

1. Općenito – učenje na daljinu za nezaposlene

Da bi pronašli posao, nezaposleni trebaju posjedovati različita znanja, vještine i kompetencije, a sve to mogu steći učenjem na daljinu. Ova metoda učenja posebno je pogodna kada kontaktno učenje nije moguće. Učenje na daljinu može se odvijati u obliku individualnog vođenja ili se može provoditi u grupi. Sadržaji učenja na daljinu za nezaposlene mogu varirati. Ključno je da nezaposleni nauče samo ono što trebaju znati. Fokus je na znanjima i vještinama koje će im biti korisne kada traže zaposlenje: istraživanje njihovih potreba i potencijala, razumijevanje tržišta rada i pristup informacijama, postavljanje ciljeva i donošenje odluka, poboljšanje društvenih vještina i vještine predstavljanja poslodavcu (prijava za posao, životopis, razgovor za posao). Pristup usmjeren na osobu važan je kada je u pitanju podučavanje nezaposlenih.

2. Karakteristike i prepreke ciljne skupine

Ciljana skupina koju čine nezaposleni vrlo je raznolika po spolu, dobi, stupnju obrazovanja, osnovnoj kompetenciji, iskustvu s ICT-om, trajanju nezaposlenosti i drugim osobnim okolnostima. Karakteristika koju dijele svi pojedinci u ovoj ciljnoj skupini je da nisu stalno zaposleni. Značajne prepreke s kojima se nezaposleni susreću su niska razina obrazovanja i slabo razvijena kompetencija, neusklađenost njihove razine obrazovanja ili vještina s potrebama tržišta rada, nedovoljno ili negativno iskustvo iz prošlosti, razne prepreke koje utječu na njihov rad i proizlaze iz osobnih okolnosti (primjerice, radno vrijeme, visina primanja), nestalni oblici zaposlenja, nisko samopoštovanje, nedostatak povjerenja i otežan pristup informacijama. Nezaposlenost posljedično povećava rizik od loših financijskih sposobnosti, slabo razvijenih socijalnih vještina i socijalne isključenosti, problema unutar obitelji i negativnih obrazaca ponašanja koji se prenose generacijama, zdravstvenih problema, raznih oblika ovisnosti, apatije, nestalnih oblika rada i rada na crno, nepovjerenja u sustav i obrazovanje itd.

Zbog raznih prepreka, posebice financijskih borbi, nezaposleni često imaju poteškoća s pristupom digitalnim uređajima i internetu, koji su neophodni kada je u pitanju njihovo uključivanje u proces učenja na daljinu. Druga značajka ove ciljne skupine je loša opća digitalna pismenost, posebno kod onih starijih i nižeg stupnja obrazovanja. Na njihovu (ne)spremnost za učenje na daljinu često utječu različiti stereotipi, nepovjerenje u modernu tehnologiju, pojačan strah od uređaja te nesigurnost i nevjerica u vlastite sposobnosti. Njihova je motivacija za uključivanje u obrazovanje niska. Stoga im je prije uključivanja u obrazovanje potrebno mnogo ohrabrenja i pomoći kako u pristupu uređajima, tako i u osposobljavanju za korištenje online alata.

Tijekom cijelog procesa učenja na daljinu ova se skupina suočava s rizikom od problema s koncentracijom i pamćenjem. To je razlog zašto različiti ometajući elementi u njihovom okruženju često mogu narušiti njihovu sposobnost obraćanja pažnje. Budući da imaju problema s koncentracijom, brže se umaraju i posebno zahtijevaju oblike učenja u koje su

aktivno uključeni. Unatoč tome, članovi ove grupe često znaju biti pasivni i nepovjerljivi, zbog čega im je potrebna velika podrška mentora i dovoljno vremena za aktivno sudjelovanje, davanje mišljenja i postavljanje pitanja.

Zbog slabo razvijenih socijalnih vještina, nezaposleni teže grade i uspostavljaju odnose bez ikakvog osobnog kontakta. Budući da učenje na daljinu umanjuje mogućnosti izravnog kontakta i stvaranja autentičnih odnosa, postoji rizik da nezaposleni ne mogu uspostaviti istinsku povezanost kao grupa. Nedostatak društvenih vještina također se može izraziti kao nepoznavanje i/ili nepoštivanje pravila bontona (na primjer, kašnjenje, nebriga za fizički izgled, prekidanje drugih dok govore, korištenje neprimjerenog jezika...), što može smetati i čak obeshrabriti druge sudionike.

