WOW-ME Toolkit

WOWME

Women on Work Market
Maximising Empowerment

Delfinansiert av
Den europeiske union

WOW-ME: Women on Work Market - Maximising Empowerment. Erasmus+ Programme: 2023-2-ES01-KA210-ADU-000183550

Samfinansiert av Den europeiske union. Synspunktene og meningene som uttrykkes er imidlertid kun forfatterens/forfatternes egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis synspunktene til Den europeiske union eller til Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Verken Den europeiske union eller tilskuddsmyndigheten kan holdes ansvarlig for dem.

Åpen lisens: Dette verktøysettet er lisensiert under en Creative Commons Navngivelse 4.0 Internasjonal lisens (CC BY 4.0). © 2026 WOW-ME-prosjektkonsortiet. Lisens: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.no

CC BY 4.0

Innholdsfortegnelse

1. Forhåndsintroduksjon **6**
1.1. Forfattere 6
Forfattere Tsjekkia - Rovnovážka 6
Forfattere Spania - EAC 6
Forfattere Slovakia - FutuReg 6
Forfattere Norge - Norsensus 6
1.2. Sammendrag av prosjektet 7
1.3. Mål for WOW-ME Toolkit 8
2. Metodikk **8**
2.1. Ikke-formell læring 8
2.2. Definere læringsmål 9
2.3. Blooms taksonomi tilpasset for ikke-formell læring 9
Blooms tilpassede taksonomi brukt i WOW-ME 9
2.4. Typer aktiviteter 10
Oversikt - Energigivere og hovedaktiviteter 10
1. Energigiver 10
2. Hovedaktivitet 10
2.5. Aktivitetsstruktur 11
Aktivitetsoversikt 11
Aktivitetsinstruksjoner - 7 trinn i WOW-ME-aktivitetene 12
2.6. Hvordan WOW-ME anvender denne metodikken 14
2.7. Tilbakemelding 14
3. Opplæringsprinsipper og etiske retningslinjer for oppførsel **15**
3.1. Retningslinje 1. Trenere jobber ideelt sett to og to (samordnet tilrettelegging) 15
3.2. Retningslinje 2. Trenere leser stadig energien i rommet (eller på nett) 15
3.3. Retningslinje 3. Trenere sørger for et engasjerende miljø 15
3.4. Retningslinje 4. Trenere holder aktivitetene ikke-personlige 16
3.5. Retningslinje 5. Trenere opprettholder en ikke-dømmende atmosfære 16
3.6. Retningslinje 6. Trenere opprettholder konfidensialitet og psykologisk sikkerhet 16
3.7. Retningslinje 7. Trenere støtter autonomi og samtykke 17
3.8. Retningslinje 8. Trenere fremmer inkludering og tilgjengelighet 17
4. Litteratur & Materiale **18**
5. Evalueringsspørsmål **25**
6. Aktivitetsmatrise **26**

6.1. Oversikt 26
1. Start hver økt med en energigiver 26
2. Velg aktiviteter basert på emnet du vil utforske 26
3. Bruk instruksjonen «Velg én / Velg to / Velg alle» for å planlegge tidtaking 26
4. Tenk i læringsutbytte, ikke layout 26
6.2. Matrise 1 - Tsjekkia - Digitale ferdigheter og kunstig intelligens 27
6.2. Matrise 2 - Spania - Narrativer og arbeidsgiverpersonaer 28
6.3. Matrise 3 - Slovakia - Karriereveiledning innen HR 29
6.4. Matrise 4 - Norge - Designtenkning for ansettbarhet 30
7. Aktiviteter 31
Tsjekkia-Digitale ferdigheter og AI 31
Digitale ferdigheter 31
Introduksjon til AI og isbryter: AI i hverdagen 31
Aktivitetsoversikt 31
Aktivitetsinstruksjoner 34
Praktisk AI for karrieren din 40
Aktivitetsoversikt 40
Aktivitetsinstruksjoner 43
Digital innsjekking og isbryter 49
Aktivitetsoversikt 49
Aktivitetsinstruksjoner 51
Digital velvære og minimalisme 56
Aktivitetsoversikt 56
Aktivitetsinstruksjoner 58
Spania - Narrativer og arbeidsgiverpersonaer 63
Energigivere 63
Min indre døråpning med garn av fysisk forbindelse 63
Aktivitetsoversikt 63
Aktivitetsinstruksjoner 65
Utvide energibruken og fjerne barrierer 69
Aktivitetsoversikt 69
Aktivitetsinstruksjoner 71
Arketyper og arbeidsgiverpersonaer 77
Arketype Personlighetstest 77
Aktivitetsoversikt 77
Aktivitetsinstruksjoner 80

Forstå arbeidsgiverpersonaer 86
Aktivitetsoversikt 86
Aktivitetsinstruksjoner 88
Samle beinene 93
Aktivitetsoversikt 93
Aktivitetsinstruksjoner 95
Narrativ / StoryBrand 101
Heltens reise 101
Aktivitetsoversikt 101
Aktivitetsinstruksjoner 103
Mitt fremtidige jeg 110
Aktivitetsoversikt 110
Aktivitetsinstruksjoner 112
Narrativ / StoryBrand 117
StoryBrand 117
Bygg din StoryBrand-fortelling 117
Aktivitetsoversikt 117
Aktivitetsinstruksjoner 120
Slovakia - Karriereveiledning innen HR 127
Indre styrker 127
Aktivitetsoversikt 127
Aktivitetsinstruksjoner 129
På jakt etter en superhelt 135
Aktivitetsoversikt 135
Aktivitetsinstruksjoner 137
Personlig utvikling 144
Fremtiden er i dine hender 144
Aktivitetsoversikt 144
Aktivitetsinstruksjoner 146
Utforske HR-strategier 152
Aktivitetsoversikt 152
Aktivitetsinstruksjoner 154
Fremtidige ferdigheter for karrieren din 159
Aktivitetsoversikt 159
Aktivitetsinstruksjoner 161
HR-strategier - Hovedaktiviteter 168

STAR-metoden - en fortellerreise 168
Aktivitetsoversikt 168
Aktivitetsinstruksjoner 170
IKIGAI - Praktisk historiefortelling 176
Aktivitetsoversikt 176
Aktivitetsinstruksjoner 178
GROW Coaching-metoden 185
Aktivitetsoversikt 185
Aktivitetsinstruksjoner 187
Norge - Designtenkning for ansettbarhet 191
Skattejakt for å styrke kvinner 191
Aktivitetsoversikt 191
Aktivitetsinstruksjoner 194
Introduksjon til designtenkning og empatikartlegging 199
Aktivitetsoversikt 199
Aktivitetsinstruksjoner 202
Styrking av kvinner gjennom designtenkning, historiefortelling og sosialt entreprenørskap 208
Aktivitetsoversikt 208
Aktivitetsinstruksjoner 211

CC BY 4.0

1. Forhåndsintroduksjon

1.1. Forfattere

Forfattere Tsjekkia - Rovnovážka

Filip Goszler

Klara Tidrichová

Markéta Ubíková

Forfattere Spania - EAC

Dr. Christiane Haberl

Dr. Nektar Baziotis

Franjo Brkan

Katharina Haberl

Martha Mourouzidi

Forfattere Slovakia - FutuReg

Lívia Bott Domonkos

Monika Csonková

Radoslava Šrútová

Forfattere Norge - Norsensus

Abdurrahim Jakob Günaydın

Vedat Sevincer

1.2. Sammendrag av prosjektet

WOW-ME er et europeisk prosjekt som fokuserer på å støtte kvinner, spesielt de som skal tilbake til arbeidsmarkedet, minoritetskvinner og kvinner som trenger digital kompetanseheving, for å styrke arbeidsevnen deres og forbedre karrieremulighetene deres.

Prosjektet samler fire partnere fra Tsjekkia, Spania, Slovakia og Norge for å dele innovative tilnærminger til karriereveiledning, digitale ferdigheter, historiefortelling, HR-praksis og designtenkning. Gjennom transnasjonalt samarbeid har prosjektet som mål å utvikle praktiske verktøy som hjelper kvinner med å få økt selvtillit, bygge viktige kompetanser og få tilgang til bedre jobbmuligheter.

Denne håndboken presenterer **WOW-ME Toolkit**, utviklet i **Aktivitet 2: Utvikling av WOW-ME Toolkit** I løpet av denne aktiviteten laget hver partner et sett med opplæringsressurser basert på deres ekspertise og på lærings-, undervisnings- og opplæringsaktivitetene (LTTA-ene) som ble holdt i hvert land:

1. **Tsjekkia - Rovnovážka:** Digitale ferdigheter og AI
2. **Spania - EA Consulting:** Narrative tilnærminger og arbeidsgiverpersonaer
3. **Slovakia - FutuReg:** HR-strategier og arbeidsmarkedsberedskap
4. **Norge - Norsensus:** Designtenkning for arbeidsevne

Utviklingen av disse verktøysettene sikrer at prosjektets innovative metoder er tilgjengelige for både kvinnelige deltakere og voksne instruktører. Dette verktøysettet ble også laget med tanke på sekundære målgrupper, inkludert deltakere og opplærere i ikke-formell utdanning, samt medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring.

Hvert verktøysett er strukturert på en tydelig og praktisk måte, slik at opplærere med ulikt erfaringsnivå kan bruke materialene effektivt.

Under WOW-ME-prosjektet ble WOW-ME Toolkit i aktivitet 2 brukt i **Aktivitet 3: Nasjonal testing og opplæring**, hvor partnere holdt opplæringsøkter i sine egne land. I løpet av denne fasen testet hver organisasjon verktøysettet med kvinner fra prosjektets primære målgrupper. Disse aktivitetene fant sted i fire nasjonale kontekster: **Tsjekkia, Spania, Slovakia og Norge,** fysisk, hybrid og på nett, slik at prosjektet kan tilpasse materialene til ulike behov og samle verdifull tilbakemelding.

Aktivitet 3 bidro til utviklingen av dette verktøysettet, og inkluderte:

- Lokale opplæringsverksteder med bruk av verktøysettmaterialene
- Testing av aktiviteter med kvinner som ønsker å komme tilbake til arbeidsmarkedet
- Møter for minoritetskvinner og kvinner med lave digitale ferdigheter
- Innsamling av tilbakemeldinger for å forbedre verktøysettet
- Samarbeid med voksenopplæringsleverandører og lokalsamfunn

Gjennom denne prosessen sikrer prosjektet at verktøysettet ikke bare er teoretisk solid, men også praktisk, inkluderende og klart for langsiktig bruk i ikke-formell voksenopplæring.

1.3. Mål for WOW-ME Toolkit

Totalt sett har WOW-ME Toolkit som mål å:

- Tilby innovativt og inkluderende opplæringsmateriell som styrker kvinners ansettbarhet
- Fremme digitale ferdigheter, fortellerkompetanse, HR-kunnskap og designtenkning
- Utstyre kvinner med praktiske verktøy for å forbedre jobbberedskap og profesjonell selvtillit
- Støtte voksenopplærere med ikke-formell metodikk av høy kvalitet som er klar til bruk
- Styrke kvinners tilgang til meningsfulle karrieremuligheter over hele Europa

Denne WOW-ME Toolkit fungerer som en omfattende ressurs for kvinner og instruktører, så vel som sekundære målgrupper, og oversetter prosjektets metoder til engasjerende, trinnvise læringsopplevelser.

2. Metodikk

2.1. Ikke-formell læring

WOW-ME Toolkit er basert på **ikke-formell læring**, en pedagogisk tilnærming som ofte brukes i ungdomsarbeid og voksenopplæring. Ikke-formell utdanning fokuserer på læring gjennom erfaring, deltakelse, refleksjon og samarbeid. Den er fleksibel, elevsentrert og utformet for å møte behovene til ulike deltakere med ulik bakgrunn, motivasjon og ferdighetsnivåer.

WOW-ME anvender prinsippene som er beskrevet i **Association of Non-Formal Education**'s **Non-Formal Education Guidelines,** som definerer ikke-formell læring, gir nyttige retningslinjer for hvordan man utvikler aktiviteter og tilbyr metoder for ikke-formell læring.

Dette **WOW-ME Toolkitet** er basert på ikke-formelle læringsmetoder, med mål om aktivt å oppmuntre deltakere, spesielt kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, til å lære ved å gjøre, gjennom diskusjon, samarbeid, eksperimentering, historiefortelling og praktiske øvelser knyttet til virkelige situasjoner som jobbsøking, intervjuer, kommunikasjon og utvikling av digitale ferdigheter.

Prinsipper for ikke-formell læring som brukes i denne WOW-ME Toolkit inkluderer:

- Aktiv deltakelse og gruppeinteraksjon
- Læring gjennom erfaring og refleksjon
- Fleksible aktiviteter som kan tilpasses ulike grupper
- Vektlegging av inkludering, myndiggjøring og selvtillitsbygging
- Trygge læringsmiljøer der alle perspektiver er velkomne

Denne tilnærmingen sikrer at kvinner ikke bare tilegner seg ny kunnskap, men også bygger selvtillit, selvinnsikt og motivasjon til å anvende disse ferdighetene i sitt yrkesliv.

2.2. Definere læringsmål

WOW-ME anvender modellen til **Association of Non-Formal Education's Non-Formal Learning Objectives**.

Hver aktivitet i WOW-ME Toolkit inkluderer tydelige læringsmål som beskriver:

- **Kunnskap**→ Hva deltakerne vil vite
- **Ferdigheter**→ Hva deltakerne vil kunne gjøre
- **Holdninger**→ Hva deltakerne vil føle, verdsette eller vurdere

For å definere disse målene tydelig og konsekvent bruker prosjektet **Bloom's taxonomy of learning objectives**, tilpasset ikke-formell utdanning. Dette hjelper trenere med å forstå forventet læringsdybde, enten aktiviteten tar sikte på grunnleggende bevissthet eller avansert anvendelse.

For eksempel:

- Kunnskap, forskjellen mellom å «vite at et verktøy eksisterer» og å «bruke det uavhengig».
- **Ferdigheter,** å øve med veiledning kontra å utføre selvstendig.
- Holdninger, å anerkjenne en verdi kontra å aktivt promotere den til andre.

2.3. Blooms taksonomi tilpasset for ikke-formell læring

Versjonen som brukes i WOW-ME dekker tre læringsdomener, **kognitiv (kunnskap)**, **psykomotorisk (ferdigheter)** og **affektiv (holdninger),** og organiserer dem i syv progressive nivåer.

Denne tilpassede modellen er mye brukt i ungdoms- og voksenopplæring og har blitt testet med ulike grupper over flere år.

Blooms tilpassede taksonomi brukt i WOW-ME

Nivå	Kunnskap	Ferdigheter	Holdninger
1	Bevissthet	Observasjon	Bevisstgjøring
2	Forståelse	Utforskning	Vurdering
3	Anvendelse	Assistert praksis	Etterligning
4	Analyse	Uavhengig praksis	Preferanse
5	Syntese	Rutinemessig praksis	Selvidentifisering
6	Evaluering	Problemløsning	Tilhengerskap
7	Overføring	Kreativ modifisering	Formidling

Denne strukturen hjelper trenere med å planlegge aktiviteter med riktig utfordringsnivå og støtter deltakerne i å gå fra grunnleggende forståelse til praktisk anvendelse og til slutt selvstendig bruk og påvirkningsarbeid.

2.4. Typer aktiviteter

Oversikt - Energigivere og hovedaktiviteter

WOW-ME Toolkit inneholder to typer aktiviteter:

1. **Energigivere:** korte oppvarmingsøvelser som aktiverer oppmerksomhet, emosjonell beredskap og gruppesamhold.
2. **Hovedaktiviteter:** Kjernelæringsopplevelsene der deltakerne utforsker emnet i dybden gjennom praktiske, erfaringsbaserte øvelser.

Hver hovedaktivitet inneholder allerede sin egen innsjekking og Mini-energizer innebygd i 7-trinnsstrukturen.

WOW-ME-konsortiet anbefaler imidlertid på det sterkeste at man åpner hver økt med én dedikert energigiver før man går over til hovedaktiviteten.

Denne sammenkoblingen støtter emosjonell trygghet, engasjement og den ikke-formelle læringsflyten.

Mens hver hovedaktivitet har en innsjekking og en Mini-energizer i aktiviteten, anbefaler WOW-ME-konsortiet å starte hver økt med én energigiver, før man dykker ned i det spesifikke emnet mer detaljert med hovedaktiviteter.

1. Energigiver

En **Energigiver** er en kort, engasjerende oppvarming som forbereder deltakerne følelsesmessig og mentalt på læring. Den aktiverer oppmerksomheten, reduserer stress og skaper en trygg og åpen atmosfære, noe som er spesielt viktig for deltakere som kan føle seg usikre eller selvkritiske under aktiviteter knyttet til ansettbarhet eller personlig utvikling.

I WOW-ME, **Energigivere:**

- hjelpe deltakerne med å komme inn i rommet (følelsesmessig og mentalt)
- øke engasjement, nysgjerrighet og gruppesamhold, introdusere temaet for økten på en lett, upersonlig og lavtrykksfull måte
- gi tidlige signaler til trenere om energinivået, forståelsen eller ubehaget i gruppen
- Støtte psykologisk trygghet, i samsvar med våre opplæringsprinsipper (ikke-dømmende, inkludering, lav eksponering).

2. Hovedaktivitet

Hovedaktiviteten er den sentrale læringsopplevelsen i økten. Det er her deltakerne utforsker temaet gjennom praktisk øvelse, historiefortelling, scenarioarbeid, digitale verktøy og refleksjon.

I WOW-ME, **Hovedaktiviteter**:

- Levere nøkkelkunnskaper, ferdigheter og holdninger knyttet til emnet
- Fokus på læring gjennom erfaringsbaserte metoder
- Koble direkte til reelle karriere - og utviklingssituasjoner

- Bygg selvtillit gjennom veiledet øvelse og refleksjon
- Avslutt med evaluering og en praktisk, styrkende «belønning».

Selv om en hovedaktivitet inkluderer sin egen innsjekking og mini-energigiver, anbefales det å sette av tid til én full energigiveraktivitet per økt for å sikre emosjonell beredskap og en støttende gruppedynamikk.

2.5. Aktivitetsstruktur

Aktivitetsoversikt

Hver aktivitet inneholder en **aktivitetsoversikttabell** som gir trenere et raskt, strukturert øyeblikksbilde av hver WOW-ME-aktivitet.

Det gjør det mulig for trenere å forstå, velge, tilpasse og tilrettelegge aktiviteter effektivt, uavhengig av erfaringsnivå eller gjennomføringskontekst.

Tabellen kombinerer pedagogisk intensjon, læringsutbytte og praktisk logistikk, noe som sikrer at hver aktivitet er lett å forstå med et øyeblikk, i tråd med WOW-ME-metodikken, og kan tilpasses ulike grupper, formater og tidsrammer.

Tabell for aktivitetsoversikt - feltbeskrivelser

Alle **aktivitetsoversikttabellene** gir følgende informasjon:

- **Aktivitetstittel:** Aktivitetens tydelige og gjenkjennelige navn, som hjelper trenere med å identifisere aktiviteten raskt og dens kjernetema.
- **Undertittel:** En kort forklarende linje som beskriver hva aktiviteten fokuserer på eller hva deltakerne skal jobbe med for å legge til kontekst og tydeliggjøre aktivitetens intensjon.
- **Pedagogiske detaljer**
  - **Aktivitetsmål og oversikt:** Forklarer formålet med aktiviteten og hva deltakerne skal gjøre og beskriver hvordan aktiviteten støtter myndiggjøring, ansettbarhet, selvrefleksjon eller ferdighetsutvikling.
  - **Læringsutbytte:** Definerer hva deltakerne får ut av aktiviteten, strukturert ved hjelp av WOW-ME ikke-formell læringstaksonomi (forklart i
    - Kunnskap - Hva deltakerne blir klar over eller forstår
    - Ferdigheter - Hva deltakerne øver på eller utvikler gjennom handling
    - Holdninger - Hvordan deltakernes tankesett, selvtillit eller selvoppfatning kan endre seg
    - Læringsutbyttet er realistisk, observerbart og relevant.
- **Logistikk og oppsett**
  - **Fokus:** Angir aktivitetens hovedtema, i samsvar med aktivitetsmatrisen.
  - **Pedagogisk metode:** Beskriver den pedagogiske metoden, som er ikke-formell utdanning.

