

1. Splošno – učenje na daljavo za brezposelne osebe

Brezposelni potrebujejo za iskanje zaposlitve različno znanje, spretnosti in kompetence, ki jih lahko uspešno pridobivajo tudi z učenjem na daljavo, še posebej ko učenje v živo ni mogoče. Učenje na daljavo lahko poteka kot individualno svetovanje ali v skupini. Vsebine učenja na daljavo za brezposelne so lahko zelo različne. Pomembno je, da se brezposelni učijo, kar v tistem trenutku potrebujejo. V ospredju so znanje in veščine, ki jih podpirajo pri iskanju zaposlitve: raziskovanje svojih potreb in potencialov, poznavanje trga dela in dostop do informacij, postavljanje ciljev in sprejemanje odločitev, socialne veščine in veščine predstavitve delodajalcu (prijava na delovno mesto, življenjepis, zaposlitveni razgovor). Pomembno pri izvajanju učenja za brezposelne je v osebo usmerjen pristop.

2. Značilnosti in ovire

Ciljna skupina brezposelnih je zelo raznolika skupina in sicer po spolu, starosti, izobrazbi, temeljnih kompetencah, izkušnjah z IKT, trajanju brezposelnosti in drugih življenjskih okoliščinah. Skupno tej ciljni skupini je, da nimajo stalne zaposlitve. Pomembne ovire, s katerimi se spopadajo brezposelni, so lahko nižja izobrazba in slabše razvite kompetence, neskladje med izobrazbo ali spretnostmi ter potrebami na trgu dela, pomanjkljive ali negativne izkušnje iz preteklosti, različne ovire za delo, ki izvirajo iz življenjskih situacij (npr. delovni čas, višina dohodka), nestalne oblike zaposlovanja, nizka samopodoba in samozavest ter otežen dostop do informacij. Brezposelnost posledično poveča tveganje za slabšo finančno zmožnost, slabo razvite socialne veščine in socialno izključenost, družinske težave in negativne vedenjske vzorce, ki se prenašajo skozi generacije znotraj družine, zdravstvene težave, različne oblike zasvojenosti, apatičnost, nestalne oblike dela in delo na črno, nezaupanje v sistem in izobraževanje ...

Zaradi različnih ovir, še posebej pa finančne stiske, imajo brezposelni pogosto otežen dostop do digitalnih naprav in interneta, ki so osnova za vključitev v izobraževanje na daljavo. Za to ciljno skupino je značilna tudi slabša splošna digitalna pismenost, še posebej pri starejših in slabše izobraženih. Na (ne)pripravljenost za izobraževanje na daljavo pogosto vplivajo različni stereotipi, nezaupanje v sodobno tehnologijo, povečan strah pred napravami ter negotovost in nezaupanje v lastne zmožnosti. Njihova motivacija za vključitev v izobraževanje je nizka. Zato že pred vključitvijo v izobraževanje potrebujejo veliko spodbude in pomoči pri dostopu do naprav in tudi pri usposabljanju za uporabo naprav in orodij.

Med potekom izobraževanja na daljavo pri tej ciljni skupini obstaja nevarnost težav s koncentracijo in spominom. Zaradi tega so pri njih zelo pogoste motnje pozornosti, ki jih povzročajo različni moteči dejavniki iz njihovega okolja. Zaradi slabše koncentracije se hitreje utrudijo in predvsem potrebujejo oblike učenja, v katere se sami aktivno vključijo. Kljub temu so pogosto pasivni, nezaupljivi, zato potrebujejo veliko spodbude s strani mentorja in dovolj časa za aktivno sodelovanje, podajanje mnenj in postavljanje vprašanj.

Zaradi slabše razvitih socialnih veščin brezposelni težje gradijo in vzpostavljajo odnose na daljavo. Ker je pri učenju na daljavo manj možnosti za neposredno druženje in ustvarjanje pristnih odnosov, obstaja nevarnost, da pri brezposelnih ne pride do prave skupinske povezanosti. Pomanjkanje socialnih veščin pa se lahko izraža tudi v obliki nepoznavanja in/ali kršenja pravil bontona (npr. zamujanje, zanemarjanje osebne urejenosti, skakanje v besedo, uporaba neprimernega jezika ...), kar je lahko za druge udeležence moteče in tudi odvračajoče.