3. Motiviranje ciljne skupine za sudjelovanje u aktivnostima učenja na daljinu

Motivacija nezaposlenih proizlazi iz njihove želje da razviju različite vještine i kompetencije koje su im potrebne da bi se zaposlili kod poslodavca. Za njih obrazovanje može predstavljati sredstvo osobne koristi i način postizanja svojih ciljeva. Često su motivirani i financijskim poticajima povezanim s njihovim uključivanjem u proces obrazovanja. Specifičnosti pojedinih skupina nezaposlenih mogu rezultirati problemima s unutarnjom motivacijom, zbog čega je vanjski poticaj posebno važan kada je u pitanju učenje na daljinu. Važnu ulogu u ovom kontekstu igra povezanost i suradnja s nacionalnim službama za zapošljavanje, dok su društveni mediji važni za širenje informacija.

Jedan od glavnih problema s kojima se nezaposleni susreću prilikom pohađanja nastave na daljinu je nedostatak pristupa potrebnim uređajima i internetu. Možda imaju pametni telefon, ali nemaju uvijek računalo pri ruci, zbog čega je potrebno modificirati online alate za učenje na daljinu ili sudionicima ponuditi druge oblike pomoći u ostvarivanju pristupa takvim uređajima. Treba im puno ohrabrenja kada je u pitanju korištenje digitalnih uređaja i online alata. Zbog niske razine digitalne pismenosti potrebna im je pomoć pri instaliranju aplikacija i registraciji, potrebna im je dodatna obuka da bi mogli koristiti online alate i potreban im je stalan pristup pomoći u rješavanju potencijalnih tehničkih problema. Njihova obuka može se provoditi u grupama, dok bi nekima bila draža individualna pomoć. Upute o korištenju uređaja mogu se prenijeti u pisanom obliku, kao video tutorial ili putem telefonskog poziva.

Tijekom procesa učenja na daljinu mentori mogu iskoristiti činjenicu da su nezaposleni motivirani potrebom za druženjem. Njihovi sastanci mogu se prilagoditi na način koji omogućuje dovoljno vremena za razgovor i razmjenu vijesti. Ohrabrujuće okruženje za učenje može se stvoriti davanjem komplimenata i pohvala, dok se sudionicima omogućuje da razmijene svoja iskustva i pokažu napredak. Budući da će nezaposlene privlačiti mogućnost aktivne suradnje i uključivanja u obrazovanje, mentor treba odabrati dinamične, interaktivne i kreativne metode i strategije rada koje će sudionicima omogućiti da uživaju i zabave se. Sudionici će se lakše povezati sa sadržajem za koji smatraju da je koristan i uvjerljiv, a eventualna monotonija može se otkloniti posjetima zanimljivih gostiju. Trajanje sastanaka

možda će se morati prilagoditi (skratiti) budući da su nezaposleni skloni problemima s koncentracijom. Drugo rješenje ovog problema moglo bi biti uključivanje više pauza koje bi bile namijenjene za razgovor i druženje.

Učenje na daljinu može motivirati nezaposlene jer može uštedjeti na vremenu i troškovima, a također je primjerenije i sigurnije sa stajališta zdravlja jer umanjuje rizik od zaraze Covidom ili bilo kojom drugom zaraznom bolešću.

