Iránytű vol.2

Karrier-tanácsadás tréning

a képzési gyakorlatok leírása

2025

Budapest

Hegedüs Zoltán
Bognár-Szilárd Boglárka

Játszótér Alapítvány
TANDEM
HARGHITA BUSINESS CENTER STARTUP INCUBATOR
Az Európai Unió támogatásával

Munkakeresés

Képzési gyakorlatok leírása

1. Modul: Csapatépítés, csoportszabályok **3**
Bemutatkozás - Kulcscsomó 3
Ismerkedés 3
Szeretem - Nem szeretem 4
Közös Fa 4
Csoportszerződés megalkotása 5
2. Modul: Hogyan válasszunk munkahelyet? **6**
DISC modell 6
Csoportszerepek kérdőív 7
Life Long Learning (digitális eszköz) 7
SWOT analízis 8
Appreciative Inquiry - Értékelő feltárás (digitális eszköz) 8
SMART célok 10
IKIGAI 11
A modul zárása - rendszerezés - Milyen az ideális munkahelyem? 12
3. modul: Milyen módon keressek? **14**
Foglalkoztatási formák 14
Jogi alapismeretek 15
Foglalkoztatási formák 15
Trendek és tendenciák - jövőbe tekintés (digitális eszköz) 16
Álláskereső felületek 16
Önéletrajz és motivációs levél (digitális eszköz) 17
Self Brand 18
4. modul: Hogyan szerezzem meg? **19**
Kommunikáció 19
Felkészülés az állásinterjúra 20
Állásinterjú 21
Próbanap - Opcionális idő függvényében 22
5. modul: Zárás **23**
Online szabadulószoba (digitális eszköz) 23
Záró visszajelzés 24

6. Energetizáló gyakorlatok **25**
Székfoglaló 25
Gombgyár 25
Mesemondás (Storytelling) 26
Párban leejtős 26
Tükörjáték 27
Bogozd ki a csomót! 27
7. Irodalomjegyzék **28**

1. Modul: Csapatépítés, csoportszabályok

A rövid, körülbelül 2-3 órás modul keretén belül a résztvevők megismerik egymást, kialakul a csapatlégkör, megalapozásra kerül a közös munka. A csoportmunka sikeressége múlik azon, hogy a képzés elején legyen lehetőségük a résztvevőknek megismerni egymást, megalkotni a csoport közös, mindenki által elfogadott szabályait és tisztázzák a képzés céljait, továbbá a résztvevők elvárásait. A képzés során több saját tapasztalatos tréninggyakorlat kerül bemutatásra, melynek célja, hogy a résztvevők saját maguk is megtapasztalják az egyes eszközöket annak érdekében, hogy autentikusan tudják átadni a munkakereső fiataloknak az egyszer már általuk is megtapasztalt gyakorlatot.

A képzés minden esetben a tréner/trénerek köszöntőjével, rövid bemutatkozásával indul, továbbá a képzés céljainak megfogalmazásával.

Bemutatkozás - Kulcscsomó

Időkorlát: 20 perc
Létszám: 15 - 20 fő
Eszközigény: Etikett címke és filctoll
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, hogy a résztvevők megismerkedhessenek, megtudjanak pár fontosabb információt egymásról.
Leírás: Minden résztvevő vegye elő a saját kulcscsomóját és mutassa meg a csoportnak. Mondja el először a nevét és hogy hogyan szólíthatják a többiek. Majd beszéljen arról, hogy... mit mond el ez a tárgy róla? Meséljen róla, melyik kulcs mihez való, miért van rajta sok/kevés kulcs, miért van/nincs rajta kulcstartó, mit szeret/nem szeret benne, mit árul el a kulcscsomója magáról? A feladat után minden résztvevő írja a nevét egy etikett címkére és ragassza a mellkasára
A gyakorlat variációi: Akinél nincs esetleg kulcscsomó, lehet a pénztárcája is, vagy valami mindennapi magánál hordott használati tárgy
Veszélyek és tapasztalatok: Előfordulhat, hogy valakinél nehezebben megy a bemutatkozás vagy az önmagáról való beszéd, ezért a tréner ebben az esetben nyugodtan segíse kérdésekkel a bemutatkozást.

Ismerkedés

Időkorlát: 20 perc
Létszám:
Eszközigény: Előre kinyomtatott lap a résztvevőknek, tollak

A gyakorlat célja: A gyakorlat célja a nevek megtanulásának és az ismerkedés folyamatának folytatása, valamint hogy a résztvevők és a tréner minél több információt megtudjanak egymás orientációjáról.
Leírás: A tréner megkéri a csoporttagokat, hogy egyénileg töltsék ki az előre előkészített feladatlapot, amin az alábbi pontok szerepelnek (Iskolai végzettségem/folyamatban lévő tanulmányaim; eddigi munkáim/munkatapasztalataim; kedvenc tantárgyaim az iskolában/egyetemen; milyen területen szeretnék dolgozni és miért?) majd annak segítségével folytassák a bemutatkozást a csoporttársaknak. Az egyéni munkára legfeljebb 5 perc áll rendelkezésére, majd megkezdődik a felolvasás.
A gyakorlat variációi: A kérdések tetszőlegesen variálhatók előzetesen a csoport életkori vagy egyéb más összetételének függvényében, a lényeg, hogy elkezdjük megismerni az egyéni preferenciákat és azt, hogy kit milyen terület érdekel.
Veszélyek és tapasztalatok: Az ismerkedést segítő lapokat mindig előzetesen nyomtassa ki és készítse elő a tréner.

Szeretem - Nem szeretem

Időkorlát: 5 **-** 10 perc
Létszám:
Eszközigény: Post it, tollak
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja a bevezető ismerkedés játékos, kissé energizer jellegű lezárása
Leírás: A résztvevők mindannyian kapnak egy post it-et, amire 1 percük lesz ráírni a nevüket, és hogy mit szeretnek (lehet az film, étel, könyv, hobbi, stb). Ezt az idő lejártával bedobják egy közös dobozba majd a helyüket elhagyják és a terem végében sorba állnak. Ezt követően a tréner egyesével olvassa majd fel a papírokat, a résztvevőknek pedig balra vagy jobbra kell állniuk aszerint, hogy igaz-e rájuk az állítás vagy sem.
A gyakorlat variációi: Számtalan variációban játszható, írhatnak olyan dolgot, amit nem szeretnek, bármilyen általános állítást magukról, a hobbijukat, stb.
Veszélyek és tapasztalatok: Kérjük meg a résztvevőket, hogy lehetőség szerint nyomtatott nagybetűvel írjanak, a könnyebb olvashatóság miatt.

Közös Fa

Időkorlát: 15 perc
Létszám:
Eszközigény: flipchart lap, postit, filcek
A gyakorlat célja: A képzéssel kapcsolatos elvárások és félelmek tisztázása
Leírás: A gyakorlat tisztázza, hogy mit hoztak és mit szeretnének magukkal vinni a résztvevők a tréningről. Ezeket a csoport tagjai egy egy barna ill.

zöld postitre felírják és egyenként felragasztják a fa gyökereire illetve ágaira. A barna postitre a résztvevők egy-egy szót írnak, melyek szimbolizálják, hogy mit hoztak magukkal, mit tudnak beletenni a képzésbe, amitől az sikeressé válik, a zöld postitre kerülnek az elvárások, amiket a képzéssel szemben támasztanak. A közös fára így felkerült elvárások mentén szükséges a képzést csoport, vagy személy igényeire szabni.
A gyakorlat variációi: Meg lehet jeleníteni a tréninget segítő, illetve akadályozó tényezőket is.
Veszélyek és tapasztalatok: A fát érdemes az egyik résztvevővel megrajzoltatni, ezzel a közös fa még inkább közössé válik

Csoportszerződés megalkotása

Időkorlát: 15 perc
Létszám:
Eszközigény: flip chart lap, filcek
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, hogy olyan a tréningre vonatkozó szabályokat alkossanak meg a résztvevők, melyeket mindenki elfogad, és amikhez mindenki tudja és akarja tartani magát
Leírás: A csoport a képző segítségével meghatározza azokat a szabályokat, melyekhez a tréning/képzés végéig a résztvevők tartani tudják magukat. A képző/tréner segítségképpen felírhat párat, melyet a csoportnak el kell fogadnia, pl.:

- Titoktartás (ami csoportban a képzésen történik, az a csoportban marad)
- Én-Közlések
- Választás lehetősége/önkéntesség
- Figyelem
- Egyenlőség
- Ne ítélj, ne ítélkezz
- Pontosság

A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: A csoportszerződés akkor lesz sikeres, ha azt mindenki elfogadja, magára nézve betartja. Ha ez bárkinél is okozhat feszültséget, szükséges megbeszélni és közös megoldást találni rá.

