



Priročnik za izvajanje modularnega programa
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica PROAKTIVNOST

Patricija Koren in Jasna Kovač | Ljubljana, april 2013

Vsebina

| | |
|--|----|
| 1. Proaktivnost | 3 |
| 1.1 Opis kompetence | 3 |
| 1.2 Predstavitev delavnice | 4 |
| 1.3 Vsebina delavnice | 5 |
| 2. Podrobnejši opis vsebine delavnice | 5 |
| 2.1 Sprejem udeležencev | 5 |
| 2.2 Pričakovanja | 5 |
| 2.3 Odnos do iskanja zaposlitve | 6 |
| 2.4 Reševanje vprašalnika o odnosu do iskanja zaposlitve | 6 |
| 2.5 Odzivnost vs. proaktivnost | 8 |
| 2.6 Območje vpliva lastnega delovanja | 10 |
| 2.7 Izdelava akcijskega načrta | 11 |
| 3. Zaključek delavnice | 13 |
| 4. Viri | 14 |

1. Proaktivnost

1.1 Opis kompetence

| <p>Zaveda se, da je uspeh večinoma odvisen od njega samega, zato temu primerno načrtuje, prevzema pobudo in prilagaja dejavnosti. Na podlagi trenutnih informacij je sposoben prepoznavanja zdajšnjih in prihodnjih priložnosti zase ter ustreznega ukrepanja. V skladu z možnostmi ustvarja tudi alternativne priložnosti in jih uresničuje. Ima močno voljo ter vztraja kljub dvomom in pomislekom.</p> | |
|---|--|
| Stopnja razvitosti | Opis stopnje razvitosti |
| Odlično razvita | Sposoben je strateško razmišljati o svoji prihodnosti. Večkrat razmišlja na alternativen način (»out of the box«) in ustvarja priložnosti zase, ko jih večina drugih oseb sploh ne opazi. |
| Dobro razvita | Priložnosti zazna, uspešno analizira, ustrezno se odzove tudi tako, da naredi ustrezen dolgoročni načrt. Priložnosti uresničuje, vendar jih sam ne ustvarja. Prihodnost načrtuje in pripravi več možnih scenarijev uspeha. |
| Srednje razvita | O prihodnosti razmišlja, vendar je ne načrtuje in »plava s tokom«. Sledi splošno sprejetim vzorcem. Priložnosti zazna, pogosto jih ne zna izkoristiti, sam jih ne ustvarja. Uspeh pripisuje usodi in se počuti nemočnega pri ustvarjanju prihodnosti. |
| Malo razvita | Odzove se, ko je v to prisiljen. Uspeh je odvisen od povabil in vodenja drugih. Priložnosti redko zazna, vendar jih sam ne ustvarja. O prihodnosti ne razmišlja in verjame, da nima vpliva na potek dogodkov. |

1.2 Predstavitev delavnice

| Modul | Proaktivnost |
|----------------------------|--|
| Namen | Krepitev krovne kompetence proaktivnost pri brezposelni osebi |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> • Spoznati ključne elemente kompetence PROAKTIVNOST, • ozavestiti svoj odnos do iskanja zaposlitve, • narediti načrt dejavnosti. |
| Metoda | <ul style="list-style-type: none"> • Predstavitve, • diskusija, • samostojno delo. |
| Kratek opis vsebine | <ul style="list-style-type: none"> • Teoretični uvod, • izpolnjevanje vprašalnika VOIZ z diskusijo rezultatov, • preverjanja območja lastnega vpliva, • načrtovanje dejavnosti. |
| Trajanje | 180 minut: <ul style="list-style-type: none"> • dejavnosti: 3-krat 50 min, • odmor: 2-krat 15 minut. |
| Ciljna skupina | Brezposelne osebe s potrebo po razvijanju kompetence proaktivnost. Prednost pri vključitvi imajo brezposelni, katerih kompetenca je malo do vključno srednje razvita (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici). |
| Število udeležencev | od 8 do 12 |
| Prostor in oprema | <ul style="list-style-type: none"> • Svetel in zračen prostor z okni, ki omogoča mirno in nemoteno delo za majhno skupino. • Prostor je v stavbi, ki udeležencem omogoča uporabo toaletnih prostorov. • Vsaj 15 udobnih stolov in nekaj miz. • Računalnik z internetno povezavo. • Flipchart tabla. |
| Pripomočki | <ul style="list-style-type: none"> • Pisala, • barvice, • bel papir A4. |
| Izvajalci | <ul style="list-style-type: none"> • Ustrezno usposobljeni karierni svetovalci |
| Vaje | <ul style="list-style-type: none"> • Izdelava akcijskega načrta |