4. Metode učenja na daljinu za ciljne skupine

Naziv radionice	Ovo sam ja
Metoda	Crtanje
Svrha/ciljevi	U opuštenom okruženju sudionici istražuju tko su, svoje poslovne interese i postaju motivirani za nadolazeći sadržaj. Njihova dobrobit se poboljšava kreativnim izražavanjem.
Kratki opis	Svaki sudionik nacrtava sebe u bilo kojem obliku (kao osobu, životinju, biljku, predmet, koncept...). Svako prezentira svoj crtež i svoje karakteristike, interese i pozitivne osobine koje su predstavljene na slici.
Online alati	Video konferencija (kao što je Zoom, MS Teams...)
Didaktička pomagala	• List papira • Olovke, olovke u boji, penkala u boji • Glazba
Preporučeni broj sudionika	Do 8
Trajanje	45-60 minuta
Korak po korak upute za radionicu	1. Mentor daje upute za crtanje. Sudionici pripremaju potrebne potrepštine. 2. Mentor pušta glazbu koja stvara opuštenu atmosferu i potiče kreativnost. 3. Sudionici crtaju i boje sebe u bilo kojem obliku (kao osobu, životinju, biljku, predmet ili koncept). 4. Svaki sudionik predstavlja svoj crtež. To pokazuju drugima preko kamere i govore o sebi uz pomoć slike. Mentor ih potiče daljnjim pitanjima (osobine, interesi, osjećaji...) i pomaže im da istraže njihove karakteristike, interese i prednosti.

	5. Mentor zapisuje odgovore svakog sudionika. Na kraju radionice on ili ona dijeli svoj ekran i sažima svrhu radionice. 6. Radionica završava s diskusijom - evaluacijom: Što su sudionici otkrili o sebi? Kako se osjećaju?
Prilagodbe učenju na daljinu: na što trebamo obratiti pažnju, moguće prepreke...	1. Važno je da se rad odvija u opuštenoj atmosferi, da se grupa osjeća povezano, da se tehnike crtanja ne ocjenjuju i da se crteži prihvaćaju onakvima kakvi jesu. 2. Potrebno je unaprijed osigurati potrepštine za slučaj da netko od sudionika nema papir i olovke. 3. Ako je moguće, sudionici bi trebali skenirati i poslati ili podijeliti svoje crteže kako bi ih svi mogli ispravno vidjeti. 4. Kasnije sudionici mogu pokušati pronaći i povezati različita zanimanja s interesima koje su prezentirali (mentor iznosi opise različitih zanimanja).

Naziv radionice	Što je istina?
Metoda	Za i protiv
Svrha/ciljevi	Kroz raspravu sudionici pokušavaju razbiti stereotipe o tržištu rada.
Kratki opis	Sudionici su podijeljeni u dvije grupe. Jedna skupina brani, dok druga odbacuje određeno mišljenje o stereotipima tržišta rada. Grupe naizmjenično brane ili odbijaju mišljenja.
Online alati	Video konferencija (kao Zoom, MS Teams...)
Didaktička pomagala	Olovka i papir
Preporučeni broj sudionika	4 – 10
Trajanje	60 – 90 minuta
Korak po korak upute za radionicu	1. Mentor daje izbor negativnih izjava ili stereotipa koji se odnose na tržište rada. Primjeri: a. Ne isplati se raditi b. Nema nikakvih poslova c. Morate imati veze da biste dobili posao (morate poznavati prave ljude) d. Poslodavci ne zapošljavaju starije radnike 2. Mentor daje upute za rad. On ili ona bira i iznosi prvo mišljenje o kojem će grupe raspravljati. 3. Mentor dijeli sudionike u dvije skupine u dvije odvojene virtualne sobe i odlučuje koja će skupina braniti, a koja odbiti odabrano mišljenje. 4. U svojim odvojenim sobama svaka grupa pronalazi najmanje 5-6 razloga za ili protiv.

	Jedan član svake grupe zapisuje odgovore na komad papira. 5. Kad se grupe vrate u “glavnu sobu”, naizmjenice iznose svoje razloge za i protiv. Skupina koja brani mišljenje započinje raspravu, a skupina koja odbija odgovara i tako dalje. Sudionici mogu uključiti dodatne odgovore tijekom razmjene. 6. Nakon završene rasprave slijedi refleksija u kojoj govore o iskustvu i svojim nalazima. 7. Mentor bira drugo mišljenje i zamjenjuje uloge grupa (skupina koja je prije branila mišljenje sada je skupina koja to mišljenje odbija i obrnuto). 8. Sudionici se vraćaju u zasebne virtualne prostorije, gdje razmjenjuju mišljenja za i protiv te provode zajedničku raspravu u glavnoj prostoriji. 9. Vježba se završava završnom evaluacijom u kojoj sudionici iznose svoja iskustva o tome kako su se osjećali u različitim ulogama i kako je uloga utjecala na njihovo mišljenje.
Prilagodbe učenju na daljinu: na što trebamo obratiti pažnju, moguće prepreke...	1. Mentor treba imati napredno poznavanje online alata (podjela grupa u zasebne “sobe”). 2. Preporučljivo je da se u vježbu uključi paran broj stereotipa kako bi svaki sudionik dobio priliku obraniti i odbiti barem jedno mišljenje. 3. Moguće je da će netko od sudionika smatrati da je mišljenje preteško za obranu ili odbacivanje, ili da će to odbiti zbog jakih osobnih mišljenja o izjavi. U tom slučaju trebat će im dodatni poticaj.

