno okolje izbranega poklica ostalim skupinam.

Vprašanja za pogovor

- Kaj počne oseba, ki opravlja izbran poklic v tem okolju, ki so ga zgradili?
- Kaj pri svojem delu uporablja?
- Kaj je njim v tem okolju všeč?
- Katero je njihovo »okolje za delo/učenje«?
- Kako jim je všeč v njihovem trenutnem okolju za učenje – razredu/šoli?
- Kako bi lahko izboljšali prostor v razredu ali šoli?
- Zakaj bi to bilo dobro za učence?

DRUGO VZGOJNO IZOBRAŽEVALNO OBDOBJE

11. DRUGO VIO: 4.–6. RAZRED

Poznavanje značilnosti razvojnega obdobja poznega otroštva nam je lahko v pomoč pri izvedbi aktivnosti na področju karierne orientacije od 4. do 6. razreda. V nadaljevanju so opisane najbolj pomembne značilnosti tega obdobja na spoznavnem, sociokognitivnem področju in področju razvoja identitete ter poklicnega odločanja.

Na področju spoznavnega razvoja ter identitete in poklicnega odločanja se učenec nahaja na istih stopnjah kot v prejšnjem vzgojno-izobraževalnem obdobju (glej poglavje Prvo vzgojno-izobraževalno obdobje).

V socialnih odnosih pa do 10. leta zavzema **samoreflektivno in recipročno perspektivo** (Selman, 1980; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004). Sposoben se je postaviti v vlogo drugega in vrednotiti sebe (svoje misli, dejanja) skozi poglede in mišljenja drugih. Razume, da drugi mislijo in doživljajo drugače kot on sam, vendar ne more razmišljati o dveh osebah oziroma njunih perspektivah simultano, temveč zgolj zaporedno. Učenec še ne more izstopiti iz diadne strukture in nanjo pogledati iz perspektive tretjega (Rubin in Pepler, 1995; Umek in Zupančič, 2004). Sposoben je spremljati lastne psihološke procese in razmišljati o lastnih dejanjih z gledišča druge osebe, loči med zunanjo in psihološko stvarnostjo. Hkrati navzven opaznega vedenja ne pojmuje kot edinega kriterija, po katerem presoja subjektivne, psihološke pojave. Začne razvijati »opazujoči jaz«.

Stopnja vzajemnega zavzemanja perspektive pa se začne okrog 10. leta in traja vse do 12. leta. Na tej stopnji postane opazovalec lastnega jaza, ki se zaveda sebe, saj sočasno lahko usklajuje lastno perspektivo in perspektivo druge osebe oziroma vsaj dve perspektivi. Začenja se zavedati, da vse njegove misli in čustva niso vedno skladna z njegovo voljo, vendar na tej stopnji takega psihološkega dogajanja še ne zna razložiti (Selman, 1980; Zupančič, 1997; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004).

12. DRUGO VIO: AKTIVNOSTI

12.1 AKTIVNOST: KAJ ME SPRAVLJA V DOBRO VOLJO?

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo, kaj jim pomaga pri soočanju s situacijami upada motivacije in nezadovoljstva.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Kaj me spravlja v dobro voljo?«.

Opis aktivnosti

- Učencem razdelimo delovne liste.
- Vsak učenec si na delovni list nariše ali zapiše, kaj ga spravlja v dobro voljo.
- Učence razdelimo v pare in v paru si predstavijo, kaj jih spravlja v dobro voljo.
- Ko končajo, si sami poiščejo nov par in si izmenjajo informacije o tem, kaj jih spravlja v dobro voljo.
- Z menjavo parov lahko nadaljujemo, dokler vsi ne izmenjajo informacij z vsemi, ali ustavimo po treh do štirih izmenjavah, odvisno od tega, koliko časa imamo na razpolago.

Vprašanja za pogovor

- Zakaj je pomembno vedeti, kaj vam prinaša veselje oziroma vas spravlja v dobro voljo?
- Kaj bi še lahko dodali po tem, ko ste slišali, kaj sošolce spravlja v dobro voljo?

Namig učitelju

- Pomembno je vedeti, kaj nam pomaga, da se motiviramo v trenutkih ali situacijah, ko nam upade motivacija, ko smo slabe volje ali nezadovoljni.
- Stvari, ki jih učenci naštejejo, jim lahko pomagajo, da se sami spodbudijo, ki jim je težko.

Kaj me spravlja v DOBRO VOLJO
=)
IME

12.2 AKTIVNOST: PETKA PRIPOVEDUJE

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učence spodbudimo k ozaveščanju njihovih značilnosti in močnih področij.

Trajanje: 30 minut.

Material

- Delovni list »Seznam lastnosti«.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, naj na list A4 obrišejo svojo roko.
- Učencem razdelimo delovni list – seznam lastnosti.
- Z učenci se pogovorimo o pomenu lastnosti z delovnega lista in pojasnimo pomen tistih, ki jih še ne poznajo.
- Učenci razmislijo o tem, kaj je za njih najbolj značilno: kaj radi počnejo, kaj zmorejo in kakšni so.
- Nato izberejo pet značilnosti, ki veljajo zanje, in na posamezni obrisani prst roke (palec, kazalec, sredinec, prstanec in mezinec) napišejo po eno značilnost.

Namig učitelju

- Aktivnost lahko izvedemo večkrat in dodajamo nove besede, saj se tako lahko učijo novih besed in jih povezujejo z lastnimi značilnostmi.

DELOVNI LIST »PETKA PRIPOVEDUJE«

Seznam lastnosti

LASTNOST	POMEN
delavnost	
delo v skupini	
iskrenost	
ustvarjalnost	
marljivost	
planiranje	
pogum	
poštenost	
prijaznost	
samostojnost	
simpatičnost	
skromnost	
točnost	
urejenost	
vztrajnost	
zgovornost	

12.3 AKTIVNOST: UJEMI SVOJO ŽELJO

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo svoje želje, ki izhajajo iz tega, kaj jim je trenutno pomembno v življenju, in jih zapišejo kot cilje.

Trajanje: 20 minut.

Material

- Delovni list »Ujemi svojo željo«.

Opis aktivnosti

- Učence spodbudimo k razmisleku o tem, kaj bi radi preizkusili, česa bi se radi naučili, katere cilje imajo doma in katere v šoli.
- Učencem razdelimo delovne liste.
- Vsak učenec v krak zvezde zapiše eno besedo, ki ga bo spomnila na njegov cilj.
- Učenci naj zvezdo s cilji postavijo na vidno mesto, da jih bo spomnila na njihove cilje.

Vprašanja za pogovor

- Zakaj je pomembno postavljati cilje? (glej poglavje Načrtovanje).
- Povemo citat: »Cilj brez plana je le želja«. Kako vi razumete ta citat?
- Kakšna je razlika med željo in ciljem?
- Kaj vam lahko pomaga pri doseganju ciljev?

UJEMI SVOJO ŽELJO
Rad bi se naučil
Moji cilji DOMA
Imam CILJE
Moji cilji V ŠOLI
Rad bi PREIZKUSIL
Moji drugi cilji

12.4 AKTIVNOST: ČAROBNA KROGLA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci ozaveščajo svoje želje za prihodnost in z domišljijo raziskujejo, kaj jim je pomembno.

Trajanje: do 30 minut.

Material

- Delovni list: »Čarobna krogla«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, če so si kdaj zamišljali sebe v prihodnosti?
- Z njimi se pogovorimo o zgornjem vprašanju.
- Učencem povemo, naj si predstavljajo, da imajo čarobno kroglo, v kateri lahko vidijo v prihodnost. Naj si zamislijo sebe v prihodnosti: Kaj vidijo? Kaj slišijo? Kaj občutijo? Koliko so stari? Kaj počnejo? Kaj so po poklicu? Kako se počutijo? Kje živijo? Ali imajo družino?
- Učencem razdelimo delovni list in jim povemo, naj zapišejo, narišejo to, kar so si predstavljali, ko so pogledali v čarobno kroglo in videli v prihodnost.

Vprašanja za pogovor

- Kako ste se počutili, ko ste si predstavljali sebe v prihodnosti?
- Kaj ste videli, slišali, občutili?
- Ali bi še kaj dodali, spremenili? Če da, kaj bi spremenili?
- Če vam je všeč to, kar ste videli, kako boste to dosegli?

Postavi se
v PRIHODNOST
Kaj vidiš?
napiši tukaj

12.5 AKTIVNOST: RECEPT O MENI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo in opredelijo svoje lastnosti, interese in cilje.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Recept o meni«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, kaj potrebujemo za to, da naredimo dobre, okusne palačinke.
- Danes boste oblikovali recept »vse o meni«.
- Učencem razdelimo delovni list »Recept o meni«.
- Navodilo: »Vaš recept naj vsebuje pet sestavin (značilnosti) in še eno dodatno značilnost iz naslednjih kategorij:
  - izgled,
  - osebnostna lastnost,
  - interes,
  - nekaj, kar vam je pomembno.

Nato zapišite korake do cilja in svoj cilj, kaj bi radi dosegli v letošnjem letu.«

Vprašanja za pogovor

- Ali ste zapisali vse pomembne sestavine za recept o sebi?
- Ali imate vse sestavine za recept?
- Če vam katera sestavina manjka, kako jo boste pridobili?
- Kdo vam lahko pomaga pridobiti sestavine, ki jih potrebujete?
- Kako sestavine pripomorejo, da naredite to, kar si želite?
- Kako je šlo z opredelitvijo korakov za »pripravo« oziroma doseganje cilja?
- Ali ste najprej določili cilj ali opisovali korake do cilja?
- Kaj je pomembno pri opredelitvi korakov, da dobimo to, kar si želimo?

(recept)
•SESTAVINE
•PRIPRAVA - KORAKI
1
2
3
• CILJ
S

12.6 AKTIVNOST: SKRIVNA SESTAVINA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Spoznavanje sebe.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Skrivna sestavina«.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bomo danes iskali skrivne sestavine.
- Učencem razdelimo delovni list »Skrivna sestavina«.
- Navodilo: »Razmislite, katere skrivne sestavine potrebujete za to, da boste lahko dosegli, kar želite. Na delovni list vpišite svoje skrivne sestavine.«
- Vsak učenec izpolni delovni list zase.
- Učence razdelimo v pare in v paru si povedo, katere so njihove skrivne sestavine.

Vprašanja za pogovor

- Kako vam lahko skrivne sestavine pomagajo doseči zastavljene cilje oziroma želje?
- Ali imate vse skrivne sestavine, ki jih potrebujete?
- Kako boste pridobili skrivne sestavine?
- Kdo vam lahko pri tem pomaga?

SKRIVNE SESTAVINE
FORMULA ZA USPEH
Sestavine za moč
Modrosti PREDNIKOV
Sestavine za POGUM
Kaj mi daje POSPEŠEK

12.7 AKTIVNOST: POGOVOR Z IDOLOM ALI DRUŽINSKIM ČLANOM

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci raziskujejo izkušnje drugih in pridobivajo informacije o poklicni poti drugega.

Trajanje: 90 minut.

Material

- Delovni list »Pogovor z idolom ali družinskim članom«.

Opis aktivnosti

- En teden pred izvedbo vaje učencem razdelimo delovni list.
- Povemo jim, da so na delovnem listu vprašanja za izvedbo pogovora z osebo iz njihove okolice ali družine, ki jo cenijo in občudujejo.
- Poleg vprašanj na delovnem listu lahko dopišejo se svoja vprašanja.
- Na dan izvajanja aktivnosti učenci predstavijo pogovor z osebo, ki jo občudujejo in njeno poklicno pot.
- V predstavitvi povedo, kdo je ta oseba, kaj počne in predstavijo svoje ugotovitve oziroma odgovore na vprašanja.

Vprašanja za pogovor

- Kaj vam je bilo pri izvajanju intervjuja všeč?
- Kaj vam pri izvajanju intervjuja ni bilo všeč?
- Kaj ste se naučili iz te izkušnje?

DELOVNI LIST »POGOVOR Z IDOLOM ALI DRUŽINSKIM ČLANOM«

DATUM IZVEDBE INTERVJUJA: _____

IME MI JE: _____

POGOVOR Z OSEBO

Starost: _____

Kaj si po poklicu? _____

Kje delaš? _____

Katero delo opravljaš (delovno mesto):

_____

Katero šolo si končal, da lahko delaš to, kar delaš?

_____

_____

Zakaj si se odločil za to šolo?

_____

_____

_____

_____

Kaj si želel postati, ko si bil mojih let?

_____

_____

_____

_____

Kaj te je najbolj veselilo, ko si bil mojih let?

Česa nisi maral početi, ko si bil mojih let?

Zakaj si izbral ravno ta poklic?

Kaj ti je najbolj všeč pri tvojem poklicu?

Česa pri svojem poklicu ne maraš?

Kako izgleda tvoj delovni dan?

Kaj bi mi svetoval glede moje poklicne prihodnosti?

Moja vprašanja:

12.8 AKTIVNOST: VREČA POKLICEV

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci spoznavajo poklice in kompetence, ki jih oseba potrebuje za opravljanje poklica.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Delovni list.
- Vrečka.

Opis aktivnosti

- Učitelj razreže opise poklicev, ki so na delovnem listu (npr. arhitekt, elektroinštalater, kuhar, mikrobiolog, programer, zidar).
- Učence razdelimo v skupine po štiri do pet oseb.
- Na tablo narišemo šest stolpcev, na vrhu vsakega zapišemo naziv poklica.
- Narišemo tudi vrstice glede na to, koliko je skupin. Vsaka skupina ima svojo vrstico.
- Vsaka skupina dobi za izbrane poklice vrečo z enakimi posameznimi trditvami za poklic.
- Skupinam damo navodilo, naj razvrstijo trditve k ustreznemu poklicu. Trditve prilepijo na tablo v vrstico, ki je označena za njihovo skupino.
- Skupina, ki prva pravilno razvrsti trditve, je zmagovalka.