2. Modul: Hogyan válasszunk munkahelyet?

A megfelelő csoportlégkör kialakítását követően azt járjuk körbe, hogy hogyan keressünk munkát.

A munkakeresés fontos eleme önmagunk minél jobb megismerése, azt hogy tudjuk, mi az amit szívesen csinálnánk, milyen a személyiségtípusunk, ez egyes személyiségtípusok milyen munkakörben tudják jól érezni magukat, mi az ami serkenti őket, és milyen gátak vannak bennük.

Manapság a legtöbb helyen elvárás, hogy a munkavállaló az önálló munkavégzés mellett legyen képes a csapatban dolgozni. A csoportszerepek kérdőív segítségével a képzés résztvevői saját tapasztalatos élményen keresztül láthatják, hogy az egyes szerepek hogyan hatnak a csoportdinamikára.

Folyton változó világunkban, amikor akár az életünk derekán is elhatározhatjuk, hogy új szakmát tanulunk, új karrierutat szeretnénk bejárni, elengedhetetlen az élethosszig tartó tanulás fontosságával foglalkozni. A képzés résztvevői megismerik melyek azok a soft skillek, melyek támogatják az élethosszig tartó tanulás attitűdjének kialakulását, s támpontot kapnak arra, milyen eszközökkel lehet azokat hatékonyan fejleszteni.

Önmagunk megismerése során feltárjuk céljainkat és megismerjük lehetőségeinket is. A modul zárásaként reális képet alkotunk arról, hogy a céljaim eléréséhez rendelkezem-e a szükséges képességekkel.

DISC modell

Időkorlát: 1,5 óra
Létszám:
Eszközigény: megfelelő számú kérdőív és értékelő lap
A gyakorlat célja: Önmagunk jobb megismerése az egyes személyiségtípusok alapján
Leírás: A résztvevők egyenként kitöltik a tesztet, mindenki egyénileg értékeli magának, és az eredmények kapcsán lehet beszélgetni az egyes személyiségtípusokról, az egyes személyiségtípusok jellemzőiről. A kérdőív kitöltése és az eredmények egyéni értékelése 30-45 percet vesz igénybe, melyet követően lehetőség van a közös feldolgozásra. Képzés keretében érdemes átbeszélni, hogy az egyes személyiségtípusok számára milyen munka lehet ideális, hogyan tudnak együtt működni a munka világában, mi az ami konfliktusokat okozhat közöttük, stb.

A gyakorlat variációi: 16 személyiségtípus kérdőív hasonló a DISC modellhez, digitálisan elérhető.
https://www.16personalities.com/hu/ingyenes-szem%C3%A9lyis%C3%A9gteszt
Veszélyek és tapasztalatok:
A gyakorlat során sok AHA élmény kerülhet napvilágra. Saját magunk személyiségének megismerése és méginkább megosztása a csoporttal okozhat nehézségeket, így a gyakorlatot megelőzően gondoskodni kell arról, hogy a pozitív csoportlégkör kialakuljon.

Csoportszerepek kérdőív

Időkorlát: 1,5 óra
Létszám:
Eszközigény: megfelelő számú kérdőív és értékelő lap
A gyakorlat célja: Önmagunk és a csoportban betöltött szerepünk megismerése. A teszt alkalmas az egyéni csoportszerepek feltárására. A teszt a szerepek motívumaira irányítja a figyelmet.
Leírás: A résztvevők egyenként kitöltik a tesztet, mindenki egyénileg értékeli magának, és az eredmények kapcsán lehet beszélgetni a csoportszerepekről. Miután a csoport kitöltötte és értékelte a kérdőívet, az eredményeket összesíthetjük egy közös flipchart lapon. Minden résztvevőhöz csak a 2-3 legjellemzőbbet írjuk fel, a hozzá tartozó legmagasabb pontszámmal.
A gyakorlat variációi:
Megjegyzés: A megbeszélésnél ki lehet térni arra, hogy a munkakeresés során miért fontos, hogy a munkavállaló ismerje saját, a csoportmunka során a csoportban betöltött szerepét. Meg lehet beszélni, hogy az egyes csoportszerepek milyen típusú munkavégzés során lehetnek a segítségünkre.

Life Long Learning (digitális eszköz)

Időkorlát: 30 perc, max egy óra
Létszám:
Eszközigény: laptop, ppt
A gyakorlat célja: Az előadás célja hogy a résztvevők megismerjék az élethosszig tartó tanulás alapjait, megismerjék annak fontosságát a 21. században
Leírás: Az előadás során az előadó/képző beszél az élethosszig tartó tanulás (life long learning) történetéről, azokról a készségekről, melyek fejlesztése elsődlegesen szükséges ahhoz, hogy a life long learning attitűd kialakulhasson, a pedagógusok ebben betöltött szerepét (saját kutatás). Az előadást követően a résztvevők maguk is megoszthatják a tapasztalataikat.
A gyakorlat variációi: -

Veszélyek és tapasztalatok: Az előadás módszertana miatt fennállhat a veszélye, hogy unalmassá válik, ezért a képzőnek fontos, hogy kérdésekkel és beszélgetésekkel bevonja a résztvevőket. Az előadás anyagát pedig figyelemfelkeltően kell előkészíteni.

SWOT analízis

Időkorlát: 45 perc
Létszám: 15 - 20 fő
Eszközigény: laptop, ppt, feladatlapok, toll
A gyakorlat célja: A személyiség SWOT elemzése a vállalatirányítási eszköz használatát jelenti az önismereti munkában. Négy tényezőjén keresztül egy olyan „röntgenképet" kaphatunk önmagunkról, melynek révén egyből világossá válik az, min és mit érdemes változtatnunk.
Leírás: Az eredeti elképzelés sarokpontjait az egyén szempontjából kicsit másképp érdemes megközelíteni és alkalmazni, de az eredeti szempontok maximálisan jól használhatók. A személyiség SWOT analízise picit eltérhet a klasszikustól, mert annak használata kétféle lehet. Ha valakinek csak egy pályaválasztási tanácsra van szüksége, akkor használható az eredeti ábra, az eredeti szemlélettel (Erősségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek).
Ha a személyiségfejlesztés miatt rajzoljuk fel, mert szeretnénk előrelépni az életünkben, akkor a hangsúly a konfliktusokra és a kihívásokra terelődik. Ezért a SWOT elemzés két függőleges oszlopát (a nehézségeket és az erősségeket) érdemes felcserélni és helyettük a személyiség belső- és külső konfliktusait alkalmazni. Előbbiek feloldásában szabad kezünk van, addig a külső konfliktusok feloldása olyan döntések sorozatát igénylik, melyeknek nem az összes lépése függ tőlünk. S éppen ezért folyamatos alkalmazkodást és újratervezést igényel.

A gyakorlat variációi: Ahogyan említettük a SWOT analízist eredeti és személyek szintjére "újragondolt" változatban is alkalmazhatjuk attól függően, hogy mi a célunk. A résztvevők számára érdemes mindkettőt megmutatni és a tréner döntésére bízni, hogy egyiket vagy mindkettőt alkalmazza végül.