3. Motivacija ciljne skupine za vključevanje v dejavnosti učenja na daljavo

Brezposelne za učenje motivira potreba po razvijanju različnih spretnosti in kompetenc, ki jih potrebujejo za pridobitev dela. V izobraževanju lahko vidijo osebno korist, doseganje lastnih ciljev, pogosto pa jih vodijo tudi finančne spodbude, ki so povezane z vključevanjem v izobraževanje. Določene skupine brezposelnih imajo zaradi specifik lahko težave z notranjo motivacijo, zato je pri vključevanju v učenje na daljavo še posebej pomembna zunanja spodbuda. Pomembno vlogo pri tem ima povezovanje in sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje. Pri širjenju informacij igrajo pomembno vlogo socialni mediji.

Ena glavnih ovir brezposelnih pri učenju na daljavo je, da pogosto nimajo dostopa do naprav in interneta. Morda imajo dostop do pametnega telefona, ne pa tudi do računalnika, zato je treba prilagoditi izbiro orodja za učenje na daljavo ali jim na druge načine pomagati do naprave. Veliko spodbude potrebujejo pri uporabi digitalnih naprav in orodij. Ker so digitalno slabše pismeni, potrebujejo pomoč že pri nameščanju aplikacij in registraciji, usposabljanje za uporabo orodij ter stalen dostop do pomoči pri reševanju morebitnih tehničnih vprašanj in zagat. Usposabljanja so lahko skupinska, nekaterim pa bo boljše ustrezala individualna pomoč. Navodila za uporabo naprav lahko posredujemo v pisni obliki, kot video navodila ali prek telefona.

Brezposelne motivira potreba po socializaciji in druženju, kar lahko izkoristi tudi mentor pri učenju na daljavo. Srečanja lahko prilagodi na način, da je na voljo dovolj časa za klepet in izmenjavo novic. Spodbudno okolje za učenje pa bo ustvaril tudi z različnimi komplimenti in pohvalami ter možnostjo, da udeleženci izmenjajo svoje izkušnje in pokažejo napredek. Brezposelne bo pritegnila možnost aktivnega sodelovanja in vključevanja v izobraževanje, zato bo mentor izbiral aktivne, interaktivne in ustvarjalne metode in strategije dela, v katerih bodo udeleženci uživali in se zabavali. Udeležencem se bo približal z vsebinami, ki so za njih koristne ali jih zanimajo, monotonost pa lahko razbije tudi z zanimivimi gosti. Brezposelnim bo zaradi težav s koncentracijo morda potrebno prilagoditi dolžino srečanj (krajša srečanja) ali pa v srečanja vnesti več odmorov, ki so lahko namenjeni tudi klepetom in druženju.

Učenje na daljavo lahko brezposelne motivira, ker jim prihrani čas in stroške, primernejše in varnejše pa je tudi iz zdravstvenih razlogov, saj zmanjšuje tveganje za okužbo s covid-19 in z drugimi nalezljivimi boleznimi.

