

CAREER
COMPASS

Úrræði fyrir starfsstjórnun

Handbók kennara

Innihald

Kynning	4
Sjálfs hjálparafærni: Sjálfsmönunarrútna og venjur	7
Inngangur	7
Ítarleg	10
Sjálfs hjálparafærni: Sjálfsstraust og stjórnun væntinga	12
Inngangur	12
Ítarleg	15
Sjálfs hjálparafærni: Að mynda tengsl fyrir þol	17
Inngangur	17
Ítarleg	19
Sjálfs hjálparafærni: Tilfinningagreind og tilfinningaleg stjórnun	21
Inngangur	21
Ítarleg	23
Sjálfr: Persónulegur þroski og að taka jákvæðar ákvarðanir um starfsframa	27
Inngangur	27
Ítarleg	29
Sjálfr: Að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd	32
Inngangur	32
Ítarleg	34
Sjálfr: Jafnvægi lífs-, náms- og starfsmarkmiða	36
Inngangur	36
Ítarleg	38
Sjálfr: Aðlagast mismunandi samhengi og æfa félagslega greind	41
Inngangur	41
Ítarleg	43
Styrkleikar: Sjálfsvitund um færni, styrkleika og árangur	45
Inngangur	45
Ítarleg	47
Styrkleikar: Að taka upplýsta ákvörðun um starfsval byggt á fyrra námi mínu og reynslu	49
Inngangur	49
Ítarleg	51
Styrkleikar: Viðhalda sjálfstrausti og þol þrátt fyrir hindranir	53
Inngangur	53
Ítarleg	55

Styrkleikar: Byggja á styrkleikum og árangri	60
Inngangur	60
Ítarleg	62
Sjóndeildarhringur: Að rannsaka og meta tækifæri til starfsþróunar	64
Inngangur	64
Ítarleg	66
Sjóndeildarhringur: Markmiðasetning og ákvarðanatataka í starfsáætlun	68
Inngangur	68
Ítarleg	71
Sjóndeildarhringur: Samspil lífs, vinnu, hópa og samfélags	73
Inngangur	73
Ítarleg	76
Sjóndeildarhringur: Að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt	79
Inngangur	79
Ítarleg	82
Tengslanet: Viðhalda tengslaneti	84
Inngangur	84
Ítarleg	86
Tengslanet: Að byggja upp samstarfsnet vegna starfsferils	89
Inngangur	89
Ítarleg	91
Tengslanet: Að byggja upp mitt eigið starfsnet	93
Inngangur	93
Ítarleg	95
Tengslanet: Að beita upplýsingum til að gera starfsnet öruggari	98
Inngangur	98
Ítarleg	100

Kynning

Þessi handbók kennara er hönnuð til að veita leiðbeiningar og gefa úrræði fyrir kennara og leiðbeinendur til að þróa enn frekar þekkingu, færni og skilning ungs fólks á stjórnun eigin starfsframa eða starfsstjórnun. Handbókin miðar að því að veita ungu fólki mikilvæga færni áður en það fer út á vinnumarkaðinn og þekkingu sem skýrir hvernig á að skara fram úr í einkalífi og atvinnulífi í framhaldi af þessari þjálfun. Með starfsstjórnun er átt við að stjórna eigin starfsferli. Að auka færni í að stjórna eigin starfsferli er mikilvægur þáttur í þessu starfi.

Handbókin samanstendur af 40 örnámskeiðum sem ætlað er að fræða ungt fullorðið fólk um færni sína í stjórnun eigin starfsferils, í stuttum lotum. Þessi örnámskeið eru hagnýt og endurspeglar þær áskoranir og vandamál sem ungt fólk stendur frammi fyrir á vinnumarkaði á árunum eftir heimsfaraldur. Það efni sem hér er til umfjöllunar er tengt við þá hæfni sem lýst er í skosku áætluninni um stjórnun eigin starfsferils (ríkisstjórn Skotlands, 2012). Áætlunin „Scottish Career Management Skills Framework“ (SCMSF) er yfirgripsmikill leiðarvísir fyrir einstaklinga til að þróa og efla starfsstjórnunarhæfileika sína. Áætlunin var þróuð af „Skills Development Scotland“, í samstarfi við sérfræðinga úr atvinnulífi og vinnuveitendur til að mæta þörfum vinnuafis.





Las competencias esbozadas en el marco se subdividen en cuatro temas: Uno mismo, Puntos fuertes, Horizontes y Redes. El manual explora los conceptos y términos clave mencionados anteriormente, así como profundiza en las competencias relacionadas con la autoayuda, y se divide a su vez en las siguientes secciones:

Þeirri færni sem lýst er í áætluninni er skipt í fjögur þemu: Sjálf, styrkleikar, sjóndeildarhringur og tengslanet. Auk þess eru örnámskeið um Sjálfshjálparfærni. Handbókin fer yfir hugtökin sem nefnd eru hér að ofan auk þess að kafa ofan í þá færniþörf sem tengist sjálfshjálpi og er frekar skipt í eftirfarandi kafla:

Sjálfshjálparúrræði fjalla um skilning og færni sem einstaklingar þurfa að hafa til að byggja upp þol andspænis óvissu á vinnumarkaði. Þessi úrræði taka á geðheilbrigðisvanda sem stafar af vaxandi kvíða og óvissu sem ungt fullorðið fólk finnur fyrir vegna COVID-19 heimsfaraldursins. Efninu er beint að því að byggja upp þol til að takast á við kvíða, lágt sjálfsálit og sjálfstraust innan markhópsins.

- Sjálfshjálparafærni: Sjálfsumönnunarrútína og venjur
- Sjálfshjálparafærni: Sjálfstraust og stjórnun væntinga
- Sjálfshjálparafærni: Að mynda tengsl fyrir seiglu
- Sjálfshjálparafærni: Tilfinningagreind og tilfinningaleg stjórnun

Úrræðin í kaflanum um sjálfshjálparhæfni beinast að því að hjálpa ungmennum að þróa djúpan skilning á eigin gildum, hvötum, styrkleikum og veikleikum. Þetta er ómissandi þáttur í farsælli starfsstjórnun, þar sem það veitir einstaklingum þær upplýsingar, þeir þurfa til að taka upplýstar ákvarðanir varðandi starfsval og til að setja sér markmið sem hægt er að ná. Sjálfhjálpahæfni leggur einnig áherslu á mikilvægi sjálfsgrundunar og sjálfsmats, sem getur hjálpað einstaklingum að finna möguleika fyrir persónulegan og faglegan vöxt.

- Sjálf: Persónulegur þroski og að taka jákvæðar ákvarðanir um starfsframa
- Sjálf: Að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd
- Sjálf: Jafnvægi lífs-, náms- og starfsmarkmiða
- Sjálf: Aðlagast mismunandi samhengi og æfa félagslega greind

Styrkleika hlutinn leggur áherslu á að hjálpa einstaklingum að bera kennsl á og þróa einstaka færni sína, reynslu og áhugamál. Þetta felur í sér að gera úttekt á núverandi hæfileikum sínum, gera rannsóknir á ýmsum starfsmöguleikum og greina tækifæri til faglegs vaxtar. Styrkleikasviðið fjallar einnig um mikilvægi áframhaldandi starfsþróunar og að gera ráðstafanir til að auka færni sína og þekkingargrunn.

- Styrkleikar: Sjálfsvitund um færni, styrkleika og árangur
- Styrkleikar: Að taka upplýsta ákvörðun um starfsval byggt á fyrri námi og reynslu
- Styrkleikar: Viðhalda sjálfstrausti og þol þrátt fyrir hindranir
- Styrkleikar: Byggja á styrkleikum og árangri

Sjóndeildarhringurinn leggur áherslu á að hjálpa einstaklingum að víkka sjónarhorn sitt og kanna ný tækifæri. Þetta felur í sér að stunda rannsóknir á ýmsum atvinnugreinum, starfsferlum, starfsviðburðum og vinnustofum

og eiga samskipti við einstaklinga á því sviði sem maður velur. Á hæfnisviðinu Sjóndeildarhringur er lögð áhersla á mikilvægi þess að vera upplýstur um strauma og breytingar í atvinnulífinu og vera opinn fyrir nýjum hugmyndum og möguleikum.

- Sjóndeildarhringur: Að rannsaka og meta tækifæri til starfsþróunar
- Sjóndeildarhringur: Markmiðasetning og ákvarðanataka um starfsáætlun
- Sjóndeildarhringur: Samspil lífs, vinnu, hópa og samfélags
- Sjóndeildarhringur: Að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt

Þróun á hæfni í þessari áætlun leggur áherslu á að hjálpa markhópnum, ungu fullorðnu fólki til að þróa og viðhalda faglegum samböndum. Þetta felur í sér að öðlast reynslu í tengslamyndun við einstaklinga á því sviði sem maður velur, nýta úrræði til atvinnuleitar á netinu og taka þátt í fundum og viðburðum. Netkerfi er ómissandi þáttur í farsælli starfsstjórnun, þar sem það veitir einstaklingum tækifæri til að tengjast hugsanlegum vinnuveitendum, fræðast um störf og fá innsýn í greinina. Hæfnisviðið leggur einnig áherslu á mikilvægi þess að þróa sterka færni í mannlegum samskiptum, þar á meðal samskiptum, samvinnu og teymisvinnu.

- Tengslanet: Viðhalda tengslanet
- Tengslanet: Að byggja upp tengslanet
- Tengslanet: Að byggja upp mitt eigið tengslanet
- Tengslanet: Að beita upplýsingum til að tryggja tengslanet

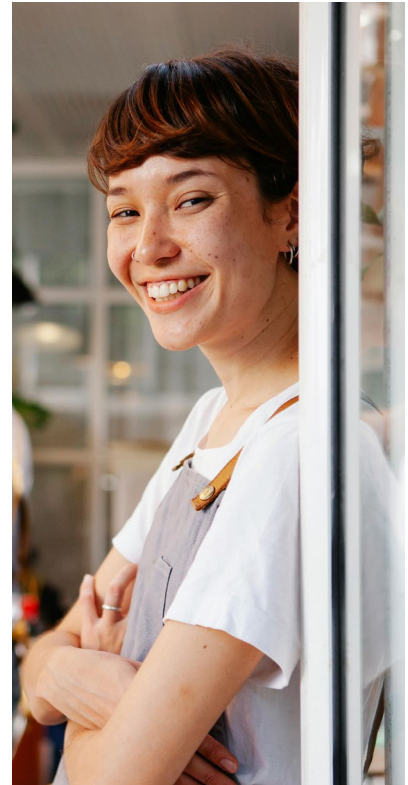
Sérhver af þessum fjórum færnisviðum inniheldur tvennskona áætlanir. Annarsvegar inngang- og hinsvegar framhald til að gera kennaranum kleift að velja aðra hvora af tveimur kennsluáætlunum eða byrja á inngangi og fara síðan yfir í þá seinni sem er framhaldsáætlun, allt eftir núverandi færnistigi markhópsins, unga fullorðna fólksins og einnig þörfum þess.

Handbókin skoðar hugtök sem tengjast starfsstjórnun með því að einstaklingarnir taki þátt í einstaklings- og hópstarfi. Það undirstrikar mikilvægi stöðugar sjálfsþróunar í einka- og atvinnulífi, þar á meðal að öðlast reynslu á ýmsum sviðum og að æfa félagsgreind, bæta og viðhalda sjálfstrausti í erfiðum aðstæðum, bæta hæfileika til ákvörðunartöku og byggja upp og viðhalda samböndum.

Með röð verkefna og skref-fyrir-skref þátttöku í starfi, hvetur handbókin kennara til að fá ungt fullorðið fólk til að skoða vel raunverulegar aðstæður, dæmi- eða tilvixsögur, sjálfsigrundun og fleiri atvinnutengd verkefni, á sama tíma og að virkja ungmennin með mikilvægri færni til að ná árangri í daglegu lífi sínu.

Á heildina litið inniheldur þessi handbók mikið magn upplýsinga til að undirbúa ungt fullorðið fólk með atvinnutengdri færni sem ætti að endast alla ævi. Þessi færni styrkir ungmennin til að taka stjórn á eigin gjörðum og ákvörðunum til að ryðja brautina fyrir stöðugan persónulegan og faglegan vöxt og hjálpa þeim því að ná starfstengdum markmiðum sínum.

Hér á eftir er gerð grein fyrir öllum þessum 40 örnámskeiðum. Hvert um sig tilheyrir hverju af þessum fimm þemum sem nefnd hafa verið. Hvert örnámskeið er hér kallað lota. Því eru loturnar 40 eins og örnámskeiðin sem nefnd hafa verið.



Tilvísanir: Ríkisstjórn Skotlands, skosk áætlun um starfsstjórnunarfærni (2012). Sótt 2012, af <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/sifn0dg0/career-management-skills-framework-scotland.pdf>

Sjálfshjálparafærni: Sjálfsmönnunarrútína og venjur

Inngangur

Nafn umræðu:	Vinna umfram getu; dæmisaga og hlutverkaleikur
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfshjálparafærni: Sjálfsmönnunarrútína og venjur
Markmið umræðu:	<p>Markmið þessarar lotu er að styðja ungt fullorðið fólk við að þróa færni sína sem tengist því að bera kennsl á að það hugsi of lítið um sjálft sig í vinnunni og leggja til leiðir til að takast á við þetta vandamál. Þetta er gert með því að greina raunverulegar tilviksrannsóknir og taka þátt í hlutverkaleikjum.</p> <p>Sjálfsmönnun er flókið ferli og er skilgreint sem ferli ákvörðunartöku, notað af einstaklingi við val á hegðun sem viðheldur lífeðlisfræðilegum stöðugleika og eftirliti með einkennum .</p>
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Identificar los principales retos de trabajar en entornos de ritmo acelerado, que conducen al exceso de trabajo y a un menor autocuidado.• Analizar estudios de casos para comprender los signos de un bajo nivel de autocuidado, identificar los problemas relacionados con ello y elaborar un plan para mejorar el autocuidado.• Aplicar habilidades de pensamiento crítico para evaluar y discutir la importancia de poner en marcha estrategias para aumentar el autocuidado.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning og upphitun (5 mínútur): Þjóða þátttakendur velkomna og rifja upp mikilvægi þess að bera kennsl á merki um litla sjálfsmönnun í hröðu og erfiðu vinnuumhverfi.<ul style="list-style-type: none">• Hafðu stutt hugarflug til að virkja þátttakendur og hvetja þá til að hugsa um eigin sjálfsmönnun á meðan þeir vinna.• Sem hópverkefni fáðu þá til að deila einni aðgerð sem minnkar og einni aðgerð sem stuðlar að sjálfsmönnun þeirra.2. Tilviksrannsóknargreining (25 mínútur): Dreifðu dæmisögu um sjálfsmönnun og stjórnun eigin starfsferils (Juggling Self-Care and Career) til hvers þátttakanda.<ul style="list-style-type: none">• Leiðbeina þátttakendum að lesa og greina tilviksrannsóknina hver fyrir sig, huga að áskorunum sem einstaklingarnir standa frammi fyrir, sem og hugsanlegum aðferðum sem hægt er að nota til að sigrast á þeim.• Gefðu þátttakendum límmiða til að skrifa niður lykilatriði, innsýn og spurningar sem tengjast dæmisögunni.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Hópumræður og ígrundun (15 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa og hvettu þá til að deila innsýn sinni í dæmisöguna sem var til umræðu og hugleiðingum sín á milli.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiddu hópumræður með því að nota leiðbeinandi spurningar eins og: • Hverjar eru helstu áskoranirnar sem „sögumaður“ stendur frammi fyrir í dæmisögunni? • Getur þú greint og lýst mismunandi gerðum sjálfsumönnunar sem fjallað er um í dæmisögunni? • Hvaða aðferðir getur „sögumaður“ beitt til að tryggja að hún auki sjálfsumönnun sína og þar af leiðandi almenna vellíðan sína? <p>4. Hlutverkaleikur (15 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa og úthlutaðu hverjum hópi einni áskorun sem „sögumaður“ stendur frammi fyrir í atburðarásinni, til hlutverkaleiks.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvettu þátttakendur til að finna leiðir til að miðla þessari áskorun við mikilvæga aðra til að fá hjálp við hana. • Hvetja þátttakendur til að kanna mismunandi niðurstöður og lausnir í hlutverkaleikjum sínum. <p>5. Samantekt og umræða (10 mínútur): Komdu öllum hópnum saman aftur og skipuleggðu samkomuna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biddu þátttakendur um að deila reynslu sinni af hlutverkaleikjum, innsýn og lærdómi af aukinni sjálfsumönnun í vinnunni. • Ræddu hvernig hægt er að beita aðferðunum við raunverulegar aðstæður og vinna í hröðu vinnuumhverfi. <p>6. Samantekt og lok (5 mínútur): Dragðu saman lykilhugtök og færni sem fjallað er um í verkefninu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svaraðu öllum spurningum eða áhyggjum þátttakenda sem eftir eru. • Tjáðu þakklæti fyrir virka þátttöku þeirra og skuldbindingu við sína eigin starfsþróun. • Hvetja þátttakendur til að skuldbinda sig til sjálfsumönnunar bæði í starfi og einkalífi.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dreifibréf með sjálfsumhugsun og stjórnun eigin starfsferils (Juggling Self-Care and Career) tilviksrannsókn • Flettitafla eða tússtafla • Tússpennar • Límmiðar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Þátttakendur eru hvattir til að þróa persónulegar aðgerðaáætlanir fyrir sjálfsumönnun, þar sem gerð er grein fyrir áþreifanlegum aðgerðum sem þeir ætla að grípa til til að bæta sjálfsumönnun sína, með innblæstri frá innsýn sem aflað er í gegnum tilviksrannsóknina og hlutverkaleikinn.</p>

CASE STUDY: JUGGLING SELF-CARE AND CAREER

Melissa is a young professional in a busy marketing firm. She is very dedicated to her job, and working hard to prove herself as she is at the start of her career. However, lately, she has been neglecting her self-care in her pursuit of success within her organisation. More specifically, she has been consistently working long hours, including evenings and weekends. She rarely takes breaks during the day, and she tends to have lunch at her desk. Due to her hectic schedule, Melissa consumes mainly fast food, snacks, and caffeine to keep herself going. Occasionally, she has nutritious meals when someone else prepares them for her.



As a result of working long hours, Melissa does not have time to exercise or socialise with friends as she used to. As a result, she has neglected her personal life. Although Melissa has always been a hardworking and ambitious individual, she recently finds herself experiencing high stress levels due to her demanding workload and her inability to manage it effectively. This has had a negative impact on her sleep, leaving her feeling tired and exhausted during the day. Needless to say, her productivity has dropped lately, adding to her worrisome situation.


Melissa is concerned about not feeling very well lately.

At the same time, she worries about her boss discovering that her performance has dropped, which could jeopardise her chances of getting a promotion.

Melissa is lost and unsure how to continue and achieve the success she is after.

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að þekkja merki um streitu og kulnun: Hugarflug um lausn
Áætluð tímalengd(mín):	75 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfs hjálparafærni: Sjálfsumönnunarrútína og venjur
Markmið umræðu:	<ul style="list-style-type: none">• Þessi lota miðar að því að þróa færni og aðferðir fyrir þátttakendur til að bera kennsl á merki um streitu og kulnun og hugleiða lausnir til að koma í veg fyrir að þeir upplifi það sem og stjórna því þegar þeir standa frammi fyrir því.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Sýndu skilning á einkennum streitu og kulnunar og áhrifum þess á einkalíf og atvinnulíf.• Þróaðu færni til að vinna í teyimum og veita lausnir.• Beita skapandi og nýstárlegri hugsun til að kanna og leysa tiltekin vandamál og áskoranir.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að útskýra hugtakið kulnun og áhrif þess á líðan og frammistöðu einstaklinga.<ul style="list-style-type: none">• Dreifðu dreifibréfum með lista yfir algeng merki um streitu og kulnun og aðgreindu þetta tvennt.• Leggðu áherslu á að það að þekkja þessi merki snemma er mikilvægt fyrir árangursríkar forvarnir.2. Hópmyndun og umræður (15 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa með 4-6 þátttakendum.<ul style="list-style-type: none">• Í hópum sínum ræða þátttakendur og bera kennsl á merki um kulnun út frá dreifibréfinu.• Hvettu þá til að deila persónulegri reynslu eða athugunum sem tengjast kulnun.3. Hugarflug um lausnir (20 mínútur): Eftir að hafa rætt merkin skaltu leiðbeina hópnum að hugleiða hagnýtar lausnir eða aðferðir til að takast á við hvert auðkennt merki um kulnun.<ul style="list-style-type: none">• Hvetja til skapandi og fjölbreyttra hugmynda.• Notaðu tússtöflu eða flettistöflu til að búa til lista yfir einkenni sem hafa verið borin kennsl á.4. Kynning á lausnunum sem ræddar eru (10 mínútur): Biddu hvern hóp að kynna lausnir sínar fyrir öllum hópnum.<ul style="list-style-type: none">• Ræddu hagkvæmni og skilvirkni hverrar lausnar.5. Hugleiðing (10 mínútur): Standa fyrir hópumræðum um mikilvægi sjálfsumönnunar og snemmtækrar íhlutunar til að stjórna streitu og kulnun.<ul style="list-style-type: none">• Hvettu þátttakendur til að deila persónulegum skuldbindingum um að innleiða sumar af þeim lausnum sem rætt var um.6. Lokun (5 mínútur): Taktu saman helstu atriði úr verkefninu.<ul style="list-style-type: none">• Minntu þátttakendur á að vera vakandi fyrir einkennum um kulnun og beita lausnunum sem ræddar eru.

<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penni eða blýantar • Tússtöflu eða flettistöflu og merki • Dreifibréf með algengum einkennum um streitu og kulnun
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að lokinni þessari lotu eru hópumræður þar sem þátttakendur geta deilt reynslu sinni og innsýn sem þeir hafa fengið frá verkefninu. Hvetja þá til að ræða áskoranirnar sem þeir stóðu frammi fyrir við innleiðingu aðferðanna og hvernig þeir sigruðu þær. Auðvelda hugleiðingu um hagkvæmni og skilvirkni hugtakanna sem fjallað er um.</p>
<p>Folleto:</p>	<div style="text-align: center;"> <h2>COMMON SIGNS OF BURN-OUT AND STRESS</h2> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #f4a460; padding: 10px; border-radius: 10px; width: 45%;"> <p>Physical Symptoms</p> <ul style="list-style-type: none"> • Headaches • Heart Palpitations • Stomach Aches/Intestinal issues • Shortness of breath • Muscle tension • Weakened immune system • Changes in appetite/sleep patterns • Fatigue • Body aches and pains </div> <div style="background-color: #66aaff; padding: 10px; border-radius: 10px; width: 45%;"> <p>Mental Symptoms</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anxiety • Depression • Lack of motivations • Irritability • Trouble concentrating • Difficulty learning • Forgetfulness • Crying Spells • Sense of failure or self-doubt </div> </div> 

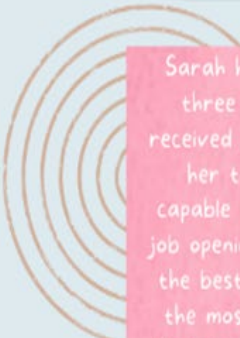
Sjálfshjálparafærni: Sjálfstraust og stjórnun væntinga

Inngangur

Nafn umræðu:	Byggja upp sjálfstraust og þol andspænis áskorunum og hindrunum - Tilviksrannsókn
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfshjálparafærni: Sjálfstraust og stjórnun væntinga
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að styðja ungt fólk við að þróa færni sína sem tengist því að byggja upp sjálfstraust og þol andspænis áskorunum og hindrunum í vinnunni.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Þekkja helstu áskoranir sem ungt fólk getur staðið frammi fyrir á starfsferli sínum og hvaða áhrif sjálfstraust getur haft á það.• Greindu tilviksrannsókn til að hjálpa þeim að ígrunda hvernig á að sigrast á áskorunum með því að efla sjálfstrú sína og seiglu.• Notaðu gagnrýna hugsun til að meta og ræða mikilvægi sjálfstrausts og þol þegar þú sigrast á hindrunum og áskorunum í vinnunni.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning og upphitun (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og rifjaðu upp mikilvægi sjálfstrausts og sjálfstrausts til að komast áfram í lífi og starfi.<ul style="list-style-type: none">• Haltu stutta upphitun til að virkja þátttakendur og hvetja þá til að ígrunda eigin trú og hvort þeir hafi tilhneigingu til að vera öruggir með sjálfa sig eða ekki.2. Tilviksgreining (20 mínútur): Dreifðu upplýsingum um hvernig skal bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt, til hvers þátttakanda.<ul style="list-style-type: none">• Hvetja þátttakendur til að lesa og greina tilviksrannsóknina hver fyrir sig, huga að áskorunum sem einstaklingarnir standa frammi fyrir og aðferðum sem þeir notuðu til að sigrast á þeim.• Gefðu þátttakendum límmiða til að skrifa niður lykilatriði, innsýn og spurningar sem tengjast dæmisögunni.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Hópumræður og ígrundun (15 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa með þremur til fimm manns og hvettu þá til að lesa dæmisöguna “Byggja upp sjálfstrú og þol andspænis áskorunum og hindrunum” (Build self-belief and resilience in the face of challenges and obstacles).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biðjið þá síðan að ræða eftirfarandi spurningar: • Hverjar eru helstu áskoranirnar sem Sarah (sögumaður í dæmisögunni) stendur frammi fyrir í dæmisögunni? • Á hvaða hátt hefur sjálfsskoðunin sem Sarah hefur áhrif á hvernig hún fer í gegnum þessar áskoranir? • Hver eru tækifærin til vaxtar fyrir Söru? • Biddu þátttakendur um að skrifa svör sín á flettistöflu, svo þeir geti kynnt þau aftur fyrir breiðari hópnum. <p>4. Samantekt og umsókn (10 mínútur): Leiddu allan hópinn saman aftur og gefðu öllum hópum tíma til að koma á framfæri svörum sínum við spurningunum og helstu atriðum sem komu út úr umræðum þeirra.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biðjið þátttakendur að deila innsýn sinni og lærdómi af því að stjórna sjálfstrausti á krefjandi tímum. • Ræddu hvernig þeir geta beitt aðferðunum sem þeir lögðu til við raunverulegar aðstæður og áskoranir í starfi. <p>5. Samantekt og aðgerðaáætlun (5 mínútur): Dragðu saman lykilhugtök og færni sem fjallað er um í verkefninu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kynntu lykilskilaboðin: Sjálfstraust og þol eða seigla gegna mikilvægu hlutverki þegar óvæntar áskoranir takast á við á vinnustaðnum. Ferð Söru í átt að því að endurheimta sjálfstraust sitt og tala fyrir sjálfri sér gæti verið dýrmæt lærdómsreynsla fyrir einstaklinga sem vilja auka sjálfstrú sína og þol í svipuðum aðstæðum. <p>6. Spurt og svarað (5 mínútur): Svараðu öllum spurningum eða áhyggjum þátttakenda sem eftir eru.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tjáðu þakklæti fyrir virka þátttöku þeirra og skuldbindingu við starfspróun sína.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dreifiblað með dæmisögunni • Flettistöflu pappír • Tússpennar • Límmiðar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Þátttakendur gætu verið beðnir um að búa til einstakar aðgerðaáætlanir og bera kennsl á ákveðin skref sem þeir geta tekið til að efla sjálfstrú sína og þol á krefjandi tímum.</p>

CASE STUDY: BUILD SELF-BELIEF AND RESILIENCE IN THE FACE OF CHALLENGES AND OBSTACLES



Sarah has been working really hard at her current company for three years. During her performance appraisal, Sarah always received positive feedback from her supervisors. This is in line with her team's perception as Sarah has a reputation of a highly capable and dedicated employee. Recently, there was a high-profile job opening within the company. Everybody thought that Sarah was the best for the role as her performance and qualifications were the most suitable. However, another colleague, named Mark, got the job. Mark's performance was never as good as Sarah's, but he is older than her and the supervisor thought his age would allow him to be easily heard by the team.

