



Vključevanje ključnih kompetenc

Načrtovanje in vodenje kariere

Poročilo, pripravljeno v okviru projekta »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026«

Maj 2026

Vključevanje ključnih kompetenc – Načrtovanje in vodenje kariere

Poročilo o opravljeni aktivnosti Vključevanje ključnih kompetenc – Načrtovanje in vodenje kariere.
Interno gradivo.

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Avtorice:

Barbara Kunčič Krapež, Maruša Goršak, mag. Julija Pirnat, Sabina Zupan, Maja Rotar

Urednica:

Lea Avguštin

Jezikovni pregled:

Amidas, d.o.o.

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, maj 2026

Projekt sofinancirata Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje Republike Slovenije in Evropska unija – NextGenerationEU. Projekt se izvaja skladno z načrtom v okviru razvojnega področja »Pametna, trajnostna in vključujoča rast«, komponente Krepitev kompetenc, zlasti digitalnih in tistih, ki jih zahtevajo novi poklici in zeleni prehod (C3 K5), ukrepov: reforma C. Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in investicija G. Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela: projekt Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest.

Kazalo

O projektu	4
1 Uvod.....	5
2 Ključna kompetenca Načrtovanje in vodenje kariere – opis	6
3 Strokovna priporočila za vključevanje vsebin v izobraževalne programe v poklicnem in strokovnem izobraževanju	10
4 Gradiva in pripomočki za vključevanje vsebin v izobraževalni proces	13
4.1 Ledolomilci	13
4.1.1 Spoznavanje skupine in uvod v temo: Klepetalnica	13
4.1.2 Spoznavanje skupine in uvod v temo: Jaz in moja vrednota.....	15
4.1.3 Spoznavanje skupine in uvod v temo: Kaj je kariera?	15
4.2 Delavnice.....	16
4.2.1 Delavnica: Tržnica veščin	16
4.2.2 Delavnica: Tržnica veščin v povezavi s cilji SMART	18
4.2.3 Delavnica: Tržnica veščin v povezavi z metodo STAR	19
4.2.4 Delavnica: Trg dela – Jaz delodajalec	25

Sheme

<i>Shema 1: Model DOTS</i>	6
<i>Shema 2: Model STAR</i>	19

O projektu

Projekt »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026« je financiran v okviru Načrta za okrevanje in odpornost (NOO), ki je nacionalni program reform in naložb, s katerimi se blažijo gospodarske in socialne posledice pandemije covida-19 v Sloveniji. Namen načrtovanih ukrepov NOO je do leta 2026 podpreti dolgoročno trajnostno rast ter obravnavati izzive zelenega in digitalnega prehoda.

Temeljni cilj projekta je modernizirati poklicno in strokovno izobraževanje na način, ki bo omogočal krepitev kompetenc za digitalni in zeleni prehod, večjo prilagodljivost, odpornost in odzivnost PSI na potrebe trga dela, okolja in posledično izboljšanje njegove relevantnosti za gospodarsko okrevanje, zvišanje produktivnosti ter uravnotežen družbeni, okoljski in gospodarski razvoj.

V okviru projekta se izvajajo naslednje aktivnosti:

- aktivnost 1: kompetence in kvalifikacije za digitalni in zeleni prehod,
- **aktivnost 2: kakovost načrtovanja in izvedbe programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja na ravni izvajalcev,**
- aktivnost 3: nadaljnji razvoj vajeništva in povezava šol s podjetji,
- aktivnost 4: digitalno podprta učna mesta na področju zdravstva in socialnega varstva ter predšolske vzgoje,
- aktivnost 5: prenova višješolskih študijskih programov (za zeleni in digitalni prehod) in
- aktivnost 6: izvedba dogodkov za povečanje atraktivnosti in kakovosti PSI.

Dokument se nanaša na aktivnost 2 ter znotraj nje na usposabljanje strokovnih in vodstvenih delavcev, osredotoča pa se na ključno kompetenco Načrtovanje in vodenje kariere.

1 Uvod

Gradivo je namenjeno šolskim strokovnim delavcem, ki bodo v svoje delo vključevali aktivnosti, ki bodo spodbujale razvoj ključne kompetence Načrtovanje in vodenje kariere.

Kariera je pot, na kateri se posameznik izobražuje, raziskuje vrednote, izbira poklicno pot, gradi delovne izkušnje, sledi spremembam v poklicnem okolju, razvija sposobnosti, oblikuje osebne cilje, gradi mreže, razvija poklicno identiteto ter vzpostavlja ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Trg dela se spreminja v smeri večje mobilnosti, prehajanja med delovnimi mesti in področji dela ter nujnosti vseživljenjskega učenja; karierna pot postaja skokovita, dinamična, agilna in proaktivna (Gergorić I, ZRSZ, 2021, str. 29). Zahteve trga dela vse bolj izpostavljajo ne samo poklicne oz. strokovne izobrazbe, temveč tudi razvite poklicne in ključne kompetence. Ključna kompetenca Načrtovanje in vodenje kariere ponuja mladim priložnost, da razvijajo spretnosti, ki jim bodo omogočile uspešno navigacijo skozi življenjsko in poklicno pot. Priložnost današnjih mladih generacij ni samo v zaposlitvi, temveč tudi v zaposljivosti, katere pomemben del je spretnost načrtovanja in vodenja kariere.

Kompetenca načrtovanja in vodenja kariere pomaga dijaku v poklicnem in strokovnem izobraževanju ozaveščati in razumeti sebe, svoje želje, interese in karierne cilje ter jih vrednotiti glede na spoznanja o strokovni, poklicni poti, ki se mu odpira v procesu izobraževanja. V procesu razvoja kompetence načrtovanja in vodenja kariere je pomembno tudi vključevanje praktičnega usposabljanja pri delodajalcu. Ta izkušnja ne le dodaja praktično vrednost izobraževanju, temveč tudi omogoča dijakom, da bolje razumejo in ovrednotijo svoje poklicne interese, razvijajo specifične poklicne veščine ter si zastavljajo in dosegajo realne karierne cilje.

