



YOUTH IN TRANSITION

STARFSÞROSKI

Samtal um starfsþroska

Matsækið má nota gagnvirkt í tölvu, snjalltæki og síma. Virkar best í Google Chrome, Explorer, Firefox, Edge og Safari.

Niðurstöður má prenta út og einnig setja í PDF.

Gögnin eru ekki aðgengileg í gagnagrunni.

HVERNIG notum við tækið

Matstækið er notað í samskiptum og í samtali á milli ráðþega og ráðgjafa þar sem trúnaður og traust ríkir. Ráðþegi á ekki að vinna matið einn síns liðs og/eða án eftirfylgni og stuðnings. Matstækið er hugsað fyrir ungt fólk í viðkvæmri stöðu (NEET). Markmið þess er að greina og koma auga á persónulega og starfstengda hæfni sem ráðþeginn býr yfir og getur nýst honum á leið hans út á vinnumarkaðinn.

Niðurstöður matsins birtast myndrænt, líkt og kónglulóarvefur. Niðurstöðurnar eru ekki metnar sem „góðar“ eða „slæmar“ en gefa hugmynd um hvernig ráðþegi metur starfsþroska sinn. Ekki er hægt að bera saman niðurstöður ólíkra ráðþega. Matið er skipt upp í þrjá þætti; „Þitt mat“, „Markmið“ og „Mat ráðgjafa“. Ráðþeginn byrjar með því að fylla „Þitt mat“ út sjálfur. Ráðgjafinn styður við með því að spyrja spurninga, útskýra staðhæfingar og aðstoða ráðþega eftir þörfum. Matsþættirnir „Markmið“ og „Ráðgjafa“ er aðeins fyllt út eftir þörfum.

Matstækið er hannað til að styðja við ráðþega, hvetja til sjálfsskoðunar og til að fá betri mynd af styrkleikum. Niðurstöður eiga og mega ekki hafa neikvæðar afleiðingar fyrir ráðþegann. Niðurstöður á alltaf að nýta sem jákvætt ferli og tækifæri til jákvæðra breytinga.

Hafa skal í huga reglur um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga í öllu ferlinu (GDPR).

Matstækið er fyrst og fremst ætlað til notkunar með ungu fólki í viðkvæmri stöðu. Það getur nýst við mat á því hve tilbúinn einstaklingur er til að fara í vinnu eða nám.

Tækið er byggt á rannsóknum og notkun þátttakenda í verkefninu „Youth in transition“ og var prófað haustið 2019 og verður prófað aftur haustið 2020.

Lestu meira á youth-it.cool

Matstækið byggir á sex eftirfarandi hæfnipáttum.

MARKMIÐASETNING

Það er mjög mikilvægt að geta sett sér raunhæf markmið. Það getur reynst auðveldara og jafnvel nauðsynlegt að setja sér mörg smærri markmið til að ná endanlegu markmiði, staðreyna þau og endurskoða reglulega. Hið endanlega markmið getur verið árangur langrar vinnu þar sem undirmarkmið hafa breyst í ferlinu. Aðferðir úr náms- og starfsráðgjöf geta nýst vel við markmiðasetningu.

HVATNING

Oft lítur ungt fólk á hvatningu sem annaðhvort eitthvað sem er til staðar eða eitthvað sem er ekki til staðar. Ráðgjafinn getur með góðum árangri auðveldað ungu fólki skilning á þessu hugtaki, til dæmis með hópvinnu eða með hagnýtum verkefnum.

Þannig er hvatning sett í samhengi við t.d. það að geta tekið ábyrgð á lífinu og að vera til staðar í hinum ýmsu verkefnum.

SEIGLA

Segja má að seigla sé ónæmiskerfi hugans. Það getur til dæmis þýtt að vinna vel undir álagi, takast á við mótlæti og sjá slíkar aðstæður frekar sem tækifæri en hindrun. Í grunninn geta allir lært að efla seiglu. Góð leið til þess er að þiggja aðstoð og þjálfá hjá sér mótstöðuhring.

SVEIGJANLEIKI

Sveigjanleiki snýst um að geta tekist á við breytingar og að geta hugsað í lausnum. Atvinnulífið hefur þörf fyrir sveigjanlegt vinnuafn en allir þurfa að þekkja sínar þarfir og mörk. Hvað varðar starfsnám þá getur sveigjanleiki þýtt að þú skiptir um skoðun eða flytjir búferlum til að þiggja nýtt starf.

FÉLAGSLEGAR AÐSTÆÐUR/LEIKREGLUR SAMFÉLAGSINS

Hvarvetna finnast bæði skráðar og óskráðar leikreglur í samfélagi manna. Þær finnast opinberlega, á vinnumarkaði, í skóla og auðvitað í einkalífi fólks. Þessar leikreglur hjálpa okkur að takast á við verkefni daglegs lífs út frá þeim gildum, markmiðum og viðmiðum sem við setjum okkur í samfélaginu.

STARFSÞROSKI

Starfsþroski er sú þekking, færni og hæfni sem nauðsynleg er til að sinna ákveðnu námi eða starfi. Starfsþroski getur einnig byggst á reynslu eða hæfni sem við höfum öðlast á öðrum vettvangi.