1.3 Vsebina delavnice

| | Vsebina | Metoda | Pripomočki | Trajanje |
|-------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| 1. | Sprejem udeležencev | Nagovor | PP prikaz pregleda vsebine | 5 min |
| 2. | Pričakovanja | Razgovor | Papir, pisala | 10 min |
| 3. | Odnos do iskanja zaposlitve | Predstavitve, razlaga | | 10 min |
| 4. | Reševanje vprašalnika VOIZ | Samostojno delo, diskusija | Vprašalnik VOIZ | 30 min |
| Odmor | | | | 15 min |
| 5. | Odzivnost vs. proaktivnost | Razlaga, diskusija | PP predstavitev obravnavanih pojmov | 20 min |
| 6. | Območje vpliva in območje izven našega vpliva Vaja »Krog vpliva« | Razlaga, diskusija, samostojno delo | Papir, pisala | 30 min |
| Odmor | | | | 15 min |
| 4. | Izdelava akcijskega načrta | Diskusija, samostojno delo | Papir, pisala | 40 min |
| 5. | Zaključek delavnice | Diskusija | Flipchart | 10 min |

2. Podrobnejši opis vsebine delavnice

2.1 Sprejem udeležencev

| | |
|---------------------|---|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 5 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> Vzpostavitev prijetne klime. Zagotoviti dobro počutje, občutek varnosti. |
| Metode | Nagovor |
| Pripomočki | – |

2.2 Pričakovanja

| | |
|---------------------|--|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 10 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> Pogovor o pričakovanjih glede delavnice. Predstavitve vsebine delavnice. Razjasnitev nejasnosti. |
| Metode | Pogovor (različica a) Risanje simbolov in pogovor (različica b) |
| Pripomočki | Flipchart, pisala. |

Ko udeleženci povedo, kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira in začutijo soodgovornost za uspeh delavnice.

Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:

- a)** udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;
- b)** udeleženci (tudi moderator) s sliko – simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice.

Ker bomo ta flipchart še potrebovali ob koncu delavnice, zraven simbola zapišejo še svoje ime. Obrazložijo pomen simbola.

Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera pričakovanja bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice. Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo.

2.3 Odnos do iskanja zaposlitve

| | |
|---------------------|--|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 10 minut |
| Cilji | Ozaveščanje vpliva stališč na uspeh v življenju. |
| Metode | Razlaga, diskusija |
| Pripomočki | Priročnik VOIZ |

1. Vpliv stališč na uspeh v življenju

a) Teorija stališč (vir: VOIZ)

Bandura (1977) verjame, da so prepričanja, verjetja in stališča posameznika v lastne sposobnosti za izvedbo določene funkcije, kot npr. iskanje zaposlitve, najodločilnejši dejavniki uspeha. Chapman in McKnight (2002) stališče opisujeta kot splošno dispozicijo ali mentalno začetno točko pogleda na življenje in ljudi ter dogodke v njem. Menita, da je stališče način, na katerega ljudje mentalno gledajo na stvari, kako interpretirajo tisto, kar vidijo ter kaj govorijo in storijo glede tega, kar vidijo. Večina sodobne literature govori o tem, da so stališča ljudi sestavljena iz temeljnih verjetij, ki jih razvijajo skozi življenje. Dowing (1996) meni, da ta temeljna stališča določajo posameznikove misli, občutke in vedenje.