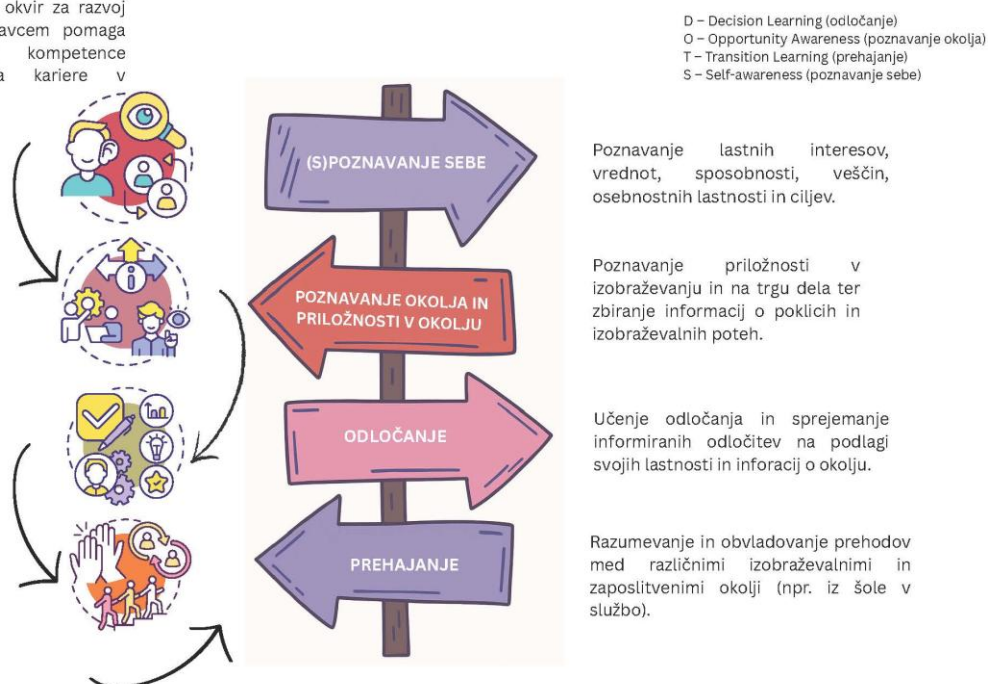
Namen razvoja kompetence načrtovanja in vodenja kariere je opolnomočiti dijake, da bodo informirano in odgovorno sprejemali odločitve o karierni poti ter jih tekom življenja prilagajali spreminjajočim se razmeram sodobne družbe in trga dela, kar bo vplivalo na njihovo zaposljivost in zaposlenost ter zmanjšalo nevarnost socialne izključenosti.

2 Ključna kompetenca Načrtovanje in vodenje kariere – opis

Ključna kompetenca načrtovanja in vodenja kariere gradi na štiri stopnjah, ki so znane kot model kariernega razvoja DOTS, ki se lahko uporablja v kateri koli fazi kariere ter se lahko prilagodi spremembam želja, usmeritev in okoliščin v vašem življenju. Model DOTS zagotavlja okvir, ki posameznike vodi pri raziskovanju in razumevanju lastnega kariernega razvoja ter razvijanju spretnosti in znanja za zagotavljanje uspešne in zadovoljujoče kariere.

Model kariernega razvoja DOTS sta leta 1976 razvila Bill Law in Tony Watts z Nacionalnega inštituta za karierno izobraževanje in svetovanje. Model DOTS je ciklični proces načrtovanja, ki se logično začne s spoznavanjem sebe, čemur sledi prepoznavanje/zavedanje možnosti v okolju (poznavanje trga dela, poklicev, trendov, priložnosti za formalno in neformalno izobraževanje itd.), sprejemanje odločitev in karierni prehodi.

Model DOTS je uveljavljen okvir za razvoj kariere, ki strokovnim delavcem pomaga strukturirano vključevati kompetence načrtovanja in vodenja kariere v izobraževalne programe.



Shema 1: Model DOTS.

Kje se torej začne učinkovit karierni razvoj?

Spoznavanje sebe:

Pred sprejemanjem kakršnih koli kariernih odločitev ali prehodov je pomembno, da posameznik najprej dobro razume in se zaveda, kdo je.

To vključuje sposobnost posameznika, da:

- prepozna svoje osebne lastnosti, interese, vrednote, osebno motivacijo, preference in cilje,
- prepozna svoje spretnosti, sposobnosti, znanje, izkušnje in ključna strokovna področja,
- prepozna svoje naravne prednosti in področja, ki zahtevajo nadaljnji razvoj.

Karierni razvoj se vedno prične s poglobljenim poznavanjem sebe. Posamezniki se pogosto ne zavedajo svojih ključnih lastnosti – naravnih prednosti, vrednot, motivatorjev in delovnih preferenc. Zaradi tega se lahko znajdejo v vlogah in okoljih, ki niso v skladu z njihovimi vrednotami, sposobnostmi in interesi. To neskladje pogosto vodi v stres, notranjo napetost in občutek neizpoljenosti, kar sčasoma lahko privede do kariernega nezadovoljstva in izgorelosti.

Zavedanje priložnosti: Ko oseba razvije samozavedanje, mora raziskati in razumeti svet dela ter različne možnosti izobraževanja in različne priložnosti, ki so v skladu z njenimi informacijami o sebi. Zavedanje o priložnostih na trgu dela in pri nadaljnjem izobraževanju vključuje posameznikovo zmožnost, da: raziskuje in ugotavlja, katere priložnosti mu najbolj ustrezajo; ve, kje najti takšne priložnosti; razume informacije o trgu dela; ozavešči pomen pridobivanja delovnih izkušenj in praktičnega dela, razume zaposlitvene trende, zahteve delovnega mesta/panoge in različne možnosti ali poti, ki so mu na voljo. V okviru spoznavanja možnosti v okolju posameznik raziskuje tudi različne poti, ki vodijo do določenega poklica, izobraževalnega programa, kvalifikacije, kariere (pri čemer je treba ozaveščiti tudi, katere od teh poti so za posameznika dejansko možne, katere pa ne).

Sprejemanje odločitev: Pri razvoju veščin odločanja gre za aktivnosti, ki podpirajo posameznikovo razumevanje procesa odločanja – na kakšen način lahko

sprejemamo odločitve in kateri od načinov meni kot posamezniku najbolj ustreza. Sprejemanje odločitev temelji na podlagi zbranih informacij o sebi in okolju. Osredotoča se na to, da posameznik uporabi svoje znanje iz prejšnjih dveh stopenj za odločanje o učinkovitih kariernih ciljih, načrtuje in razvije akcijski načrt ter se odloči za najustreznejšo možnost, zna iskati zase ustrezno izobraževanje ali zaposlitev. Vključuje tudi spoznavanje različnih stilov odločanja (impulzivni, izogibajoči, razumni ...) ter razumevanje, da različni ljudje odločitve sprejemamo na različne načine.

