

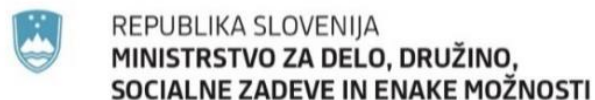
usposabljanje – mladinska mreža KROJ

KOMPETENČNI INTERVJU STILI ODLOČANJA TEŽAVE V KARIERNEM ODLOČANJU

Sonja Gomboc, mag. Julija Pirnat, mag. Daša Babič

julij 2019

Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.



Kdo smo?

1. Ime, organizacija
2. Po kateri vaši kompetenci se najprej prepoznate?
3. Prikličite pomemben dogodek ali dejavnik, ki je imel vpliv na vašo karierno pot. Dodelite mu nek simbol, ki ga z njim povezujete in ga podelite z ostalimi.

Urnik:

- 9:30 – 10:30 Kompetenčni intervju
- 10:45 – 12:15 Delo v skupinah
- 12:15 – 12:45 Odmor
- 12:45 – 13:15 Odločanje
- 13:15 – 13:45 Vprašalnik stilov odločanja
- 13:45 – 14:15 Vprašalnik težav pri kariernem odločanju
- 14:30 – 15:30 Delo s primeri v skupinah
- 15:30 – 16:00 Povzetek in zaključek

KOMPETENČNI INTERVJU



- oblikovanje vprašanj, ki razkrivajo kompetence in osebne značilnosti kandidatov