Naziv radionice	Koje boje su tvoje oči?
Metoda	Metoda promatranja, percepcije i emocije
Svrha/ciljevi	Razvijanje društvenih vještina: sudionici poboljšavaju svoje samopouzdanje i uče o važnosti kontakta očima s ljudima s kojima razgovaraju.
Kratki opis	Sudionici uče o važnosti kontakta očima kroz osobno iskustvo: predstavljaju se dok gledaju fotografiju očiju, dok ne uspostavljaju kontakt očima i dok održavaju kontakt očima.
Online alati	Video konferencija (kao npr. Zoom, MS Teams...)
Didaktička pomagala	Fotografija očiju
Preporučeni broj sudionika	Do 10
Trajanje	45 – 60 minuta
Korak po korak upute za radionicu	1. Mentor opisuje kako će se radionica provoditi. 2. Sudionici promišljaju i zapisuju tri rečenice o sebi. 3. Mentor i sudionici odlučuju o redoslijedu kojim će govoriti. 4. Mentor dijeli svoj ekran koji prikazuje sliku očiju. Sudionici se izmjenjuju prema dogovorenom redoslijedu i izgovaraju tri rečenice koje su zapisali gledajući u oči na ekranu. 5. Nakon što su gotovi, mentor provodi kratko međupromišljanje kako bi vidio kako su se sudionici osjećali i kako su doživjeli kontakt očima s fotografijom.

	6. Vježba se nastavlja u parovima. Mentor dijeli sudionike u dvije odvojene virtualne sobe. Upareni sudionici čitaju rečenice koje su pripremili, svaki od njih to čini dvaput: a. U prvom krugu izgovaraju rečenice dok su okrenuti jedan od drugoga b. U drugom krugu izgovaraju tri rečenice dok održavaju kontakt očima s partnerom c. Par razmišlja: nakon što završe vježbu razgovaraju o tome kako su se osjećali, što su doživjeli, uočili i raspravljaju o razlikama između dva kruga itd. 7. Refleksija i rasprava unutar grupe. Sudionici se pozivaju natrag u glavnu "sobu", gdje svaki par opisuje proces i zaključke vježbe. 8. Mentor sažima zaključke i dodaje im teorijske osnove o važnosti kontakta očima. Zatim on ili ona provjerava kako je vježba utjecala na sudionike.
Prilagodbe učenju na daljinu: na što trebamo obratiti pažnju, moguće prepreke...	1. Mentor treba imati napredno poznavanje online alata (podjela grupa u zasebne "sobe"). U slučaju tehničkih poteškoća, vježba se može izvoditi s cijelom grupom, bez odvajanja. 2. U slučaju tehničkih poteškoća ili ako sudionici nemaju pristup odgovarajućoj opremi, prvi dio vježbe može se izvesti iscrtavanjem para očiju na komadu papira dok ulogu partnera u drugom dijelu vježbe može odigrati član kućanstva. 3. Ako podjela u zasebne "sobe" nije moguća, mentor može upariti sudionike i odlučiti kojim će redoslijedom govoriti. Na taj način cijela grupa može zajedno izvesti vježbu.