Za uresničitev kariernih ciljev mora posameznik sprejeti ustrezne odločitve in aktivnosti za prehod do želenega cilja. Uporablja učinkovite načine iskanja zaposlitve; uporablja ustrezne informacije o prostih delovnih mestih, vključno z načini dostopa do skritega trga dela; napiše učinkovito prijavo za zaposlitev, se dobro pripravi na razgovor, preide na naslednjo stopnjo kariere, naj bo to pripravništvo, zaposlitev, nadaljnji študij ali ustvarjanje lastne priložnosti na trgu dela.

Kompetenčna področja /dimenzije	Ključni cilji Dijak/vajenec:
Prepoznavanje in razumevanje interesov ter osebnostnih lastnosti	• Prepozna svoje šolske in zunajšolske interese ter jih poveže s kariernim odločanjem. • Razume povezavo med svojimi interesi ter poklici in izobraževalnimi področji. • Prepozna svoje ključne osebnostne lastnosti in jih poveže s poklicnimi in izobraževalnimi področji ter kariernim odločanjem.
Samospoznavanje in oblikovanje poklicne samopodobe	• Našteje svoje veščine in sposobnosti. • Ozavešči svoja močna in šibka področja (npr. uspešnost pri šolskih predmetih, področja šolske prakse, zunajšolske dejavnosti, hobiji, študentsko delo ...). • Primerja močna in šibka področja z zahtevami poklicnega področja, na katerem se izobražuje. Razume, da sposobnosti in veščine razvijamo med izvajanjem izobraževanja, prakse, hobijev, domačih opravil itd.

	Prepoznavanje in razvijanje želja, stališč, vrednot in motivacije	• Prepozna in izrazi svoja stališča, želje oz. pričakovanja v zvezi z izobraževalno in poklicno potjo ter osebnim življenjem. • Prepozna vpliv drugih dejavnikov (starši, vrstniki, mediji, okolje) na poklicno izbiro oz. izbiro nadaljnega šolanja. • Razume, kaj je motivacija, od kje izhaja in kako vpliva na njegove karierne odločitve.
Zbiranje informacij o trgu dela, izobraževanju in priložnostih za pridobivanje izkušenj	Spoznavanje družbenega okolja kot konteksta možnosti izobraževanja, dodatnega usposabljanja in zaposlovanja	• Uporablja različne vire informacij, jih kritično ovrednoti in se informirano odloča. • Razišče možnosti za pridobivanje dodatnih znanj in veščin, ki jih ponuja šola (npr. sodelovanje v projektih in dejavnostih šole, mednarodna mobilnost, sodelovanje s podjetji ...). • Razišče priložnosti za pridobivanje delovnih izkušenj na svojem poklicnem področju v lokalnem okolju (npr. šolska praksa, študentsko delo, vajeništvo, praktično usposabljanje z delom, prostovoljstvo) in jih reflektira. • Razišče možnosti za nadaljnji poklicni in izobraževalni razvoj na strokovnem področju, kjer se izobražuje (npr. izobraževalni programi v stroki, možnosti strokovnega in poklicnega razvoja v stroki ...) oziroma na alternativnih področjih. • Pozna strokovne službe, ki svetujejo glede načrtovanja kariere.
Sprejemanje odločitev in vodenje kariere	Sprejemanje odločitev in postavljanje ciljev	• Postavi si realne in dosegljive cilje in aktivnosti, ki sledijo ciljem. • Primerja spoznanja o sebi z zahtevami (izbrane) poklicne poti/poklica in na podlagi tega sprejema odločitve na izbranem področju oziroma o alternativnih možnostih.
	Uresničevanje sprejetih odločitev in refleksija	• Izdela akcijski načrt za spremljanje doseganja ciljev in ga po potrebi prilagaja ali spreminja. • Ugotavlja morebitne zastoje ali ovire in jih odpravlja s pravočasnimi ukrepanjem.

3 Strokovna priporočila za vključevanje vsebin v izobraževalne programe v poklicnem in strokovnem izobraževanju

S celostnim pristopom ključno kompetenco sistematično vključujemo v vse elemente izobraževalnega programa, kjer je to najbolj smiselno. Tudi na izvedbeni ravni svetujemo celostni in sistematičen pristop, ki vključuje odločitev in podporo vodstva šol ter zajema pripravo načrta za umeščanje ključnih kompetenc na vseh ravneh načrtovanja in izvajanja izobraževalnega programa.

Pristopi k vključevanju aktivnosti za razvoj kompetence Načrtovanje in vodenje kariere v pouk

Pristop	Opis
Integracija v obstoječe predmete	Vsebine kariernega razvoja se vključijo v splošnoizobraževalne in strokovne predmete (npr. pri slovenščini pisanje življenjepisa, pri strokovnih predmetih razprava o trendih v poklicih, pri praksi razmislek o svojih kompetencah).
Projektno učenje	Dijaki rešujejo avtentične naloge, povezane s kariernim odločanjem, na primer raziskovanje poklicev, priprava kariernega načrta ali simulacija zaposlitvenega razgovora.
Refleksivno učenje	Učitelji spodbujajo dijake, da razmišljajo o svojih interesih, vrednotah, znanju in izkušnjah; pomemben del tega je vodenje osebne mape ali mape učnih dosežkov.
Uporaba digitalnih orodij	Spletne platforme za karierno načrtovanje (npr. e-portfolio, vprašalniki o poklicnih interesih, nacionalni karierni portali) se vključijo kot del učnega procesa.

Pristopi v okviru aktivnosti v šoli

Način	Primeri izvedbe
Karierni dnevi in tedni	Organizacija tematskih dogodkov, na katerih se dijaki srečujejo z delodajalci, bivšimi dijaki, svetovalci, se udeležujejo delavnic o poklicih in nadaljnjem šolanju.
Individualno in skupinsko svetovanje	Sistematična podpora s strani šolskega kariernega svetovalca – zlasti v obdobju prehodov (vpis, zaključek, nadaljevanje šolanja, zaposlitev).

Mentorski in podjetniški programi	Povezovanje z mentorji iz gospodarstva ali znotraj šole ter vključevanje dijakov v podjetniške krožke in učna podjetja.
Ekскурzije in obiski delovnih okolij	Omogočanje neposrednega vpogleda v različne poklice in delovna okolja – s poudarkom na refleksiji vidnega in slišnega.
Učna mobilnost in mednarodne izmenjave	Sodelovanje v programih (npr. Erasmus+) spodbuja dijake k razvoju medkulturnih, jezikovnih in poklicnih kompetenc ter samostojnosti.