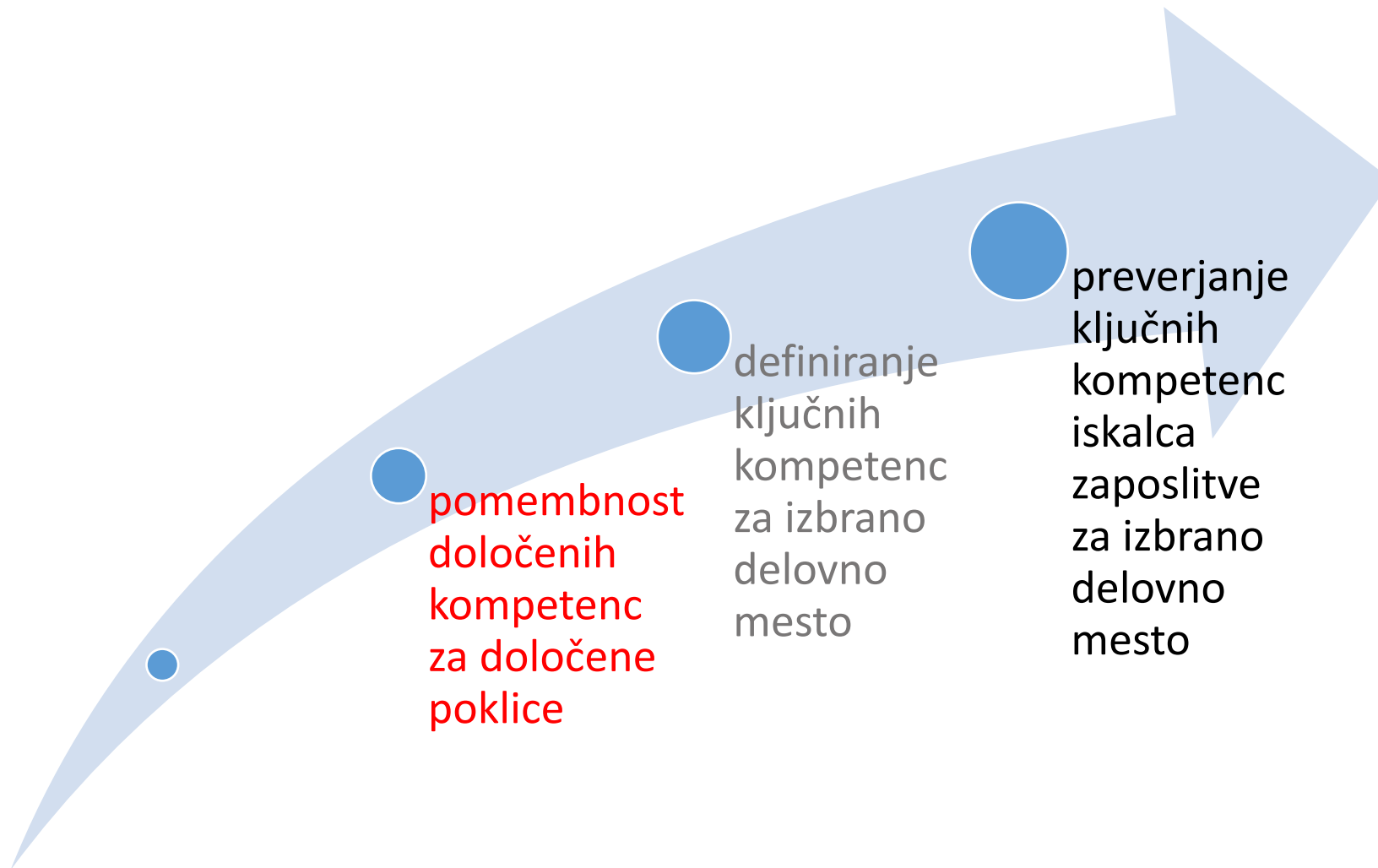
LASTNOSTI ZA DELO KOMPETENCE

Kompetence so vse sposobnosti uporabe znanja in druge zmožnosti, ki so potrebne, da nekdo uspešno in učinkovito ter v skladu s standardi delovne uspešnosti, izvrši določeno nalogo, opravi delo, uresniči cilje.

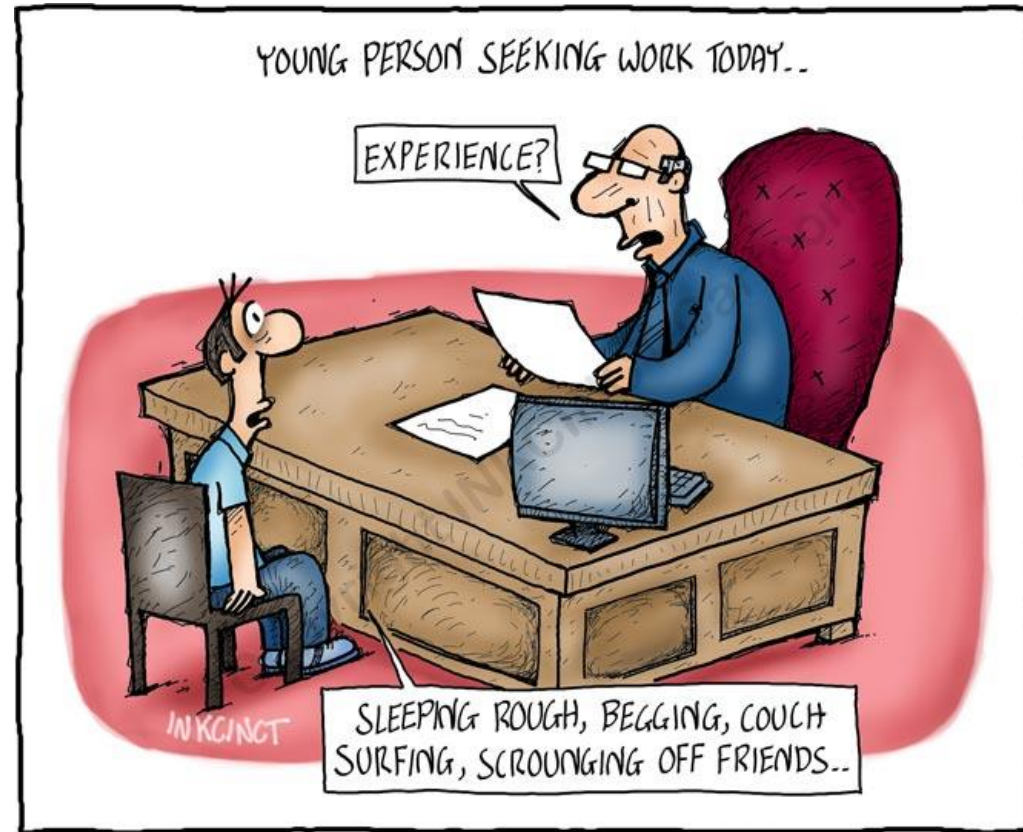
Za to potrebuje veščine, ki so vezane na področje dela – strokovne zmožnosti, znanje, kvalifikacije in še druge veščine, ki jih opredeljujemo s pojmom zaposljivost.