- **Type ferdighet (ESCO):** Angir de viktigste tverrgående ferdighetene eller ansettbarhet som behandles, i tråd med ESCO Skills & Competences-rammeverket (f. eks. Principles of Artificial Intelligence, Prepare for Job Interview).
- **Primær målgruppe:** Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
- **Sekundære målgrupper:** Lister opp ytterligere grupper som aktiviteten også kan være relevant for, med mindre tilpasninger.
- **Min.-maks. Antall deltakere:** Angir anbefalt gruppestørrelse for å sikre effektiv tilrettelegging og engasjement. Alle aktiviteter kan tilpasses for å passe til ytterligere gruppestørrelser.
- **Varighet:** Viser den estimerte totale tiden som kreves for å gjennomføre aktiviteten, inkludert refleksjon og evaluering.
- **Læringsformat:** Spesifiserer om aktiviteten er egnet for fysisk gjennomføring eller levering på nett
- **Forberedelse av økt:** Skisserer hva trenere må forberede før økten, inkludert:
  - **Nødvendige materialer** Viktige ting som trengs for å gjennomføre aktiviteten
  - **Valgfrie materialer:** Forbedringer som kan berike opplevelsen
  - **Romoppsett / Utstyr:** Plass, sitteplasser eller tekniske behov
  - **Andre forutsetninger:** Eventuelle forkunnskaper, forberedelser eller deltakerinnspill som kreves

Aktivitetsinstruksjoner - 7 trinn i WOW-ME-aktivitetene

Hver aktivitet i WOW-ME Toolkit følger en 7-trinnsstruktur som er utformet for å støtte selvtillitsbygging, selvmyndiggjøring og praktisk ferdighetsutvikling.

Denne strukturen er inspirert av ikke-formell læring, positiv psykologi, arbeid med narrativ identitet og prosjektets egen metodikk for myndiggjøring.

Som et resultat vil trenere med ulikt erfaringsnivå bli i stand til å:

1. Møt deltakerne der de er
2. Veilede deltakerne inn i hver opplevelse
3. Hjelp dem med å finne mening og støtt dem i å gå videre.

CC BY 4.0

7 trinn Beskrivelse og formål

Trinn	Beskrivelse	Formål for trenere
1 Innsjekking og Mini-energizer	En kort oppvarming som inviterer deltakerne til å ankomme følelsesmessig og mentalt, ved hjelp av enkle spørsmål eller bevegelse.	Bygger emosjonell trygghet, engasjement og gruppesamhold. Bidrar til å regulere stress og forbereder deltakerne på læring.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	En tydelig og tilgjengelig forklaring av emnet eller ferdigheten, med enkelt språk og eksempler som er gjenkjennelige.	Etabler en felles forståelse slik at alle elever føler seg inkludert. Skaper kognitiv forankring før erfaringsbasert arbeid.
3 Innsjekking	En kort pause for å sjekke energien i rommet/på nett, engasjementsnivå, forståelse og deltakernes beredskap, samtidig som man inviterer til innledende reaksjoner.	Sørger for at gruppen er samstemt, avdekker spørsmål tidlig og hjelper treneren med å tilpasse tempo og tilnærming basert på gruppens energi og behov.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	Den erfaringsmessige kjernen i økten der deltakerne prøver, skaper, spiller, løser problemer eller anvender ferdigheter.	Oppmuntrer til læring gjennom å gjøre, bygger selvtillit og lar deltakerne legemliggjøre ferdigheter i stedet for bare å diskutere dem.
5 Refleksjon	Et guidet øyeblikk for å bearbeide opplevelsen gjennom journalføring, deling eller fokuserte spørsmål.	Forvandler aktivitet til innsikt. Støtter emosjonell integrasjon, selvinnsikt og meningsskaping.
6 Evaluering	Gir en enkel ja/nei-evaluering i 7. trinn for å vurdere klarhet, læring og deltakeropplevelse.	Registrerer deltakernes fremgang, gir tilbakemeldinger fra treneren og forsterker selvanerkjennelse og motivasjon.
7 Belønning og ressurser	En positiv avslutning som tilbyr deltakerne et konkret, handlingsrettet verktøy, for eksempel et tips, en mal, endring av tankesett eller små oppgaver, CV-gjennomganger osv., som de kan bruke umiddelbart i jobbsøkingen eller karriereutviklingen.	Sørger for at hver aktivitet avsluttes med en konkret lærdom som støtter ansettbarheten, bygger selvtillit og oppmuntrer deltakerne til å fortsette å bruke metoden etter økten.

CC BY 4.0

2.6. Hvordan WOW-ME anvender denne metodikken

Hvert WOW-ME Toolkit (digitale ferdigheter, narrativ, HR og designtenkning) er bygget med samme metodiske struktur:

- Tydelige læringsmål i samsvar med Blooms nivåer
- Steg-for-steg-øvelser som følger ikke-formelle læringsprinsipper
- Praktiske oppgaver knyttet til virkelige karrieresituasjoner
- Refleksjonsøyeblikk som bidrar til å internalisere læring
- Aktiviteter som passer for trenere med alle erfaringsnivåer

Dette sikrer konsistens på tvers av alle de fire nasjonale håndbøkene og støtter kvinner i å utvikle både praktiske kompetanser og tankesettet som trengs for å komme tilbake til og lykkes på arbeidsmarkedet.

2.7. Tilbakemelding

WOW-ME Toolkit ble utviklet gjennom en iterativ prosess informert av flere lag med ekspertise. Metodikken inneholder tilbakemeldinger fra en **ekstern evaluator**, innsikter fra **fagfolk innen ikke-formell utdanning** og **praktisk erfaring oppnådd** ved å implementere lignende metoder i andre EU-finansierte prosjekter.

Denne samarbeidende gjennomgangen sikret at hver aktivitet er pedagogisk forsvarlig, følelsesmessig trygg og i samsvar med beste praksis innen voksenopplæring, myndiggjøringstrening og inkluderende tilrettelegging.

Som et resultat gjenspeiler verktøysettet både akademisk stringens og praktisk anvendelighet på tvers av ulike læringsmiljøer.

3. Opplæringsprinsipper og etiske retningslinjer for oppførsel

WOW-ME Toolkit er forankret i ikke-formell opplæring, myndiggjøring og emosjonell trygghet. For å sikre et støttende og effektivt læringsmiljø bør trenere følge prinsippene og de etiske retningslinjene nedenfor. Disse prinsippene beskytter verdigheten til alle trenere og deltakere, opprettholder tillit og hjelper trenere med å gjennomføre aktivitetene med omsorg og profesjonalitet.

3.1. Retningslinje 1. Trenere jobber ideelt sett to og to (samordnet tilrettelegging)

Detmulig, eogdog er ergunstig å ha to trenere som støtter gruppen for aktivitetene. Samtidig tilrettelegging muliggjør:

- Én trener («utøveren») leder, mens den andre observerer gruppedynamikken
- Den andre treneren («energileseren») skal overvåke det generelle engasjementet og energien i rommet.

Dette muliggjør raskere støtte for deltakere som trenger hjelp og smidigere håndtering av tidsplan og overganger. Hvis bare én trener er til stede, bør det tas ekstra hensyn til å følge nøye med på gruppens behov.

3.2. Retningslinje 2. Trenere leser stadig energien i rommet (eller på nett)

Trenere observerer konsekvent den emosjonelle og energiske atmosfæren under økten. Dette inkluderer:

- engasjementsnivåer
- tegn på ubehag, stress eller tretthet
- entusiasme, nysgjerrighet eller vilje til å gå videre

Justeringer av tempo, tone, gruppering eller aktivitetssekvens bør gjøres basert på gruppens energi. Effektiv trening begynner med å møte deltakerne der de er.

3.3. Retningslinje 3. Trenere sørger for et engasjerende miljø

Læringsrommet bør forbli:

- aktiv
- inklusive
- kreativ
- tilgjengelig for ulike former for deltakelse.

Engasjement krever ikke personlig deling. I stedet oppmuntrer det til deltakelse gjennom alternativer som skriving, bevegelse, pararbeid eller stille refleksjon. Tydelige instruksjoner og jevne overganger bidrar til å opprettholde momentum og fokus.

3.4. Retningslinje 4. Trenere holder aktivitetene ikke-personlige

Aktivitetene er bevisst utformet for å forhindre emosjonell eksponering. Trenere sørger for at:

- Personlige historier er ikke påkrevd
- Eksemplene forblir generelle, nøytrale eller fiktive
- Deltakerne føler seg aldri presset til å avsløre sensitiv informasjon
- Ferdighetsbygging står i sentrum for aktiviteten
- Når deltakerne velger å dele sine personlige erfaringer, blir de møtt med respekt og empati.

Dette opprettholder emosjonell trygghet og gjør aktivitetene egnede for ulike grupper.

3.5. Retningslinje 5. Trenere opprettholder en ikke-dømmende atmosfære

Læringsmiljøet gjenspeiler respekt, nøytralitet og psykologisk trygghet.

Trenere unngår:

- evaluering av personlige reaksjoner
- å lage antagelser om deltakerne
- å sammenligne individer
- korrigere eller avvise følelser

Alle bidrag, inkludert taushet, behandles som gyldige former for deltakelse. Deltakelse er helt frivillig, og deltakerne står fritt til å engasjere seg på det nivået de foretrekker.

3.6. Retningslinje 6. Trenere opprettholder konfidensialitet og psykologisk sikkerhet

Selv om aktivitetene ikke er personlige, kan deltakerne fortsatt uttrykke følelser eller innsikter. Trenere sørger for at:

- Eventuelle delte refleksjoner forblir i økten.
- Sidekommentarer mellom deltakerne bør unngås
- Jordings- eller beroligende metoder tilbys ved behov.
- Et bredt spekter av emosjonelle reaksjoner normaliseres

Konfidensialitet fremmer tillit og vilje til engasjement.

3.7. Retningslinje 7. Trenere støtter autonomi og samtykke

Deltakelse er alltid frivillig. Trenere sørger for at:

- Deltakerne kan når som helst melde seg av
- Alternative deltakelsesmåter er tilgjengelige
- Ingen blir satt i en vanskelig situasjon
- Klarheten kontrolleres før man går videre til reflekterende seksjoner

Autonomi styrker myndiggjøring, selvtillit og respekt.

Det anbefales å inkludere følgende GDPR-erklæring i påmeldingsskjemaer for å be deltakerne om samtykke til å delta.

GDPR og personvernerklæring

Ved å signere denne oppmøtelisten bekrefter jeg at jeg er blitt informert om formålet med arrangementet og den involverte databehandlingen.

Jeg er enig i at:

- Mitt navn og min signatur samles kun inn for å spore oppmøte.
- Fotografier, videoopptak og materiale laget under arrangementet kan inneholde mitt bilde, min stemme eller mine bidrag.
- Dette materialet kan brukes til formidling og synlighet knyttet til prosjektet/arrangementet (rapporter, sosiale medier, nettsteder, nyhetsbrev) i samsvar med EUs synlighetsregler.

Jeg forstår at:

- Dataene som samles inn vil bli håndtert sikkert og lagret i samsvar med GDPR (EU) 2016/679.
- Jeg har rett til å trekke tilbake samtykket mitt når som helst ved å kontakte arrangøren.
- Jeg kan be om tilgang til korrigering eller sletting av mine personopplysninger ved å kontakte den behandlingsansvarlige på [organisasjonens navn].

3.8. Retningslinje 8. Trenere fremmer inkludering og tilgjengelighet

Læringsmiljøet støtter alle deltakere uavhengig av bakgrunn eller ferdighetsnivå. Trenerne sørger for:

- Tydelig, sjargongfri kommunikasjon
- Følsomhet for språkforskjeller
- En innbydende atmosfære for ulike identiteter og opplevelser
- Justeringer når digitale eller læringsbarrierer oppstår
- Tilgjengelighet til læringsrom og -materiell.

Inkludering er avgjørende for lik tilgang til myndiggjøring.

CC BY 4.0

4. Litteratur & Materiale

Alle aktiviteter		
Aktivitet	**Litteratur (kilder)**	**Materiell - påkrevd for alle aktiviteter**

Alle	• **Association of Non-Formal Education** - Association of Non-Formal Education Guidelines
	• **ESCO Skills & Competences** Rammeverk
		• **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker(anbefales for notater)
		• **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser** av hver aktivitet)
		• **Evalueringsskjema:**
		  ○ **Google Forms:** WOW-ME Activity Evaluation Form - Template
		  ○ **Word-mal:** WOW-ME Evaluation Questions Template
		  ○ **Utskrivbar PDF:** WOW-ME Evaluation Questions Template.p...
		• **Pålitelig internettforbindelse og -tilgang** (for nettbaserte aktiviteter og AI-verktøyapplikasjoner)
		Valgfritt for alle:
		• Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
		• Mentimeter (Mentimeter)

Modul 1 - Tsjekkia - Digitale ferdigheter og AI		
Aktivitet	**Kilder**	**Materiell (i tillegg til materialet som kreves for alle aktivitetene ovenfor)**

CC BY 4.0

Introduksjon til AI og isbryter: AI i hverdagen	**Frank Pasquale** - The New Laws of Robotics: «Robotsystemer og AI bør utfylle fagfolk, ikke erstatte dem».	**Presentasjon (PowerPoint/PDF):** • **PowerPoint:** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI i... • **PDF:** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI i... **Personlig:** • Projektor for å vise presentasjonen/det utskrevne utdelingsarket • Projektor eller tavle for å fange opp deltakernes eksempler.
Praktisk AI for kvinners karriere	**Robert Greene** - Mastery (2012): «Fremtiden tilhører dem som lærer seg flere ferdigheter og kombinerer dem på kreative måter.»	**Tilgang til AI-verktøy:** • Tekstbasert: ChatGPT/Gemini (Google)/Claude (Anthropic) • Gratis bilde: Craiyon/DALL·E • AI-notatverktøyet: NotebookLM (Google)/Notion (with AI assistant: • Canva (with Magic Write & AI tools) **Personlig:** Flipover/Miro/Mentimeter for en elevlaget liste over AI-verktøy (Energigiver)
Digital innsjekking og isbryter	**Frank Pasquale** - New Laws of Robotics: «Robotsystemer og kunstig intelligens bør utfylle fagfolk, ikke erstatte dem.»	**Personlig:** Flippover/tavle og tusjer
Digital velvære og minimalisme	**Anne Lamott** - Bird by Bird: «Nesten alt vil fungere igjen hvis du kobler det fra i noen minutter, inkludert deg selv.»	**Følelsessirkel** (trykte eller redigerbare onlineversjoner): Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emoti...
Modul 2 - Spania - Narrativ og arbeidsgiverpersonaer		

CC BY 4.0

Aktivitet	Kilder	Materiell (i tillegg til materialet som kreves for alle aktivitetene ovenfor)
Min indre døråpning med garn av fysisk forbindelse	• **Carl Gustav Jung** - Man and His Symbols • **Miguel de Cervantes** - Don Quixote - «Der én dør er lukket, åpnes en annen.»	• **Garneller strengball:** Ulike farger (kuttet i like lengder eller i henhold til gruppestørrelse) • **Kort med bilder av dører:** ulike design som representerer følelser, livsfaser og sinnstilstander
Utvide energibruken og fjerne barrierer	• **Psychology Today** - How Visualization Can Benefit Your Well-Being • **Biomedicines** - Neurobiological Changes Induced by Mindfulness and Meditation • **Cognition and Emotion** - Approaching awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion • **Maya Angelou** - Letter to my Daughter - «Ingenting kan dempe lyset som skinner innenfra.»	Ingen nødvendig bortsett fra Materiale - Nødvendig for alle aktiviteter (listet ovenfor)
Arketype Personlighetstest	• **Carl Gustav Jung** - Man and His Symbols • **Caroline Myss** - Gallery of Archetypes -«Enhver arketype har et positivt uttrykk eller en lys side og et negativt uttrykk eller en skyggeside. Skyggesiden kan være en ukjent del som ikke forstås, et fryktbasert aspekt som ennå ikke er integrert.	**Gratis Jungiansk arketypequiz** (engelsk, tsjekkisk, spansk, slovakisk & norsk)
Forstå arbeidsgiverpersonaer	**John F. Kennedy** - «Ledelse og læring er uunnværlige for hverandre.»	Module 2 - Understanding Employer Personas - Th... (trykt eller digitalt)

CC BY 4.0

Samle beinene	**Clarissa Pinkola Estés** - Women Who Run With the Wolves - **Maya Angelou:** «Jeg er takknemlig for Women Who Run With the Wolves og Dr. Clarissa Pinkola Estés. Verket viser leseren hvor fantastisk det er å være vågal, være omsorgsfull og være kvinne. Alle som kan lese burde lese denne boken.»	• Beskrivelse av arketypen Villkvinne: Module 2 - Collecting the Bones - Wild Woma... - Audible • Tilgang til AI-verktøy for deltakere (Gemini, ChatGPT, Lovart.AI)
Heltens reise	**The Hero's Journey** - Wikipedia **Joseph Campbell** - The Hero's Journey	Utskrift/PDF/Lenke til heroinens reise - **The Hero's Journey** - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png
Mitt fremtidige jeg	**Eleanor Roosevelt** - Future Self	Ingen nødvendig bortsett fra Materiale - Nødvendig for alle aktiviteter (listet ovenfor)
Bygg din StoryBrand-fortelling	**Donald Miller** - Building a StoryBrand	Donald Millers rammeverk for «Bygge et historiemerke» (prosjektert/på nett/trykt): Module 2 - Build Your StoryBrand Narrative - Story... • https://brand-blueprint.ea.consulting/
Modul 3 - Slovakia - Karriereveiledning innen HR		
Aktivitet	**Kilder**	**Materiell (i tillegg til materialet som kreves for alle aktivitetene ovenfor)**
Indre styrker	**John Ruskin** - The Stones of Venice: «De reneste og mest tankefulle sinnene er de som elsker farger mest.»	• **Male-/tegnemateriell:** Fargeleggingspenner, blyanter, saks, malemateriell, farget papir (2 cm x 5 cm strimler, klippet fra A4-ark) • **Papir** å male på • **Papir/kort** (med dørillustrasjoner - valgfri variant) • **Fargeteorikort** (forberedt av trener, Source)

CC BY 4.0

På jakt etter en superhelt	**Nora Ephron** - «Fremfor alt, vær heltinnen i ditt eget liv, ikke offeret.»	**Utdelingsark** Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Arc...
Fremtiden er i dine hender	**Immanuel Kant** - «Hånden er den synlige delen av hjernen.»	• **Art Canva-logo** design laget av treneren (blomst) • **Penner, blyanter, saks** • **Papir** for tegning og fargelegging
Utforske HR-strategier	**Mark Twain** - «Finn en jobb du liker å gjøre, så trenger du aldri å jobbe en eneste dag i livet ditt.»	• **A4-papir og penner/tusjer** (for håndtegningsaktiviteten) • **På nett-tilpasning:** Deltakerne kan bruke materialer de har hjemme til å tegne hendene sine, ta et bilde av hånden sin, eller lage en håndomriss digitalt (f.eks. tegneverktøy eller AI-generert bilde) og kommentere det i et dokument.
Fremtidige ferdigheter for karrieren din	**Joseph Campbell** - «Et livs privilegium er å bli den du virkelig er.»	• **Statistiske og økonomiske data** (lands- eller sektorspesifikk) • **DISC personlighetstype utdelingsark:** Module 3 - FUTURE-SKILL Your Career - DISC Per... • **AI Personality Test:** 123Test DISC Personality Test
STAR-metoden - en fortellerreise	**Hero's Journey Overview** ○ Kall til eventyr - «Hjelp meg, Obi-Wan Kenobi. Du er mitt eneste håp.» ○ Overnaturlig hjelp - «Kraften vil være med deg. Alltid.» **Steve Jobs** - «Den mektigste personen i verden er historiefortelleren.»	Ingen nødvendig bortsett fra Materiale - Nødvendig for alle aktiviteter (listet ovenfor)

CC BY 4.0

IKIGAI - Praktisk historiefortelling	**Howard Thurman** - «Ikke spør deg selv hva verden trenger. Spør deg selv hva som får deg til å våkne til liv og gå og gjøre det.»	• **IKIGAI Personality Test:** IKIGAI Personality Test • **IKIGAI Handout:** Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf
GROW Coaching-metoden	**Peter Drucker** - «Den beste måten å forutsi fremtiden på er å skape den.»	• Deltakernes CV-er og/eller profiler på sosiale medier • Arbeidsark med GROW-coachingspørsmål utviklet av treneren
Modul 4 - Norge - Designtenkning for ansettbarhet		
Aktivitet	**Kilder**	**Materiell (i tillegg til materialet som kreves for alle aktivitetene ovenfor)**
Skattejakt for å styrke kvinner	**Michelle Obama** - Det finnes ingen grenser for hva vi kvinner kan oppnå.	**Installer Scavenger Hunting-appen:** • **Anbefalt:** Deckle App (gratis, ubegrenset antall deltakere, anbefalt) • **Andre alternativer:** Actionbound (planer tilgjengelig), GooseChase (gratis basisplan, appbaserte oppdrag, opplasting av bilder/videoer), Navicup (gratis for opptil 10 brukere, for mindre grupper) **Oppsett - Skattejakt for å styrke kvinner** **Annet nødvendig materiale:** • Smarttelefoner med den valgte appen installert og Wi-Fi-tilgang (minst én enhet per gruppe) • Komfortable sko som passer for turgåing i byen

CC BY 4.0

Introduksjon til designtenkning og empatikartlegging	**Mohsin Hamid** - «Empati handler om å finne gjenklang av en annen person i deg selv.»	**Introduksjon til digital/trykt designtenkning og empatikart** • Module 4 - Introduction to Design Thinking & E... • Module 4 - Introduction to Design Thinking & E...
Styrkelse av kvinner gjennom designtenkning, historiefortelling og sosialt entreprenørskap	**Stephen R. Covey -** «Søk først å forstå, deretter å bli forstått.»	**Digital/trykt struktur for historiefortelling og empatikart** • **WOW-ME-arbeidsark:** Module 4 - Empowering Women through Desig... • **Empatikart** utviklet i forrige aktivitet (Module 4 - Introduction to Design Thinking & E...)