Vprašanja za pogovor

Z učenci se pogovorimo o poklicih, ki smo jih izbrali za to vajo.

- Kaj še dela nekdo, ki opravlja izbran poklic?
- Kaj še uporablja pri svojem delu?
- Kakšen je dan osebe, ki opravlja ta poklic?
- Ali ima ta oseba uniformo/oblačila za opravljanje takega poklica? Če ima, kakšno?
- Kakšna je oseba, ki opravlja ta poklic: kaj rada počne, kakšna je kot oseba, kaj vse zmore, česa je sposobna …?
- Katere naloge posameznega poklica mi niso všeč?
- Katere naloge posameznega poklica so mi všeč?

Dodatno

- Vsaka skupina si izbere enega od teh poklicev in oblikuje zgodbo: poimenuje in opiše osebo, ki opravlja ta poklic, pove, zakaj to počne, kaj ji je pri tem poklicu najbolj všeč in kaj najmanj, kaj počne v prostem času …
- Zgodbo predstavijo ostalim skupinam.

Namig učitelju

- Aktivnost je primerna za 6. razred.

DELOVNI LIST »VREČA POKLICEV«

ARHITEKT

... dela načrte za gradnjo novih objektov, stanovanjskih naselij, hiš, drugih zgradb in spomenikov ali za spremembo že obstoječih.

... naredi »delovno risbo«, na kateri so natančno določene dimenzije, materiali, oprema in stroški.

... risalno desko je nadomestil računalnik z risarskimi programi in risalniki.

... mora dobro obvladati veščine komuniciranja; biti mora vzdržljiv in vztrajen, saj so pri izvedbah projektov obdobja, ko je potrebno delati preko delovnega časa, včasih tudi pozno v noč.

ELEKTROINŠTALATER

.... uredi električno napeljavo v notranjih prostorih tako za potrebe razsvetljave kot za potrebe računalniškega omrežja, internetne povezave, telefonske napeljave, klimatske naprave ali za napeljavo alarmnega sistema in postavitev strelovoda.

... uredi vse varovalke in števce v omarici, poveže še vtičnice, stikala in luči, ki jih naredi prijazne uporabniku z namestitvijo plastičnih varoval.

... pri fini montaži, ko so kanali že izdolbeni, potrebuje klešče, da odmeri potrebno dolžino kablov, in orodje za vgradnjo kablov v kanale in njihovo pritrditev.

... za kakovostno delo potrebuje veliko natančnosti in ročnih spretnosti.

KUHAR

… pripravi jedi po naročilu ali za načrtovane menije.

… delo je raznoliko in obsega vse od naročanja in prevzemanja živil do čiščenja, toplotne obdelave, razdeljevanja na posamezne obroke, garniranja in dekoriranja jedi.

… uporablja kuhalno, namizno servirno in transportno posodo, pribor in kuhinjsko orodje: stroje za mehansko obdelavo, univerzalni stroj s priključki, lupilnik; stroje za mletje mesa, sekljanje, rezanje in žaganje, stroje za stepanje in ožemanje, stroje za obdelavo in oblikovanje testa; termične naprave, štedilnik, kotle za kuhanje, prekucne ponve, pečico za meso in slaščice, žar in raženj, peči.

… je odgovoren, iznajdljiv, ustvarjalen in ima smisel za delo z ljudmi.

MIKROBIOLOG

… preučuje raznolike življenjske oblike, kot so alge, virusi, bakterije in glivice, ki so vidne edino z mikroskopom.

… svoje znanje uporabi za razvoj zdravil, cepiv in drugih oblik zdravljenja.

… laboratorijsko opremo in naprave, kot so steklovina, barvila in mikroskop, uporablja sodobno elektronsko opremo za preučevanje celic in tkiv.

… da lahko svoje raziskave predstavi in učinkovito sodeluje pri skupinskem delu, se mora znati tudi dobro govorno in pisno izražati.

PROGRAMER

… opravlja osnovne postopke razvijanja informacijskih sistemov, to je pisanje računalniških programov. Ti so napisani v kodirnem jeziku in povedo računalniku, kaj naj dela.

… pri svojem delu uporablja tudi različna programska orodja.

… izdelek je novo izdelan program oziroma programska koda, ki po testiranju postane delujoča.

… zanima ga razvoj informacijske tehnologije, ki je še vedno zelo hiter.

ZIDAR

… zida posamezne elemente zgradbe in jih med seboj povezuje v trdno stabilno konstrukcijo. Zato mora poznati različne vrste opečnih zvez, načine medsebojnega povezovanja in montaže elementov.

… pozna gradbene materiale in jih zna pripraviti ter gospodarno vgraditi. Veliko dela opravi ročno, vendar mu delo marsikdaj olajšajo stroji.

… za izvedbo potrebuje delovno in merilno orodje, svinčnik, meter, vrvico, tehnico, grezilo, letev, kladivo, zidarsko žlico, zajemalko, gladilko in vedro.

… mora biti vztrajen, natančen in potrpežljiv ter imeti smisel za ekonomičnost in estetiko.

12.9 AKTIVNOST: ZNAČILNOSTI ZA POKLIC

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učenci ozaveščajo, katere značilnosti potrebujemo za opravljanje določenega poklica in s tem krepijo povezavo med lastnimi značilnostmi in zahtevami poklica, ki ga bodo bolj podrobno raziskovali v naslednjem obdobju.

Trajanje: 90 minut.

Material

- Flip-chart papir.
- Samolepilni listki.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učence razvrstimo v skupine po tri ali štiri.
- Učencem povemo, naj si v skupini izberejo dva poklica.
- Za vsak poklic napišejo, kaj potrebujemo, da to delo lahko opravljamo (znanje, veščine, sposobnosti, izkušnje, osebnostne lastnosti, interes, izobrazba …).
- Vsaka skupina dobi en flip-chart list, samolepilne listke in flomastre.
- Skupina na flip-chart list nariše dva stolpca, v katera napiše naziva izbranih poklicev.
- Skupina na samolepilne listke napiše čim več značilnosti, ki jih mora imeti oseba, ki opravlja ta poklic.
- Posamezna značilnost je na posameznem samolepilnem listku. Listke nalepijo v ustrezen stolpec glede na poklic.
- Vsaka skupina nato predstavi svoj plakat z značilnostmi izbranih poklicev. Predstavnik skupine pred razredom predstavi, katera dva poklica je skupina izbrala in kaj so ugotovili: katere značilnosti mora imeti oseba, ki opravlja ta poklic.
- Po posamezni predstavitvi vprašamo ostale skupine, če bi še kaj dodale. Dopolnitve zapišejo na samolepilne listke in jih nalepijo v ustrezen stolpec poklica.

Vprašanja za pogovor

- Z učenci se pogovorimo o značilnostih vsakega poklica.
- Kje lahko pridobimo značilnosti za posamezen poklic? (*Skozi izobraževanje, urjenje veščin, izkušnje …*)
- Kateri poklic bi jim glede na njihove značilnosti najbolj odgovarjal?

12.10 AKTIVNOST: KAJ POČNE ...?

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učence spodbujamo k razmišljanju o različnih poklicih in raziskovanju, kaj lahko oseba znotraj določenega poklica počne oziroma kje lahko opravlja svoj poklic.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Flip-chart papir.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bomo danes spoznavali različne poklice.
- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Vsaki skupini damo en flip-chart papir in flomastre.
- Navodilo: »Izberite poklic, ki vas zanima in ga ne poznate dobro. Na vrh lista napišite: Kaj počne _____ (npr. znanstvenik, zgodovinar ipd.)? Na sredino lista narišite podobo tega poklica, kot si ga predstavljate. Nato na papir napišite vse, kar oseba lahko v tem poklicu dela (na primer: Kaj lahko počne znanstvenik?). Razmišljajte o tem, katero šolo potrebuje, da lahko to dela.«
- Ko končajo, vsaka skupina predstavi izbran poklic.

Vprašanja za pogovor

- Kako vam je šlo iskanje informacij o poklicu?
- Kje ste iskali informacije?
- Kaj ste novega izvedli o tem poklicu?
- Kaj je takega, kar se v tem poklicu dela, da vam je manj všeč?
- Katere od kompetenc, ki jih potrebuje oseba, ki opravlja ta poklic, vi že imate?
- Katere značilnosti (lastnosti, sposobnosti, znanje, izkušnje ...) pa vi bi želeli imeti?
- Kako jih lahko pridobite?
- Kakšne informacije o poklicu ste še pridobili, ko ste o njem raziskovali?
- Zakaj menite, da je pomembno imeti več informacij o poklicih?
- Kako vam to pomaga pri izbiri šole?

Namig učitelju

- Učence spodbudimo k uporabi interneta za iskanje informacij o poklicih (npr. na spletni strani *mojaizbira.si* ali Kam in kako?).
- Aktivnost je primerna za 6. razred.

12.11 AKTIVNOST: KAJ POTREBUJEM ZA DELO?

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Spoznavanje poklicev

Trajanje: 45 minut.

Material

- Delovni list »Pripomočki za delo«.
- Flip-chart papir.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učitelj razreže pripravljene nazive različnih pripomočkov (delovni list »Pripomočki za delo«) za različne poklice.
- Z učenci se pogovori o tem, kaj so pripomočki za delo.
- Učence razdeli v skupine po tri ali štiri.
- Vsaka skupina dobi razrezane listke z nazivi pripomočkov, flip-chart papir in flomastre.
- Vsaka skupina nariše enega od pripomočkov za določen poklic, ki so zapisani na posameznem listku. Zraven risbe pripomočka na plakat zapiše, kateri poklici ga lahko uporabljajo.

Vprašanja za pogovor

- Katere pripomočke za opravljanje dela različnih poklicev poznamo?
- Katere pripomočke smo tudi sami že uporabljali in v katerih situacijah?

Namig učitelju

- Pripomočki za delo so stvari, ki jih uporabljamo za opravljanje dela. V šoli so vaši pripomočki knjige, zvezki, pisala itn. Različni poklici uporabljajo različne pripomočke.
- Aktivnost je primerna za 6. razred.

DELOVNI LIST »PRIPOMOČKI ZA DELO«

AVTOMEHANIK

… delovna miza, naprave in pripomočki za čiščenje, mazanje in vzdrževanje avtomobilov, stroji za popravilo in obdelavo avtomobilskih delov, merilne naprave za pregled popravljenih delov, naprave za preizkušanje delovanja vozila, dvigala za podlaganje vozil. Pomožna sredstva so sredstva za pranje in čiščenje ter brusilna sredstva.

BIOLOG

… Pri delu uporablja različne preparate, pripomočke za fiksiranje in barvanje bioloških vzorcev, ki jih preučuje z mikroskopom, epruvete in merilne naprave.

FRIZER

... Pri svojem delu uporablja najrazličnejše pripomočke: glavnike, česalne krtače, britve in brivnike, škarje in strojčke za striženje las in dlak, navijalce za kodranje, šampone in barvila. Ne more brez umivalnikov, umivalnih pultov, stenskih in ročnih ogledal, raznih sušilnikov in brisač.

RAZLIČNI POKLICI

… računalniki.

12.12 AKTIVNOST: PODOBNOSTI MED POKLICI

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Učence spodbujamo k razmisleku o podobnostih in enakostih dveh poklicev.

Trajanje: 45 minut.

Opis aktivnosti

- Učence razdelimo v pare.
- Učencem povemo, naj si v paru izberejo dva poklica, ki ju poznajo. Vsak učenec izbere en poklic.
- Ko učenca v paru izbereta dva poklica, primerjata, v čem sta si poklica podobna (v tem, kar počnejo, v okolju, kjer delajo, v uporabi pripomočkov za delo …).
- Svoje ugotovitve narišejo na list papirja.
- Vsak par nato predstavi svoje ugotovitve razredu.

12.13 AKTIVNOST: IZUMITELJ POKLICEV

Področje: Informiranje in raziskovanje – spoznavanje poklicev

Namen: Spoznavanje poklicev in spodbujanje ustvarjalnosti pri razmišljanju o poklicih.

Trajanje: 90 minut.

Material

- 7–8 klobukov.
- Samolepilni listki.
- Flomastri.
- Delovni list »Izumitelj poklicev«.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bodo danes izumljali nove poklice.
- Vsaki skupini damo en klobuk.
- Učenec, ki ima klobuk na glavi, pove eno od nalog osebe, ki opravlja ta nov poklic.
- V vsaki skupini si en član postavi klobuk na glavo in pove, kaj počne oseba, ki opravlja nov poklic. To tudi s flomastrom zapišejo na samolepilne listke (ena naloga na en samolepilni listek).
- Ko se v skupini zvrstijo vsi člani, preberejo vse naloge, ki so jih našteli.
- V skupini naredijo še en krog na isti način, s tem da sedaj povedo, kaj ta oseba uporablja pri svojem delu (katere pripomočke, orodja, stroje ipd. uporablja, da lahko opravlja svoje delo). En pripomoček zapišejo na en samolepilni listek.
- Ko se v skupini zvrstijo, preberejo vse pripomočke, ki so jih našteli.
- V skupini naredijo še en krog na isti način, s tem da sedaj povedo, kje lahko dela oseba, ki opravlja nov poklic. Zopet zapišejo ideje na samolepilni listek.
- Vse, kar so zapisali, še enkrat preberejo.
- Učenci v skupini na podlagi svojih listkov z idejami dogovorijo o imenu novega poklica in ga zapišejo na samolepilni listek.
- Ko končajo, skupinam razdelimo delovni list.
- Učenci v skupini nato izpolnijo delovni list za njihov nov poklic.
- Vsaka skupina razredu predstavi svoj nov poklic.