Naziv radionice	Pogodi ako možeš
Metoda	Metoda igrifikacije
Svrha/ciljevi	Sudionici se kroz igru upoznaju s različitim zanimanjima
Kratki opis	Sudionici pokušavaju pogoditi različita zanimanja. Postavljanjem pitanja pokušavaju prikupiti što više informacija o svakom zanimanju. Igra je gotova kada pogode sva zanimanja. Sažimaju karakteristike svakog zanimanja i zaključuju grupnim razgovorom u kojem ocjenjuju novostečeno znanje.
Online alati	Video konferencija (kao npr. Zoom, MS Teams...) Virtualna ploča (kao npr. Jamboard, Notepad...)
Didaktička pomagala	Fotografije zanimanja: https://www.mojaizbira.si/novice/poklicne-kartice https://wordwall.net/resource/26135832/copy-of-zanimanja
Preporučeni broj sudionika	Do 8
Trajanje	60 – 90 minuta
Korak po korak upute za radionicu	1. Mentor priprema fotografije zanimanja (jedna fotografija po sudioniku) 2. Svakom sudioniku dodjeljuje se fotografija u njegovim privatnim porukama. Sudionik postaje "čuvar" dodijeljenog zanimanja. 3. Sudionici i mentor odlučuju o redoslijedu kojim će sudionici pogađati zanimanja (npr. abecednim redom). 4. Sudionici/čuvare zanimanja uzimaju komad papira i zapisuju naziv i karakteristike zanimanja prikazanog na fotografiji koju dobivaju: opis, što on/ona radi, prikladno radno mjesto, oprema/alat,

	proizvod/usluga, znanje/vještina, psihofizičke sposobnosti, uvjeti rada, rizici... 5. Sudionici pogađaju zanimanja "čuvara", jedan po jedan, prema dogovorenom redoslijedu govora. Počinju s prvim zanimanjem na popisu. Kad dođe na red, svaki pojedinac može postaviti jedno pitanje. Pitanje mora biti oblikovano na način koji omogućuje čuvaru da odgovori s DA ili NE. Svako pitanje treba biti drugačije od prethodnih kako bi sudionici mogli dobiti što više informacija o zanimanju. Mentor zapisuje pitanja na koja je odgovoreno s DA na grupnu digitalnu ploču. Kada se otkrije dovoljno informacija, sljedeći sudionik može pokušati pogoditi naziv zanimanja. Ako on ili ona ne uspije, sudionici nastavljaju postavljati pitanja. Igra je gotova kada pogode zanimanje. 6. Sudionik koji čuva zanimanje sažima karakteristike zanimanja uz pomoć bilješki ispisanih na digitalnoj ploči. Sudionici razmjenjuju svoja iskustva vezana uz zanimanje. 7. Igra se nastavlja tako da sudionici pogađaju sljedeće zanimanje. 8. Kada je igra gotova, slijedi rasprava koja pomaže mentorima da provjere učinke igre. Mentor može koristiti pitanja za poticanje rasprave (na primjer, Što ste naučili? Koje vas je zanimanje najviše iznenadilo? Koje vam se zanimanje posebno svidjelo? Zašto? Koje su ključne vještine svakog/svih zanimanja?)
Prilagodbe učenju na daljinu: na što trebamo obratiti pažnju, moguće prepreke...	1. U slučaju da sudionici ne mogu vidjeti dovoljno dobro zadanu fotografiju, mentor umjesto toga može zapisati naziv zanimanja. 2. Broj sudionika: Ako je grupa velika, mentor može smanjiti ili ograničiti broj zanimanja (npr. dva "čuvara" po zanimanju). Igru se može igrati i s jednim sudionikom s kojim se mentor može izmjenjivati pokušavajući pogoditi zanimanja.

	3. Ako sudionici izgube fokus, mentor može dodati stanku ili se dogovoriti sa sudionicima da prekinu/završe igru. 4. Ključno je da se redoslijed kojim će sudionici postavljati pitanja unaprijed dogovori. To sprječava sve da postavljaju pitanja u isto vrijeme i osigurava da svaki sudionik dođe na red za pogađanje. 5. Mentor potiče sudionike da postavljaju različita pitanja i nastoje dobiti što više informacija o zanimanjima.
--	---