The Challenge: Despite being the top candidate for the position, Sarah was surprised and disappointed when she learned that the job was offered to someone else. She immediately started doubting herself and her abilities thinking: "I should not have applied. I obviously did not have what it takes to get promoted". Although colleagues encouraged her to do so, Sarah became very hesitant to raise the issue with her superiors, fearing that it might jeopardise her current role or strain her working relationships. She couldn't summon the self-belief to advocate for herself and fight for the job she rightfully deserved.



What are the challenges faced?
What are the opportunities for growth?

Ítarleg

Nafn umræðu:	Sjálfsstraust í pörum (Dyadísk) og markmiðasetning
Áætluð tímalengd(mín):	75 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfsbjálparafærni: Sjálfsstraust og stjórnun væntinga
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að hvetja þátttakendur til að forgangsraða einu mikilvægu markmiði í tengslum við starfsferil sinn og æfa árangursríka ákvarðanatöku í tveggja manna teymi eða styðjandi (dyadísku) umhverfi. Unnið í tveggja manna teyimum eða pörum. Þessi lota miðar að því að efla sjálfstrú þátttakenda, færni til að setja markmið og til ákvarðanatöku, sem eru nauðsynlegir fyrir persónulegan og faglegan þroska þeirra og árangur í starfi.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Ræddu og gerðu grein fyrir ferli um ákvarðanatöku til að ná markmiðum sínum, með hliðsjón af þáttum eins og kostum og göllum, áhættu og tiltækum úrræðum.• Þekkja hugsanlegar neikvæðar umræður um sjálfan sig og hvernig þær geta skipt þeim út fyrir jákvæðar umræður um sjálfan sig.• Viðurkenna hlutverk sjálfsstrausts við að ná persónulegum og faglegum árangri.• Gefðu uppbyggilega endurgjöf og tillögur til að hjálpa hvert öðru í sjálfsþróunarferð sinni.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Byrjaðu á því að útskýra tilgang verkefnisins, sem er að: kynna og ræða starfsmiðuð markmið, búa til árangursríkar áætlanir um ákvarðanatöku og tileinka sér jákvæða umræðu um sjálfan sig, til að ná þessum markmiðum.<ul style="list-style-type: none">• Leggðu áherslu á mikilvægi þess að trúa á sjálfan sig og að hafa gott sjálfsstrausts við að setja og ná markmiðum og gera árangursríkar áætlanir um ákvarðanatöku.2. Markmiðsskýring (10 mínútur): Leiðbeindu þátttakendum að gefa þátttakendum 10 mínútur til að hugsa um markmið sem þeir vilja ná á starfsferli sínum. Þeir geta valið hvaða markmið sem þeim dettur í hug en hvetja þátttakendur til að velja krefjandi markmið, eitthvað sem þeir hafa verið að fresta síðar eða hvaða markmið sem þeir virðast ekki finna hvatningu til að ná.<ul style="list-style-type: none">• Biddu þátttakendur um að vera eins nákvæmir og mögulegt er þegar þeir lýsa markmiði sínu og svara spurningunum:<ul style="list-style-type: none">• Hvað er það nákvæmlega sem þú vilt ná?• Hvers vegna er þetta markmið mikilvægt fyrir þig og hvernig skiptir það máli fyrir starfsþrá þína?• Eru einhverjar áskoranir sem þú sérð fyrir?

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Dyadískar umræður (20 mínútur): Biddu þátttakendur um að taka þátt tveir og tveri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benda þeim að skiptast á að kynna og skýra markmið sín fyrir félagá sínum. • Þátttakendur ættu að deila því hvað markmiðið felur í sér og hvers vegna það er mikilvægt fyrir þá. Hver þátttakandi ætti að veita endurgjöf, spyrja skýrandi spurninga og koma með tillögur til samstarfsaðila sinna. • Hvetja til virkrar hlustunar og styðjandi endurgjafar frá maka. <p>4. Árangursrík ákvarðanatökuáætlun (10 mínútur): Biddu hvert par að einbeita sér að ákveðinni ákvarðanatökuáætlun sem tengist markmiði þeirra. Það gæti verið ákvörðun um næstu skref sem þeir ætla að taka.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeindu þátttakendum að ræða ferli ákvarðanatöku sem þeir fylgja, með hliðsjón af þáttum eins og hugsanlegri áhættu og tiltækum úrræðum. • Hvetja þá til samstarfs og styðja hver annan við að semja árangursríka og raunhæfa ákvarðanatökuáætlun. <p>5. Jákvæð æfing um að tala vel um sjálfan sig (sjálfstal) (5 mínútur): Nú þegar markmiðin hafa verið rædd og markmiðasetning hefur verið ákveðin skaltu biðja þátttakendur að spá fyrir um neikvætt sjálfstal sem gæti komið í veg fyrir að þeir nái markmiði sínu. Biddu þá síðan að skipta þessu út fyrir jákvætt sjálfstal.</p> <p>6. Hópumræður (10 mínútur): Koma öllum hópnum saman og bjóða nokkrum pörum að deila innsýn sinni eða reynslu af para (dyadískum) umræðum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skipuleggðu stutta umræðu um gildi þess að setja sér markmið, árangursríka ákvarðanatöku og jákvætt sjálfstal til að ná persónulegum og faglegum árangri. <p>7. Ályktun (5 mínútur): Hvetja þátttakendur til að halda áfram að betrubæta markmið sín, nota árangursríkar ákvarðanatökuaðferðir og æfa jákvætt sjálfstal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minntu þá á að sjálfstraust og stuðningssamstarf getur haft veruleg áhrif á ferð þeirra í átt að árangri.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pappírs- eða spjöld • Penni eða blýantur • Flettitafla eða tússtafla • Límmiðar • Valfrjálst: Dreifibréf með jákvæðum sjálfstalsleiðbeiningum sem hægt er að nota sem innblástur þegar tekist er á við neikvæðar sjálfstalsyfirlýsingar.
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að lokinni þessari lotu eru hópumræður þar sem þátttakendur geta deilt reynslu sinni og innsýn sem þeir hafa fengið frá verkefninu. Hvetjið þá til að ræða áskoranirnar sem þeir stóðu frammi fyrir við að setja sér markmið eða koma með ákvarðanatökuáætlun sína og hvernig þeir sigruðu þau. Auðvelda hugleiðingu um hagkvæmni og skilvirkni hugtakanna sem fjallað er um.</p>

Sjálfs hjálparafærni: Að mynda tengsl fyrir þol

Inngangur

Nafn umræðu:	Styrkja þol með því að mynda tengsl
Áætluð tímalengd(mín):	60 - 90 mínútur
Pema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfs hjálparafærni: Að mynda tengsl fyrir þol
Markmið umræðu:	Þetta verkefni miðar að því að styðja ungt fullorðið fólk við að þróa færni sína sem tengist því að mynda tengsl fyrir þol með hugarflugi. Hér er þol sama og seigla.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Öðlast dýpri skilning á ýmsum aðferðum til að mynda þroskandi tengsl fyrir þol, bæði í einkalífi og atvinnulífi.• Notaðu gagnrýna hugsun til að meta og ræða árangursríkar aðferðir til að mynda tengingar fyrir þol í mismunandi samhengi.• Þróa aðgerðaáætlanir til að grípa til fyrirbyggjandi ráðstafana til að byggja upp tengsl og auka þol þeirra, bæði einstaklingsbundið og innan hóps eða stofnunar.
Lýsing á starfsemi:	<p>Eftirfarandi hugarflugsverkefni hvetur einstaklinga til að koma með skapandi hugmyndir með virkri þátttöku, miðlun og þátttöku innan hópsins. Það gerir einstaklingum kleift að kanna margs konar aðferðir til að byggja upp og viðhalda tengslum til að auka þol sína í persónulegu og atvinnulífi.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Útskýrðu mikilvægi þess að mynda og viðhalda tengingum fyrir þol.<ul style="list-style-type: none">• Upplýstu þátttakendur um að markmið verkefnisins er að búa til hugmyndir um hvernig eigi að byggja upp eða viðhalda tengslum fyrir seiglu.2. Einstaklingshugmyndagerð (10 mínútur): Gefðu hverjum þátttakanda límmiða og penna.<ul style="list-style-type: none">• Biðjið þátttakendur að vinna hver fyrir sig og skrifa niður hugmyndir, aðferðir eða aðgerðir sem geta hjálpað þeim að byggja upp eða viðhalda þroskandi tengslum til að auka seiglu.• Hvetja þátttakendur til að ígrunda fyrri reynslu og í margvíslegu samhengi.• Láttu einstaklinga vita að þeir hafi tíu mínútur til að klára þetta verkefni og að bestu hugmyndirnar muni vinna í lokin.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Miðlun hóphugmynda (15 - 25 mínútur): Komdu með alla þátttakendur saman.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biðjið þátttakendur að velja eina hugmynd, deila henni með hópnum og útskýra hana. • Skrifaðu hverja hugmynd á töfluna eða flettistöfluna. <p>4. Umræður (15 - 25 mínútur): Skipuleggðu hópumræður um þær hugmyndir sem settar eru fram.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefðu þátttakendum svigrúm til að spyrja skýrandi spurninga og veita hver öðrum endurgjöf. • Biðjið þátttakendur að velja fyrir sér hagkvæmni og hugsanlegum áhrifum þessara hugmynda. <p>5. Kosningar (5 - 10 mínútur): Biddu þátttakendur um að kjósa eina af uppáhalds hugmyndunum sínum með því að merkja við hana á töflunni. Segðu þeim að þeir geti ekki valið sína eigin hugmynd.</p> <p>6. Helstu hugmyndir (10 - 15 mínútur): Finndu 3-5 bestu hugmyndirnar, byggt á atkvæðum sem þær fengu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ræddu hvers vegna þessar hugmyndir voru taldar aðlaðandi og/eða framkvæmanlegar. <p>7. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman helstu atriði úr hugarfluginu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leggðu áherslu á mikilvægi þess að hrinda þessum aðferðum í framkvæmd.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tímamælir • Flettitafla eða tússtöflu • Tússpennar • Límmiðar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Þátttakendur gætu verið beðnir um að búa til einstakar aðgerðaáætlanir og tilgreina ákveðin skref sem þeir munu taka til að innleiða þessar aðferðir til að styrkja tengsl fyrir seiglu.</p>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að efla virka hlustunarhæfileika til að rækta þol og styrkja tengsl við aðra
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfsbjálparafærni: Að mynda tengsl fyrir þol
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að efla virka hlustunarhæfileika þátttakenda, efla þol og styrkja tengsl við aðra.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Auktu hlustunarfærni með því að æfa virka og skilningsríka hlustun, bæta getu til að skilja að fullu og eiga samskipti við aðra þegar þeir tala.• Ræktaðu þol með því að deila persónulegri reynslu og áskorunum og mynda sterkari tengsl.• Að skapa öruggt og styðjandi umhverfi fyrir opin og heiðarleg samskipti.• Hugleiddu gildi samúðarfullrar hlustunar til að byggja upp traust og skilning í samböndum, bæði persónulega og faglega.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að útskýra að bætt virk samskiptafærni getur aukið getu einstaklinga til að mynda og viðhalda tengslum fyrir seiglu eða þoli.<ul style="list-style-type: none">• Sýndu þátttakendum stutt myndband um virka hlustunarfærni svo þeir kynnist efni: https://www.youtube.com/watch?v=7wUCyjyXdg• Upplýstu þátttakendur um að markmið verkefnisins sé að nota virka hlustunarhæfileika sína.2. Hópavinna (15 mínútur): Gefðu hverjum þátttakanda límmiða og penna.<ul style="list-style-type: none">• Myndaðu þriggja manna hópa: einn verður ræðumaður; einn mun hlusta virkan og þriðji maðurinn mun fylgjast með. Láttu þátttakendur vita að þeir muni skipta um hlutverk í hverri umferð.• Biðjið ræðumanninn að velja efni til að ræða í þrjár til fimm mínútur. Ráðleggðu þeim að velja hvaða efni sem þeir vilja, svo sem eitthvað sem ögrar/hefur ögrað þeim í starfi eða lífi, persónulegum vexti eða sameiginlegu áhugamáli.• Sá sem er að æfa virka hlustun reynir að nota virka hlustun sem fjallað er um í YouTube myndbandinu. Hvettu þátttakendur til að forðast að trufla eða bjóða upp á lausnir, einbeittu sér eingöngu að því að skilja sjónarhorn ræðumannsins.• Áhorfandinn tekur minnispunkta án þess að tjá sig eða trufla.• Skiptu um hlutverk. Haltu áfram þar til allir í hópnum hafa æft öll þrjú hlutverkin.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Umræður (30 mínútur): Skipuleggðu hópumræður um þessa virku hlustun. Hópurinn mun ræða hvernig það var að vera hlustað á það án þess að dæma og hvernig það var að hlusta á aðra á virkan hátt. Deildu innsýn eða sameiginlegum þemum sem komu fram í samtalinu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fáðu alla í hópnum til að ræða hvort bætt virk hlustunarfærni geti gert einstaklingum kleift að byggja upp tengsl. Og ef já, útskýrðu hvernig. <p>4. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman helstu atriði úr verkefninu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvetja þátttakendur til að halda áfram að æfa skilningsríka og virka hlustun í daglegum samskiptum sínum, bæði persónulega og faglega. • Þessi æfing bætir ekki aðeins hlustunarfærni heldur styrkir einnig tengsl innan hópsins og stuðlar að þol með því að skapa öruggt rými fyrir opin og samúðarfull samskipti.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pappír eða spjöld • Penni eða blýantar • Tölva til að sýna myndbandið / eða þátttakendur geta notað snjallsíma sína.
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Eftir að hafa lokið þessari lotu skaltu hafa hópumræður þar sem þátttakendur geta deilt reynslu sinni og innsýn sem þeir fá frá verkefninu. Hvettu þá til að ræða áskoranirnar sem þeir stóðu frammi fyrir við að æfa virka hlustunarfærni og hvernig þeir sigruðu þær. Auðvelda hugleiðingu um stöðugan vöxt þegar þú þróar og stuðlar að virkri hlustunarfærni.</p>

Sjálfs hjálparafærni: Tilfinningagreind og tilfinningaleg stjórnun

Inngangur

Nafn umræðu:	Hlutverkaleikur og að bera kennsl á tilfinningar
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfs hjálparafærni: Tilfinningagreind og tilfinningaleg stjórnun
Markmið umræðu:	Með því að taka þátt í þessari starfsemi geturðu æft hæfileika þína um tilfinningagreind og byggt á getu til að skilja betur líkamstjáningu einstaklinga. Þú munt ná þessu með því að taka þátt í hlutverkaleikjum.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Auktu samskiptahæfileika þína með því að æfa og bera kennsl á munnleg og óorðin vísbendingar og merkingu þeirra með því að taka að þér mismunandi hlutverk og afkóða óorðnar vísbendingar.• Notaðu hæfileika til samkenndar með því að leika hlutverk og læra að skilja og túlka óorðin vísbendingar og tilfinningar.• Bættu athugunarfærni með því að fylgjast betur með óorðnum vísbendingum og svipbrigðum.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning og upphitun (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og rifjaðu upp mikilvægi tilfinningagreindar og tilfinningastjórnunar þegar þeir dafna og ná árangri í starfi.• Gerðu stuttan ísbrjótar leik verkefni til að virkja þátttakendur og hvetja þá til að deila stuttlega fyrstu "jákvæðu" og fyrstu "neikvæðu" tilfinningunni sem kemur upp í hugann.

Lýsing á starfsemi:

2. Útskýrðu verkefnið og úthlutaðu hlutverkum (25 mínútur): Hver hópur ætti að samanstanda af þremur til fjórum einstaklingum. Einn þeirra verður ræðumaðurinn sem er að segja frá og hinir eru áhorfendur sem einbeita sér að líkamstjáningu og frásögn sem ræðumaðurinn notar. Það eru sérstakar leiðbeiningar fyrir bæði hlutverkin, svo leiðbeindu þátttakendum að lesa þær hver fyrir sig vandlega og spyrja spurninga.

- Ræðumaðurinn þarf að velja eina ákveðna tilfinningu af listanum: reiði, streitu, sorg, ótta, hamingju, undrun, spennu eða gleði. Síðan deila þeir persónulegri reynslu (sem getur verið ímynduð) með áhorfendum þegar þeir upplifðu þessa tilfinningu mjög ákaflega. Ræðumaðurinn þarf að velja tilfinningu sem honum finnst þægilegt að sýna, auk þess að vera meðvitaður um að hann getur hætt hvenær sem er. Ræðumaðurinn ætti ekki að nefna beint tilfinningarnar sem hann valdi, þar sem áhorfendur þurfa að bera kennsl á tilfinningarnar út frá frásögn og líkamstjáningu ræðumannsins.
- Áhorfendur, fyrir utan að bera kennsl á tilfinninguna sem ræðumaðurinn upplifir, þurfa að bera kennsl á tilfinninguna með tilvísun í ákveðnar bendingar, líkamshreyfingar, raddblæ og orð sem ræðumaðurinn notar.
- Gefðu þátttakendum fyrirmæli um að gefa allt að fimm mínútum fyrir ræðumann til að segja og "flytja" sögu sína og fyrir áhorfendur að taka eftir því.
- Gefðu þátttakendum límmiða til að skrá niður lykilatriði í athugun sinni.

3. Hópumræður og ígrundun (15 mínútur): Hvettu þátttakendur til að deila innsýn sinni í hlutverkaleikjum og hugleiðingum með meðlimum hópsins. Biddu þau að ræða og deila sem hópur: hverjar voru tilfinningarnar og á hverju byggðu þau svar sitt (miðað við frásögnina, röddina og líkamstjáninguna)?

- Leiddu alla meðlimi hópsins saman og auðveldaðu hópumræður með því að spyrja leiðbeinandi spurninga eins og:
 - Eru einhverjar áskoranir þegar þarf að bera kennsl á tilfinningar annarra?
 - Breytist þetta þegar viðkomandi upplifir jákvæða eða neikvæða tilfinningu? Og ef já, á hvaða hátt?
 - Ræddu allar aðferðir sem við gætum sett upp þegar við reynum að bera kennsl á, skilja og stjórna tilfinningum annarra.

4. Samantekt og aðgerðaáætlun (5 mínútur): Dragðu saman lykilhugtök og færni sem fjallað er um í verkefninu.

5. Spurt og svarað (5 mínútur): Svvaraðu öllum spurningum eða áhyggjum þátttakenda sem eftir eru.

- Tjáðu þakklæti fyrir virka þátttöku þeirra og skuldbindingu við starfsþróun sína.
- Hvetja þátttakendur til að halda áfram að kanna og æfa tilfinningagreind sína í atvinnuferðum sínum.

Aðgengi að námsefni:

- Pappír dreift með leiðbeiningum um hvað ræðumaður og áheyrnarfulltrúar eiga að gera (fylgir ekki með).
- Límmiðar/blað
- Penna

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

Þátttakendur gætu verið beðnir um að búa til einstakar aðgerðaáætlanir og tilgreina ákveðin skref sem þeir munu taka til að auka auðkenningu tilfinninga annarra.

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að fást við átök á vinnustað: Tilviksrannsókn sem stuðlar að uppbyggilegri endurgjöf og vexti
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálfs hjálparafærni: Tilfinningagreind og tilfinningaleg stjórnun
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að þróa færni og aðferðir til að takast betur á við átök á vinnustað með því að vinna að dæmisögu. Fundurinn miðar að því að sýna færni tilfinningagreindar og mikilvægi þeirra þegar tekist er á við átök á vinnustað.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Sýndu skilning á færni sem varar tilfinningagreind sem fólkið í dæmisögunni sýnir.• Skilgreindu mikilvægt hlutverk tilfinningagreindar í átakastjórnun.• Þekkja tilfinningaleg viðbrögð og kanna aðferðir til tilfinningalegrar sjálfsstjórnunar.• Þróaðu hæfileikann til að bera kennsl á tjáðar tilfinningar.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og kynntu umræðuefnið tilfinningagreind og tilfinningastjórnun.<ul style="list-style-type: none">• Þekkja aðferðir til að stjórna samböndum við aðra á áhrifaríkan hátt, á sama tíma og hugað er að tilfinningagreind.• Útskýrðu fyrir þátttakendum að þeir verði kynnt tilviksrannsókn þar sem fjallað er um átök á vinnustað og að þeir verði hvattir til að íhuga hvernig færni sem varðar tilfinningagreindar, getur gert einstaklingum kleift að komast betur í gegnum svona aðstæður.2. Lestur tilviksrannsóknarinnar sem fylgir (10 mínútur): Leiðbeindu hverjum hópi að lesa meðfylgjandi dæmisögu fyrir sig.<ul style="list-style-type: none">• Dreifðu pappír og skriffærum ef einstaklingar vilja taka minnispunkta.3. Hópumræður (20 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa með 3-4 manns.<ul style="list-style-type: none">• Hafðu flettistöflu og dreifðu pennum svo þátttakendur geti komið upplýsingum á framfæri eins og þeir vilja.• Biðjið þátttakendur um að velta fyrir sér og bera saman viðbrögð, hegðun og meðhöndlun ágreiningsins frá yfirmanni og mannauðsteymi.<ul style="list-style-type: none">• Geta þeir greint lykilmærni í tilfinningagreind?• Hvernig hafa þessir hæfileikar haft áhrif á aðalpersónuna í tilviksrannsókninni, henni Mairi og sambandið sem hún endar með að byggja upp í því sambandi?• Hvetjið þá til að íhuga hvernig þeir gætu brugðist við atburðarásinni persónulega eða faglega.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Allur hópurinn kemur síðan saman í breiðari hópumræður (10 mínútur): Skipuleggðu stuttar umræður þar sem hver hópur kynni helstu hugmyndir sínar og hvað var rætt.</p> <p>5. Ígrundun og samantekt, hvers um sig (15 mínútur): Biddu þátttakendur um að taka nokkrar mínútur í einstaklingsbundna ígrundun.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvetja þá til að hugsa um aðferðir eða aðgerðir sem þeir geta gripið til svo að bregðast megi við á áhrifaríkan hátt, svipuðum krefjandi aðstæðum, hvort þeir eru upplifa eða fá neikvæðar tilfinningar. • Ef ekki hefur þegar verið nefnt, ætti að vera forgangsverkefni að leggja áherslu á ásetninginn um að hjálpa starfsmanninum að vaxa, frekar en að einbeita sér að því að kenna honum um. Endurgjöfin ætti að auka hvatningu starfsmanns og úrræði til breytinga. Þetta sýnir aftur á móti góða félagsfærni. • Varpaðu fram nokkrum gagnlegum spurningum sem yfirmaður og mannauðsfulltrúi hefðu getað notað eins og: <ul style="list-style-type: none"> • Hvaða tillögur hefur þú? • Hverjar eru helstu ályktanirnar sem þú ert að draga af þessari umræðu? • Gætirðu útlistað þær aðgerðir sem þú ætlar að grípa til, hvenær, og lýst því hvernig ég verð upplýstur um framfarir?
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pappír • Flettistöflu • Penni eða blýantar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að lokinni þessari lotu eru hópumræður þar sem þátttakendur geta deilt reynslu sinni og innsýn sem þeir hafa fengið frá verkefninu. Hvetja þá til að ræða þær áskoranir sem þeir stóðu frammi fyrir við að viðurkenna tilfinningar lykilaðila og leggja til aðferðir. Auðvelda hugleiðingu um hagkvæmni og skilvirkni hugtakanna sem fjallað er um.</p>

CASE STUDY: NAVIGATING WORKPLACE CONFLICT AND PROMOTING FEEDBACK AND GROWTH

Mairi is a hardworking and conscientious nurse. She recently secured a position through a Graduating Nursing Scheme. She is dedicated to performing at her best. Here are two feedback conversations that took place following a workplace conflict she had with a colleague.