Primer učne priprave »Moja karierna pot v farmaciji«

V programu srednjega strokovnega izobraževanja Farmaceutski tehnik je vključevanje vsebin s področja načrtovanja in vodenja kariere smiselno v moduli splošnega pouka (npr. slovenščina, biologija) ter v okviru priprave na praktično usposabljanje, interdisciplinarnih dejavnosti in razrednih ur. Primer učne priprave je narejen za eno didaktično enoto, zasnovano v okviru razredne ure, ki se lahko izvaja v sodelovanju z učiteljem farmacije ali šolskim svetovalcem.

Program: Farmaceutski tehnik (SSI) Letnik: 1. letnik Predmet/ura: Razredna ura (lahko integrirano z moduli, npr. Kemija ali Biologija, Podjetništvo in komunikacija) Čas izvedbe: 45 minut	
Vzgojno-izobraževalni cilji	Dijak: • razume pomen načrtovanja karierne poti že v času šolanja, • prepozna značilnosti poklica farmacevtskega tehnika in poveže lastne interese z njim, • se seznani z možnostmi nadaljnjega razvoja v farmaciji (npr. zaposlitev, študij, specializacije), • razvija veščine samoocene, refleksije in postavljanja ciljev.
	Dijak: • izdelava kratek osebni karierni zemljevid (vključuje rubrike: Moji interesi, Vrednote, Kaj me pri delu motivira, Poklicni cilji, Dvomi/vprašanja), • identificira vsaj dve konkretni poti razvoja v farmaciji, • zabeleži dve karierni vprašanji, ki jih želi raziskati v nadaljevanju.
Učni cilji	

Vsebinska izhodišča	Vsebinska izhodišča: • poklic farmacevtskega tehnika – področja dela (lekarna, farmacevtska industrija, kontrola kakovosti, svetovanje), • nadaljnje možnosti: študij farmacije, kemije, kozmetike, biotehnologije, • potreba po vseživljenjskem učenju v zdravstvu, • lastne preference, močne točke in poklicni cilji.
Metode in oblike dela	• Pogovor – diskusija: Uvodno razmišljanje o pomenu kariere v farmaciji • Individualno delo: Osebna refleksija (interesi, vrednote, karierne ideje) • Skupinsko delo: Analiza različnih poklicnih poti • Refleksija: Krog vprašanj: Kaj sem izvedel, kaj me še zanima?
Potek ure	• Uvod (10 min): Učitelj predstavi pomen kariernega načrtovanja; uvodna vprašanja: »Zakaj si izbral/-a ta program? Kaj si predstavljaš, da boš delal/-a po zaključku šolanja?« • Glavni del (25 min): Dijaki rešujejo delovni list »Moj karierni zemljevid«. V manjših skupinah raziskujejo poti: delovno mesto v lekarni, farmacevtska industrija, študij farmacije. • Zaključek (10 min): Vsak dijak zapiše dve karierni vprašanji, ki ju želi raziskati (npr. »Kakšne so delovne razmere v lekarni? Ali se lahko zaposlim v tujini?«). Skupna refleksija.
Spremljanje in vrednotenje	• Refleksija je namenjena samospoznavanju in ne ocenjevanju. • Učitelj zbira karierna vprašanja, ki jih lahko vključi v nadaljnje ure ali v sodelovanje s svetovalno službo. • Karierni zemljevid se lahko pozneje prenese v osebni portfolio ali mapo učnih dosežkov.

4 Gradiva in pripomočki za vključevanje vsebin v izobraževalni proces

4.1 Ledolomilci

4.1.1 Spoznavanje skupine in uvod v temo: Klepetalnica

Gre za ledolomilec, ki udeležencem omogoča, da se spoznajo in odkrijejo morebitne skupne točke, ob tem pa lahko izhodišča za pogovor v dvojicah zastavimo tako, da že nakažemo tematiko in udeležence spodbudimo, da o temi spregovorijo.

Udeležence povabimo, da se postavijo v dve vrsti tako, da si pari stojijo nasproti (potrebno je sodo število udeležencev, da ima vsak svojega sogovornika oz. se lahko vključi še izvajalec/-ka).

Vnaprej pripravimo vprašanja ali izhodišča za pogovor. Udeleženci imajo na voljo eno minuto za pogovor (lahko smiselno podaljšamo glede na čas, število vprašanj, pomembnost vprašanja/izhodišča).

Po minuti se nato zgolj ena vrsta premakne naprej za eno mesto v desno tako, da ima vsak udeleženec pred seboj novega sogovornika, udeleženci v drugi vrsti pa ostanejo na svojem mestu.

Vprašanja oblikujemo tako, da spodbudimo razmišljanje o vrednotah, osebni karierni poti, možnih dejavnikih, ki lahko vplivajo na kariero. Bodimo pozorni, da vajo začnemo in zaključimo z vprašanjem, ki bo izzvalo pozitivna čustva. Ključno je, da udeleženci razmislijo in odgovorijo tudi na vprašanje »zakaj«, ki govori o vzrokih in spodbuja samorefleksijo.

Možna vprašanja za dijake v programu Bolničar negovalec:

- Najbolj zanimiva izkušnja, kaj je bilo tisto, kar je bilo najbolj zanimivo?
- Kaj bi bil/-a, če bi bil/-a žival in zakaj?
- Imaš milijon evrov, ki jih ne smeš porabiti zase. Za rešitev katere težave v svojem okolju bi jih uporabil/-a? Zakaj se ti to zdi pomembno?
- Kaj se ti je najbolj vtisnilo v spomin, kar si doživel/-a na praksi?
- Zakaj si se vpisal/-a na to šolo?

Možna vprašanja za dijake v programu Farmaceutski tehnik:

- Najbolj zanimiva izkušnja, kaj je bilo tisto, kar je bilo najbolj zanimivo?
- Kaj bi bil/-a, če bi bil/-a žival in zakaj?
- Imaš milijon evrov, ki jih ne smeš porabiti zase. Za rešitev katere težave v svojem okolju bi jih uporabil/-a? Zakaj se ti to zdi pomembno?
- Kaj se ti je najbolj vtisnilo v spomin, kar si doživel/-a na praksi?
- Zakaj si se vpisal/-a na to šolo?

Možna vprašanja za dijake v programu Tehnik mehatronike:

- Najbolj zanimiva izkušnja, kaj je bilo tisto, kar je bilo najbolj zanimivo?
- Kaj bi bil/-a, če bi bil/-a žival in zakaj?
- Imaš milijon evrov, ki jih ne smeš porabiti zase. Za rešitev katere težave v svojem okolju bi jih uporabil/-a? Zakaj se ti to zdi pomembno?
- Kaj se ti je najbolj vtisnilo v spomin, kar si doživel/-a na praksi?
- Zakaj si se vpisal/-a na to šolo?