4. Metode učenja na daljavo za brezposelne

Ime delavnice	To sem jaz
Metoda	risanje
Namen/cilji	Udeleženci v sproščenem vzdušju raziskujejo samega sebe, svoje interese za delo in postanejo motivirani za nadaljnje vsebine. Skozi ustvarjalno izražanje izboljšajo svoje počutje.
Kratek opis	Udeleženci vsak zase narišejo sebe v kakršni koli obliki (lahko kot osebo, žival, rastlino, predmet, pojem ...). Vsak predstavi svojo risbo in skozi narisano svoje lastnosti, interese in pozitivne lastnosti.
Orodje	videokonferenca (npr. Zoom, MS Teams ...)
Pripomočki	• list papirja • svinčniki, barvice, flumastri ... • glasba
Priporočeno število udeležencev	do 8
Trajanje	45–60 minut
Potek delavnice (po korakih)	1. Mentor predstavi navodila za risanje. Udeleženci si pripravijo pripomočke za risanje. 2. Mentor predvaja glasbo, ki ustvarja sproščeno vzdušje in spodbuja ustvarjalnost. 3. Udeleženci narišejo in pobarvajo samega sebe v kakršni koli obliki (lahko kot osebo, žival, rastlino, predmet ali pojem). 4. Udeleženci vsak posebej predstavijo svojo risbo. Pokažejo jo drugim prek kamere in se predstavijo prek nje. Mentor jih spodbuja s podvprašanji (lastnosti, interesi, občutki ...), da raziskujejo svoje značilnosti, interese in prednosti. 5. Mentor zapisuje odgovore za vsakega udeleženca. Ob zaključku delavnice deli zaslon in povzame namen delavnice. 6. Delavnica se zaključi z diskusijo – evalvacijo: kaj so udeleženci novega spoznali o sebi, kako se počutijo?
Prilagoditve na učenje na daljavo; na kaj moramo biti pozorni, možni izzivi	1. Pomembno je, da delo poteka v sproščenem vzdušju, da je skupina povezana, da se ne ocenjuje tehniko risanja in da udeleženci sprejmejo izdelke takšne, kot so. 2. V primeru, da udeleženci nimajo listov in barvic, jim jih predhodno priskrbimo. 3. Če je mogoče, udeleženci skenirajo in pošljejo ali delijo svoje izdelke, da jih vsi bolje vidijo. 4. V nadaljevanju bi lahko udeleženci skušali poiskati in povezati različne poklice s svojimi interesi, ki so jih predstavili (mentor predstavi določene poklice z opisi).

Ime delavnice	Kaj je res?
Metoda	za in proti
Namen/cilji	Udeleženci skušajo z debato v skupinah razbiti stereotipe o trgu dela.
Kratek opis	Udeleženci so razdeljeni v dve skupini. Ena skupina zagovarja, druga pa zavrača določeno stališče v zvezi s stereotipi o trgu dela. Vsaka skupina enkrat zagovarja, drugič zavrača stališča o stereotipih.
Orodje	videokonferenca (npr. Zoom, MS Teams ...)
Pripomočki	papir in pisala
Priporočeno število udeležencev	4–10
Trajanje	60–90 minut
Potek delavnice (po korakih)	1. 2. Mentor pripravi nabor negativnih trditev oz. stereotipov v zvezi s trgom dela. Primeri: a. Ne splača se delati. b. Ni služb. c. Za službo moraš imeti »veze« (moraš poznati prave ljudi). d. Delodajalci ne zaposlujejo starejših delavcev. 3. Mentor v skupini predstavi navodila za delo. Izbere in predstavi prvo stališče, ki ga bosta skupini obravnavali. 4. Mentor razdeli udeležence v dve skupini v dve ločeni virtualni sobi ter določi, katera skupina bo stališče zagovarjala in katera ga bo zavračala. 5. Vsaka skupina ločeno v svoji sobi poišče najmanj 5–6 razlogov za oziroma proti. Eden v skupini odgovore zapisuje na list papirja. 6. Ko se skupini vrneta v skupno sobo, izmenjaje predstavita svoje trditve za in proti. Začne skupina, ki zagovarja stališče, odgovori skupina, ki zavrača stališče itd. Udeleženci lahko med izmenjavo dodajajo nove odgovore. 7. Po končani izmenjavi sledi refleksija, v kateri se pogovorijo o izkušnji in ugotovitvah. 8. Mentor izbere novo trditev in zamenja vlogi skupin (skupina, ki je prej zagovarjala stališče, ga zdaj zavrača in obratno). 9. Udeleženci ponovijo vajo v ločenih sobah, izmenjavo stališč za in proti ter skupno diskusijo. 10. Vaja se zaključi s končno evalvacijo, v kateri udeleženci delijo svojo izkušnjo o tem, kako so se počutili v različnih vlogah in kako je vplivala na njihova stališča.