Veszélyek és tapasztalatok: Figyeljünk arra, hogy a gyakorlati kitöltése során a résztvevők ne menjenek el nagyon általános irányba és világítsuk meg nekik alaposan a módszer előnyeit és fontosságát a menedzsment szemlélet és a megfelelő énkép kialakításában.

Appreciative Inquiry - Értékelő feltárás (digitális eszköz)

Időkorlát: 30 - 40 perc
Létszám:

Eszközigény: ppt, szerkeszthető pdf
A gyakorlat célja: Minden változáshoz - vagy egy munkahely és karrierút megtalálásához - szükséges egy cél, egy vízió meghatározása és az ahhoz vezető út megtalálása. Ehhez nézünk most meg egy modellt. A modell 5 részből áll és az egyén erősségeire kíván építeni.
Leírás: A tréner a ppt segítségével bemutatja azt a modellt, ami módszertani segítségként szolgál. A modell 5 részből áll és az egyén erősségeire kíván építeni:

- Az első rész a **„meghatározás" (definition)**. Itt a témát/ területet nevezzük meg, amivel foglalkozni szeretnénk.
- A második rész **a "felfedezés" (discovery)**. Ebben a lépésben az egyén azokat a pozitív aspektusait veszi számba egy adott szituációnak, élethelyzetnek vagy akár egész eddigi életének. Segítő kérdések lehetnek például: "Mi az, ami jól megy az életemben?", "Hol teljesítek kiemelkedően?", "Ha visszanézek eddigi életemre mik voltak az igazán fontos pontok?". Tehát az egyén erősségeire alapozunk.
- A harmadik rész a "**vágyott jövő" (dream)** Azt a képet helyezi a középpontba, melyet az egyén el akar érni, meg akar valósítani. Fontos hogy ne azt nézze, mik miatt nem valósulhat meg a "vágyott jövő" vagy karrierút inkább próbálja megfogalmazni azt, ha nem állna semmi az útjába hova szeretne eljutni, mit szeretne elérni, mi számára a vágyott jövő, milyen karriert szeretne befutni.
- A következő lépés a **"tervezés" (design)**, amikor az egyén konkrét lépéseket fogalmaz meg azzal kapcsolatosan, amit el akar érni, ahogy el szeretne jutni a vágyott jövő és karrierút felé.
- Az utolsó lépés az **"elköteleződés" (destiny)** ahol az egyén elköteleződik a cél mellett, illetve hogy az általa azonosított, konkrét lépéseket megteszi.

A következő szakaszban a résztvevők a bemutatott modell lépéseinek megfelelően haladnak végig a folyamaton és töltik ki a digitális eszközt önmaguk vonatkozásában:

- **Meghatározás:** Mi az, amivel foglalkozni szeretnék?
- **Felfedezés:** Mik az erősségeim, amikre támaszkodhatok ezen a területen?
- **Vágyott jövő:** Mit érhetnék el ezen a területen vagy egy ilyen munkakörben úgy, ha semmi nem állna az utamba?
- **Tervezés:** Hogyan fogom ezt elérni? Mit kell ahhoz tennem, hogy ezt elérjem?
- **Konkrét lépések:** Mi az az első 3 lépés, amit tenni fogok? Olyat is írjon, amit már a képzés során el fog kezdeni és ellenőrizhető!

A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: Fontos, hogy a tréner folyamatosan körbe járjon és figyelje a résztvevőket, hogy nem akadnak-e el egy - egy pontban vagy pontosan értik a feladatot. Ilyen esetben segítsen nekik.

SMART célok

Időkorlát: 30 - 40 perc
Létszám:
Eszközigény: papír, tollak, flipchart.
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, hogy folytassuk az előző feladat logikai ívét és a résztvevők megtanuljanak minél reálisabb célokat és részcélokat kitűzni önmaguk elé.
Leírás: A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy nevezzenek meg egy fontos, az álláskereséshez és/vagy a karrierjükhöz kapcsolódó célt. Lehetőleg valami olyat, ami komplex, nem pedig egy heti rutin feladat. Ezt követően a tréner segítse ennek a feldolgozását és a módszertan megismerését.

Mindenki tud célokat megfogalmazni, de gyakran általánosítottak és nem elég jól megfogalmazottak ahhoz, hogy megállapítsuk, elértük-e, ill. milyen szinten értük már el. Mutassuk be az “okos”, vagyis SMART cél struktúrát egy flipchartra felírva.

A jó tervhez olyan (okos) célokra van szükség, amelyekről elmondható, hogy:

- Specifikusak, rám jellemzőek, az én szemszögemből vannak megfogalmazva,
- Mérhetőek,
- Attraktívak, vonzóak,
- Reálisak, elérhetőek,
- Tervezett időtartamra szólnak, határidővel ellátottak.

Csak olyan célokkal érdemes foglalkozni, amik valóban fontosak nekünk. Egy ilyen célért sokkal többet megteszünk. Az önirányítás fontos eleme, hogy képesek legyünk magunk elé célt kitűzni és megtervezni a célhoz vezető utat.

A jó terv segít abban, hogy figyelmünket a lényeges dolgokra összpontosítsuk, és belátható időn belül mérhető eredményeket érjünk el. A tevékenységek kigondolása /tervezése egyben a megvalósítás előgyakorlata is.

Kérjük meg a résztvevőket, hogy ezek alapján módosítsák az álláskeresés és/vagy a karrier-tervezéshez kapcsolódó céljukat SMART céllá. Ezt

követően egyesével ismertessék azokat a résztvevők, a többiek pedig vitassák meg, hogy az adott cél megfelel-e a SMART cél ismérveinek.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat önmagában nem kifejezetten karriertervezéshez vagy álláskereséshez használt eszköz, hanem az élet minden területére alkalmas és segíti a célszerű gondolkodást. Érdemes ezt is elmondani a résztvevőknek, hogy igyekezzenek azt bátran használni az életük minden területén.
Veszélyek és tapasztalatok: A tréner a “SMART”osítás ideje alatt járkáljon és segítse a résztvevőket, mivel ez elsőre nehéz feladat lehet. Ha nagyon akadoznának, kérjen be nagy csoportba példákat, és dolgozzák fel együtt.

IKIGAI

Időkorlát: 30 perc
Létszám:
Eszközigény: papír, toll, kinyomtatott modell-lapok
A gyakorlat célja: A modul lezárásaként a résztvevők megismertetése az IKIGAI modellel, amely bizonyos pontokban hasonlít az előzőekben bemutatott tervezést segítő gyakorlatokkal, ugyanakkor egy másik perspektívából közelíti meg. A gyakorlat célja az önismeret és a pozitív pszichológia átültetése a gyakorlatba.
Leírás: Az Ikigai szó japán eredetű, jelentése az élet értelme és minden olyan dolog, amiért érdemes felkelni. Az ikigai elmélet négy külön szegmensét vizsgálja az élet értelmének.
Az egyik halmaz, amely olyan tevékenységeket tartalmaz, amiket szeretnek csinálni, ami feltölti és boldoggá teszi őket, mint például az olvasás, kertészkedés, sétálás, főzés. Bármi, ami közben az emberek flow állapotba kerülnek, így nem csak az eredményekre koncentrálnak, hanem arra, hogy jól érzik magukat.

Második halmazhoz tartozó tevékenységek listája, amihez értenek, amiből jónak érzik magukat, amihez képességük, képesítésük van. Ez lehet akár iskolában tanult tudás, vagy informális úton elsajátított készség, a lényeg, hogy mindenképpen használják a tehetségüket, amit kaptak.

Harmadik halmaz tartalmazza azokat a tevékenységeket, amelyből pénzt kapnak, amiért fizetnek nekik. Ide nem munkakört vagy munkahelyet szükséges írni, sokkal inkább legyenek felsorolva azok a képességek, amikkel egy adott munkakört betöltött az egyén, például ha kertészkedésért kapott pénzt, akkor a kertészeti tudás felkerülhet a listára, vagy ha előadást tartott már pénzért, akkor bátran be lehet írni ebbe a halmazba is.