Kompetence v procesu iskanja zaposlitve

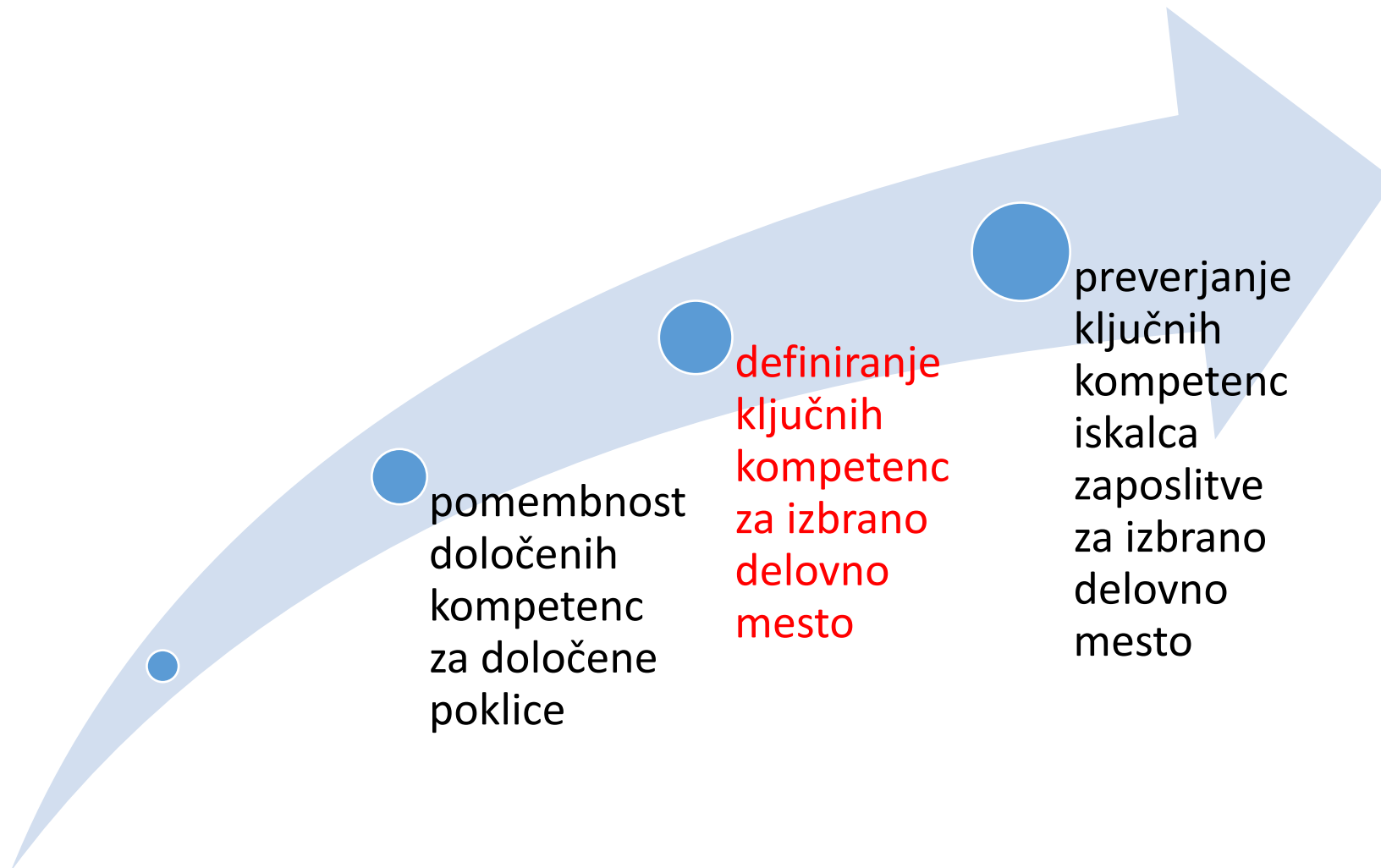


VAJA: določanje kompetenc

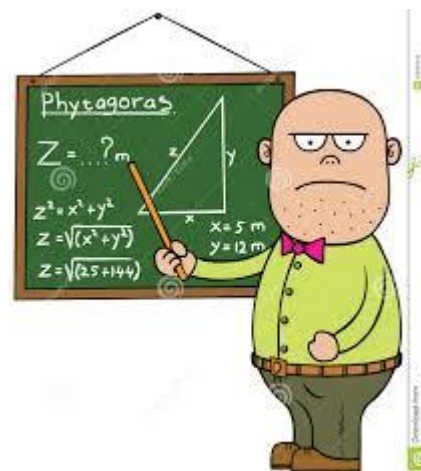


<https://www.youtube.com/watch?v=7b908k1tw>

Kompetence v procesu iskanja zaposlitve



Komunikacijska kompetenca pri različnih poklicih



Komunikacija prodajalec/komercialist

- kreiranje ustreznega vzdušja
- kongruentnost verbalne in neverbalne komunikacije (kretnje)
- prijaznost, ustrežljivost
- ugotavljanje potreb in želja kupca
- predstavitev izdelka, svetovanje
- sposobnost prepričevanja (nevsiljivo) glede na želje stranke
- jasno izražanje
- sodelovanje s sodelavci



Komunikacija učitelj

- kreiranje vzdušja, zbujanje zanimanja
- pravilna izgovorjava in slovnična pravilnost
- individualna komunikacija in komunikacija s skupino
- retorične sposobnosti, sposobnost nastopanja, uporaba AV pripomočkov
- prilagajanje komunikacije različnim učencem
- razumljivo podajanje učne snovi in preverjanje razumevanja
- pisna komunikacija: slovnično in vsebinsko, lepopis
- sposobnost poslušanja
- prepoznava neverbalne govornice otrok
- komunikacija na različnih nivojih – z učenci, sodelavci, starši