CC BY 4.0

5. Evalueringsspørsmål

Vennligst ta deg et øyeblikk til å svare på noen korte spørsmål om denne aktiviteten.
Svarene dine er anonyme og hjelper oss med å forbedre fremtidige økter.
Takk for din tid og deltakelse.

Spørsmål	Ja	Nei
1. Lærte du noe?	○	○
2. Var denne aktiviteten transformerende?	○	○
3. Forsto du informasjonen?	○	○
4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?	○	○
5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?	○	○
6. Likte du aktiviteten?	○	○
7. Ble spørsmålet ditt besvart?	○	○

Er det noe annet du ønsker å dele med teamet vårt?

CC BY 4.0

6. Aktivitetsmatrise

6.1. Oversikt

WOW-ME-aktivitetsmatrisen er et enkelt verktøy som hjelper trenere med å planlegge øktene sine raskt og konsekvent på tvers av de fire tematiske områdene: Digitale ferdigheter (Tsjekkia), Narrative og arbeidsgiverpersonaer (Spania), Karriereveiledning innen HR (Slovakia) og Design Thinking (Norge). Matrisen viser hvilke energigivere og hovedaktiviteter som hører sammen, og hvor lang tid hver kombinasjon tar. Den hjelper også trenere med å tilpasse økter avhengig av tid, gruppens behov og deltakernes erfaringsnivå. Matrisen viser allerede varigheten og strukturen til hver aktivitet. Trenere trenger bare å huske på noen få tilleggsprinsipper for å bruke den effektivt:

1. Start hver økt med en energigiver

Selv om hovedaktivitetene inkluderer innsjekking og en mini-energigiver, bør hver økt starte med en dedikert Energigiver. Dette forbereder deltakerne følelsesmessig, bygger trygghet og øker engasjementet før de går videre til temaet.

2. Velg aktiviteter basert på emnet du vil utforske

Hver aktivitet i matrisen støtter et spesifikt kompetanseområde - digitale ferdigheter, narrativ, HR-coaching eller designtenkning.
Velg energigiveren og hovedaktiviteten som passer best til emne eller tema du vil fokusere på den dagen. Dette sikrer tematisk konsistens og en meningsfull læringsflyt.

3. Bruk instruksjonen «Velg én / Velg to / Velg alle» for å planlegge tidtaking

Matrisen indikerer om trenere bør:

- Velg én hovedaktivitet
- Velg to kortere hovedaktiviteter
- eller fullfør alt når mer tid er tilgjengelig

Dette lar deg tilpasse lengden på økten uten at det går på bekostning av læringsopplevelsen.

4. Tenk i læringsutbytte, ikke layout

Bruk matrisen som en rask guide ved å spørre:

- Hvilken ferdighet eller hvilket budskap ønsker jeg at deltakerne skal ha med seg?
- Hvilken hovedaktivitet gir det resultatet best?
- Hvilken Energigiver støtter det læringsmiljøet?

Dette holder planleggingen fokusert på kompetanseutvikling snarere enn tabellens struktur.

CC BY 4.0

6.2. Matrise 1 - Tsjekkia - Digitale ferdigheter og kunstig intelligens

Emne	Type aktiviteter	Varighet
Digitale ferdigheter (1,5 timer)	**Energigiver (velg alle):** Introduksjon til AI og isbryter: AI i hverdagen	34-59 minutter
	Hovedaktivitet (velg alle) Praktisk AI for karrieren din	65-82 minutter
Digitalt velvære - tips og råd for å holde seg sunn og mentalt skjerpet i den digitale verden (1,5 timer)	**Energigiver (velg alle)** Digital innsjekking og isbryter	29-44 minutter
	Hovedaktivitet (velg alle) Digital velvære og minimalisme	55-70 minutter

CC BY 4.0

6.2. Matrise 2 - Spania - Narrativer og arbeidsgiverpersonaer

Emne	Type aktiviteter	Varighet
Arketyper / Arbeidsgiverpersonaer (1,5 timer)	**Energigivere (velg én - bruk den andre til narrativ / StoryBrand):** Min indre døråpning med garn av fysisk forbindelse Utvide energibruken og fjerne barrierer	 20-31 minutter 25-38 minutter
	Hovedaktiviteter (velg 1-2): Arketype Personlighetstest Forstå arbeidsgiverpersonaer Samle beinene	 31-49 minutter 43-63minutter 40-60 minutter
Narrativ / StoryBrand (1,5 timer)	**Energigivere (velg én, den andre kan brukes for arketyper/arbeidsgiverpersonaer)** Min indre døråpning med garn av fysisk forbindelse Utvide energibruken og fjerne barrierer	 20-31 minutter 25-38 minutter
	Hovedaktiviteter (fortelling, velg én): Heltens reise Mitt fremtidige jeg	 30-49 minutter 34-52 minutter
	Hovedaktiviteter (StoryBrand, velg alle): Bygg din StoryBrand-fortelling	 44-66 minutter

CC BY 4.0

6.3. Matrise 3 - Slovakia - Karriereveiledning innen HR

Emne	Type aktiviteter	Varighet
Personlig utvikling (1,5 timer)	**Energigiver (velg én, bruk den andre til HR-strategier)** Indre styrker På jakt etter en superhelt	 40-55 minutter 45-60 minutter
	Hovedaktiviteter (velg 1-2) Fremtiden er i dine hender (Indre styrker anbefales som energigiver) Utforske HR-strategier Fremtidige ferdigheter for karrieren din	 34-53 minutter 35-50 minutter 33-55 minutter
HR-strategier (1,5 timer)	**Energigiver (velg én, bruk den andre til personlig utvikling)** Indre styrker På jakt etter en superhelt	 40-55 minutter 45-60 minutter
	Hovedaktiviteter (velg 1-2 - to hvis aktivitetene holdes korte) STAR-metoden - en fortellerreise IKIGAI - Praktisk historiefortelling GROW Coaching-metoden	 32-53 minutter 53-67 minutter 36-50 minutter

CC BY 4.0

6.4. Matrise 4 - Norge - Designtenkning for ansettbarhet

Emne	Type aktiviteter	Varighet
Designtenkning og empatikartlegging for jobbmuligheter (3 timer)	**Energigiver og hovedaktivitet (velg alle)** Skattejakt for å styrke kvinner	73-100 minutter
	Hovedaktivitet (velg alle) Introduksjon til designtenkning og empatikartlegging	53-66 minutter
	Hovedaktivitet (velg alle) Styrking av kvinner gjennom designtenkning, historiefortelling og sosialt entreprenørskap	40-50 minutter

CC BY 4.0

7. Aktiviteter

Tsjekkia-Digitale ferdigheter og AI

Digitale ferdigheter

Introduksjon til AI og isbryter: AI i hverdagen

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Introduksjon til AI og isbryter: AI i hverdagen **Undertittel:** Definere AI og anerkjenne dens rolle i dagliglivet og industrien	ROVNOVÁŽKA	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett
Aktivitetsmål og oversikt: • Deltakerne kan forklare kunstig intelligens på en enkel måte og gjenkjenne eksempler på kunstig intelligens i hverdagsliv og arbeidssammenhenger. • Deltakerne kan nevne eksempler på AI-verktøy som kan støtte jobbsøking eller søknadsrelaterte oppgaver. • Deltakerne begynner å engasjere seg i konseptet AI på en ikke-skremmende og relaterbar måte. **Læringsutbytte:** • **Kunnskap:**	**Fokus:** Digitale ferdigheter **Pedagogisk metode:** Ikke-formell aktivitet **Type aktivitet:** Energigiver **Type ferdighet (ESCO):** Teaching digital literacy, Principles of artificial intelligence, Communication, Have computer literacy, Data protection **Primær målgruppe:** Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring**

CC BY 4.0

- **Bevissthet:** Forstå hva kunstig intelligens er og hvor den dukker opp i hverdagen og på arbeidsplassen.
- **Forståelse:** Forstå vanlige eksempler på bruk av kunstig intelligens i daglige aktiviteter, digitale tjenester og profesjonelle miljøer.
- **Anvendelse:** Identifiser grunnleggende måter AI-verktøy kan brukes til å støtte jobbsøkings- og søknadsprosesser.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Observer eksempler på bruk av kunstig intelligens i hverdagsverktøy, digitale plattformer og arbeidsplasser.
  - **Utforskning:** Utforsk grunnleggende AI-verktøy gjennom guidet eksperimentering og gruppeaktiviteter.
  - **Rutinemessig praksis:** Bruk AI-verktøy med veiledning for å utføre enkle oppgaver knyttet til informasjonssøk eller jobbsøknader.
- **Holdninger:**
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å utforske bruken av AI i lærings-, arbeids- og jobbrelaterte sammenhenger.
  - **Bevisstgjøring:** Bli bevisst på både muligheter og begrensninger knyttet til bruk av kunstig intelligens.
  - **Preferanse:** Verdsett ansvarlig, etisk og støttende bruk av AI som et supplement til menneskelige ferdigheter.

Opplærere i ikke-formell voksenopplæring

Min.-maks. antall deltakere: 4-15

Varighet: 34-59 minutter

Læringsformat: Fysisk oppmøte | Nettbasert

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Presentasjon (PowerPoint/PDF):**
    - **PowerPoint:** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyd...
    - **PDF:** Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyd...
  - **Personlig:**
    - Projektor for å vise presentasjonen/det utskrevne utdelingsarket
    - Projektor eller tavle for å fange opp deltakernes eksempler.
- **Valgfri Ekstra:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Stoleriensirkel eller halvsirkel for å oppmuntre til diskusjon.
  - Sett opp en projektor og/eller tavle.

CC BY 4.0

	• **Annet Krav:** ○ Grunnleggende datakunnskaper

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Introduksjon til AI og isbryter: AI i hverdagen - Definere AI og anerkjenne dens rolle i dagliglivet og industrien

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne kan forklare KI på en enkel måte og gi eksempler på AI-verktøy som kan brukes til jobbsøknader.
- Deltakerne begynner å engasjere seg i konseptet AI på en ikke-skremmende, relaterbar måte.

Fordeler:

- Bygger selvtillit i å diskutere AI-konsepter.
- Hjelper trenere med å vurdere deltakernes startkunnskaper.
- Etablerer relevansen av AI i deltakernes kontekster i den virkelige verden.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne:** *"Velkommen! I dag skal vi utforske hva kunstig intelligens er og hvordan den dukker opp i folks liv.»* **2. Spør:** *«Hva er det første som faller folk inn i tankene når de hører ordet kunstig intelligens? «(Gå raskt rundt.)»* **Valgfritt:** Vis det første lysbildet,*"Hva er kunstig intelligens? "*for å starte samtalen. Deltakerne kan kommentere før de deler ideer.	2-3 min	**Mål:** Åpne samtalen og mål hvor kjente de er. **Materiell:** Module 1 - AI in Everyda... - Lysbilde 1 Module 1 - Introduction ... - Side 1
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Forbered:** Hvis den ikke er på projektoren ennå, klargjør PowerPoint-presentasjonen Module 1 - AI in Everyday Life - What is AI? eller	10-15 min	**Mål:** LenkedenAI-konsept til ekte opplevelser.

CC BY 4.0

	PDF (på nett/utdelingsark): Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday Life - What is AI_.... **2. Nåværende:** Presenter følgende informasjon om KI slik at deltakerne forstår viktigheten og potensialet KI har for folks liv. **3. Si:** *«La oss begynne med å se på hvorfor AI er viktig i dag. Alle.»møter AI i deres daglige liv.Jeg 2025 brukte nesten 80 % av bedriftene AI.Denne prosentandelen var bare 55 % i 2024 (Source).* **Presentasjon -** Module 1 - AI in Everyday Life - What is AI? / Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday Life - What is AI_.... **- Del 1** **4. Lysbilde 2: Hvordan fungerer AI?** **Si:** • *«AItrenger mye **data** Jo mer data den får, desto smartere blir den.* • ***Algoritmer** er som oppskrifter - de forteller AI hvordan de skal behandle data og gi dem mening.* • *AI **lærer** fra eksempler, akkurat som et barn lærer å snakke ved å høre andre.»* • **Spør deltakerne:** *«Hvor kan folk se at teknologi forbedrer livene sine jo mer de bruker den? Hvordan drar folk nytte av kunstig intelligens i hverdagen? (Eksempler: Google, Maps, Netflix eller en telefons prediktive tekstmelding.)»* (Gi deltakerne 1-3 minutter til å svare frivillig.) **5. Lysbilde 3: AI i aksjon!** **Si:** *«KI støtter allerede mennesker på mange måter.»* • *Smarttelefoner - AI gjenkjenner folks ansikter og stemmer* • *Autonome biler - AI lærer å kjøre.* • *Helsevesen - AI hjelper leger med å diagnostisere sykdommer mer nøyaktig.*		**Materiell:** Module 1 - AI in Everyda... - Lysbilde 1 Module 1 - Introduction ... - Side 1

CC BY 4.0

	• *Bankvirksomhet - AI oppdager svindel og kan bidra til å beskytte folks penger.* **4. Lysbilde 4 - Hva kan ikke AI gjøre? (Begrensninger og fallgruver)** **Si:** *«AI har også begrensninger:»* • *Etiske problemstillinger - misbruk av data eller erstatning av menneskelige jobber.* • *Skjevhet - AI kan være partisk hvis dataene er partiske.* • *Feil - den er ikke perfekt; den trenger nok kvalitetsdata.* • *Menneskelig tilsyn - AI trenger fortsatt folk til å lære det opp og veilede dem.* **5. Lysbilde 5 - Fremtiden for kunstig intelligens** *«I fremtiden vil AI være:* • *Smartere og mer nyttig* • *Hjelper med sykdom og klimaendringer* • *Blir en normal del av hverdagen* • *Med vekt på etikk og sikkerhet.»*		
3 Innsjekking	**1. Spør:** • *«IPå hvilke måter bruker folk allerede kunstig intelligens for å gjøre hverdagsoppgaver enklere?«* • *«Hvilke AI-verktøy bruker folk vanligvis?»* 2. Skriv noen deltakersvar på tavlen eller i chatten(på nett). (Gi alle elevene mulighet til å svare)	3-4 min	**Mål:** Oppmuntre til gruppedeltakelse uten press for å dele personlige historier.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Del 1 - Hvordan AI og mennesker kan samarbeide** Presentasjon - Module 1 - AI in Everyday Life - What is AI? / Module 1 - Introduction to AI & Ice Breaker - AI in Everyday Life - What is AI... - Del 2	10-20 min	**Mål:** Lenke AI-konsept til virkelige opplevelser. **Materiell (valgfritt)** Module 1 - AI in Everyda...

CC BY 4.0

	1. Si: «*AI er en smart hjelper, ikke en hersker.* *Fremtiden ligger i samarbeid mellom mennesker og kunstig intelligens.* *AI er et verktøy for det gode, men det avhenger av hvordan folk bruker det.* *Alle kan lære å bruke AI riktig.* **Del 2 - AI i hverdagen og på jobb** **2. Spør:** «*Hvor kommer folk oftest over kunstig intelligens? På arbeidsplasser, hjemme eller på nett? Hvordan hjelper kunstig intelligens?*« **2. Gi dem 1-2 minutter til å tenke.** **3. Inviter til deling**, kategoriser svarene på tavlen/flipoveren (f.eks. bildegenerering, talegjenkjenning osv.) **4. Oppsummer og kategorisert eksempler** (f.eks. underholdning, kundeservice, helsevesen). *«Takk for at du delte disse eksemplene i dag! La oss se litt på de mest populære og brukte AI-verktøyene i dag.»* **5. Presenter lysbilde 7 - Dagens beste AI-chatverktøy** *«Akkurat nå er noen av de mest populære AI-verktøyene*: • *ChatGPT (OpenAI)* • *Gemini (Google)* • *Claude (antropisk)* • *Perplexity* • *NotebookLM (Google)* Flere verktøy kan legges til i henhold til instruktørens bruk og kjennskap. **6. Presenter lysbilde 8 - Andre nyttige kilder** *«For alle som ønsker å utforske mer, er her noen flotte ressurser:»* *Det finnes en AI for det* • *Fireflies.ai*		Module 1 - Introduction ...

CC BY 4.0

	• *Gamma.app* • *Canva.com* • *NotebookLM* **Del 3 - Morsom AI-prøve** **1. Si:** *«Nå som vi har snakket om AI, la oss faktisk prøve ett verktøy selv. Velg ett AI-verktøy - tekst, bilde eller lyd - og se hva det kan gjøre på to minutter.»* 2. Alternativer å prøve (velg det som passer gruppens tilgang og komfort): • *Send tekstmelding til AI → Gemini/ChatGPT (for eksempel be om en oppskrift eller et CV-tips).* • *Bilde-AI → Canvas AI-bildegenerator, DALL·E (lag et morsomt bilde).* • *Lyd AI → Fireflies.ai-demo, eller tale-til-tekst på telefonen deres.* • *Oppdagelse → «Det finnes en AI for det» (bla gjennom og velg et verktøy).* 3. Sett en leken utfordring. Si:*«Still AI-verktøyet et morsomt spørsmål eller et praktisk spørsmål relatert til jobbsøking. Velg deretter det mest overraskende, morsomme eller nyttige svaret og del det med gruppen.»* Gruppedeling (kun 2-3 personer for å spare tid). Sørg for at miljøet i gruppen er trygt og ikke-dømmende, og at samtalen ikke blir fysisk eller dømmende.		
5 Refleksjon	**1.TakknemligForespørsel: Spør:** • *«Hvordan kan AI endre jobber i fremtiden?»* • *«Hvilke områder av folks dagligliv kan ha størst nytte av AI?»* • *«Hvilke utfordringer kan folk møte når de tar i bruk AI, og hvordan kan de løses?»* Gi alle frivillige en sjanse til å svare.	5-8 min	**Mål:** Oppmuntre til fysisk tilknytning til temaet. **Tips:** Sørg for at fokuset er på det positive og mulighetene, og når du snakker om utfordringer, fokuser på løsninger.

CC BY 4.0

6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?»* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell:** **Evalueringsskjema** På nett: Google Forms ellerTrykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen for dagens økt er denne nye bevisstheten om hvordan AI kan forbedre folks yrkesreise og fremtidige muligheter.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● Ressurs for KI-kompetanse ● Gratis tilgang til AI-verktøy ● Lenke til lister over AI-verktøy og hva de brukes til **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra The New Laws of Robotics av Frank Pasquale: «Robotsystemer og AI bør utfylle fagfolk, ikke erstatte dem.»*	1-4 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Digitale ferdigheter

Praktisk AI for karrieren din

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Praktisk AI for karrieren din **Undertittel:** Smarte applikasjoner: Bruk av kunstig intelligens for å søke jobber		**Kurs på ICARUS AI-plattformen**

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Gi praktisk erfaring med ulike AI-verktøy for jobbsøknader.
• Utstyre deltakerne med evnen til å identifisere brukstilfeller i profesjonelle eller personlige sammenhenger.
• Bygg digital kompetanse og selvtillit i å tilpasse seg AI-teknologier.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Forstå hvordan verktøy for kunstig intelligens brukes i jobbsøking og ansettbarhet.
  ○ **Forståelse:** Forstå ulike kategorier av AI-verktøy (tekst, bilde, organisering, design) og deres typiske bruksområder i karriererelaterte oppgaver.
  ○ **Anvendelse:** Identifiser passende bruksområder for AI i
	Fokus: Digitale ferdigheter
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Teach Digital Literacy, Principles of Artificial Intelligence, Prepare for Job Interview
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 4-15
	
	Varighet: 65-82 min

CC BY 4.0

jobbsøknader, inkludert fordeler, begrensninger og etiske hensyn som databeskyttelse og skjevhet.