Initial Feedback Session with Supervisor:

While Mairi was treating a hospital patient, she received a call and a text from a colleague both marked as 'urgent'. Mairi excused herself to return the call, but the colleague did not respond. When she returned to her patient, her colleague had left another missed call. This happened once more, leaving Mairi frustrated as her colleague knew she was with a patient. She, thus, left an angry voicemail message to them. This message was later reported as abusive by her colleague to their supervisor.

During her feedback session with her supervisor regarding the incident, Mairi felt that the supervisor had already formed a negative opinion, blaming her without listening to her perspective. The repeated interruptions during her patient care were not acknowledged, further adding to her frustration. Consequently, Mairi was referred to the human resources department for corrective action, which left her feeling unfairly treated.

Feedback Conversation with Human Resources:

Mairi's experience was entirely different when she had a feedback conversation with a human resources representative. The HR professional began by recognising the underlying emotions within Mairi and approached her gently. Instead of immediately asking Mairi to speak, she said, 'I can only imagine what you're feeling right now. You're here in my office, facing corrective action. If it were me, I might be feeling angry, frustrated, embarrassed... Are any of those emotions true for you?'. This approach made Mairi comfortable enough to open up and take responsibility for her actions. She expressed her regret for her behavior and her commitment to change.

The HR representative then guided Mairi in exploring how she reacted to her emotions during the incident, encouraging a genuine dialogue. This conversation led to a valuable insight: when Mairi experienced strong emotions, she tended to overreact. She recalled numerous times in the past that she had similar reactions. The HR emphasised that feeling such emotions is natural, but how one responds is crucial. Mairi agreed and began considering alternative ways to manage her emotions. The feedback from HR enabled her to learn how to pause between feeling an emotion and reacting, fostering personal growth. This approach was effective due to the establishment of a safe space, trust, and rapport, followed by addressing the need for change.

While Mairi takes full responsibility for her role in the situation and is committed to not repeating the same behavior, she believes that her coworker should also acknowledge their part in the incident. Additionally, she wishes her supervisor had listened to her perspective and acknowledged that this could have been frustrating for her to experience.



Sjálf: Persónulegur þroski og að taka jákvæðar ákvarðanir um starfsframa

Inngangur

Nafn umræðu:	Að kanna hvatningu og væntingar
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálf: Persónulegur þroski og að taka jákvæðar ákvarðanir um starfsframa
Markmið umræðu:	Þetta hópstarf miðar að því að auðvelda ígrundaða könnun á einstaklingsbundnum hvötum, væntingum og samtengingu þeirra við persónulegan þroska. Þátttakendur munu taka þátt í hópumræðum, ígrundunaræfingum og markmiðasetningu í samvinnu til að auka sjálfsvitund og stuðla að sameiginlegum skilningi á mikilvægi þess að samræma persónulegan þroska við einstaklingsbundnar væntingar.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að skilja að hvatir mínar og væntingar breytast eftir því sem líf mitt breytist.• Að vera meðvitaður um hvernig breytingar og vöxtur tengjast andlegri, félagslegri og líkamlegri heilsu/vellíðan minni og leggja sig fram um að stjórna heilsu minni og vellíðan í samræmi við það.• Að skilja hvernig ákvarðanir eru teknar.• Að skilja hvernig persónulegar skoðanir mínar og viðhorf hafa áhrif á ákvarðanir mínar.• Að vera meðvitaður um hvað gæti truflað að ná markmiðum mínum og þróa aðferðir til að yfirstíga þessar hindranir.• Að beita aðferðum til að leysa vandamál varðandi starfstengd málefni.• Að geta metið áhrif ákvarðana minna á sjálfan mig, á aðra, nánasta samfélag mitt og samfélagið í heild.
Lýsing á starfsemi:	Fyrirmæli: 1. Kynning og ísbrjótur (10 mínútur): Byrjaðu á ísbrjóta leik til að skapa þægilegt og opið andrúmsloft. Biddu hvern þátttakanda um að deila einhverju einu sem hvetur þá eða eina væntingu sem þeir hafa fyrir framtíðina. Gakktu úr skugga um að hvetja til stuttra útskýringa til að efla tilfinningu fyrir tengingu.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>2. Hópvænna (30 mínútur): Skiptið þátttakendum í litla hópa með 3-5 þátttakendum hver. Í þessum hópum skaltu stuðla að umræðum með eftirfarandi hvetjandi spurningum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvað hvetur þig áfram í persónulegu og faglegu lífi þínu? • Deildu einni mikilvægri von eða markmiði sem þú hefur fyrir framtíð þína. • Ræddu hvernig hvatir þínar og væntingar gætu verið samtengdar. <p>• Gefðu hverjum hópi blað af flettistöflu og tússpenna. Biðjið þá að ígrunda eftirfarandi hver fyrir sig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvernig stuðla hvatir þínar og væntingar að persónulegum þroska þínum? • Eru sérstök færni eða þekkingarsvið sem þú þarft að þróa til að ná markmiðum þínum? • Skrifaðu niður að minnsta kosti einn þátt í persónulegum þroska sem er í takt við væntingar þínar. <p>• Hvetjið þátttakendur til að deila hugleiðingum sínum innan lítilla hópa sinna. Hver hópur ætti að bera kennsl á sameiginleg þemu, áskoranir eða innsýn sem tengjast hvötum, væntingum og persónulegum þroska. Leiðbeinandinn hvetur þátttakendur til að skrá þetta á flettistöflu.</p> <p>• Sem hópur ræða þátttakendur og bera kennsl á sameiginleg markmið sem samræmast sameiginlegum hvötum og væntingum, með því að nota límmiða til að skrifa niður sérstakar aðgerðir eða skref sem geta stuðlað að þessum markmiðum. Þessar límmiðar verða settir á flettistöfluna undir viðeigandi þemum.</p> <p>3. Umræður (10 mínútur): Leiðbeinandinn býður hverjum litlum hópi að kynna samantekt á umræðum sínum, sameiginlegum þemum og samstarfsmarkmiðum, fyrir stærri hópnum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvetja þátttakendur til að tjá hvernig skilgreind markmið stuðla að bæði einstaklings- og sameiginlegum persónulegum þroska. <p>4. Ályktun (5 mínútur): Leiðbeinandinn lýkur verkefninu með stuttri íhugun og biður þátttakendur um að skrifa niður eitt sem þeir lærðu um sjálfa sig eða hópinn sinn á meðan á verkefninu stóð.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bjóddu nokkrum sjálfboðaliðum að deila hugleiðingum sínum með öllum hópnum.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússpennar, litaðir pennar • Límmiðar • Flettitafla eða töflu
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Hvetja þátttakendur til að meta reglulega hvata sína og væntingar til að auka stöðugt sjálfsvitund sína, sem mun leiðbeina þeim við að setja viðeigandi markmið og ná þannig vellíðan og tilfinningu fyrir jafnvægi í síbreytilegu persónulegu og faglegu lífi sínu.</p>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að læra hvernig á að taka jákvæðar ákvarðanir
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálf: Persónulegur þroski og að taka jákvæðar ákvarðanir um starfsframa
Markmið umræðu:	Þegar þú skipuleggur framtíðina og hugsanlegan persónulegan þroska er mikilvægt að skilja hvernig maður tekur mikilvægar og jákvæðar ákvarðanir um starfsframa. Markmið þessarar lotu er að auka skilning þátttakenda á ákvarðanatökuférlum og leggja áherslu á mikilvægi bæði einstaklingsbundinnar sjálfsígrundunar og samvinnu í gegnum umræðu.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að skilja að hvatir mínar og væntingar breytast eftir því sem líf mitt breytist.• Að vera meðvitaður um hvernig breytingar og vöxtur tengjast andlegri, félagslegri og líkamlegri heilsu/vellíðan minni og leggja sig fram um að stjórna heilsu minni og vellíðan í samræmi við það.• Að skilja hvernig ákvarðanir eru teknar.• Að skilja hvernig persónulegar skoðanir mínar og viðhorf hafa áhrif á ákvarðanir mínar.• Að vera meðvitaður um hvað gæti truflað að ná markmiðum mínum og þróa aðferðir til að yfirstíga þessar hindranir.• Að beita aðferðum til að leysa vandamál á starfstengd málefni.• Að geta metið áhrif ákvarðana minna á sjálfan mig, á aðra, samfélagið mitt og samfélagið í heild.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að gefa stutt yfirlit yfir námsárangurinn og tilgang verkefnisins og undirstrika mikilvægi bæði einstaklingsbundinnar sjálfsígrundunar og samvinnuumræðu.2. Umræður og hópavinna (30 mínútur): Byrjið á því að ræða og skilgreina hvað átt er við með ákvarðanatöku og skiptið þátttakendum í smærri hópa með 3-4 manns.<ul style="list-style-type: none">• Beindu hverjum hópi til að setja saman lista yfir ákvarðanir byggðar á ákveðnum tímakvarða:<ul style="list-style-type: none">• Hópur 1: Hvaða ákvarðanir tókstu í gær?• Hópur 2: Hvaða ákvarðanir tókstu í síðustu viku?• Hópur 3: Hvaða ákvarðanir tókstu í síðasta mánuði?• Hópur 4: Hvaða ákvarðanir tókstu á síðasta ári?

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stilltu tímamæli í 10 mínútur og gefðu hverjum hópi blað af flettistöflu svo þeir geti skrifað niður allar ákvarðanir sínar. Þegar tímamælirinn er liðinn biður leiðbeinandinn hvern hóp að deila svörum sínum með bekknum. • Sýndu ákvarðanatökufærið með því að nota dæmið um að „kaupa nýja fartölvu“. Auðveldaðu bekkjarumræður um skrefin sem taka þátt í því að ákveða hvaða fartölvu á að kaupa. Hvetja til sjónarmiða eins og að ráðfæra sig við vini, prófa fartölvu vinar og framkvæma rannsóknir á netinu. • Dreifðu vinnublaði (tengill hér að neðan) og leiðbeindu þátttakendum að klára það, þar sem greint er frá skrefunum sem þeir myndu taka til að ákveða fartölvukaup. Hvetja til íhugunar um áhrifaþætti eins og vini, fjárhag, fjölskyldu, farsímakerfi, sjónræna aðráttarafi og eindrægni. • Lengdu verkefnið með því að biðja þátttakendur um að nota vinnublaðið til að íhuga skrefin sem þeir myndu taka við að taka starfsákvörðun. Hvettu þá til að ræða hugsanlega áhrifaþætti innan tengslanets síns. <p>3. Ályktun (20 mínútur): Ljúktu verkefninu með því að ræða viðbrögð hvers hóps við allan hópinn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leggðu áherslu á og dragðu hliðstæður við lykilatriði eins og að leita ráða hjá öðrum, stunda rannsóknir og öðlast hagnýta reynslu. • Styrktu þá hugmynd að tíminn og fyrirhöfnin sem fjárfest er í að velja fartölvu ætti að spegla, ef ekki fara fram úr þeim þegar hugað er að ákvörðunum um starfsferil sinn.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússpennar, litaðir pennar og annað skapandi efni • Límmiðar • Flettitafla eða tússtöflu • Vinnublað fyrir lotuna
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Hvetja þátttakendur til að meta reglulega og bæta ákvarðanatökufæri sitt á meðan þeir sinna einföldum hversdagslegum verkefnum, sem mun leiða til betri ákvarðana og ná fyrirfram ákveðnum væntingum og markmiðum.</p>



Making Positive Career Decisions Worksheet



What steps would you take in making a decision?

What might influence your decision?

Sjálf: Að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd

Inngangur

Nafn umræðu:	Aðferðir til að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Uno mismo: desarrollar y mantener una imagen positiva de sí mismo
Markmið umræðu:	Þessi lota gerir þátttakendum kleift að ígrunda sjálfa sig og þróa árangursríkar aðferðir til að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd. Það hvetur þátttakendur til að vera meðvitaðir um þætti sem hafa áhrif á sjálfsmynd þeirra og aðferðir til að viðhalda jákvæðri sjálfsmynd.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vita hver ég er (hvað varðar styrkleika mína, færni, reynslu o.s.frv.)• Að tileinka sér hegðun sem endurspeglar jákvætt viðhorf til sjálfs mín.• Að skilja hvernig sjálfsmynd mín/meðvitund hefur áhrif á að ná persónulegum, félagslegum, menntunarlegum og starfslegum markmiðum mínum og ákvörðunum.

Lýsing á starfsemi:

- 1. Inngangur og ísbrjótur (10 mínútur):** Kynntu stuttlega efni jákvæðrar sjálfsmyndar og áhrif hennar á ýmsa þætti lífsins, þar á meðal persónulegan, félagslegan og faglegan vöxt.
 - Leiðbeindu þátttakendum að deila jákvæðri einkennum sem varða þá sjálfa. Þetta setur jákvæðan og ákveðinn tón fyrir lotuna.
- 2. Hugleiðing um styrkleika (30 mínútur):** Þátttakendur búa til lýsingu af styrkleikum sínum og jákvæðum eiginleikum með því að nota texta og myndir. Hvettu þá til að vera skapandi og fella inn myndir og orð þegar við á.
 - Þátttakendur kynna efni sitt fyrir öðrum í hópnum. Hver einstaklingur tekur nokkrar mínútur til að ganga um og meta styrkleika annarra.
 - Skipuleggðu umræður um ferlið við að bera kennsl á og sjá fyrir sér styrkleika. Ræddu áhrif þess að viðurkenna og fagna persónulegum styrkleikum.
- 3. Æfing í jákvæðri umræðu um sjálfan sig:** Þátttakendur horfa í lítinn spegil og segja eitthvað jákvætt um sjálfa sig og ræða síðan um kraft jákvæðs sjálfstals í mótun sjálfsmyndar.
 - Hver þátttakandi skrifar niður jákvæða sjálfsskoðun á miða. Þeir skiptast á miðum og búa til net jákvæðra lýsinga.
 - Myndaðu hring og láttu þátttakendur deila jákvæðum lýsingum sem þeir fengu fram. Ræddu hvernig ytri lýsingar geta stuðlað að jákvæðri sjálfsmynd.
- 4. Aðferðir fyrir jákvæða sjálfsmynd (15 mínútur):** Þátttakendur hugleiða og deila aðferðum til að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd (læra nýja færni, einbeita sér að styrkleikum þínum, læra af mistökum þínum o.s.frv.)
 - Skráðu hugmyndir á flettistöflu eða tússtöflu.
 - Ræddu árangur ýmissa aðferða og hvernig hægt er að samþætta þær í daglegu lífi.
 - Ræddu tengslin milli sjálfsskynjunar og markmiða. Hvetjið þátttakendur til að deila persónulegri reynslu af árangursríkum aðferðum.
- 5. Ályktun (5 mínútur):** Dragðu saman helstu atriði og leggðu áherslu á mikilvægi sjálfsskoðunar við að taka upplýstar ákvarðanir um fyrirhugaðan starfsferil.
 - Hvettu þátttakendur til að hugsa um eina jákvæða æfingu sem þeir munu vilja tileinka sér í daglegu lífi sínu.
 - Gefðu tíma fyrir spurningar.

Aðgengi að námsefni:

- Penni eða blýantur
- Pappír eða minnisbók
- Tússtafla og tússpennar
- Gömul tímarit og annað efni

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

- Að því loknu er dýrmætt að huga að mati og eftirfylgni til að skilja framfarir þátttakenda. Svo sem:
- Búðu til könnun eða eyðublað fyrir endurgjöf til að safna athugasemdum þátttakenda um árangur lotunnar.
 - Deildu öðru efni eins og greinum, myndböndum eða netnámskeiðum sem þátttakendur geta skoðað.
 - Bjóddu upp á tækifæri til að einstaklingar fylgi þessu eftir til dæmis ef þeir hafa fleiri spurningar um sjálfsmynd.

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að gefa og taka á móti endurgjöf
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálf: Að þróa og viðhalda jákvæðri sjálfsmynd
Markmið umræðu:	Í þessari lotu er þátttakendum gert kleift að skilja mikilvægi endurgjafar í starfsþróun, læra árangursríkar leiðir til að gefa og taka á móti endurgjöf og viðurkenna áhrif uppbyggilegrar endurgjafar á persónulegan og faglegan vöxt.
Námsárangur:	Að skilja mikilvægi endurgjafar og geta gefið og tekið á móti henni.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Kynntu efnið stuttlega og hafðu stuttan ísbrjótur leik.<ul style="list-style-type: none">• Tillaga að ísbrjótum - spyrðu þátttakendur nokkurra spurninga sem tengjast efni lotunnar þar sem þeir þurfa að fara um meðal annarra þátttakanda og leita eftir svörum þeirra:<ul style="list-style-type: none">• Fékk endurgjöf á verkefni.• Veitti samstarfsmanni jákvæða endurgjöf.• Beðið um endurgjöf á færni.• Deildu uppbyggilegri endurgjöf með liðsmanni.• Fékk endurgjöf sem hjálpaði þér að bæta þig.2. Að gefa endurgjöf - dæmi (30 mínútur): Þátttakendum er skipt í hópa. Hver hópur fær lista yfir dæmi (tengill hér að neðan) um lélega endurgjöf.<ul style="list-style-type: none">• Þeir ræða það saman og breyta því í uppbyggilega endurgjöf. Umræðuspurningar:<ul style="list-style-type: none">• Hefur þú einhvern tíma fengið svipuð viðbrögð frá yfirmönnum þínum eða samstarfsmönnum?• Horfðu á dæmin um eyðileggjandi endurgjöf - hvernig geturðu breytt þeim í uppbyggilega endurgjöf?• Hver voru bestu og verstu viðbrögðin sem þú hefur fengið?• Hvernig getur endurgjöf haft áhrif á starfsþróun manns?3. Hlutverkaleikur (10 mínútur): Hver hópur hugsar upp raunverulegar aðstæður þar sem þeir þurftu að gefa eða fá endurgjöf.<ul style="list-style-type: none">• Hóparnir veita fimm bestu leiðbeiningarnar um að gefa/taka á móti uppbyggilegri endurgjöf.• Þátttakendur taka þátt í hlutverkaleiknum og æfa sig í að gefa og taka á móti endurgjöf í pörum.4. Niðurstaða og lok (10 mínútur): Dragðu saman helstu atriði og leggðu áherslu á mikilvægi þess að gefa og fá uppbyggilega endurgjöf á vinnustaðnum.<ul style="list-style-type: none">• Biðjið nemendur að velta fyrir sér hvernig þeir geta beitt reglum um endurgjöf til að bæta stjórnun eigin starfsframa.• Gefðu þátttakendum tíma til að spyrja spurninga.

<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penni eða blýantur • Stórt blað • Pappír eða minnisbók • Tússtafla og tússpennar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að því loknu geta þátttakendur greint ákveðinn þátt í starfsferli sínum eða persónulegum þroska þar sem þeir myndu þakka endurgjöf. Þeir ættu að leita eftir endurgjöf frá samstarfsmanni, vini eða leiðbeinanda og velta fyrir sér reynslunni.</p>
<p>Folleto:</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="464 504 906 1310" style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">GIVING/RECEIVING <i>Feedback</i></p> <p>"Your work is full of errors. It's like you don't even care about the details. If you can't get the basics right, I don't know how you got hired."</p> <p>"You can't handle change. Every time there's a new project, you're lost. Maybe this job is too challenging for you."</p> <p>"Your presentation was terrible. You rushed through it, and your visuals were confusing. I can't believe you didn't prepare better."</p> <p>"You're constantly missing deadlines. I can't rely on you for anything. Maybe this job isn't right for you."</p> <p>"You're always dominating discussions. Nobody wants to hear your opinions all the time. Just stay quiet for once."</p> <p>"Your report is a disaster. I don't even know what point you're trying to make. Did you even read the guidelines?"</p> <p>"There have been instances where deadlines were a bit tight due to delays in your submissions. You might want to explore ways to manage your time more effectively."</p> </div> <div data-bbox="943 517 1417 1301" style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">GIVING/RECEIVING <i>Feedback</i></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; height: 250px; margin-top: 10px;"> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin-left: 5px;">CONSTRUCTIVE</p> <p style="font-size: 2em; margin-left: 5px;">+</p> </div> </div> </div>

Sjálf: Jafnvægi lífs-, náms- og starfsmarkmiða

Inngangur

Nafn umræðu:	Jafnvægi mikilvægra markmiða í lífinu
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálf: Jafnvægi lífs-, náms- og starfsmarkmiða
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa nemendum að ná jafnvægi í lífi sínu, námi og starfsmarkmiðum.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vera meðvitaður um hin ýmsu hlutverk sem ég kann að hafa í lífinu.• Að vera meðvitaður um umbunina og ábyrgðina sem tengist hverju af þessum hlutverkum.• Að skilja hvernig þessi mismunandi hlutverk krefjast mismikillar orku, þátttöku og hvatningar.• Að skilja hvernig hin ýmsu hlutverk í lífi- og starfi hafa áhrif á framtíð mína eða lífsstíl.• Að skilja hvernig ákvarðanir sem ég tek geta haft áhrif á aðra og að geta samið við aðra í tengslum við þessar ákvarðanir.• Að geta ákvarðað gildi vinnu, fjölskyldu og tómstunda fyrir sjálfan mig.• Að geta ákvarðað hvers konar vinnu, fjölskyldu og tómstundastarf gæti stuðlað að jafnvægi í lífi.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Byrjaðu á því að kynna efnið jafnvægi á lífi, námi og markmiðum um starfsframa. Útskýrðu fyrir nemendum hver hentug færni er og hvers vegna hún er mikilvæg.2. Einstaklingshugarkort (20 mínútur): Gefðu hverjum nemanda eyðublað fyrir hugarkort (mind mapping) og biðu hann um að fylla það út, með hliðsjón af eigin lífi og reynslu.3. Hópvavinna (20 mínútur): Þegar allir eru búnir með hugarkortin sín skaltu skipta öllum þátttakendum í 3 hópa og útvega hverjum hópi töflu eða flettitöflu og merki.<ul style="list-style-type: none">• Gefðu hverjum hópi efni úr hugarkortinu:<ul style="list-style-type: none">• Markmið lífsins• Námsmarkmið• Markmið vinnu• Með því að ræða og greina einstakar upplýsingar á hugarkortum, fá hvern hóp til að teikna nýtt hugarkort í tengslum við viðfangsefni sitt á töflunni.• Þegar allar viðeigandi upplýsingar eru komnar inn á hugarkortið skaltu hugleiða mögulegar úrbætur sem hægt væri að gera í tengslum við viðfangsefni þeirra til að bæta heildarjafnvægi markmiðanna þriggja.• Hver hópur velur einn einstakling til að kynna hugarkortið um viðfangsefni sitt og fá þá til að útskýra merkinguna á bak við hvert atriði sem hefur áhrif á viðkomandi markmið og tillögur að úrbótum.4. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman lyklatríði lotunnar og minntu nemendur á mikilvægi þess að ná jafnvægi í lífi sínu, námi og starfsmarkmiðum.