Razgovor z delodajalcem kot orodje za analizo delovnega mesta



© Can Stock Photo - csp24241717

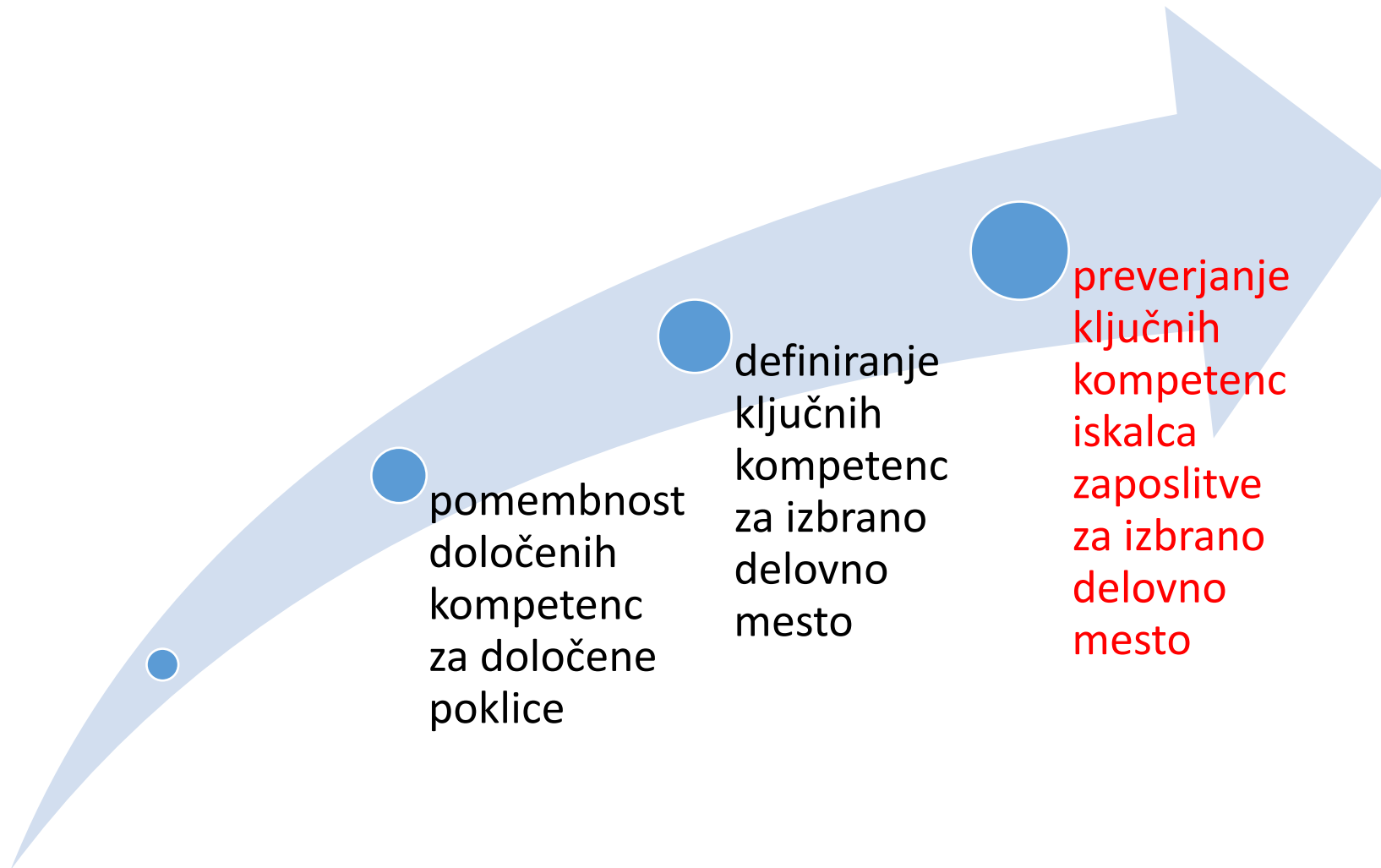
Prosto delovno mesto

Rent a car zaposli referenta:

- V. stopnja izobrazbe
- znanje angleškega jezika
- voziško dovoljenje B kategorije



Kompetence v procesu iskanja zaposlitve



Vedenjski (kompetenčni) intervju

- učinkovitost kandidata na DM lahko najbolj napovemo, če poznamo učinkovitost kandidata v podobnih situacijah iz preteklosti
- osredotočimo se na preteklo vedenje
- sprašujemo po konkretnih dogodkih
- konkretno, ne hipotetično
- prva oseba ednine
- kadar gre za pripravo na zaposlitveni razgovor, preverimo, katere kompetence zahteva delodajalec
- preverjamo ključne kompetence za DM



Opišite situacijo,
ko ste morali
navezati veliko
novih stikov.