- **Ferdigheter:**
  - **Utforskning:** Utforsk flere AI-verktøy gjennom veiledet eksperimentering for å støtte skriving, design og organisering av jobbsøking.
  - **Assistert praksis:** Bruk AI-verktøy med veiledning for å produsere konkrete resultater som CV-innhold, utkast til søknader, visuelle elementer eller jobbsporingssystemer.
  - **Problemløsning:** Juster, finjuster og forbedre AI-genererte resultater ved å identifisere feil, inkonsekvenser eller avvik med jobbkrav.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Erkjenn at AI kan støtte jobbsøkingsprosesser, samtidig som det krever menneskelig dømmekraft, kreativitet og beslutningstaking.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å bruke AI-verktøy ansvarlig og kritisk, inkludert bevissthet om etisk bruk, databeskyttelse og nøyaktighet.
  - **Preferanse:** Verdsett ansvarlig, transparent og målrettet bruk av kunstig intelligens som et supplement til menneskelige ferdigheter i karriereutvikling.

Læringsformat: Fysisk oppmøte | Nettbasert

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Tilgang til utvalgte AI-verktøy** (gratiskontoer eller prøvekontoer):
    - AI-tekst: ChatGPT/Gemini (Google)/Claude (Anthropic)
    - Gratis bilde AI: Craiyon/DALL·E
    - AI-notatbok NotebookLM (Google)/Notion (with AI assistant:
    - Canva (med Magic Write og AI-verktøy)
  - **Personlig:** Flipover/Miro/Mentimeter for en elevskaptliste over AI-verktøy(Energigiver)
- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Trykte/digitale lysbilder om AI-konsepter og -verktøy
  - Projektor og skjerm for live demonstrasjon
  - Hurtigreferanseark med AI-kommandoer/funksjoner
  - Skriver for en liste over AI-verktøy utviklet av elever (skriv ut på slutten av aktiviteten)
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Tabeller/stoler for gruppearbeid

CC BY 4.0

	○ Sørg for en pålitelig internettforbindelse ○ Strømuttak for enheter

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Praktisk AI for karrieren din - Smarte applikasjoner: Bruk AI for å søke jobber

Mål / Forventet resultat:

- Muliggjør praktisk bruk av minst ett AI-verktøy for å fullføre en konkret, karriererelatert oppgave.
- Støtt identifisering av praktiske brukstilfeller for AI i profesjonelle og daglige arbeidssammenhenger.
- Bygg bevissthet om etiske, databeskyttelses- og ansvarsmessige hensyn ved bruk av AI i jobbsøknader.

Fordeler:

- Styrker ansettbarheten gjennom utvikling av praktisk digital og AI-relatert kompetanse.
- Forbedrer produktivitet og kreativitet ved å demonstrere hvordan AI kan støtte skrive-, design- og organiseringsoppgaver.
- Oppmuntrer til informert og kritisk refleksjon over AIs rolle i arbeid, karriereutvikling og samfunn.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne:** *«Nå skal vi utforske hvordan AI kan støtte folks jobbsøknader - fra skriving til visuelle effekter.»* **2. Spør:** *«Når folk utarbeider jobbsøknader, hva pleier å være den mest utfordrende delen? Skriving, design eller organisering?«* (Elevene bruker 1-2 minutter på å svare.) **3. Si:** *«La oss nå dele ett eller flere AI-verktøy som folk kan utforske for jobbsøknader.»* (Elevene skriver ned AI-verktøyene i flippovere/Miro/chat.)	3-5 min	**Mål:** Etabler relevans fra starten av. **Materiell:** Frukt/Flipcharts (Bare se lenken: Miro Edit link/Mentimeter) **På nett:** I stedet for Miro kunne deltakerne også skrive svarene inn i gruppechatten. **Tips:** Hold tempoet høyt, slik at det ikke tar bort tiden fra hovedaktiviteten.

CC BY 4.0

2 Hovedaktivitet / Bakgrunn	**1. Si:** *«Flott! Tusen takk for at du deler disse verktøyene. La oss nå snakke om spesifikke AI-verktøy som kan være veldig nyttige for jobbsøknader.»* **Verktøy 1 - Tekst-AI (ChatGPT/Gemini/Claude):** **2. Introduser tekst-AI-verktøy:** *«Tekstbaserte KI-verktøy kan hjelpe folk med å skrive eller forbedre CV-er og søknader.»* • ChatGPT (OpenAI): https://chat.openai.com • Gemini (Google): https://gemini.google.com • Claude (antropisk): https://claude.ai **3. Spør:** *«Hvilke andre tekst-AI-verktøy kan være nyttige for CV-er og søknader?»* **4. Samle flere ideer** (enten flippover/Miro/whiteboard). **Verktøy 2 - Free Image AI (Craiyon/DALL·E)** **1. Introduser gratis bilde-AI:** *«Verktøy for bildebasert kunstig intelligens kan hjelpe med å lage visuelle elementer for LinkedIn-bannere, CV-ikoner eller enkel grafikk.* • Craiyon (gratis, enkelt): https://www.craiyon.com • DALL·E (av OpenAI, integrert med ChatGPT): https://openai.com/dall-e **2. Spør:** *«Hvilke andre gratis AI-verktøy for bilder kan være nyttige for å lage visuelle elementer for jobbsøknader og profiler knyttet til jobber?»* **3. Samle flere ideer** (enten flippover/Miro/whiteboard). **Verktøy 3 - AI-notatverktøyet (NotebookLM eller Notion)** **1.Introdusere verktøy for kunstig intelligens på bærbare datamaskiner:** *«AI-verktøy i bærbare datamaskiner kan hjelpe med å organisere folks jobbsøk og ideer.»* • NotebookLM (Google): https://notebooklm.google • Idé (med AI-assistent): https://www.notion.so/product/ai	10-12 min	**Mål:** Bygg kontekst før praktisk arbeid. **Materiell:** Liste over AI-verktøyDelt av elever i energigiver (flipover/Miro/chat) Valgfritt: Tavle **Tips:** • For hvert av disse verktøyene, legger til verktøyene elevene nevnte i energigiver for å inkludere ideene deres og AI-verktøy de allerede kjenner til. • Prøv å holde det uformelt, unngå forelesningsstil - inviter deltakerne til å lenke til nevnte eksempler eller nye eksempler.

CC BY 4.0

	2. Spør: *«Hvilke andre gratis AI-verktøy for notatbøker kan hjelpe folk med å organisere jobbsøk og ideer?»* **3. Samle flere ideer** (enten flippover/Miro/whiteboard). **Verktøy 4 - Canva AI (Design)** **1. Introduser Canva AI (eller andre designverktøy):** *«Canva med AI kan designe CV-er, flygeblader eller presentasjoner.* ● Canva (med Magic Write og AI-verktøy): https://www.canva.com/ai-tools/ **2. Spør:** *«Hvilke andre designverktøy kan hjelpe med å lage CV-er, flygeblader og presentasjoner?»* **3. Samle flere ideer** (enten flippover/Miro/whiteboard).		
3 Innsjekking	**1. Spør:** *«Hvilket av disse verktøyene ville hjelpe folk mest med jobbsøknader akkurat nå?«* 2. Rask responsmetode: Deltakerne stemmer ved å rekke opp hånden eller gi tommelen opp. **3. Tilpasninger:** Legg merke til hvilke verktøy som får mest interesse; bruk disse i neste trinn.	1-3 min	**Mål:**Sørg for relevans og engasjement.
4 Hovedaktivitet sopplevelse	1. I henhold til verktøyene som er gitt i **2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn,** studenter søker dem på jobbsøknader: **Verktøy 1 - Tekst AI - ChatGPT/Gemini/Claude (10-12 min):** **1. Demo. Den:** *«Skriv et CV-sammendrag på tre setninger for en kundeservicemedarbeider med fem års erfaring med bruk av kunstig intelligens.»* **2. Oppgave:** Deltakerne limer inn en stillingsbeskrivelse og ber AI om å lage et søknadsbrev eller et sammendrag av CV-en. De kan bruke en fiktiv profil eller sin egen.	40-48 min	**Mål:** Deltakerne øver aktivt, bygger selvtillit og går derfra med konkrete resultater. **Tips:** ● Gå rundt, kom med raske forslag og oppmuntre til støtte fra jevnaldrende.

CC BY 4.0

	3. Si: *«Lim nå inn en stillingsbeskrivelse i AI og be den om å lage et følgebrev eller et CV-sammendrag for deg selv, eller en fiktiv profil.* (Gi deltakerne 10-12 minutter til å fullføre oppgaven.) **<u>Verktøy 2 - Gratis bilde-AI - Fargestift/DALL·E (10-12 min)</u>** **1. Demo: Spørsmål:** *«Lag et LinkedIn-banner med en profesjonell blå bakgrunn og abstrakt design.»* **2. Oppgave:** Deltakerne genererer et bilde til LinkedIn-bannerne sine. De kan bruke en fiktiv profil eller sin egen. (Gi deltakerne 10-12 minutter til å fullføre oppgaven.) **<u>Verktøy 3 - AI-notatverktøyet - NotebookLM eller Notion (10-12)</u>** **1. Demo:** Vis en enkel jobbsporing med kolonnene: Søknad, Intervju og Tilbud. **2. Oppgave:** Deltakerne lager en sporingslogg med minst tre oppføringer (ekte jobber eller eksempeljobber). (Gi deltakerne 10-12 minutter til å fullføre oppgaven.) **<u>Verktøy 4 - Design - Canva AI (10-12 min)</u>** **1. Demo:** Åpne Canva → Vis en CV-mal → Spør Canva Magic Skriv til*«Skriv en ferdighetsdel for en prosjektleder.»* **2. Oppgave:** Deltakerne velger en mal og begynner å redigere den med informasjonen sin. (Gi deltakerne 10-12 minutter til å fullføre oppgaven.) **Valgfritt 1:** Be 1-2 frivillige om å vise et raskt resultat til gruppen (f.eks. en CV-linje eller et Canva-design)		• For hvert av disse verktøyene, legger til verktøyene elevene nevnte i energigiver for å inkludere ideene deres og AI-verktøy de allerede kjenner til. **Materiell:** Liste over AI-verktøy delt av elever i energigiver (flipover/Miro/chat)

CC BY 4.0

	Valgfritt 2 - Skriv ut liste over AI-verktøy: Mens elevene jobber med aktivitetene, skriver ut listen over AI-verktøy for belønning (7 Belønning og ressurser).		
5 Refleksjon	**1. Spør:** 1-3 spørsmål avhengig av tid: • *«Hvilke typer AI-verktøy virker mest nyttige for jobbsøkere generelt?»* • *«Hvilke fordeler og risikoer kan oppstå ved bruk av kunstig intelligens i applikasjoner?»* • *«Hvordan kan folk kombinere kreativitet med AI-støtte i stedet for å stole helt på det?»* 2. Skriv ned hovedpunktene på tavlen/flipoveren under to kolonner:*«Mest nyttig»*/*«Neste steg.»* **3. Valgfritt:** Be 2-3 deltakere vise frem favorittproduktet sitt.	7-8 min	**Mål:** Koble praksis til anvendelse i den virkelige verden.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF

CC BY 4.0

7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen for å delta i dag er denne nye bevisstheten om hvordan man bruker AI-verktøy for jobbsøknader og fremtidige muligheter.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● Nettbasert database med AI-verktøy ● Trykt liste over AI-verktøy (fra energigiver og hovedaktivitet) ● Tilgang til kuraterte ressurser for fysisk vekst ● Invitasjon til neste gruppebyggingsøkt **3. Slutt på sitat. Si :***«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra 'Mastery (2012)' av Robert Greene: «Fremtiden tilhører de som lærer seg flere ferdigheter og kombinerer dem på kreative måter.»*	1-2 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning **Valgfritt Materiell:** Skriver og trykt liste over AI-verktøy

CC BY 4.0

Digital velvære

Tips og triks: Hvordan holde seg sunn og rask i den digitale verden

Digital innsjekking og isbryter

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Digital innsjekking og isbryter **Undertittel:** Starter reisen mot digital velvære	ROVNOVÁŽKA	Kurs på ICARUS AI-plattformen
Pedagogiske detaljer	**Logistikk og oppsett**	
Aktivitetsmål og oversikt: • Introduserer konseptet digital velvære på en engasjerende og tilgjengelig måte. • Bygg bevissthet om hvordan digitale vaner påvirker helse, følelser og relasjoner. • Oppfordre deltakerne til å gjenkjenne vanlige digitale stressfaktorer og utforske strategier for balanse. • Skap en positiv og samarbeidsorientert atmosfære for resten av modulene. **Læringsutbytte:** • **Kunnskap:** ○ **Bevissthet:** anerkjenner konseptet digital velvære som en balanse mellom teknologibruk og generell velvære.	**Fokus:** Digital velvære **Pedagogisk metode:** Ikke-formell aktivitet **Type aktivitet:** Energigiver **Type ferdighet (ESCO):** Show Confidence, Communication, Teach Digital Literacy	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 4-15	
	Varighet: 29-44 minutter	

CC BY 4.0

- **Forståelse:** Forstå vanlige digitale stressfaktorer (f.eks. konstante varsler, multitasking, FOMO) og deres effekter på helse og forhold.
- **Anvendelse:** Identifiser enkle strategier som støtter sunnere digitale vaner i hverdagssammenhenger.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Observer hverdagslige digitale atferder og gjenkjennende mønstre som bidrar til overbelastning eller balanse.
  - **Utforskning:** Utforsk ulike tilnærminger til å håndtere digitale vaner gjennom rollespill, gruppediskusjon og scenarioanalyse.
  - **Problemløsning:** Foreslå praktiske løsninger på vanlige utfordringer knyttet til digital velvære presentert i delte scenarier.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Erkjenn at digitale vaner påvirker emosjonell, sosial og mental velvære.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å reflektere over digital atferd og eksperimentere med små endringer.
  - **Preferanse:** Verdsett balansert, bevisst og ansvarlig teknologibruk som en del av hverdagens velvære.

Læringsformat: Fysisk oppmøte | Nettbasert

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Fysisk oppmøte:** Flippover/tavle og tusjer
- **Valgfri Ekstra:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Scenariokort/skrevne scenarier på skjerm/tavle
- **Romoppsett/-utstyr:**
  - Stoler arrangert i sirkel/U-form
- **Andre forutsetninger:**
  - Grunnleggende kjennskap til bruk av digitale enheter (smarttelefoner, nettbrett, datamaskiner) og navigering på internett

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Digital innsjekking og isbryter: Start reisen mot digital velvære

Mål / Forventet resultat:

- Å få en første forståelse av digital velvære som en balanse snarere enn en begrensning
- Å anerkjenne vanlige digitale utfordringer i hverdagen
- Samskape enkle strategier som kan støtte sunnere digitale vaner

Fordeler:

- Bygger bevissthet om hvordan digitale verktøy påvirker helse, følelser og sosialt liv.
- Oppmuntrer til samarbeid og kreativitet i problemløsning.
- Setter en konstruktiv, løsningsfokusert tone for videre aktiviteter.
- Reduserer angst rundt temaet ved å holde tilnærmingen leken og kollektiv.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**Improvisasjonsrollespill:** **1. Si:** *«La oss varme opp med en rask improvisasjon!»* 2. Del deltakerne inn i grupper på 3 (hvis gruppen ikke kan deles inn i 3, kan én gruppe ha 4 deltakere). Tildel deretter hver deltaker et nummer (teller fra 1-2-3 i sirkelen). **3. Instruer:** *«Hver av dere har et tall. Alle med tallet 1 vil spille rollen som «digital overbelastning» - ringer på telefonen, for mange faner, konstante varsler.»* *Personen med nummer 2 vil være «Digital balanse» - rolig, fokusert og setter grenser.* *Alle dere som er nummer 3 vil være personen mellom digital overbelastning og digital balanse.* *Bruk ett minutt på å lage en liten scene der du spiller ut disse karakterene.*	4-7 min	**Mål:** Gi deltakerne energi og engasjer dem i starten av aktiviteten på en leken og munter måte. Sett en positiv og morsom innstilling til økten.

CC BY 4.0

	4. Mini-forestilling: Etter 2-3 minutter, be 2-3 par om å raskt utspille det for gruppen. **5. Bekreft aktiviteten:** *«Bra jobbet, alle sammen! Scenene viste kontrasten på veldig kreative måter.»* **6. Marker det du tar med deg. Si:** *«Disse korte rollespillene reflekterte hvordan det digitale livet kan svinge mellom overbelastning, balanse og mellomrommet. Små, enkle handlinger kan allerede endre dynamikken mot større balanse.»* **7. Overgang til hovedøkten:** *«I neste del skal vi se på praktiske strategier og eksempler som kan støtte digital velvære og minimalisme i hverdagslige sammenhenger.»*		
2 Hovedaktivitet / Bakgrunn	**<u>Del 1 - Introduser digital velvære</u>** **1. Presenter en kort oversikt med lysbilder eller en flippover. Si:** *«Digital velvære handler om balanse. Teknologi er et flott verktøy, men det er lett for folk å miste kontrollen, noe som kan påvirke deres helse og relasjoner. Alle må finne sin egen balanse - det optimale punktet der digital bruk støtter dem i stedet for å tappe dem.»* **Definisjonen av digital velvære** *«Digital velvære er et sett med ferdigheter og praksiser som hjelper folk med å opprettholde et sunt og balansert forhold til moderne teknologi. Det handler ikke om å unngå teknologi helt, men snarere om å bruke den bevisst slik at den tjener folk og ikke forstyrrer deres mentale, fysiske og sosiale liv.* ***Dette konseptet inkluderer for eksempel:*** • ***Bevisst bruk*** *- spør hvorfor og hvor lenge noen bruker en app.* • ***Personvern og databeskyttelse*** *- Hold noens informasjon trygt.* • ***Sette grenser*** *- Lag regler for tid uten nett (f.eks. ingen skjermer før sengetid).* • ***Redusere distraksjoner*** *- Begrens varsler.*	6-10 min	**Mål:** Koble AI-konseptet til virkelige opplevelser.

CC BY 4.0

	• ***Balansere*** *- Vær til stede både på nett og i fysiske omgivelser.* *Målet med digital velvære er å bruke teknologi som et verktøy for å forbedre livskvaliteten vår, ikke som en kilde til stress, angst eller sosial isolasjon.* **2. Forklar at digital velvære er knyttet til fire aspekter ved helse:** *«Digital velvære knytter sammen fire aspekter ved helse:»* *1. BIO - kropp (søvn, syn, energi)* *2. PSYKO - følelser (stress, FOMO, angst)* *3. SOSIALT - forhold, familievaner* *4. ÅNDELIG - mening, indre ro, fokus.* **Si:** *«Folks hjerner er koblet til knapphet, relasjoner og forventning. Teknologi utløser dopamin, feel-good-hormonet, som holder dem hekta. Dette er grunnen til at scrolling på sosiale medier kan føles avhengighetsskapende.»* **3. Forklar FOMO (frykt for å gå glipp av noe):** **Si:** *«FOMO er når noen føler seg engstelige eller utenfor fordi de tror at andre lever et spennende liv på nettet. Det er en av hovedårsakene til usunne digitale vaner.»* ***Engasjementsstrategi:*** *La 2-3 deltakere dele kort. Neirmaliser opplevelsene.* **<u>Del 2 - Digitale vaner og utfordringer</u>** **1. Si:** *«La oss tenke på vanlige digitale vaner som kan forårsake stress. Hvilke vaner kan folk endre for å forbedre livene sine?«* **2. Samle svarene på en flipp over to overskrifter:** *«Vaner som skal endres» og «Positiv innvirkning hvis de endres».*		
3 Innsjekking	**Spørre:** *«Når føler folk seg vanligvis overveldet av teknologi? Hvilke effekter kan det ha på helse eller forhold?«*	1-2 min	**Mål:** Vurderdeltakernes nåværende forståelse.