<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar • Dreifiblöð með hugarkorti
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeina þátttakendum að búa til aðgerðaáætlanir til að tryggja að þeir hafi sett sér skýr markmið og bent á hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska. • Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í. <p>Þjóða upp á viðbótarúræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.</p>
<p>Folleto:</p>	

Ítarleg

Nafn umræðu:	Hvernig á að stjórna streitu á meðan þú stendur frammi fyrir áskorunum í jafnvægi milli vinnu og einkalífs
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Uno mismo: Equilibrar la vida, el aprendizaje y los objetivos profesionales
Markmið umræðu:	Á meðan þú vinnur og lærir samtímis getur jafnvægi á milli vinnu og daglegs lífs verið ógnvekjandi. Þetta leiðir oft til aukins streitustigs. Hins vegar, ef þú lærir að fást við árangursríka streitustjórnunartækni, geturðu náð heilbrigðara jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Við könnum hagnýtar aðferðir til að hjálpa til við að stjórna streitu.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vera meðvitaður um hin ýmsu hlutverk sem ég kann að hafa í lífinu.• Að vera meðvitaður um umbunina og ábyrgðina sem tengist hverju hlutverki mínu.• Að skilja hvernig ákvarðanir mínar geta haft áhrif á aðra og að geta samið við aðra í tengslum við þessar ákvarðanir.• Að geta metið orsök streitu og komið með lausnir til að lágmarka og takmarka streitu í framtíðinni.

Lýsing á starfsemi:

- 1. Inngangur (5 mínútur):** Byrjaðu á því að kynna efnið hvernig á að stjórna streitu á meðan þú stendur frammi fyrir áskorunum í jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Útskýrðu fyrir nemendum hver færni er hentugust og hvers vegna hún er mikilvæg.
- 2. Hugleiðingar hver um sig (10 mínútur):** Biddu hvern einstakling að hugsa til baka til nýlegra aðstæðna, þegar þeir stóðu frammi fyrir streitu.
 - Streitan gæti hafa stafað af einni af eftirfarandi ástæðum - ójafnvægi:
 - a. Nám – Vinna
 - b. Vinna – Tómsundur
 - c. Tómsundur – Fjölskylda
 - d. Nám – Tómsundur og svo framvegis
 - Biðjið nemendur að skrifa niður stutta lýsingu á málinu og nefna 3 helstu orsakir streitunnar.
- 3. Hópvanna (20 mínútur):** Skiptu þátttakendum í pör eða mest þriggja manna hópa og fáðu þá til að deila sögum sínum.
 - Fá þessa aðila að bjóða upp á lausnir á því hvernig best sé að stjórna ástandinu og
 - hvernig eigi að leysa vandamálið og
 - mögulegar úrbætur á því hvernig eigi að takast á við sama mál í framtíðinni til að koma í veg fyrir að streitan endurtaki sig.
 - Þegar hóparnir hafa lokið við að ræða reynslu sína og mögulegar lausnir skaltu dreifa aukaefni, til þeirra, með aðferðum til að stjórna streitu.
 - Fáðu hópana að fara yfir lausnirnar sem boðið var upp á áður og fara yfir hvort hægt sé að gera frekari úrbætur til að stjórna streitu í framtíðinni.
- 4. Hóphugleiðing (10 mínútur):** Fáðu fram hugleiðingar frá hópnum til að sjá hvort einhver hafi notað þessar aðferðir sem fylgja dreifibréfinu í einhverri annarri reynslu í lífi sínu.
- 5. Samantekt og niðurstaða (5 mínútur):** Dragðu saman lykilatriði verkefnisins og minntu nemendur á mikilvægi þess að ná jafnvægi í lífi sínu, námi og starfsmarkmiðum.

Aðgengi að námsefni:

- Tússtafla eða flettitafla
- Tússpenni
- Dreifiblöð með spurningum til að skoða

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

Að lotunni lokinni er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:

- Leiðbeina þátttakendum að búa við að gera aðgerðaáætlanir til að tryggja að þeir hafi sett sér skýr markmið og bent á hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska.
- Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í.

Bjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.

Strategies to manage Stress when juggling between Studying and Work?

Seek Support

It is not necessary for you to manage everything on your own. Taking help and support makes it flexible while encouraging open dialogues.

Prioritise Self-Care

When it comes to managing stress, self-care is paramount. Exercise, meditation, or engaging in hobbies are a major part of prioritising self-care. Ensure to prioritise sleep, have a nutritious diet, and stay hydrated.

Learn To Say No

It's important to learn how to say no to avoid being overwhelmed and burned out. Evaluate your workload and commitments realistically and decline requests beyond your capabilities. Remember, saying no isn't selfish, it's a way to take care of yourself and preserve your well-being.

Set Clear Boundaries

Setting clear boundaries will help you create dedicated periods for family, socialising, and pursuing personal interests, reducing stress, and enhancing your overall well-being.

Establish Open Communication

Communication is an important element in working remotely. To manage stress and prevent conflicts, ensure to express your needs and concerns to your supervisors.

Practice Effective Time Management

Implement time management strategies and prioritise your work and study accordingly. To help manage stress, try engaging support from family and friends.



Sjálf: Aðlagast mismunandi samhengi og æfa félagslega greind

Inngangur

Nafn umræðu:	Aðlögun að mismunandi samhengi og iðkun félagsgreindar
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálf: Aðlagast mismunandi samhengi og æfa félagslega greind
Markmið umræðu:	Lotan miðar að því að hjálpa ungu fullorðnu fólki að skilja mikilvægi þess að aðlagast mismunandi aðstæðum og iðka félagslega greind í einkalífi sínu og starfi. Lotan miðar að því að ná þessu markmiði með því að taka til ýmsar athafnir eins og hugarflug, dæmisögur og hópumræður til að virkja nemendur og hvetja þá til að hugsa gagnrýnt um þær áskoranir og færni sem þarf til að laga sig að mismunandi samhengi. Í lok lotunnar ættu nemendur að hafa betri skilning á mikilvægi félagsgreindar og hagnýtum leiðum sem þeir geta beitt henni við ýmsar aðstæður.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að viðurkenna hvernig samhengi og væntingar annarra geta haft áhrif á hegðun mína.• Að viðurkenna hvernig tímar breytinga krefjast þess oft að ég aðlagast eða þróa hegðun mína.• Að nota tilfinningalega og félagslega greind til að styðja við þátttöku mína í margvíslegu samhengi.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Byrjaðu á því að kynna efnið aðlögun að mismunandi aðstæðum og að æfa félagsgreind. Útskýrðu fyrir nemendum hver þessi færni er og hvers vegna hún er mikilvæg.2. Hugarflugsvirkni (10 mínútur): Skiptu nemendum í litla hópa 3-4. Gefðu hverjum hópi tússtöflu eða flettistöflu og tússpenna.<ul style="list-style-type: none">• Biddu þá um að hugleiða fjölda mismunandi aðstæðna og mögulegt er þar sem þeir þyrftu að aðlaga hegðun sína, samskiptastíl og nálgun. Til dæmis gætu þeir skráð vinnustaði, félagslegar aðstæður, fjölskyldusamkomur eða menningarviðburði.• Eftir 10 mínútur biðjið þið hvern hóp að deila listanum sínum með bekknum.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Umræður (10 mínútur): Auðveldaðu umræður um samhengið sem nemendur hafa skráð. Spyrðu spurninga eins og:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvaða áskoranir gætir þú staðið frammi fyrir þegar þú aðlagast þessu samhengi? • Hvaða færni gætir þú þurft að þróa til að ná árangri í þessum aðstæðum? <p>4. Tilviksrannsókn (20 mínútur): Gefðu hverjum nemanda dreifibréf með dæmisögu sem lýsir atburðarás þar sem einhver þarf að laga hegðun sína að öðru samhengi. Til dæmis gæti tilviksrannsóknin verið um einstakling sem er nýbyrjaður í nýju starfi og þarf að laga sig að nýrri vinnustaðamenningu. Biðjið nemendur að lesa dæmisöguna og svara eftirfarandi spurningum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvaða áskoranir stendur manneskjan í dæmisögunni frammi fyrir? • Hvaða færni þarf viðkomandi að þróa til að ná árangri í þessum aðstæðum? • Hvernig getur viðkomandi beitt færni félagsgreindar við þessar aðstæður? <p>5. Hópumræður (15 mínútur): Biðjið nemendur að deila svörum sínum við spurningum úr dæmisöguverkefninu með hópnum sínum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eftir að hver hópur hefur fengið tækifæri til að deila, leggið þá til umræðu í bekknum um hin ýmsu svör. <p>6. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman lykilatriði verkefnisins og minntu nemendur á mikilvægi þess að laga sig að mismunandi samhengi og æfa félagslega greind í einkalífi og starfi.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla • Tússpennar • Dreifiblöð • Penna
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Hægt er að biðja nemendur um að ígrunda persónuleg gildi sín, styrkleika og veikleika og bera kennsl á möguleika fyrir persónulegan og faglegan vöxt. Þeir geta skrifað niður stuttar hugleiðingar eða haft hópumræður þar sem þeir deila innsýn sinni og aðgerðaáætlunum um persónulegan og faglegan þroska.</p>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Lífskortið mitt
Áætluð tímalengd(mín):	60-90 mins
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjálf: Aðlagast mismunandi samhengi og æfa félagslega greind
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að styrkja nemendur til að taka stjórn á lífi sínu og starfsframa, skapa fullnægjandi upplifun í takt við gildi þeirra og ástríður og ná persónulegum og faglegum vexti.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Vertu meðvituð um hvernig breytingar tengdar vinnu geta haft áhrif á lífið og geta krafist breytinga í lífinu.• Taktu virk skref til að stjórna breytingum á öllum sviðum lífsins.• Taktu frumkvæði að því að móta breytingar í lífi, samböndum og starfi.• Þekkja eiginleika og færni sem þarf til að laga sig að mismunandi samhengi, þar á meðal sveigjanleika, víðsýni, menningarnæmni, skilvirk samskipti og sjálfsvitund.• Þróaðu markmiðasetningarhæfileika með því að setja persónuleg og fagleg markmið út frá því sem þeir hafa lært í verkefninu.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Leiðbeinandinn byrjar á því að ræða mikilvægi sjálfsvitundar og getu til að laga sig að mismunandi samhengi og breytingum í lífinu.2. Hugarflugsverkefni (20 mínútur): Leiðbeinandinn biður hvern þátttakanda um að taka stórt blað og teikna tímalínu af lífi sínu frá fæðingu til dagsins í dag.<ul style="list-style-type: none">• Næst ætti leiðbeinandinn að biðja hvern þátttakanda um að bæta lykilatburðum og tímamótum við tímalínuna sína, svo sem að byrja í skóla, flytja til nýrrar borgar eða fá vinnu.• Leiðbeinandinn ætti að hvetja þátttakendur til að ígrunda hvernig hver þessara atburða hefur haft áhrif á þá og lífsmarkmið þeirra. Biddu þá um að skrifa niður hugleiðingar sínar á límmiða og setja þær á samsvarandi atburð á tímalínunni sinni.• Leiðbeinandinn biður síðan þátttakendur um að bera kennsl á hvaða svið það eru sem hægt er að þroskast persónulega og faglega og skrifa þau niður á límmiða; og að setja þessa miða á framtíðartímalínu sína og gefa til kynna hvenær þeir vonast til að ná þessum markmiðum.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Hópumræður (15 mínútur): Þegar tímalínunum er lokið biður leiðbeinandinn þátttakendur um að deila hugleiðingum sínum með hópnum og hvetja þá til að ræða hvernig þeir hafa aðlagast mismunandi samhengi og breytingum í lífi sínu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeinandinn hvetur þátttakendur til að ræða markmið sín og hvernig þeir ætla að ná þeim og biðja þá um að íhuga þá færni sem þeir þurfa að þróa til að laga sig að mismunandi samhengi og stjórna breytingum í lífi sínu. <p>4. Ályktun (5 mínútur): Leiðbeinandinn lýkur lotunni með því að draga saman mikilvægi sjálfsvitundar, aðlögunarhæfni og hæfileika til markaðssetningar um persónulegan og faglegan vöxt og hvetja þá til að halda áfram að ígrunda markmið sín og taka fyrirbyggjandi skref til að ná þeim.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stór blöð • Merki eða litblýantar • Límmiðar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með ýmiss konar mati, svo sem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eyðublöð fyrir hugleiðingar að lokinni lotunni: Biddu nemendur að skrifa hugleiðingu um það sem þeir lærðu í lotunni og hvernig þeir ætla að beita færni og þekkingu sem þeir öðlast í einkalífi sínu og starfi. • Hópkynningar: Biddu nemendur um að kynna áætlun sína um aðlögun að nýju samhengi og sigrast á áskorunum sem þeir munu rekast á. Leiðbeinandinn getur síðan metið kynningar sínar út frá sköpunargáfu sinni, hagkvæmni og hagkvæmni áætlunarinnar. • Eyðublöð fyrir endurgjöf: Dreifðu eyðublöðum fyrir endurgjöf til nemenda og biddu þá um að veita endurgjöf um lotuna. Þetta getur hjálpað til við að bæta starfsemina og hjálpa nemendum að ígrunda eigin námsreynslu. • Umræður um eftirfylgni: Skipuleggðu frekari umræður með nemendum til að ræða framfarir þeirra í að beita færni og þekkingu sem fæst með þátttöku í þessari lotu. Þetta getur hjálpað til við að styrkja nám og veita tækifæri til að takast á við allar áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í.

Styrkleikar: Sjálfsvitund um færni, styrkleika og árangur

Inngangur

Nafn umræðu:	Að viðurkenna eigin afrek
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Sjálfsvitund um færni, styrkleika og árangur
Markmið umræðu:	Þessi lota eða hópverkefni er hannað til að hjálpa þátttakendum að viðurkenna og skrá árangur sinn og efla dýpri skilning á færni þeirra og styrkleikum fyrir árangursríka starfsstjórnun. Þátttakendur eru hvattir til að velta fyrir sér hverju þeir hafa komið til leiðar, bæði stórt og smátt, efla dýpri skilning á færni sinni, styrkleikum og sérhverju framlagi sem þeir koma með að borðinu.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að velta fyrir mér færni minni, styrkleikum og reynslu og íhuga hvernig þau hafa samskipti.• Að viðurkenna og skrá hverju jákvæðu sem ég hef komið til leiðar.• Að leita eftir endurgjöf og nýta sér innsýn annarra.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning (10 mínútur): Leiðbeinandinn byrjar lotuna á því að biðja hvern þátttakanda um að deila árangri sem hann hefur náð nýlega, sama hversu lítill hann er.2. Hugarflug (10 mínútur): Leiðbeinandinn biður þátttakendur um að hugleiða mismunandi flokka afreka, eins og þeir skilja það, svo sem fagleg afrek, persónulegan þroska eða samfélagsþátttöku og skrifa niður þessa flokka á flettistöflu.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Sjálfsígrundun og umræður (20 mínútur): Leiðbeinandinn gefur hverjum þátttakanda blað og biður þá um að skrá árangur sinn í hverjum skilgreindum flokki og hvetja þátttakendur til að vera nokkuð nákvæmir um þá færni sem þeir hafa nýtt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Eftir að 10 mínútur eru liðnar býður leiðbeinandinn hverjum þátttakanda að deila einum af afrekum sínum með hópnum og hvetur þá til að leggja áherslu á þá færni sem þeir telja að hafi stuðlað að árangri þeirra. Þegar hver þátttakandi hefur deilt reynslu sinni biður leiðbeinandinn þátttakendur um að deila færni sem sýnd var í afrekum þeirra og skráir þá á flettistöfluna. Með því að nota eftirfarandi, hvetjandi, spurningar leiðir leiðbeinandinn hópinn í umræðum um sameiginlega þætti og þróun sem sést í greindri færni: <ul style="list-style-type: none"> Hvaða færni skipti sköpum í þeim árangri sem þú hefur náð? Hvernig nýttir þú styrkleika þína í erfiðum aðstæðum? Hvaða færni er oftast deilt á milli hópsins og hvernig geta aðrir þróað þessa færni? <p>4. Ályktun (5 mínútur): Leiðbeinandinn lýkur þessari lotu með því að hvetja þátttakendur til að setja sér skammtíma- og langtíamarkmið varðandi starf þeirra, um árangur þeirra og færni.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tússpenni, litaðir pennar Límmiðar Flettitafla eða tússtöflu
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Hægt er að fylgja þessari lotu eftir með því að nota eftirfarandi spurningar sem varða ígrundun:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvaða sérstaka færni uppgötvaði ég í lotuinni sem ég hafði ekki vitað af áður? Hvernig get ég nýtt mér þessa færni í núverandi eða framtíðar starfi mínu? Á hvaða hátt get ég samþætt jákvæð viðbrögð og innsýn sem ég fæ frá jafnöldrum mínum í þessari starfsemi í áframhaldandi starfsstjórnun minni? <p>Að auki geta leiðbeinendur bent þátttakendum greinina hér bakvið hlekkinn, til að kenna þeim hvernig á að viðurkenna og bera kennsl á eigin árangur í sem varðar stjórnun eigin starfsferils: https://alis.alberta.ca/look-for-work/how-to-identify-your-accomplishments/</p>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að uppgötva mig
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Sjálfsvitund um færni, styrkleika og árangur
Markmið umræðu:	Þessi gagnvirka lota um stjórnun eigin starfsferils miðar að því að auka sjálfsvitund þátttakenda með því að sameina hópæfingar, einstaklingsbundin hæfnispróf og Umræður. Lotan miðar að því að efla sjálfsuppgötvun, hvetja til náms í samstarfi og að styrkja þátttakendur til að taka upplýstar starfsákvörðanir í takt við eiginleika þeirra.
Námsárangur:	Að velta fyrir mér færni minni, styrkleikum og reynslu og íhuga hvernig þetta vinnur saman. <ul style="list-style-type: none">• Að leita eftir endurgjöf og nýta sér innsýn annarra.• Að nota á gagnrýninn hátt áhugaskrár, sálfræðimælingar og önnur verkfæri sem styðja við að öðlast persónulega innsýn.• Að skilja hvernig færni mín, styrkleikar og reynsla getur stuðlað að hópum og samfélaginu í heild.
Lýsing á starfsemi:	Fyrirmæli: <ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Leiðbeinandinn byrjar verkefnið á því að biðja hvern þátttakanda um að deila hvaða af eftirfarandi orðum þeim finnst lýsa þeim best:<ul style="list-style-type: none">• Raunsær• Rannsakandi• Listrænn• Félagslegur• Framtakssamur• Hefðbundinn• Þegar allir þátttakendur hafa valið sér flokk biður leiðbeinandinn hvern þátttakanda um að segja frá því hvers vegna þeir völdu þennan tiltekna flokk.• Eftir að allir þátttakendur hafa sagt frá því hvers vegna þeir völdu þennan sérstaka flokk, útskýrir leiðbeinandinn hvernig starfshæfnispróf virka og hvernig hægt er að nota þau til að bera kennsl á færni, styrkleika og áhugamál einstaklings til að sjá hvar hann myndi standa sig vel á starfsferlinum.2. Spurningakeppni í þörum (10 mínútur): Leiðbeinandinn skiptir þátttakendum í tveggja manna teymi og biður hvern þátttakanda að ljúka starfshæfnisprófinu sem hlekkur er á hér að neðan. Gakktu úr skugga um að hver þátttakandi hafi aðgang að tölvu eða snjalltæki.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Hópavinna (25 mínútur): Þegar allir þátttakendur hafa lokið því að svara spurningunum skiptir leiðbeinandinn þátttakendum í litla hópa. Leiðbeinandinn leiðbeinir hverjum hópi að deila niðurstöðum prófa sinna og tekur þátt í umræðum um líkindi, mun og hvers kyns óvæntar uppákomur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvettu þátttakendur til að ræða hvernig greind færni, styrkleikar og árangur þeirra samræmast núverandi eða æskilegum starfsferlum þeirra. • Leiðbeinandinn útvegar hverjum hópi flettistöflur og tússpenna og biður þátttakendur um að búa til hugarkort yfir sameiginlega færni sína og styrkleika og hvernig þetta vinnur saman. • Þegar allir hóparnir hafa lokið við hugarkort sín býður leiðbeinandinn einum úr hverjum hópi að deila sameiginlegri færni hópsins og biður hvern hóp að útskýra hvernig hægt sé að nýta þessa færni til að efla eigin starfsþróun. <p>4. Ályktun (10 mínútur): Til að ljúka lotunni biður leiðbeinandinn þátttakendur um að deila því hvort þeim hafi fundist starfshæfnisprófið vera rétt og útskýra hugsanir sínar.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prjónamerki, litaðir pennar • Límmiðar • Flettitafla eða töflu • Tæki með internetaðgangi
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Hægt er að fylgja þessari lotu eftir með því að nota eftirfarandi spurningar til ígrundunar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvaða áhrif hafði það á skoðun þína á eigin færni að flokka sjálfan þig eins og gert var í byrjun lotunnar? • Hvaða innsýn fékkst þú með því að ræða niðurstöður starfshæfnisprófa við hópinn þinn? • Þegar þú bjóst til hugarkortið, hvernig sástu fyrir þér tengsl á milli færni og styrkleika? <div data-bbox="475 1218 692 1435" style="text-align: center;">  </div> <p>Hæfnisprófið má finna með því að skanna hér eða nota þennan hlekk: https://www.truity.com/test/career-personality-profiler-test</p>

Styrkleikar: Að taka upplýsta ákvörðun um starfsval byggt á fyrra námi mínu og reynslu

Inngangur

Nafn umræðu:	Upplýst starfsval: Að læra af fyrri reynslu
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Að taka upplýsta ákvörðun um starfsval byggt á fyrra námi mínu og reynslu
Markmið umræðu:	Lotan miðar að því að leiðbeina þátttakendum í gegnum sjálfsígrundun og meðvitund um jákvæða og neikvæða reynslu. Hér á að styrkja þátttakendur svo þeir geti tekið betri ákvarðanir um val á starfsferli, byggðar á fyrri reynslu.
Námsárangur:	Dýpri skilningur á þeim þáttum sem hafa áhrif á starfsval og að vita um ýmsar leiðir í gegnum nám og hvernig þær eru ólíkar.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">Inngangur (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og kynntu umræðuefnið, sem er að taka ákvarðanir um starfsferil byggðar á fyrri reynslu.<ul style="list-style-type: none">Segðu frá því að lotan muni snúast um að velta fyrir sér fyrri reynslu og gera vinnublað um starfsákvörðun sem mun hjálpa þátttakendum í gegnum ákvarðanatökuferlið.Leggðu áherslu á mikilvægi sjálfsskoðunar og gildi þess að skiptast á reynslu við aðra.Leiddu hugann að fyrri reynslu þinni (10 mínútur): Spyrðu þá hvað gæti haft áhrif á starfsval þeirra (svo sem hugsanir í æsku, menningu, kyn, lífshlutverk, persónuleikagerð, færni og hæfileika, félagslegar og efnahagslegar aðstæður og fyrri reynsla)<ul style="list-style-type: none">Hvettu þátttakendur til að skrifa á blað eina jákvæða og eina neikvæða fyrri reynslu sem hafði áhrif á starfsval þeirra.Gefðu hverjum og einum umhugsunartíma.Deilið og ræðið um reynslu (15 mínútur): Myndið litla hópa með 3 til 4 þátttakendum og segðu þeim að skiptast á og deila fyrri jákvæðri og neikvæðri reynslu sinni með öðrum þátttakendum sínum.<ul style="list-style-type: none">Eftir að hver þátttakandi hefur deilt, gefðu þér tíma fyrir hópumræður og endurgjöf og athugaðu hvort þátttakendur hafi svipaða reynslu.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Vinnublað fyrir starfsákvörðun (15 mínútur): Afhentu hverjum þátttakanda vinnublaðið fyrir starfsákvörðun sem inniheldur spurningar eins og:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hef ég áður tekið að mér svipað starf? • Hefur mér liðið vel í þessu starfi? • Hef ég fundið fyrir löngun til að læra meira um það sem ég var að gera? <p>• Biddu þátttakendur um að skrifa nafn á þremur þeirra starfa sem þeir hafa sett á vinnublað.</p> <p>• Ef starfið er í takt við svar við spurningunni skaltu leiðbeina þeim að merkja við x í samsvarandi reit.</p> <p>5. Farðu yfir og ræddu starfsákvörðun okkar (10 mín): Hvettu þátttakendur til að deila hugmyndum sínu og hvaða starf reyndist heppilegast.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gera samanburð til að bera kennsl á sameiginlega innsýn meðal þátttakenda. <p>6. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman helstu atriði og leggðu áherslu á mikilvægi sjálfsskoðunar við að taka upplýstar ákvarðanir um starfsferil. Þakka þátttakendum fyrir virka þátttöku og framlag.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpenna • Vinnublað fyrir starfsákvörðun (ekki með hér)
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að því loknu er jákvætt að huga að mati og eftirfylgni til að skilja framfarir þátttakenda. Svo sem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búðu til könnun eða eyðublaði fyrir endurgjöf til að safna saman hugleiðingum þátttakenda um árangur lotunnar. • Deildu viðbótarauðlindum eins og greinum, myndböndum eða netnámskeiðum sem þátttakendur geta skoðað. • Þjóddu upp á tækifæri til að fara í eftirgjöf fyrir hvern um sig, ef þeir hafa fleiri spurningar um að taka ákvörðun um starfsferil