Namig učitelju

- Primerno za 5. in 6. razred.

Kje dela?
Pripomočki
Kaj dela?
Poklic
JAZ
IZUMITELJ POKLICEV

TRETJE VZGOJNO IZOBRAŽEVALNO OBDOBJE

13. TRETJE VIO: 7.– 9. RAZRED

Poznavanje značilnosti razvojnega obdobja zgodnjega mladostništva nam je lahko v pomoč pri izvedbi aktivnosti na področju karierne orientacije. V nadaljevanju so opisane najbolj pomembne značilnosti tega obdobja na spoznavnem, sociokognitivnem področju in področju razvoja identitete ter poklicnega odločanja.

Tretje vzgojno-izobraževalno obdobje sovpada z **začetkom obdobja mladostništva**. Učenec je v tem obdobju na **formalno-operativni stopnji spoznavnega razvoja** po Piagetovi teoriji spoznavnega razvoja (Piaget, 1952, 1954; Marjanovič Umek, Zupančič, 2004). Miselne operacije niso več omejene s konkretnimi predmeti – učenec razmišlja abstraktno in hipotetično v kontekstu jezikovnega in logičnega sistema, kar pomeni, da uspešno rešuje zahtevne probleme, pri čemer ni več potrebe po konkretni ponazoritvi. Sposoben je razmišljati o abstraktnih pojmih, na primer vrednotah, kot so pravičnost, družbena blaginja, svoboda … Zmožen je reševanja problemov, ki zahtevajo hipotetično, induktivno in deduktivno sklepanje. Zmožen je kritičnega presojanja. Začne verjeti v neomejeno moč lastnega mišljenja.

V socialnih odnosih zavzema **družbeno perspektivo** (Selman, 1980; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004). Zavzemanje perspektive razširi na bolj abstraktno raven, na kateri usklajuje različne perspektive »tretjih« oseb in tako zavzame družbeno perspektivo. Sposoben je upoštevati različne subjektivne perspektive, s katerih ljudje obravnavajo druge ljudi, prepoznavati različne psihološke (subjektivne) atribute sebe in drugih ter pri ocenjevanju teh in sklepanju o njih usklajevati različne psihološke razsežnosti. Sebe in druge posameznike pojmuje kot sistem lastnosti, prepričanj, vrednot, ki imajo svojo lastno razvojno zgodovino, v posamezniku pa odkrije še »globinsko« psihološko stvarnost, to je nezavedno, in se zaveda, da ta vpliva na druge psihološke procese ter njegovo navzven opazljivo vedenje.

Na področju **identitete** se po Erikosonovi teoriji psihosocialnega razvoja (Erikson, 1963; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004) okrog 13. leta začne stopnja ***identiteta nasproti identitetni zbeganosti***, ki bo trajala do 19. leta. Za to stopnjo je značilno, da se mladostnik sooča s spremembami na telesnem področju, z doživljanjem sebe in nadzorom nad seboj, pripadanjem določeni socialni skupini in zavedanjem, da mogoče ne bo zadovoljil družbenih pričakovanj. Del tega procesa je iskanje smisla osebne identitete ob naraščajočem vplivu okolja (starši, prijatelji, sošolci, socialni trendi). Oblikovanje identitete zajema tudi opredelitev poklicne poti, izbiranje svoje socialne skupine in razvoj osebnega stila ter osebnih vrednot. Mladostnik, ki ob ustrezni podpori in spodbujanju ter preko preizkušanja pozitivno razreši to krizo, bo pridobil novo moč ega – zvestobo, ki se nanaša na sledenje načinu življenja, za katerega se je opredelil.

Na področju **poklicnega odločanja** je značilno obdobje preizkušanja (Ginzberg, 1988; Zupančič 2004; Marjanovič Umek in Zupančič, 2004), ki traja nekje od 11., 12. leta do 17., 18. leta. Gre za obdobje, v katerem mladostnik premišljuje, »tehta«, preizkuša in primerja poklicne možnosti s svojimi interesi, sposobnostmi in lastnostmi. To je obdobje prehoda iz domišljijskega v realistično obdobje poklicnega odločanja. Okrog 11. do 12. leta oceni poklicne zmožnosti z vidika presoje svojih zanimanj, pozneje se zaveda tudi drugih zahtev, kot so izobraževalne zahteve, pomembnosti osebnostnih značilnosti za opravljanje različnih poklicev. Pri 13. do 14. letu začne pri usklajevanju izobraževalnih zahtev z osebnostnimi značilnostmi upoštevati svoje sposobnosti.

14. TRETJE VIO: AKTIVNOSTI

14.1 AKTIVNOST: OPISI KOMPETENC

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci se naučijo, kaj so kompetence, kako jih opišejo in podajo primer, kdaj so jih uporabili, kar jim bo pomagalo ozavestiti uporabo kompetenc.

Trajanje: 180 minut (aktivnost se lahko izvede skozi daljše časovno obdobje ali večkrat).

Material

- Delovni list.
- Flip-chart.
- Samolepilni listki.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Aktivnost poteka v štirih korakih.

1. korak: Prepoznavanje kompetenc

- Z učenci se pogovorimo o tem, kaj je kompetenca, katere vrste kompetenc poznamo in zakaj je na trgu dela pomembna (»kompetenca je kot valuta v 21. stoletju«).
- Učencem povemo tudi razliko med kompetenco in kompetentnostjo, ki je opisana v poglavju *Kompetence*.
- Učence razdelimo v skupine po tri
- Vsaki skupini razdelimo flip-chart plakat in samolepilne listke ter flomastre.
- Na plakatu narišejo tri stolpce in jih poimenujejo: *Kompetenca, Opis, Primer.*
- Vsaka skupina naj na samolepilne listke napiše čim več sposobnosti, spretnosti, področij znanj in osebnostnih lastnosti. Ena kompetenca na en samolepilni listek.
- Samolepilne listke nalepijo na plakat v prvi stolpec: *Kompetenca*.
- Vsaka skupina ostalim predstavi, kaj je zapisala.
- Plakate nalepijo na stene v razredu.

2. korak: Opisovanje kompetenc

- Z učenci se pogovorimo o tem, kako lahko opišemo to, kar so zapisali na plakatih. Pri opisu kompetenc naj uporabijo opis vedenj, obnašanj, ki ga lahko opazimo. Podamo primer opisa (v poglavju *Kompetence*).
- Učenci v skupinah zapišejo opise za tiste kompetence, ki se jim zdijo pomembne za njih. En opis na en samolepilni listek.
- Samolepilne listke nato prilepijo v stolpec *Opis* zraven kompetence, kateri opis ustreza.
- Skupine predstavijo svoje opise.
- Učence povprašamo, če bi dodali ali popravili katerega od slišanih opisov.
- Učenci naredijo dopolnitve in jih prilepijo na plakat ali stare opise zamenjajo z ustreznejšim opisom.

3. korak: Primeri za kompetence – situacije, v katerih so bile uporabljene

- V skupinah nato razmišljajo, kdaj (v katerih situacijah) so te kompetence uporabili.
- Na samolepilne listke zapišejo primere, ko so uporabili eno od opredeljenih kompetenc, in jih prilepijo na plakat zraven kompetence in opisa. En primer na en samolepilni listek.
- Samolepilne listke s primeri prilepijo na plakat v stolpec *Primeri* zraven kompetence, ki ji primer ustreza.
- Skupine svoje primere predstavijo ostalim skupinam.

4. Korak: Moje kompetence – delovni list

- Učencem razdelimo delovne liste. Vsak učenec dobi pet delovnih listov za pet kompetenc, ki jih bo opredelil zase.
- Vsak učenec si izbere pet kompetenc, ki so zanj značilne, zapiše kompetenco, jo opiše in zapiše primer, kdaj jo je uporabil.

Namig učitelju

- S to aktivnostjo je dobro začeti preden izvajamo ostale aktivnosti za to obdobje. Tako bodo učenci bolje razumeli pomen kompetence tudi v drugih aktivnostih.
- V poglavju *Spremembe na trgu dela* ter *Informiranje in raziskovanje* lahko najdete več informacij o pomembnosti kompetenc za trg dela.
- V poglavju *Kompetence* si preberemo več o kompetencah in učencem tudi podamo opis kompetenc iz tega poglavja.
- Kompetenca je le naziv za pripravljenost in zmožnost uporabe znanja, sposobnosti, veščin, izkušenj, osebnostnih lastnosti in vrednota, ki jo imamo za opravljanje neke naloge ali reševanje problema. Učenci v šoli potrebujejo kompetence za učenje.

• OPIS KOMPETENCE
KOMPETENCA
• PRIMER

14.2 AKTIVNOST: MOJ JUNAK

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učence spodbujamo k razumevanju kompetenc in razvrščanju v kategorije. Aktivnost spodbuja odkrivanje močnih področij.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Listi A4.
- Barvice.

Opis aktivnosti

- Na list A4 narišejo svoj najljubši lik (iz knjig, filmov, serij …).
- Z učenci se pogovorimo:
- Kaj vse njihov najljubši junak zmore, kakšen je (govorimo o njegovih lastnostih, sposobnostih oziroma kompetencah).
- Kako je pridobil ta znanja, sposobnosti in veščine? Kako se je naučil tega, kar zmore?
- Kako liku to, kar zmore in kakšen je, pomaga v njegovem življenju in v različnih situacijah, v katerih se znajde?
- Komu ta lik pomaga?
- Kako se drugi odzivajo nanj?
- Vsak učenec sebe nariše kot junaka iz knjige, filma ali serije.
- Vsak učenec pove, katere so njegove lastnosti in sposobnosti kot junaka iz knjige, filma ali serije.
- Vsak učenec pove, kaj bi lahko naredil, da bi pridobil določene kompetence, ki so mu všeč pri njegovem najljubšem junaku.

Dodatno – možnost skupinskega dela

- Učence lahko razdelimo na skupine po tri.
- Vsaka skupina nato izbere enega od njihovih najljubših junakov.
- Vsaka skupina se pogovarja o treh vprašanjih zgoraj.
- Vsaka skupina izbere predstavnika skupine, ki bo predstavil to, o čemer so se pogovarjali, ostalim skupinam (razredu).
- Ko vse skupine predstavijo svoje ugotovitve in odgovore na vprašanja, mi povzamemo kompetence (znanja, veščine, sposobnosti, interese, osebnostne lastnosti, izkušnje …).
- Učencem nakažemo pomembnost naših močnih področjih za bodoči poklic.

Dodatno

- Učenci opredeljene značilnosti junaka razvrstijo v kategorije kompetenc: interesi, cilji, osebnostne lastnosti, znanja, sposobnosti in veščine, izkušnje.

Namig učitelju

- V poglavjih **Spremembe na trgu dela** in *Informiranje in raziskovanje* lahko najdete več informacij o pomembnosti kompetenc za trg dela.
- V poglavju *Kompetence* si preberemo več o kompetencah.

14.3 AKTIVNOST: KAJ BI BIL, ČE BI BIL …

Področje: Spoznavanje sebe ter informiranje in raziskovanje

Namen: Učence spodbujamo k razmišljanju o različnih poklicih in raziskovanju lastnih interesov.

Trajanje: 15 minut.

Material

- Mehka žogica.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, naj razmislijo o različnih poklicih, ki so jim všeč. Povemo, da tisti, ki ima žogico, govori, ostali poslušajo. Aktivnost lahko izvedemo na dva načina.

a. Jaz kot poklic.

- Podamo navodilo: »Ko vprašam *Kaj bi bil, če bi bil poklic?*, bo vsak med vami odgovoril, kateri poklic bi vas predstavljal, če bi vi bili poklic. Na primer, če bi jaz bil poklic, bi bil modni oblikovalec, pek slaščic, gozdar …«.
- Učenci si podajajo mehko žogico in povedo, kateri poklic bi bili, če bi bili poklic.

b. Poklic kot nekaj drugega.

- Podamo navodilo: »*Predstavljajte si poklic kot barvo. Katera barva bi bil, če bi bil na primer zdravnik?*«
- Učenci si podajajo žogico in povedo, katero barvo si predstavljajo, če bi bili na primer zdravnik.
- Nadaljujemo na primer z vprašanji: »Katera barva bi bil, če bi bil kuhar?«, »Katera barva bi bil, če bi bil modni oblikovalec?«.

Namig učitelju

- Če časovno podaljšamo aktivnost, da ustreza trajanju šolske ure, nadaljujemo z novimi pogoji za asociiranje. Na primer, da si učenci predstavljajo poklic kot čustvo, vremenski pojav, kemijski element, mesto, zgodovinsko obdobje, zgodovinsko osebo, slikarja, knjigo, glasbenika itn.
- Učenci lahko nov pogoj za asociiranje izberejo tudi sami.

14.4 AKTIVNOST: MOJA PODOBA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo svojo sliko o sebi, lastno videnje sebe in tega, kako mislijo, da jih vidijo drugi. Preizkušajo se v samorefleksiji.

Trajanje: do 30 minut.