Druga možna vprašanja:

- Kaj si želel/-a postati kot otrok in zakaj (kaj te je privlačilo pri tem poklicu)?
- Kaj ti gre dobro od rok, v čem si morda boljši/-a od drugih, te pohvalijo, prosijo za pomoč?
- Kaj ti pomaga, ko si v stresu?
- Kaj ti pomaga, ko moraš sprejeti kakšno težjo odločitev (npr. ko si se vpisoval/-a na srednjo šolo)?
- Če bi se lahko odločil/-a še enkrat, kaj bi izbral/-a?
- Kateri predmet, snov ti je bila v srednji šoli najbolj všeč?
- Katerega poklica/dela (v svoji stroki) ne bi mogel/-la ali hotel/-a opravljati – kje so razlogi?
- Moja sanjska služba? Če ne bi bilo nobenih omejitev, kaj bi delal/-a? Če ti ne bi bilo treba delati za preživetje/denar, kakšen poklic/delo bi si izbral/-a?
- Pri katerih delodajalcih (podjetjih, organizacijah) bi najraje delal/-a?
- Če bi danes odprl/-a podjetje, bi se le to ukvarjalo z _____.
- Katere oddaje, bloge, podkaste najraje spremljaš – o čem govorijo?

- Kateri novodobni poklici se ti zdijo najbolj zanimivi?
- Kakšni so tvoji cilji po koncu izobraževanja?

Namig za delo v razredu – vprašanja se lahko prilagajajo na spoznavanje specifične teme, na primer podjetništvo. Vaja lahko služi tudi kot trening hitre samopredstavitve, saj ima vsak sogovornik na voljo le 30 sekund, da predstavi svoje ključne prednosti. Torej gre za podobno metodo kot pri tako imenovanih »hitrih zmenkih z delodajalci« ali »elevatorskih pitch-ih«.

4.1.2 Spoznavanje skupine in uvod v temo: Jaz in moja vrednota

Potek:

Na eno mizo razporedimo karte »motivatorke« in dijake povabimo, da si izberejo eno vrednoto, ki jih najbolj motivira v življenju.

Udeležence povabimo, da se predstavijo z:

- imenom,
- predmetom, ki ga imajo najraje,
- vrednoto, ki so jo izbrali. Lahko komentirajo na kratko, zakaj so jo izbrali (če želijo).

4.1.3 Spoznavanje skupine in uvod v temo: Kaj je kariera?

Potek:

Vprašanje: **Kaj je zame kariera? Kaj zame pomeni kariera?** postavimo v Mentimeter ali zapišemo na tablo.

Kaj je prva stvar/asociacija, ki mi pride na misel ob besedi kariera?

Udeležence povabimo, da odgovarjajo s telefonom ali s samolepilnimi listki, ki jih lepijo na tablo.

Ko se odgovori nizejo v Mentimetru ali na tabli, jih komentiramo, povzemamo najbolj podobne odgovore, najbolj izvirne, duhovite, nenavadne odgovore.

Lahko se pojavijo odgovori, vezani na pomen plače, ugleda, odnosov, vsebine dela, motivacije. Pogosto mladi pojem kariera povezujejo s službo, delovnim mestom, denarjem, uspehom, zadovoljstvom, »biznisom«, podjetništvom, pojavijo pa se lahko tudi negativni odzivi, kot so suženjstvo, hinavščina, delo do smrti ipd. Smiselno je, da

tudi taka prepričanja nagovorimo, povabimo k diskusiji ter poskusimo predstaviti kariero kot širši koncept, ki zajema življenjsko kariero (področje dela, izobraževanja/učenja in prostega časa).

4.2 Delavnice

4.2.1 Delavnica: Tržnica veščin

Program: Farmaceutski tehnik (SSI)	
Letnik: 1. letnik	
Predmet/ura: Razredna ura (lahko integrirano z moduli, npr. Kemija ali Biologija, Podjetništvo in komunikacija)	
Čas izvedbe: 45 minut	
Namen in cilj	• Ozaveščanje razlike med različnimi tipi veščin, • spoznavanje in ozaveščanje veščin, ki jih razvijamo v izobraževalnem programu in v poklicih, za katere se izobražujemo, • ozaveščanje, da so na trgu dela nekatere veščine bolj zaželenne kot druge, • raziskovanje realnih oglasov za delo ter primerjava z »mojimi« veščinami.
Trajanje	• 20–30 minut
Pripomočki	Samolepilni listki, seznam prenosljivih/mehkih veščin, seznam virov za iskanje zaposlitve, seznam virov za raziskovanje poklicev, oglasi za delo
Potek A	Na samolepljive lističe napišite dve prenosljivi veščini (seznam v prilogi) in tri poklicno-specifične veščine (če je potrebno, z dijaki predhodno spregovorimo o veščinah, ki jih razvijajo med programom oziroma izvedemo ogrevalne vaje). V mislih imejte poklic, za katerega (se) izobražujete. Samolepljivi listič z navedenimi veščinami si nalepite na roke. Eno veščino, ki vam je zelo pomembna in je ne želite dati na tržnico, si prilepite na prsni del. Podajte se na tržnico in si izberite veščine, ki jih želite pridobiti ali okrepiti (vzamete jih sošolcem/-kam iz rok) in te prilepite na prsni del (teh vam ne more nihče vzeti). Na koncu na tablo nalepite vse pridobljene veščine, moderator jih razvršča v podskupine: • na levo stran tiste, ki so vam ostale na rokah (jih nihče ni vzel), • na desno tiste, ki jih imate na prsnem delu, • sledi vodena diskusija.