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að greina yfirfæranlega færni
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Að taka upplýsta ákvörðun um starfsval byggt á fyrra námi mínu og reynslu
Markmið umræðu:	Þessi lota gerir þátttakendum kleift að hafa skýrari skilning á mismunandi starfsferlum og mikilvægi yfirfæranlegrar færni.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að þekkja möguleika til náms og afleiðingar um val á einhverjum þeirra• Að vita um ýmsar leiðir í gegnum nám og hvernig þær eru ólíkar• Skilningur á því hvernig færni getur verið yfirfæranleg.• Að skilja tengslin milli menntunarstigs og náms- eða atvinnuvalkosta sem mér standa til boða.• Skilningur á hvað er símenntun• Að sýna hegðun og viðhorf sem stuðla að því að ná persónulegum og faglegum markmiðum
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og útskýrðu stuttlega markmið lotunnar.2. Hópumræður (15 mínútur): Myndaðu hóp með 3 til 4 þátttakendum og biddu þá að kanna mismunandi leiðir sem hver og einn hefur farið á faglega ferðalagi sínu.<ul style="list-style-type: none">• Leiðbeindu þeim um að skrifa minnisþunkta um það hvernig þeir öðluðust reynslu sína (gráður, starfsþjálfun, netnámskeið o.s.frv.)• Gefðu þátttakendum tíma til að ræða mismunandi starfsferil sín á milli.3. Að þekkja yfirfæranlega færni (10 mínútur): Útskýrðu stuttlega hvað yfirfæranleg færni er.<ul style="list-style-type: none">• Leiðbeina þátttakendum að bera kennsl á muninn á “harða færni” og “mjúkri færni” og gera lista yfir yfirfæranlega færni.• Ræddu hvernig yfirfæranleg færni hefur áhrif á starfsferilinn.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Þróun yfirfæranlegrar færni (15 mínútur): Útskýrðu stuttlega hvað fagleg þróun leggur áherslu á (áframhaldandi þjálfun og að læra nýja færni og öðlast nýja þekkingu).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fáðu þátttakendur til að mynda 4 manna hóp og ákveða hvaða yfirfæranlega færni þeir vilja þróa (samskipti, ákvarðanataka, tilfinningagreind, sköpunargáfu o.s.frv.) • Leiðbeindu þeim að setja saman lista yfir athafnir sem munu hjálpa þeim að auka færni sína og að lokum auka starfsmöguleika sína. <p>5. Farðu yfir og ræddu aðgerðir um starfsval (10 mínútur): Hvettu þátttakendur til að deila hugleiðingum sínum og gera lista yfir þessar aðgerðir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerðu samanburð á innsýn þátttakenda. <p>6. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman helstu atriði úr lotunni og leggðu áherslu á mikilvægi þess að taka upplýsta ákvörðun um starfsval og samfelli í þróun yfirfæranlegrar færni. Þakka þátttakendum fyrir virka þátttöku og framlag.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penni eða blýantur • Pappír eða minnisbók • Tússtafla og tússtöflu
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að þessu loknu er mikilvægt að huga að mati og eftirfylgni til að skilja framfarir þátttakenda. Svo sem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búðu til könnun eða eyðublað um endurgjöf til að safna hugleiðingum þátttakenda um árangur lotunnar. • Deildu viðbótarupplýsingum eins og greinum, myndböndum eða netnámskeiðum sem þátttakendur geta skoðað. • Þjóddu upp á tækifæri til að fá fund með þér ef þeir hafa fleiri spurningar um sjálfsmynd

Styrkleikar: Viðhalda sjálfstrausti og þol þrátt fyrir hindranir

Inngangur

Nafn umræðu:	Viðhalda sjálfstrausti og þol við stofnun nýs fyrirtækis
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Viðhalda sjálfstrausti og þol þrátt fyrir hindranir
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa ungum nemendum að tileinka sér sinn innri styrk, breyta sjónarhorinu: sjá áskorunun sem tækifærum, rækta tilfinningalega vellíðan og byggja upp stuðningsnet.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að geta nýtt tækifærin og áskoranirnar sem best.• Að vera tilbúinn að knýja fram eða taka þátt í breytingum.• Að gera viðbragðsáætlun um starfsferilinn og bregða frá núverandi áætlun minni.• Að geta tjáð tilfinningar og beðið um hjálp og stuðning.
Lýsing á starfsemi:	1. Inngangur (5 mínútur): Byrjaðu á því að kynna umræðuefnið um hvernig mikilvægt er að finna fyrir öryggi í krefjandi aðstæðum með því að þekkja styrkleika sína, líta á áskoranir sem tækifæri og rækta sterka tilfinningalega vellíðan á sama tíma geta notið góðs af stuðningsneti. Útskýrðu fyrir nemendum hver hentug færni er og hvers vegna hún er mikilvæg.

Lýsing á starfsemi:

2. Hópvavinna og hugarflug (30 mínútur): Myndaðu hópna með 3-4 manns og biðu þá um að undirbúa stofnun á nýju fyrirtæki og að gefa grófa hugmynd um hvað fyrirtækið ætlar að gera.

- Byggt á hugmyndinni sem kom fram við hugarflugið, komdu með 4 vænleg hlutverk sem þarf við að stofna nýja fyrirtækið.
- Þegar teymið hefur komið með hugmyndir af þessum hlutverkum, skaltu biðja það um að koma með stuttan spurningalista til að komast að því hvaða liðsmaður myndi henta hverju starfi. Nokkur dæmi:
 - Hvaða persónulegu eiginleika lítur þú á sem styrkleika þína og veikleika?
 - Hvernig bregst þú við streitu?
 - Ert þú mannblendin manneskja sem hefur gaman af samskiptum við jafningja og viðskiptavinum eða viltu frekar vinna utan sviðsljóssins og svo framvegis.

• Þegar hópurinn hefur sett fram spurningalista skaltu skipta hópnum í pör og fá hvert par til að taka viðtal við hinn aðilann með spurningarnar og síðan öfugt.

• Eftir að hver einstaklingur hefur spurt spurninganna og svarað spurningunum að minnsta kosti einu sinni skaltu koma fjögurra manna hópnum saman aftur og leyfa þeim að ræða hver hentar best í þau 4 hlutverk sem voru ákveðin áðan.

• Hvetja til opinna samskipta í gegnum alla lotuna og segja þátttakendum að hlusta og hafa opinn huga fyrir tillögum annarra liðsmanna, en einnig að koma eigin skoðunum og hugleiðingum á framfæri.

3. Hópvavinnukynning og umræður (10 mínútur): Leyfðu hverjum hópi að velja einstakling til að kynna hugmynd sína fyrir fyrirtæki og þau störf sem valin voru og hverjir hentuðu best í þessi störf og hvers vegna.

4. Hugleiðingar í hópi (10 mínútur): Biddu um hugleiðingar frá þátttakendum úr öllum hópum til að sjá hvað þeim fannst um störfin sem þeim var úthlutað og hvort þeir véfengdu þetta og ef ekki hvers vegna eða ef þeir gerðu það, hvort skoðun þeirra heyrðist af öðrum og svo framvegis.

5. Samantekt og niðurstaða (5 mínútur): Dragðu saman lykilatriði lotunnar og minntu nemendur á mikilvægi þess að læra að þekkja persónulega styrkleika sína, tjá óskir sínar, sjá áskoranir sem tækifæri og tileinka sér þær, sjá gildi hópstarfs og íhuga skoðanir annarra.

Aðgengi að námsefni:

- Tússtafla eða flettitafla
- Tússpennar

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:

- Leiðbeina þátttakendum að búa til aðgerðaáætlanir til að tryggja að þeir hafi sett sér skýr markmið og bent á hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska.
- Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í.

Þjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.

Ítarleg

Nafn umræðu:	Hvernig á að byggja upp sjálfstraust?
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Viðhalda sjálfstrausti og þol þrátt fyrir hindranir
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa ungum nemendum að byggja upp heilbrigt sjálfstraust sem getur hjálpað þeim að ná meiri árangri bæði í einkalífi og atvinnulífi.
Námsárangur:	Þátttakendur læra að: <ul style="list-style-type: none">• Vertu sjálfsöryggari.• Aðlagast breytingum þegar þeir lenda í þeim.• Nýta tækifæri og áskoranirnar sem best.• Taka þátt í viðbragðsáætlun sem varðar starfsferil og vera tilbúinn að breyta frá núverandi áætlun.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og kynntu umræðuefnið sem er að viðhalda sjálfstrausti og þol andspænis hindrunum.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu mikilvægi þess að þekkja styrkleika þína og vera góður við sjálfan þig þegar þú stendur frammi fyrir hindrunum.• Slakaðu á þátttakendum með ísbrjótar leik. Þessi leikur gæti falið í sér að tala um þegar þátttakendur stóðu frammi fyrir áskorun og hvernig þeir tókust á við hana.2. Tilviksrannsóknir –hver fyrir sig greinir þær (10 mínútur): Láttu þátttakendur fá tvær dæmisögur og<ul style="list-style-type: none">• fáðu þá til að greina þær hver og einn fyrir sig og skrifa niður aðferðir til að takast á við breytingar úr þeim báðum.• Fáðu þátttakendur til að íhuga úrbætur á aðgerðum sem fólkíð í dæmisögunni gerði.3. Hópa vinna (10 mínútur): Þegar 10 mínútur eru liðnar skiptist þátttakendum í tvo hópa og<ul style="list-style-type: none">• Gefðu hverjum hópi aðra dæmisöguna.• Láttu síðan hvern hóp skrifa niður jákvæð viðbrögð frá sinni dæmisögu og líka neikvæðar aðgerðir og• koma svo með endurbætur á því hvernig einstaklingurinn í dæmisögunni hefði getað bætt aðstæður sínar með því að bregðast öðruvísi við.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Kynning í hópi og umræður (10 mínútur): Leyfðu einum úr hverjum hóp að kynna afrakstur umræðunnar úr sínum hópi.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fáðu viðkomandi til að útskýra hvers vegna aðferðirnar sem notaðar voru í dæmisöggunni höfðu neikvæð eða jákvæð áhrif á ástandið og hvaða áhrif þær úrbætur sem lagðar voru til, myndu hafa. <p>5. Sjálfsígrundun (10 mínútur): Dreifðu upplýsingum um hvernig hægt er að öðlast meira sjálfsöruggi og fáðu þátttakendur til að skoða eigin reynslu og líka upplýsingarnar sem þeir fengu og hvernig það gæti bætt viðbrögð þeirra til að takast á við breytingar í framtíðinni.</p> <p>6. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman lykilatriði verkefnisins og minntu nemendur á mikilvægi þess að þekkja persónulega styrkleika sína, taka ábyrgð á gjörðum sínum og vera jákvæður gagnvart sjálfum sér í þessum síbreytilega heimi.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tússtafla eða flettitafla Tússpennar Dreifiblöð með spurningum til að íhuga
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leiðbeina þátttakendum að búa til aðgerðaáætlanir til að tryggja að þeir hafi sett sér skýr markmið og bent á hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska. Fylgdu eftir bæði endurgjöf frá hverjum og einum og líka umræðunum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í. <p>Þjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleika og að ná árangri.</p>

Case Study

Technopol is a large tech company based in the UK, that hires over 200 people and mainly focuses on software development. Due to the current global market, they have had to analyse their financial situation and the decision was made that a quarter of their employees will have to be made redundant. Alison and Brooklyn have just gotten the news that they will lose their jobs. They have both recently entered the company and therefore have just about 2 years of work experience in the field.

Alison was shocked when she heard that some people would lose their jobs, when she first heard about it, but she was not surprised when her supervisor told her that she will be the one let go. She had told herself from when she heard about the job losses that it would not be reflection of her skills or job ethic, but due to lack of her experience if she was to lose her job. She has already started to look for alternative jobs in the area and to see if there are any courses, she could join to expand her skills further, she also asked for a reference from her supervisor after she heard about the job losses first. Alison is now also considering fulfilling her long dream of studying acupuncture training in case she might not find a suitable job in her current field.

Brooklyn had also heard about the job losses but was confident that he would not lose his job as he had been putting on extra long hours and was trying his best to get into the good books with the supervisors. He often tried to beat the deadlines and thought his ideas were better than his co-workers and often voiced his opinions about it. So, when Brooklyn's supervisor told him, that he would be let go, he was very upset with himself and the supervisor. He told the supervisor that he didn't think the decision was fair and brought out all the reasons why he would be a better candidate for the job than some of his colleagues. Unfortunately, that did not change the supervisors mind and Brooklyn was left with blaming himself for not doing good enough job and feeling like he wasn't good for anything and not knowing what to do next.



1. Stop Comparing Yourself to Others

Social comparison theory explains that making comparisons is natural. But it isn't likely to help boost your self-confidence. It may even have the opposite effect. How do you build self-confidence when you notice that you are drawing comparisons? First, remind yourself that doing so isn't helpful. Everyone is running their own race and life isn't a competition. If you're feeling envious of someone else's life, it's also helpful to remember your strengths and successes. Keep a gratitude journal to better recall the areas in life where you are blessed. This can help you focus on your own life versus focusing on the lives of others.



2. Surround Yourself with Positive People

Take a moment and think about how your friends make you feel. Do they lift you up, or do they bring you down? Are they constantly judging you, or do they accept you for who you are? The people you spend time with can influence your thoughts and attitudes about yourself, perhaps more than you realise. So, pay attention to how others make you feel. If you feel bad about yourself after hanging out with a particular person, it may be time to say goodbye. Instead, surround yourself with people who love you and want the best for you. Self-confidence and a positive attitude go hand-in-hand.



3. Be Kind to Yourself

Self-compassion involves treating yourself with kindness when you make a mistake, fail, or experience a setback. It allows you to become more emotionally flexible and helps you better navigate challenging emotions, enhancing your connection to yourself and others. So, the next time you're in a challenging situation, recognise that being imperfect or falling short at times is a part of being human. Do your best to navigate these experiences with compassion toward yourself.



4. Practice Positive Self-Talk

Negative self-talk can limit your abilities and lessen your self-confidence by convincing your subconscious that you "can't handle" something or that it is "too hard" and you "shouldn't even try." Optimistic self-talk, on the other hand, can foster self-compassion and help you overcome self-doubt and take on new challenges. The next time you begin to think that you have no business speaking up in a meeting or that you are too out of shape to work out, remind yourself that your thoughts aren't always accurate. Then find a way to turn those thoughts around into more positive self-talk.





5. Face Your Fears

Stop putting things off until you feel more self-confident—like asking someone on a date or applying for a promotion. Practice facing some of your fears that stem from a lack of self-confidence. If you're afraid you'll embarrass yourself or think that you're going to mess up, try anyway. Tell yourself it's just an experiment and see what happens. Each time you move forward, you gain more confidence in yourself.

6. Do Things You're Good At

What happens when you do things that you are good at? Your self-confidence starts to soar. Your strengths become even stronger, which improves your belief in yourself. Taking this approach also has another benefit: it can increase how satisfied you are with your life. This starts with identifying what those strengths are. Then, work to make them stronger by engaging with them regularly. If you're good at a certain sport, for instance, make it a point to train or play at least once a week. If you're good at a particular task at work, try to do that task more often. Building on your strengths can also help you build your self-confidence.



7. Know When to Say No

While doing things you're good at can give your self-confidence a boost, it's equally important to recognize situations that can cause your confidence to plummet. Saying no to activities that tend to zap your self-confidence is okay. Setting social and emotional boundaries enables you to feel safer psychologically. It can also help you feel more in control. Self-confidence is, in part, feeling like you have control over your life. Boundaries help establish this feeling of control. The next time someone suggests doing something that you know will lower your self-confidence, respectfully decline. You don't have to avoid that activity forever either. Once you learn how to be more confident, you may feel strong enough to try it again—without hurting the confidence you have in yourself.

8. Set Realistic Goals

Pursuing your goals often involves failing several times until you figure out what works. This can make you wonder if you have what it takes to succeed. It can also leave you questioning how to be more confident while still achieving your dreams. The answer lies in setting realistic goals. To set realistic goals, write down what you want to achieve. Next, ask yourself what chance you have of attaining it. (Be honest!) If the answer is slim to none, the goal may be a bit too lofty. Dial it back so it is more realistic and more achievable.



Styrkleikar: Byggja á styrkleikum og árangri

Inngangur

Nafn umræðu:	Byggja á styrkleikum og árangri
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Pema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Byggja á styrkleikum og árangri
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa nemendum að bera kennsl á og koma á framfæri reynslu sinni og árangri, forgangsraða námi sínu og athöfnum og meta námsumhverfið hvað varðar persónulegan og faglegan vöxt.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Berðu kennsl á og deildu reynslu þinni og árangri sem þú hefur náð.• Forgangsraðu námi þínu og athöfnum út frá markmiðum og væntingum.• Meta og ákvarða hentugt námsumhverfi sem samræmist styrkleikum þínum og óskum.• Þróaðu aðgerðaáætlun fyrir persónulega og faglega þróun.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og kynntu umræðuefnið sem er að byggja á styrkleikum og árangri.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu að í lotunni muni áherslu lögð á að bera kennsl á og setja fram reynslu, forgangsraða námi og athöfnum, meta námsumhverfi og þróa áætlun um persónulegan og faglegan þroska.• Leggðu áherslu á mikilvægi sjálfsgrundunar og stöðugs vaxtar til að byggja upp traustan grunn til að ná árangri.2. Hugleiða hverju þú hefur komið til leiðar (10 mínútur): Biddu þátttakendur um að gefa sér smá stund til að hugleiða hverju þeir hafa komið til leiðar, bæði stóra og smáa hluti.<ul style="list-style-type: none">• Hvetja þá til að hugsa um námsárangur, persónuleg tímamót eða áskoranir sem þeir hafa sigrast á.• Gefðu hverjum og einum umhugsunartíma og biddu svo þátttakendur að skrifa niður árangur sem þeir hafa náð og vilja deila, niður á blað.3. Deildu og ræddu hverju þeir hafa komið til leiðar, einhverskonar afrek (10 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa (3-4 meðlimir) og biddu þá að skiptast á að deila hverju þeir hafa komið til leiðar.<ul style="list-style-type: none">• Hvetja til virkrar hlustunar og skapa styðjandi umhverfi til að deila upplýsingum og fagna góðum árangri.• Eftir að hver þátttakandi hefur deilt þessum upplýsingum, gefðu þér tíma fyrir hópumræður og endurgjöf til að bera kennsl á styrkleika og jákvæða eiginleika sem fram hafa komið.

Lýsing á starfsemi:

- 4. Forgangsráða námi og athöfnum (15 mínútur):** Leiðbeina þátttakendum að íhuga markmið sín og væntingar.
 - Biddu þá um að bera kennsl á sérstaka færni eða þekkingu sem þeir vilja þróa frekar og eitthvað sem samræmist áhuga þeirra og væntingum.
 - Ræddu mikilvægi þess að forgangsráða verkefnum sem nýta styrkleika þeirra og samræmast langtíamarkmiðum þeirra.
 - Hvettu þátttakendur til að skrifa niður forgangsröðun sína og markmið.
- 5. Metið námsumhverfi (10 mínútur):** Útskýrðu mikilvægi þess að finna rétta námsumhverfið sem styður við styrkleika og óskir hvers og eins.
 - Ræddu mismunandi gerðir námsumhverfis, svo sem formlegar kennslustofur, netnámskeið eða hagnýta reynslu.
 - Biddu nemendur um að velja fyrir sér námsstíl og umhverfi sínu og íhuga hvað styður best við vöxt þeirra og þroska.
- 6. Aðgerðaáætlun (15 mínútur):** Leiðbeindu þátttakendum að fara yfir hvað þeir hafa skrifað niður um markmið og árangur, forgangsröðun og æskilegt námsumhverfi.
 - Biddu þá um að þróa aðgerðaáætlun fyrir persónulegan og faglegan þroska, þar á meðal ákveðin skref sem þeir munu taka til að byggja á styrkleikum sínum og árangri.
 - Hvetja þá til að setja sér SMART markmið sem eru sértæk, mælanleg, framkvæmanleg, viðeigandi og tímabundin.
- 7. Deiling og frágangur (10 mínútur):** Bjóddu þátttakendum að deila aðgerðaáætlunum sínum með öllum hópnum.
 - Auðvelda umræðu um mikilvægi stöðugrar íhugunar og vaxtar til að byggja á styrkleikum og árangri.
 - Dragðu saman helstu atriði og leggðu áherslu á hlutverk skilvirkra samskipta, samvinnu og sjálfsvitundar í starfsþróun.
- 8. Ályktun (5 mínútur):** Þakka þátttakendum fyrir virka þátttöku og áhuga.
 - Minntu þá á að nota aðgerðaáætlanir sínar og halda áfram persónulegri og faglegri þróun sinni.
 - Gefðu upp frekari úrræði eða leiðbeiningar til frekari náms ef þær eru tiltækar.

Aðgengi að námsefni:

- Tússtafla eða flettitafla
- Tússpennar
- Dreifiblöð með spurningum til íhugunar

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

- Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:
- Að fara yfir aðgerðaáætlanir þátttakenda til að tryggja að þeir hafi sett sér skýr markmið og bent á hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska.
 - Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í.
 - Bjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra við að byggja á styrkleikum og árangri.

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að viðurkenna og miðla árangri fyrir persónulegan vöxt
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Styrkleikar: Byggja á styrkleikum og árangri
Markmið umræðu:	Þátttakendur skilja mikilvægi þess að þekkja og miðla af reynslu sinni og árangri. Þeir skoða fyrri afrek sín, bera kennsl á styrkleika og forgangsraða hlutum sem varða persónulegan vöxt. Þátttakendur munu einnig velta fyrir sér námsumhverfinu sem styður best einstakar óskir og námsstíl.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vita hvernig á að nota og auka styrkleika mína og árangur.• Að viðurkenna og setja fram reynslu mína og hverju ég hef komið til leiðar.• Að geta forgangsraðað og tekið ákvarðanir um hvernig ég á að einbeita mér að námi mínu, athöfnum og persónulegum þroska.• Að geta íhugað hvort námsumhverfi sé rétt fyrir mig.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Þjófða þátttakendur velkomna og útskýra markmið lotunnar.<ul style="list-style-type: none">• Leggðu áherslu á mikilvægi þess að bera kennsl á og miðla árangri sem varða persónulegan vöxt og velgengni.• Ræddu stuttlega lykilatriðin sem nefnd eru í innganginum.2. Íhugun um hverju þú hefur komið til leiðar (15 mínútur): Biddu þátttakendur um að gefa sér smá stund til að ígrunda fyrri afrek sín, bæði stór og smá.<ul style="list-style-type: none">• Hvetja þá til að íhuga námsárangur, persónuleg tímamót og áskoranir sem þeir hafa sigrast á.• Biðjið þátttakendur í þörum eða litlum hópum að deila og ræða eitt af afrekum sínum sem þeir eru stoltir af.• Auðveldið stuttar hópumræður með því að þjófða nokkrum þátttakendum að deila reynslu sinni og því sem þeir lærðu af þeim.3. Að setja fram reynslu (10 mínútur): Útskýrðu mikilvægi þess að setja fram árangur til að öðlast sjálfsvitund og sjálfstraust.<ul style="list-style-type: none">• Dreifðu dreifibréfinu með spurningum til íhugunar og biddu þátttakendur að eyða nokkrum mínútum í að svara þeim hver fyrir sig.• Hvetja þátttakendur til að vera nákvæmir og ítarlegir í svörum sínum og leggja áherslu á færni, styrkleika og persónulegan vöxt sem tengist árangri þeirra.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Að bera kennsl á áherslusvið (15 mínútur): Leiðbeina þátttakendum að kafa ofan í innstu væntingar sínar og markmið.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biddu þá um að velta fyrir sér færni eða þekkingu sem þeir vilja þróa frekar og þau svið sem samræmast áhuga þeirra og væntingum. • Hvetja þátttakendur í þörum eða litlum hópum til að deila áherslusviðum sínum og ræða ástæðurnar á bak við val sitt. • Skipuleggðu hópumræður til að leyfa þátttakendum að deila innsýn og læra af sjónarhornum hvers annars. <p>5. Mat á námsumhverfi (10 mínútur): Útskýrðu mikilvægi þess að finna námsumhverfi sem styður óskir hvers og eins og námsstíl.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ræddu hinar ýmsu gerðir námsumhverfis, svo sem hefðbundnar kennslustofur, netnámskeið og praktíska reynslu. • Hvetja þátttakendur til að ígrunda námsstíl og umhverfi sem þeir kjósa, íhuga hvað hlúir að styrkleikum þeirra og hámarkar möguleika þeirra. • Þjóðið þátttakendum að deila hugsunum sínum og óskum með hópnum. <p>6. Samantekt og niðurstaða (5 mínútur): Dragðu saman lykilatriðin sem rædd voru allan fundinn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leggðu áherslu á að persónulegur þroski er viðvarandi ferðalag og krefst þess að virkja styrkleika, setja fram reynslu, forgangsraða námi og finna hið fullkomna námsumhverfi. • Hvetja þátttakendur til að halda áfram að kanna árangur sinn, einbeita sér að styrkleikum sínum og leita að námsumhverfi sem stuðlar að vexti og þroska.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Þátttakendur búa til aðgerðaáætlun fyrir persónulegan þroska byggða á hugleiðingum sínum og innsýn frá lotunni. Þessi áætlun mun þjóna sem vegvísir fyrir áframhaldandi vöxt þeirra og þróun.</p>

Sjóndeildarhringur: Að rannsaka og meta tækifæri til starfsþróunar

Inngangur

Nafn umræðu:	Að búa til mína eigin starfsferil
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Að rannsaka og meta tækifæri til starfsþróunar
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að veita nemandanum viðeigandi upplýsingar um hvernig eigi að rannsaka og meta núverandi tækifæri til starfsþróunar.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að skilja að starfsferill minn endurspeglar röð valkosta.• Að geta íhugað og ögrað væntingum mínum/markmiðum.• Að geta sótt í og átt samskipti við ýmsar fyrirmyndir.• Að geta notað tækni til að styðja við leit að starfsferli.• Að geta kannað valkosti í aðstæðum þar sem taka á ákvarðanir.• Að geta þróað margvíslegar skapandi aðstæður fyrir ákjósanlega framtíð.• Sýna fram á færni, þekkingu og viðhorf sem þarf til að meta atvinnu- og námstækifæri.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að kynna mikilvægi þess að vita hvernig á að rannsaka og meta starfsferil sinn og hvernig á að gera viðeigandi breytingar í framtíðinni til að ná jákvæðu jafnvægi á milli lífi og starfs og vellíðunar.• Útskýrðu fyrir nemendum hver er ákjósanleg færni er og hvers vegna hún er mikilvæg.• Ef hópurinn samanstendur af fólki sem þekkir ekki hvert annað gætirðu farið í ísbrjóts leik og beðið hvern þátttakanda um að kynna sig og nefna starfsferil sem þeir hafa áhuga á að fara og útskýra ástæðuna fyrir því.