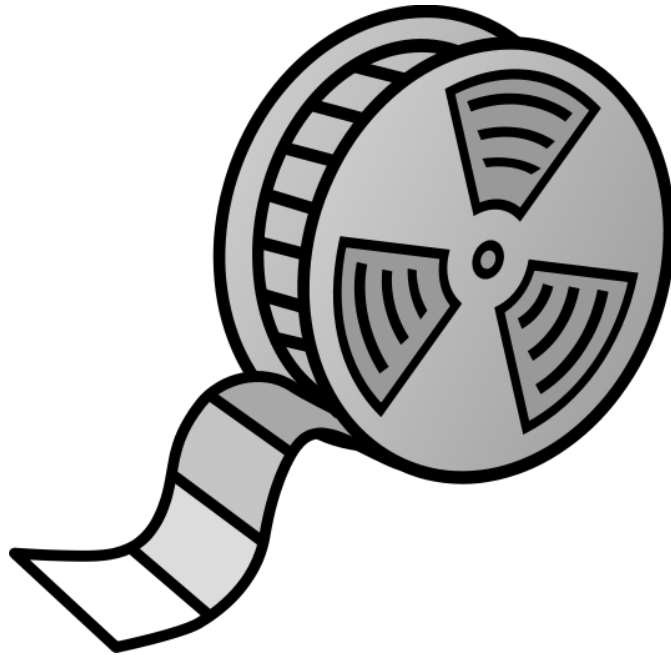
VEDENJSKA VPRAŠANJA

Kako ste vodili
projekt s tesnimi
časovnim roki?
Predstavite
primer.

Predstavite situacijo, v kateri ste
imeli opravka z jeznim kupcem.

Kako ste pripravili
svečano pogostitev
v vaši restavraciji?

Ogled filma



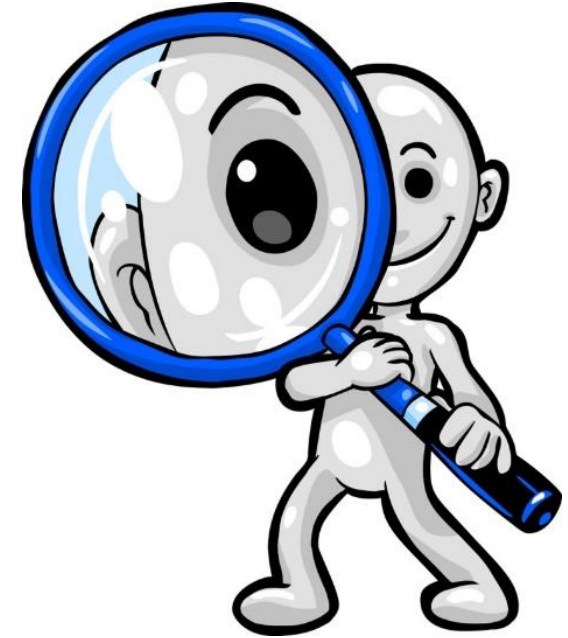
Vedenjska vprašanja - primeri

Uvodna vprašanja:

- Opišite situacijo ...
- Navedite primer ...
- Razložite, kako ste reagirali ...
- Kakšne izkušnje imate z ...
- Kako ste se znašli pri...

Podvprašanja:

- Kaj konkretno mislite s tem?
- Kaj točno ste naredili?
- Kakšen je bil rezultat?
- Kako ste se počutili takrat?
- Kaj ste želeli doseči?
- Kakšna je bila vaša vloga pri...?
- Kaj ste naredili najboljše?
- Kaj je bilo najtežje?
- Kako je vaše delo ocenil vodja?
- Kako so to sprejeli drugi?



Dodatni postopki za preverjanje kompetenc



Vaja - Ugotavljanje kompetenc – kompetenčni intervju



© Can Stock Photo

Viri in literatura

- Arzenšek Ana, Juričko, Andrej in Tacer Blanka. 2013. *Pravo vprašanje je tri četrt odgovora*. Ljubljana: Skupina Primera, celovite kadrovske rešitve, d.o.o.
- Babič Daša. 2014. *Kompetenčni intervju*. Ljubljana: Izobraževalni center ZRSZ.
- Babič, D. Erjavec, B., Stare, S., Kamnik, G., Pirnat, J. (2013). *Poslovni razgovor*. Egradivo
- Esvetovanje-spletna aplikacija Zavoda RS za zaposlovanje
- *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2015.
- Højdal, Lisbeth. *Self –evaluation - A guide to the personal interview*. The Danish Institute for Educational Training of Vocational Teachers.
- Pirnat Julija, Kamnik Gordana. 2012. *Svetovalni proces na zaposlovanju - modul za vodje*. Ljubljana: Izobraževalni center ZRSZ.
- <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/hiring/hiring-young-people/trends-and-barriers-to-youth-employment/> pridobljeno: november 2016.