Naziv radionice	Najbolji/a ja
Metoda	Metoda ocjenjivanja
Svrha/ciljevi	Kroz ovu radionicu sudionici uče o važnosti pisanog predstavljanja poslodavcu, o ključnim elementima i najčešćim pogreškama te uče kako poboljšati svoje predstavljanje u motivacijskom pismu.
Kratki opis	Sudionici razmjenjuju radove pisanog predstavljanja (životopise s popratnim pismom ili molbe za posao) koje koriste prilikom traženja zaposlenja ili koje su pripremili prije radionice prema uputama mentora. Svaki od njih čita, a zatim ocjenjuje napisane radove svojih kolega i daje povratnu informaciju s prijedlozima za poboljšanje.
Online alati	Video konferencija (kao npr. Zoom, MS Teams...) Virtualna ploča (kao npr. Jamboard, Notepad...) E-pošta ili obična pošta
Didaktička pomagala	Olovke i papir
Preporučeni broj sudionika	Do 10
Trajanje	60 – 90 minuta
Korak po korak upute za radionicu	1. Prije sastanka sudionici dobivaju upute: biraju jedno od pisanih predstavljanja poslodavcu ili pripremaju predstavljanje prema uputama mentora. Pisani tekst predstavljanja se mentoru šalje e-mailom ili običnom poštom. Mentor prikuplja pisana predstavljanja i prosljeđuje ih drugom sudioniku. Pri tome mentor mora paziti da tekst ne pošalje natrag autoru. 2. Na sastanku grupa dobiva upute od mentora. 3. Sudionici najprije rade individualno: svaki od njih preuzima ulogu poslodavca i čita pismo predstavljanja koje je dobio e-mailom ili običnom poštom. Mentor im

	može pomoći tijekom pripreme povratnih informacija postavljanjem daljnjih pitanja: - Što im se najviše svidjelo u napisanom predstavljanju? - Što im se nije svidjelo? Nedostaje li neka informacija? - Ima li pretjeranih informacija? - Je li se autor na primjeren način predstavio poslodavcu? - Prijedlozi za poboljšanje ... Daljnja pitanja ili podsjetnici mogu se dijeliti na ekranu. Sudionici se potiču na korištenje sendvič tehnike davanja povratne informacije. - Zatim mentor dijeli napisane radove na ekranu, jedan po jedan. Sudionik koji je ocjenjivao tekst predstavlja se i prenosi svoje zaključke, mišljenje i prijedloge za poboljšanje. Mogu sudjelovati i ostali sudionici. - Nakon prezentacija svih napisanih radova i njihovih povratnih informacija, sudionici i mentor sažimaju glavne značajke dobrog pisanog predstavljanja poslodavcu. Mentor zapisuje ove značajke na virtualnu ploču. - Mentor zaključuje radionicu refleksijom: sudionici govore o svom iskustvu i kako su se osjećali dok su čitali tekstove i primali ocjene od svojih kolega. Jesu li im povratne informacije bile korisne? Kako će promijeniti/poboljšati svoje pisano predstavljanje? Kako su se zbog toga osjećali?
Prilagodbe učenju na daljinu: na što trebamo obratiti pažnju, moguće prepreke...	- Važno je da se svi sudionici unaprijed pripreme za sastanak (odaberu i napišu životopis i pošalju ga mentoru). - Mentor mora osigurati da su sudionici dobro pripremljeni i upoznati s ispravnim načinom davanja povratnih informacija.

	3. Radionica se provodi u grupi u kojoj se polaznici dobro poznaju i atmosfera je ugodna. 4. Mentor prije radionice procjenjuje jesu li sudionici sposobni pročitati tekst i dati povratne informacije. 5. Mentor može odlučiti izostaviti individualno ocjenjivanje pisanog predstavljanja. U tom slučaju mentor dijeli napisane radove na ekranu i čita ih naglas, dok sudionici daju povratne informacije i daju prijedloge za poboljšanje. 6. Ovu metodu mentor može provoditi i individualno, samo s jednim sudionikom, u kojem slučaju mentor priprema povratnu informaciju.
--	--