Material

- Delovni list »Kako se vidim jaz«.
- Delovni list »Kako me vidijo drugi«.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bomo na sebe pogledali malo drugače. Raziskovali bomo, kako vidimo sebe in kaj mislimo, kako nas vidijo drugi.
- Učencem razdelimo delovni list »Kako se vidim jaz«.
- Učencem povemo, da je na delovnem listu narisana majica s hrbtne strani in predstavlja sliko, kako se mi sami vidimo (naše lastnosti, sposobnosti, videz, hobiji, želje …). To naj tudi narišejo in/ali napišejo.
- Ko končajo, jim razdelimo drugi delovni list »Kako me vidijo drugi«.
- Učencem povemo, da je na delovnem listu narisana majica s sprednje strani, ki predstavlja naš pogled na to, kako nas vidijo drugi (naše lastnosti, videz, hobiji, sposobnosti …). To tudi narišejo in/ali napišejo.

Vprašanja za pogovor

Z učenci se pogovorimo o tem, v čem in zakaj slika, ki jo imamo o sebi, ni enaka tisti, ki jo imajo o nas drugi.

- Katero majico je bilo težje narisati?
- Na kaj ste bili pozorni pri risanju, na zunanje lastnosti ali na to, kakšni se kot oseba?
- V čem se dve strani majice razlikujeta? Zakaj?
- V čem se dve strani majice ne razlikujeta? Zakaj?
- Kakšno sliko bi radi imeli na sprednjem delu majice?

Dodatno

- Učencem lahko še enkrat razdelimo delovni list »Kako me vidijo drugi«, na katerega narišejo želeno stanje – kako si želijo, da bi jih drugi videli.
- Pogovorimo se o tem, kaj lahko oni sami naredijo, da pridejo do želene slike.

Kako se vidim
JAZ

Kako me vidijo DRUGI

14.5 AKTIVNOST: KNJIGA MOJEGA ŽIVLJENJA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Spoznavanje sebe, samorefleksija, načrtovanje prihodnosti.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Listi A4.
- Barvice.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bomo oblikovali »knjigo svojega življenja«.
- Vsakemu učencu razdelimo po tri liste formata A4, ki jih prepognejo na polovico in jih obrnejo ležeče tako, da zgleda kot »knjigica«. Knjigo mojega življenja na robu spnemo ali preluknjamo in povežemo z vrvico.
- Podajamo navodila po straneh. Ko končajo posamezno stran, podamo navodilo za naslednjo stran.
  1. stran: Napišite naslov Knjige mojega življenja in jo oblikujte.
  2. stran: Napišite ime rojstnega kraja in narišite tisto, kar simbolizira kraj, kjer odraščate ali ste odraščali.
  3. stran: Narišite svojo družino.
  4. stran: Narišite svoje prijatelje.
  5. stran: Narišite slika oziroma trenutek iz življenja, ki se nanaša na trenutno obdobje.
  6. stran: Narišite ali napišite svoj največji uspeh.
  7. stran: Narišite ali napišite svoj največji uspeh v šoli.
  8. stran: Narišite ali napišite glasbo, ki spremlja film vašega življenja.
  9. stran: Narišite, kar je za vas najbolj pomembno v življenju.
  10. stran: Narišite neuresničeno željo.
  11. stran: Narišite svojo prihodnost.
  12. stran: Oblikujte zadnjo platnico knjige svojega življenja.

Vprašanja za pogovor

- Kako vam je všeč vaša knjiga življenja?
- Ali ste o sebi ugotovili kaj novega?
- Kaj menite o tem, da sami pišemo knjigo svojega življenja in da smo sami odgovorni za to, kar se dogaja v knjigi?
- Ali bi še kaj dodali? Katero področje mogoče še ni v knjigi, je pa za vas pomembno?

14.6 AKTIVNOST: MOJ IDEALEN (DELOVNI) DAN

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo svoje preference glede poteka dneva, ki se močno povezujejo s pomembnimi dejavniki delovnega okolja in vrsto zaposlitve, ki jo bodo iskali (npr. fleksibilni delovni čas, terensko delo, delo v pisarni …).

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Moj idealen dan«.

Opis aktivnosti

- Aktivnost lahko naredimo v dveh delih, v prvem delu spodbudimo razmislek o idealnem dnevu v sedanjosti, v drugem delu pa o idealnem delovnem dnevu v prihodnosti.

1. del: Moj idealen dan

- Učence spodbudimo k razmisleku o naslednjih vprašanjih.
  - Kako bi izgledal vaš idealen dan?
  - Kdaj bi se zbudili?
  - Kaj bi počeli in kje?
  - S kom bi ga preživeli?
  - Kdaj bi se dan zaključil?
  - Kako bi se počutili?
- Učencem razdelimo delovni list.
- Učenci naj opišejo svoj idealen dan.
- Ko končajo z zapisom, jih razdelimo v pare in si povedo, kakšen bi bil njihov dan.

2. del: Moj idealen delovni dan

- Učencem rečemo, naj si predstavljajo, da so starejši in zaposleni. Naj si predstavljajo, kako bi izgledal njihov idealen delovni dan.
- Spodbudimo jih k razmisleku o vprašanjih:
  - Kako bi izgledal vaš delovni dan?
  - Kdaj bi se zbudili?
  - Ali pojeste zajtrk, in kaj?
  - Kje delate?
  - Kaj počnete v službi?
  - Koliko časa ste v službi?
  - Kako je s kosilom med delovnim časom?
  - Koliko sodelavcev imate?
  - Kdaj bi se dan zaključil?
  - Kako bi se počutili?
- Učencem razdelimo delovni list.
- Učenci naj opišejo svoj idealen delovni dan.
- Ko končajo z zapisom, jih razdelimo v pare in si povedo, kakšen bi bil njihov delovni dan.

Vprašanja za pogovor

- Kaj od tega, kar ste napisali, se vam zdi pri vašem bodočem delu pomembno?
- Kaj od tega, kar ste napisali, se vam zdi pomembno pri vašem bodočem delovnem mestu (prostor, pisarna, sodelavci …)?
- Kateri poklic bi vam najbolj odgovarjal glede na to, kako ste opisali svoj idealen delovni dan?
- Kako se delovni dnevi različnih poklicev razlikujejo? Povejte mi kakšne primere.
- Zakaj je pomembno, da veste, kako si predstavljate potek vašega delovnega dne?

Dodatno

- Učenci lahko povprašajo tudi starše o njihovem idealnem delovnem dnevu.
- Svoje ugotovitve predstavijo razredu.

Moj idealen dan

14.7 AKTIVNOST: KAJ ME DVIGNE V VIŠAVE?

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo svoje (de)motivatorje in stvari v sebi ali v okolju, ki v njih sprožijo pomanjkanje volje ali slabo počutje. Spoznanje, kaj je tisto, kar vpliva na njihovo počutje, je pomembno tako v šolskem kot v delovnem okolju.

Trajanje: 15 minut.

Material

- Delovni list »Kaj me dvigne v višave?«.

Opis aktivnosti

- Začnemo s pogovorom.
  - Kaj mi pomaga, ko nimam volje do nečesa, ko se ne počutim dobro, da vztrajam in nadaljujem (na primer, ko nimam volje do učenja)?
  - Kaj me spravlja v slabo voljo?
- Po pogovoru učencem razdelimo delovni list »Kaj me dvigne v višave?«.
- Vsak učenec zase napiše ali nariše simbol za stvari, ki ga spodbudijo, motivirajo, spravijo v dobro voljo.
- Vsak učenec zase napiše stvari, ki ga podrejo, spravijo v slabo voljo.
- Učenci si poiščejo svoj par v razredu in v paru na kratko predstavijo stvari, ki jih spravljajo v dobro voljo.

Vprašanja za pogovor

- Z učenci se pogovorimo o tem, da v življenju nismo nenehno dobre volje in da je od nas odvisno, ali bomo znali sami sebe spraviti v dobro voljo in se spodbuditi za to, da dosežemo svoje cilje.
- Katerih stvari je več: tistih, ki vas spravljajo v dobro ali slabo voljo?
- Kaj bi vam lahko še pomagalo, da se spodbudite in »dvignete« v višave, ko vas zadeve »vlečejo dol«?

Kaj me dviguje?
Kaj me vleče dol?

14.8 AKTIVNOST: REŠILNI ČOLN

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci spoznavajo svoja močna področja in se učijo soočanja z neprijetnimi situacijami, s katerimi se bodo verjetno srečali ob vstopu na trg dela.

Trajanje: do 45 minut.

Opis aktivnosti

- Z učenci najprej oblikujemo dogovor o sodelovanju, pri čemer je pomembno, da spoštljivo med seboj komunicirajo in sprejemajo različnost drugih.
- Prav tako povemo, da je pomembno, da presojajo glede na to, kdo med njimi ima ustrezne sposobnosti ali znanja, in ne po priljubljenosti.
- Učence razdelimo v skupine po štiri.
- Stole si obrnejo tako, da izgleda, kot da sedijo v čolnu za reševanje. Učenci so obrnjeni tako, kot bi sedeli v čolnu: po dve osebi na vsaki strani čolna, frontalno obrnjeni eni proti drugim.
- Navodilo: »*Predstavljajte si, da ste doživeli brodolom sredi Tihega oceana. Znašli ste se v rešilnem čolnu še s tremi osebami. Ker je čoln premajhen in je zalog vode ter hrane premalo za štiri osebe, bo ena oseba morala iti iz čolna. Vsak izmed vas bo povedal, zakaj naj njega ne izločijo oziroma odstranijo s čolna. Kaj lahko prispevate, da boste lahko ostali na čolnu? Katere so vaše prednosti, sposobnosti, veščine, znanja, izkušnje, lastnosti, ki bodo koristne, da lahko preživite? Potem, ko vsak izmed vas pove, drugi na čolnu glasujejo, koga bodo odstranili s čolna. Vaja se zaključi, ko na čolnu ostane le ena oseba.*«
- Vajo lahko nadaljujemo tako, da oblikujemo nove skupine in vajo ponovimo.

Vprašanja za pogovor

- Katere prednosti so bile zaželene za preživetje po brodolomu?
- Kako ste se počutili, ko ste govorili o svojih prednostih – o razlogih, zakaj naj bi prav vi ostali na čolnu?
- Zakaj menite, da je pomembno poznati samega sebe?
- Kdaj vam lahko pomaga, da poznate svoje prednosti?
- Kako lahko to izkušnjo povežete z drugimi situacijami v življenju?

Namig učitelju

- Bodimo pozorni na spoštljiv ton komunikacije med učenci.
- Aktivnost ponazarja trg dela in učencem omogoča, da se soočajo tudi z zavrnitvijo.
- Pomembno je poudariti, da bi njihove značilnosti lahko bile koristne v drugih situacijah.
- V tej aktivnosti je pomembno, da učenci ozavestijo, da so v življenju, predvsem ob vstopu na trg dela, situacije ki niso vedno prijetne. Tovrstne situacije zahtevajo določeno stopnjo samozavesti in poznavanja lastnih močnih področij.
- Na razgovorih za štipendije ali zaposlitev velikokrat sprašujejo po naših prednostih, zakaj menimo, da smo prav mi najboljša izbira. V tej aktivnosti imajo priložnost pridobiti izkušnjo izpostavljanja svojih močnih področjih.

14.9 AKTIVNOST: KDO INSPIRIRA MENE?

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo, kdo jih navdihuje. Razlogi, zakaj jih nekdo navdihuje, pa kažejo na značilnosti, ki jih cenijo, cilje, ki jih tudi sami želijo doseči, interese in življenjski slog, ki jim je všeč.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Kdo inspirira mene?«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, kaj za njih pomeni navdih, inspiracija.
- Po njihovih odgovorih povemo definicijo inspiracije: »ustvarjalna moč, domišljija, ki jo vzbuja pojav ali stvar, navdih« (povzeto po SSKJ).
- Z učenci se pogovorimo o tem, kaj nas v življenju lahko inspirira. Kaj inspirira na primer slikarja ali pisatelja? Vsak učenec poda svoj primer.
- Spodbudimo učence k razmisleku: »Pomislite na nekoga, ki ga občudujete ali na nekoga, ki bi mu bili radi podobni. Kaj ima ta oseba tako posebnega, da bi si želeli biti njej podobni ali jo občudujete?«
- Učencem razdelimo delovni list.
- Vsak učenec zapiše v oblačke na delovnem listu, kdo ga inspirira.
- Učence razdelimo v pare in si povedo, zakaj jih nekdo inspirira.

Namig učitelju

- Tudi mi lahko podamo primer, kdo nas navdihuje, inspirira.

Kdo inspirira mene?

14.10 AKTIVNOST: KOGA INSPIRIRAM JAZ?

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Spoznavanje sebe.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Koga inspiriram jaz?«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, kaj za njih pomeni inspiracija.
- Po njihovih odgovorih povemo definicijo inspiracije: »… ustvarjalna moč, domišljija, ki jo vzbuja pojav ali stvar, navdih (povzeto po SSKJ)«.
- Z učenci se pogovorimo o tem, kaj nas v življenju lahko inspirira in kako mi lahko inspiriramo druge. Vsak učenec poda svoj primer.
- Učence spodbudimo k razmisleku: »Pomislite na nekoga, ki vas občuduje ali na nekoga, ki ste mu lahko pomagali. Kako ste se vi dotaknili življenja nekoga drugega, mu pomagali?«
- Učence spodbudimo k razmisleku o tem, koga oni inspirirajo in kako.
- Učencem razdelimo delovni list.
- Vsak učenec zapiše v oblaček na delovnem listu, koga inspirira.
- Učence razdelimo v pare in si povedo, kako inspirirajo druge.

Namig učitelju

- Mlajši sorojenci se pogosto zgledujejo po starejših, kar je lahko začetek pogovora o tem, koga učenci navdihujejo.
- Tudi sami lahko podamo primer, koga navdihujemo, inspiriramo kot učitelji.

Koga jaz inspiriram?

14.11 AKTIVNOST: DREVO

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci raziskujejo svoja močna področja, na podlagi katerih bodo lahko bolje opredelili kompetence. Spoznavajo se tudi z dvomi, ki lahko ovirajo doseganje ciljev.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Drevo«.