Lýsing á starfsemi:

2. Einstaklingsgreining (20 mínútur): Gefðu hverjum nemanda hlekkinn: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-research-career>



eða QR kóðann fyrir grein sem útskýrir hvernig á að rannsaka starfsferil.

- Biðjið alla um að semja aðgerðaáætlun fyrir eigin fyrirhugaðan starfsferil og nota upplýsingarnar í greininni að leiðarljósi.
 - Ef einhverjir þátttakendur eru ekki vissir um hvaða leið þeir vilja fara skaltu bjóða þeim að velja hvaða starfsheiti sem þeir gætu haft áhuga á.
 - Fáðu þátttakendur til að láta eins marga punkta úr greininni fylgja með og mögulegt er, til dæmis kaflann um heimsókn á vinnustað, jafnvel þótt þeir geti ekki heimsótt raunverulegan vinnustað, fá þá til að velja raunverulegt fyrirtæki og hvern þeir myndu hafa samband við til að skipuleggja heimsóknina og svo framvegis.
 - Láttu eins mikið af upplýsingum fylgja með í hverjum hluta og mögulegt er.
- 3. Hópvavinna (20 mínútur):** Þegar allir eru búnir með aðgerðaáætlanir sínar, skiptið öllum þátttakendum í pör og fáði þá til að kynna starfsáætlanir sínar hver fyrir öðrum.
- Leiðbeindu þeim báðum að kynna aðgerðaáætlun sína fyrst og haltu síðan áfram að skiptast á tillögum um hvern þátt aðgerðaáætlunarinnar og koma með aðra tillögu um starfsferil fyrir hinn þátttakandann.
 - Ef einhver þör taka styttri tíma í þessa starfsemi er hægt að stokka þau upp í ný pör og þannig munu þátttakendur fá enn meiri innsýn frá öðrum um hvernig hægt er að bæta aðgerðaáætlun sína og auka fjölbreytni í starfsferli sínum.
- 4. Hugleiðingar í hópi (10 mínútur):** Láttu hópin velta fyrir sér niðurstöðum hópavinnunnar og ræða um mismunandi leiðir sem uppgötvuðust og hvort þátttakendur hafi fengið einhverja nýja innsýn í þann starfsferil sem þeir völdu sér.
- 5. Ályktun (5 mínútur):** Dragðu saman lykilatriði verkefnisins og minntu nemendur á mikilvægi stöðugra rannsókna og mats á starfsferli sínum og hvernig á að gera viðeigandi breytingar til að ná jákvæðu jafnvægi og vellíðan í lífi og starfi.

Aðgengi að námsefni:


- Pappír og penni
- Tæki með interneti

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

Bjóðið nemendum að beita þeirri þekkingu og færni sem aflað er í lotunni til að rannsaka og meta starfsferil sinn enn frekar eða skoða aðra færni og áhugamál sem þeir gætu haft og hugsanlega búa til nýja aðgerðaáætlun á þeim sviðum. Fullvissaðu nemendur um að leita að frekari leiðbeiningum frá kennurum, á netinu eða viðeigandi stofnunum eins og starfsráðgjöf og svo framvegis.

Ítarleg

Nafn umræðu:	Dæmisaga um hvernig á að takast á við starfsþreytu!
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Að rannsaka og meta tækifæri til starfsþróunar
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að veita nemandanum viðeigandi upplýsingar um hvernig eigi að rannsaka og meta núverandi tækifæri til starfsþróunar.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Skilningur á því að allar áætlanir mínar um starfsferil, endurspegla röð valkosta.• Að geta íhugað og ögrað faglegum væntingum/markmiðum.• Að geta notað tækni til að styðja við könnun um starfsferil.• Að geta kannað valkosti í aðstæðum sem varða ákvörðunartöku.• Að geta þróað margvíslegar skapandi aðstæður fyrir ákjósanlegu framtíð.• Sýna fram á færni, þekkingu og viðhorf sem þarf til að meta/mæla atvinnu- og námstækifæri.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að kynna efnið að rannsaka og meta starfsferil sinn og hvernig á að gera viðeigandi breytingar til að stöðugt þróast faglega og persónulega og ná því árangri og lífsfyllingu.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu fyrir nemendum hver er viðeigandi færni er og hvers vegna hún er mikilvæg.• Ef hópurinn samanstendur af fólki sem þekkir ekki hvert annað gætirðu framkvæmt ísbrjótar leik og beðið hvern þátttakanda um að kynna sig og nefna handahófskennt starfsheiti og síðan annað starf sem hægt væri að stunda með sömu hæfileikum.2. Hópavinna (25 mínútur): Skiptu öllum þátttakendum í 4 hópa og láttu hverjum hópi fá tússtöflu eða flettistöflu og túsþenna.<ul style="list-style-type: none">• Gefðu 2 teyllum dæmisögu Frankies og 2 teyllum dæmisögu Pauls og fáðu þau til að hugleiða aðgerðaáætlun fyrir framtíðarstarfsþróun fyrir þá báða.• Leiðbeina hópunum að taka eftirfarandi þætti inn í aðgerðaáætlanir sínar:<ul style="list-style-type: none">• Hvað vill/þarfnast manneskjan?• Hver er færni þeirra og geta?• Hverjar eru hugsanlegar aðrar starfsbrautir og kröfurnar til þeirra?• Einhver önnur atriði sem þarf að huga að?3. Hópavinnukynning (10 mínútur): Hópurinn fær að velja einn einstakling til að kynna aðgerðaáætlun sína og útskýra merkingu á bak við og mikilvægi hvers þáttar sem þeir komu með.4. Ígrundun og niðurstaða (10 mínútur): Láttu hópinn íhuga líkindi og þann mun sem bent er á í aðgerðaáætlunum hvors um sig og undirstrikaðu hvernig þetta eru mismunandi valkostir jafnvel fyrir sama starfið. Þú gætir líka vakið athygli á þeirri staðreynd að við getum öll áorkað meiru með því að hafa viðsýni á flestum sviðum lífs okkar, þar á meðal varðandi starfsþróun.

<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar • Dæmisagan
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Bentu þátttakendum á að meta stöðugt aðstæður sínar á starfsferlinum til að nýta aðstæður sínar sem best og leiðbeina þeim í átt að innihaldsríku einka- og atvinnulífi.</p>
<p>Folleto:</p>	<div data-bbox="470 443 991 548" style="background-color: #6a3d9a; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px; text-align: center;"> <p>Case study: How to Tackle Career Fatigue!</p> </div> <div data-bbox="491 555 965 824" style="background-color: #e6e6ff; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p>Frankie has worked as a Social Media Manager for a large pharmacy chain in Ireland for the last 10 years. She is responsible for creating and maintaining an organisation's social media presence for its brand and the products they sell. She manages the daily operations of the social media departments, such as creating content and images for social media posts and engaging with online followers. She is also in charge of examining social media analytics and developing strategies for improving online customer engagement.</p> </div> <div data-bbox="630 831 1200 1041" style="background-color: #e6e6ff; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p>Even though Frankie never went to university she managed to climb the career ladder and was always very proud of how far she had come. She always loved her job and put in long hours as she often had to have online meetings with partners from America or China. Recently she has started to notice that her motivation towards her job is dwindling, and she is not fully happy with her professional performance either. Could you help Frankie with creating an action plan to get her career back on track again?</p> </div> <div data-bbox="1002 481 1401 922" style="text-align: right;">  </div> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <div data-bbox="448 1137 895 1594" style="text-align: left;">  </div> <div data-bbox="901 1153 1423 1258" style="background-color: #6a3d9a; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px; text-align: center;"> <p>Case study: How to Tackle Career Fatigue!</p> </div> <div data-bbox="922 1265 1412 1473" style="background-color: #e6e6ff; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p>Paul is working as a graphic designer in a small advertising company in Dublin. He works with the rest of the creative team to develop advertising materials for their clients. They use Adobe software to design deliverables such as logos, brochures, print and digital advertisements, magazines, and e-books. Paul has a deep passion for design and is always looking for the latest graphic design trends and techniques.</p> </div> <div data-bbox="678 1496 1264 1713" style="background-color: #e6e6ff; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p>Paul has always been proud of his work but has started to feel like he is not appreciated enough, and a lot of his ideas are overlooked by the employer and the clients. He got his master's degree in art 5 years ago and is now considering going back to college. But with responsibilities like the rent and the car payments he is unsure what to do next. Could you help Paul with creating an action plan to get his motivation back and feel appreciated in his current job or to look for other options?</p> </div>

Sjóndeildarhringur: Markmiðasetning og ákvarðanataka í starfsáætlun

Inngangur

Nafn umræðu:	Samræma óskir um starfsferil við persónuleg gildi og gildi starfsins
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Markmiðasetning og ákvarðanataka í áætlun um starfsferil
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að efla sjálfsíhugun og að hvetja nemendur til að taka ákvarðanir á starfsferli sínum út frá grunngildum sínum.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að þróa dýpri skilning á persónulegum gildum og gildum starfsins• Að samræma persónuleg gildi þeirra og vinnugildi og núverandi áhuga fyrir starfi• Að öðlast færni til að taka upplýstari starfsákvarðanir með því að íhuga tengsl gilda sem þau hafa í för með sér og einnig væntinga
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning og upphitun (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og rifjaðu upp mikilvægi þess að samræma áhuga fyrir starfi og persónuleg gildi og starfsgildi til að eiga ánægjulegan starfsferil.<ul style="list-style-type: none">• Haltu stutta upphitun til að virkja þátttakendur og hvetja þá til að hugsa um eigin áhuga fyrir starfi.2. Könnun á gildum (25 mínútur): Biddu þátttakendur um að ígrunda og skrifa niður þrjú helstu persónulegu gildin sín (t.d. heiðarleiki, fjölskylda, persónulegur vöxtur).<ul style="list-style-type: none">• Búðu til lista yfir sameiginleg gildi til að aðstoða þátttakendur við að bera kennsl á gildi sín. Biddu síðan þátttakendur um að ígrunda og skrifa niður þrjú helstu vinnutengd gildi sín (t.d. samvinnu, nýsköpun, jafnvægi milli vinnu og einkalífs). Leggðu áherslu á hvernig þessi gildi tengjast sérstaklega atvinnulífi þeirra.• Þátttakendum verður skipt í litla hópa og deila persónulegum gildum sínum og vinnugildum og ræða hvers kyns sameiginlega þætti eða hugsanlegan ágreining.3. Samræmingu á gildum og starfsframa (15 mínútur): Þátttakendur velta fyrir sér hvernig persónuleg gildi þeirra og vinnugildi samræmast núverandi áhuga þeirra á starfi og skrá niður hugsanlegan ágreining.<ul style="list-style-type: none">• Síðan búa þátttakendur til töflu yfir gildi og starfsáhuga - þeir búa til töflu eða skýringarmynd með flettistöflu sem sýnir samræmi milli gilda þeirra og starfsáhuga.

Lýsing á starfsemi:	<p>4. Miðlun og ígrundun (10 mínútur): Ef þátttakendum líður vel geta þeir deilt töflum sínum eða skýringarmyndum með hópnum og rætt innsýn og framkvæmd.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ljúktu umræðunni um hvernig samræming gilda við starfsáhuga getur stuðlað að innihaldsríkara og betri atvinnustarfsemi. <p>5. Spurt og svarað (5 mínútur): Svaraðu öllum spurningum eða athugasemdum þátttakenda sem ekki hafa verið rædd.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tjáðu þakklæti fyrir virka þátttöku allra og sýndan áhuga varðandi starfspróun sína. Hvetja þátttakendur til að endurskoða gildi sín og áhuga fyrir starfi reglulega, sérstaklega þegar þeir íhuga breytingar á starfi eða starfsframa.
Aðgengi að námsefni:	<ul style="list-style-type: none"> Flettistöflu eða tússtöflu Tússpennar Dreifiblað með lista yfir algeng gildi Límmiðar eða lítil spjöld
Tillaga að mati/ eftirfylgni:	<p>Biddu þátttakendur um að bera kennsl á fagfólk í þeim atvinnugreinum sem samræmast gildum þeirra. Þeir geta leitað til þessara einstaklinga til að fá viðtöl eða tækifæri til tengslamyndunar, með það að markmiði að fá innsýn í hvernig fagfólk á þeirra áhugasviði tengir gildi sín inn í starf sitt.</p>

What are VALUES?



DEFINITION



Values are the principals or ideals we hold as important, good, desirable or worthwhile. They are our most fundamental beliefs that are closely linked to our identity and they guide or motivate our attitudes and behaviours. Values are usually stated as a word or short phrase and are usually positive.

EXAMPLES



integrity	adventure	knowledge	responsibility
respect	compassion	courage	wealth
conformity	diversity	duty	work ethic
education	environment	religion	self-discipline
fairness	family	freedom	tradition
friendship	generosity	humanity	tolerance
independence	individuality	honesty	teamwork
justice	kindness	leadership	talent
collaboration	love	loyalty	strength
innovation	ambition	possession	personal growth
peace	power	respect	work-life balance

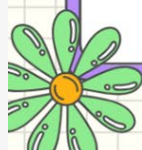


PERSONAL VALUES

WORK VALUES



Personal values are those that shape and influence our own lives. These can vary from person to person and they might sometimes challenge the dominant cultural or societal values or attitudes. Our unique perspective and personal context (e.g. age, gender, life experiences) form these. They might also shift or change throughout our lives due to different circumstances.



Work values are the principles and beliefs that individuals consider important in the context of their professional lives and careers. These values guide attitudes and behaviors related to work, shaping how individuals approach their careers, make decisions, and interact with their professional environment.



Nafn umræðu:	Starfskönnun með LinkedIn
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Markmiðasetning og ákvarðanataka í starfsáætlun
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að gera þátttakendum kleift að nýta tækni til árangursríkrar könnunar á því hvaða störf eru í boði. Þetta er gert með því að nota verkfæri og miðla á netinu.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none"> • Sýndu færni í að nýta faglega netmiðla, sérstaklega LinkedIn. • Þróaðu árangursríka samskiptahæfileika fyrir samskipti á netinu. • Notaðu stefnumótandi samtalstækni með því að bera kennsl á og ná til fagfólks fyrir viðtal. • Þekkja aðferðir til áframhaldandi könnunar á hvaða störf eru í boði með því að nota tækni.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kynning og hugarflugsfundur (10 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og kynntu efnið að nota tækni til að styðja við leit að starfi. <ul style="list-style-type: none"> • Útskýrðu mikilvægi tengslamyndunar og upplýsingaviðtala í starfskönnun. • Leggðu áherslu á hvernig tæknin getur auðveldað tengsl á netinu og tengt þátttakendur við fagfólk í viðkomandi atvinnugrein. • Hafðu stuttan hugarflugsfund á hentugum faglegum netkerfum - athugaðu hvort þátttakendur hafi einhverja fyrri reynslu af slíku. 2. Búa til/endurskoða LinkedIn prófílinn þinn (20 mínútur): Kynntu vinsæla netmiðla eins og LinkedIn og deildu ráðum um hvernig þú býrð til faglegan og sannfærandi LinkedIn prófíl. <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeindu þátttakendum í gegnum að búa til eða uppfæra LinkedIn prófíla sína. Sýndu hvernig á að leita að fagfólki í ákveðnum atvinnugreinum og tengjast þeim. Hvetja þátttakendur til að fylgjast með fyrirtækjum, ganga í áhugaverða hópa og taka þátt í umræðum. • Hvetja þátttakendur til að senda hver öðrum tengingarbeiðnir og stuðla að netfundi. 3. Óska eftir upplýsingaviðtölum (25 mínútur): Ræddu uppbyggingu vel unninnar beiðni um upplýsingaviðtal. Gefðu sniðmát og leiðbeindu þátttakendum við að sérsníða það út frá markmiðum þeirra. Leggðu áherslu á mikilvægi skýrleika og fagmennsku í samskiptum. <ul style="list-style-type: none"> • Ræddu siðareglur þess að tengjast fagfólki og óska eftir upplýsingaviðtölum. 4. Miðlun og frágangur (5 mínútur): Biddu þátttakendur um að taka nokkrar mínútur til að íhuga þessi mál. <ul style="list-style-type: none"> • Dragðu saman helstu atriði frá lotunni. • Hvetja þátttakendur til að halda áfram að betrumbæta prófíla sína, tengjast fagfólki og hefja upplýsingaviðtöl.

Aðgengi að námsefni:	<ul style="list-style-type: none">• Tölvur eða spjaldtölvur fyrir þátttakendur• Skjávarpi og skjár• Penni eða blýantar
Tillaga að mati/ eftirfylgni:	Eftir að hafa lokið þessari lotu geta þátttakendur þarast saman og æft sig í að senda sýndar upplýsingaviðtalsbeiðnir hver til annars.

Sjóndeildarhringur: Samspil lífs, vinnu, hópa og samfélags

Inngangur

Nafn umræðu:	Félagsleg samskipti
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Samspil lífs, vinnu, hópa og samfélags
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa nemendum að skilja hugtakið félagsleg samskipti.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">Að læra um félagsleg samskipti og hvernig þau hafa áhrif á líf allra, þar á meðal starfsferil þeirra.Að vera meðvitaður um bæði jákvæðar og neikvæðar hliðar á mismunandi starfsferlum í einkalífi sínu og fyrir nær samfélagið og samfélagið í heild.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að kynna efni félagslegra samskipta og hvers vegna þeirra er þörf. Útskýrðu fyrir nemendum hvaða færni er ákjósanleg og hvers vegna hún er mikilvæg. Ísbrjóts leikur í þessu samhengi gæti verið að biðja hvern þátttakanda að koma með dæmi úr daglegu lífi sínu þar sem þeir hafa notað félagslega samskiptahæfileika.Einstaklingsgreining (10 mínútur): Gefðu hverjum þátttakanda blað með upplýsingum um félagsleg samskipti og biðdu hann um að íhuga hverskonar félagslegu samskipti hinn valdi starfsferill gæti verið, af þeim lista. Listann mætti vel setja upp sem hugakort.Hópavinna (20 mínútur): Þegar allir eru búnir með sinn lista skaltu skipta öllum þátttakendum í 3 hópa og láta hverjum hópi fá aðgang að tússtöflu eða flettistöflu og tússpenna.<ul style="list-style-type: none">Gefðu hverjum hópi mismunandi starfsheiti, til dæmis:<ol style="list-style-type: none">KennariAfgreiðslumaðurVörubílstjóriFáðu þátttakendur í hverjum hópi til að nota fyrirsagnir á listanum, fylla út viðeigandi upplýsingar og teikna nýjan lista í tengslum við starfsheiti hópsins, á töfluna.Hver hópur velur einn einstakling til að kynna listann yfir starfsheiti og útskýra merkinguna á bak við hvert atriði sem skrifað er niður.Hópigrundun (10 mínútur): Velta fyrir sér upplýsingum frá mismunandi hópum og hvernig mismunandi hlutverk hafa áhrif á umhverfið og samfélagið í heild og verða fyrir áhrifum af því og svo framvegis.Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman lykilatriði verkefnisins og minntu nemendur á mikilvægi félagslegra samskipta við vini okkar og fjölskyldu sem og annað fólk í samfélaginu og samfélaginu í heild.

<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar • Dreifiblöð með spurningum varðandi ígrundun á lotunni
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeina þátttakendum til sjálfsígrundunar um viðfangsefnið og finna hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska. • Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í. <p>Þjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.</p>
<p>Folleto:</p>	

Social Interaction

What Is Social Interaction?

Social interaction is any communication that occurs between people. This includes everything from greeting a neighbor with a gesture to intensive communication such as negotiation, debate, and public speaking.



What are the main types of social interaction?

The five main types of social interaction are exchange, competition, cooperation, conflict, and coercion. Each of these has distinct characteristics, and they are used in certain circumstances. Exchange, for example, is used when parties only want to communicate information.

What are the social aspects of everyday life?

A person's social life consists of the various bonds they form with others, such as family, friends, work colleagues, members of their community, and strangers. It can be measured by the duration and quality of the social interactions they have on a regular basis, both in person and online.



Ítarleg

Nafn umræðu:	Að hanna fullkominn vinnustað
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Samspil lífs, vinnu, hópa og samfélags
Markmið umræðu:	Þessi fundur miðar að því að hjálpa nemendum að skilja þær áskoranir sem við stöndum frammi fyrir í lífi okkar sem tengjast vinnu.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að skilja algengar áskoranir sem við stöndum frammi fyrir í vinnuumhverfinu.• Að geta þróað margvíslegar skapandi aðstæður fyrir ákjósanlegu framtíð.• Að skilja breytt lífshlutverk fólks í vinnu og fjölskylduaðstæðum.• Að skilja hvernig framlag, bæði innan og utan heimilisins, er mikilvægt fyrir fjölskylduna og samfélagið í heild.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Byrjaðu á því að kynna efni áskorana sem við gætum öll staðið frammi fyrir í samskiptum í vinnunni, heima, við aðra í samfélaginu og samfélaginu í heild. Útskýrðu fyrir nemendum hver hentug færni er og hvers vegna hún er mikilvæg.2. Einstaklingsgreining (10 mínútur): Gefðu hverjum nemanda blað með upplýsingum um algengar áskoranir í vinnunni (í hlekknum hér að neðan) og biðdu hann um að íhuga þann starfsferil sem hann hefur kosið sér (eða starfsferil sem hann er að sækjast eftir) og hvaða áskoranir starfið gæti orðið fyrir.3. Hópavinna (20 mínútur): Þegar allir eru búnir með sína greiningu skaltu skipta öllum þátttakendum í 3 eða 4 hópa og láta hvern hópi fá flettitöflu og tússpenna.<ul style="list-style-type: none">• Fáðu hvert teymi til að hanna fullkominn vinnustað frá sjónarhóli félagslegra samskipta.• Hugarkortið úr inngangi kennsluáætlunar gæti hjálpað teyminu að íhuga mismunandi þætti félagslegra samskipta.• Listinn yfir algengar áskoranir mun einnig koma að gagni í hönnunarferlinu.• Leiðbeindu hópunum að koma með hugmyndir að hentugar upplýsingar og teikna hugarkort í tengslum við þessar hugmyndir um fullkominn vinnustað á töflunni.• Hver hópur velur einn einstakling til að kynna hugmyndirnar og útskýra merkingu á bak við og mikilvægi hvers þáttar sem þeir komu með.4. Hugleiðing (10 mínútur): Fá alla til að velta fyrir sér upplýsingarnar frá mismunandi hópum og ræða hvort einhver slíkur vinnustaður sé nú þegar til einhversstaðar og hvað þeir þyrftu að gera til að geta unnið á stað sem þessum.5. Ályktun (5 mínútur): Dragðu saman lyklatríði verkefnisins og minntu nemendur á mikilvægi opinna samskipta þegar við stöndum frammi fyrir áskorunum í lífi okkar með annað hvort vinum, jafningjum eða bara í samfélaginu.