2.4 Reševanje vprašalnika o odnosu do iskanja zaposlitve

| | |
|---------------------|--|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 30 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> • Spoznavanje lastnih stališč do iskanja zaposlitve. • Razgovor o rezultatih. |
| Metode | Reševanje vprašalnika, razgovor |
| Pripomočki | Vprašalnik VOIZ, Priročnik VOIZ |

1. Reševanje vprašalnika VOIZ

Navodilo za reševanje (vir: VOIZ):

Vaš odnos do iskanja zaposlitve je eden od najpomembnejših dejavnikov pri uspešnem iskanju zaposlitve. Vprašalnik pomaga prepoznati vaš odnos do procesa iskanja zaposlitve. Na podlagi vaših rezultatov boste lahko v vprašalniku poiskali za vas ustrezne strategije in vaje za izboljšanje uspeha pri iskanju zaposlitve. Vprašalnik ni test, zato ni pravih ali napačnih odgovorov. Vzemite si čas in po korakih sledite navodilom. Ko boste pripravljeni, začnite z izpolnjevanjem.

2. Razgovor o rezultatih

Se z rezultati strinjajo?

Jih je kaj presenetilo?

a) Dva tipa iskalcev zaposlitve (Vir: VOIZ)

Liptak (2000) meni, da obstajata dva tipa iskalcev zaposlitve: tisti, ki so usmerjeni v samostojnost, in tisti, ki so usmerjeni na druge. Iskalci zaposlitve usmerjeni v samostojnost, se bolj zavedajo svojih močnih in šibkih točk kot tisti iskalci, ki so usmerjeni na druge. Močno si želijo prepoznati svoje strasti in to, kar lahko potencialno doprinesejo družbi. Glede časa in naporov, ki jih potrebujejo vložiti v doseganje svojih ciljev, so realistični. V življenju imajo smisel in namen. Pozitivno samozavedanje je spoznanje in razumevanje, da ima vsakdo od nas pravico, da v življenju izpolni svoj lastni potencial. Je spoznanje, da stvari, kot so inteligenca, finančni status, religiozna prepričanja, mesto rojstva, spol ali barva kože, niso merilo naše vrednosti. Liptak meni, da to, kaj smo in kaj lahko postanemo, v največji meri določajo naša stališča in odnosi. Iskalce zaposlitve, usmerjene v samostojnost, in iskalce zaposlitve, usmerjene na druge, je med seboj primerjal na naslednje načine:

- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost za to, kar se dogaja v njihovih življenjih, prevzemajo polno odgovornost. So »samodoločeni« (angl. self-determined), to je svobodno sprejemajo odločitve, ki določajo njihovo usodo. Iskalci zaposlitve, ki so usmerjeni na druge, trdno verjamejo, da izide njihovih življenj določata usoda in sreča. Verjamejo, da je vnaprej določeno, da morajo živeti življenja, ki so prvenstveno določena z zunanjimi okoliščinami. Verjamejo tudi, da morajo biti »ob pravem času na pravem mestu«.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, poznajo svojo vlogo v življenju. Hkrati pa so si zastavili cilje, da bodo dosegli svoj polni potencial. Do samih sebe so zelo pošteni; ne slepijo se glede svojih močnih in šibkih točk. Iskalci zaposlitve, ki so usmerjeni na druge, se ne cenijo dovolj in ne poznajo ali uporabljajo svojih edinstvenih darov.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, se zavedajo, da je iskanje zaposlitve njihova odgovornost. Poiščejo podporo, raziščejo možne razrešitve problemov, tvegajo in dejavno sledijo svojim sanjam.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, imajo močno izraženo željo po uspehu in so notranje motivirani, da se spremenijo na bolje. Tveganje vidijo kot priložnost in se ne bojijo izidov. Iskalci zaposlitve, usmerjeni na druge, pa verjamejo, da jim je službo nekdo dolžan dati ali da je to, da jim priskrbi službo, odgovornost vlade. Izmišljajo si razloge, zakaj nečesa niso naredili. Čakajo in se pritožujejo, nato pogosto obupajo.