Teoretična izhodišča VSO

Stil odločanja: naučen, običajen, prevladujoč vzorec odzivanja posameznika na situacijo, v kateri se mora odločiti.

- Jaris in Mann: ADMQ (1989)
- J. Thuinstra & sodelavci: revidiran ADMQ (2000)
- Pečjak, Pirc, Podlesek: slovenska priredba 22 vprašanj, 4 stopenjska lestvica (2018)

Vprašalnik stilov odločanja (VSO-SŠ)

4 različni stili:

- Izogibanje odločitvi
- **Samozavestno odločanje**
- Panično odločanje
- Impulzivno odločanje

Ugotovitve raziskav in uporabnost VSO

- Neodločeni pogosteje uporabljali izogibanje in panični stil odločanja
- Svetovalec, ki pozna stil odločanja, lahko izpelje proces kariernega svetovanja drugače
- Z VTKO diagnosticiramo izvor in vrsto težav, z VSO že relativno zgodaj zastavimo svetovalni proces tako, da preprečimo večje težave
- Podatek o stilu odločanja pomaga pri lažjem načrtovanju dela kariernega svetovanja
- Informacija o stilu odločanja koristi pri intervencijah na področju učenja, osebnih težav in kariernem svetovanju

Teoretična izhodišča VTKO

Karierna odločitev je **proces** in ne dogodek (Super).

Gati: taksonomija težav

Težava pri kariernem odločanju: je vsak odklon od idealnega procesa kariernega odločanja, ki ima za posledico neodločenost ali manj optimalno odločitev.

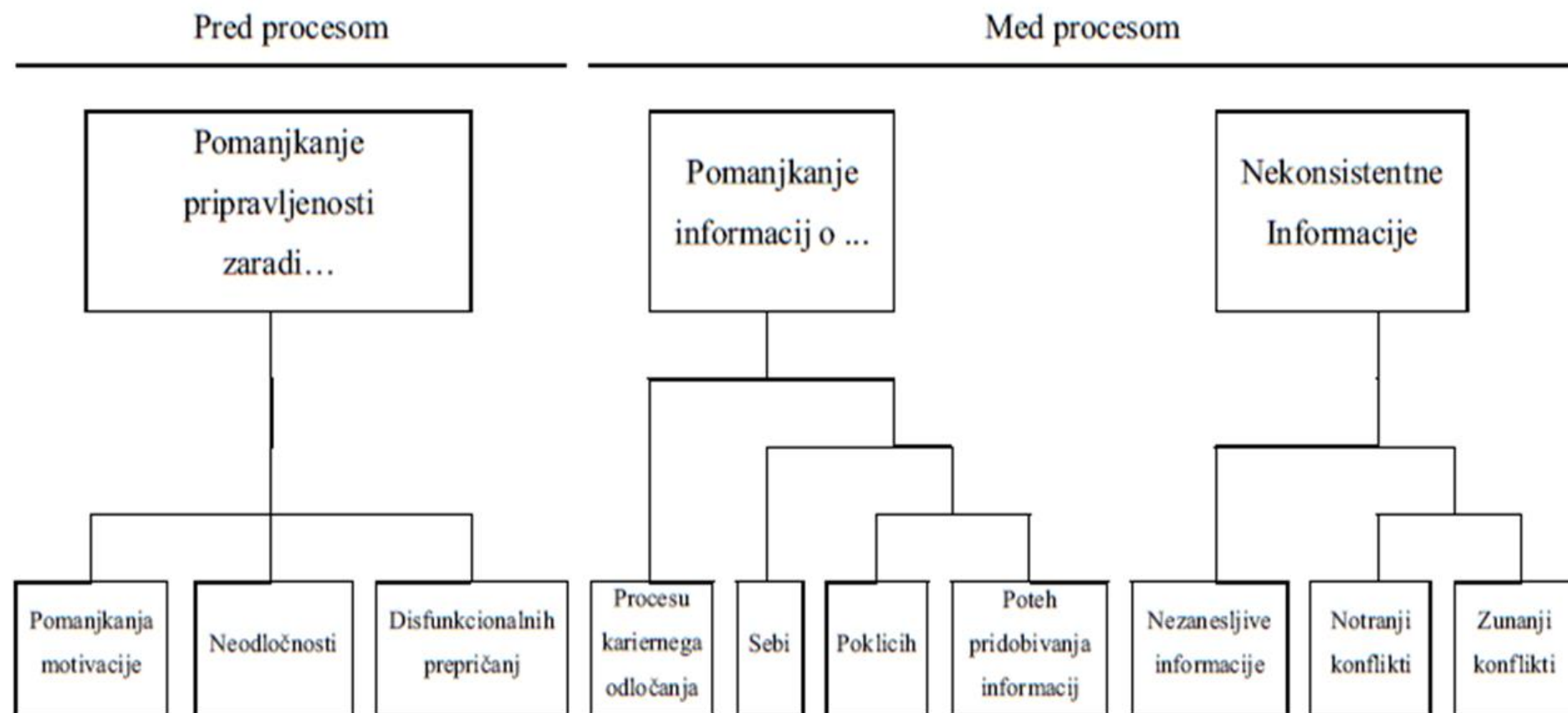
Težave pri kariernem odločanju

Težave pri kariernem odločanju lahko razvrstimo v različne kategorije glede na:

- **to, kje v procesu se pojavijo** (pred ali med samim procesom odločanja);
- **izvor težav** (kognitivne ali čustveno-motivacijske);
- **vpliv, ki ga imajo na odločitev** (blokirajo proces odločanja ali vodijo k manj optimalni odločitvi);
- **dolžino intervencije** za odpravo težave.

Neodločenost je lahko posledica ene težave ali kombinacije več težav. Težave posameznika lahko izhajajo **iz posamezne ali iz več kategorij**.

TEŽAVE PRI KARIERNEM ODLOČANJU

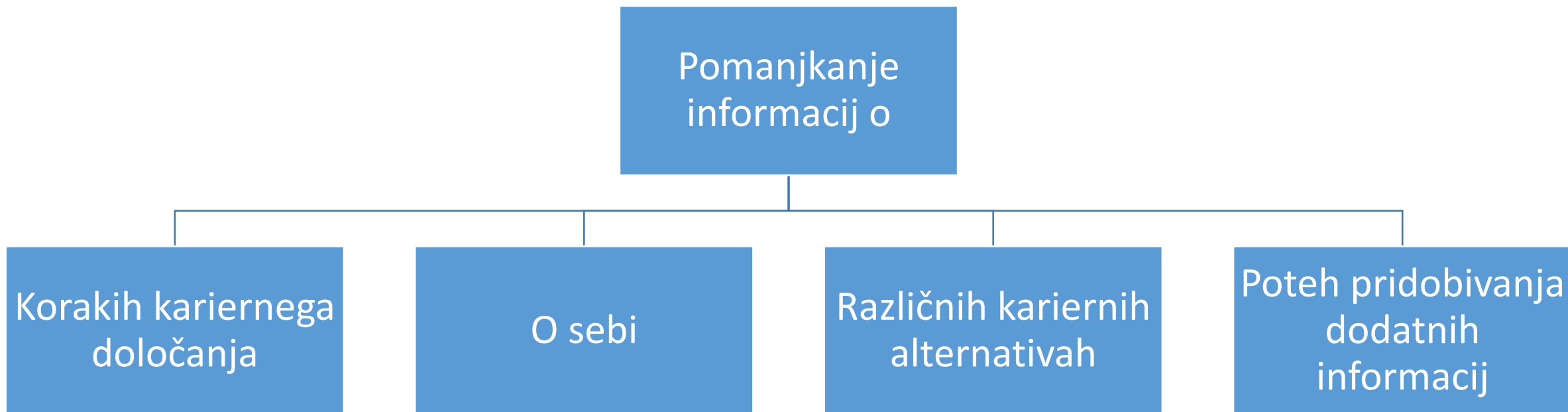


Slika 1. Taksonomija težav pri kariernem odločanju (Gati idr., 1996).

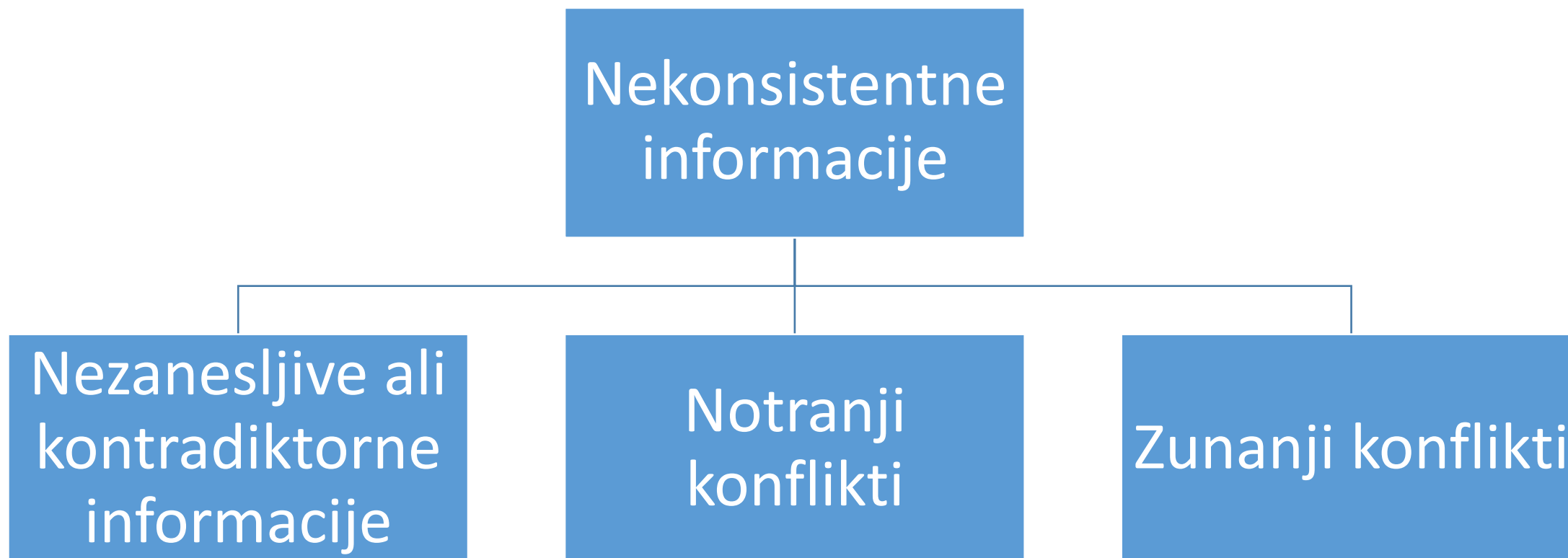
Pred začetkom procesa kariernega odločanja