CC BY 4.0

	Oppmuntre noen hender.		
4 Hovedaktivitet sopplevelse	**Isbryterspill -Undersøk «mystiske tilfeller» av digital stress.** **1. Oppsett:** Tildel grupper ulike scenarioer, som for eksempel: *«Anna blir engstelig når hun ser feriebildene til venner.»* *«Mark scroller på TikTok til klokken 02.00 og sliter på jobb.»* *«Saras barn krangler om skjermtid daglig.»* **2. Spill-Si:** *«Hver gruppe er et detektivteam. Din jobb er å:»* *1) Identifiser stressfaktoren i ditt tilfelle.* *2) Finn minst to mulige løsninger.* *3) Forbered en kort «saksmappe» eller fremfør den for gruppen.* *Du har 10 minutter.»* (Deltakerne spiller detektivspillet i 10 minutter) **3. Etter forberedelsene, si:** *«Tiden er ute, detektiver! Vennligst presenterer funnene deres. Forklar gjerne, vis flippover eller spill det ut i et morsomt rollespill.»* Oppfordre til applaus etter hver presentasjon. **Etter at alle gruppene er til stede, si:** ● *«La oss ta et skritt tilbake. Hvilke stressfaktorer dukket opp oftest?»* ● *Hvilke løsninger kan være enklest å anvende for folk flest i det virkelige liv?* ● *Hvilken kan være vanskelig for folk flest, og hvorfor?*	12-13 min	**Mål:** Lær å oppdage digitale stressfaktorer og idémyldre mestringsstrategier. **Materiell - Valgfritt:** Scenariokort/Iskrevne scenarioer på skjerm/tavle **Morsom faktor:** Rollespill, kreativ presentasjon (f.eks. kan gruppen «rollespille»). **Tips:** Gå rundt mellom gruppene mens de jobber, still veiledende spørsmål om nødvendig («Hva er den viktigste stressfaktoren her?»).
5 Refleksjon	Bruk **STED - TID - AKTIVITET - INNHOLD** rammeverk: ● *«Hvor kan folk sette sine «telefonfrie soner» (hjem, jobb, søvn)?* ● *«Hvilke enkle vaner kan hjelpe folk med å koble av mentalt?«* ● *«Hvordan kan teknologi brukes til å støtte mental helse i stedet for å skade den?*	2-3 min	**Mål:** Oppmuntre til fysisk tilknytning til temaet.

CC BY 4.0

6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen for dagens økt er denne nye bevisstheten om hvordan digital velvære påvirker folk flest og hvordan man kan bruke verktøy for å støtte mental helse.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjernedisse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Utdelingsark om digital velvære • Lenker for digital velvære **3. Slutt på sitat. Si:***«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra New Laws of Robotics av Frank Pasquale: «Robotsystemer og AI bør utfylle fagfolk, ikke erstatte dem.»«*	1-4 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Digital velvære og minimalisme

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Digital velvære og minimalisme **Undertittel:** Balansering av teknologi, følelser og liv	ROVNOVÁŽKA	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introdusere digital minimalisme som en balansert tilnærming til teknologibruk
• Støtt reflekterende utforskning av følelser knyttet til digitale vaner
• Veiledet etableringen av enkle, oppnåelige tiltak som fremmer digital velvære.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Anerkjenn konseptet digital velvære som en balanse mellom teknologibruk og generell velvære.
  ○ **Forståelse:** Forstå vanlige digitale stressfaktorer og deres potensielle effekter på helse, følelser og forhold.
  ○ **Anvendelse:** Identifiser praktiske strategier som støtter sunnere digitale vaner i hverdagssammenhenger.
• **Ferdigheter:**
	Fokus: Digital velvære
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Show Confidence, Teach Digital Literacy, Have Emotional Intelligence, Communication, Develop strategy to solve problems, Maintain psychological well-being

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 4-15
	Varighet: 55-70 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte Nettbasert
	Forberedelse av økt: • **Nødvendige materialer:**

CC BY 4.0

- **Observasjon:** Observer hverdagslige digitale atferder og gjenkjennende mønstre knyttet til overbelastning eller balanse.
- **Utforskning:** Utforsk ulike tilnærminger til digital velvære gjennom rollespill, gruppediskusjon og scenarioanalyse.
- **Problemløsning:** Utvikle enkle løsninger på utfordringer knyttet til digital velvære presentert i delte scenarier.

- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Erkjenn at digitale vaner påvirker velvære og daglig funksjon.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å reflektere over digital atferd og eksperimentere med små, håndterbare endringer.
  - **Preferanse:** Verdsett balansert og bevisst teknologibruk som en del av en sunn daglig rutine.

- **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
- **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
- **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
- **Følelsessirkel** (trykte eller redigerbare onlineversjoner):
  Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emotion Circle...

- **Valgfri Ekstra:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Flipover eller tavle og tusjer (for å samle gruppeinnsikt)
  - Klistrelapper eller indekskort for gruppedeling
  - Trykt eller digitalt **Handlingsplan for velvære** mal
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Stoler i sirkel eller U-form på oppmuntreåpenhet og deling
  - Strømuttak tilgjengelig hvis deltakerne bruker bærbare datamaskiner/nettbrett

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Digital velvære og minimalisme -Balansering av teknologi, følelser og liv

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne forstår digital minimalisme, praktiserer teknologisk refleksjon, utforsker emosjonell intelligens og lager en handlingsplan for sunnere digitale vaner.

Fordeler:

- Reduserer digitalt rot og stress
- Forbedrer balansen mellom nettbaserte aktiviteter og livet uten nett
- Bygger emosjonell bevissthet og oppmuntrer bevisst teknologibruk
- Støtter praktisk og oppnåelige digitale velværemål

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne:** *«Nå skal vi utforske hvordan vi kan leve mer bevisst med teknologi.»* **2. Alternativ 1 - Ettordsspill (ansiktsuttrykk):** *«Beskriv folks digitale vaner med ett ord.»* *(For eksempel: travel, balansert, spredt, oppmerksom.)«* Gi alle deltakerne muligheten til å svare frivillig. **3. Alternativ 2 - Emoji-spill (på nett):** *«Beskriv folks digitale vaner med noen få emojier».* Deltakerne kan dele ideene sine i chatten.	2-3 min	**Mål:** Rask omgang, setter tonen. **Tips:** Hvis deltakerne liker å bruke sine digitale enheter, kan den digitale tilpasningen også brukes på økter med fysisk oppmøte.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Introduser digital minimalisme: Si:** *«Digital minimalisme handler om å bruke teknologi med intensjon - å fokusere på det som virkelig tilfører verdi og å kutte ned på rotet. Det er ikke det samme som en digital detox, som betyr å gi opp alle digitale verktøy en stund. I stedet handler det om balanse.»*	5-6 min	**Mål:** Hold eksemplene praktiske og relaterbare. **Tips:** Del ditt eget eksempel for å gjøre det relaterbart (f.eks. «Jeg

CC BY 4.0

	2. Presenter 3-4 nøkkelstrategier: *«Her er noen strategier for digital minimalisme som kan hjelpe folk med å føle seg mer balanserte i sine digitale liv:* • *Deaktiver unødvendige varsler for å redusere unødvendige avbrudd.* • *Gjennomgå og kurater apper eller bruk av sosiale medier ved å beholde verktøyene som tjener klare formål og fjerne de som ikke gjør det.* • *Etabler teknologifrie tider eller rom (f.eks. under måltider eller på starten av dagen).* • *De definerer grenser for skjermtid, for eksempel spesifikke brukstimer eller applikasjonsgrenser.* **3. Engasjementsstrategi - Spør:** *«Tenk deg at en person reduserer skjermtiden sin med 30 %. Hva kan de gjøre med den ekstra tiden?»* **4. Inviter 2-3 frivillige å dele, oppmuntre fantasien** (f.eks. tid med familien, læring, hvile). **5. Overgang - Si:** *«La oss nå oppleve hvordan det føles å ta en pause fra digital støy, om enn bare i korte perioder.»*		slettet én app og leste plutselig tre bøker til denne måneden»). **Materiell:** Flippover/whiteboard og tusjer
3 Innsjekking	**Spørre:** *"Er disse er minimalistiske ideer realistiske eller nyttige for folk flest?«* Bruk tommelen opp/side/ned for rask tilbakemelding.	1-2 min	**Mål:** Vurderdeltakernes nåværende forståelse.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Del A - Teknologifri refleksjon (10 min)** 1.Be deltakerne om å legge bort enhetene. • **På nett-tilpasning:** Be deltakerne om å lukke alle andre vinduer på bærbare datamaskinene sine, legge bort telefonene og andre enheter. 2. Del ut papir og penner.	40-45 min	**Mål:** Lær å oppdage digitale stressfaktorer og idémyldre mestringsstrategier. **Tips:** Tillat stillhet under skriving/tegning - dette er kraftig. Normaliser alle

CC BY 4.0

	3. Instruer -Si: *«I løpet av de neste fem minuttene skal du skrive eller tegne om folks digitale vaner. Tenk på: Hvordan påvirker digitale verktøy folks liv? Hva kan de endre for å forbedre eller endre disse digitale vanene?»* **4. Etter 5 minutter, be frivillige om å dele refleksjoner. Spør:** • *«Hvilke følelser opplever folk flest når de legger bort enhetene sine?»* • *«Hva er fordelene med å ta noen minutter fri fra sosiale medier og andre digitale aktiviteter?»* **Del B - Emosjonell intelligens og mindfulness (20-25 min)** **1. Introduser - Si:** *«Følelser styrer ofte folks digitale vaner. For eksempel kan noen bla når de er engstelige, eller sjekke meldinger når de føler seg ensomme. Å være bevisst på sine egne følelser hjelper folk å ta bedre valg.»* 2. Oppsett - Følelsessirkel: Del ut Module 1 - Digital Wellbeing & Minimalism - Emotion Circle.pdf /send PDF til digitale enheter (trykte eller redigerbare onlineversjoner) **3. Instruere:** Be deltakerne om å skrive fire følelser inn i følelsessirkelen. **Si:***«Vennligst skriv ned fire følelser folk flest føler oftest» mens bruker teknologi (f.eks. stresset, spent, distrahert, tilkoblet).»*		følelser (positive eller negative). Fortsett å dele, valgfritt for å skape et trygt miljø. **Materialer:** Digitale enheter/Papir og penner, **Følelsessirkel** (trykte eller redigerbare onlineversjoner): Module 1 - Digital Wel...

CC BY 4.0

	Deretter velger elevene én følelse og beskriver den i detalj: ● *«Når føler folk følelsene?»* ● *"Hvor i kroppene deres føler de det?* ● *«Hva får det folk til å gjøre?»* **Del C - Handlingsplan for digital velvære (10 min)** **1. Valgfritt - Distribuer malen for handlingsplanen for digital velvære** (arbeidsark eller enkelt utdelingsark). **2. Si :***«La oss nå gå fra refleksjon til handling. Velg én digital vane som en ekspert ville anbefale å endre i en uke for å forbedre folks liv. Skriv ned én spesifikk, oppnåelig handling en ekspert ville gitt.»* **Eksempler:** ● *«Ingen telefoner til middag»* ● *«Slå av varsler på sosiale medier»* ● *«Ta en 10-minutters morgentur før du sjekker meldinger.* **3. Oppsett:** Spørseltakerne skal gå sammen i par og dele sin valgte vaneendring for å få ansvarlighet. **4. Spør:** *«Hvilket lite skritt kan man begynne med for å forbedre sin digitale velvære?»*		
5 Refleksjon	**1. Si:***«La oss nå reflektere over hva vi snakket om i dag.»* **2. Verdsettende undersøkelse. Spør:** ● *«Hvordan kan forståelse av følelser bidra til å forbedre digital balanse?»* ● *«Hvilken av strategiene skilte seg ut som spesielt gunstig, og hvorfor?»*	3-5 min	**Mål:** Oppmuntre til personlig tilknytning til temaet. **Tips:** Skriv svarene på flippover i to kolonner: Innsikt / Neste steg **Materiell:** Flipover/whiteboard

CC BY 4.0

6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene til organisasjonens interesser og evner. • Sørg for en sjekkliste for digital velvære (daglige påminnelser: «Slå av unødvendige varsler», «Lag et teknologifritt måltid» osv.). • Tilby en liten symbolsk gjenstand (klistrelapper, mindfulness-kort eller til og med et digitalt avgiftningsløftkort). • Del en liste over anbefalte apper/ressurser for digital velvære (f.eks. Forest, Headspace, Freedom, Digital Detox-utfordringer). **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra Bird by Bird av Anne Lamott: «Nesten alt vil fungere igjen hvis du kobler det fra i noen minutter, inkludert deg selv.»*	1-4 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Spania - Narrativer og arbeidsgiverpersonaer

Energigivere

Min indre døråpning med garn av fysisk forbindelse

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Min indre døråpning med garn av fysisk forbindelse **Undertittel:** Styrking av gruppesamhold og samarbeid		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introduserer deltakerne i en kreativ,introspektiv, og inklusive måte.
• Styrke gruppesamholdet gjennom den symbolske handlingen med tilknytning.
• Øk bevisstheten om ikke-verbal kommunikasjon og dens rolle i å bygge opp profesjonell forhold.
• Oppmuntre til refleksjon over hvordan indre tilstander og perspektiver kan uttrykkes gjennom symbolske valg.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Forstå hvordan ikke-verbal interaksjon og symbolske handlinger bidrar til gruppetilknytning.
  ○ **Forståelse:** Forstå konseptet gjensidig avhengighet i en
	Fokus: Arketyper / Arbeidsgiverpersonaer, Narrativ / StoryBrand
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet(ESCO): Communication, Collaboration and creativity, Show Confidence, Social and communication skills and competences
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 4-20

CC BY 4.0

gruppesammenheng.
  - **Anvendelse:** Identifiser hvordan fysisk rom, bevegelse og delte materialer påvirker gruppedynamikk.
- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Observer gruppeinteraksjoner, tilknytningsmønstre og delt oppmerksomhet.
  - **Utforskning:** Utforsk ikke-verbal kommunikasjon gjennom guidet fysisk og kreativ aktivitet.
  - **Problemløsning:** Justerte handlinger som svar på gruppens behov for å opprettholde kollektiv balanse og flyt.
- **Holdninger**
  - **Bevisstgjøring:** Erkjenn at individuell tilstedeværelse og handlinger påvirker den kollektive opplevelsen.
  - **Vurdering:** Vis vilje til å reflektere over fysisk rolle og atferd i en gruppesammenheng.
  - **Preferanse:** Verdsett samarbeid og tilknytning som positive elementer i gruppeinteraksjon.

Varighet: 25-43 minutter

Læringsformat: Fysisk oppmøte

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Garn- eller hyssingnøste:** Ulike farger (kuttet i like lengder eller i henhold til gruppestørrelse)
  - **Kort med bilder av dører:** ulike design som representerer følelser, livsfaser og sinnstilstander
- **Valgfri OGekstramateriale:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Mentimeter (Mentimeter)
  - **Carl Gustav Jung** - Man and His Symbols
- **Romoppsett/utstyr:**
  - **Tøm sentral plass** for garn- og kortvalg
  - **Etasjerom til:**
    - Spre kortene utover gulvet
    - knyte garnet i enstjernemeninnendørsmidten av rommet før økten
  - **Stoler** i sirkel eller halvsirkel

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Min indre døråpning - Styrking av gruppesamhold og samarbeid

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne utforsker sin indre tilstand gjennom symbolsk og kroppsliggjort refleksjon, og bruker bildet av en døråpning som en metafor for personlig åpenhet og tilknytning.
- Gjennom å opprette et felles nettverk av temaer opplever gruppen mellommenneskelig tillit og samarbeid, og får innsikt i hvordan individuelle valg og ikke-verbale handlinger påvirker kollektiv dynamikk.
- Deltakerne forlater gruppen med økt selvinnsikt, empati og samhørighet.

Fordeler:

- Bygger tillit og åpenhet.
- Oppmuntrer til introspeksjon og symbolsk tenkning.
- Forsterker konseptet om sammenkobling i teamarbeid.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils varmt på gruppen. Si:** *«I dag skal vi utforske symboler for kommunikasjon og samarbeid på en kreativ måte, ved hjelp av dørbilder, åpne nye jobbmuligheter og å se folks forbindelser.»* **2. Spør:** *«Hva ville være ett ord folk kunne bruke som et synonym for ordet «forbindelse»?»*(Kort runde. Ca. 1 minutt) **3. Mini-energigiver - Si:** «*VennligstReis deg, ta et dypt pust og forestill deg at du åpner en vakker dør inn til dagens verksted.»*	3-4 min	**Mål:** Bygg oppmerksomhet og beredskap. Gi deltakerne energi. **Tone:** Varmt og innbydende. **Tips:** Bruk Mentimeter
2 Hovedaktivitet / Bakgrunn	**1. Oppsett:** Sørg for at kortene og garnet er spredt utover gulvet (forberedelse til økten). **2. Forklar kort:**	1-4 min	**Mål:** Kort forklaring av konseptet. **Tips:** Hold introduksjonen konsis; finn deltakerne interessert. Ha kortene synlige før du starter.

CC BY 4.0

	«Carl Gustav Jung forklarte i boken sin at symboler er dypt personlige, spesielt når de dukker opp i drømmer ***«Mennesket og symbolene hans****».* *Enkelte symboler er universelle, men hver person opplever og tolker dem individuelt.* *I denne aktiviteten skal vi fokusere på to symboler: døren og garnet.* *Døren kan representere en ny mulighet som åpner seg, mens historien gjenspeiler de usynlige forbindelsene mellom mennesker.* **3. Vis kortene på gulvet og forklar:** *"Velg døren som representerer beste fremtidige muligheter. Det kan være et hvilket som helst bilde, det finnes ikke noe riktig eller galt.»*		**Materiell:** Kort med bilder av dører, valgfritt: **Carl Gustav Jung** - Man and His Symbols
3 Innsjekking	**1. Spør:** *«Er det noen spørsmål om oppgaven?»* **2. Si:** ● *«Kortene vil hjelpe oss å forstå sammenhenger og hvilke aspekter som kan hjelpe folk å forstå nye muligheter.»* ● *Velg intuitivt; hvert symbol kan ha en annen betydning.* 3. Gi deltakerne ett minutt til å se på kortene.	1-2 min	**Tips:** Dette sikrer klarhet før man går videre til hovedaktiviteten.
4 Hovedaktivitet sopplevelse	**1. Oppsett:** Participantene sitter i en sirkel.Be deltakerne velge et kort fra gulvet og si navnene deres. **2. Demonstrere:** a. Mens du plukker opp et kort, si: *«I løpet av de neste 5 minuttene, plukk opp et kort fra gulvet»* b. Mens gåing til midten av rommet, plukk opp enden av garnet og gå tilbake til plassen din og si: *«Alle velger opp enden av garnet og går tilbake til deres stol mens de deler sin egen.»*	10-18 min	**Mål:** Oppmuntre til kortfattet deling slik at alle kan snakke. **Tips:** Garnet bør være langt nok til å nå alle setene. Hvis tiden er begrenset, inviter deltakerne til å dele **et ord eller en kort frase** i stedet for en fullstendig forklaring.

CC BY 4.0

	3. Oppsett: Alle deltakerne velger et kort, plukker opp garn og går tilbake til stolene sine. **4. Introduksjoner** Når alle deltakerne har gått tilbake til stolene sine, går dere rundt i sirkelen der hver deltaker presenterer seg selv og forklarer hvorfor de valgte hvert kort. **5. Si:** *«La oss gå rundt sirkelen. Del navnet ditt og hvilken mulighet eller egenskap den valgte døren din kan representere i noens profesjonelle eller personlige vekst.»* Fortsett til alle har delt, og danner et synlig nett av garn mellom deltakerne.		**Materiell:** Garn, kort med bilder av dører
5 Refleksjon	**1. Rett oppmerksomheten mot garnnettet. Si:** *«Se på hva vi har skapt uten planlegging - dette er gruppens tilknytning.»* **2. Spør:** ● *«Hva kan døren symbolisere for folks neste profesjonelle steg?»* ● *«Hvordan kan det å se disse forbindelsene endre måten folk tenker på samarbeid?»* ● *«Hvilke egenskaper hjelper folk med å «åpne nye dører» sammen?»* Gi hver deltaker en sjanse til å svare.	6-8 min	**Mål:** Hjelp elevene reflektere over sine fremtidige muligheter og mulige måter å oppnå dem på. **Tips:** Hold deg kort; samle rask tilbakemelding for forbedring

CC BY 4.0

6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«DeBelønningen for å delta i denne aktiviteten i dag er denne nye bevisstheten om menneskers forbindelser og fremtidige muligheter«* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne belønningen etter organisasjonens interesser og evner. • Mini symbolsk token (bokmerke for dørkort) • Tilgang til kuraterte ressurser for fysisk vekst • Invitasjon til neste gruppebyggingsøkt **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra **Don Quixote** av Miguel de Cervantes: «Der én dør er lukket, åpnes en annen.»*	1-2 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Utvide energibruken og fjerne barrierer

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Utvide energibruken og fjerne barrierer **Undertittel:** Guidet øvelse for tilknytning og uendelig potensial		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Deltakerne deltar i en guidet energigiver som kombinerer enkel bevegelse og visualisering for å aktivere fokus, romlig bevissthet og gruppekoordinasjon.
• Øvelsen hjelper deltakerne med å observere og tilpasse seg gruppens rytme, noe som forbedrer konsentrasjon og respons i samarbeidssituasjoner.
• Gjennom denne delte opplevelsen styrker gruppen ikke-verbal kommunikasjon, gjensidig oppmerksomhet og kollektiv flyt.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Forstå hvordan fokus, oppmerksomhet og indre tilstander påvirker gruppeinteraksjon og samarbeid.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan visualisering og koordinert
	Fokus: Arketyper / Arbeidsgiverpersonaer, Narrativ / StoryBrand
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Show Confidence, Exercise self-reflection, Maintain psychological well-being
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 2-30
	
	Varighet: 26-39 minutter
	
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert
	
	Forberedelse av økt:
	• **Nødvendige materialer:**
	  ○ **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)

CC BY 4.0

bevegelse kan støtte gruppens rytme og samarbeid.