A negyedik halmaz, ami szintén nagyon hangsúlyos, hogy olyan tevékenységeket végeznek, amik hasznosak a környezetüknek, a közvetlen társadalmuknak, és értékesnek érzik magukat. Amikor fiatal felnőttek arról panaszkodnak, hogy kiégtek a munkájukban, gyakran jelenik meg ennek a halmaznak a hiánya, azaz ha a hasznosság és értékesség nem jelenik meg a munkafolyamatokban, akkor azt érzik, hogy az ő munkájuk és tudásuk pótolható, és nem érzik fontosnak magukat a szervezet életében, elvesztik a motivációjukat. Ennek kivédésére fontos tudatosítani, hogy mik azok a tevékenységek, amelyekkel ismételten értékesnek érezhetik magukat.

A résztvevőknek a tréner néhány percben bemutatja az elméletet, azt követően elkészítik a saját maguk ikigai-modelljeiket, amelyeket ezt követően közösen értékelnek.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat célját illetően illeszkedik a korábbiakhoz, így adott esetben ha a korábbi feladatok időigényesebbre sikerülnek a modulon belül elhagyható, ez inkább kiegészítőként funkcionál.
Veszélyek és tapasztalatok: A módszer önmagában kissé túlidealizált az európai világ realitásaihoz képest, így érdemes figyelni arra, hogy erre is felhívja a tréner a figyelmet, valamint segítsen világosan elválasztani a korábban bemutatott módszerektől.

A modul zárása - rendszerezés - Milyen az ideális munkahelyem?

Időkorlát: 20 perc
Létszám:
Eszközigény: flip chart, toll, post it-ek
A gyakorlat célja: A modul során elsajátítottakat egy záró gyakorlatban manifesztáljuk. Ennek során a résztvevők reflektálni fognak az elsajátítottakra és az önismereti fejlődésükre is.
Leírás: A tréner felírja egy flip chart papírra vagy egy táblára az alábbi mondatot: MILYEN AZ IDEÁLIS MUNKAHELY SZÁMOMRA? A résztvevők ezt követően post it-eket kapnak, amelyekre maximum három jellemzőt írhatnak arra vonatkozóan, hogy a saját önismeretük és az eddigiek figyelembevételével milyen számukra az ideális munkahely. Fontos, hogy amikor kijönnek és felragasztják a post it-üket kiemeljék, hogy ez hogyan és milyen személyiség jegyükhöz kapcsolódik.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat lényege a manifesztáció és a vizualizáció, valamint a tudásanyag beépülésének ellenőrzése, ezért a kérdés tetszőlegesen változtatható a témakör más aspektusára irányulóan.
Veszélyek és tapasztalatok: Figyeljünk arra, hogy ne általános megfogalmazásokkal éljenek a résztvevők és mindenképpen kapcsolják össze ezeket az attribútumokat a saját személyiségjegyeikkel.

3. modul: Milyen módon keressek?

A modul során körbejárjuk azokat a kérdéseket, melyek a munkakereső fiatalok részére éppoly fontosak, mint önmaguk megismerése. A modul elején megismerkedünk a munkaerőpiac alapjaival. Interaktív gyűjtőmunkával szert teszünk jogi alapismeretekre, megismerjük a foglalkoztatási formákat, a legújabb álláskeresési trendeket, tendenciákat, a jövő munkaerőpiaci igényeit.

A modul fontos eleme az álláskereső felületek megismerése, azok működési mechanizmusainak felfedezése. Az álláskereső portálok áttanulmányozását követően átevezünk az önéletrajzok és motivációs levelek világába. A gyakorlatok során a résztvevők létrehoznak egy karaktert, melynek nem csak önéletrajzot és motivációs levelet alkotnak meg a résztvevők, hanem felépítik a teljes “brandjét” egyfajta avatart hozva létre.

A modul szintén épít a saját tapasztalatos képzésre, ahol a résztvevők nem csak résztvevői a képzésnek, de az egyes feladatokra mint képzők is rátekintenek. A modul során több digitális eszközzel dolgozunk, kvízekkel, önéletrajzokkal, vagy éppen avatar készítéssel.

Foglalkoztatási formák

Időkorlát: 1 óra
Létszám:
Eszközigény: postit, flipchart lapok, filcek
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, hogy a résztvevők összegyűjtsék, és röviden összefoglalják a foglalkoztatási formákat.
Leírás: Ez egy interaktív gyűjtőmunka keretében valósul meg. A résztvevők 3 postitet kapnak, mindegyik postitre egy-egy általuk ismert foglalkoztatási formát kell felírniuk (pl teljes munkaidős állás, megbízási jogviszony, egyéni vállalkozó, vállalkozó, alkalmi munka, távmunka, stb.). A postiteket felragasztják egy flipchart táblára, és amikor mindenki feltette a saját 3 postit-jét, akkor egy valaki elkezdi csoportosítani őket, ebbe a többiek részt vehetnek. Ezen a ponton lehet kiszűrni a duplikációkat is. Amikor kialakult valamiféle csoportosítás, akkor a résztvevőket is csoportokra bontjuk és az egyes csoportok kifejtik az adott csoportokban leírt foglalkoztatási formákat. Lehetséges fókuszpontok: Mi az előnye a munkavállalóra nézve? Mi az előnye a munkáltatóra nézve? Mi a hátránya?
A gyakorlat variációi: Az egyes kifejtéseket word cafe módszerrel is meg lehet valósítani. Ebben az esetben a résztvevők - 1 személyt leszámítva, aki az asztal/témafelelős - meghatározott időközöknént asztalt váltanak, és ott is megosztják tudásukat az adott témában. A módszer előnye, hogy minden résztvevőnek van lehetősége hozzászólni mindegyik témakörhöz.

Veszélyek és tapasztalatok: Érdemes odafigyelni arra, hogy a különböző háttértudással érkező résztvevők megfelelően kezeljék a gyakorlatot, annak is tudjon adni valamit, aki több ismerettel érkezik.
Megjegyzés: A pilot képzés során összegyűjtött fogalmakat egy digitális eszközbe (tanulókártyák) rendeztük

Jogi alapismeretek

Időkorlát: 1 óra
Létszám:
Eszközigény: Flipchart, lapok, filcek, post it-ek, okos eszközök
A gyakorlat célja: A gyakorlat során a résztvevők közösen, csoportmunkával szedik össze a legfontosabb jogi alapismereteket, amelyeket a munkaerőpiac kapcsán tudniuk érdemes.
Leírás: A résztvevők közösen fogják rendszerezni azt, hogy milyen jogi alapismeretekkel kell tisztában lenniük. Első lépésként a résztvevők közösen dolgozzák fel az olyan alapvető fogalmakat és az azokról szerzett ismereteiket, mint a munkaszerződés, a szabadság (rendes és betegszabadság), a munkáltató és a munkavállaló alapvető jogai és kötelezettségei, a munkarend, valamint az adózás és az alapvető adójogi ismeretek. A gyakorlat során az egyes fő kérdések feldolgozására nagyságrendileg 10 - 10 percet érdemes szánni, egyes információk megtalálásához a résztvevők igénybe vehetik az internet segítségét is.
A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: Érdemes a kérdéseket megfelelően strukturálni, és felhívni a résztvevők figyelmét az egyes kérdések kapcsán az egymásra épülésre.
Megjegyzés: A pilot képzés során összegyűjtött fogalmakat egy digitális eszközbe (tanulókártyák) rendeztük

Foglalkoztatási formák

Időkorlát: 1 óra
Létszám:
Eszközigény: Flipchart, lapok, filcek, post it-ek, okos eszközök
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, részben az előző feladat folytatásaként, hogy a résztvevők összegyűjtsék a különböző foglalkoztatási formákat valamint azok egyes előnyeit és hátrányait egyaránt.
Leírás: A résztvevők kisebb csapatokba rendeződnek. A feladat során össze kell gyűjteniük, hogy milyen foglalkoztatási formák léteznek az adott országban (pl. munkaviszony, megbízási szerződéses, közalkalmazotti, egyéni vállalkozó, stb). Ezt követően közösen dolgozzák fel, hogy milyen tudással és információkkal rendelkeznek az adott formáról, majd rendszerezik azok egyes előnyeit és hátrányait általánosságban a munkavállalókra valamint a saját karrierterveikre és céljaikra vonatkozólag