Opis aktivnosti

- Začnemo s citatoma:

»*Vihar pripomore k temu, da drevesa naredijo globlje korenine.*«
(Dolly Parton)

»*Bodi kot drevo.«*
Ostani prizemljen.
Poveži se s koreninami.
Obrni nov list.
Upogni se, preden se zlomiš.
Uživaj v svoji edinstveni naravni lepoti.
Rasti naprej.«
(Joanne Raptis)

- Z učenci se najprej pogovorimo, o čem po njihovem mnenju govorita zgornja citata.
- Povemo, naj si predstavljajo drevo s koreninami, deblom in krošnjo.
- Kaj predstavljajo naše *korenine* (osebnostne lastnosti, navade)?
- Kaj predstavlja naše *deblo* (spretnosti, sposobnosti in znanje)?
- Kaj predstavlja naša *krošnja* (ideje, cilji in želje ter uspehi)?
- Kateri so dvomi, ki jih lahko imamo?
- Kako si pomagamo, ko smo v dvomih?
- Katere so naše moči, s katerimi odpravljamo dvome?
- Učencem razdelimo delovni list »Drevo«.
- Vsak učenec zase na delovni list zapiše (lahko tudi dodatno oblikuje delovni list):
  - v območju korenin drevesa svoje osebnostne lastnosti, dobre navade,
  - v območju debla svoja znanja, spretnosti, sposobnosti,
  - v območju krošnje svoje ideje za prihodnost, cilje, vizije in dvome,
  - v oblačku nad ptičem svoje moči, s katerimi lahko odpravi dvome.

MOJE MOČI
VIZIJA
DVOMI
IDEJE
CILJI
ZNANJE:
SPRETNOSTI:
SPOSOBNOSTI:
OSEBNOSTNE LASTNOSTI
NAVADE

14.12 AKTIVNOST: SKOK V PRIHODNOST (»STORY TENSION TECHNIQUE«)

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Aktivnost spodbuja odkrivanje interesov in omogoča ustvarjanje predstave o sebi v prihodnosti.

Trajanje: 45 minut.
- Risanje v prvi kvadrat 15 minut.
- Risanje v drugi kvadrat 15 minut.
- Diskusija 15 minut.

Material
- Delovni list »Story tension«.
- Dodatno: delovni list »Moji koraki«.

Opis aktivnosti
- Za to aktivnost bomo uporabili tehniko ustvarjanja napetosti (»story tension technique«).
- Vsakemu učencu razdelimo delovni list.
- Učencem podamo navodilo: »V prvi kvadrat (sedanjost) nariši, kdo si zdaj in kaj rad počneš?«
- Ko narišejo, podamo navodilo: »V drugi kvadrat (prihodnost) nariši sebe, ko boš končal srednjo šolo, kaj boš počel?«
- Nato jih vprašamo: »Kaj boš naredil, da boš prišel iz sedanjosti v prihodnost? Kaj potrebuješ, da prideš iz sedanjosti v prihodnost? Katere korake je potrebno narediti, da bo tvoja prihodnost taka, kot si jo zdaj predstavljaš?«
- Na naslednji delovni list te korake narišejo.
- Ko končajo z risanjem, začnemo s pogovorom.

Vprašanja za pogovor (dve možnosti)

a. Razdelimo jih v skupine po tri in si med sabo povedo, kaj so narisali, kaj jih zanima in kako si predstavljajo sebe v prihodnosti.

b. Vsi učenci sodelujejo v diskusiji in povedo, kaj jih zanima in kako si sebe predstavljajo v prihodnosti.
- Kaj boš naredil, da boš prišel iz sedanjosti v prihodnost? Kaj potrebuje, da prideš iz sedanjosti v prihodnost – kateri so naslednji koraki?
- Kako pa lahko pridobiš to, kar potrebuješ za doseganje želene prihodnosti in kdo ti lahko pri tem pomaga?
- Koliko časa boš potreboval za posamezen korak?

Dodatno
- Aktivnost lahko naredimo pred ali po obisku podjetij ali inštitucij v lokalnem okolju.
- MOJI KORAKI: Z učenci se pogovorimo o tem, kako je za doseganje ciljev potrebno imeti načrt oziroma opredeliti korake, da pot do cilja lažje prehodimo. Lahko damo primer, kako se je lažje naučiti neke snovi, če jo razdelimo na posamezne dele, saj nam dajejo občutek, da zadevo obvladujemo (na primer, ko začnemo s tekom, na začetku pretečemo manjše razdalje, s treningom in čez čas lahko pretečemo zelo dolge razdalje).
- Učence povabimo k razmisleku o njihovih ciljih (priporočljivo je, da pred tem naredimo vajo za zastavljanje ali oblikovanje ciljev).
- Učencem razdelimo delovni list »Moji koraki«.
- Navodilo: »V mislih imejte svoj cilj. Kako bi ga razdelili na tri korake? Kateri bi bili ti koraki? Zapišite korake do svojega cilja.«

SKOK V PRIHODNOST
Prihodnost
Sedanjost

Moji koraki
ŽELENA PRIHODNOST
SEDANJOST

14.13 AKTIVNOST: MOJE PREDNOSTI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci spoznavajo svoje prednosti in močna področja ter iščejo področja, kjer potrebujejo dodatna izobraževanja ali usposabljanja.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Moje prednosti«.

Opis aktivnosti

- Učencem razdelimo delovne liste.
- Učenci na delovni list zapišejo svoje prednosti, v čem so dobri, kaj znajo, česa so sposobni, kaj jih zanima.
- Nato zapišejo, na katerih področjih bi še želeli pridobiti znanje, sposobnosti, se izboljšati.

Vprašanja za pogovor

- Katere so lahko naše prednosti?
- Kako vemo, da so to naše prednosti?
- Katere prednosti bi nam pripisali drugi?
- Katere prednosti cenimo pri drugih?
- Na kakšen način lahko nadgrajujemo svoje sposobnosti, znanje, veščine?

Moje prednosti

Področja, ki jih želim izboljšati

14.14 AKTIVNOST: MOJA IZKAZNICA

(povzeto po *Visual Facilitation Coobook*)

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci opredelijo svoje kompetence in cilje ter na enem mestu strnejo vse, kar menijo, da je za njih značilno in pomembno.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Delovni list.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bomo danes odkrivali nekaj o sebi, oblikovali bomo svojo izkaznico.
- Učencem razdelimo delovni list.
- Preden začnejo s pisanjem in oblikovanjem, se z učenci pogovorimo o sledečih vprašanjih, ki naj bi jim pomagala oblikovati izkaznico:
  - Kdo sem jaz danes/v tem obdobju življenja? Kako bi se opisal?
  - Kaj sem že dosegel? Moji dosedanji uspehi?
  - Kdo me podpira pri doseganju mojih ciljev? Kdo mi je stal ob strani, ko zadeve niso bile najboljše?
  - Kaj vse znam?
  - Česa sem sposoben?
  - Kakšen sem kot oseba? Katera so moja načela?
  - Kateri so moji izzivi?
  - Kam želim priti? Kaj vidim v svoji prihodnosti?
- Po končanem uvodnem razmisleku in pogovoru učenci začnejo z oblikovanjem svoje izkaznice (delovni list).

VSE O MENI
VIZIJA
Moje znanje
Moje sposobnosti
Moja načela
IZZIVI
Kdo sem danes
USPEH! Kaj mi je že uspelo?
KDO me podpira

14.15 AKTIVNOST: PISMO SEBI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učenci spoznavajo samoreflektivne tehnike za pridobivanje vpogleda v lastno doživljanje.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Delovni list: »Pismo sebi«.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, naj napišejo pismo sebi, staremu 30 let.
  - Vprašanja za razmislek pred pisanjem, o katerih se pogovorimo z učenci in preverimo, če razumejo, o čem bodo pisali:
  - Kako izgledam (barva las, oblačila …)?
  - Kje živim? V katerem mestu, državi? V stanovanju ali hiši?
  - Kako se počutim?
  - Kakšen sem kot oseba?
  - Katere so moje sposobnosti, veščine, ki sem jih do sedaj razvil?
  - Kdo so moji prijatelji? Koliko časa preživim s prijatelji?
  - Ali imam partnerja oziroma partnerko? Ali sem poročen?
  - Ali imam svojo družino, otroke? Kakšna je moja družina?
  - Kaj počnem v prostem času?
  - Katera mesta/države sem že obiskala?
  - Kakšno glasbo poslušam?
  - Kaj delam za zabavo?
  - Kaj sem po poklicu?
  - Kje delam? Kakšno je moje delovno okolje?
  - Kdaj začnem z delom in kdaj končam?
  - Kaj delam?
  - Ali delam večinoma sam ali delam z drugimi, v timu?
  - Kako sem zadovoljen s svojim delom?
  - Kako sem zadovoljen s svojim delovnim okoljem?
  - Kakšni so moji sodelavci? Kako se razumem z njimi?
  - Ali imam nadrejenega? Kakšen je? Kako se razumemo?
  - Ali moje delo zajema tudi službena potovanja? Če da, kam in kako dolgo potujem?
  - Ali imam svoje podjetje? Če da, s čim se ukvarja? Kako sem ga ustanovil? Koliko zaposlenih imam v podjetju?
  - Kaj mi je pomembno v življenju? Kaj me veseli?
  - Kaj bi rad sporočil sebi v prihodnosti?
  - Česa do takrat ne želim pozabiti?
  - Česa se želim tudi takrat spominjati?
- Učencem razdelimo delovne liste in začnejo s pisanjem pisma sebi v prihodnosti.

Pismo meni v prihodnosti

14.16 AKTIVNOST: KOLO RAZISKOVANJA

Področje: Spoznavanje sebe, informiranje in raziskovanje, načrtovanje

Namen: Spoznavanje sebe, informiranje.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Delovni list »Kolo raziskovanja« z nedokončanimi stavki:
  - *Poklic, ki bi znal biti zabaven, je ….*
  - *Nivo izobraževanja, ki ga želim doseči, je …*
  - *Poklic, v katerem bi bil dober, je ...*
  - *Moj trenutni karierni cilj je …*
  - *Planiranje karierne poti je pomembno, ker …*

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, kaj si predstavljajo, ko slišijo besedo kariera ali poklic.
- Učenci prosto asociirajo in podajo svoja mnenja o pomenu kariere in poklica.
- Z učenci se pogovorimo.
  - Kaj mislite o karieri ali poklicu?
  - Kakšne ideje, želje, cilje imate na tem področju?
  - Zakaj menite, da je dobro že sedaj razmišljati o tem?
  - Kaj se lahko zgodi, če o tem ne razmišljamo?
  - Kaj se ne zgodi, če ne razmišljamo o tem?
  - Kaj razmišljanje o karieri in poklicu zajema?
  - Katera področja pri tem raziskujemo? (*Spoznavanje sebe, informiranje, načrtovanje.*)
- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Vsaki skupini razdelimo delovne liste.
- Navodilo: »Vsaka skupina izreže krog – kolo raziskovanja iz delovnega lista. Vsak učenec iz skupine izbere en nedokončan stavek, na katerega potem odgovorijo vsi v skupini. Pogovorijo se o svojih mnenjih.«

Kolo raziskovanja
Moj trenutni karierni cilj je...
Planiranje karierne poti je pomembno, ker ...
Poklic, ki bi znal/bih rabil/a je ...
Nivo izobraževanja, ki ga želim doseči je ...
Poklic, v katerem bi bil dober, je ...

14.17 AKTIVNOST: POKLICI MALO DRUGAČE

Področje: Informiranje in raziskovanje

Namen: Učenci z aktivnostjo krepijo samopodobo, ustvarjalnost in spoznavajo poklice.

Trajanje: 90 minut.

Opis aktivnosti

- Učencem podamo navodilo, da si izberejo poklic, ki ga poznajo.
- Učence razdelimo v pare.
- Vsak učenec naj si izbere način, kako bo predstavil izbran poklic:
  - pantomima,
  - ples,
  - petje,
  - rapanje,
  - recitacija,
  - postavitev kipov.
- Nato vsak par načrtuje svojo predstavitev.
- Vsak par predstavi svoj poklic z izbranim načinom.
- Po koncu predstavitve si zamenjajo pare in ponovijo vajo (izberejo nov poklic in način predstavitve).

Vprašanja za pogovor

- Z učenci se pogovorimo o tem, katere sposobnosti in veščine so pokazali s to predstavitvijo, od načrtovanja, ustvarjalnosti do same izvedbe, uporabe različnih spretnosti za predstavitev, uporabe gibanja, besede, pripovedovanja.
- Lahko se pogovorimo tudi o tem, kako se te sposobnosti in veščine povezujejo s poklici, v katerih poklicih so te sposobnosti in veščine koristne.

Namig učitelju

- **Postavitev kipov** pomeni, da učenec s telesom zavzame položaj, ki odraža delo izbranega poklica.

14.18 AKTIVNOST: PODOBNOSTI IN RAZLIKE POKLICEV

Področje: Informiranje in raziskovanje

Namen: Spoznavanje poklicev.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Delovni list »Podobnosti in razlike poklicev«.