2.5 Odzivnost vs. proaktivnost

| | |
|---------------------|--|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 20 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> • Seznanitev s pojmom proaktivnost. • Iskanje primerov iz preteklosti, ko sem ravnal proaktivno (ne glede na področje življenja). |
| Metode | Razgovor, samostojno delo |
| Pripomočki | – |

1. Dva načina reagiranja na dogodke

»Ne prizadene nas tisto, kar se nam zgodi, ampak naš odziv na tisto, kar se nam zgodi.«

»Če mislite, da zmorete, ali če mislite, da ne zmorete, imate v obeh primerih prav.«

Na dogodke, ki se nam zgodijo v življenju, lahko reagiramo na dva načina, odzivno ali proaktivno.

a) Splošno o odzivnosti ali »Nisem sposoben izbrati svojega odziva na spodbudo«

Na dogodke, ki se nam zgodijo v življenju, se lahko samo odzivamo. Odzivne ljudi poganjajo občutki, okoliščine, položaj, okolje. Taki ljudje so pogosto pod vplivom fizičnega okolja. Če je vreme lepo, se počutijo dobro. Če ni, vpliva na njihovo naravnost in ravnanje. Na odzivne ljudi vpliva tudi družbeno okolje, lahko bi mu rekli tudi »družbeno vreme«. Ko drugi lepo ravnajo z njimi, se počutijo dobro; ko ne, se začnejo braniti ali postanejo zaščitniški. Svoje čustveno življenje v takih primerih gradijo na vedenju drugih in tako dovoljujejo, da jih nadzirajo njihove slabosti.

b) Splošno o proaktivnosti ali »Med spodbudo in odzivom je prostor«

Ali poznate tisti rek: »Pomagaj si sam in bog ti bo pomagal?« Seveda ga!

Kaj pa tisti vic, ko je človek hodil prosit Jezusa v cerkev, da bi zadel na lotu? Seveda ga poznate.

Po 10 letih se Jezus naveliča in mu reče: »Hej, saj ti bom zrihtal sedmico, ampak vsaj loto listek si vplačaj!«

Torej?

Tudi če pustimo šalo ob strani, je jasno, da se moramo sami organizirati. Spremeniti moramo mišljenje, da mora pomoč priti od zunaj. Biti moramo aktivni in si sami ustvarjati ugodne okoliščine, ker če tega ne storimo, se lahko zgodi, da priložnosti pridejo, a jih ne prepoznamo.

»Ljudje za svoje življenje vselej krivijo zunanje okoliščine. Na tem svetu uspevajo samo ljudje, ki se pogumno napotijo iskat okoliščine, kakršne si želijo, če pa jih ne morejo najti, jih ustvarijo sami.«
George Bernard Shaw

Med tistim, kar se nam dogaja (ali spodbudo) in našim odzivom na to, obstaja prostor. Tu je vsa naša svoboda ali moč, da izberemo svoj odziv. Znotraj svobode izbire so sposobnosti, ki so lastne samo človeku. Poleg samozavedanja imamo domišljijo – sposobnost, da v svojim mislih ustvarjamo onstran trenutne resničnosti. Imamo vest – globoko notranje zavedanje o tem, kaj je prav in kaj je

narobe, imamo načela, ki vodijo naše vedenje, in občutek mere, do katere so naša dejanja in misli v skladu z njimi. Imamo tudi neodvisno voljo – sposobnost, da delujemo na osnovi samozavedanja, prosti vseh drugih vplivov (Covey, 1989).

Kaj je proaktivnost?

Proaktivnost je več kot le prevzemanje pobude, pomeni, da smo kot človeška bitja odgovorni za svoje življenje. Pomeni, da je naše vedenje posledica naših lastnih odločitev in da ni pod vplivom zunanjih dejavnikov. V naši naravi je, da delujemo, ne pa, da se ravnamo po nečem. Prevzemanje pobude pomeni prepoznati odgovornost, da nekaj uresničujemo. Proaktivne ljudi poganjajo vrednote, ki so jih ponotranjili.

Če si ogledamo besedo odgovornost – »odgovor-nost« – sposobnost izbire odgovora. Zelo proaktivni ljudje jo prepoznavajo. Ne krivijo okoliščin, položaja ali naučenega za svoje vedenje. Njihovo vedenje je proizvod lastne zavestne izbire, ki temelji na vrednotah, in ne proizvod položaja, ki temelji na občutkih (Covey, 1989).