A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: Elképzelhető, hogy bizonyos foglalkoztatási formákkal kevésbé vannak tisztában a résztvevők vagy nem is ismerik őket, ezért fontos, hogy

Trendek és tendenciák - jövőbe tekintés (digitális eszköz)

Időkorlát: 1.5 óra
Létszám:
Eszközigény: Projektor, laptop, internet, online kvíz
A gyakorlat célja: A gyakorlat során a résztvevők kicsit kiszakadnak a jelen keretei közül és egy játékos feladat keretei között - a saját jövőbeni karriertervezésüket is segítendő - közösen gondolkodjanak azon, hogy milyenek lesznek a munkaerőpiac igényei 5 - 10 év múlva, erre való ráhangolódásként pedig egy online kvízt töltünk ki velük.
Leírás: Ráhangolódásként a résztvevők egy online kvíz kitöltésével indítanak, amely 13 kérdést tartalmaz arra vonatkozólag, hogy milyen aktuális és jövőbeli trendek határozzák meg a munkaerőpiac helyzetét globálisan. A kvíz után egy közös gondolkodás indul el, amelyben a résztvevők előbb negnéznek egy videós előadást a témában: https://www.youtube.com/watch?v=MJ5V4AEcThg
Ezt követően a gyakorlat második felében a résztvevőkből egyéni orientációjuk és a végzettésügökhöz kapcsolódó szakmai területek alapján kiscsoportokat alkotunk. Ezekben a kiscsoportokban kiválasztanak egy - egy általánosabb szakterületet, amely egyfajta közös metszetként szolgál számukra (3 - 4 fős csoportok) és a podcastben elhangzottak alapján az ő feladatuk lesz a tréner által feltett irányított kérdések segítségével felvázolni azt, hogy szerintük milyen változásokon eshet át 5 - 10 év alatt az a foglalkoztatási terület és ennek lekövetéséhez milyen képességeik vagy tudásuk fejlesztésére lesz szükségük.
A gyakorlat variációi: Abban az esetben ha nagyon szerteágazó a csoport érdeklődése és orientációja a tréner dönthet úgy, hogy ő maga határoz meg 4 - 5 szakmát vagy foglalkoztatási területet, amelyet ilyen módon kell feldolgozni a résztvevőknek. Ugyancsak variációs lehetőséget jelent, ha a kvíz hosszabban tart és több az esetleges átbeszélni való, hogy a videós rész elhagyható és egyből kezdődhet a csoportmunka.
Veszélyek és tapasztalatok: A tesztképzés során a videó megtekintésére nem került sor, a blokk anélkül is komplex módon működött, így mindaz elhagyható.

Álláskereső felületek

Időkorlát: 30 perc

Létszám:
Eszközigény: Laptop, projektor, internet hozzáférés
A gyakorlat célja: Cél az Iránytű kiadványban összegyűjtött álláskereső felületek tanulmányozása.
Leírás: A résztvevőkkel közösen megnézzük azokat az online felületeket, amelyeket az Iránytű című kiadványban (DremaJobs, Profession, ...) korábban már összegyűjtöttünk. Ennek során olyan felületeket és azok alapvető működését vizsgáljuk meg közösen, mint a LinkedIn, DreamJobs, a profession, a jooble vagy éppen az egyes országok saját a munkakeresők számára létrehozott online felületei. Az áttekintés után egyesével kérdezzük meg a résztvevőket, hogy számukra melyik felület volt a legszimpatikusabb és miért.
A gyakorlat variációi: Mivel az álláskereső felületek felépítése és logikája elég hasonlóan működik ezért itt inkább a metodika áttekintése a lényeg, az egyes partnerországok esetében a "hazai" oldalakat tetszés szerint ki lehet cserélni.
Országspecifikus képzés esetén a gyakorlatot lehetőség van interaktív gyűjtőmunkaként is megvalósítani, ahol a résztvevők közösen gyűjtik össze azokat a felületeket, melyeket az álláskeresők és a foglalkoztatók a leggyakrabban használnak.
Veszélyek és tapasztalatok: Fontos, hogy többször is kérdezzünk vissza szükség esetén, hogy követhető volt-e az oldal bemutatása.

Önéletrajz és motivációs levél (digitális eszköz)

Időkorlát: 2-2,5 óra
Létszám:
Eszközigény: flipchart, minta önéletrajzok és motivációs levelek álláshirdetésekkel, laptop, nyomtató
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, hogy a résztvevők az önéletrajzok és motivációs levelek elemzésével felismerjék a lehetséges hibákat, segíteni tudják az álláskeresőket abban, hogyan írják meg ezeket.
Leírás: A gyakorlat elején a közös gyűjtőmunka során a résztvevők összegyűjtik azokat az általános szabályokat, melyekre az álláskeresőknek az önéletrajz és a motivációs levél megírása során figyelniük kell. Ezt követően a résztvevőket 2-3 fős csoportokra osztjuk, a csoportok kapnak minta önéletrajzokat és motivációs leveleket, valamint álláshirdetést, melyre az adott dokumentumok készültek. A csoportok kielemzik a kapott dokumentumokat, melyeket közös megbeszélés követ. A megbeszélés után a résztvevők kitalálnak egy személyt, akinek elkészítik a tökéletes életrajzát és megírják a motivációs levelét. A résztvevők ezután bemutatják a kitalált személyüket, a kész önéletrajzot kinyomtatjuk, és kitesszük a falra.

A gyakorlat variációi: Az önéletrajzot készíthetik papír alapon helyben vagy digitálisan is, utóbbi esetben a különböző grafikai képességeiket is használhatják.
Veszélyek és tapasztalatok: Amennyiben a csoportbizalom adott, lehet kérni a résztvevőket, hogy előző este készítsék el saját önéletrajzukat, és azt erre a gyakorlatra hozzák magukkal.

Self Brand

Időkorlát: 1 - 1.5 óra
Létszám:
Eszközigény: flipchart, laptop, internet hozzáférés
A gyakorlat célja: Az előző feladat során megalkotott kitalált személlyel tovább dolgozva a résztvevők megismerkednek a munkavállalói brand építés fontosságával és módszereivel.
Leírás: A fejvadászok csupán pár másodperc alatt hoznak döntést arról, melyik jelöltet hívják be egy állásinterjúra, és énmárkánk segít abban, hogy kiemelkedjünk az állásra pályázók tömegéből.Az előző feladat során megalkotott kitalált személlyel tovább dolgozva a résztvevők megismerkednek a munkavállalói brandépítés fontosságával az online térben. A csoportok online felületeken fognak elkészíteni egy-egy közösségi oldal profilt (Facebook, LinkedIn) az általuk korábban megalkotott fiktív személyekhez kapcsolódóan. A közös feldolgozás és feladatvégzés során a résztvevők menet közben elsajátítják azt is, hogy mire kell és mire érdemes odafigyelni az online jelenlét során, mik azok a tipikus hibák, amiket az emberek elkövetnek. Megismertetjük velük, mik azok a szempontok, amelyeket egy cég HR-ese vizsgál ilyenkor. Milyen képet válasszanak, milyen kulcsszavakat használjanak.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat specifikálható is abban az értelemben, hogy az egyes csoportok egy konkrét szakterülethez kapcsolódóan (pl. közgazdász, marketing szakember, mérnök vagy éppen autószerelő) építenek fel egy profilt.
Veszélyek és tapasztalatok: A csoport tagjai amennyiben nyitottak rá a végén elkészíthetik ezek alapján a saját LinkedIn profiljukat is (amennyiben nem rendelkeznek még vele).

4. modul: Hogyan szerezzem meg?