Potek B	V drugi možnosti izvedbe si udeleženci zapišejo veščine, ki so jih nabrali na tržnici, ki jih že imajo in ki jih morajo še razviti. Pomislijo lahko tudi na veščine, ki jih niso uspeli dobiti, ker je bilo po njih preveliko povpraševanje ali pa jih sploh ni bilo na voljo. O tem se pogovorijo v parih. Vajo lahko nadaljujemo/nadgradimo tako, da naredimo seznam ključnih veščin za poklicni profil oz. določimo, katere veščine so skupne različnim delovnim mestom v stroki, katere pa so bolj ali manj pomembne za posamezni poklic.
Vprašanja za vodeno diskusijo	• Po katerih veščinah je največ povpraševanja? • Katere so najbolj zaželenne na trgu dela (prilepljene na prsih) in katere ne (so ostale na rokah)? • Zakaj so po tvojem mnenju te veščine pomembne za določeno področje dela? • Ali si katero od veščin že preskusil v praksi pri delodajalcu, morda doma? • Ali te je kakšna veščina presenetila? Ker ni na pravem seznamu, ker se ti zdi manj pomembna, ker misliš, da ni več potrebna?
Možnosti za poglobitev izvedbe	• Poišči opise poklicev na spletnem portalu Opisi poklicev – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, za katere meniš, da jih lahko opravljaš z izobrazbo, ki jo pridobivaš. • Preveri v oglasih za delo, ki jih najdeš na zaposlitvenih portalih (mojedelo.com, Optius, ZRSZ, študentsko delo, e-Študentski Servis), katere veščine iščejo delodajalci.
Vprašanja	• Ali se veščine v oglasih razlikujejo od našega nabora? • Katerih veščin mi nismo zabeležili? • Ali si želim razviti, pridobiti katero od veščin, ki jo iščejo delodajalci? • Kako lahko nadgradim svoje veščine? • Razmisli, kje vse bi lahko pridobil/-a veščine? • Razišči, kaj ponuja šola, kaj je na voljo v tvojem lokalnem okolju in širše? • Razišči, kje vse bi lahko pridobil/-a izkušnje (npr. poišči študentsko delo, kjer boš najbolj razvijal/-a veščine organiziranja dela, komunikacije s strankami + primere za poklicno-specifično veščino, poišči primernega delodajalca za opravljanje prakse ali prostovoljno delo).
Namigi za učitelje	• Bodite pozorni na podrobnosti oglasov za delo: npr. kakšen je tip organizacije (mednarodno ali mini družinsko podjetje, javna uprava), ali se zahteve delodajalcev spreminjajo?

Namigi za učitelje: če dijaki ne sodelujejo oziroma ne znajo naštetih veščin, se lahko izvede	1. Dijaki v parih ali majhnih skupinah naštejejo vsaj tri veščine, ki jih obvladajo, a jih morda ne bi uvrstili na seznam poklicnih veščin (npr. organizacija izleta, popravilo računalnika, reševanje sporov v ekipi). 2. Cilj: Ozavestiti, da se veščine pridobivajo na različne načine in da jih že imajo več, kot si mislijo.
Uporaba kart ali anonimnih sporočil	1. Kartice z veščinami: Vsak dijak naključno izžreba kartico z veščino in jo poveže s svojo izkušnjo (npr. »Kako si že uporabil to veščino?«). 2. Anonimne misli: Dijaki na listke napišejo, za katero veščino menijo, da je nimajo, nato jih pomešamo in skupaj iščemo primere, kjer so jo že uporabili.

4.2.2 Delavnica: Tržnica veščin v povezavi s cilji SMART

Izvedemo prikaz s košem.

Na sredino sobe postavimo koš za smeti, ki postane naš »cilj«. V rokah imamo majhno žogo. Določimo cilj: doseči želimo 3 uspešne mete v 5 poskusih iz 2 metrov oddaljenosti v 30 sekundah.

Pojasnimo posamezne elemente:

S-pecifičen: kaj je naš cilj (cilj je specifičen, imamo koš in želimo, da so naši, na primer trije meti uspešni),

M-erljiv: postavimo kriterije, na primer koliko uspešnih metov na koš želimo, koliko poskusov imamo na voljo, kakšna naj bo oddaljenost koša (je cilj preblizu, predaleč?)

A-chievable (dosegljiv): je v tem trenutku moj cilj dosegljiv, kaj bi se moralo zgoditi, da tak postane, je to več poskusov metanja na koš, je to več časa, je to morda nekaj več treninga, je v moji moči doseganje tega cilja?

R-ealen: je smiselno in realno, kar želim doseči? Cilj je namreč lahko dosegljiv za nas, ni pa ta za nas realen v nekem danem trenutku (npr. lahko grem študirat še štiri leta, zame je to dosegljivo, a ni realno, saj moram delati, služiti denar, imam majhne otroke, nimam časa, financ ...).

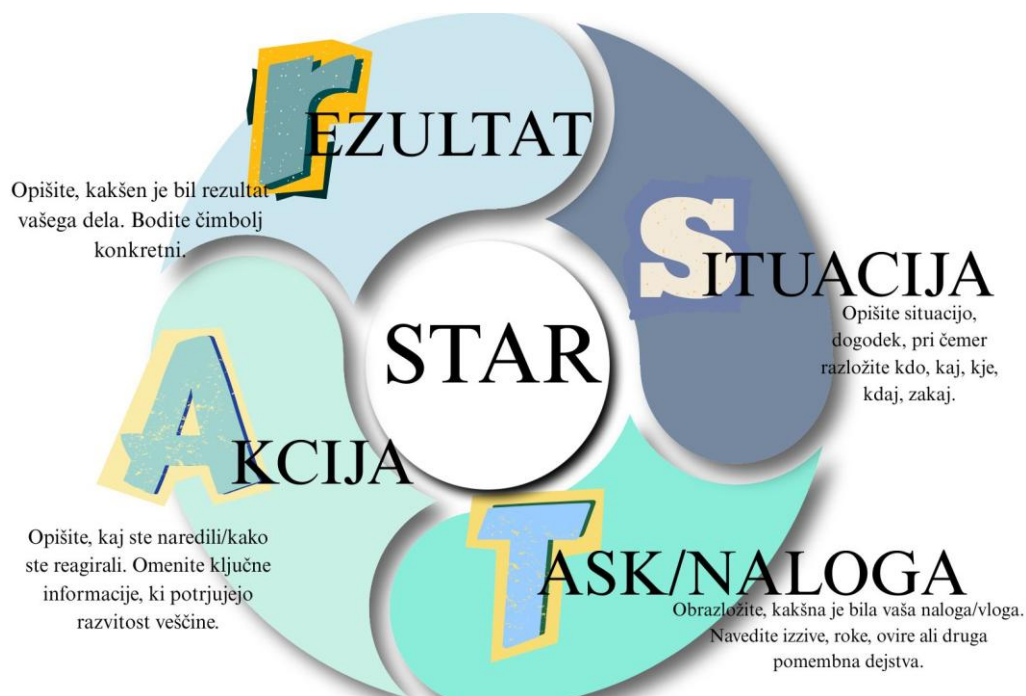
T-imely (časovno določen): kdaj natanko želim, da se to zgodi, torej za tri zadetke na koš imam pet poskusov, to bom dosegla v desetih sekundah.