Proaktivni smo po svoji naravi in če so naša življenja posledica naučenega in okoliščin, je to zato, ker smo z zavestno odločitvijo ali brez nje izbrali, da tem stvarjem omogočimo, da nas nadzirajo. Bistvena značilnost proaktivnega človeka je, da trenutni nagib podredi vrednoti. Proaktivne ljudi poganjajo vrednote – o katerih globoko razmislijo, jih izberejo in ponotranjijo. Seveda tudi na proaktivne ljudi vplivajo zunanje spodbude (fizične, družbene ali psihološke), vendar je njihov zavestni odziv nanje izbira, osnovana na vrednoti.

»Mnogi čakajo, da bi se nekaj zgodilo ali nekoga, ki bi poskrbel zanje. Toda ljudje, ki jim uspe dobiti dobro zaposlitev, so tisti, ki so proaktivni, ki ne predstavljajo problema ampak rešitev problema, ki prevzamejo pobudo in storijo, kar je skladno s pravnimi načeli in potrebno, da bi bilo delo opravljeno.«
Stephen Covey

Če svoje življenje živimo v prepričanju, da nam je vse že določeno ali z dednostjo, ali zaradi vzgoje, ki smo je bili deležni ali zaradi okoliščin v katerih živimo, bo za nas težko prevzeti odgovornost za svoja dejanja, težko se bomo zanašali na svoje sposobnosti in težko bomo delovali proaktivno.

Najbolj uspešni pri iskanju zaposlitve, so tisti, ki ne predstavljajo problema, ampak ponujajo rešitve. Pogovori o težavah nas potegnejo v globino in fiksirajo v preteklosti. Sanje in pristopi, ki temeljijo na iskanju rešitev pa nas poženejo v prihodnost in nas izvlečejo iz ustaljenih vzorcev, iz področja ugodja, in tudi iz omejujočih načinov obnašanja. Ko začnemo ustvarjati cilje, začnemo z ustvarjanjem nove realnosti.

c) Iskanje primerov iz preteklosti, ko sem ravnal proaktivno

Udeležence spodbudimo, da poiščejo in opišejo vsaj en primer iz preteklosti, ko so ravnali proaktivno, ne glede na področje življenja.

Vprašanja za diskusijo:

Zakaj so ravnali tako?

Kakšen je bil izid njihovega vedenja?

Ali je to vplivalo tudi na druga področja življenja in kako?

2.6 Območje vpliva lastnega delovanja

| | |
|---------------------|---|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 30 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> • Seznanitev z območji življenja, kjer imamo lahko vpliv, in področji, na katere nimamo vpliva. • Identificiranje področij življenja, na katerih ima udeleženec težave. • Risanje kroga vpliva. • Diskusija o dveh zaključnih vprašanjih (točki 6 in 7). |
| Metode | Predstavitve, razgovor, samostojno delo |
| Pripomočki | Papir, pisala |

Glede na situacije, ki se nam dogajajo v življenju, imamo dve vrsti območja našega delovanja – območje udeležnosti in območje vpliva.

1. Pomislite, katerim področjem svojega življenja posvečate svoj čas in energijo. Vsi čutimo svoj delež pri mnogih stvareh – zdravju, družini, prijateljih, delu ipd.
2. Narišite krog udeležnosti in vanj napišite področja svojega življenja, v katere ste udeleženi.



3. Nad nekaterimi stvarmi znotraj območja udeležnosti nimamo nikakršnega resničnega nadzora, v zvezi z drugimi pa lahko kaj storimo.
4. Narišite nov krog območja udeležnosti, znotraj njega pa manjši krog – krog območja vpliva. Vanj vpišite izzive, s katerimi se soočate in na katere imate lahko vpliv z lastnim vedenjem, ter jih umestite v območje vpliva. Preostale izzive vnesite v območje udeležnosti, kjer pa nimate vpliva.



Proaktivni ljudje osredotočajo svojo energijo na področje vpliva. Ukvarjajo se s tistimi stvarmi, kjer lahko nekaj naredijo. Narava njihove energije je pozitivna, tako da se njihovo območje vpliva širi. Odzivni ljudje, po drugi strani, osredotočajo svoja prizadevanja na območje udeležnosti. Pozornost dajejo slabostim drugih, problemom okolja in okoliščinam, nad katerimi nimajo nikakršnega nadzora. Posledica takega osredotočanja so obtožujoča naravnost in prelaganje odgovornosti na druge ter naraščajoči občutek, da so žrtve. Negativna energija, ki jo tako osredotočanje lahko priključuje, povzroča, da se njihovo območje vpliva krči. Dokler delujemo znotraj območja udeležnosti, dajemo njegovi vsebini večji nadzor nad nami. Ne prevzemamo pobude, ki bi izzvala pozitivni učinek.