- **Anvendelse:** Identifiser enkle oppmerksomhets- og pusteteknikker som støtter kollektivt fokus i gruppesammenhenger.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Legg merke til hvordan gruppemedlemmene beveger seg og koordinerer seg innenfor det delte rommet.
  - **Assistert praksis:** Følg veiledet visualisering og synkronisert bevegelse ledet av fasilitatoren.
  - **Uavhengig praksis:** Juster bevegelser og fokus naturlig for å opprettholde flyt og balanse i laget.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Erkjenn at individuelt fokus og tilstedeværelse påvirker gruppedynamikken.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet og respekt for felles rom og kollektive prosesser.
  - **Preferanse:** Verdsetter rolig fokus, koordinering og samarbeid i samarbeidsvillige miljøer.
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Dempet belysning eller komfortabel sitte/liggeplass.
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Stille rom med minimale distraksjoner.
  - Stoler eller matter for komfortabel posisjonering.
- **Andre forutsetninger:**
  - Instruktøren er komfortabel med å lede en visualiseringsaktivitet.

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Utvide energibruken og fjerne barrierer - Veiledet trening

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne deltar i en guidet gruppeøvelse for å øke fokus, tilstedeværelse og bevissthet om felles rom.
- Deltakerne utforsker hvordan oppmerksomhet og bevegelse kan styrke samarbeid og bidra til å overvinne kommunikasjons- eller koordinasjonsbarrierer på en positiv og energigivende måte.

Fordeler:

- Fremmer mental klarhet og kollektivt fokus.
- Oppmuntrer til ikke-verbalt samarbeid og lagrytme.
- Styrker tilpasningsevne og åpenhet i gruppearbeid.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils deltakerne varmt.** **2. Si:** *«I dag skal vi bruke noen minutter på å friske opp fokuset vårt og utforske hvordan grupper kan holde kontakten og koordinert.»* **3. Spør:** *«Når folk lykkes med å samarbeide, hvilke ord beskriver den opplevelsen? (Eksempler: balansert, flytende, kreativ, fokusert.)»* (Gi elevene ett minutt til å tenke over hva de vil si, og gi dem mulighet til å dele det.)	2-3 min	**Mål:** Etabler komfort og beredskap. **Tone:** Rolig og betryggende.
2 Hovedaktivitet / Bakgrunn	**1. Forklar:** *«Folks tanker og følelser kan skape barrierer som begrenser dem. Forskning innen nevrovitenskap viser at når folk forestiller seg noe, reagerer hjernen deres som om det virkelig skjedde.»* • *«Det betyr at visualisering kan være et kraftig verktøy for å hjelpe folk med å fjerne indre blokkeringer. Psykologi lærer også at mange barrierer folk møter rett og slett er overbevisninger eller selvsnakk, og guidet bilder kan hjelpe folk med å øve på å gi slipp på disse grensene» (Psychology Today).*	3-5 min	**Mål:** Sett tydelige forventninger slik at deltakerne føler seg trygge under visualiseringen.

CC BY 4.0

	• *«Når noen fokuserer på sitt «hjerterom», viser mindfulness-forskning at det øker ro og motstandskraft» (Biomedicines - Neurobiological Changes Induced by Mindfulness and Meditation).* • *Og til slutt, når folk utvider energien sin utover, opplever de ofte en følelse av ærefrykt og tilknytning - studier viser at ærefrykt gjør folk mer åpne og håpefulle (Cognition and Emotion - Approaching awe, a moral, spiritual, and aesthetic emotion).* *Så dagens øvelse bruker disse ideene til å skape et sterkere lagånd.»*		
3 Innsjekking	**1. Si**:*«Nå skal alle lukke øynene, eller holde blikket mykt.»* **2. Tilby trygghet:** *«Velg det som føles mest komfortabelt; det er nok å lytte.»*	1-2 min	**Mål:** Sørg for fysisk og emosjonell komfort.
4 Hovedaktivitet sopplevelse	**1. Veiled deltakerne gjennom visualiseringen:** **Trinn 1 - Forberedelse - Slapp av og sentrer deg (1-2 minutter)** *«Alle sitter i en komfortabel stilling.»* *La hendene hvile løst i fanget eller ved sidene.* *Lukk øynene hvis du føler deg komfortabel.»* (Pause i noen sekunder.) *Trekk pusten dypt inn gjennom nesen…* *… og pust sakte ut gjennom munnen.* (Pause i noen sekunder.) *Igjen - pust dypt inn … kjenn at brystet og magen hever seg …* *… og pust ut, og slipp taket i all spenning.* *La pusten bli langsom og jevn, og ro ned sinn og kropp.»* (Ta en pause i 30 sekunder for å la elevene kjenne pusten sin.) **Trinn 2 - Visualiser og oppløs barrieren (2 minutter)**	10-15 min	**Mål:** Legge til rette for dypt engasjement i visualisering. **Tips:** Bruk en myk, rytmisk tone. Bakgrunnsmusikk er valgfritt. Snakk sakte, med pauser for integrering.

CC BY 4.0

	«Se for deg å se noen som er omgitt av en barriere - det kan være en vegg, en boble, en tåke, en rustning … hva enn som faller deg inn.» *Denne barrieren representerer eventuelle begrensninger, tvil eller blokkeringer denne personen måtte bære.* *Ta et øyeblikk til å legge merke til hvordan det ser ut… teksturen… fargen…* (Ta en pause i ett minutt slik at elevene kan forestille seg barrieren.) *Begynn nå å bryte ned denne barrieren.* *Du kan se den smuldre opp… smelte… fordampe i luften…* (Pause i noen sekunder.) *Med hvert åndedrag forsvinner mer av barrieren …* *Helt til det ikke er noe igjen - nå er personen fri.»* (Pause et minutt..) **Trinn 3 - Koble til kjernen din (1-2 minutter)** *«Flytt fokuset innover, til midten av brystet - hjerterommet ditt.»* *Føl en varm, stødig energi der… kjernen din… essensen av hvem du er.* (Pause i noen sekunder.) *La denne følelsen vokse - utstråle varme, ro og styrke.* *Legg merke til hvordan det fyller hele kroppen din fra topp til tå.* **Trinn 4 - Utvid energien din (3-4 minutter)** *«La nå denne energien utvide seg utover kroppen din …* *Først, fyll ut rommet rundt deg - rommet du er i …* (Pause i noen sekunder.) *Utvid ytterligere for å omfatte bygningen din… gaten din… hele byen din.* *Føl energien din strekke seg utover - ubegrenset, uanstrengt.* (Pause i noen sekunder.)		

CC BY 4.0

	Nå, utvid til å dekke hele landet ditt … hele jorden … (Pause i noen sekunder.) *Og til slutt, forestill deg energien din som strekker seg inn i det enorme universet… uendelig, grenseløst, forbundet med alt.»* (Pause i noen sekunder.) **Trinn 5 - Utforsk uendelig potensial (2 minutter)** *«Her, i dette enorme rommet, legg merke til hvor lett og fri du føler deg.»* *Du er ubegrenset … ekspansiv … i stand til hva som helst.* (Pause i noen sekunder.) *Hvis du føler et enda større rom som kaller på deg, beveg deg mot det.* *Omfavn denne følelsen av uendelig potensial - vel vitende om at det alltid er inni deg.»* (Pause et minutt.) **Trinn 6 - Tilbake til nåtiden (1-2 minutter)** *«Begynn nå sakte å bringe bevisstheten din tilbake …»* *Trekk energien din forsiktig tilbake mot jorden…* *Tilbake til landet ditt… byen din… rommet ditt… og inn i kroppen din.* *Ta et dypt pust inn…* *… og pust sakte ut.* *Bruk med fingrene og tærne…* (Pause et minutt.) **2. Be deltakerne åpne øynene når de er klare. Si:** «*Når du er klar, åpne øynene dine - og ta med deg denne følelsen av åpenhet og mulighet inn i resten av dagen.»*		

CC BY 4.0

5 Refleksjon	**1. Spør:** • *«Hvilke sanseinntrykk eller følelser kan folk legge merke til når de fjerner en barriere?»* • *«Hvilken lærdom kan hjelpe noen før en stressende situasjon, som et intervju?»* Gi hver deltaker en sjanse til å svare.	5-6 min	**Mål:** Styrk selvinnsikt gjennom diskusjon. **Tips:** Oppmuntre til aktiv lytting.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Som belønning tar vi alle med oss verktøy vi kan bruke når som helst for å fjerne indre barrierer for oss selv eller andre og utvide energien vår.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Guidet lydopptak til fyisk bruk, eller et tipsark for mindfulness. • Lenker eller database med opptak av guidet meditasjon. • Utdelingsark med inspirerende sitater.	2-3 min	**Mål:** Oppmuntre til kontinuerlig fysisk praksis. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

	3. Slutt på sitat. Si: *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Maya Angelou fra Letter to My Daughter: «Ingenting kan dempe lyset som skinner innenfra.»*		

CC BY 4.0

Arketyper og arbeidsgiverpersonaer

Hovedaktiviteter

Arketype Personlighetstest

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Arketype Personlighetstest **Undertittel:** Hvordan utnytte jungianske arketyper for jobber		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introduserer arketyper som et uformelt verktøy for å forstå arbeidsstiler og styrker.
• Støtt deltakerne i å gjenkjenne ulike personlighetsmønstre som er relevante for lærings- og arbeidskontekster.
• Oppmuntre til respektfull diskusjon om mangfold i tilnærminger, talenter og motivasjoner.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Forstå at ulike arketyper representerer ulike arbeidsstiler og faglige styrker.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan arketypetrekk forholder seg til oppgaver, samarbeid og roller på jobben.
	Fokus: Arketyper / Arbeidsgiverpersonaer
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Self-promote, Use personality tests, Exercise self-reflection, Show Confidence, Communication, Manage personal professional development
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring

CC BY 4.0

- **Anvendelse: Identifiser** arketyperelaterte styrker i eksempeljobber eller arbeidsscenarioer.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Observer hvordan ulike arketyper reagerer på vanlige arbeidssituasjoner.
  - **Utforskning:** Utforsk hvordan arketypetrekk kan påvirke arbeidspreferanser og samarbeid.
  - **Assistert praksis:** Fullfør arketypetesten ved å følge strukturerte instruksjoner.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Erkjenn at arbeidsplasser drar nytte av ulike arbeidsstiler og styrker.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for ulike tilnærminger til arbeid og samarbeid.
  - **Preferanse:** Uttrykk interesse for å bruke arketyper som et verktøy for karriereføelse.

Opplærere i ikke-formell voksenopplæring

Min.-maks. antall deltakere: 4-20

Varighet: 31-49 minutter

Læringsformat: Fysisk oppmøte

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Tilgang til gratis Jungiansk arketypequiz**
    - Engelsk (Psychologist World)
    - Tsjekkisk (Tuklasin ang inyong 12 Jungian archetypes) - Merk: Denne testen tilbyr også engelsk og andre språk
    - Spansk (Playbuzz)
    - Slovakisk (OpenJung)
    - Norsk (AREALME)
- **Valgfrie materialer:**
  - Projektor
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Mentimeter(Mentimeter)

CC BY 4.0

	○ Arketypekort av Caroline Myss ■ Virtuell/Last med PDF Carolyne Myss - Gallery of Archetypes ■ Fysiske kort finner du i enhver bokhandel :Amazon • **Romoppsett/utstyr:** ○ Velg en av de **Jung-arketypens quizer** fra **Nødvendige materialer** ovenfor, eller finn en annen gratis personlighetstest på nettet, og sørg for at testen og lenken fortsatt fungerer. ○ Stoler i sirkel eller små grupper for diskusjon ○ Wi-Fi-tilgang • **Annetørkrav:** ○ Instruktører kjent med jungianske arketyper ○ Deltakerne bør være åpne for selvrefleksjon

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Arketype Personlighetstest- Hvordan utnytte jungianske arketyper for jobber

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne identifiserer én eller flere arketyper knyttet til arbeidsstilen deres.
- Deltakerne anerkjenner faglige styrker knyttet til hver arketype.
- Deltakerne kobler arketypetrekk til jobbsøknader eller arbeidsplasser.

Fordeler:

- Forbedrer forståelsen av felles menneskelige motivasjoner og rollemangfold.
- Oppmuntrer til inkluderende tenkning og verdsettelse av ulike atferdstilnærminger.
- Bygger kommunikasjonsbevissthet, empati og refleksjonsevner.
- Forsterker evnen til å koble symbolsk forståelse med reelle samarbeidskontekster.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils deltakerne varmt. Si:** *«I dag har vierskal utforske folkspersonligheter gjennom Jungs arketyper - og oppdag hvordan de kan brukes til jobbsøknader«* **2. Spør:** *«Velg én fiktiv person som folk flest relaterer seg til. Ta en pose som beskriver karakteren, og fortell deretter hvem det er.?«(Rask runde.)* **3. Runde:** Be deltakerne reise seg og «innta en pose». **Online-tilpasning:** For folk som ikke har kameraene sine på, kan de legge ut et meme eller skrive emojier i chatten.	3-4 min	**Mål:** Bryt isen, skap nysgjerrighet. **Tone:** Morsomt og engasjerende. **Tips:** Bruk Mentimeter (Mentimeter)
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«Ifølge Carl Jung og boken hans «Mennesket og symbolene hans», alle menneskene. Arketyper er universelle, nedarvede ideer,*	5-8 min	**Tips:** Hold teorien kort og lettfattelig. **Materiell (valgfritt):**

CC BY 4.0

	tankemønstre eller bilder som er tilstede i den kollektive ubevisstheten til alle mennesker.«.- Kilde: **Mennesket og symbolene hans**
	2. Introduser kort eksemplerSI. *«Ifølge Caroline Myss; Arketypekort, har hver person 12 arketyper, med 4 som alle har til felles. Alle disse arketypene har «lys»- og «skyggeegenskaper».*
	Disse inkluderer ***Barnearketype***
	• ***Det uskyldige barnet (magisk barn)***
	  ○ ***Lysegenskaper:*** *Å se potensialet for hellig skjønnhet i alle ting. Troen på at alt er mulig.*
	  ○ ***Skygge:*** *Pessimisme, depresjon og vantro på mirakler. Troen på at energi og handling ikke er nødvendig for vekst.*
	  ○ ***Profesjonelt eksempel:*** *I en arbeids- eller jobbsøkingskontekst kan denne arketypen føre til* ***kreativitet, motivasjon og nye perspektiver****, men drar nytte av å lære å kombinere optimisme med planlegging og oppfølging.*
	• ***De sårede Barn***
	  • ***Lysegenskaper:*** *Vekker medfølelse og et ønske om å tjene andre sårede barn. Åpner læringsveien til tilgivelse.*
	  • ***Skygge:*** *Skylder alle dysfunksjonelle forhold på barndomssår. Motstår å bevege seg gjennom tilgivelse.*
	  • ***Profesjonelt eksempel:*** *I en profesjonell setting kan denne arketypen støtte empati, samarbeid og forståelse av klienters eller kollegers behov, samtidig som den utvikler selvtillit til å håndtere tilbakemeldinger og endringer.*
	• ***Det foreldreløse / forlatte barnet***
			Arketypekort av Caroline Myss; Carolyne Myss - Gallery of Archetypes

CC BY 4.0

	• ***Lysegenskaper:*** *Uavhengighet basert på å lære å klare seg selv. Overvinne frykten for å overleve.* • ***Skygge:*** *Følelser av å bli forlatt som kvelder modning. Søker upassende surrogatfamilier.* • ***Profesjonelt eksempel:*** *På jobb kan denne arketypen vise sterk selvhjulpenhet og problemløsningsevne, samtidig som den lærer å samarbeide og søke støtte når det er nødvendig.* **3. Si:** *«Apart fra hverandre fra disse treeksempler, det finnes mange flere arketyper å oppdage. Å vite en personsarketypen kan hjelpe deforståderes styrker, utfordringer og hvordan de fungerer best sammen med andre.»*		
3 Innsjekking	**1. Spør:** • *«Hvilke andre arketyper forbinder folk flest med?»* • *«Finnes det forskjellige arketyper i forskjellige kulturer?»* **2. Si:** *«Rekk opp hånden hvis du»vil gjerne dele noen annenarketyper med oss.»* **3. Forsikre deg:** *«Vi skal nå alle oppdage arketyper ved å fullføre en jungiansk arketypequiz.*	5-10 min	**Tips:** Sørg for Wi-Fi-tilgang og **Lenke til quiz om Jungs arketype** på språket som fungerer best for elevene (engelsk, tsjekkisk, spansk, slovakisk & norsk)
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Oppsett:** Rett deltakerne til **lenke til quiz om Jungs arketype** (engelsk, tsjekkisk, spansk, slovakisk & norsk). **2. Si:** *"Vennligst ta testen og merk deg det opp 1-3 arketyper." Du kan ta skjermbilder eller skrive dem ned.* (Tillat 5-10 minutter for å fullføre.)	5-10 min	**Mål:** Alle elever gjennomfører den jungianske arketype-quizen **Tips:** Sørg for at Wi-Fi-tilgangen fungerer. Ha

CC BY 4.0

	3. Assistanse: Flytt rundt for å hjelpe med eventuelle tekniske problemer.		papirkopier av quizbeskrivelsene som sikkerhetskopi. **Materiell:** Arketypekort av Caroline Myss Jung-arketypens quiz (engelsk, tsjekkisk, spansk, slovakisk & norsk)
5 Refleksjon	**1. Si:** *«La oss nå snakke om hva folk kan lære av arketyper.* **2. Spør:** • *«Hvilke interessante og nye arketyper fant alle i denne quizen?»* • *«Finnes det en arketype som virker nyttig for folks jobbsøknader?»* • *«Hvordan kan arketyper påvirke samarbeid?»* • *«Hvordan kan noen bruke sine arketypiske styrker når de forbereder seg til intervjuer eller personlig merkevarebygging?»* Gi hver deltaker en sjanse til å svare.	8-10 min	**Mål:** Styrk selvinnsikt gjennom diskusjon. **Tips:** Oppmuntre til aktiv lytting. Avhengig av tid, begrens refleksjonen til 2 spørsmål. **Materiell (valgfritt):** Arketypekort av Caroline Myss; Carolyne Myss - Gallery of Archetypes
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig):	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er

CC BY 4.0

	«1. Lærte du noe? *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen din i dag er denne nye bevisstheten om arketyper og hvordan de kan brukes i profesjonelle sammenhenger.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Arketypekort • Arketype-utdelingsark • Liste over arketypekilder (**Eksempler:** (engelsk, tsjekkisk, spansk, slovakisk & norsk) • PDF om hvordan du bruker arketyper i CV-er og intervjuer • Sitatkort fra Carolyne Myss «Galleri av arketyper» • Utskrift av galleri med arketyper • Sertifikat for aktiviteten **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Carolyne Myss fra hennes **Gallery of Archetypes: Hver** arketype har et positivt uttrykk eller en lys side og et negativt uttrykk eller en skyggeside.*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Tips:** Velg belønninger som er karrierelevante og enkle å få tilgang til. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

	Skyggesiden kan være en ukjent del som ikke forstås, et fryktbasert aspekt som ennå ikke er integrert.»		