Az utolsó szakmai modul során arra a kérdésre keressük a választ, hogy az áhított állást, milyen módon tudjuk megszerezni. A modul során képzett HR specialistával készülünk fel egy állásinterjúra, megbeszéljük a leggyakoribb kérdéseket, az adott válasz mögött meghúzódó tartalmakat, melyekre a HR szakemberek különös figyelmet fordítanak. A modul során a résztvevők kommunikációs eszközöket kapnak, melyek használatával sikeresebben vehetik az állásinterjúk sokszor élesnek tűnő kanyarjait.

A modul záró gyakorlata egy próbanap szimulációja, hiszen egyre gyakoribb, hogy a munkáltató egy próbanapra hívja a kiszemelt munkavállalót, feladatokat ad neki, felméri, hogy az adott munkakörre ténylegesen alkalmas-e?

A modul során fő szerepet kapnak a szituációs gyakorlatok, hiszen az állásinterjúra és egy próbanapra is leghatékonyabban úgy tudunk felkészülni, ha “végigjátszuk”, megéljük a lehetséges szituációkat.

Kommunikáció

Időkorlát: 90 perc
Létszám:
Eszközigény: Papír, toll, post it
A gyakorlat célja: Az állásinterjúk során a kommunikáció és a testbeszéd rendkívül fontosak ahhoz, hogy magabiztosnak és meggyőzőnek tűnjünk, ami nélkülözhetetlen ahhoz, hogy bennünket válasszanak. A tréning során az állásinterjúhoz kapcsolódó legfontosabb kommunikációs ismereteket rendszerezzük.
Leírás: Tréningfeladatok révén az alábbiakat fogjuk gyakorolni és tudatosítani a résztvevőkben a közös feldolgozás által:

- Aktív hallgatás: Az aktív hallgatás fontos része a jó kommunikációnak. Figyelj oda az interjúztató kérdéseire és megjegyzéseire, és válaszaidat igazítsd azokhoz.
- Hangszín és hangerő: Ne beszéljünk túl halkan vagy hangosan. Az egyensúly fontos. Az önbizalom sugárzása érdekében próbálj meg beszélni egy stabil, közepes hangerőn.
- Hanghordozás: Próbáljuk meg kerülni a monoton hangszínt. A hangunk legyen élénk és változatos. Hangsúlyozd ki a fontos pontokat, de ne legyél túl hangsúlyos.

- Beszédtempó: Ne siettessük a beszédet, és ne beszéljünk túl lassan sem. Az ideális tempó közepes, ami lehetővé teszi, hogy érthetően kommunikálj.
- Szóhasználat: Kerüljük az idegen szavak vagy a túlzottan technikai kifejezések használatát, hacsak nem vagy biztos benne, hogy az interjúztatók értik őket. Használj világos és érthető nyelvezetet.
- Szemkontaktus: Ne kerüljük el a szemkontaktust. Az interjúzók szemébe nézve kommunikáljunk magabiztosságot és érdeklődést.
- Testbeszéd: A testbeszéd nagyon fontos. Álljunk egyenesen, ne görnyedjünk, és próbálj meg megnyitott testtartást fenntartani. Ne legyél túl feszült, de ne is legyél túlságosan laza.
- Kézmozdulatok: Használjunk természetes kézmozdulatokat beszéd közben. Az túlzott kézmozdulatok vagy a kezek összeérintése lehet ideges viselkedés jele.
- Arckifejezés: Az arckifejezés is sugározzon önbizalmat és érdeklődést. Próbáljunk meg mosolyogni, amikor ez alkalmas.

Ezeket mind - mind együttesen fogjuk összegyűjteni és bemutatni, hogy ezekhez kapcsolódóan mire érdemes odafigyelni és hogyan kell ezen területekhez kapcsolódóan “megfelelően” kommunikálni.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat kiegészítő azzal, hogy az egyes pontoknál megkérjük a résztvevőket, hogy mutassák be a tipikus hibákat.
Veszélyek és tapasztalatok: A tréner figyeljen oda arra, hogy az egyes részterületek kapcsán ne vesszenek el az apró részletekben, illetve arra is, hogy az adott szituációk modellezésébe igyekezzen bevonni az introvertáltabb résztvevőket is, amennyire csak lehetséges.

Felkészülés az állásinterjúra

Időkorlát: 90 perc
Létszám:
Eszközigény: flip chart, filcek
A gyakorlat célja: A gyakorlat során interaktív gyűjtőmunkával a résztvevőkkel együtt gyűjtjük össze melyek azok a részterületek amelyek segítik az előzetes felkészülést egy állásinterjúra és mik azok a szabályok, amiket érdemes betartani a sikeres állásinterjúhoz.
Leírás: Ezen feladat alkalmával a gyakorlati felkészülésre helyeződik a hangsúly. A résztvevőkkel egy gyűjtőmunka során szedjük össze azokat a legfontosabb területeket, amelyekre érdemes időt szánni az interjúra való felkészülés során, illetve melyek azok az általánosságok, amikre minden esetben figyelni kell. A feladat során a képző ügyeljen arra, hogy az alábbi részterületek kerüljenek átbeszélésre:

- Előzetes felkészülés a munkahelyről: Hol és hogyan nézzek/kérdezzek utána az adott munkahelynek? Mit érdemes tudni már előre? Mire kérdezhetnek rá?
- Dress code: Hogyan öltözzek és hogyan ne öltözzek fel egy állásinterjúra?
- Stresszkezelési technikák: Mindenki számára stresszhelyzet egy állásinterjú, milyen technikák léteznek, amelyekkel oldani lehet a szorongást?
- Hogyan kérdezzek? Az interjún nem csak a kapott kérdésekre válaszolva szerezhetünk jó benyomást, hanem mi is feltehetünk olyan kérdéseket, amelyekkel jó benyomást tehetünk az interjúztatókra.
- Általános szabályok: Milyen általános normák és standardok vannak, amelyekre oda kell figyelni, pl. érkezzünk pontosan, hogyan tegyünk jó benyomást, stb. lelki ráhangolódás.

A résztvevőkkel közösen beszéljük át az adott témakörhöz (pl. dresscode) kapcsolódó gondolataikat, melyeket érdemes jegyzetelni is. Ezt követően a résztvevőkkel közösen modelezzünk néhány oda kapcsolódó problémás szituációt is (pl. dress code esetén hogyan kezelhetik, ha az interjú előtti utolsó pillanatban leisszák vagy elszakáítják az ingüket).

A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: Fontos, hogy elsőre csak egy - egy témakört mutassunk meg és adjunk időt a résztvevőknek arra, hogy maguk is elmondják a gondolataikat, tapasztalataikat az adott témához kapcsolódóan.

Állásinterjú

Időkorlát: 2 óra
Létszám:
Eszközigény: -
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja a résztvevők saját tapasztalatos állásinterjús szituációk megélése és azok elemzése.
Leírás: Ez a feladat az előző gyakorlat folytatásaként jelenik meg, ebben a részben azonban a résztvevők állásinterjú szituációkba helyeződnek. A gyakorlatok akvárium módszertannal haladnak (amennyiben lehetőség van rá, az interjúkat képzett HR szakember vezesse). A szitációs gyakorlat további résztvevői megfigyelői státuszban vesznek részt, és figyelik az eseményeket, jegyzetelnek, egy személy kijelölhető, aki a HR-es kérdéseit írja össze. Az állásinterjút követően megbeszéljük a tapasztaltakat. Fontos megbeszélni hogy az állásinterjún résztvevő személy hogyan érezte magát, hogy látja az adott interjút. Ezt követően a megfigyelők is elmondják, hogy

mit láttak, mit tapasztaltak, majd legvégén a HR szakember ad szakszerű visszajelzést a megéltekről, az egyes kérdésekre adott válaszok értelmezésére is kitérve. Az állásinterjút hosszától függően 2-3 alkalommal meg lehet ismételni. A gyakorlat végén a résztvevők összegyűjtik a HR specialista által feltett kérdéseket, így egy kérdésgyűjtemény jön létre számukra.
A gyakorlat variációi: Résztvevői számtól függően lehetőség van arra is, hogy minden résztvevő legyen interjúalany is, ez azonban csak nagyon kis létszámú csoportok esetén opció. Amennyiben nagy létszámú a csoportunk, de mindent résztvevőt bele kívánunk helyezni az interjú helyzetbe, megoldást jelenthet ha több csoportot alkotunk, s így a több csoporttal párhuzamosan csináljuk végig a fent leírt gyakorlatsort.
Amennyiben nem tudunk HR szakembert hívni, úgy lehetőség van arra is, hogy 2-3 fős csoportokat alkotva a résztvevők lesznek az interjúztatók és interjúra érkezők is. Ebben az esetben hagyjunk időt a csoportnak a felkészülsére, kérdések összeállítására, átgondolásra.
Veszélyek és tapasztalatok: Ügyelni kell arra, hogy 3-4 interjúnál több ne legyen egymás után, mivel a megfigyelők figyelme lankad, a feladat unalmassá válhat!