Vprašanja za vodeno diskusijo:

- Kakšne so bile ovire pri doseganju cilja?
- Kakšne strategije smo uporabljali, da smo lažje dosegli cilj?
- Gremo čez vse komponente cilja, preverimo, ali smo ga dobro zastavili, tudi če ga danes ne dosežemo, morda so potrebne le majhne spremembe, da bo za nas dosegljiv, npr. več treninga/izkušenj, sprememba strategije iskanja dela.
- Povežemo vse komponente cilja SMART z doseganjem želene veščine, poklica ali kariernega cilja. Ali je cilj dobro zastavljen, kdaj bi ga lahko dosegli, ali moramo kaj spremeniti, da bi ga dosegli?

4.2.3 Delavnica: Tržnica veščin v povezavi z metodo STAR

Dijaki prejmejo seznam prenosljivih veščin (v prilogi) in si označijo tiste, ki jih imajo dobro razvite. Prosimo jih, da za tri primere opišejo situacijo, kjer se je ta veščina pokazala v praksi po metodi STAR (glej sliko spodaj)



Shema 2: Model STAR.

Dijaki oblikujejo prijavo (motivacijsko ali spremno pismo) tako, da vključijo vanjo veščine, ki jih posedujejo, ki jih smiselno povežejo s primerom, ki dokazuje obstoj

veščine. Primer: sem iznajdljiv, kar se je pokazalo na praksi v podjetju ABC, kjer sem sodeloval pri iskanju napak na ...

Dijaki sami navedejo poklicne specifične veščine, lahko si pomagajo s predmetniki, opisom poklicev, oglasi za delo.

Seznam prenosljivih veščin

Pred vami je seznam veščin/zmožnosti. Vaša naloga je, da ga skrbno preberete in označite vse tiste, za katere menite, da se razvijajo v izobraževalnem programu, v katerem poučujete in se lahko prenašajo na različna strokovna področja.

Nato izberite sedem veščin, za katere menite, da so na vašem strokovnem področju najbolj razvite. Podrobneje jih opišite. Za vsako veščino navedite, kje ste jo pridobili, ter opišite eno situacijo, v kateri se je ta kompetenca še posebej izkazala.

Komunikacijske veščine:

- javno nastopanje,
- aktivno poslušanje drugih,
- pisanje pisem/dopisov/člankov/poročil,
- govorno sporočanje idej drugim,
- zaznavanje neverbalne komunikacije,
- zmožnost pogajanja,
- prepričevanje drugih in argumentiranje,
- sprejemanje kritike,
- sposobnost razložiti nek koncept, tako da ga vsi razumejo,
- sposobnost predati lastne misli na jasen in razumljiv način,
- zmožnost komunikacije v tujem jeziku,
- poučevanje, inštruiranje.

Analitične kompetence:

- zbiranje, primerjanje, selekcija in interpretacija informacij,
- analiziranje podatkov/problemov,
- uporaba statističnih podatkov,

- sklepanje in oblikovanje zaključkov, ugotovitev,
- povzemanje večje količine informacij,
- razstavljanje celote na logične dele,
- ugotavljanje realnosti argumentov,
- razumevanje principov, povezav in odnosov med dejstvi in dogodki,
- iskanje doslednosti in nedoslednosti,
- logično povezovanje med hipotezo in podatki, ki jo podpirajo,
- pristopanje k težavam na sistematičen in metodičen način.

Zmožnost reševanja problemov/razmišljanja/kreativnosti:

- ugotavljanje bistva problema,
- izdelava načrta za doseg cilja,
- iskanje kreativnih idej in (novih) rešitev,
- določitev potrebnih virov za reševanje,
- predlaganje idej,
- odločanje (izbira ustrezne rešitve),
- izbiranje najbolj primernih orodij in metod za reševanje problemov,
- spremljanje aktivnosti po razrešitvi.

Digitalne/tehnične kompetence:

- delo s tehnično opremo in stroji,
- delo z orodjem,
- delo s paketom MS Office,
- oblikovanje grafov in diagramov,
- oblikovanje pisnih dokumentov,
- urejanje podatkov, obdelava baz podatkov,
- delo z elektronsko pošto in internetom,
- programiranje,
- multimedija (video-produkcija, grafično oblikovanje),
- urejanje in uporaba socialnih omrežij,
- oblikovanje in/ali urejanje spletnih strani.

Vodstvene veščine:

- vodenje ljudi,
- uveljavljanje pravil in predpisov,
- prevzemanje odgovornosti,
- nadzor nad delom,
- nadzor nad stroški,
- vodenje sestankov,
- sprejemanje odločitev,
- razvijanje načrtov za prihodnost,
- delitev delovnih nalog.

Medosebne sposobnosti:

- spodbujanje drugih,
- podpiranje drugih,
- razvijanje pozitivne klime,
- posredovanje v sporih,
- svetovanje,
- opogumljanje drugih,
- timsko delo.

Druge:

- zmožnost učenja,
- zmožnost načrtovanja kariere,
- zmožnost samomotiviranja,
- čustvena inteligentnost,
- medkulturne kompetence,
- podjetnost (prepoznavanje priložnosti, prevzemanje tveganja, spreminjanje zamisli v dejanja, ustvarjalnost ...),
- samoiniciativnost,
- strokovnost na svojem področju,
- zmožnost etičnega delovanja,
- zmožnost učinkovitega upravljanja z denarjem (finančna pismenost),
- umetniške kompetence,
- matematične in računske kompetence,

- zmožnost vodenja projektov.

Načrtovanje/organiziranje:

- organiziranje nalog,
- postavljanje prioritet in ciljev,
- vodenje več nalog hkrati,
- prilagodljivost,
- upravljanje s časom,
- ohranjanje čustvenega nadzora pod stresom,
- organizacija dogodkov,
- sledenje rokom.