Opis aktivnosti

- Učence razvrstimo v skupine po tri ali štiri.
- Učencem povemo, naj si izberejo dva poklica, ki ju poznajo.
- Vsaki skupini damo en delovni list.
- Na delovni list napišejo naziva obeh poklicev.
- Ko so skupine izbrale dva poklica, primerjajo izbrana poklica glede na podobnosti in razlike.
- Najprej skupine ugotavljajo, v čem sta si poklica *podobna*.
- Svoje ugotovitve zapišejo na delovni list.
- Potem ugotavljajo, v čem sta si poklica *različna*.
- Svoje ugotovitve zapišejo na delovni list.
- Vsaka skupina nato predstavi svoj delovni list s podobnostmi in razlikami za izbrana poklica.
- Predstavnik skupine pred razredom predstavi, katera dva poklica je skupina izbrala in kaj so ugotovili: katere so podobnosti in katere razlike med poklicema.

poklic 1
RAZLIKE
PODOBNOSTI
poklic 2
RAZLIKE

14.19 AKTIVNOST: LEDENA GORA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: S to aktivnostjo učenci ugotavljajo, kaj je v poklicih na prvi pogled nevidno, in poglabljajo razumevanje o zahtevnostih in značilnostih poklicev.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Delovni list »Ledena gora«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, kako vemo, da nekdo dobro opravlja svoje delo. Vsaka zgodba ima dve plati. Določene stvari lahko vidimo, opazimo, določenih pa ne. Na primer, če nekdo dobi odlično oceno, je ocena tisto, kar vidimo, truda, ki stoji za to oceno, pa ne vidimo. Z učenci se o tem na kratko pogovorimo.
- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Učencem razdelimo delovne liste.
- Skupina si izbere poklic in napiše naziv poklica na delovni list.
- Na delovnem listu nad gladino zapišejo, kaj oseba, ki opravlja ta poklic, počne. Kaj je tisto, kar lahko opazimo, če jo opazujemo pri delu.
- V skupini se pogovorijo.
  - Kaj je potrebno za to, da smo dobri v tem poklicu?
  - Česa ne opazimo, ampak močno vpliva na to, da svoje delo/poklic dobro opravljamo?
- Svoje ugotovitve zapišejo na delovni list pod gladino.
- Vsaka skupina svoje ugotovitve predstavi ostalim skupinam.

Vprašanja za pogovor

- Kaj je potrebno za uspeh v poklicu?
- Kaj so skupno vsem poklicem, ki ste jih predstavljali?
- Kaj bi vi izpostavili kot pomembno, če želimo dobro opravljati svoje delo?
- Kako se to povezuje z učenjem in tem, kar počnete v šoli?
- Kaj bi izpostavili kot pomembno za to, da ste uspešni v šoli?
- Kam bi uvrstili te zadeve, pod ali nad gladino, in zakaj?

(poklic)
Kaj delam?
Kaj potrebujem za to?

14.20 AKTIVNOST: KO SE ZJUTRAJ ZBUDIM KOT …

Področje: Spoznavanje sebe, informiranje in raziskovanje

Namen: Spodbujanje vživljanja v poklicne vloge in preizkušanje, četudi samo v mislih, različni načini delovanja na delovnem mestu.

Trajanje: 45 minut.

Opis aktivnosti

- Predstavljajte si, da se zjutraj zbudite v vlogi nekoga drugega, ki že ima poklic (na primer, učitelja, ekonomista …).
- Vsak učenec zase razmisli, kater poklic si bo izbral.
- Učencem razdelimo delovne liste.
- Ko izberejo poklic, zapišejo, kako bi potekal njihov dan v novi vlogi.
- Učenci razmišljajo o tem:
  - Kako se počutim, ko se zbudim in vem, da grem v službo?
  - Kdaj se zbudim, kdaj pridem iz službe in kdaj grem zvečer v posteljo?
  - Kako grem v službo – s katerim prevoznim sredstvom?
  - Kaj delam v službi?
- Učence razdelimo v pare.
- Vsak v paru predstavi svojo zgodbo drugemu.
- Nato zamenjajo poklic in ponovijo vajo.

Vprašanja za pogovor

- Kako ste se počutili, ko ste bili postavljeni v vlogo nekoga, ki opravlja izbran poklic?
- Ali bi potrebovali več informacij o poklicu, da bi si lahko predstavljali dan nekoga, ki opravlja ta poklic?
- Katere informacije ste potrebovali, ko ste razmišljali, kako poteka dan nekoga, ki opravlja izbran poklic?
- Katere informacije bi še potrebovali, da bi si lahko predstavljali, kako poteka dan osebe, ki opravlja ta poklic?
- Kje in od koga lahko pridobite te informacije?
- Kaj novega ste izvedeli od sošolca, s katerim ste bili v paru, o poklicih, ki jih je izbral?

Dodatno

- Aktivnost lahko ponovimo, ko učenci zberejo več informacij o izbranih poklicih (lahko vprašajo tudi družinske člane ali znance).

Ko se zjutraj zbudim
0
24
zzz
AVTO
AVTOBUS
LADJA
RAKETA
VLAK
KOLO
ČOLN
LETALO
Kaj delam v službi?

14.21 AKTIVNOST: NAJBOLJ NENAVADNI POKLICI

Področje: Informiranje in raziskovanje

Namen: Spodbujanje razmišljanja o poklicih izven navadnih okvirjev.

Trajanje: do 45 minut.

Material

- Dostop do interneta.
- Samolepilni listki.
- Flip-chart papir.
- Flomastri.

Opis aktivnosti

- Učence povprašamo, če poznajo kakšne nenavadne poklice. Če jih poznajo, katere?
- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Navodilo: »Poiščite nenavadne poklice na spletu. Izberite tri in jih predstavite na plakatu tako, da za vsakega od njih napišete:
  - naziv poklica,
  - kratek opis poklica,
  - v čem moramo biti dobri, da lahko opravljamo ta poklic.

  Plakat lahko tudi okrasite oziroma oblikujete po želji.«
- Po končani nalogi vsaka skupina predstavi tri nenavadne poklice, ki jih je odkrila na spletu.

Vprašanja za pogovor

- Kaj so za vas nenavadni poklici?
- Ali se vam kateri izmed poklicev zdi zanimiv in zakaj?
- Za katerega od nenavadnih poklicev bi bili lahko primerni vi?
- Za kateri poklic se vam zdi, da bi bili primerni in da bi ga lahko opravljali?

Namig učitelju

- Primeri najbolj nenavadnih poklicev: učitelj deskanja za pse, poklicna morska deklica, pisec motivacijskih besedil za piškote, okuševalec hrane za živali, iskalec omemb blagovne znamke.

14.22 AKTIVNOST: KRITERIJI ODLOČANJA

Področje: Informiranje in raziskovanje, načrtovanje

Namen: Spodbujanje opredelitve kriterijev, po katerih presojamo in kritično vrednotimo izobraževalne programe ali poklice.

Trajanje: 45 minut.

Opis aktivnosti

- Učitelj pove, da v življenju ocenjujemo in presojamo stvari na podlag določenih kriterijev. Tako na podlagi določenih kriterijev presojamo, s kom bomo prijatelji, s kom bomo preživljali prosti čas, katero športno obutev ali oblačila bomo kupili, katero hrano imamo radi.
- Učence povprašamo po kriterijih, po katerih se odločajo za nakup oblačil (na primer: modni trendi, kaj kupujejo prijatelji, finančna sredstva, oddaljenost želene trgovine oziroma blagovne znamke, dostop prek spleta …).
- Podamo navodilo: »Naštejte vse kriterije, ki se ti zdijo pomembni pri odločanju za poklic ali vpis v srednjo šolo.«
- Učenci zapišejo svoje kriterije.
- Nato učence razdelimo v pare.
- V paru pregledajo kriterije in jih po potrebi dopolnijo.
- Učence razdelimo v skupine po štiri.
- V skupini pregledajo in dopolnijo kriterije za odločanje, ki so jih zapisali.
- Vsak učenec svoj zapis po potrebi še dopolni.
- Vsaka skupina predstavi svoje kriterije razredu.
- Vsak učenec ima po koncu aktivnosti seznam s kriteriji, ki so mu pomembni pri odločanju za poklic ali izbiro šole.

Namig učitelju

- Spremljamo zapise učencev in v času predstavitve dopolnimo njihove sezname s kriteriji, ki so jih morebiti pozabili.
- Povzamemo bistvene kriterije za odločanje za vpis v šolo (na primer: kompetence, interesi, učni uspeh, program, ki ga ponuja šola, možnosti nadaljnjega izobraževanja po končani šoli, perspektiva določenega poklica, ki ga bomo z izobraževanjem pridobili …).

14.23 AKTIVNOST: IGRA Z VRVMI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Igra z vrvmi je odlična vaja, s katero lahko krepite principe in veščine sodelovanja (prirejeno po: http://artofhosting.ning.com/forum/topics/the-rope-game).

Trajanje: 20–30 minut.

Material

- Vrvi, dolge 1,5 metra.

Opis aktivnosti

- Igro se lahko igra samo sodo število ljudi. Če je število liho, se lahko pridružite tudi vi kot vodja delavnice, ali pa eden izmed udeležencev sodeluje kot opazovalec.
- Vrvi položite na tla v obliki zvezde (eno zvezdo običajno tvorijo tri vrvi). Vse vrvi se križajo na sredini. Vsak udeleženec prime en konec vrvi, tako da udeleženci stojijo v krogu.
- Pravila igre so:
  - nihče ne sme izpustiti vrvi,
  - ne smete zamenjati roke, s katero držite vrv,
  - ne smete se pogovarjati.
- Naloga pa je:
  - v sredini morate narediti oziroma splesti strukturo, ki je seveda vozel,
  - na koncu lahko vsaki osebi v roki ostane le približno 5–10 centimetrov vrvi.
- To so navodila, ki jih poveste udeležencem delavnice in jih povabite k akciji – pletenju vozla.
- Če želite, da je naloga še bolj zabavna, lahko zraven igra tudi glasba.
- Ko udeleženci delavnice naredijo vozel in so zadovoljni z rezultatov svojega dela, jim lahko z poveste, da je bilo to le ogrevanje in priprava na »pravo« nalogo – razvezovanje vozla (veljajo ista pravilo kot prej).
- Ponovno lahko predavajte glasbo in skupinam prepustite, da naredijo svojo nalogo.

Vprašanja za pogovor

Ko vsi udeleženci končajo z nalogo, je smiselno, da v majhnih skupinah naredijo refleksijo in se pogovorijo o spodnjih vprašanjih.

- Kaj so ključni elementi sodelovanja?
- Kaj ste se naučili v igri o sodelovanju in vodenju?
- Kaj vam je najbolj všeč?

14.24 AKTIVNOST: MOJI VIRI

Področje: Informiranje in raziskovanje

Namen: Spoznavanje sebe in pridobivanje vpogleda v vire, ki jih potrebujemo za doseganje ciljev.

Trajanje: do 30 minut.

Material

- Delovni list »Moji viri«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, kje iščejo in pridobijo informacije o poklicih, šolah ipd.
- Učencem razdelimo delovni list »Moji viri«.
- Učencem rečemo, naj razmišljajo o tem, kje se skrivajo njihovi viri.
  - Katere situacije mi lahko ponujajo vpogled v to, kar me zanima?
  - Kdo jim lahko pomaga ali jih podpira?
  - Katere institucije jim lahko nudijo pomoč pri raziskovanju poklicev in samih sebe?
  - Kje lahko na internetu poiščejo koristne informacije o poklicih in šolah?
  - Katere šole so jim najbolj zanimive?
  - Kaj jim šole ponujajo in med čem lahko izbirajo?
- Učenci najprej vsak zase rešijo delovni list, nato se v paru pogovorijo o potencialnih virih.

Vprašanja za pogovor

- Kdaj je najbolje začeti z zbiranjem informacij o tem, kar si želite delati v življenju?
- Zakaj je pomembno, da imate vse pomembne informacije, preden se odločite za lastno prihodnost?
- Kako je vaša odločitev o šoli zdaj povezana z vašim načinom življenja v prihodnosti?
- Kakšne načine poznate za pridobivanje informacij o šolah in poklicih ter možnostih?
- Zakaj menite, da so vaši viri pomembni? Kaj vam nudijo?
- Katere vire uporabite za iskanje ali pridobivanje informacij o poklicih?
- Kako lahko sami preizkusite, kaj vam je pri poklicih všeč in kaj vam ni všeč?
- Kdo vam ponuja nasvete o prihodnosti, šolah, poklicih? Kdo je vpleten v vašo odločitev o prihodnosti?
- Kako veste, da ste se za nekaj odločili zaradi lastnih interesov in ne zaradi drugih?

SITUACIJE
INSTITUCIJE
INTERNET
OSEBE
DRUGO
TRERAČUNAVAM
TRERAČUNAVAM
ŠOLA
1
2
3
Kaj mi nudi
Med čem lahko izbiram

14.25 AKTIVNOST: MREŽENJE

Področje: Informiranje in raziskovanje

Namen: Spoznavanje sebe.

Trajanje: do 30 min.

Material

- Delovni list »Mreženje«.

Opis aktivnosti

- Učencem razdelimo delovne liste.
- Učenci razmislijo o tem, kdo jim lahko pomaga pri raziskovanju poklicev, različnih šol ali pri pridobivanju informacij, novih sposobnosti, znanja, ki ga želijo pridobiti. Imena oseb vpišejo v oblačke na delovnem listu.
- Lahko tudi narišejo dodatne oblačke.

Vprašanja za pogovor

- Kaj boste vprašali osebe, ki ste jih zapisali v oblačke?
- Kaj bi želeli izvedeti od teh oseb?
- Kakšno pomoč si želite od teh oseb? Kako jo boste pridobili?
- Kako vam te osebe mogoče že pomagajo?

MREŽENJE

14.26 AKTIVNOST: VIZUALIZACIJSKA TABLA

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Učence spodbudimo k spoznavanju sebe, svojih interesov in tudi želja.

Trajanje: 45 minut začetek (nadgrajujejo lahko več let).