Próbanap - Opcionális idő függvényében

Időkorlát: 60 perc
Létszám:
Eszközigény: Szituációs kártyák
A gyakorlat célja: A gyakorlat során - egyfajta szakmai zárásként - néhány tipikus munkahelyi szituációt fogunk modellezni a résztvevőkkel, amelyek az első napjaikban, heteikben jöhetnek elő.
Leírás: Mivel a gyakorlat nem kapcsolódik szorosan a munkakereséshez, kissé túlmutat már azon, ezért erre opcionálisan - az idő függvényében - kerülhet sor. A résztvevők páronként fognak húzni egy - egy szituációs kártyát, amelyen valamilyen tipikus munkahelyi helyzetet találnak, ezt követően az ő feladatuk lesz annak a helyzetnek (vagy konfliktusnak) a bemutatása, modellezése. Ezt követően a többi résztvevővel közösen fogják kiértékelni és feldolgozni az adott szituációt, mit csináltak jól? mit kellett volna másképp, hogyan kerülhető el az adott konfliktus stb.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat elvégezhető online szituációs kártyákkal is.
Veszélyek és tapasztalatok: -

5. modul: Zárás

Az utolsó, egyben záró modulban egy izgalmas online szabadulószobába invitáljuk a képzés résztvevőit. A gyakorlat célja, hogy interaktív, digitális eszközökkel felelevenítse, felmérje a képzésen tanultakat. Az online szabadulószoba módszertana nagyban hasonlít a jól ismert szabadulószobákra, ahol feladatokat, rejtvényeket kódokat kell megfejteni ahhoz, hogy a résztvevő "kijusson" a szoba fogságából. Ezt a módszertant ültetjük át az online térben, ahol a résztvevők online keretek között kapnak a képzés tudásanyagára épülő rejvények megoldásával olyan kódokat, melyek továbbviszik őket az úton, s végül sikeresen teljesíteni tudják a szabadulószoba kihívásait.

Természetesen a képzésekhez tartozó záró gyakorlatról, a búcsúzásról sem feledkezünk meg. A három nap intenzív közös munka során összekovácsolódott csoport számára lehetőséget kell biztosítunk a lezárásra, a búcsúzásra.

Online szabadulószoba (digitális eszköz)

Időkorlát: max. 1 óra
Létszám:
Eszközigény: laptop, okoseszköz
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja a megszerzett ismeretanyag felidézése és tesztelése játékos formában
Leírás: Az online szabadulószoba hasonló metodikára épül, mint a hagyományos szabaduló szobák, itt azonban online elvégezhető feladatokat kell teljesíteni a résztvevőknek. A szabadulószoba a teljes képzés zárásaként is lebonyolítható, visszatekintésként, vagy modulonként is használható, mindig visszatérve rá az egyes modulok befejezése után. A szabadulószoba nyertesei díjazásban részesülhetnek, például extra oklevéllel, csokoládéval vagy egyéb jutalmakkal.
A "szabadulószoba" alapja egy űrlap, amiben be lehet állítani, hogy a következő kérdés csak akkor jelenjen meg, ha az előzőt megoldotta, és beírta a továbblépéshez szükséges kódot (a kódot a hozzárendelt feladvány teljesítését követően kapja meg a játékos).

A feladatok elkészítéséhez lehetséges megoldást ad a Learning Apps ingyenes online feladatkészítő, ahol a különféle feladatokat a rendelkezésre bocsátott minták segítségével el lehet készíteni https://learningapps.org/createApp.php

A gyakorlat variációi: A gyakorlatot hagyományos keretek között is meg lehet csinálni, ehhez azonban szükséges különféle gyakorlatok papír alapú elkészítése, és az egyes állomások kialakítása.

Veszélyek és tapasztalatok: Fontos odafigyelni, hogy a gyakorlatok mindig csoport számára nyújtott képzés tudás és ismeret anyagából készüljön, hiszen a gyakorlat sikere a feladatok megoldásán múlik. Az online szabadulószobát szükséges tesztelni, hogy az esetleges hibák színre kerüljenek.

Záró visszajelzés

Időkorlát: max. 45 perc (3 perc beszéd minden résztvevőnek)
Létszám: 15
Eszközigény: nincs
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja a képzés zárása, a csoport felbontása.
Leírás: A résztvevők egyesével, szóban adnak visszajelzést a háromnapos képzésről: ki hogy érezte magát, mi volt amit a leginkább élvezett, mi volt, ami kevésbé tetszett neki, amit máshogy csinálhattunk volna (ha volt ilyen akkor érdemes megkérdezni, ő hogyan csinálta volna, amitől jobb lehetett volna). Érdemes elővenni a képzés elején elkészített közös fát, és megkérni a résztvevőket, hogy jelezzenek vissza, hogy azok az elvárások, amiket a képzés elején megfogalmaztak, azok teljesültek-e.
A gyakorlat variációi: A gyakorlatnak többféle kivitelezési módja létezik. Segítségül lehet hívni egy teniszlabdát is, így például akinél a teniszlabda van, az beszél. Mikor befejezte, a labdát átdobja egy másik résztvevőnek. Ha kevesebb idő áll rendelkezésünkre, egy gyufaszál lehet segítségünkre. Mindenki addig beszélhet, amíg a gyufaszál a kezében ég.
Veszélyek és tapasztalatok: -

6. Energetizáló gyakorlatok

A képzés során érdemes rövidebb energetizáló gyakorlatokat is végezni, melyek serkentik a résztvevők esetleges lankadó figyelmét, energiával töltik meg a résztvevőket. Ezen gyakorlatok lényege, hogy rövidek, megmozgatják a résztvevőket, és a mozgásnak köszönhetően új erőre kapnak, javul a koncentrációjuk, könnyebb folytatni a képzést például ebédet követően, vagy délután az utolsó képzési blokkot megelőzően.

Székfoglaló

Időkorlát: 5 perc
Létszám: teljes csoport
Eszközigény: Eggyel kevesebb szék, mint amennyi résztvevő van
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja, hogy átmozgassa, felfrissítse a résztvevőket, mindemellett segít abban is, hogy egy kicsit jobban megismerjék egymást a résztvevők.
Leírás: A gyakorlathoz eggyel kevesebb széket használunk, mint amennyi résztvevőnk van. A résztvevők egy kivételével körben ülnek, egy résztvevő a kör közepén áll. A kör közepén álló személye mond egy állítást, ami igaz rá, pl: “Kék szemem van.”, “Szeretek sportolni.”, “Nem szeretem a csokoládét.” Azok a személyek, akikre igaz az állítás felállnak, és egy másik széken kell helyet foglalniuk. Az a személy akinek nem jut ülőhely, marad a kör közepén, és mondja a következő állítást, ami mind magára, mind más résztvevőkre is igaz lehet.
A gyakorlat variációi: A gyakorlat elvégezhető úgy is, mint gyerekkorunk “széktánca”, amíg szól a zene, addig a résztvevők körbe sétálnak az székek körül. Amint elhallgat a zene, a résztvevőknek helyet kell foglalniuk. Akinek nem jut ülőhely, kiesik a játékból. Ez után minden körben ki kell venni egy széket. Az “nyer”, aki utoljára ülve marad!
Veszélyek és tapasztalatok: A résztvevők biztonságára fokozottan szükséges figyelni, hiszen a gyakorlat heve könnyen vezethet balesethez.