Naziv radionice	Igrajmo se uloga
Metoda	Igranje uloga
Svrha/ciljevi	Kroz osobno iskustvo (stavljajući se u tuđu kožu), sudionici stječu vještine potrebne za uspješan razgovor za posao. Upoznaju se s mogućim pitanjima i odgovorima, postaju svjesni svoje neverbalne komunikacije i razmišljaju o svojim osjećajima.
Kratki opis	U grupama od po troje, sudionici glume intervju za posao: jedan od njih igra ulogu poslodavca, jedan od njih igra ulogu tražitelja posla, a jedan od njih je promatrač. Ako je moguće, razgovor treba snimiti. Grupa gleda snimke, sudionici dijele svoja iskustva i osjećaje te procjenjuju razgovore.
Online alati	Video konferencija (kao npr. Zoom, MS Teams...)
Didaktička pomagala	• Podsjetnik za predstavljanje tražitelja posla • Popis pitanja poslodavca za intervju • Podsjetnik za promatrača: verbalna (sadržajna)/neverbalna komunikacija (izraz lica, glas, pogled, govor tijela...)
Preporučeni broj sudionika	6 – 12
Trajanje	60 – 90 minuta
Korak po korak upute za radionicu	1. Mentor daje upute za igranje uloga. Sudionici i mentor pregledavaju materijal ili opremu. 2. U chatu mentor postavlja materijal za sve tri uloge: tražitelja posla, poslodavca i promatrača. 3. Mentor dijeli sudionike u grupe od po tri osobe i smješta ih u odvojene "sobe". Mentor također unaprijed odabire zanimanje za svaki razgovor za posao. 4. Sudionici se dogovaraju kako sami rasporediti uloge. Koriste materijal u chatu kako bi se pripremili za svoje uloge:

	a. Tražitelj posla: priprema kratko predstavljanje za poslodavca (predstavljanje treba trajati jednu minutu) b. Poslodavac: bira 3-5 pitanja s liste pitanja c. Promatrač: upoznaje se s podsjetnikom za promatranje; prati vrijeme i potiče početak razgovora 5. Igranje uloga (10 minuta): a. Tražitelj posla se ukratko predstavi poslodavcu. b. Poslodavac postavlja pitanja tražitelju posla, a tražitelj posla odgovara c. Promatrač prati razgovor i verbalnu i neverbalnu komunikaciju sudionika 6. Evaluacija u odvojenim "sobama": svaki sudionik opisuje iskustvo sa svojom ulogom: a. Tražitelj posla: kako su se osjećali zbog pitanja, kako su se odlučili za odgovor, koji su im dijelovi bili izazovni... b. Poslodavac: kako/zašto su odabrali pitanja, jesu li zadovoljni odgovorima, kako su se osjećali tijekom intervjua, kako bi odgovorili na ista pitanja... c. Promatrač: kako su reagirali tražitelj posla i poslodavac, opažanja verbalne i neverbalne komunikacije, moguće bilješke o tome što se moglo učiniti drugačije 7. Zajednička evaluacija: sudionici napuštaju odvojene "sobe" i vraćaju se u glavnu "sobu". Svaka grupa daje izvješće o svom razgovoru za posao: kako je proteklo predstavljanje, koja pitanja je postavio poslodavac, kako je tražitelj posla odgovorio, kako je neverbalna komunikacija uključena u razgovor... Mentor postavlja dodatna pitanja kako bi ohrabrio prezentere i izvukao odgovore od ostalih sudionika.
--	--

	8. Mentor i sudionici sažimaju upute kako se pripremiti za razgovor za posao.
Prilagodbe učenju na daljinu: na što trebamo obratiti pažnju, moguće prepreke...	1. U slučaju da sudionici ne mogu otvoriti priloge (podsjetnike), mentor ih treba detaljno prezentirati cijeloj grupi. 2. Mentor treba imati napredno poznavanje online alata (podjela grupa u zasebne "sobe"). Moraju provjeriti jesu li sudionici pravilno podijeljeni. U slučaju tehničkih poteškoća, vježba se može izvoditi s cijelom grupom, bez odvajanja. 3. Ako razdvajanje u različite "sobe" nije moguće, igranje uloga se odvija pred cijelom grupom. 4. Mentor prije radionice odabire poznata zanimanja za igranje uloga. Sudionici ako žele mogu promijeniti dodijeljeno zanimanje. 5. Ako se sudionici ne mogu dogovoriti oko dodjeljivanja uloga, umjesto njih ih dodjeljuje mentor. 6. Tijekom igranja uloga mentor provjerava "sobe" i promatra sudionike, daje im bilješke i podršku. 7. Ako znanje i tehničke mogućnosti dopuštaju, mentor i sudionici mogu snimati razgovore za posao. Grupa zatim gleda snimke tijekom evaluacije. 8. Ako mentor ocijeni da bi radionica mogla biti prezahtjevna za sudionike, mogu sastaviti scenarij za svaku "sobu". 9. Ako ima dovoljno vremena, sudionici mogu zamijeniti uloge (svatko od njih igra sve tri uloge).