Aðgengi að námsefni:	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar • Dreifiblað með upplýsingum um algengar áskoranir í vinnu
Tillaga að mati/ eftirfylgni:	<p>Að verkefninu loknu er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeina þátttakendum til að ígrunda viðfangsefnin sjálfir og bera kennsl á hagnýt skref til persónulegrar og faglegrar þróunar. • Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa lent í. <p>Þjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.</p>

The Common Challenges of Work



Work has always been a central part of human society. From the beginning of our species, humans have had to find ways to get food and shelter, and work has been a key part of this. Even though there have been many changes in the way we work, the challenges of work have remained the same. There are many challenges that come with work. Reflect on the following common challenges:

1. Lack of Control

One of the biggest challenges with work is that it can often be unpredictable. You may be working on a project that you're excited about, but then it may get cancelled or changed, which can be frustrating.

2. Lack of Flexibility

Often, jobs require you to be available at certain times of the day, which can be difficult if you have other commitments that you need to take care of.

3. Lack of Autonomy

Many jobs don't allow you to be as independent as you'd like, and you may be required to follow certain guidelines or procedures.

4. Lack of Pay

Many people work for free in order to gain experience, and this can be difficult to deal with when you eventually want to find a job that pays better.

5. Lack of Job Security

If the company you work for goes bankrupt, you may be out of a job.

6. Lack of Opportunity

Job opportunities can be limited, and you may have to search for a long time before you find a position that's right for you.

7. Lack of Social Interaction

Many people find that they're bored or lonely at work, and this can lead to problems like absenteeism or employee turnover.

8. Lack of Appreciation

Many people don't feel appreciated at work, which can lead to them feeling angry and frustrated.

9. Lack of Recognition

Many people believe that they're not given the recognition they deserve, which can lead to them feeling unappreciated.



Sjóndeildarhringur: Að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt

Inngangur

Nafn umræðu:	Að skipta um starfsferil og áhætta sem því fylgir: Tilviksrannsókn og hlutverkaleikur
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að styðja ungt fullorðið fólk í að þróa færni sína sem tengist því að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt með því að greina raunveruleg dæmi og taka þátt í hlutverkaleikjum.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Þekkja helstu áskoranir og óvissu sem ungt fólk getur staðið frammi fyrir við stjórnun starfsferils síns í ört breytilegu vinnulandslagi.• Greindu dæmisögur til að skilja þær aðferðir sem einstaklingar nota til að stjórna starfsbreytingum og byggja upp, bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt.• Notaðu gagnrýna hugsun til að meta og ræða mikilvægi starfsferils, bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt, aðferðir í mismunandi samhengi.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning og upphitun (5 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og rifjaðu upp mikilvægi þess að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt í breyttu vinnulandslagi nútímans.<ul style="list-style-type: none">• Hafðu stutta upphitun til að virkja þátttakendur og hvetja þá til að huga að eigin starfsreynslu og áskoranir.2. Tilviksrannsókn, greining (15 mínútur): Dreifðu dæmisögunni um „að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt“, til hvers og eins þátttakanda.<ul style="list-style-type: none">• Benda þeim á að lesa og greina tilviksrannsóknina hver fyrir sig, huga að áskorunum sem einstaklingarnir standa frammi fyrir og aðferðum sem þeir notuðu til að sigrast á þeim.• Gefðu þátttakendum límmiða til að skrifa niður lykilatriði, innsýn og spurningar sem tengjast dæmisögunni.3. Hópumræður og ígrundun (15 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hóp og hvettu þá til að deila dæmisögum sínum, innsýn og hugleiðingum sín á milli.<ul style="list-style-type: none">• Auðveldaðu hópumræður með því að spyrja leiðbeinandi spurninga eins og:<ul style="list-style-type: none">• Hverjar voru helstu áskoranirnar sem einstaklingurinn stóð frammi fyrir í dæmisögunni?• Hvaða færni eða aðferðir notuðu þeir til að sigla í gegnum þessar áskoranir?• Hvernig er hægt að beita þessum aðferðum í þínu eigin starfssamhengi?

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Sviðsmyndir um hlutverkaleiki (15 mínútur): Kynntu aðstæður sem varða hlutverk sem endurspeglar algengar áskoranir eða breytingar á starfsferlinum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skiptu þátttakendum í þör eða litla hópa og úthlutaðu hverjum hópi atburðarás til hlutverkaleiks. • Bentu þátttakendum á að bregðast við atburðarásinni, beita viðbrögðum við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt aðferðir sem þeir ræða í fyrri starfsemi. • Hvetja þátttakendur til að kanna mismunandi sjónarhorn og niðurstöður í hlutverkaleikjum sínum. <p>5. Samantekt (10 mínútur): Komdu öllum hópnum saman aftur og skipuleggðu kynningarfund.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biddu þátttakendur um að deila reynslu sinni af hlutverkaleikjum, innsýn og lærdómi af því að beita slíkum aðferðum til að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt. • Ræddu hvernig hægt er að beita aðferðunum við raunverulegar aðstæður og áskoranir í starfi. <p>6. Spurt og svarað (5 mínútur): Dragðu saman lykilhugtök og færni sem fjallað er um í verkefninu. Svaraðu öllum spurningum eða athugasemdum þátttakenda sem eftir eru.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tjáðu þakklæti fyrir virka þátttöku þeirra og að taka starfsþróun sína alvarlega. • Hvetja þátttakendur til að halda áfram að kanna og æfa sig í að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt í starfsferli sínum.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dreifibréf með dæmisögu • Flettitafla eða tússtafla • Tússpennar • Límmiðar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Þátttakendur eru beðnir um að búa til aðgerðaáætlanir og bera kennsl á ákveðin skref sem þeir munu taka til að auka viðbrögð sín við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt út frá innsýn sem fékkst úr tilviksrannsókninni og hlutverkaleiknum.</p>

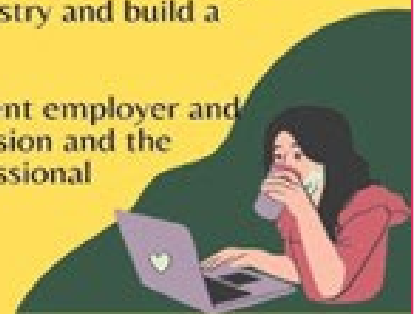
Case Study: Navigating Career Transitions

Emma is a young professional who has been working in a marketing agency for the past three years. She has recently realised that her true passion lies in event planning and wants to transition her career in that direction. However, she faces various challenges and uncertainties in making this career shift.



KEY POINTS:

- Emma has a strong background in marketing but lacks direct experience in event planning.
- She is concerned about starting over in a new field and the potential impact on her financial stability.
- Emma is unsure about the steps she needs to take to enter the event planning industry and build a network in that field.
- She worries about how her current employer and colleagues will perceive her decision and the impact it may have on her professional relationships.



Ítarleg

Nafn umræðu:	Að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Sjóndeildarhringur: Að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að þróa færni og aðferðir til að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt í ýmiskonar samhengi. Þar á meðal vinnu og fjölskylduaðstæðum, þar sem beita má hugarflugi.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Sýndu skilning á breyttum hlutverkum einstaklinga í lífi og starfi og líka í fjölskylduaðstæðum.• Þróaðu færni til að bæði gera og knýja fram breytingar í ýmsum lífssamhengi.• Notaðu skapandi og nýstárlega hugsun til að kanna og leysa vandamál við ólíkar aðstæður.• Læra að þekkja aðferðir til að halda jafnvægi og að bæði taka áhættu og stjórna áhættu.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Þú skal bjóða þátttakendur velkomna og kynna umræðuefnið fyrir þeim. En það er að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu fyrir þátttakendum að þeir muni taka þátt í hugarflugsverkefni þar sem þeir læra að bregðast við og stjórna breytingum á áhrifaríkan hátt.• Leggðu áherslu á mikilvægi þess að vera aðlögunarhæfur, nýstárlegur og fyrirbyggjandi í ört breytilegum heimi nútímans.2. Hugarflug (15 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa með 3-4 manns.<ul style="list-style-type: none">• Dreifðu litlum spjöldum og skriffærum til hvers hóps.• Stilltu tímamæli í 5 mínútur.• Bentu hópunum á að hugleiða eins margar breytingar og þeim dettur í hug sem tengjast vinnu, einkalífi eða samfélaginu í heild.• Hvettu þá til að hugsa skapandi og íhuga bæði jákvæðar en líka krefjandi sviðsmyndir breytinga.• Minntu þá á að það eru engin rétt eða röng svör og allar hugmyndir eru vel þegnar.• Hvettu þátttakendur til að skrifa eina atburðarrás sem hefur í sér breytingu á kortið eða á blað.• Þegar tímamælirinn er búinn, skaltu biðja hópana að deila áhugaverðustu atburðarrásinni með stærri hópnum.3. Hópumræður (10 mínútur): Skipuleggðu stuttar umræður eftir hverja hópkyningu.<ul style="list-style-type: none">• Biðjið þátttakendur að velta fyrir sér hugsanlegum áhrifum og áskorunum breytingasviðsmyndanna sem deilt er.• Hvetjið þá til að íhuga hvernig þeir gætu brugðist við og lagað sig að hverri atburðarrás persónulega eða faglega.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Hugleiðing hvers og eins (5 mínútur): Biddu þátttakendur um að taka nokkrar mínútur til einstaklingsbundinnar íhugunar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bentu þeim á að velja eina atburðarás sem felur í sér breytingu og sem hljómaði mest áhugaverð. • Hvetja þá til að hugsa um aðferðir eða aðgerðir sem þeir geta gripið til til að bregðast á áhrifaríkan hátt við þessari tilteknu breytingu. • Hvetja þátttakendur til að skrifa niður hugsanir sínar og hugmyndir um hvernig þeir geta stjórnað þessari ákveðnu breytingu. <p>5. Deila og ljúka (15 mínútur): Biddu þátttakendur að taka nokkrar mínútur til einstaklingsbundinnar íhugunar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeindu þeim að velja eina breytingaatburðarás sem hljómaði mest hjá þeim. • Hvetja þá til að hugsa um aðferðir eða aðgerðir sem þeir geta notað til að bregðast á áhrifaríkan hátt við þessari tilteknu breytingaatburðarás. • Hvetja þátttakendur til að skrifa niður hugsanir sínar og hugmyndir um hvernig þeir geta siglt og stjórnað breytingunni.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pappírsmiða eða spjöld • Penna eða blýanta • Tímamælir eða klukka
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að lokinni þessari lotu eru hópumræður þar sem þátttakendur geta deilt reynslu sinni og innsýn sem þeir hafa fengið frá lotunni. Hvetja þá til að ræða áskoranirnar sem þeir stóðu frammi fyrir við innleiðingu aðferðanna og hvernig þeir sigruðu þær. Auðvelda hugleiðingu um hagkvæmni og skilvirkni hugtakanna sem fjallað er um.</p>

Tengslanet: Viðhalda tengslaneti

Inngangur

Nafn umræðu:	Hraðnet!
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Viðhalda tengslaneti
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að hvetja til tengslamyndunar milli þátttakenda og að kenna þátttakendum hvernig og hvenær á að hafa samband við fólk sem getur hjálpað til við að veita dýrmætar upplýsingar um vinnu- og námstækifæri. Tilgangur verkefnisins er að veita ungu fólki kraftmikinn og gagnvirkan vettvang til að þróa færni í tengslamyndun, samvinnu og uppbyggingu tengslanet meðal jafningja.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vita hvernig og hvenær á að hafa samband við fólk sem getur veitt upplýsingar um vinnu og námstækifæri.• Að hafa getu til að vinna með öðrum í ýmsu samhengi.• Byggja upp og nota stuðningsnet jafningja.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Leiðbeinandinn byrjar á að raða stólum í þannig að tveir stólar snúa að hvor öðrum til að búa til margar „netstöðvar“ og setur tilbúna spurningar á hverja stöð. Þessar spurningar eiga þátttakendur að nota þegar þeir fara um mismunandi stöðvar.<ul style="list-style-type: none">• Leiðbeinandi tekur á móti þátttakendum og biður hvern þátttakanda að skrifa nafn sitt á spjald.2. Hópvænna (25 mínútur): Leiðbeinandinn skiptir þátttakendum í pör og biður hvert par um að taka sér stöð áður en fimm mínútur eru settar á klukkuna.<ul style="list-style-type: none">• Þátttakendur svara spurningunum á blaðinu til að læra meira um hver annan áður en tímanum lýkur.• Þega tíminn er liðinn biður leiðbeinandinn pörin um að skipta sér og fara á aðra stöð og tryggja að hver þátttakandi sé með einhverjum öðrum en áður og á annarri stöð.• Þegar hvert par hefur komið sér fyrir stillir leiðbeinandinn tímann aftur á fimm mínútur og endurtekur þetta koll af kalli.3. Ígrundun (10 mínútur): Eftir fimm umferðir safnar leiðbeinandinn hópnum saman aftur og biður hvern þátttakanda um að hugsa um reynslu sína.4. Ályktun (10 mínútur): Til að ljúka lotunni leiðir leiðbeinandinn hópinn í umræðum um mikilvægi jafningjaneta og hvetur þátttakendur til að greina sameiginleg áhugamál og markmið innan hópsins.

Aðgengi að námsefni:

- Tússpenna eða litaða penna
- Límmiða
- Flettitafla eða tússtafla
- Tæki með internetaðgangi

Tillaga að mati/ eftirfylgni:

Hægt er að fylgja þessu verkefni eftir með því að nota eftirfarandi spurningar til ígrundunar:

- Hvernig jók lotan skilning þinn á því hvernig og hvenær á að hafa samband við einstaklinga vegna vinnu- og námstækifæra?
- Á hvaða hátt sýndir þú hæfileika þína til að vinna með öðrum í mismunandi hlutverkum?
- Hvernig geturðu nýtt tengingarnar sem gerðar voru á viðburðinum til að byggja upp og viðhalda stuðningsnetum meðal jafningja?

Folleto:



Speed Networking Questions | CAREER COMPASS

Cut out these categories and assign each group of questions to a station to allow for better networking between participants.

Advice and Mentorship

- What advice would you give to someone just starting in your field?
- Have you had mentors who significantly influenced your career, and how did they impact you?
- How do you approach seeking mentorship or being a mentor?
- Is there a piece of advice you received early in your career that you still find valuable?

Learning and Development

- How do you continue to learn and develop professionally?
- Can you recommend any books, courses, or resources that have been particularly valuable to you?
- What role do continuous learning and skill development play in your career?
- Have you attended any conferences or workshops recently that left a lasting impression?

Balancing Challenges

- How do you navigate and overcome challenges in your professional life?
- Are there specific strategies or mindsets that help you stay resilient in the face of adversity?
- Can you share an instance where you had to adapt to unexpected changes in your career?



Speed Networking Questions | CAREER COMPASS

Cut out these categories and assign each group of questions to a station to allow for better networking between participants.

Career Goals

- What inspired you to pursue a career in your field?
- Can you share a significant milestone or achievement in your career journey?
- How do you envision your career evolving in the next 5 years?
- What challenges have you encountered in pursuing your career goals?

Interests

- What aspects of your work do you find most fulfilling?
- Can you describe a project or task that you are particularly passionate about?
- How do you stay updated on industry trends and developments?
- Are there specific hobbies or interests outside of work that you feel contribute to your professional growth?

Experiences

- Can you share a memorable experience that shaped your approach to work?
- What role or project challenged you the most, and what did you learn from it?
- Have you ever had to pivot in your career, and if so, how did you navigate that change?
- How do you balance work and personal life to ensure overall well-being?

Networking and Collaboration:

- What strategies do you find most effective for networking in your industry?
- Can you share an example of a successful collaboration or teamwork experience?
- How important do you think networking is for professional growth and opportunities?
- Are there specific platforms or events you recommend for networking in our industry?

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að vafra um stafræna vinnusvæðið
Áætluð tímalengd(mín):	75-90 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Viðhalda tengslaneti
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að auka skilning þátttakenda á því að nota tækni til að þróa félagsleg tengslanet, víkka netið út til að byggja upp starfsferil og hvetja þátttakendur til að byggja upp tengsl við hugsanlega vinnuveitendur og menntastofnanir.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vita hvernig á að nota tækni til að styðja við þróun og viðhald samfélagsneta.• Að viðurkenna hvenær og hvernig ég get horft út fyrir félagsnetið og notað það til að styðja við uppbyggingu á starfsframa.• Að geta byggt upp tengsl við hugsanlega vinnuveitendur og námstækifæri.
Lýsing á starfsemi:	<p>1. Inngangur (10 mínútur): Leiðbeinandinn byrjar á því að útskýra mikilvægi tækni í félagslegu og faglegu umhverfi nútímans með því að leiða hópinn í stuttu ísbrjótur leik og nota þannig eftirfarandi spurningar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvernig hefur tæknin haft jákvæð áhrif á félagslíf þitt?• Á faglegu sviði, notar þú einhver sérstök öpp eða vettvang á netinu til að vera uppfærður um þróun iðnaðarins eða tengjast fagfólki á þínu sviði?• Hefur þú einhvern tíma fundið atvinnutækifæri eða lært um starfsferil í gegnum samfélagsmiðla eða aðra miðla á netinu?

Lýsing á starfsemi:

2. Hópavinna (40 mínútur): Leiðbeinandinn skiptir þátttakendum í smærri hópa með 3-4 þátttakendum og gefur hverjum hópi fyrirsmæli um að taka fram snjallsímana sína. Úthlutaðu hverjum hópi mismunandi samfélagsmiðlum: LinkedIn, Facebook, Instagram, TikTok eða X/Twitter.

- Stilltu tímamæli á 20 mínútur og bentu hópunum á að eyða þessum mínútum í að kanna mismunandi leiðir til að nota samfélagsmiðla þeirra í faglegu umhverfi og hvernig hægt er að láta samfélagsmiðil á netinu til að líta fagmannlega út.
- Þegar tíminn er liðinn biður leiðbeinandinn einn úr hverjum hópi um að deila niðurstöðum sínum. Eftir að hver hópur hefur kynnt endurstillir leiðbeinandinn mælirinn og biður nú hvern hóp um að bera kennsl á og fylgja þremur fagaðilum eða jafningjum sem þeir þekkja lítið eða ekki. Eða fylgja aðilum í einum af eftirfarandi flokkum sem er úthlutað af handahófi:
 - Gestrisni og ferðapjónusta
 - Framleiðslu
 - Markaðssetning
 - Fjölmíðlar og afþreying
 - Orka
 - Heilsugæslu
 - Fjármál
 - Menntun
- Hvettu þátttakendur til að finna einstaklinga sem bjóða upp á nýtt sjónarhorn eða innsýn sem tengist þeim flokki sem þeir hafa fengið úthlutað. Þátttakendur skrásetja ný tengsl sín og draga stuttlega saman það sem þeir lærðu og fannst áhugavert um þetta fólk.

- Eftir að tíminn er liðinn hvetur leiðbeinandinn alla þátttakendur til að mynda tengsl eins og þau sem finnast á samfélagsmiðlum á þeim sviðum sem þeir hafa valið.
- Leiðbeinandinn endurstillir tímamælirinn í síðasta sinn og býður hverjum hópi að finna hugsanlegan vinnuveitanda eða menntastofnun á hverri af þeim starfsferlum sem þeir hafa valið/óskað eftir. Hvettu þátttakendur til að fylgjast með samtökunum á samfélagsmiðlum, taka þátt í efni þeirra og senda tengingarbeiðni eða skilaboð þar sem þeir lýsa áhuga.



3. Umræður og niðurstaða (20 mínútur): Þegar tíminn er liðinn býður leiðbeinandinn hverjum hópi að deila því sem þeir uppgötvuðu og deila reynslu sinni með öðrum í hópunum og leggja áherslu á aðferðirnar sem þeir notuðu til að bera kennsl á hugsanlega vinnuveitendur.

Aðgengi að námsefni:	<ul style="list-style-type: none">• Tæki með internetaðgangi
Tillaga að mati/ eftirfylgni:	<p>Hægt er að fylgja þessu verkefni eftir með því að nota eftirfarandi spurningar til sjálfs ígrundunar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Við skoðum litla hópa á samfélagsmiðlum, hvaða innsýn fékkstu um faglega notkun útlutaðs vettvangs?• Þegar þú greindir hugsanlega vinnuveitendur á starfsferli sem vekur áhuga þinn, hver var reynsla þín af því að eiga samskipti við þessar stofnanir á samfélagsmiðlum?• Hvernig sérðu fyrir þér að þessi þátttaka stuðli að framtíðar starfsþróun þinni?

Tengslanet: Að byggja upp samstarfsnet vegna starfsferils

Inngangur

Nafn umræðu:	Teymisvinna – Áskorun ; Að byggja upp árangursríka samskiptahæfileika
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Að byggja upp samstarfsnet vegna starfsferils
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að gera þátttakendum kleift að skilja og sýna fram á samskiptahæfileika í mannlegum samskiptum og hópum sem gera þeim kleift að hjálpa eða vinna með öðrum.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar y demostrar habilidades eficaces de comunicación interpersonal y de grupo.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning (10 mínútur): Þjóddu þátttakendur velkomna og kynntu umræðuefnið sem er að byggja upp tengsla- eða samstarfsnet.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu mikilvægi samstarfsneta og mynda færni við að byggja upp og viðhalda þessum netum.• Byrjum á að hita upp með smá ísbrjóta leiki.2. Kynning á færni í mannlegum samskiptum og starf í hópum (10 mínútur): Hafðu stutta kynningu á árangursríkum mannlegum samskiptum (virk hlustun, hljóð samskipti, fullyrðingar, lausn ágreinings o.s.frv.) og samskiptafærni hópa (samvinna, virk þátttaka, skýr framsetning hugmynda, ágreiningsstjórnun o.s.frv.)<ul style="list-style-type: none">• Kynntu mikilvægi skilvirkra samskipta í teymisvinnu og öðru samvinnu. Biddu hópinn um að hugleiða áskoranir sem þeir gætu lent í eða hafa lent í varðandi samskipti í teymi (verkefnafrestur, misvísandi hugmyndir innan teymis, misskilningur, forðast átök, örstjórnun o.s.frv.)