Material

- Pluto tabla ali kakšna druga trdna podloga ali večji plakat.
- Različni časopisi ali fotografije, slike.
- Citati.
- Škarje.
- Bucike ali selotejp (odvisno od podlage).
- Markerji, flomastri, voščenke.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, ali je pomembno, da vemo, kam gremo? Kaj se zgodi, če nimamo ciljev oziroma ne vemo, kam gremo? Kako pomembno je, da vemo, kaj nas zanima, kaj nam je všeč in kaj nas ne zanima oziroma nam ni všeč?
- Z učenci se pogovorimo o pomembnosti zastavljanja ciljev in ugotavljanju lastnih interesov.
- Učencem povemo, da se bomo naučili narediti vizualizacijsko tablo (visionboard), kar predstavlja zabaven način za ugotavljanje tistega, kar nam je všeč in kar nas veseli v življenju. Tema vizualizacijske table je moja poklicna prihodnost.
- Učencem povemo, da lahko vizualizacijsko tablo naredimo v petih korakih.

  1. korak: Izberete veliko časopisov, slik, ki predstavljajo stvari ali zadeve, ki so nam všeč, ki jih radi počnemo ali si jih želimo v prihodnosti. Kar vam je všeč, odtrgate ali izrežete iz časopisa. Lahko izberete besede ali barve, ki se povezujejo s tistim, kar vam je všeč. Lahko tudi sami napišete ali narišete nekaj na papir in izrežete.

  2. korak: V sredini table pustite prostor za svojo sliko, ko ste bili veseli in zadovoljni.

  3. korak: Ko izberete slike ali besede, simbole, pesmi ali citate, ki so vam všeč in se povezujejo s temo vizualizacijske table, jih začnete zlagati po tabli tako, da vam bo razporeditev všeč.

  4. korak: Ko ste zadovoljni z razporeditvijo, lahko izbrani material zalepite ali pripnete na vizualizacijsko tablo.

  5. korak: Vizualizacijsko tablo nato postavite na vidno mesto, da vas spomni, kam greste na svoji poklicni poti.
- Učenci vizualizacijsko tablo odnesejo domov in jo lahko sami nadgrajujejo skozi leta.

14.27 AKTIVNOST: MAKETA MOJE POKLICNE POTI

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Načrtovanje karierne poti, spoznavanje sebe.

Trajanje: 180 minut.

Material

- Različen material za izdelovanje makete (lahko odpadni material).
- Plastelin, DAS masa, glina.
- Škarje.
- Lepilo.
- Lepilni trak.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo, da bodo izdelali maketo svoje poti od trenutnega obdobja do vpisa v srednjo šolo.
- Skupaj z učenci se pogovorimo o sledečih vprašanjih.
  - Kje sem zdaj v tem obdobju? Katera je moja začetna točka?
  - Kaj vse počnem? S čim se ukvarjam?
  - Kaj me veseli?
  - Katere so ovire na tej poti? Kako izgledajo te ovire?
  - Kateri so lepi trenutki in dogodki?
  - Kaj je cilj? Kje se pot konča (do naslednjega cilja)?
  - Kaj mi pomaga do doseganja cilja?
  - Katero znanje/ šolski predmeti so za doseganje mojega cilja še posebej pomembni?
  - Kaj mi daje pospešek? Kaj mi pomaga, da nadaljujem po svoji poti?
- Učenci nato začnejo z izdelovanjem makete svoje poklicne poti.

Vprašanja za pogovor

- Kako ste zadovoljni s svojo maketo?
- Katere sposobnosti ste uporabili, da ste izdelali maketo? (npr. *načrtovanje, ročne spretnosti, razmišljanje o cilju, ovirah, močnih področjih, reševanje problemov, …*)
- Kako vam lahko maketa pomaga pri doseganju ciljev?

Namig učitelju

- Pri vprašanjih učitelj pogovor usmerja v pot do vpisa v srednjo šolo oz. kaj po osnovni šoli.
- Vprašanja lahko napišemo na tablo, kopiramo v Powerpoint in projiciramo med izdelovanjem makete ali na kakšen drug način omogočimo vpogled v vprašanja med samo aktivnostjo.
- Vsak učenec poljubno obliko svoje makete, ni pomembno, ali je pot prikaže v obliki traku, kroga.

14.28 AKTIVNOST: ČE BI VEDEL, DA MI NE MORE SPODLETETI, BI …

Področje: Spoznavanje sebe, informiranje in raziskovanje

Namen: Spodbujanje premagovanja ovir na poti do zastavljenih ciljev ter odkrivanje želja in interesov.

Trajanje: 30 minut.

Material

- Delovni list »Če bi vedel, da mi ne more spodleteti, bi …«.

Opis aktivnosti

- Z učenci se pogovorimo o tem, kako strah vpliva na naše misli in dejanja. Strah nam lahko prepreči, da bi naredili nekaj, kar si želimo.
- Učence vprašamo, česa jih je strah. Ali kdaj česa niso naredili, ker jih je bilo preveč strah, pa so si želeli?
- Učencem povemo, naj si predstavljajo, da ni strahu, da jim ne more spodleteti, ne glede na to, kaj naredijo.
- Nato učencem razdelimo delovni list.
- Učencem povemo, naj napišejo, kaj bi počeli, naredili, uresničili, si želeli, če bi vedeli, da jim ne more spodleteti.

Vprašanja za pogovor

- Kako se napisano mogoče razlikuje od trenutnih želja?
- Kaj bi jim pomagalo, da uresničijo to, kar so napisali?
- Kdo bi jim pri tem še lahko pomagal?

Če bi vedel, da mi ne more spodleteti, bi . . .

14.29 AKTIVNOST: POSTAVLJANJE CILJEV

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Postavljanje ciljev, načrtovanje.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Opis SMART ciljev.
- Delovni list 1.

Opis aktivnosti

- Učencem povemo citat: »Postavljanje ciljev je prvi korak v spreminjanju nevidnega v vidno.« (Tony Robbins)
- Vprašamo jih, kako si razlagajo ta citat.
- Spodbudimo jih k razmisleku, zakaj je postavljanje ciljev pomembno.
- Vprašamo jih, kako so do sedaj postavljali cilje.
- Učenci povedo, kdaj je bilo za njih postavljanje ciljev koristno.
- Učencem najprej predstavimo SMART metodo postavljanja ciljev.
- Razdelimo jim opis SMART metode in delovni list.
- Navodilo: »Razmislite o tem, kaj si želite doseči čez eno leto in kaj v obdobju srednje šole. En cilj si zastavite za obdobje enega leta in enega za obdobje do vpisa v srednjo šolo. Cilja opredelite po SMART metodi in ju zapišite na delovni list.«

Vprašanja za pogovor

- Kako vam je šlo z uporabo metode SMART?
- Kaj vam je bilo lahko opredeliti?
- Kaj je bilo težje opredeliti?
- Kje sem zdaj v primerjavi z mojim ciljem?
- Kje so moje priložnosti za doseganje cilja?

Namig učitelju

- Več o postavljanju ciljev po metodi SMART lahko preberete v poglavju Načrtovanje.
- Če vajo delate v 9. razredu, si za obdobje enega leta zastavijo dva cilja.

DELOVNI LIST – OPIS SMART CILJEV

Vprašanja za zastavljanje SMART ciljev:

S	Specifičen	Kaj točno želim?
	Enostaven	Ali je cilj oblikovan jasno in enostavno?
M	Merljiv	Po čem prepoznam, da sem dosegel cilj (kateri kriteriji to dokazujejo)?
A	Zapisan v sedanjiku	Ali je cilj oblikovan v sedanjiku?
	Atraktiven	Ali ga res želim doseči? Ali sem se pripravljen angažirati? Čemu se moram odreči, da bi dosegel cilj (sekundarna dobit)?
R	Realen	Ali je to zame v območju »mogočega«? Ali se mi zdi, da je izvedljivo? Ali je to komu že uspelo?
T	Timing – čas	Kdaj bo cilj dosežen?

1 LETO
SREDNJA ŠOLA
SMART

14.30 AKTIVNOST: DELODAJALEC ZA EN DAN

Področje: Informiranje in raziskovanje

Namen: Spodbujanje pridobivanja vpogleda v zahteve, ki jih postavljajo delodajalci ob vstopu na trg dela.

Trajanje: 90 minut.

Material

- Delovni list »Delodajalec«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, na kaj pomislijo, ko slišijo besedo delodajalec.
- Spodbudimo razmislek.
  - Kako je, če si delodajalec in iščeš nove zaposlene?
  - Kako poteka razgovor za delovno mesto/dijaško ali študentsko delo?
- Učence razdelimo v skupine po tri.
- Razdelimo jim delovne liste.
- Navodilo: »Predstavljajte si, da ste lastnik podjetja in iščete nove zaposlene. Zamislite si, s čim se ukvarjate v vašem podjetju in opredelite:
  - Kaj bo novo zaposleni delal (opis njegovih nalog)?
  - Katera znanja želimo od novo zaposlenega?
  - Kakšen naj bo novo zaposleni kot oseba, kakšne so njegove osebnostne lastnosti?
  - Kaj mislimo, da bo novo zaposlenemu pomembno? Kaj bo pričakoval od delodajalca?

  Odgovore zapišete na delovni list.«
- Ko končajo z opredelitvijo, vsaka skupina predstavi svoje podjetje in pričakovanja za novo zaposleno osebo ostalim.
- Podamo navodilo: »Oblikujte oglas za delovno mesto na podlagi opisov, ki ste jih opredelili.«
- Ko končajo z oglasom, vsaka skupina svoj oglas predstavi ostalim.
- Podamo navodilo: »Ponazorili boste razgovor za delovno mesto/dijaško ali študentsko delo. Dogovorite se, kdo iz vaše skupine bo odigral vlogo delodajalca in kdo bo igral osebo, ki je prišla na razgovor za delovno mesto. Odigrajte razgovor za delovno mesto/dijaško ali študentsko delo. Imate 10 minut časa za dogovor o vlogah in pripravo. Nato izvedite razgovor.«

Vprašanja za pogovor

- Kako ste se počutili, ko ste se vživeli v vlogo delodajalca?
- Kaj novega ste izvedeli, ko ste bili v vlogi delodajalca? Kakšna pričakovanja ima delodajalec, ko zaposluje nekoga novega?
- Kako vam je šlo z opredelitvijo in pisanjem oglasa za delovno mesto?
- Kaj vam je bilo všeč? Kaj vam je bilo manj všeč?
- Kako je bilo odigrati vlogo delodajalca, ki izvaja razgovor za delovno mesto?
- Na kaj ste bili pozorni pri osebi, ki je bila na razgovoru za delovno mesto?
- Kaj ste želeli slišati, da bi vas prepričala, da je ustrezna za delovno mesto?
- Kako je bilo v vlogi osebe, ki je prišla k delodajalcu na razgovor za delovno mesto?
- Kaj vam je bilo pomembno, ko ste bili na razgovoru?
- Kako to lahko povežete z vašimi izkušnjami, počitniškim delom?
- Kaj mislite, da delodajalci cenijo?
- Kaj ste se danes ugotovili o svetu dela?

Dodatno

- Aktivnost izpeljemo tako, da so v eni skupini vsi delodajalci, člani drugih skupin pa enega člana pošljejo k delodajalcu na razgovor. Člani skupine delodajalci imajo istočasno razgovore s kandidati iz različnih skupin. Druge skupine pa pomagajo kandidatu, ki se bo udeležil razgovora, pri pripravi na razgovor.

Kakšne LASTNOSTI ima zaposleni:
Kaj pričakujem, da zaposleni zna:
DELODAJALEC
Kaj je zaposlenemu pomembno:
Kaj zaposleni dela:

14.31 AKTIVNOST: TRŽNICA KOMPETENC

Področje: Spoznavanje sebe, informiranje in raziskovanje

Namen: Ozaveščanje učencev o delovanju trga dela in njegovi dinamiki.

Trajanje: 45 minut.

Material

- Samolepilni listki.

Opis aktivnosti

- Učencem razložimo, kaj so kompetence.
- Povemo, da bomo danes »prodajali« in »kupovali« kompetence (osebnostne lastnosti, sposobnosti, veščine, znanje, izkušnje, interese), kot če bi šli na tržnico in bi namesto živil imeli kompetence. Za različne poklice so različne kompetence zaželene in tudi potrebne. Nekatere so bolj zaželene od drugih, predvsem tiste, ki jih nima veliko ljudi.
- Učencem povemo, da najprej vsak zase na samolepilne listke zapiše svojih sedem kompetenc. Ena kompetenca na en samolepilni listek.
- Ko zapišejo kompetence, si listke nalepijo na roke.
- Nato podamo navodilo: »Predstavljajte si, da je ta prostor sedaj tržnica. Vsak se bo sprehodil in si ogledal, kaj od kompetenc se ponuja in kaj je za vas zanimivo. Ustavite se pri drugih in poglejte, katere kompetence imajo. Tiste, ki bi jih radi imeli vi, kar vzemite. Tudi drugi lahko vzamejo vaše kompetence. Upoštevajte načelo spoštljivosti do drugih. Po 15 minutah bo tržnice in izmenjave kompetenc konec. Takrat se boste vsi vrnili na svoja mesta.«
- Naznanimo začetek tržnice kompetenc in spodbudimo učence, da si ogledajo in izmenjajo kompetence.
- Po 15 minutah naznanite konec tržnice kompetenc in počakajte, da se učenci vrnejo na svoja mesta.