CC BY 4.0

Forstå arbeidsgiverpersonaer

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Forstå arbeidsgiverpersonaer **Undertittel:** Tilpasse jobbsøkingsstrategier for å samsvare med arbeidsgiverens forventninger		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introduserer seks arbeidsgiverpersonaer knyttet til leder- og ledelsesstiler.
• Støtt deltakerne i å forstå arbeidsgivers forventninger og kommunikasjonsmønstre.
• Oppmuntre til tilpasning av jobbsøknadsmateriell og intervjustrategier til ulike arbeidsgiverpersonaer, samtidig som autentisiteten opprettholdes.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Vær oppmerksom på at arbeidsgivere har ulike forventninger, prioriteringer og ansettelsesmetoder.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan arbeidsgiverpersonaer påvirker rekruttering, intervjuer og utvelgelsesbeslutninger.
	Fokus: Arketyper / Arbeidsgiverpersonaer
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type av aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Communication, Adapt to change, Prepare for job interview, Study communications channels for different employers/contractors

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 6-24
	Varighet: 43-63 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

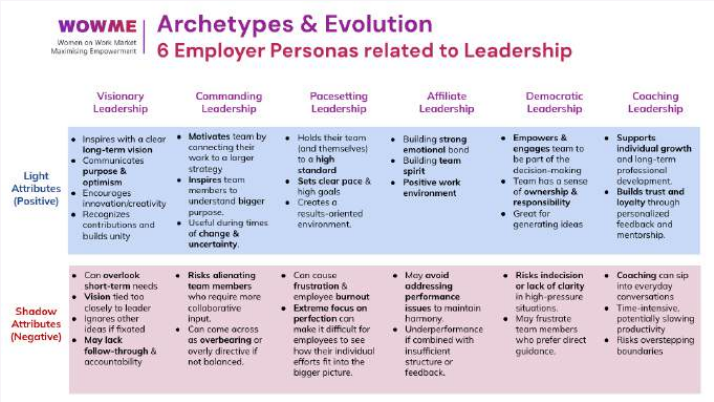
CC BY 4.0

- **Analyse:** Analyser arbeidsgiverpersonaer for å identifisere passende kommunikasjons- og selvpresentasjonsstrategier i jobbrelaterte scenarier.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Identifiser kommunikasjons- og atferdsmønstre knyttet til forskjellige arbeidsgiverpersonaer.
  - **Utforskning:** Undersøk eksempler på arbeidsgiveres forventninger på tvers av ulike sektorer.
  - **Assistert praksis:** Samarbeid i grupper for å koble arbeidsgiverpersonaer med passende kommunikasjonsstrategier.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Anerkjenn de ulike lederstilene og deres innvirkning på arbeidsplassen.
  - **Vurdering:** Vis nysgjerrighet og respekt for ulike lederskapsmetoder.
  - **Preferanse:** Uttrykket vilje til å tilpasse sin tilnærming til ulike profesjonelle kontekster.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - Module 2 - Understanding Employer Personas - The Six Lea… (trykt eller digitalt)



WOWME
Women on Work Market Maximising Empowerment

Archetypes & Evolution
6 Employer Personas related to Leadership

	Visionary Leadership	Commanding Leadership	Pacesetting Leadership	Affiliate Leadership	Democratic Leadership	Coaching Leadership
Light Attributes (Positive)	• Inspires with a clear **long-term vision** • Communicates **purpose & optimism** • Encourages innovation/creativity • Recognizes contributions and builds unity	• **Motivates** team by connecting their work to a larger strategy • **Inspires** team members to understand **bigger** purpose. • Useful during times **of change & uncertainty.**	• Holds their team (and themselves) to a **high standard** • **Sets clear pace** & high goals • Creates a results-oriented environment.	• Building **strong emotional** bond • Building **team spirit** • **Positive work environment**	• **Empowers & engages** team to be part of the decision-making • Team has a sense **of ownership & responsibility** • Great for generating ideas	• **Supports individual growth** and long-term professional development. • **Builds trust and loyalty** through personalized feedback and mentorship.
Shadow Attributes (Negative)	• Can **overlook short-term** needs • **Vision** tied too closely to leader • Ignores other ideas if fixated • **May lack follow-through** & accountability	• **Risks alienating team members** who require more collaborative input. • Can come across **as overbearing** or overly directive if not balanced.	• Can cause **frustration** & employee **burnout** • **Extreme focus on perfection** can make it difficult for employees to see how their individual efforts fit into the bigger picture.	• May **avoid addressing performance issues** to maintain harmony. • Underperformance if combined with insufficient structure or feedback.	• **Risks indecision or lack of clarity** in high-pressure situations. • May frustrate team members who prefer direct guidance.	• **Coaching** can sip into everyday conversations • Time-intensive, potentially slowing productivity • Risks overstepping boundaries

- **Valgfri Ekstra:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Prosjektsektor som skal vises den personbord
  - Flippover eller tavler for gruppearbeid
  - Refleksjonsark for individuelle strateginotater
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Sett opp sitteplasser i små grupper for samarbeid
  - Plass til presentasjon av gruppens funn

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Forstå arbeidsgiverpersonaer - Tilpasse jobbsøkestrategier for å samsvare med arbeidsgiverens forventninger

Mål / Forventet resultat:

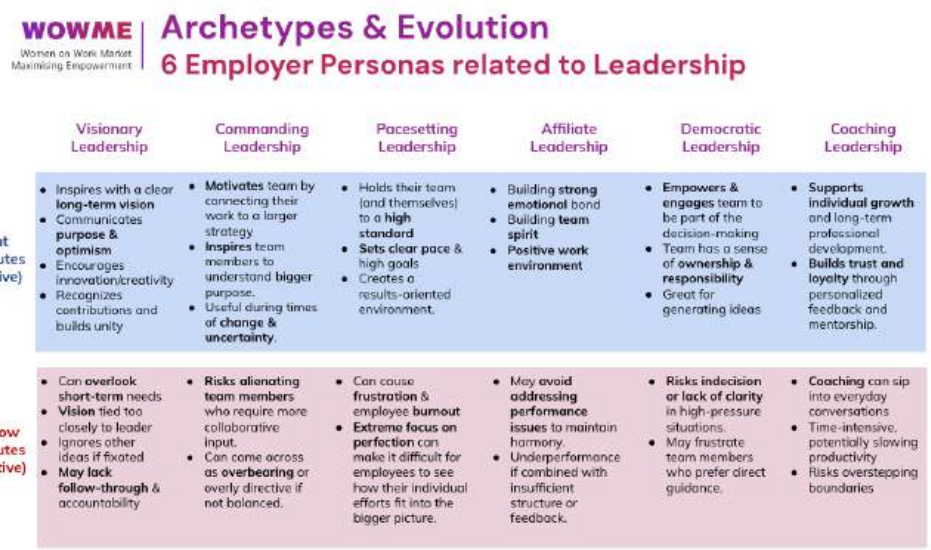
- Deltakerne utforsker **arbeidsgiverfolk** som rammeverk for å forstå ulike leder- og kommunikasjonsstil på arbeidsplassen.
- Aktiviteten utvikler seg av analytisk **tenkning, tilpasningsevne og faglig bevissthet**, som viser hvordan det å anerkjenne ulike arbeidsgiverforventninger kan informere effektivt **CV-skriving, intervjuforberedelse og kommunikasjon på arbeidsplassen**.
- Fokuset er på **gruppeanalyse, observasjon og strategiutvikling**, ikke personlig refleksjon.

Fordeler:

- Øker bevisstheten om arbeidsgivers mangfold og lederstiler.
- Forbedrer kritisk observasjon og adaptiv kommunikasjon i profesjonelle sammenhenger.
- Styrker deltakernes evne til å tilpasse jobbsøkingsmateriell og -tilnærminger til ulike arbeidsgivertyper.
- Bygger selvtillit og inkludering i å forstå dynamikken på arbeidsplassen.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne:** *«Vi skal se på hvordan ulike typer arbeidsgivere tenker og hva de verdsetter- og hvordan folk kan tilpasse seg deres jobbsøk som matcher.»* **2. Spør:** *«Velg ett ord folk flest ville velge å beskrive en «Ideell sjef eller leder?»» (Kort runde.)* **3. Valgfrie energigiver** *La deltakerne koble et lederskapsord med et håndbevis eller bevegelse.*	3-4 min	**Mål:** Bygg engasjement og avdekk førstegangsoppfatninger. **Tips:** Hold energien lett.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Presenter tabellen over de 6 arbeidsgiverpersonaene (prosjektert eller trykt). Si:** *«Det finnes seks hovedpersonligheter for arbeidsgivere, delt inn i lederskapstyper, inkludert visjonært lederskap, kommanderende lederskap, banebrytende lederskap, affiliate-lederskap, demokratisk lederskap og coachende lederskap.»*	5-10 min	**Mål:** Introduksjon av nøkkelkunnskap. **Tips:** Bruk eksempler fra virkeligheten.

CC BY 4.0

	2. Si: *«La oss se på de seks arbeidsgiverpersonaene som Evolutionary Archetype Consulting tolker, basert på Rebecca Knights «6 vanlige lederstiler». Husk at dette er én måte å se på vanlige arbeidsgiverarketyper på. Det finnes også andre måter og definisjoner.»* **3. Presenter arketypene** (f.eks. lese høyt) og gi elevene 5 minutter til å lese Module 2 - Understanding Employer Personas - The Six Leadership Styles.p... (trykt eller digitalt):  **Forklar:** *«Ved å forstå arbeidsgiverarketyper, kan du bedre skreddersy CV-en, søknadsbrevet og svarene på intervjuet ditt.»*		**Materiell:** Module 2 - Understan... (trykt eller digitalt)
3 Innsjekking	1. Spør: *«Dukker alle disse arbeidsgiverpersonaene opp på de fleste arbeidsplasser?» Finnes det arbeidsgiverpersonaer som er vanligere enn andre på arbeidsplasser?* 2. Be om raske avklarende spørsmål.	1-2 min	**Mål:** Sørg for forståelse før gruppearbeid.

WOWME | Archetypes & Evolution
6 Employer Personas related to Leadership

	Visionary Leadership	Commanding Leadership	Pacesetting Leadership	Affiliate Leadership	Democratic Leadership	Coaching Leadership
Light Attributes (Positive)	• Inspires with a clear **long-term vision** • Communicates **purpose & optimism** • Encourages innovation/creativity • Recognizes contributions and builds unity	• **Motivates** team by connecting their work to a larger strategy • **Inspires** team members to understand **bigger purpose.** • Useful during times **of change & uncertainty.**	• Holds their team (and themselves) to a **high standard** • **Sets clear pace** & high goals • Creates a results-oriented environment.	• Building **strong emotional** bond • Building **team spirit** • **Positive work environment**	• **Empowers & engages** team to be part of the decision-making • Team has a sense **of ownership & responsibility** • Great for generating ideas	• **Supports individual growth** and long-term professional development. • **Builds trust and loyalty** through personalized feedback and mentorship.
Shadow Attributes (Negative)	• Can **overlook short-term** needs • **Vision** tied too closely to leader • Ignores other ideas if fixated • **May lack follow-through** & accountability	• **Risks alienating team members** who require more collaborative input. • Can come across **as overbearing** or overly directive if not balanced.	• Can cause **frustration** & employee **burnout** • **Extreme focus on perfection** can make it difficult for employees to see how their individual efforts fit into the bigger picture.	• May **avoid addressing performance issues** to maintain harmony. • Underperformance if combined with insufficient structure or feedback.	• **Risks indecision or lack of clarity** in high-pressure situations. • May frustrate team members who prefer direct guidance.	• **Coaching** can sip into everyday conversations • Time-intensive, potentially slowing productivity • Risks overstepping boundaries

CC BY 4.0

			Materiell: Module 2 - Understan... (trykt eller digitalt)
4 Hovedaktivitets opplevelse	**1. Settopp:** Del deltakerne inn i grupper på 2-3. **2. Si:** «*Tenk på disse 6 ledertypene/arbeidsgiverpersonaene og svar på følgende spørsmål:* • *Hvilken arbeidsgiverperson eller kombinasjon av personer vil folk flest foretrekke å jobbe med?* • *Hvilken type leder motiverer team og hjelper teamene med å yte sitt beste?* • *Hvilke lederstiler ville den ideelle arbeidsplassen inneholde, og hvorfor?* **2. Etter 10 minutter:** Be hver gruppe om å dele sine viktigste observasjoner. **3. Si:** «*Vennligst presenterer gruppens viktigste observasjoner. La oss sammen se på hvilke arbeidsgiverpersonaer som dukket opp oftest, og hva slags atferd eller kommunikasjonsstiler som var knyttet til dem.* 4. Oppsummer mønstre ved å fremheve hvilke arbeidsgiverpersonaer som dukket opp oftest og hvilke atferder eller kommunikasjonsstiler som var knyttet til dem. **5. Sett av 15 minutter til presentasjoner/responser.**Avhengig av gruppestørrelsen, del tiden inn i like responstider.	20-25 min	**Mål:** Oppmuntre til samarbeidende analyse. **Tips:** Hver gruppe kan velge den personen som er mest komfortabel med å presentere sin gruppe. **Materiell:** Enheter/penn og papir, Module 2 - Understan... (trykt eller digitalt)

CC BY 4.0

5 Refleksjon	**1. Si: «***Nå som vi alle har definert de ideelle arbeidsgiverpersonaene, la oss tenke på å søke på jobber til hver av de 6 arbeidsgiverpersonaene.* **2. Spørgrupper:** • *«Hvilken arbeidsgiverpersona kan være vanskeligst å imponere, og hvorfor?»* • *«Hvordan kan CV-er og resuméer justeres for å matche ulike arbeidsgiverpersonligheter?»* Gi hver deltaker en sjanse til å svare.	10-15 min	**Mål:** Del innsikt og kryssbestøv ideer. **Tips:** Sørg for lik presentasjonstid.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen din i dag er denne nye bevisstheten om mulige arbeidsgiverpersonaer.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Hurtigreferanseguide for trykt/digital persona	1-2 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

	• Gratis rådgivning om jobbsøknader og CV-gjennomgang • Inviter til et oppfølgingsverksted om intervjuteknikker • Tilgang til et bibliotek med jobbsøkingsmaler • Utfordring: Ta ett tiltak du kan ta denne uken for å tilpasse jobbsøkingen din til din foretrukne arbeidsgivertype. **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av John F. Kennedy: 'Lederskap og læring er uunnværlige for hverandre.'*		

CC BY 4.0

Samle beinene

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Samle beinene- Psyko-arkeologisk forbindelse til den ville kvinnens arketype **Undertittel:** Bygge selvtillit og motstandskraft for jobbsøking og karrierevekst		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Utforsk arketypen Villkvinne som en symbolsk modell for styrke, intuisjon og motstandskraft.
• Støtt deltakerne i å identifisere profesjonelt relevante egenskaper knyttet til denne arketypen.
• Koble arketypiske trekk til selvtillit og motstandskraft i jobbsøking og karrieresammenhenger.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Gjenkjenn villkvinnearketypen som en symbolsk representasjon av styrke, intuisjon og motstandskraft.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan arketypiske egenskaper forholder seg til selvtillit og tilpasningsevne i
	Fokus: Arketyper / Arbeidsgiverpersonaer
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO)): Show Confidence, Maintaining a positive attitude, Have Emotional Intelligence

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 2+
	Varighet: 40-60minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte Nettbasert
	Forberedelse av økt: • **Nødvendige materialer:**

CC BY 4.0

profesjonelle sammenhenger.

- **Analyse:** Analyser hvordan symbolske arketypiske trekk kan støtte motstandskraft og selvforsvar i jobbsøkingsscenarioer.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Identifiser symbolske egenskaper knyttet til selvtillit og motstandskraft i profesjonelle sammenhenger.
  - **Utforskning:** Utforsk hvordan arketypiske trekk kan anvendes på vanlige jobbsøking og karriereutfordringer.
  - **Assistert praksis:** Anvende arketypiske konsepter for å utvikle generelle selvtillitsbyggende strategier for arbeidssammenhenger.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Anerkjenn viktigheten av selvtillit og motstandskraft i faglig utvikling.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet overfor symbolske og kreative tilnærminger til karriereforberedelser.
  - **Preferanse:** Verdsetter autentisitet og motstandskraft som egenskaper som er relevante for jobbsøking og profesjonell kommunikasjon.

- **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
- **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
- **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
- **Beskrivelse av arketypen Villkvinne:**
  Module 2 - Collecting the Bones - Wild Woman Archetype.p...
- Tilgang til AI-verktøy for deltakere(Gemini, ChatGPT, Lovart.AI)
- Tilgang til Wi-Fi

- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Mentimeter (Mentimeter)
  - Komfortabel sitteplass som fremmer avslapning og åpenhet
  - Skriver for å skrive ut bilder av arketypen Vill kvinne som elever lager med AI-verktøy
- **Romoppsett/-utstyr:**
  - Test AI-verktøy (sørg for at de fungerer gratis for bildegenerering) før økten starter:
    - Gemini
    - ChatGPT
    - Lovart.AI
  - Stoleri en sirkel eller halvsirkel tilskapeforbindelse
  - Stille, lysfattig miljø under visualisering
  - Plass til privat skriving/journalføring
- **Andre forutsetninger:**
  - Instruktøren er komfortabel med å lede en visualiseringsaktivitet.

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Samle beinene - Psyko-arkeologisk forbindelse til villkvinnearketypen selvtillit og motstandskraft for jobbsøking og karrierevekst

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne får kontakt med den ville kvinnens arketype gjennom guidet visualisering.
- Deltakerne identifiserer personlige styrker og ubevisst materiale som kan fremme motstandskraft.
- Deltakerne knytter disse innsiktene til strategier for større selvtillit i karriere- og jobbsøkingssammenhenger.

Fordeler:

- Øker selvinnsikt og selvtillit.
- Hjelper med å overvinne selvtvil i profesjonelle sammenhenger.
- Gir en styrkende metafor for karriererobusthet.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Si:** *«Velkommen alle sammen. I dag skal vi utforske et sterkt symbol - arketypen Villkvinne - og oppdage hvordan egenskapene knyttet til denne arketypen kan støtte selvtillit og motstandskraft i profesjonelle sammenhenger.»* **2. Spør:** *«Hvilken enkeltordsegenskap forbindes ofte med motstandskraft i utfordrende situasjoner?»* (Gå raskt rundt.) **3. Valgfritt energigiver: Si:** *«Tenk nå på en liten gest eller bevegelse som symbolsk kan representere den egenskapen. La oss dele den sammen.»*	3-4 min	**Mål:** Bygg, engasjement, primær refleksjon. **Tips:** Hold tonen innbydende.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Oppsett:** Vis/del ut **Beskrivelse av arketypen Villkvinne:** Module 2 - Collecting the Bones - Wild Woman Archetype.pdf **2.Si:** *«Villkvinnearketypen, beskrevet av Clarissa Pinkola Estés i»«Kvinner som løper med ulvene», representerer folksinstinktiv, kreativ og robust natur. Hun trives ved å stole på intuisjonen sin og forbli tro mot sitt autentiske jeg.»*	10-15 min	**Mål:** Introduksjon av arketypen og karrierelevansen til Wild Woman.

CC BY 4.0

	3.Oppsett: Veiled deltakerne til et gratis AI-bildegenereringsverktøy, for eksempel: 1. **Gemini:** https://gemini.google.com/- kan generere AI-bilder 2. **Lovart.AI:** https://www.lovart.ai/home- kan generere AI-bilder basert på deltakerens egne bilder. 3. **ChatGPT:** https://chatgpt.com/- kan generere et begrenset antall bilder **4. Si:** *«La oss nå generere bilder av Villkvinne-arketypen selv. Gå til Gemini eller ChatGPT hvis du vil lage et bilde av Villkvinnen, eller Lovart.AI for dere som ønsker å bruke deres eget bilde. Eller dere kan også finne et annet AI-verktøy på nettet. La oss lage våre egne versjoner av Villkvinne-arketypen!* (Gi elevene omtrent 5-10 minutter til å lage bildene sine.) **5. Si:** «*Hvem vil dele bildene sine?*» Oppfordre elevene til å dele bildene sine, hvis de ønsker det. **Valgfritt:** Bruk Mentimeter til å dele bilder med gruppen. **6. Si:** *«I jobbsøking hjelper denne arketypen oss med å møte utfordringer med selvtillit, stå opp for oss selv og forbli autentiske - selv i konkurransepregede eller nedslående miljøer.»* **7. Presenter rask statistikk:** *«Ifølge Det nasjonale byrået for økonomisk forskning,80 % av kvinner sliter med å fremme seg selv på jobb. Talentfulle kvinner unngår ofte høyere betalte roller fordi de føler seg underkvalifiserte.«*		**Tips:** Knytt egenskaper til utfordringer på arbeidsmarkedet. Hold det lett og morsomt. **Materiell:** **Beskrivelse av arketypen Villkvinne:** Module 2 - Collecting... Lenker til verktøy for AI-bildegenerering: Gemini, Lovart.AI, ChatGPT **Valgfritt:** Bruk (Mentimeter) til å dele bilder med gruppen.
3 Innsjekking	**1. Spør:** *«Hvilke egenskaper ved villkvinnen-arketypen er mest synlige i profesjonelle eller karrieremessige sammenhenger?»* **2. Si:** *«T»Målet med denne aktiviteten er å forstå arketypen som en symbolsk modell.*	1-2 min	**Tips:** Rask innsjekking **Materiell:** **Beskrivelse av arketypen Villkvinne:** Module 2 - Collecting...