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Samskiptaáskoranir á vinnustað - Dæmisögur (30 mínútur): Þátttakendum er skipt í hópa og hver hópur fær ákveðna vinnustaðatengda áskorun sem varða samskipti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Þátttakendur lesa og greina dæmin í samræmi við uppgefnar umræðuspurningar. • Bentu hverjum hópi á að takast á við áskorunina með því að þróa stefnu, úthluta hlutverkum og búa til aðgerðaáætlun. Leggðu áherslu á mikilvægi skilvirkra samskipta meðan á áskoruninni stendur. Gefðu hópum tíma til að vinna að lausnum sínum. • Eftir 20 mínútur kynnir hver hópur niðurstöður sínar. Biðjið hvern hóp að deila aðferðum sínum, ræða áskoranir sem standa frammi fyrir og varpa ljósi á dæmi um árangursrík samskipti innan teyma sinna. Skipuleggðu umræður um hvaða samskiptahæfni skipti mestu máli til að leysa áskorunina. <p>4. Miðlun og frágangur (10 mínútur): Biddu þátttakendur um að taka nokkrar mínútur í að ígrunda, hver um sig, hvernig hægt er að beita samskiptahæfni bæði í persónulegum og faglegum aðstæðum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dragðu saman helstu atriði frá lotuinni.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skjávarpi og tjald • Penni eða blýantar • Dreifibréf - Aðstæður áskorana á vinnustað
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Eftir að hafa lokið þessari lotu geta þátttakendur ímyndað sér einn eða tvo helstu samskiptahæfileika sem þeim finnst þeir hafa til að bera, einn eða tvo samskiptahæfileika sem þeir myndu vilja bæta og eina vinnustaðatengda áskorun þar sem skilvirk samskipti gætu skipt sköpum.</p>
<p>Folleto:</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="464 1108 928 1982"> <h3 style="text-align: center;">Communication challenges in the workplace</h3>  <p style="text-align: center;">CASE STUDY #1 The Email Mix-Up</p> <p>Emily and Alex are team members working on a crucial project with a tight deadline. Emily sends an email to Alex, outlining some changes she believes are necessary for the project. However, due to a lack of clarity in her message, Alex misinterprets Emily's suggestions, thinking she wants to completely change the project's direction.</p> <p>Alex, feeling frustrated about the proposed changes, responds defensively to Emily's email, expressing concerns about the impact on the project's timeline and original goals. Emily, unaware of the misunderstanding, interprets Alex's response as resistance to her ideas.</p> <p style="text-align: center;">DISCUSSION QUESTIONS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What are the challenges that Emily and Alex encountered? 2. How do you think misinterpretations in written communication can impact team dynamics? 3. How can different communication styles contribute to misunderstandings in written communication? 4. What potential impact can miscommunications like these have on working relationships within a team? 5. How would you suggest Sarah and Mark approach a conversation about the email exchange without escalating tension? 6. What steps could be taken to repair the relationship between Sarah and Mark? 7. What measures can individuals take to ensure they accurately interpret the tone and urgency of written communication? 8. How can teams foster a culture of transparency and open communication to prevent similar misunderstandings? <p style="text-align: center;">NOTES</p> </div> <div data-bbox="944 1108 1409 1982"> <h3 style="text-align: center;">Communication challenges in the workplace</h3>  <p style="text-align: center;">CASE STUDY #2 Not so constructive feedback</p> <p>Alex recently completed a project and is eagerly awaiting feedback from his manager, Sarah. When the feedback is provided, it is delivered in a highly critical and unconstructive manner. Sarah focuses solely on the mistakes made during the project without offering guidance on improvement or acknowledging any positive aspects.</p> <p>Feeling demoralized and frustrated, Alex receives feedback from Sarah during a team meeting. The public nature of the critique adds to the embarrassment. The rest of the team witnessed the interaction, leading to a negative impact on team morale.</p> <p style="text-align: center;">DISCUSSION QUESTIONS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What challenges did Alex encounter? 2. How might this type of feedback impact Alex's motivation and engagement at work? 3. From Alex's perspective, what could be the potential consequences of receiving feedback that focuses solely on mistakes? 4. How might ineffective feedback impact team dynamics and collaboration? 5. How can an employee like Alex effectively communicate their feelings about the feedback without escalating tension? 6. What role does emotional intelligence play in providing and receiving feedback? 7. How can teams collectively foster a culture that values constructive feedback and continuous improvement? <p style="text-align: center;">NOTES</p> </div> </div>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Að tjá tilfinningar og leysa mannleg vandamál
Áætluð tímalengd(mín):	90 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Að byggja upp samstarfsnet vegna starfsferils
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að gera þátttakendum kleift að tjá persónulegar tilfinningar, viðbrögð og hugmyndir á viðeigandi hátt.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að tjá persónulegar tilfinningar á viðeigandi hátt• Að vita hvernig á að leysa mannleg vandamál.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (10 mínútur): Þjófdu þátttakendur velkomna og kynntu efnið að tjá persónulegar tilfinningar og leysa mannleg vandamál.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu mikilvægi þess að geta tjáð persónulegar tilfinningar, viðbrögð og hugmyndir á viðeigandi hátt í einkalífi og atvinnulífi.• Hitaðu upp hópinn með smá ísbrjótur leik.2. Skilningur á tilfinningum (20 mínútur): Kynntu lista yfir algengar tilfinningar og biddu þátttakendur að bera kennsl á og ræða persónulega reynslu sem tengist þessum tilfinningum.<ul style="list-style-type: none">• Skipuleggðu hópumræður um mikilvægi þess að tjá tilfinningar og hvernig þær hafa áhrif á persónulega líðan og sambönd.3. Að leysa mannleg vandamál (20 mínútur): Skiptu þátttakendum í litla hópa til að skrifa niður nokkur raunveruleg dæmi um léleg samskipti í vinnunni. Leiðbeina hópunum að greina og ræða mögulegar lausnir.4. Aðferðir til að leysa ágreining (15 mínútur): Kynntu ýmsar aðferðir til að leysa átök eins og málamiðlanir, virka hlustun og að finna sameiginlegan grundvöll.<ul style="list-style-type: none">• Leyfðu þátttakendum að mynda hópa og beita aðferðum til að leysa ágreining fyrir áskoranir sínar.5. Spunaleikhús (15 mínútur): Leiðbeindu hverjum hópi að búa til stutta spunaleikhússenu út frá tiltekinni atburðarás. Leggðu áherslu á að atriðið ætti að kanna tjáningu tilfinninga og fela í sér tilraunir til að leysa mannlegt vandamál.<ul style="list-style-type: none">• Hvetja til sköpunar og frelsis í frammistöðu sinni.6. Samantekt (10 mínútur): Biddu þátttakendur um að taka nokkrar mínútur í ígrundun, hver um sig, um lykilhugtök sem tengjast tjáningu tilfinninga og lausn mannlegra vandamála.<ul style="list-style-type: none">• Dragðu saman helstu atriði frá lotunni.• Leggðu áherslu á mikilvægi áframhaldandi æfinga og ígrundunar til að þróa árangursríka samskipta- og vandamálahæfileika.

Aðgengi að námsefni:	<ul style="list-style-type: none">• Skjávarpi og tjald• Penni eða blýantar
Tillaga að mati/ eftirfylgni:	Eftir að hafa lokið þessari lotu geta þátttakendur búið til einstakar aðgerðaáætlanir til að takast á við svipaðar samskiptaáskoranir í framtíðinni með sérstökum skrefum og aðferðum sem lýst er sem þeir myndu innleiða til að bæta faglega samskiptahæfileika sína.

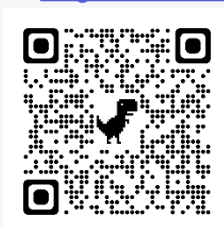
Tengslanet: Að byggja upp mitt eigið starfsnet

Inngangur

Nafn umræðu:	Að byggja upp þitt eigið starfsnet.
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Að byggja upp mitt eigið starfsnet
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa ungum nemendum að byggja upp sitt eigið starfsnet.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að skilja mikilvægi jákvæðra tengsla í persónulegu og faglegu lífi mínu.• Að skilja mikilvægi hæfileikans til að miðla færni minni til annarra.• Skilningur á því að færni og reynsla er yfirfæranleg við ýmsar aðstæður í starfi.• Að vita hvernig og hvenær á að hafa samband við fólk sem getur veitt upplýsingar um vinnu og námstækifæri.• Byggja upp og nota stuðningsnet jafningja.• Að viðurkenna hvenær og hvernig ég get horft út fyrir mitt nánasta samfélagsnet og notað það til að styðja við eigin uppbyggingu á stafi.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Leiðbeinandinn gerir samantekt á upplýsingum sem eru í myndskreiðinu, bent á helstu námsviðmið lotunnar og lýst stuttlega verkefninu sem er innifalið í einstaklings- og hópavinnunni hér að neðan.2. Hugleiðing hver fyrir sig (10 mínútur): Benda þátttakendum á að hugsa um núverandi faglegt og persónulegt tengslanet.<ul style="list-style-type: none">• Þegar þeir hafa haft nægan tíma til að safna hugsunum sínum um núverandi net, fáðu þá til að punkta niður mögulegar leiðir til að bæta tengslanetið sitt, sem gæti verið annað hvort persónulegt, faglegt eða bæði

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Hópavinna (25 mínútur): Þegar þátttakendur eru búnir með ígrundun hver um sig, skiptið þeim í 3 hópa. Ef fólk í hópnum þekkir ekki hvert annað, er hægt að hafa ísbrjótar leik. Þú gætir fengið þátttakendur til að kynna sig og ræða stutt um það sem það sem þeir skrifuðu niður við hugleiðingu sína og deila hugmyndum sínum til að bæta tengslanet sitt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefðu hverju liði starfsheiti, reyndu að nota nokkuð mismunandi titla, svo að hver hópur hafi tækifæri til að koma með mismunandi hugmyndir, til dæmis: <ul style="list-style-type: none"> • myndlistarnemi • nemi í rafvirkjun • eigandi stórs bakarís • Leiðbeindu hverjum hópi að hugleiða um hvernig á að a) víkka núverandi tengslanet og b) heilla hugsanlega nýja tengiliði. Þetta á að skrifa þetta á tússtöfluna eða flettistöfluna. • Þegar hópurinn hefur fundið leiðir til að auka umfang viðfangsefnisins, fáðu þá til að skrifa niður þá færni sem þarf til að byggja upp þetta tengslanet. • Eftir að hver hópur hefur lokið ofangreindu verkefni fáðu þá til að tilnefna einstakling til að kynna hugmyndir hósins. • Í lok hverrar kynningar leiðbeina meðlimum annarra teyma að bæta við hugsunum sínum og tillögum. • Þegar öll teymi hafa kynnt hugmyndir sínar skaltu ræða stuttlega um muninn í hverju tilviki fyrir sig og hafa það í huga þegar þátttakendur eru að stækka sitt eigið tengslanet í lífinu. <p>4. Ígrundun (10 mínútur): Leiðbeina þátttakendum að líta til baka á fyrri hugleiðingar sínar og sjá hvort þeir hafi frekari hugmyndir um hvernig hægt sé að víkka út eigið tengslanet og færni sem þeir gætu þurft að öðlast eða þróa frekar til að ná því.</p> <p>5. Ályktun (10 mínútur): Til að ljúka verkefninu leiðir leiðbeinandi hópinum í umræðum um mikilvægi jafningjaneta og hvetur þátttakendur til að sýna frumkvæði til að ná persónulegum og faglegum markmiðum sínum.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar • Penni og pappír
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að lotunni lokinni er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeina þátttakendum að búa til aðgerðaáætlanir til að tryggja að þeir hafi sett sér skýr markmið og benda á hagnýt skref fyrir persónulegan og faglegan þroska. • Fylgdu eftir með endurgjöf til hvers og eins eða hafa umræður til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa reynslu af. <p>Þjóða upp á viðbótarúræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.</p>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Hvernig á að nota tengslanet til að fjölga atvinnutækifærum
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Að byggja upp mitt eigið starfsnet
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að kynna mismunandi leiðir til að tengslanet geti hjálpað til við að ná starfsmarkmiðum.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að vita hvernig á að nota tækni til að styðja við þróun og viðhald samfélagsneta.• Að viðurkenna hvenær og hvernig ég get horft út fyrir mitt nánasta samfélagsnet og notað það til að styðja við starfsuppbyggingu.• Að geta byggt upp tengsl við hugsanlega vinnuveitendur og menntastofnanir.• Að miðla hæfileikum mínum til annarra.• Að skilja mikilvægi persónulegra eiginleika við að tryggja, skapa og vera áfram í starfi.• Skilningur á því að færni og reynsla er yfirfæranleg á ýmsar aðstæður í vinnu.• Að vita hvernig á að finna, túlka og nota vinnumarkaðsupplýsingar.• Að þróa sambönd og tengslanet til að styðja við öryggi varðandi vinnu og að þróa starfsferil minn.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Leiðbeinandinn gerir samantekt á upplýsingum sem eru í myndskaiðinu, bent á helstu námsviðmið lotunnar og lýst stuttlega verkefninu sem er innifalið í einstaklings- og hópavinnunni hér að neðan.2. Hugleiðingar hver um sig (10 mínútur): Benda þátttakendum á að hugsa um núverandi faglegt og persónulegt tengslanet.<ul style="list-style-type: none">• Þegar þeir hafa haft nægan tíma til að safna hugsunum sínum í kringum núverandi net, fáðu þá til að skoða öpp sem gætu verið gagnleg fyrir faglegt net.• Hér er frábær hlekkur og QR kóða með 6 tillögum: https://www.contactsplus.com/blog/best-networking-apps-2023/ 

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>3. Hópavinna (25 mínútur): Þegar þátttakendur eru búnir með hugleiðingar sínar, hver um sig, skiptið þeim í 3 hópa. Ef fólk í hópnum þekkir ekki hvert annað, gætir þú stungið upp á ísbrjótar leik. Þá gætir þú fengið það til að kynna sig og ræða stutt um fyrri reynslu sína af notkun mismunandi netforrita.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sendu dreifiblaðið með ábendingum um tengslanet um hvernig hægt er að auka atvinnutækifæri þín. • Gefðu hverju liði annað app frá hleknum að ofan og fáðu þau til að búa til reikning fyrir einn af liðsmönnum með því að nota upplýsingarnar um styrkleika þeirra, menntun og metnað í starfi. • Þú gætir síðan leiðbeint þátttakendum að skoða appið og finna mismunandi leiðir til að nota það til tengslamyndunar, <ul style="list-style-type: none"> • eins og að finna staðbundin tækifæri til sjálfbóðaliðastarfa, • finna viðeigandi greinar í gegnum appið, • byggja upp tengslanetið með því að fylgjast með viðeigandi fólki og svo framvegis. • Ef það er nægur tími skaltu leiðbeina þeim að finna kosti og galla þess að nota mismunandi öpp sem eru í boði fyrir netkerfi. • Þegar öll teymi hafa lokið við að búa til reikninginn og uppgötvað mismunandi leiðir til að nota hann til tengslamyndunar, hafðu stuttar hópumræður um muninn á hverju forriti og mikilvægi þess að hafa það í huga þegar þátttakendur eru að stækka eigin tengslanet í lífinu, ganga úr skugga um að þeir séu að tengjast ekta fólki og fyrirtækjum og vera vakandi þegar þeir skipuleggja fundi með ókunnugum. <p>4. Ígrundun og niðurstaða (10 mínútur): Leiðbeindu þátttakendum að meta hvort eitthvað af þessum öppum gæti verið gagnlegt til að stækka eigið faglegt tengslanet. Til að ljúka verkefninu leiðir leiðbeinandi hópinn í umræðum um mikilvægi stuðningsneta og hvetur þátttakendur til að sýna frumkvæði við að ná persónulegum og faglegum markmiðum sínum.</p>
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla eða flettitafla • Tússpennar • Dreifiblöð með spurningum til ígrundunar
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Að lotunni lokinni er mikilvægt að meta hvort nemendur hafi náð tilætluðum námsárangri. Þetta er hægt að gera með því að:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiðbeina þátttakendum að nota eitthvað af ofangreindum öppum sem gætu verið sérstaklega gagnleg til að stækka starfsnet sitt eða leita frekar að viðeigandi öppum. • Fylgdu eftir með einstaklingsbundinni endurgjöf eða umræðum til að takast á við spurningar eða áskoranir sem nemendur kunna að hafa reynslu af. <p>Þjóða upp á viðbótarúrræði, leiðbeiningar eða stuðning til að aðstoða þátttakendur í áframhaldandi ferð þeirra til að byggja á styrkleikum og árangri.</p>

How to Use Networking to Expand Professional Opportunities

Build Your Reputation Through Making Connections and Helping Others



It's important to build and maintain a good reputation to achieve success. You don't want to be the "best kept secret" in your company or industry. Rather, you want to be known as someone with the experience and expertise who can make a difference at a company. One way to do that is to use networking opportunities to make others aware of your accomplishments and strengths. Networking allows you to discuss your skills and successes. Regular presence at networking events helps you get recognised as someone who is knowledgeable, reliable, and supportive. Another way to effectively showcase your knowledge, skills, and abilities is to help others with their business challenges. Networking isn't all glad-handing. Use networking opportunities to discuss industry challenges and possible solutions with your peers. People want a colleague who is willing to brainstorm ideas and solutions to business problems. Demonstrating your value as a helpful resource can expand your network of contacts and make you stand out in a candidate pool.

Emphasise Your Strengths

Put your strengths on full display. This gives people a good idea of the value you can bring to a company. Your strengths are your "go-to" skills, or abilities that you can demonstrate at a high level of consistency and expertise. Use your networking opportunities to discuss your strongest skills to gauge if those skills can be useful to someone's organisation. Roles that play to your strengths result in the optimal professional experience. The clearer your value is to a potential employer, the easier it is for them to identify a role where your strengths can be beneficial.



Announce Your Intentions



People change jobs for a number of reasons: new career paths, better schedules, more flexibility, or better pay. No matter your reasoning, networking can help you find your next opportunity and discuss future career opportunities and ambitions with your industry peers. By making your ideal working scenario known, you make it easier for companies to offer opportunities that match your wants and needs. In addition, networking gives you the opportunity to learn more about employment opportunities. For example, if you're interested in pursuing something in social media, look for people who work in that space and be prepared with pointed questions and discussion topics. It's important to be intentional in your discussions: make sure that your conversation is focused and to the point. For example, ask questions about how your background can be applied to a particular business process, rather than to a company in general. The more detailed you are in the questions and conversations you have, the better you can identify professional opportunities that best apply to your skills and career aspirations.

Tengslanet: Að beita upplýsingum til að gera starfsnet öruggari

Inngangur

Nafn umræðu:	Hraðnetsviðburður
Áætluð tímalengd(mín):	90 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Að beita upplýsingum til að gera starfsnet öruggari
Markmið umræðu:	Markmið þessarar lotu er að leyfa þátttakendum að æfa nethæfileika sína og byggja upp tengsl við fagfólk á stuttum tíma.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Að miðla færni til annarra.• Að skilja mikilvægi persónulegra eiginleika við að tryggja, skapa og vera áfram í starfi.• Skilningur á því að færni og reynsla er yfirfæranleg á ýmsar vinnuaðstæður.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Inngangur (5 mínútur): Safnaðu þátttakendum saman í þægilegu rými.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu tilgang verkefnisins: að æfa netfærni og mynda þroskandi tengsl á stuttum tíma.• Ræddu stuttlega mikilvægi tengslanets og ávinning þess fyrir starfsþróun.2. Undirbúningur (10 mínútur): Biddu þátttakendur að verja nokkrum mínútum í að ígrunda færni sína, reynslu og starfsmarkmið.<ul style="list-style-type: none">• Hvettu þá til að undirbúa stuttan inngang sem dregur fram helstu styrkleika þeirra og áhugamál.• Bentu þátttakendur á að nota penna og blað til að skrifa glósur.3. Netlotur (60 mínútur): Skiptu þátttakendum í pör eða litla hópa.<ul style="list-style-type: none">• Stilltu klukku í 5 mínútur fyrir hverja umferð.• Leiðbeindu þátttakendum að skiptast á að kynna sig, deila færni sinni og reynslu og taka þátt í samtali um starfsþrá sína.• Hvetja til virkrar hlustunar, spyrja spurninga og skiptast á tengiliðaupplýsingum.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Hugleiðing (15 mínútur): Leiðið þátttakendur aftur saman sem hóp.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biddu þá um að ígrunda reynslu sína af tengslamyndun og deila lykilinnsýn eða tengingum. • Skipuleggðu stutta umræðu um mikilvægi skilvirkra samskipta, virkrar hlustunar og að byggja upp tengsl í atvinnulífinu. <p>5. Eftirfylgni (5 mínútur): Leggðu áherslu á mikilvægi þess að fylgja eftir tengingum sem myndast meðan á athöfn stendur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefðu leiðbeiningar með því að senda faglega pósta til eftirfylgni eða LinkedIn boð til að hlúa enn frekar að nýstofnuðum samböndum. <p>6. Ályktun (5 mínútur): Ljúktu verkefninu með því að þakka þátttakendum fyrir þátttöku þeirra og vilja til að æfa tengslamyndun.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvetja þá til að halda áfram tengslamyndun eftir þessa lotu og kanna frekari tækifæri til að efna til faglegra tengsla.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penni og pappír • Nafnspjöld (valfrjálst) • Skeiðklukka
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Sjálfsígrundun: Biddu þátttakendur um að velta fyrir sér viðburðum þar sem tengslamyndun er markmiðið og skrifa stutta samantekt á tengingunum sem þeir mynduðu, innsýninni sem þeir fengu og færni sem þeir beittu meðan á verkefninu stóð.</p> <p>Endurgjöf og umræður: Auðveldaðu hópumræður þar sem þátttakendur geta deilt reynslu sinni, áskorunum og árangri á hraðnetsviðburðinum. Hvetja þá til að veita jafningjum sínum endurgjöf og koma með tillögur til að bæta netfærni.</p>

Ítarleg

Nafn umræðu:	Byggja upp tengslanet með sjálfboðaliðastarfi
Áætluð tímalengd(mín):	60 mínútur
Þema starfsstjórnunar fjallað um:	Tengslanet: Að beita upplýsingum til að gera starfsnet öruggari
Markmið umræðu:	Þessi lota miðar að því að hjálpa ungu fólki að skilja gildi sjálfboðaliðastarfs við að byggja upp tengslanet fyrir vinnu, nám og lífið.
Námsárangur:	<ul style="list-style-type: none">• Skilja gildi sjálfboðaliðastarfs við að byggja upp tengslanet fyrir vinnu, nám og líf.• Þekkja ávinninginn af sjálfboðaliðastarfi í tengslamyndun, þar á meðal að auka fagleg tengsl, öðlast innsýn í atvinnulíf, þróa færni, byggja upp jákvætt orðspor og kanna starfsmöguleika.• Greina og ræða dæmisögur og dæmi um einstaklinga sem hafa byggt upp tengslanet með sjálfboðaliðastarfi.
Lýsing á starfsemi:	<ol style="list-style-type: none">1. Kynning (5 mínútur): Þjófdu þátttakendur velkomna og kynntu umræðuefnið sem er að byggja upp tengslanet með sjálfboðaliðastarfi.<ul style="list-style-type: none">• Útskýrðu mikilvægi tengslanets í starfsþróun og leggðu áherslu á sérstaka áherslu á sjálfboðaliðastarf á þessari lotu.• Virkjaðu þátttakendur með því að spyrja þá um skilning þeirra á sjálfboðaliðastarfi og hugsanlegan ávinning þess.2. Umræður um sjálfboðaliðastarf og tengslanet (15 mínútur): Skipuleggðu hópumræður um gildi sjálfboðaliðastarfs til að byggja upp tengslanet fyrir vinnu, nám og lífið.<ul style="list-style-type: none">• Hvettu þátttakendur til að deila reynslu sinni eða hugsunum um hvernig sjálfboðaliðastarf getur stuðlað að tækifærum til tengslamyndunar.• Skriðu lykilatriði og hugmyndir á töfluna til að fanga umræðuna.3. Ávinningur af sjálfboðaliðastarfi í tengslamyndun (15 mínútur): Settu fram lista yfir kosti sjálfboðaliðastarfs í tengslamyndun, svo sem:<ul style="list-style-type: none">• Auka fagleg tengsl og finna tengiliði• Að öðlast innsýn og þekkingu á atvinnulífinu• Þróa nýja færni og efla þá sem fyrir er• Að byggja upp jákvætt orðspor og persónulegt einkenni• Að kanna mismunandi starfsferla og tækifæri<ul style="list-style-type: none">• Ræddu hvern ávinning ítarlega og gefðu dæmi til að sýna fram á mikilvægi sjálfboðaliðastarfs í tengslamyndun.

<p>Lýsing á starfsemi:</p>	<p>4. Dæmisögur og dæmi (15 mínútur): Deildu dæmisögum eða raunverulegum dæmum um einstaklinga sem hafa byggt upp tengslanet með sjálfboðaliðastarfi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ræddu hvernig reynsla þeirra sem sjálfboðaliði leiddi til starfstækifæra eða persónulegs þroska. • Hvetjið þátttakendur til að ígrunda dæmin og finna lærdóm sem þeir geta beitt við eigin aðstæður. <p>5. Hópmiðlun og ígrundun (10 mínútur): Leyfðu þátttakendum að deila hugsunum sínum og hugleiðingum um gildi sjálfboðaliðastarfs við að byggja upp tengslanet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auðvelda umræður um hvernig þátttakendur geta fellt sjálfboðaliðastarf inn í starfsþróunaráætlanir sínar til að auka tengslamyndun. • Hvetja þátttakendur til að deila persónulegri reynslu eða hugmyndum sem þeir hafa til að nýta sjálfboðaliðastarf í tengslamyndunarskyni. <p>6. Samantekt og niðurstaða (5 mínútur): Dragðu saman lykilatriðin sem rædd voru í þessari lotu og undirstrikaðu gildi sjálfboðaliðastarfs við að byggja upp tengslanet og hugsanleg áhrif þess á framtíðartækifæri um starf.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ljúktu fundinum með því að hvetja þátttakendur til að kanna tækifæri sem sjálfboðaliðar og sem samræmast áhugamálum þeirra og starfsmarkmiðum. • Þakka þátttakendum fyrir virka þátttöku og þátttöku í lotunni.
<p>Aðgengi að námsefni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tússtafla • Tússpennar • Penni og pappír
<p>Tillaga að mati/ eftirfylgni:</p>	<p>Dagbók: Felið þátttakendum að halda dagbók alla vikuna eða mánuðinn eftir að lotunni lýkur. Hvetja þá til að skrifa um reynslu sína og athuganir sem tengjast sjálfboðaliðastarfi og tengslamyndun. Hvettu þá til að ígrunda ný tengsl sem myndast, færni sem þróuð er eða innsýn sem þeir öðlast með reynslu sinni sem sjálfboðaliði.</p> <p>Tilviksrannsókn: Gefðu þátttakendum dæmisögu eða raunverulegt dæmi um einstakling sem byggði upp tengslanet með sjálfboðaliðastarfi. Biddu þá um að greina dæmisöguna og skrifa samantekt þar sem lögð er áhersla á helstu netaðferðir og niðurstöður. Þetta er hægt að gera einstaklingsbundið eða í litlum hópum, fylgt eftir með hópumræðum til að deila innsýn.</p> <p>Eftirfylgniumræður: Skipuleggðu framhaldsfund til að leyfa þátttakendum að deila reynslu sinni og áskorunum sem upp koma á meðan þeir beita hugtökunum sem þeir lærðu. Hvettu þá til að ræða árangur eða ný tengsl sem myndast með sjálfboðaliðastarfi. Skipuleggðu umræður um hvernig þeir ætla að halda áfram að fella sjálfboðaliðastarf inn í tengslanet sitt.</p>

CAREER COMPASS



RIGHTNOW
STI analysis, evaluation and policy studies



USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH
ADULT
EDUCATION
INSTITUTION



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas. Número de proyecto: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000087196