Prilagoditve na učenje na daljavo; na kaj moramo biti pozorni, možni izzivi	1. Mentor mora imeti znanje za naprednejšo uporabo orodij (razdelitev po sobah). 2. Smiselno je, da se vaja izvede za parno število stereotipov, da vsak udeleženec dobi izkušnjo z zagovarjanjem in zavračanjem najmanj enega stereotipa. 3. Možno je, da bo za katerega od udeležencev stališče težko zagovarjati ali zavračati oziroma tega ne bo želel zaradi preglobokega stališča o trditvi in bo potreboval dodatno spodbudo.
--	--

Ime delavnice	Kakšne barve so tvoje oči?
Metoda	metoda opazovanja, zaznavanja, občutenja
Namen/cilji	Krepitev socialnih veščin: udeleženci spoznajo pomembnost očesnega stika s sogovornikom in krepijo samozavest.
Kratek opis	Udeleženci spoznajo pomembnost očesnega stika skozi osebno izkušnjo: predstavijo se ob opazovanju fotografije oči, brez očesnega stika in z očesnim stikom.
Orodje	videokonferenca (npr. Zoom, MS Teams ...)
Pripomočki	fotografija oči
Priporočeno število udeležencev	do 10
Trajanje	45–60 minut
Potek delavnice (po korakih)	1. Mentor predstavi potek delavnice. 2. Udeleženci razmislijo in zapišejo tri povedi o sebi. 3. Mentor z udeleženci določi oz. se dogovori za vrstni red. 4. Mentor deli zaslon, na katerem je fotografija oči. Udeleženci drug za drugim, po dogovorjenem vrstnem redu, ob pogledu v oči izgovorijo tri povedi o sebi. 5. Po zaključku sledi kratka vmesna refleksija, s katero mentor preveri, kako so se udeleženci počutili in kako so doživeli očesni stik s fotografijo. 6. Vaja se nadaljuje v parih. Mentor udeležence razporedi v dve ločeni virtualni sobi. Udeleženci v paru drug drugemu izgovorita povedi, ki sta si jih pripravila – to naredita dvakrat: a. V prvem krogu tri povedi o sebi izgovorita tako, da gledata stran drug od drugega. b. V drugem krogu tri povedi o sebi izgovorita tako, da imata s sogovornikom očesni kontakt. c. Refleksija v paru: po končani vaji se pogovorita: kaj sta občutila, doživela, opazila, je bila kakšna razlika ... 7. Skupinska refleksija in diskusija. Mentor udeležence pokliče nazaj v glavno sobo, kjer vsak par predstavi, kako je potekala vaja in kaj sta ugotovila. 8. Mentor povzame ugotovitve in jih dopolni s teoretičnimi izhodišči o pomenu očesnega stika. Preveri učinek vaje pri udeležencih.
Prilagoditve na učenje na daljavo; na kaj moramo biti pozorni, možni izzivi	1. Mentor mora imeti znanje za naprednejšo uporabo orodij (razdelitev po sobah). V primeru tehničnih težav lahko vajo izvede s celo skupino. 2. V primeru tehničnih težav ali če udeleženci nimajo ustrezne tehnične opreme, lahko v prvem delu sami narišejo oči na list

	papirja, za sogovornika v drugem delu vaje pa uporabijo osebo iz svojega gospodinjstva. 3. Če uporaba ločenih sob ni mogoča, lahko mentor določi pare in vrstni red ter oba dela vaje izvede cela skupina skupaj.
--	---