Vprašanja za pogovor

- Kako vam je bila všeč tržnica kompetenc? Ali ste našli kompetence, ki bi jih radi imeli?
- Kako je bilo z vašimi kompetencami? So jih drugi hitro »kupili«?
- Kako ste se počutili glede na povpraševanje po vaših kompetencah?
- Katere kompetence ste »kupili«?
- Ali ste kompetence kupovali načrtno za nek poklic? Če da, kateri? Ste bili zadovoljni z izbiro kompetenc na tržnici?
- Katero kompetenco ste pogrešali?
- Katere kompetence so bile po vašem mnenju najbolj zaželene in zakaj?
- Katere kompetence so bile manj »prodajane«?
- Kako vam lahko nove kompetence pomagajo za naprej?
- Kako lahko začnete razvijati ali nadgrajevati nove kompetence?
- Kako povezujete tržnico kompetenc s prihodnostjo, ko boste zaključili s šolanjem in stopili na trg dela?

Namig učitelju

- Priporočljivo je, da pred tem izvedemo aktivnost Opisi kompetenc.
- Z učenci se pogovorimo o delovanju trga dela (poglavje *Spremembe na trgu dela ter Informiranje in raziskovanje*) in o kompetencah kot o »valuti« trga dela (poglavje *Kompetence*).

14.32 AKTIVNOST: JUNAKOVO POTOVANJE

(*Aktivnost Junakovo popotovanje je prirejena po knjigi J. Campbella »Junak tisočerih obrazov«, 2007.*)

Področje: Spoznavanje sebe

Namen: Spodbujanje učencev k odkrivanju svojih močnih področij s pomočjo domišljije.

Trajanje: 45–90 minut.

Material

- Pri izvajanju aktivnosti lahko uporabljamo poljubne materiale, kot so:
  - karton/papir,
  - lego kocke,
  - škarje,
  - barvice ali flomastri,
  - lepilni trak,
  - glina.

Opis aktivnosti

- Učenec se postavi v vlogo junaka, ki bo prepotoval svojo junaško pot. Preko zgodbe o junaku identificira svoja močna področja, vrednote, lastnosti, omejujoča prepričanja, vire, ki jih lahko uporabi na svoji poti, in določi ključne korake, ki so potrebni za dosego izbranega cilja.

- Učenca vodimo skozi naslednje korake oziroma faze procesa:

1. korak – Izziv in klic k avanturi: učenec identificira problem oziroma izziv, s katerim se trenutno sooča na področju kariernega načrtovanja oziroma kariernega odločanja. Problem oziroma izziv je lahko tudi avantura, ki ga najbolj kliče.

2. korak – Junak ali junakinja: učenec identificira svoje ključne lastnosti, vrednote, močna področja, želje in potrebe.

- *Učenca lahko podpremo s tem, da ga povprašamo o treh ključnih dogodkih, ki so se mu zgodili v življenju in so se mu močno vtisnili v spomin. Dogodke naj učenec podrobno razloži, če želi, jih lahko opiše tudi v obliki zgodbe. Pri tem mu lahko postavimo vprašanja, kot so:*
  - *o Kaj se je takrat dogajalo in zakaj si si zapomnil ta dogodek?*
  - *o Kdo je bil vpleten v dogodek in kakšna je bila njegova vloga?*
  - *o Kaj si se naučil o sebi v teh dogodkih v povezavi s svojimi lastnostmi, vrednotami, močnimi področji, željami in potrebami?*
  - *o Kaj si se naučil iz tega?*
  - *o Kakšen naslov bi dal posameznemu dogodku, če bi bila to zgodba?*
- Na podlagi refleksije ključnih dogodkov učenec samostojno ali skupaj z nami identificira in zapiše svoje ključne lastnosti, vrednote, močna področja, želje in potrebe.

3. korak – Cilj: Učenec pove, kaj si želi in kakšen je njegov želeni cilj v povezavi z načrtovanjem kariere in kariernem odločanjem.

4. korak – Temne sile: Učenec razmisli o tem, kaj ga ovira pri doseganju želenega cilja.

- *Podporna vprašanja, ki mu jih ob tem lahko postavimo, so:*
  - *o Katere tvoje misli in razmišljanja niso podporna za tebe?*
  - *o S katerimi »sovražniki« (notranjimi in zunanjimi) se soočaš in koliko moči jim daješ?*
  - *o Kako lahko premagaš »sovražnike«?*
  - *o Kakšen naslov bi dal zgodbi, tvojemu boju s sovražniki?*

5. korak – Pogum: Učenec razmisli o poklicih, ki si jih želi opravljati.

- *Podporna vprašanja, ki mu jih ob tem lahko postavimo, so:*
  - *o Kaj te veseli pri tem poklicu?*
  - *o Zakaj ti je ta poklic všeč?*
  - *o Katere veščine in znanja potrebuješ za opravljanje tega poklica?*
  - *o Kateri so tvoji naslednji koraki in odločitve, ki si jih želiš narediti v smeri opravljanja tega poklica?*
  - *o Kako realni so ti koraki in odločitve?*

6. korak – Prizorišče: Učenec izbere dva do tri korake, ki se mu zdijo najpomembnejši, da pride do želenega poklica. Ko jih poimenuje, najde zanje tudi metaforo.

- *Za lažji razmislek lahko učenec pove enega od uspehov, ki ga dosegel v preteklosti. Za ta cilj najde metaforo. Lahko mu pomagamo tudi s svojim primerom. Na primer: ko ti je uspelo in si dosegel cilj, je bilo to zate kot da bi dosegel vrh gore ali pa prišel na cilj dolge poti. V podporo mu lahko postavimo dodatna vprašanja:*
  - *o Če pogledaš nazaj na svojo pot, ki te je pripeljala do uspeha, katere korake si moral narediti, da si prišel do cilja?*
  - *o S kakšnimi strahovi in izzivi si se soočil?*
  - *o Katere tvoje veščine, osebne moči in viri so ti pri tem pomagali?*
  - *o Kdo ti je pomagal?*
- Na podlagi metafore lahko učenec pripravi načrt poti, ki ga bo vodila do izbranih dveh do treh korakov oziroma ciljev. Pri tem lahko uporabi refleksijo, izkušnje oziroma atribute, ki so že delovali v preteklosti in jih morda lahko uporabi tudi v sedanjosti. Prizorišče in pot lahko oblikuje na več načinov: nariše, oblikuje z lego kockami, glino ali drugimi materiali.

7. korak – Zmaga: Učenca spodbudite, da razišče različne možnosti uresničitve načrta. Učenec identificira, kdo mu je lahko pri tem v pomoč in kje lahko poišče dodatne informacije v povezavi z želenimi koraki oziroma cilji.

- *Pri tem ga lahko podpremo s predlogi, da lahko dodatne informacije poišče na internetu, se pogovori s sorodniki in drugimi pomembnimi odraslimi itd.*
- Ko učenec razišče različne možnosti, ga spodbudimo, da si izbere tri najboljše, ki mu bodo omogočile uresničitev njegovega načrta. Možnosti naj bodo skladne z njegovimi željami, močnimi področji, interesi in potrebami.
- *Vprašanja, ki so mu lahko pri tem v pomoč, so:*
  - *o Kako boš hodil po tej poti?*
  - *o Kakšen zemljevid boš pri tem uporabljal?*
  - *o Kdo so drugi popotniki, ki ti lahko pomagajo na tej poti?*

Namig učitelju

- Delavnico lahko izvajamo v več zaporednih korakih.
- Če je učencu lažje, mu lahko zapisujemo rezultate in ključne ugotovitve najinega pogovora. To mu bo omogočilo, da se bo lahko resnično posvetil lastnemu raziskovanju in »junaškemu« popotovanju.

UPORABLJENI IN UPORABNI VIRI

UPORABLJENI VIRI

1. Beck, J. in La Lopa, J. M. (2001). An exploratory application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee members. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 15–28.

2. Bughin J., Hazan E., Lund S., Dahlström P., Wiesinger A. in Amesh Subramaniam A. (2018). *Skill shift automation and the future of the workforce*. Mckinsey Global Institute. Dostopno prek: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce

3. Campbell, J. (2007). *Junak tisočerih obrazov*. (2007). Nova Gorica: Založba Eno.

4. Evans, S. (2019). Tomorrow's world: future of the labour market. *Youth Commission Report 3*. Learning and Work Institute. Dostopno prek: https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2019/06/YC3-Future-of-the-Labour-Market.pdf

5. European Commission. (2019). Key Competencies for Life Long Learning. Dostopno prek: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en

6. Estonian UNESCO Youth Association. (2016). *Visual Facilitation Cookbook*. Dostopno prek: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1430/VF-cookbook-web.pdf?

7. Harrison C., Killion, J. (2007). Ten roles for teacher leaders. *Educational leadership, 65(1)*, 74. Dostopno prek: http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/sept07/vol65/num01/Te n-Roles-for-Teacher-Leaders.aspx

8. Kobal, D. (2000). *Temeljni vidiki samopodobe*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

9. Kompetence (Kadrovsko področje) b.d. Pridobljeno s https://sl.wikipedia.org/wiki/Kompetence_(kadrovsko_podro%C4%8Dje)#cite_note--8.

10. Law, B. in Watts, A. G. (2003). The DOTS Analysis: original version. Dostopno prek: http://hihohiho.com/memory/cafdots.pdf

11. Majcen, M. (2009). *Management kompetenc.* Ljubljana: GV založba.

12. Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J. Batra, P., Ko, R. in Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. McKinsey Global Institute. Dostopno prek: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#part1

13. Marjanovič Umek, L. in Zupančič, M. (ur.). (2004). *Razvojna psihologija*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

14. Moja izbira. Poklici za jutri. Dostopno prek: https://www.mojaizbira.si/poklici

15. Musek, J. (1993). *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy.

16. Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE). (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/299603940_NICE_Handbook_for_the_Academic_Training_of_Career_Guidance_and_Counselling_Professionals

17. OECD. (2018). Assessing and responding to changing skill needs. Dostopno prek: http://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/changing-skill-needs.htm

18. World Economic Forum. (2020). Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution. Dostopno prek: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Schools_of_the_Future_Report_2019.pdf

UPORABNI VIRI

1. A methodology for storytelling. Dostopno prek: http://www.healthy-children.eu/portals/24/toolbox/box_Training%20and%20education/01_Methodology_en.pdf
CO-CREATE BASICS. Dostopno prek: http://www.cocreate.training/wp-content/uploads/2018/07/CoCreate-basics-document.pdf

2. DesignKIt. Dostopno prek: https://www.designkit.org/

3. Design Thinking for Educators. Dostopno prek: https://designthinkingforeducators.com/about-toolkit/

4. EntreComp: okvir podjetnostne kompetence. Dostopno prek: https://www.zrss.si/pdf/entrecomp.pdf

5. EntreComp into Action. Dostopno prek: file:///C:/Users/inesp/Downloads/jrc109128_entrecomp_into_action_-_final%20(3).pdf

6. Felce J. (2012). Storytelling for Life: Why Stories Matters and Ways of telling them. Edinburg: Floris Books.

7. Group Ice Breakers & Energizers Practices to Stimulate Youth. Dostopno prek: https://careerintern.ydinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13-file:en-us.pdf

8. Icebreakers, Team Building Activities, and Energizers. Dostopno prek: https://sixth.ucsd.edu/_files/_home/student-life/icebreakers-teambuilding-activities-energizers.pdf

9. Javni zavod Cene Štupar. Dostopno prek: https://www.cene-stupar.si/sl/razvoj-kariere/karierno-svetovanje

10. Kako pomagati otroku pri sprejemanju kariernih odločitev. Dostopno prek: http://www.o-ja.kr.edus.si/files/2017/09/Kako-pomagati-otroku-pri-razvoju-kariere.pdf

11. Materiali za delavnice. Dostopno prek: http://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/Default.aspx

12. McKinsey&Company. Dostopno prek: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work

13. Otroški parlament: e-priročnik za mentorje/-ice in koordinatorje/-ke otroških parlamentov. Dostopno prek: https://www.zpms.si/data/upload/E_prirocnik_POSODOBLJEN_2016_v1(1).pdf

14. Slovenska poslovna točka. Dostopno prek: http://evem.gov.si/info/dejavnosti/dejavnost/12905/prikaziDejavnost/

15. Space4CoCreate Toolbox. Dostopno prek: https://www.ikaslanbizkaia.eus/images/stories/marta/proyectos/2019/spaceforcocreate/space4cocreate_toolbox.pdf

16. The Career Box – Interactive career guidance guide. Dostopno prek: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1615/The%20Career%20Box%20-%20information%20v2%20-%20EN.pdf

17. The London Enterprise Advise Toolkit for Primary Schools. Dostopno prek: https://www.london.gov.uk/sites/default/files/primary_school_toolkit.pdf

18. Zavod za zaposlovanje. Samostojno vodenje kariere. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/pomoc_pri_iskanju_zaposlitve/samostojno_vodenje_kariere

19. Warmups and Energizers. Dostopno prek: http://reprolineplus.org/system/files/resources/icebreak3.pdf

20. What works? Career-related learning in primary schools. Dostopno prek: https://www.educationandemployers.org/ wp-content/uploads/2018/12/1145_what_works_primary_v6_digital9.pdf

KARIERNI PLAC
KARIERNI CENTER ZA MLADE

@karierniplac

karierniplac

www.karierniplac.si

KARIERNI PLAC – KARIERNI CENTER ZA MLADE

LJUBLJANA
Cene Štupar - CILJ
Šmartinska 134a
1000 Ljubljana

KOPER
Ljudska univerza Koper
Cankarjeva ulica 33
6000 Koper

NOVA GORICA
Ljudska univerza Nova Gorica
Cankarjeva ulica 8
5000 Nova Gorica

KRANJ
BSC Kranj PE Kovačnica
Župančičeva 22
4000 Kranj