To dobro opiše molitev dr. Reinholda Niebuhra, s katero si pomagajo v društvu anonimnih alkoholikov:

»O Bog, daj mi moč, da sprejemem tisto, česar ne morem spremeniti,
daj mi pogum, da spremenim tisto, kar lahko spremenim,
in daj mi modrost, da razlikujem to dvoje!«

5. Kaj naredimo z izzivi, s katerimi se soočamo, vendar nanje nimamo vpliva? (diskusija)

6. Kako izzive, s katerimi se soočamo in na katere imamo vpliv, začnemo proaktivno reševati? (diskusija)

VAJA:

1. Izberite težavo, ki vas najbolj obremenjuje in vznemirja, vendar je v krogu vašega vpliva.
2. Predstavljajte si, da je težava rešena. Kako se počutite? Kaj se je spremenilo?
3. Kaj vse lahko storite, da bi se situacija začela spreminjati? Naštejte vse dejavnosti, ki vam pridejo na misel, tudi če se sprva zdijo nesmiselne. Zapišite jih.

Predlogi možnih dejavnosti:

- MREŽENJE (Priročnik št. 4 Internet Zavoda)
- www.spletisvojakariero.si/prirocnik#
- BILANCA LASTNIH KOMPETENC (eSvetovanje Internet Zavoda)
- <https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/KajSoKompetence/>
- AKCIJSKI NAČRT
- <https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoNajBomAktiven/NacrtAktivnostiInPostavljanjeCiljev/SeznamAktivnosti.aspx>
- Predlogi udeležencev

2.7 Izdelava akcijskega načrta

| | |
|---------------------|---|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 40 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> • Seznanitev s strategijami, ki spodbujajo proaktivnost. • Izdelava akcijskega načrta. |
| Metode | Vodeno samostojno delo |
| Pripomočki | Papir, pisala |

Akcijski načrt in postavljanje ciljev

Do cilja – zaposlitve – boste lažje prišli, če boste načrtno pristopili k iskanju, si postavili prednosti, cilje in pripravili akcijski načrt. Akcijski načrt pomeni, da določite, kaj boste naredili, kako in do kdaj boste to naredili. Na poti do želene zaposlitve si postavite manjše cilje in načrtujte dejavnosti za njihovo doseg. Korak za korakom boste prišli do uspeha.

Načrtovanje vsakodnevnih dejavnosti, npr. kaj boste počeli danes zvečer, je velikokrat preprosto, vendar ne za vse posameznike. Iskanje zaposlitve zahteva še veliko več razmisleka in časa. Akcijski načrt vam, poleg postavljenih ciljev, pomaga tudi pri tem, kje na poti ste, koliko ovinkov ste naredili, kolikokrat ste se ustavili in ali vam zmanjkuje »goriva«.

Postavite si cilje, ki so:

- **jasni, podrobni, specifični:** na ta način boste zelo dobro vedeli, kaj želite doseči.
Primer: »Naučil/-a sem bom dobro nastopiti na zaposlitvenem razgovoru.« (preveč splošno)
Bolje je: »Naučil/-a se bom, kako ohranjati očesni stik in nadzorovati nenehno popravljanje očal«.
- **merljivi:** določite količino nečesa, kar boste naredili.
Na ta način boste lažje ugotovili, ali ste cilj dosegli.
Primer: »Poiskal/-a bom dodatne informacije o treh delodajalcih v enem tednu.«
- **dosegljivi:** cilj naj bo takšen, da ga je mogoče doseči v določenem času.
Ne postavite si ga previsoko in tudi ne prenizko.
- **realni:** postavite cilj, ki ga želite doseči in ste ga tudi sposobni doseči.
Vprašajte se, ali je cilj dosegljiv glede na vaše potrebe, okolje, razmere na trgu dela.
- **časovno opredeljeni:** določite rok za doseg cilja. Dejavnosti brez roka boste hitro prestavili zaradi drugih dogodkov in želja. Tudi pri postavljanju rokov bodite realni in se vprašajte, kaj je možno narediti v določenem času.