Ime delavnice	Ugani, če moreš
Metoda	metoda igrifikacije
Namen/cilji	Udeleženci skozi igro spoznavajo poklice.
Kratek opis	Udeleženci ugibajo poklice. Z vprašanji poskušajo zbrati čim več informacij za vsak poklic. Igra je zaključena, ko uganejo vse poklice. Ob vsakem poklicu povzamejo značilnosti, ob zaključku pa v skupinskem razgovoru ovrednotijo novo pridobljeno znanje.
Orodje	videokonferenca (npr. Zoom, MS Teams ...) skupinska digitalna tabla (npr. Jamboard, Notepad ...)
Pripomočki	fotografije s poklici: https://www.mojaizbira.si/novice/poklicne-kartice
Priporočeno število udeležencev	do 8
Trajanje	60–90 minut
Potek delavnice (po korakih)	1. Mentor pripravi fotografije poklicev (za vsakega udeleženca 1 fotografija). 2. Vsakemu udeležencu v zasebno sporočilo pošlje fotografijo. Udeleženec postane »varuh« svojega poklica. 3. Udeleženci z mentorjem določijo vrstni red za ugibanje poklicev (npr. po abecedi imen). 4. Udeleženci/varuhi poklica na list papirja zapišejo ime in značilnosti poklica na svoji fotografiji: opis, kaj dela, ustrezno delovno mesto, pripomočki/orodje, izdelek/storitev, znanje/spretnosti, psihofizične sposobnosti, razmere za delo, nevarnosti ... 5. Udeleženci ugibajo poklice varuhov, vsakega posebej, po dogovorjenem vrstnem redu. Začnejo s prvim poklicem na seznamu. Vsak udeleženec po vrsti lahko postavi eno vprašanje. Vprašanje mora biti postavljeno tako, da varuh poklica nanj odgovori z DA ali NE. Vprašanja morajo biti različna, da prek njih udeleženci pridobijo čim več informacij o poklicu. Mentor vprašanja, na katera je varuh poklica odgovoril z DA, zapiše na digitalno tablo (npr. Jamboard, klepet, notepad ...). Ko je razkritih dovolj informacij, lahko udeleženec, ki je na vrsti, ugiba ime poklica. Če ne ugane, nadaljujejo z vprašanji. Igre je konec, ko uganejo poklic. 6. Varuh poklica s pomočjo zapisov na digitalni tabli povzame opisa poklica. Udeleženci izmenjajo svoje izkušnje s poklicem. 7. Igra se nadaljuje z ugibanjem naslednjega poklica. 8. Ob zaključku sledi diskusija, s katero mentor preveri učinke igre. Pri tem si lahko pomaga z vprašanji (npr. Kaj ste novega izvedeli? Kateri poklic vas je najbolj presenetil? Kateri poklic vam je bil še posebej všeč? Zakaj? Katere so ključne spretnosti vsakega posebej/vseh poklicev? ...)
Prilagoditve na učenje na daljavo; na kaj moramo biti	1. V primeru, da udeleženci ne vidijo fotografije, lahko mentor v zasebno sporočilo napiše ime poklica.

pozorni, možni izzivi	2. Število udeležencev: če je skupina velika, lahko mentor zmanjša število/omeji število poklicev (npr. po 2 varuha za en poklic). Igro lahko igra tudi samo z enim udeležencem, s katerim izmenjuje ugibata poklice. 3. Ko pade koncentracija, mentor lahko naredi odmor ali v dogovoru z udeleženci prekine/zaključi igro. 4. Da ne postavljajo vprašanj vsi hkrati in zato, da vsi pridejo na vrsto, je nujno vnaprej določiti vrstni red za postavljanje vprašanj. 5. Mentor spodbuja udeležence, da postavljajo različna vprašanja in poskušajo pridobiti čim več informacij o poklicih.
-----------------------	--

Ime delavnice	Najboljši jaz
Metoda	metoda ocenjevanja
Namen/cilji	Prek delavnice udeleženci spoznavajo pomen pisne predstavitve delodajalcu, ključne poudarke in najpogostejše napake ter izboljšajo svojo pisno predstavitev.
Kratek opis	Udeleženci izmenjajo pisne predstavitve delodajalcu (življenjepis s spremnim pismom ali prijave na delovno mesto), ki jih uporabljajo pri iskanju zaposlitve ali pa so jih pripravili pred delavnico po navodilih mentorja. Vsak zase preberejo in ocenijo pisni izdelek drugega udeleženca ter mu posredujejo povratno informacijo z napotki za izboljšavo.
Orodje	videokonferenca (npr. Zoom, MS Teams ...) skupinska digitalna tabla (npr. Jamboard, Notepad ...) e-pošta ali navadna pošta
Pripomočki	papir in pisala
Priporočeno število udeležencev	do 10
Trajanje	60–90 minut
Potek delavnice (po korakih)	1. Udeleženci dobijo navodilo že pred izvedbo srečanja: med pisnimi predstavitvami delodajalcu izberejo eno ali pripravijo pisno predstavitev po navodilih mentorja. Pisne predstavitve prek e-pošte ali navadne pošte posredujejo mentorju. Mentor pisne predstavitve zbere in jih posreduje naprej. Pri tem pazi, da predstavitve ne pošlje avtorju, ampak drugemu udeležencu. 2. Na srečanju mentor udeležencem posreduje navodila. 3. Delo najprej poteka individualno: vsak udeleženec se postavi v vlogo delodajalca in prebere pisno predstavitev, ki jo je dobil prek pošte ali e-pošte. Pripravi povratno informacijo, pri čemer mu mentor lahko pomaga z podvprašanji: Kaj mu je v pisni predstavitvi najbolj všeč? Kaj mu ni všeč? Ali kakšna informacija manjka? Je kakšna informacija preveč? Se je delodajalcu ustrezno predstavil? Predlogi za izboljšave ... Podvprašanja oz. opomnik lahko deli prek svojega ekrana. Udeležence spodbujajo k »sendvič« povratni informaciji. 4. Nato mentor prek ekrana pokaže oz. deli vsak pisni izdelek po vrsti. Udeleženec, ki je pisni izdelek ocenjeval, ga predstavi in ob njem poda svoje ugotovitve, mnenje in predloge za izboljšave. Preostali udeleženci lahko ob tem sodelujejo. 5. Po predstavitvi vseh pisnih predstavitev in povratnih informacij udeleženci skupaj z mentorjem povzamejo glavne značilnosti dobre pisne predstavitve delodajalcu. Mentor jih zapisuje na virtualno tablo. 6. Mentor delavnico zaključi z refleksijo: udeleženci predstavijo svojo izkušnjo in občutke ob branju predstavitev in sprejemanju ocene svojega kolega. Ali je bila povratna informacija zanj koristna? Kaj bo spremenil/izboljšal v svoji predstavitvi? Kako se je počutil ob tem?

Prilagoditve na učenje na daljavo; na kaj moramo biti pozorni, možni izzivi	1. Pomembno je, da vsi udeleženci pred prihodom na srečanje opravijo svoje delo (izberejo ali napišejo svoj življenjepis ter ga pošljejo mentorju). 2. Mentor mora poskrbeti za dobro predhodno pripravo in udeležence poučiti tudi o podajanju povratne informacije. 3. Delavnica se izvede v skupini, kjer se udeleženci dobro poznajo in deluje pozitivna klima. 4. Pred delavnico mentor oceni, ali udeleženci zmorejo prebrati besedilo in predstaviti povratno informacijo. 5. Mentor lahko izpusti individualno ocenjevanje pisnih predstavitev. V tem primeru izdelke deli prek ekrana in jih glasno prebere, udeleženci pa dajo povratno informacijo in predloge za izboljšavo. 6. Mentor lahko metodo izvede tudi individualno z enim udeležencem, pri čemer sam pripravi povratno informacijo.
--	--

Ime delavnice	Let's role play
Metoda	igra vlog
Namen/cilji	Udeleženci skozi osebno izkušnjo (vživljanje v različne vloge) pridobivajo veščine za zaposlitveni razgovor. Seznanijo se z možnimi vprašanji in odgovori, ozavestijo svojo neverbalno komunikacijo ter razmislijo o svojih občutkih.
Kratek opis	Udeleženci v trojkah zaigrajo zaposlitveni razgovor: eden igra vlogo delodajalca, eden iskalca zaposlitve, tretji je opazovalec. Če je možno, pogovore posnamejo. Skupina pogleda posnetke, udeleženci delijo svojo izkušnjo in občutke ter ovrednotijo pogovore.
Orodje	videokonferenca (npr. Zoom, MS Teams ...)
Pripomočki	• opomnik za predstavitev iskalca zaposlitve • seznam vprašanj delodajalca za razgovor • opomnik za opazovalca: verbalna (vsebina)/neverbalna komunikacija (mimika, glas, pogled, drža telesa ...)
Priporočeno število udeležencev	6–12
Trajanje	60-90 minut
Potek delavnice (po korakih)	1. Mentor predstavi navodila za igro vlog. Skupaj pregledajo gradiva oz. pripomočke. 2. V klepet naloži gradiva za vse tri vloge: iskalec zaposlitve, delodajalec, opazovalec. 3. Mentor porazdeli udeležence v sobe po tri udeležence skupaj. Za vsako sobo vnaprej določi, za kateri poklic bo potekal zaposlitveni razgovor. 4. Udeleženci po sobah se sami dogovorijo o razdelitvi vlog. S pomočjo gradiva iz klepeta se pripravijo na svojo vlogo: a. iskalec zaposlitve: pripravi kratko predstavitev za delodajalca (predstavitev traja 1 minuto) b. delodajalec: iz seznama možnih vprašanj izbere 3–5 vprašanj c. opazovalec: seznani se z opomnikom za opazovanje; spremlja čas in spodbudi začetek pogovora 5. Igra vlog (10 minut): a. iskalec zaposlitve se na kratko predstavi delodajalcu b. delodajalec iskalcu postavi vprašanja, na katera ta odgovori c. opazovalec spremlja vsebino ter verbalno in neverbalno komunikacijo med pogovorom 6. Evalvacija v ločenih sobah: vsak udeleženec pove svojo izkušnjo z vlogo, ki jo je imel: a. iskalec zaposlitve: kako se je počutil ob vprašanjih, kako se je odločil za način odgovora, kje so bili izzivi ... b. delodajalec: kako/zakaj je izbral vprašanja, je bil zadovoljen z odgovori, kako se je počutil med intervjujem, kako bi sam odgovarjal, če bi dobil ista vprašanja ...

	c. opazovalec: kako sta se odzivala iskalec zaposlitve in delodajalec, opažanja iz verbalne in neverbalne komunikacije, morebitni napotki, kaj bi lahko bilo drugače ... 7. Skupna evalvacija: udeleženci zapustijo ločene sobe in se vrnejo v skupni sestanek. Vsaka skupina poroča o poteku zaposlitvenega razgovora: kako je potekala uvodna predstavitev, katera vprašanja je postavil delodajalec, kako je odgovoril iskalec zaposlitve, kako je potekala neverbalna komunikacija med pogovorom ... Mentor s podvprašanji spodbuja predstavitev in odzive preostalih udeležencev. 8. Mentor skupaj z udeleženci povzame usmeritve za pripravo na zaposlitveni razgovor.
Prilagoditve na učenje na daljavo; na kaj moramo biti pozorni, možni izzivi	1. Če udeleženci ne zmorejo odpreti priponk (opomniki), jih mentor natančno predstavi celi skupini. 2. Mentor mora imeti znanje za naprednejšo uporabo orodij (razdelitev po sobah). Preveriti mora, ali so udeleženci ustrezno razdeljeni. V primeru tehničnih težav vlog izvede s celo skupino. 3. Če ni možnosti za razdelitev udeležencev v sobe, igre vlog potekajo pred celo skupino. 4. Mentor vnaprej določi bolj poznane poklice za igro vlog. Udeleženci lahko sami zamenjajo poklic, če jim ne ustreza. 5. Če se udeleženci sami ne morejo dogovoriti o razdelitvi vlog, jih določi mentor. 6. Mentor se med izvajanjem igre vlog sprehaja med sobami in spremlja udeležence ter jih usmerja in nudi podporo. 7. Če znanje in tehnične možnosti dopuščajo, lahko mentor ali udeleženci zaposlitveni razgovori snemajo. Posnetke nato skupina pogleda ob evalvacijah. 8. Če mentor oceni, da je način izvedbe prezahteven za udeležence, lahko vnaprej določi scenarije za posamezne sobe. 9. Če je dovolj časa, lahko udeleženci v sobi zamenjajo vloge (vsak odigra vse tri vloge).