Med procesom kariernega odločanja



Med procesom kariernega odločanja



Možna uporaba VTKO

- Kot presejalni instrument
- Za diagnosticiranje težav posameznika
- Za ocenjevanje težav pri določeni skupini dijakov
- Za evalvacijo pomoči

Lestvice

- **Notranji konflikti**

Postavke se nanašajo na:

- splošne težave pri odločanju,
- nejasna zanimanja in predstave o lastnih sposobnostih in poklicih,
- neujemanje lastnih sposobnosti z zahtevami poklica,
- prevelike zahteve želenega poklica in
- strah pred neuspehom

- **Pomanjkanje informacij o poklicih in procesu kariernega odločanja (Pomanjkanje informacij)**

Postavke se nanašajo na

- nepoznavanje poteka kariernega odločanja in
- pomanjkanje informacij o poklicih oz. študijih

- **Zunanji konflikti**

Postavke se nanašajo na

- konflikte med lastnimi mnenji o študiju in mnenji drugih pomembnih oseb/staršev

- **Disfunkcionalna prepričanja**

Gre za postavke, ki omenjajo

- nerealna in (pre)velika pričakovanja o tem, kaj lahko prinese izbira študija

Preverjanje veljavnosti vprašalnika

- 2 postavki za preverjanje veljavnosti instrumenta:
 - p. 3 (pričakovan vrednost $>$ (več) kot 4)
 - p. 7 (pričakovan vrednost $<$ (manj) kot 5)

Rezultati v obliki percentilnih norm

Zbirna tabela na listu za vrednotenje

Percentilni rang v poljih, obarvanih:

- belo → ni opaženih težav → čik in/ali kava odmor za svetovalca
- svetlo modro → zmerne/srednje težave → pomoč svetovalca
- temno modro → precejšnje/izstopajoče težave → pomoč svetovalca

Pomočne intervence

Individualno srečanje s svetovalcem je smiselno, kadar ima dijak težave:

- pri ugotavljanju svojih preferenc, sposobnosti/zmožnosti in talentov, ki bi ustrezali določenemu poklicu (**informacijah o sebi**), saj mu ta lahko pomaga pri iskanju odgovorov s pomočjo določenih/različnih testov in vprašalnikov;
- pri **splošni neodločnosti**,
- pri **reševanju drugih notranjih konfliktov**,
- pri **disfunkcionalnih prepričanjih**

Pomočne intervence

- Iskanje informacij na internetu ali pri drugih virih je smiselno, kadar ima dijak težave, ki se nanašajo na:
 - **disfunkcionalna prepričanja,**
 - **pomanjkanje informacij o procesu kariernega odločanja,**
 - **pomanjkanje informacij o poklicih/študijskih programih,**
 - **pomanjkanje informacij o dodatnih virih informacij,**
 - **pri nezanesljivih informacijah.**

KARIERNO ODLOČANJE

priporočene faze (Gati in Asher, 2001) - PIC model

- **predpriprava** → 5-7 obetavnih kariernih možnostih
- **poglobljeno raziskovanje** → realnost in primernost
- **odločitev** → +/-

Kaj narediti, ko se posameznik ne more odločiti ali dvomi v svojo odločitev?



DELO V SKUPINAH

- razdelite se v 3 skupine
- vsaka skupina bo dobila svoj primer in izpolnjena vprašalnika Stilov odločanja in Težav pri kariernem odločanju
- v skupinah predvidite na katerem področju ima posamezni dijak težave in kako bi v posameznem primeru izvedli karierno svetovanje