Cilji in dejavnosti usmerjajo vašo pozornost ter pomagajo ohranjati voljo in motivacijo. Nekateri ljudje se brez težav organizirajo in tudi izvajajo dejavnosti po načrtu, drugi pa se morajo tega še naučiti. Velikokrat pa je najtežje začeti. Izdelan in napisan akcijski načrt velikokrat vpliva na to, na kakšen način in kako hitro greste proti cilju. Seveda si lahko zapomnite nekaj dejavnosti, ki jih želite opraviti. Zgodi pa se, da vas vsak dan kaj zmoti in delo prelagate.

Na primer: odločili ste se, da boste napisali svoj življenjepis. Ko želite začeti, ugotovite, da bi bilo dobro prej pospraviti in pobrisati mizo. Vmes vas pokliče prijatelj. Po 20 minutah pogovora ste postali lačni in hitro vzamete nekaj iz hladilnika. Tako si sledi še več dogodkov in ob koncu dneva ugotovite, da sploh niste začeli pisati življenjepisa. Mogoče naslednji dan res začnete, vendar je veliko malih stvari, ki lahko odvrnejo vašo pozornost.

Če boste imeli akcijski načrt napisan, boste imeli najpomembnejši cilj ves čas pred očmi. Tako boste lažje vztrajali.

VAJA:

- 1.** Od vseh možnih dejavnosti izberite tisto, ki jo boste najprej naredili, in s tem določite prvi korak k reševanju neugodne situacije.
- 2.** Določite tudi vse naslednje korake.
- 3.** Določite, do kdaj boste opravili prvi korak in naslednje korake.

V eSvetovanju, ki je dostopno na spletu prek internetne strani Zavoda (www.ess.gov.si/) oziroma prek portala Poiscidelo.si (www.poiscidelo.si/), si na podlagi, v skupini določenih dejavnosti, pripravite osebni načrt dejavnosti. Dodate lahko tudi katero od predlaganih dejavnosti, če mislite, da je smiselno.

Moderator pomaga udeležencem pri prijavi in registraciji v eSvetovanje ter pokaže, kje se akcijski načrt nahaja.

Vsak udeleženec začne s pripravljanjem akcijskega načrta v eSvetovanju.

3. Zaključek delavnice

| | |
|---------------------|--|
| Prioriteta | A |
| Čas trajanja | 10 minut |
| Cilji | <ul style="list-style-type: none"> • Pogovor o tem, ali so bila pričakovanja o delavnici uresničena. • Zaključek in zahvala udeležencem. |
| Metode | Diskusija |
| Pripomočki | Izpolnjen flipchart iz uvoda v delavnico |

Flipchart, ki smo ga uporabili na začetku, znova predstavimo. Vsak udeleženec pove, ali so bila njegova pričakovanja izpolnjena.

Na koncu udeležence pozdravimo, se jim zahvalimo za udeležbo in jim zaželimo veliko uspeha pri iskanju zaposlitve.

4. Viri:

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.

Chapman, E.W., & McKnight, W. (2002). *Attitude: Your most priceless possession*. Menlo Park, CA: Crisp Learning.

Downing, S. (1996). *On Course*. Princeton, NJ: Houghton Mifflin.

ePriročniki za iskalce zaposlitve Spleti svojo kariero.

Dostopno na: www.ess.gov.si/_files/4340/kje_in_kako_iscem_zaposlitev.pdf

eSvetovanje. Dostopno na: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/>

Covey, S. R. (1998). *7 navad zelo uspešnih ljudi*; MK, Ljubljana.

Fesel Martinčević, M. (2004). *Samoučinkovitost v kontekstu organizacijske psihologije*. *Psihološka obzorja*, 13, 77–106.

Kos, B. *Območje vpliva in proaktivnost*.

Dostopno na: www.blazkos.com/obmocje-vpliva-in-proaktivnost.php

Liptak, J.J. (2000). *Motivation training*. Bluefield, WV: Center for Career Assessment.