Gombgyár

Időkorlát: 5 perc
Létszám: teljes csoport
Eszközigény: nincs
A gyakorlat célja: A gyakorlat célja a résztvevők aktivizálása, energetizálása
Leírás: A résztvevők kerbe állnak, a tréner valahol jól látható helyen helyezkedik el. A tréner megkéri a résztvevőket, hogy mondják utána a szöveget, és csinálják utána a mozgást. “Béla vagyok, egy gombgyárban dolgozom. Egynap a főnököm azt mondta:

1. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen. Itt van ez a kar, húzogasd a jobb kezeddel
2. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen. Itt van ez a kar is, húzogasd a bal kezeddel is!
3. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen. Itt van ez a pedál, nyomogasd a jobb lábaddal!
4. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen. Itt van ez a másik pedál, nyomogasd a bal lábaddal is!
5. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen. Itt van ez a gomb, nyomogasd a fenekeddel!
6. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen. Itt van ez a másik gombl, nyomogasd az orroddal!
7. Te Béla, Te nem dolgozol rendesen....
   Na akkor mondtam fel!

A gyakorlat variációi: https://www.youtube.com/watch?v=e2OUcT-xsT8
Veszélyek és tapasztalatok: -

Mesemondás (Storytelling)

Időkorlát: 10-15 perc
Létszám: teljes csoport
Eszközigény: story cubes (sztorikockák), doboz vagy sapka
A gyakorlat célja: A résztvevők aktivitásának ösztönzése, a résztvevők energizálása
Leírás: A sztorikockákat berakjuk egy dobozba, vagy sapkába. A résztvevőket egyesével megkérjük, hogy sorban haladva húzzanak a dobozból/sapkából 1-2 kockát (idő függvénye, a kockák száma függ attól, mennyi időt tudunk, akarunk a gyakorlatra szánni), majd gurítsanak vele. A kockán megjelenő két képet egy történetbe kell fűzni. A történetrészlet elmondását követően a résztvevő a kocká(ka)t visszateszi a dobozba/sapkába, és felkérjük a következő résztvevőt, hogy válasszon ő is, és gurítást követően folytassa a történetet az általa kigurított képek felhasználásával. A gyakorlat addig tart, amíg minden résztvevő hozzáteszi saját történetrészletét. Az utolsó résztvevő kérjük meg, hogy kerekítse le a történetet, és zárja le azt az általa “kapott” képekkel. Fontos, hogy a kitalált történet ne legyen hosszabb 1-2 mondatnál.
A gyakorlat variációi: Amennyiben nem rendelkezünk sztorikockákkal, egy-egy cetlire írjunk fel különféle szavakat. Ezeket a cetliket tegyük bele a dobozba/sapkába, így ezeket felhasználva hasonló szórakoztató történetet tudnak a részvevők alkotni.
Veszélyek és tapasztalatok: -

Párban leejtős

Időkorlát: 5 - 10 perc

Létszám: teljes csoport
Eszközigény: bármilyen apró tárgy, ami a résztvevőknél van vagy amit a tréning alatt használnak (pl. filc vagy a kulcscsomójuk)
A gyakorlat célja: A résztvevők aktivitásának ösztönzése, a résztvevők energizálása
Leírás: A résztvevőknek párokba kell állni (esetleg két sorba, egymással szemben). Egymás felé kinyújtva fel kell tenni a jobb kezünket ökölbe szorítva úgy, hogy azok összeérjenek. Az egyik embernél van egy kisebb tárgy, amit tetszőleges időben elenged. A másiknak azt el kell kapnia. 5 próbálkozás után csere, majd az egyik sor jobbra lép eggyel, így új párok keletkeznek. Az a győztes, aki a legtöbb pontot összegyűjti.
A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: -

Tükörjáték

Időkorlát: 5 - 10 perc
Létszám: teljes csoport
Eszközigény: -
A gyakorlat célja: A résztvevők aktivitásának ösztönzése, a résztvevők energizálása
Leírás: Egy vállalkozó szellemű résztvevő beáll a többiek elé. Az ő mozdulatait kell a többieknek utánozniuk. Célszerű először vezetőnek bemutatni a játékot és két-három mozdulat után maga helyett választania egy másik résztvevőt. A következő résztvevő szintén két - három mozdulat átadja a helyét egy újabb személynek
A gyakorlat variációi:
Veszélyek és tapasztalatok:

Bogozd ki a csomót!

Időkorlát: 10 - 15 perc
Létszám: teljes csoport
Eszközigény: -
A gyakorlat célja: A résztvevők aktivitásának ösztönzése, a résztvevők energizálása
Leírás: A csoport egy tagja kimegy a teremből. A többiek körbe állva megfogják egymás kezét. Majd – anélkül, hogy egymás kezét elengednék – néhányan felemelik a kezüket, mások átbújnak alatta, addig, amíg egy nagy élő „csomó” nem keletkezik. A kitaláló feladata, hogy kibogozza a csomót, helyreállítsa az eredeti kört, de úgy, hogy közbe senki ne engedje el a másik kezét.
A gyakorlat variációi: -
Veszélyek és tapasztalatok: Hívjuk fel a kitaláló figyelmét, hogy óvatosan „bontogassa” a „csomót”, nehogy sérülést, fájdalmat okozzon.

7. Irodalomjegyzék

Irántyű kiadvány: Munkakeresés fejezet:
https://jatszoteralapitvany.hu/iranytu/munkakereses/

Pedagógusok élethosszig tartó tanulását célzó attitűd vizsgálat:
http://uk.ujs.sk/dl/4966/BOGNAR.pdf

16 személyiségteszt online elérése:
https://www.16personalities.com/hu/ingyenes-szem%C3%A9lyis%C3%A9gteszt

DISC modell online elérése:
https://thebrightacademy.hu/tesztek/disc-viselkedesi-tipus-teszt/

Belbin (csoportszerepek) kérdőív online elérése:
https://ablak.neocities.org/BelbinTeszt/

A személyiség SWOT elemzése:

https://lelki-egyensuly.hu/szemelyiseg-swot-elemzese/

Értékelő feltárás:

https://positivepsychology.com/appreciative-inquiry/

https://mersz.hu/dokumentum/dj78caei__403/

SMART célok:

https://daniellavarga.hu/smart-celok/

https://mindsetpszichologia.hu/valtozz-okosan-a-smart-modszer

IKIGAI modell:

https://positivepsychology.com/ikigai/

Munkajogi alapismeretek (Magyarország vonatkozásában)

https://etk.pte.hu/protected/OKJ/Egeszsegugyi_gyakorlatvezeto/Hegyi_Zsuzsanna/Munkajog1.pdf

Önéletrajz írás segédlet:

https://jobtain.hu/milyen-a-jo-oneletrajz-tartalmi-elemek-es-mintak/

https://www.cvmaker.hu/blog/oneletrajz-keszites/modern-oneletrajz

Felkészülés az állásinterjúra:

https://karrierkozpont.elte.hu/felkeszules-allasinterjura

Hasznos és érdekes podcastek az álláskeresés témájában:

CV Shark:

https://open.spotify.com/playlist/2qxOU9iNZ4juay0K49Uz5Z

KarrierNavigátor:

https://open.spotify.com/show/6vJ6oPlJQmpOZ0r9mWYfyt

Gerilla Karrier Podcast:

https://open.spotify.com/show/2jzYzzOYj8dQiaIjMdpJk1

Onlife Karrier Podcast:

https://open.spotify.com/show/1NDQB85Uzol6TtY8FiiUZh