Seznam poklicno specifičnih veščin za poklic tehnik mehatronike (kompetence ESCO)

- Brati tehnične risbe
- Brati in risati konstrukcijske risbe
- Nastavljati industrijske robote
- Pisati tehnična poročila
- Uporabljati programabilni logični krmilnik
- Programirati krmilnik CNC
- Programirati strojno programsko opremo
- Uporabljati programsko opremo CAD, CAE, CSM
- Kalibrirati mehatronske instrumente
- Montirati mehansko opremo
- Montirati sestavne dela za avtomatizacijo
- Nadzirati avtomatizirane stroje
- Nastavljati industrijske robote
- Brati tehnične risbe izdelka, ki jih je izdelal inženir, da bi predlagal izboljšave
- Izdelovati modele izdelkov

Seznam poklicno specifičnih veščin za poklic farmacevtski tehnik (kompetence ESCO)

- Dejavno poslušati
- Pozna temeljna načela homeopatije
- Izvajati postopke nadzora nad snovmi, nevarnimi za zdravje
- Komunicirati s strankami
- Komunicirati z uporabniki zdravstvenih storitev
- Popisovati farmacevtske izdelke
- Poročati farmacevtu o interakciji med zdravili
- Preverjati rok uporabe zdravil
- Prezemati odgovornost
- Pripravljati intravenozne vrečke
- Pripravljati odmerke zdravil v skladu s pacientovimi potrebami
- Pripravljati zdravila na recept
- Upoštevati zakonodajo v zvezi z zdravstvenim varstvom
- Upravljati registrsko blagajno
- Zagotavljati farmacevtsko svetovanje
- Zagotavljati kakovost farmacevtskih izdelkov
- Priporočati zdravila za samozdravljenje

Seznam poklicno specifičnih veščin za poklic bolničar negovalec (kompetence ESCO)

- Dejavno poslušati
- Delati pod nadzorom na področju zdravstvene nege
- Poznati specifiko dela s starejšimi pacienti
- Izvajati čiščenje delovnega in pacientovega okolja
- Komunicirati z negovalnim osebjem
- Komunicirati z uporabniki zdravstvenih storitev
- Obravnavati primere nujne pomoči
- Razdeljevati obroke pacientom
- Sočustvovati z uporabnikom zdravstvenih storitev
- Sodelovati z negovalnim osebjem
- Poznati tehnike sterilizacije

- Upoštevati klinične smernice za svoje področje dela
- Zagotavljati varnost uporabnikov zdravstvenih storitev
- Zagotavljati osnovno podporo pacientom
- Upoštevati zakonodajo v zvezi z zdravstvenim varstvom

4.2.4 Delavnica: Trg dela – Jaz delodajalec

Namen in cilji:

- Spoznavanje in preizkušanje pogleda delodajalca pri iskanju zaželenih veščin
- Ozaveščanje svojih močnih področij

Potek:

Pred začetkom izvedemo razgovor o pričakovanih delodajalcev (izobrazba, izkušnje, neformalno pridobljena znanja, osebnostne lastnosti, kompetence, motivacija – interes).

Če so dijaki oglase že pregledali, lahko takoj začnejo s pripravo oglasa.

V nasprotnem primeru najprej raziščejo nekaj oglasov na spletu oziroma so le-ti vnaprej pripravljeni, odvisno od tega, koliko časa lahko namenimo delavnici.

Lahko pripravimo tudi delovni list z naštetimi kategorijami oglasa, lahko pa jih ne usmerjamo in nato sledi razgovor, če so kaj pomembnega pozabili omeniti.

Cilj:

V skupini napišite oglas za delo na področju zdravstvene nege, mehatronike ali farmacije za vašo stopnjo izobrazbe. Predlog vsebine je v prilogi.

Namigi za strokovne delavce, če dijaki ne sodelujejo:

- Anonimna aktivnost – dijaki lahko podajo anonimne predloge (npr. napišejo svoje prednosti in slabosti na listek in jih skupaj analiziramo brez izpostavljanja).
- Vloge opazovalcev – če ne želijo aktivno sodelovati, naj ocenjujejo druge in podajajo povratne informacije.
- Uporaba tehnologije – uporabimo lahko Kahoot, Mentimeter ali Jamboard za sodelovanje pri analizi oglasov.

- Igra vlog – če se ne želijo izpostavljati kot kandidati, lahko igrajo delodajalce ali svetovalce.

Različice za uporabo v razredu:

- V razredu lahko dijake razdelimo na dve skupini in vsaka sestavi en oglas, potem pa izberejo nekoga iz druge skupine, s katerim izvedejo razgovor za delo. Ostali spremljajo razgovor in podajo obema povratno informacijo (kaj je bilo dobro, kaj bi lahko izboljšali).
- Analiza oglasa za delo: najдите oglas za delo na svojem področju in navedite, katere so odkrite in skrite zahteve, kakšen bi bil idealen kandidat ter kaj od tega lahko ponudiš ti? Katero delovno mesto/delodajalec ti lahko omogoča, da razviješ veščine, ki jih potrebuješ?
- Napiši idealen oglas za delo zase. Pri tem razmisli, kakšen delodajalec ima odprto delovno mesto, kakšnega človeka išče, s kakšnimi veščinami, izobrazbo in izkušnjami. Kakšni so delovni pogoji (urnik, kraj dela, plača, druge bonitete).
- Napiši »popoln oglas« za prihodnost, s čimer dijaki vizualizirajo svojo idealno kariero. Napiši oglas za delovno mesto, ki si ga želiš v prihodnosti. Pri tem upoštevaj: naziv delovnega mesta, zahtevane veščine in izkušnje, odgovornosti, delovne pogoje in ugodnosti. Nato dijaki primerjajo oglase med sabo in razpravljajo, katere kompetence morajo še razviti, da bi to zaposlitev lahko dobili.

Delovni list – Jaz delodajalec

Izberite delovno mesto, ki bi ga želeli zapolniti v svojem podjetju.

Postavite se v vlogo direktorja oziroma kadrovika tega podjetja. Sedaj ste vi tisti, ki odloča. Kakšno osebo si vi predstavljate na tem delovnem mestu? Kakšna znanja, izkušnje in lastnosti mora imeti, da boste z njo zadovoljni? Pod spodnjimi točkami opišite čim več stvari, ki bodo vam kot direktorju pomembne pri tem, ko se boste odločali, ali je kandidat za delovno mesto primeren ali ne.

Koga boste izbrali? Pri katerem kriteriju boste popustili?

Napišite pet vprašanj, ki jih boste postavili kandidatu na razgovoru:

Naziv delovnega mesta:

Naziv podjetja, opis dejavnosti, lokacija, število zaposlenih:

Izobrazba (stopnja in smer, alternativa):

Delovne izkušnje (kakšne in koliko let):

Potrebna znanja (znanje tujih jezikov, računalniško znanje):

Dodatne veščine, spretnosti, znanja

(izpit za viličarista, HACCP, NPK, strokovni izpit, licenca):

Osebnostne lastnosti:

Ponujamo vam:

