

# DIGI.JOB.ID

## Enota 1 – Uvod

Delovni listi

**DIGI.JOB.ID.**  
Digital Job Identities



## Uredniške informacije:

Ta kolekcija materialov za usposabljanje je bila razvita v okviru ERASMUS+ projektnega partnerstva [digi.job.id](https://digi.job.id), [digijobid.eu](https://digijobid.eu), koordiniranega s strani BFI OÖ.

BFI OÖ je bila odgovorna organizacija za razvoj te učne enote.

Kontakt:

Berufsförderungsinstitut OÖ  
Muldenstraße 5, 4020 Linz, Austria  
Tel. +43 732 6922-0, [service@bfi-ooe.at](mailto:service@bfi-ooe.at)



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.





## Naloga 1 – Prijava na delovno mesto (UI 1)

### Kaj potrebujete za uspeh v iskanju zaposlitve

Za uspeh pri iskanju zaposlitve in pri samopredstavitvi v najboljši luči potrebujete več kot nekaj standardnih stavkov oziroma sloganov. Vsi iskalci zaposlitve so "motivirani", "ustvarjalni" ali "ambiciozni".

Kar morate storiti je, da izveste več o svojih sposobnostih in prednostih, razmislite o tem, kdo ste in kaj lahko ponudite na trgu dela, in to strokovno predstavite.

Poznavanje vaših sposobnosti in kompetenc vam pomaga, da se specializirate za določene naloge in teme, razvijete edinstveno prodajno pozicijo in vzbudite zanimanje potencialnih delodajalcev.

**Naloga 1:** Preberite ti dve pismi – katero je po vašem mnenju bolj individualno?

#### Prijava 1:

Spoštovani,

*Z velikim interesom bi se rad prijavil za razpisano delovno mesto v vašem podjetju. Prijavljam se, ker se našteje naloge in želeni profil skladajo z mojimi spretnostmi.*

*S poklicem slaščičarja, izkušnjami na različnih delovnih področjih in pridobljenim znanjem pri delu, mislim, da izpolnjujem vaše zahteve.*

*Moja posebna znanja in spretnosti so:*

- fleksibilnost,*
- visoka toleranca za stres,*
- zanesljivost,*
- dober timski delavec.*

*Veselim se vašega odgovora.*

*S spoštovanjem,*

*Janez Novak*

#### Prijava 2:

Spoštovani gospod Smith,

*Moje ime je Janez Novak in sem reden obiskovalec vaše spletne strani, saj želim biti redno obveščen o novih trendih v slaščičarstvu. Pri zadnjem obisku vaše spletne strani sem bil zelo navdušen, saj sem videl zelo zanimivo ponudbo za delo.*

*Po mojem usposabljanju za slaščičarja v znani dunajski kavarni "Vienna Sweets & Coffee," sem delal v večih visoko priznanih podjetjih in tako dalje razvijal nove veščine in kompetence.*

*V zadnjih nekaj letih sem se specializiral za proizvodnjo posameznih kolačkov („cupcakes“) in biskvitnih lizik („cake pops“), ki so bili zelo priljubljeni in dobro pohvaljeni na različnih dogodkih.*

*Prav tako sem razvil precejšnje znanje in usposobljenost za ustvarjanje veganskih in brezglutenskih pekarskih izdelkov za zadovoljitev potreb strank.*

*Odveč je povedati, da posedujem tudi strokovno znanje in veselje pri ustvarjanju tradicionalnega in klasičnega peciva.*

*Male mojstrovine, ki sem jih ustvarjal v zadnjih letih, si lahko ogledate na mojem blogu "Peka je zabavna". Obiščite spletno stran: [www.bakingisfun.at](http://www.bakingisfun.at)*

*Veselim se osebnega pogovora z vami ob nekaj vzorcih mojih pekovskih dobrot.*

*Lep pozdrav,  
Janez Novak*

### **Vprašanja k nalogi 1:**

Predstavljajte si, da ste delodajalec ali nabornik. Katera prijava vam je bolj všeč?

Navedite nekaj razlogov za vašo odločitev.

Ali bi na razgovor povabili oba iskalca zaposlitve?



## Naloga 2 – Osebnostne lastnosti (UI 1)

Za uspešno prijavo na delovno mesto potrebujete nekaj znanja o sebi

Če želite ustvariti uspešno prijavo na delovno mesto, morate najprej poznati svoje spretnosti in kompetence. Šele potem se boste lahko predstavljali na razgovorih in socialnih medijih z vsemi svojimi dosežki.

Vsak posameznik ima individualne prednosti in kompetence, ki se jih včasih sam ne zaveda. Z naslednjimi vprašanji se trudimo razkriti te prednosti in spretnosti.

### **Vprašanje 1**

Kaj znam narediti posebej dobro pri mojem delu / izbranem poklicu?

### **Vprašanje 2**

Moji sodelavci / kolegi me občudujejo, zaradi naslednjih spretnosti:

### **Vprašanje 3**

Kateri šolski predmeti so mi bili zelo lahki?

### **Vprašanje 4**

V kakšnem delovnem okolju lahko delam zelo učinkovito?

### **Vprašanje 5**

Pri opravljanju katerih nalog v mojem delu uživam?



## Naloga 3 – Osebnostne lastnosti (UI 1)

Samoocena in ocena drugih se pogosto razlikuje. Včasih smo prepričani, da smo zelo dobri v nekaterih nalogah ali področjih, vendar imajo lahko drugi na to drugačen pogled. Včasih lahko sodelavci ali prijatelji opazijo stvari, ki jih delamo zelo dobro, ne da bi to opazili tudi mi sami.

Primerjava samoocene in oceno drugih, je iz teh razlogov, zelo pomembna.

Prosimo nekoga, ki mu zaupate in ki vas dobro pozna (sodelavca, učitelja, vašega šefa, brate in sestre, starše, prijatelje), katere vaše spretnosti cenijo in kje vidijo vaše talente. Prosimo jih, naj vam dajo odgovor v pisni obliki. Ob njihovih odgovorih boste morda spoznali nekaj vaših prednosti, ki jih prej niste opazili.



**Zelo si usposobljen pri the nalogah:**

**Zelo te zanimajo naslednja področja:**

**Občudujem, kako narediš naslednje:**

**Primerjajte te povratne informacije od nekoga drugega s samooceno.**

Katere spretnosti in kompetence se ujemajo?

Katere se pa ne?

Kaj vas preseneča?



## Naloga 4 – Prijava na delovno mesto in družbeni mediji (UI 2)

V zadnjih nekaj letih so se postopki prijave na delovno mesto premaknili na internet v večjem številu. Veliko podjetij več ne išče novih zaposlenih s pomočjo zaposlitvenih oglasov v časopisih. Prosta delovna mesta objavijo v zaposlitvenih straneh, ki so pogosto specializirana za različna področja (regije, vrsta zaposlitve, itd)

V večini teh zaposlitvenih straneh, lahko ustvarite svoj profil iskalca zaposlitve.

### Raziskovalna naloga:

- 1) Katerih 5 zaposlitvenih strani je na prvih mestih, če vpišeš “delovna mesta” v kateri koli iskalnik (google, yahoo, bing,...)?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

- 2) Na katerih od teh strani si lahko ustvariš svoj lasten profil?

- 3) Katere od teh zaposlitvenih strani lahko najdeš v družbenih medijih, npr. na facebooku?

- 4) Najdi zaposlitveno stran, ki je specializirana za delovna mesta v regiji in jo navedi.



## Naloga 5 – Prijava na delovno mesto in družbeni mediji (UI 2)

Družbeni mediji pomagajo svojim uporabnikom tako, da se le ti povezujejo in interagirajo med seboj, se predstavijo in delijo svoje fotografije, video posnetke, ideje in misli.

Podjetja uporabljajo družbene medije zato, da se propagirajo in tržijo svoje izdelke kupcem.

Drug namen, zaradi katerega podjetja prav tako uporabljajo družbene medije je, da bi pritegnili nove zaposlene ali, da se seznanijo z iskalci zaposlitve (socialno zaposlovanje).

Zato je zelo pomembno za vse, ki želijo najti ali obdržati službo, da pazijo na svoj spletni profil.

### 1) Katere družbene medije poznate? Označite jih.



Drugi: \_\_\_\_\_

### 2) Katere družbene medije uporabljate? Označite jih.



Drugi: \_\_\_\_\_

### 3) Kakšne možnosti ima potencialni delodajalec, da vas preveri? Kateri družbeni medij vsebuje podatke o vas, ki jih lahko vidijo drugi? Preverite vaš profil brez, da se prijavite. Označite jih.



Drugi: \_\_\_\_\_





## Naloga 6 – Prijava na delovno mesto in družbeni mediji (U12)

Internet shranjuje vse podatke, ki so bili dani na splet in jih ne pozabi tako zlahka. Zelo težko je izbrisati podatke po tem, ko so enkrat na spletu. Zato bodite previdni pri tem, kaj objavljate in kaj drugi objavljajo o vas. Preverite nastavitve zasebnosti v družbenih medijih.

Da si boste znali predstavljati, kaj vse lahko najdete o nekom na internetu, boste naredili naslednjo nalogo: Zberite informacije o vašem dobrem prijatelju. Kaj boste izvedeli o njem oziroma njej z uporabo interneta? Odprite kateri koli iskalnik in vpišite njegovo oziroma njeno ime v navednicah (" "). Poskusite enako z družbenimi mediji, npr. facebookom.

**Katere pozitivne stvari ste našli o vašem prijatelju?**

**Katere negativne stvari ste našli o vašem prijatelju?**

**Naredite posnetek zaslona (screenshot) pozitivnih rezultatov**

**Naredite posnetek zaslona (screenshot) negativnih rezultatov**

Pogovorite se s svojim prijateljem o vaši raziskavi. Kakšno mnenje bi si ustvaril potencialni delodajalec?



## Naloga 7 – Informacije & internet (UI3)

Internet ima digitalni spomin. Enkrat objavljeni podatki se lahko izbrišejo le z veliko truda, znanja in sredstev. Z nekaterimi informacijami, ki jih lahko vidi veliko ljudi, je to morda tudi nemogoče. Zato bodite previdni kaj objavljate in kdo lahko to vidi.

Naslednji video posnetek prikaže, kako neprijetne so lahko objavljene informacije.



Kliknite na zgornjo sliko s pritiskom na tipko <CTR>, če uporabljate delovni list v digitalni obliki. Če ga ne uporabljate v digitalni obliki, odprite youtube.de in vnesite naslednje besedilo: "Internet Danger- Everyone Knows Sarah"

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

### Česa bi se morali izogibati

Tukaj je nekaj fotografij in komentarjev, ki ne bi smeli biti objavljeni. Diskutirajte o tem, zakaj ne.



*"...S to plačo bi moral takoj dati odpoved..."*



*"...Preklete delo spet traja celo večnost..."*



*"...V takšni vročini bi raje bil nekje na bazenu..."*

*"...Sovražim svojega šefa"*





## Naloga 8 – Informacije & internet (UI3)

**Preberite naslednji članek in se pogovorite s partnerjem, zakaj je pomembno, da zaščitite svoje osebne podatke na internetu.**

### **60% delodajalcev uporablja družbene medije za preverbo kandidatov za službe**

Napisala: Amy McDonnell; 28. april, 2016.

Če ste se kdaj pomotoma zalotili pri gledanju poročnega foto albuma kandidata za službo na Facebooku, grbančenju pri kandidatovem citatu na Instagramu, ali pa ste v živo spremljali kandidatovo tweetanje o tem, kako je naletel na Ryana Goslinga v trgovini - ko ste hoteli samo dobiti vpogled v njegovo osebnost in kvalifikacije – niste edini: Danes, ne samo, da večina delodajalcev uporablja družbene medije, da preverjajo kandidate, število tistih, ki jih preverjajo, se je povečalo za **500 odstotkov** v zadnjem desetletju.

Glede na CareerBuilderjevo letno raziskavo zaposlovanja preko družbenih medijev, ki je bila izvedena med več kot 2.000 kadrovskimi menedžerji in strokovnjaki in več kot 3.000 s polnim delovnim časom zaposlenimi ameriški delavci, je 60 odstotkov delodajalcev razkrilo, da uporabljajo družbene medije za preverbo kandidatov za zaposlitev. Kar pomeni znatno povečanje iz 52 odstotkov lani, 22 odstotkov v letu 2008 in 11 odstotkov v letu 2006, ko je bila prvič izvedena omenjena raziskava. Poleg tega, 59 odstotkov kadrovskih menedžerjev uporablja tudi iskalnike za preverbo kandidatov - v primerjavi z 51 odstotki lani.

Da zabredemo na Wikipedia strani nekoga ali na Facebook komentarji, se zgodi tudi najboljšim med nami - ampak, ko gre za zbiranje podatkov o kandidatih preko družbenih omrežij, je strokovnost in relevantnost s strani kadrovskih menedžerjev ključnega pomena. 49 odstotkov kadrovskih menedžerjev, ki preverijo kandidate na družbenih omrežjih, je dejalo, da so tam našli informacije, na podlagi katerih so se odločili, da ne zaposlijo kandidata – v primerjavi z 48 odstotki, ki so enako rekli lani.

To so največji razlogi, ki so jih odvrnili od zaposlitve kandidata:

- provokativne ali neprimerne fotografije, videoposnetki ali informacije - 46 odstotkov
- podatki o kandidatovem pitju alkohola ali uporabe drog - 43 odstotkov
- diskriminatorne pripombe v zvezi z raso, vero, spolom, itd - 33 odstotkov
- kandidat je ogovarjal svoje prejšnje podjetje ali sodelavce - 31 odstotkov
- slabe komunikacijske sposobnosti - 29 odstotkov.

Da ne bo pomote, večina kadrovskih menedžerjev ne išče namerno negativnih stvari (le 21 odstotkov delodajalcev prav, da iščejo razloge, zakaj **ne** zaposliti kandidata) - preprosto naletijo nanje. Za kadrovske menedžerje, ki zaposlujejo na področju informacijske tehnologije in prodaje, je najbolj verjetno, da bodo uporabili družbena omrežja za preverbo kandidatov, kar 76 odstotkov v primerjavi s 65 odstotkov ostalimi.

### **Zakaj delodajalci pregledajo profile na družbenih medijih**

Čeprav je res, da nekateri delodajalci uporabljajo družbene medije za iskanje razlogov, zakaj ne zaposliti kandidata, jih večina uporablja kot vir, da bi dobili bolj celosten pogled na osebo, o kateri razmišljajo, da bi vstopila v njihovo organizacijo. Prav tako lahko dobijo vpogled v kandidatove stranske interese v grafičnem oblikovanju ali prostovoljnem delu v lokalni bolnišnici - stvari, ki niso nujno navedene v njihovem življenjepisu.

Kot pravi Rosemary Haefner, vodja kadrovske službe pri CareerBuilderju:

„Orodja, kot so Facebook in Twitter omogočajo delodajalcem, da dobijo vpogled o tem, kdo so kandidati izven meja življenjepisa in spremnega dopisa.”

Mnogi delodajalci gledajo na omrežne profile kandidatov kot na razširjeni življenjepis - in pričakujejo, da bodo kandidati imeli spletno prisotnost. Pravzaprav, več kot 2 od 5 delodajalcev (41 odstotkov) pravijo, da je manj verjetno, da bodo na razgovor povabili kandidata za zaposlitev, če ne najdejo informacij o tej osebi na spletu - 6 odstotkov več od lanskega leta.

Rezultati v raziskavi kažejo, da 6 od 10 delodajalcev, ki trenutno uporabljajo družbene medije za raziskovanje kandidatov za delo (60 odstotkov) „išče informacije, ki podpirajo njihovo usposobljenosti za delo.“

Kaj to točno pomeni?

- Pri nekaterih poklicih bi to lahko vključevalo strokoven portfelj.
- 53 odstotkov kadrovskih menedžerjev želi videti, če ima kandidat strokovno spletno osebnost.
- 30 odstotkov želi videti, kaj druge osebe objavljajo o kandidatu.

### **Kaj še hočejo delodajalci videti?**

Približno tretjina delodajalcev, ki preverjajo kandidate preko družbenih omrežij (32 odstotkov) najdejo informacije, ki povzročijo, da zaposlijo kandidata. Primeri takših informacij so:

- Kandidatovo ozadje se ujema s kvalifikacijami za delovno mesto - 44 odstotkov
- Kandidatov profil prikazuje profesionalno podobo - 44 odstotkov
- Kandidatova osebnost se sklada s kulturo podjetja - 43 odstotkov
- Kandidat ima širok spekter interesov - 40 odstotkov
- Kandidat ima odlične komunikacijske veščine - 36 odstotkov.

Prežanje po družbenih medijih se ne konča takrat, ko se kandidat zaposli:

- 41 odstotkov delodajalcev uporablja družbena omrežja za preverjanje sedanjih zaposlenih.
- Skoraj tretjina (32 odstotkov) delodajalcev uporablja iskalnike, da preverja sedanje zaposlene.
- Več kot 1 od 4 (26 odstotkov) delodajalcev pravi, da so na spletu našli vsebino, ki je povzročila grajo ali odpustitev zaposlenega.

### **Ohranjanje v perspektivi**

Informacije odkrite preko profilov na družabnih omrežjih so lahko relevantna, vendar pa je pomembno, da delodajalci ohranijo trezno glavo o vsem tem. Najprej iščite pozitivne lastnosti, in če najdete kakšno manj obetajočo fotografijo ali komentar potencialnega zaposlenega, ne pozabite, da vidite le del njegove osebnosti na spletu in da ne vidite vedno celotne zgodbe. Ne glede na informacije, ki jih najdete - pozitivne ali negativne – premisli o njih v zvezi z vsem, kar kandidat prinaša s seboj. Vprašajte se: „Kako bistvena je ta informacija za odprto delovno mesto in za potencialno učinkovitost osebe kot zaposlenega?“

**Vir:** <http://thehiringsite.careerbuilder.com/2016/04/28/37823/> (na zadnje gledano 16.08.2016)



## Naloga 9 – Pravila komuniciranja (U14)

V socialnih medijih se vaše objave, komentarji, fotografije, videoposnetki in misli delijo z veliko ljudi po vsem svetu. To je velika prednost.

Izberete lahko tudi, kje in kako objaviti svojo vsebino, to je z uporabo družbenih medijev, ki se uporabljajo v profesionalnih kontekstih (npr. LinkedIn), ali v družbenih mediji, ki se uporabljajo predvsem za zasebno komunikacijo (npr. Pinterest). Nekateri družbeni mediji se uporabljajo različno v različnih državah in se uporabljajo za zasebno in profesionalno komunikacijo (Facebook, Twitter...).

Če se držite določenih pravil in uporabljate prave kanale, je lahko vaša komunikacija v družbenih medijih zelo uspešna. Tukaj je nekaj osnovnih načel, katerih se držite, ko objavljate vaš naslednji komentar, idejo ali fotografijo:

### 1. Bodite pozitivni

Ustvarjajte pozitivne in relevantne novice.

### 2. Uporabljajte prave kanale

Analizirajte, kdo je vaša ciljna skupina in katere medije in kanale morate uporabljati, da jo boste dosegli. Za doseg širše javnosti lahko pišete bloge.

### 3. Čustva ozaveščajo

Če ustvarjate pozitivna čustva, lažje dosežete ljudi, ste priporočani in izzovete pozitivne reakcije.

### 4. Tišina je zlata vredna

Če nimate nič pametnega za povedati, ostanite tiho. Delite samo pomembne novice. Če delite preveč nepomembnih novic, pozornost pade.

### 5. Kopiranje je dovoljeno

Trendi se hitro spreminjajo. Poskusite lahko z uporabo stvari oziroma novic, ki so prejele pozitiven odziv drugod.

**Naloga:** Ustvarite izmišljeno, pozitivno sporočilo, ki je relevantno za vase področje dela in izzove pozitivne emocije za vaš profil na družbenem omrežju po vaši izbiri.



## **Naloga 10 – Komunikacija v skupinah** (U14)

Na internet raziščite blog, omrežje, forum ali skupino, ki je povezano z vašim delovnim področjem in si oglejte objavljeno vsebino in informacije (objave, tweete, fotografije, videoposnetke, itd).

Odgovorite na naslednja vprašanja:

**Ime skupine / foruma / bloga / omrežja**

**Ali so na družbenih omrežjih?**

**Katere teme predstavljajo?**

**Ali se diskutira o novih vsebinah / trendih / tehnikah / metodah?**

**Obstajajo različni deli?**

**Koliko ljudi je aktivnih v tem omrežju?**

**Raziščite nekaj, kar vam je posebej všeč in delite to s sodelavci / kolegi.**



## Naloga 11 – Profesionalna predstavitev (U15)

Če se prijavite na delovno mesto s pomočjo družbenih medijev, morate biti profesionalni pri predstavitvi svojih spretnosti in sposobnosti. Zamegljene fotografije in videoposnetki, ali tipkarske napake ne bodo pustile pozitivnega vtisa. Delodajalci bi lahko pomislili, da bo vaš odnos do dela podobno zamegljen.

Za videoposnetke in fotografije v visoki kakovosti, ne potrebujete drage opreme. Naslednje stvari vam bodo pomagale pri pripravi fotografij in videoposnetkov v ustrezni kakovosti:

### 1) Stabilnost

Če boste izdelali videoposnetek, poskrbite, da ne bo zamegljen. Če boste pri tem uporabljali vaš mobilni telefon, ga držite v obeh rokah, nastavite na pokrajinski način (landscape) in imejte ves čas doseg na relevantnih tipkah. Če boste posneli sami sebe, postavite telefon na stabilno in ravno površino, ali pa uporabite stativ.

### 2) Svetloba

Difuzna svetloba (oblačno, vendar svetlo) je najbolj primerna za fotografiranje na lokaciji. Če delate fotografije v notranjosti, poskrbite, da imate enakomerno, ne preveč srepo svetlobo.

### 3) Osnovna pravila za fotografije / videoposnetke

Razdelite vašo fotografijo / kader v polja po 3 x 3, in objekta ne dajte neposredno v sredino, ampak bodisi na levo ali desno tretjino zaslona.

Če snemate videoposnetek, se prepričajte, da je v ozadju popolnoma tiho. Prometni zvoki, zvonjenje telefona ali govorjenje drugih ljudi, lahko pokvarijo posnetek.

### 4) Uporabite orodja za urejanje

Svoje fotografije in videoposnetke lahko s pomočjo orodij za urejanje uredite tako, da jim povečate ostrino, svetlost in barve. Prav tako lahko urejate prizore in dodajate besedilo, slike ali glasbo.

**Naloga:** Na internet obstaja vrsta brezplačnih orodij za urejanje. Poiščite takšna, ki bi vam lahko ustrezala.



## Naloga 12 – Profesionalna predstavitev (U15)

Poleg skrbi za kakovost videoposnetkov in fotografij, morate poskrbeti, da boste tudi vi videti profesionalno.

### Upoštevajte naslednje nasvete:

- Oblecite čista in profesionalna oblačila
- Svoje lase se uredite v skladu z vašim področjem dela
- Če nosite make-up, naj bo le ta primeren za vase področje dela
- Izgledajte prijazni
- Če boste posneli videoposnetek, govorite tako, da vas bodo vsi razumeli.

### Izogibajte se naslednjega:

- Ne uporabljajte fotografij iz dopustov ali “selfijev”
- Poskusite preprečiti odsevanje na fotografiji
- Na fotografiji naj ne bo ostalih ljudi
- Ne uporabljajte zamegljenih fotografij
- Ne uporabljajte temnih fotografij
- Ne nosite športnih oblačil, razen, če se prijavljate za delovno mesto povezano s športom.

### Zakaj te fotografije niso primerne za prijavo na delovno mesto?







## Naloga 13 – Življenjepis (CV) (U16)

Za prijavo na delovno mesto potrebujete življenjepis. Ena od možnosti je, da uporabite življenjepis v obliki tabele, kjer navedete vse ustrezne biografske in strokovne podrobnosti, kot so izobraževanje in usposabljanje, interesi in veščine.

Seveda so možne tudi druge oblike življenjepisov, in sicer z uporabo spletnih obrazcev, družbenih medijev, videoposnetkov, ustvarjalnih načinov izražanja, itd.

Ne glede na to, katero obliko uporabite, je treba upoštevati nekatera merila:

### Merila za uspešen življenjepis:

- Jasno in dobro predstavljen!  
Če vaša predstavitev ni enostavna ali je slaba, vas nekatera podjetja ne bodo povabila na razgovor.
- Vaši kontaktni podatki morajo biti lahko najdeni, kar vključuje naslov, telefon in e-poštni naslov. Na e-poštnem naslovu uporabite svoje ime in ne zabavnih naslovov, kot je [bunny1992@xyz.com](mailto:bunny1992@xyz.com).
- Z izobraževanji, ki so potekala dlje časa nazaj, kot je osnovna šola, vam ni treba iti v podrobnosti. Samo ime šole in leta je dovolj.
- Ne pretiravajte. Možno je, da boste morali dokazati svoje domnevno znanje in spretnosti. Če vaša španščina ni tekoča, ne recite, da je. Nekdo vam lahko postavi vprašanje v španščini in potem boste morali suvereno odgovoriti.
- Bodite pripravljeni odgovarjati na vprašanja o vrzelih v vašem življenjepis. Ta so na mestu. Bodite pošteni in pozitivni.
- Vzemite si čas pri pripravi življenjepisa. Prepričajte se, da je smiseln in da pokaže vaša znanja in sposobnosti.

**Naloga:** Preverite, če vaš življenjepis vsebuje zgoraj navedena merila.



## Naloga 14 – Vaš individualen življenjepis (UI6)

Kako ste lahko v vašem življenjepisju posebni?

Za to, obstaja več možnosti. V zadnjih nekaj letih so bile ustanovljene številne možnosti za ustvarjanje svojega življenjepisa. Poleg klasičnega življenjepisa lahko naredite video življenjepis, življenjepis v platformi družbenih medijev kot je LinkedIn, življenjepis kot digitalno predstavitev (PowerPoint, Prezi, ...) ali življenjepis v obliki grafov.

Digitalni življenjepisi so lahko poslani preko e-pošte, vstavljeni v obrazec ali neposredno objavljeni na spletu.

### Grafični življenjepis:



Raziščite različne grafične življenjepise. Najdite dobro narejen primer in razmislite o tem, kateri elementi in postavitev bi ustrezali vam in vašemu poklicu.

**Opomba - uporabljajte samo slike in grafe, katere imate pravico uporabljati!**

## Video življenjepis:

Video življenjepis je razmeroma nov način prijave na delovno mesto. Zahteva veliko dela, da ga naredimo, vendar je zelo učinkovit pri izstopanju iz množice drugih kandidatov. Z njim tudi lažje prikažemo, kdo smo.

Na youtube lahko najdete veliko različnih video življenjepisov oziroma prijav. Poiščite tri primere, ki so vam všeč.

Smešen način kako narediti video življenjepis (čeprav malce pretirava ;-)):



Pritisnite tipko <Ctrl> in kliknite na sliko, če berete to v digitalni obliki. V nasprotnem primeru vpišite na youtube: *Barney Stinson's video CV*.

## Življenjepis kot digitalna predstavitev

Za ustvarjanje življenjepisa lahko uporabite tudi predstavitvena orodja. V njih lahko vstavite grafe, videoposnetke, fotografije, podatke, itd.

Te predstavitve morate skrbno načrtovati, saj morajo biti vaši podatki povezani na smiseln in jasn način. Poiščite nekaj primerov dobre prakse.

## Vaš življenjepis v družabnih medijih

Lahko uporabite družbene medije, da predstavite svoj profil v obliki življenjepisa z vstavljanjem slik, ustreznih podatkov in informacij. Tako ljudje dobijo vpogled, kdo je ta oseba in kaj je pomembno za njih v profesionalnem okolju.



**AKLUB**



*This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*