CC BY 4.0

4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Trinn 1 - Forberedelse: Finn roen og fokuser (2-3 minutter)** **1. Oppsett:** Sørg for at alle sitter komfortabelt på stolene sine **2. Si:** *«Alle sammen, vær så snill å sitte i en komfortabel stilling.»* *Du kan plassere føttene på gulvet og hvile hendene komfortabelt i fanget eller ved siden av deg.* *Du kan lukke øynene, eller holde dem mykt fokusert på gulvet.»* (Pause i noen sekunder.) *«Tar et sakte pust inn gjennom nesen …»* *… og pust forsiktig ut gjennom munnen.»* (Pause i noen sekunder.) «Igjen - pust sakte inn - … og pust ut, slik at kroppen får slappe av.» (Pause i 30 sekunder slik at deltakerne får ro seg ned.) *«Dette er en symbolsk og fantasifull øvelse. Det finnes ingen riktig eller gal måte å forestille seg på.»* **Trinn 2 - Inngang i skogen: Observasjon (3-4 minutter)** **3. Si:** *«Se for deg nå at du observerer en fiktiv person som står i utkanten av en skog.»* *Denne skogen representerer kreativitet, instinkt og motstandskraft slik det finnes i historier og myter.* (Pause i noen sekunder.) *«Legg merke til skogen på avstand - lyset, fargene, atmosfæren.»* (Pause i 30-45 sekunder.) *«Observer når personen begynner å gå inn i skogen.»* *Langs stien finnes det symbolske fragmenter - ofte beskrevet som «bein» i den opprinnelige historien.*	17-22 min	**Mål:** Legge til rette for dyp selvkontakt. **Tips:** Snakk på en langsom og meditativ måte, tillat pauser. Spill avslappende meditativ musikk gjennom høyttalere, hvis tilgjengelig.

CC BY 4.0

	(Pause et minutt.) *«Bare observer hva slags symboler eller objekter som dukker opp. Det er ikke nødvendig å tolke dem ennå.»* **Trinn 3 - Samle beinene: Betydning (3-4 minutter)** **4. Si:** *«Etter hvert som personen fortsetter gjennom skogen, begynner de å samle disse symbolske fragmentene.»* (Pause i noen sekunder.) *«Hvert fragment representerer en egenskap eller styrke - som mot, intuisjon, kreativitet, utholdenhet eller selvtillit.»* (Pause et minutt.) *«Legg merke til hvilke egenskaper som synes å fremstå tydeligst hos denne fiktive personen.»* (Pause i 30-45 sekunder.) **Trinn 4 - Møte med villkvinnearketypen (3-4 minutter)** **5. Si:** *«Fra dypere inne i skogen dukker Villkvinne-arketypen opp.»* (Pause i noen sekunder.) *«Se hvordan hun ser ut, hvordan hun beveger seg og energien hun representerer.»* (Pause et minutt.) **«***Legg merke til hvilke styrker eller egenskaper hun legemliggjør - for eksempel selvtillit, motstandskraft, autentisitet eller indre autoritet.»* (Pause i 30-45 sekunder.) **Trinn 5 - Tilbake til rommet (1-2 minutter)**		

CC BY 4.0

	6. Si: *«La nå bildet av skogen og villkvinnen forsiktig forsvinne.»* (Pause i noen sekunder.) *«Før oppmerksomheten tilbake til rommet.»* (Pause.) *«Når du er klar, ta et sakte pust inn … og pust ut.»* (Pause.) *«Du kan åpne øynene når det føles behagelig.»* **Trinn 6 - Villkvinneopplevelse (5 min)** **7. Si:** *«Bruk fem minutter til å skrive ned hva du observerte - egenskaper, budskap eller innsikter fra villkvinnen.»*		
5 Refleksjon	**1. Si** *«Nå som vi har observert hvordan det kan være å få kontakt med Villkvinnen, la oss svare på følgende spørsmål:»* ***Spørre:*** • *«Hvilke egenskaper eller budskap delte Villkvinnen?»* • *«Hvordan kan dette hjelpe folk i jobbsøkingen eller karriereveksten?»* • *«Hvilken del av Villkvinnens motstandskraft kan folk ta med seg inn i yrkeslivet?»* Gi hver deltaker en sjanse til å svare.	5-10 min	**Mål:** Støtt fysisk behandling og valgfri deling. **Tips:** Respekter privatlivet, ikke noe press for å dele. **Materiell:** Digitale notater/papir til referanse
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det

CC BY 4.0

	2. Var denne aktiviteten transformerende? *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen din i dag er denne nye bevisstheten om din profesjonelle reise og fremtidige muligheter.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Mini symbolsk token (bokmerke for dørkort) • Utskrift av arketypen Vill kvinne • Tilgang til kuraterte ressurser for personlig vekst • Invitasjon til neste gruppebyggingsøkt • Lenke til lydboken Women Who Run With the Wolves (f.eks. Audible) **3. Slutt på sitat. Si:** *Maya Angelou sa om arketypen Villkvinne: «Jeg er takknemlig for kvinner som løper med ulvene og for Dr. Clarissa Pinkola Estés. Verket viser leseren hvor strålende det er å være vågal, være omsorgsfull og å være kvinne. Alle som kan lese, burde lese denne boken.»*	1-2 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning **Valgfri:** Skriver for å skrive ut bilder av arketypen Vill kvinne som elever lager med AI-verktøy

CC BY 4.0

Narrativ / StoryBrand

Heltens reise

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Heltens reise **Undertittel:** Kartlegge din personlige myte		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Hjelp deltakerne med å forstå og anvende rammeverket «Heltens reise» på personlige, profesjonelle eller symbolske livsreiser.
• Oppmuntre til refleksjon over fysisk vekst, utfordringer og transformasjon ved å bruke en kjent narrativ struktur.
• Gi et kreativt perspektiv for karriereutvikling og livsplanlegging.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Gjenkjenne den grunnleggende strukturen og formålet med Heltens reise som et narrativt rammeverk.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan viktige faser (utfordring, støtte, transformasjon, retur) speiler vanlige karriere- og
	Fokus: Narrativ / StoryBrand
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet : Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Tell a story, Write storylines, Manage personal professional development
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 3-20
	
	Varighet: 30-49 minutter
	
	Læringsformat: Fysisk oppmøte Nettbasert

CC BY 4.0

livsoverganger.

- **Analyse:** Analyser hvordan heltens reise kan representere prosesser for faglig vekst, motstandskraft og endring.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Identifiser stadier i heltens reise i historier, eksempler eller profesjonelle reiser.
  - **Utforskning:** Utforsk hvordan narrative rammeverk kan brukes i karriereplanlegging og profesjonell historiefortelling.
  - **Assistert praksis:** Bruk strukturen for heltens reise til å kartlegge en profesjonell eller symbolsk reise i en guidet aktivitet.
- **Holdninger:**
  - **Vurdering** Vis åpenhet overfor narrative rammeverk som verktøy for refleksjon og karriereutvikling.
  - **Preferanse** Verdsett strukturert historiefortelling som en måte å forklare vekst, læring og overganger på.
  - **Selvidentifisering:** Innse at profesjonelle reiser kan representeres symbolsk uten at det kreves personlig avsløring.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - Utskrift/PDF/Lenke til heroinens reise - **The Hero's Journey** - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png

- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Projektor for Heltinnens reise
  - Heltens reise - Joseph Campbell (bok/PDF)
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Forbered Heltinnens reise enten på PDF/trykt versjon/eller på en projektor
  - Stolarrangement for å muliggjøre gruppediskusjon.

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Heltens reise - kartlegging av din personlige myte

Mål / Forventet resultat:

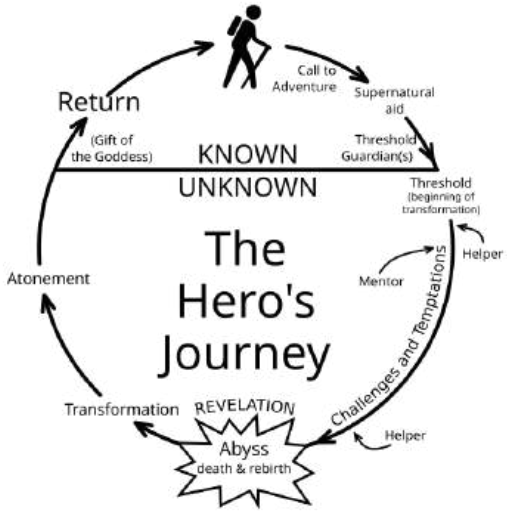
- Deltakerne kan identifisere og kartlegge profesjonelle, symbolske eller representative reiser til viktige stadier av heltens reise.
- Deltakerne får innsikt i mønstre av vekst, utfordringer og transformasjon som vanligvis oppleves i karriereutvikling og overganger.
- Deltakerne utvikler større klarhet rundt karriereretning, tilpasningsevne og strategier for motstandskraft.

Fordeler:

- Gir et strukturert narrativt rammeverk for å analysere karriereveier, overganger og milepæler.
- Støtter målsetting og fremtidig planlegging gjennom narrativ progresjon og refleksjon.
- Bygger selvtillit i å bruke historiefortelling som et profesjonelt kommunikasjons- og personlig merkevarebyggingsverktøy for intervjuer, nettverksbygging og karrieresamtaler.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils deltakerne varmt. Si:***"Velkommen! I dag skal vi utforske hvordan folks livets reise kan beskrives som en episk historie-akkurat som heltene vi ser i bøker og filmer.»* **2. Spør:***Hvem erenheltinne eller heltinne fra en historie eller film som folk elsker?"*(Kort runde, 1 min). **3. Mini-energigiver:***"La oss nå alle dreie deg opp, ta et dypt pust og slå til en 'klar for eventyrhelt/heltinne-positur.*	2-4 min	**Mål:** Bryt isen, sett en kreativ tone. **Tips:** Hold energien lys.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:***«Heltens reise er et historiemønster som finnes i myter og filmer rundt om i verden. Det beskriver hvordan folk møter utfordringer, lærer og kommer sterkere tilbake.»* **2.Introdusere EACs Heroinens reise.** **Sett opp bilde:**	7-10 min	**Mål:** Introduser rammeverket på en enkel måte. **Tips:** Ikke overkompliser - én setning per trinn er nok.

CC BY 4.0

	The Hero's Journey - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png **3. Si:**«*Følgende er en adapsjon av Heltens reise til Heltinnens reise*:  **Forklar kort hoveddelene 9 stadier med nasjonale eksempler (her fra Star Wars): «***Opprinnelig er det 17 stadier i Heltereisen av Joseph Campbell. Vi vil bruke de 9 hovedstadiene som oppsummerer de sentrale punktene i Heltereisen i denne aktiviteten*: ***Fase 1 -Oppfordring til eventyr:*** *Heltens eller heltinnens hverdagsliv blir forstyrret av en utfordring, et problem eller en invitasjon. Neie skjer som kaller dem til å forlate komfortsonen og starte en reise.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke Skywalker oppdager prinsesse Leias holografiske melding gjemt i R2-D2: «Hjelp meg, Obi-Wan Kenobi. Du er mitt eneste håp.»*		Bruk et f.eks.nok som faller meg inn (eller Star Wars-eksempel) **Materiell:** Utskrift/PDF/Lenke til heroinens reise - **The Hero's Journey** - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png

CC BY 4.0

	Fase 2 - Overnaturlig hjelp: *En guide, mentor eller magisk hjelper ser ut til å støtte helten eller heltinnen. De gir visdom, beskyttelse eller verktøy som trengs for reisen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Obi-Wan Kenobi gir Luke farens lyssverd og veiledning: «Kraften vil være med deg. Alltid.»* ***Fase 3 - Terskel (begynnelsen av transformasjonen):*** *Helten/heltinnen krysser grensen mellom den kjente verden og det ukjente. En mentor eller hjelper dukker ofte opp for å veilede dem gjennom denne passasjen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Etter at tanten og onkelen hans blir drept, forlater Luke Tatooine med Obi-Wan og forplikter seg til eventyrets vei uten å måtte gå tilbake.* ***Fase 4 - Utfordringer og fristelser:*** *Helten møter prøvelser, allierte og fiender. Disse utfordringene avslører svakheter, tvinger frem vekst og bygger styrke. Fristelser kan distrahere eller forsinke fremgang.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke konfronterer stormtropper, slutter seg til Han og Leia, og motstår fryktens tiltrekning mens han navigerer gjennom farer inne i Dødsstjernen.* ***Fase 5 - Avgrunn (Død og gjenfødelse):*** *Dette er det mørkeste og vanskeligste øyeblikket på heltens/heltinnens reise. Helten/heltinnen ser ut til å stå overfor ødeleggelse, tap eller endelig fiasko. Men fra denne «døden» kommer en gjenfødelse etterpå.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Obi-Wan ofrer seg selv i kamp mot Darth Vader. Luke opplever dypt tap, men får ny indre styrke når han rømmer.* ***Fase 6 - Transformasjon:*** *Gjennom prøvelsen forvandles helten. De tilegner seg ny innsikt, styrke eller visdom som forandrer hvem de er i kjernen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke begynner å stole på Kraften, og trer inn i rollen som en Jedi under trening i stedet for bare en bondegutt.*		

CC BY 4.0

	Fase 7 - Soning: *Helten forsoner seg med seg selv, sin skjebne eller andre. De kommer i balanse og aksepterer sin rolle fullt ut.* ○ ***Star Wars-eksempel: I*** *opprørsbasen integrerer Luke trening, ansvar og mot, klar til å møte den siste prøvelsen.* ***Fase 8 - Gudinnenes gave:*** *Helten mottar en belønning, velsignelse eller et kraftig verktøy. Det symboliserer fordelen med transformasjonen deres og gir dem kraft til å fullføre reisen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke får tilliten fra Opprørsalliansen og «gaven» av troen på Kraften, noe som gjør ham i stand til å gjøre det umulige skuddet.* ***Fase 9 - Retur:*** *Helten vender tilbake til den vanlige verden, men forvandlet. De bringer tilbake visdom, styrke eller en gave som gagner både dem selv og samfunnet deres.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Veiledet av Kraften ødelegger Luke Dødsstjernen. Han vender tilbake ikke som en bondegutt, men som en helt som bringer håp til hele opprøret.*		
3 Innsjekking	**1. Spør:** *"Gir disse ni stadiene av heltenes reise mening?" Ta deg et øyeblikk til å se på de ni stadiene, og still gjerne spørsmål. Er det tydelig hva hvert stadium betyr?* **2. Forklaringer:** Hvis elevene ikke forstår et bestemt trinn, kan de se 2 Hovedaktivitet/bakgrunn for forklaring og komme med andre eksempler.	1-2 min	**Mål:** Sørg for at alle har fokus. **Tips:** Unngå å legge press på deltakerne. **Materiell:** Utskrift/PDF/Lenke til heroinens reise Enheter/penn og papir

CC BY 4.0

4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Si**: *«La oss nå kartlegge en helts eller heltinnes reise ved å bruke disse ni stadiene som en veiledning. Dette kan være basert på din egen yrkeserfaring, et fiktivt eksempel eller en reise mange opplever når de bytter karriere.»* **2. Industrier:** *For hvert trinn, skriv ned et eksempel fra din egen erfaring eller noen andre. Hvis et trinn ikke passer for deg, er det helt greit - du kan hoppe over det."* **3.Individuelt arbeid:** *Sett av 10-15 minutter til kartlegging. Gå rundt, sjekk inn og gi forsiktige tips hvis noen virker fastlåst, f.eks.:* ● *«Hva er et eksempel på en utfordring eller et vendepunkt som kan sees på som et «kall til eventyr»?»* ● *«Hvilke typer mennesker eller ressurser fungerer ofte som mentorer eller veiledere under karriereendringer?»* ● *«Hvilken utfordring testet deg mest - og hvordan vokste du fra den?»*	10-15 min	**Mål:** Oppmuntre til dyp personlig refleksjon. **Tips:** Gå rundt i rommet og hjelp elever som ser ut til å stå fast med spørsmål. **Materiell:** **The Hero's Journey** - Wikipedia/The Hero's Journey - Wikipedia.png Enheter/penn og papir
5 Refleksjon	**1. Si:** *"La oss ta et øyeblikk til å reflektere over vår helts eller heltinnes reiser."* **2. Spør:** ● *«Hvordan kan det å kartlegge en profesjonell reise til Heltens reise endre noens perspektiv på karriereveier?»*	5-10 min	**Mål:** Tillat sikker deling. **Tips:** Deling av modeller ved å gi ditt eget eksempel først.

CC BY 4.0

	• *«Hvilket stadiumer mange jobbsøkere eller folk som kommer tilbake til arbeidslivet inn og hvorfor?»* • *«Hvordan kan det hjelpe å kjenne til dette rammeverket noennavigere fremtidige utfordringer?»* Gi frivillige elever tid meg å svare.		
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen din i dag er denne nye bevisstheten om hvordan man kan koble heltens reise til profesjonelle reiser og forstå fremtidige muligheter.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Utdelingsark/digital fil med etapper og instruksjoner for Heltens reise. • Heltens reise PDF	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

	3. Slutt på sitat. Si: *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra Joseph Campbells» «The Hero's Journey - Campbell om sitt liv og arbeid: «Heltens reise handler om motet til å søke dypet; bildet av kreativ gjenfødelse; den evige syklusen av forandring i oss; den uhyggelige oppdagelsen av at søkeren er mysteriet som søkeren søker å kjenne.» (side 116)*		

CC BY 4.0

Mitt fremtidige jeg

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Mitt fremtidige jeg **Undertittel:** Hvordan ser du deg selv om 5 år?		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Oppfordret deltakerne til å forstå at nåværende usikkerheter i jobben kan bli til muligheter for vekst.
• Motivere deltakerne til å satse på drømmejobben/hjelpe trenere med å hjelpe andre med å finne motivasjon
• Gi deltakerne en metode for å finne ut hvilke ferdigheter de trenger for å kvalifisere seg til drømmejobben
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Innse at karriereveier utvikler seg og at usikkerheter kan bli muligheter.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan du formulerer et motiverende svar på «Hvor ser du deg selv om 5 år?»
  ○ **Anvendelse:** Identifiser fremtidige roller og nødvendige ferdigheter for en ønsket karrierevei.
• **Ferdigheter:**
	Fokus: Narrativ / StoryBrand
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Apply strategic thinking, Manage personal professional development

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 1+
	Varighet: 34-52 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert
	Forberedelse av økt:

CC BY 4.0

○ **Utforskning:** Deltakerne utforsker mulige fremtidige jeg, karriereveier og alternative profesjonelle retninger. ○ **Assistert praksis:** Deltakerne blir veiledet gjennom visualisering, refleksjonsoppgaver og strukturerte spørsmål. ○ **Problemløsning:** Deltakerne identifiserer hull mellom nåværende posisjon og ønsket fremtid, og vurderer hvordan de kan håndtere disse. • **Holdninger:** ○ **Bevisstgjøring:** Bli bevisst på at personlige valg, læring og innsats påvirker fremtidige utfall. ○ **Vurdering:** Åpenhet for å utforske flere fremtider i stedet for å føle seg begrenset av nåværende omstendigheter. ○ **Selvidentifisering:** Å se seg selv som en aktiv aktør som er i stand til å forme en meningsfull profesjonell fremtid.	• **Nødvendige materialer:** ○ **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker ○ **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**) ○ **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF) • **Valgfrie materialer:** ○ Musikk som oppmuntrer til refleksjon (omgivelseslyd) • **Romoppsett/utstyr:** ○ Arranger stolene i en sirkel eller halvsirkel (ingen bord), og skap et åpent og trygt rom for deling. • **Andre forutsetninger:** ○ Rommet må oppfylle tilgjengelighetsstandarder

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Fremtidig selv - Hvordan historien min gir mening

Mål / Forventet resultat:

- Oppfordre deltakerne til å reflektere over karriere- og livsveier fra et fremtidig jegs perspektiv (5 eller 20 år fremover), og anerkjenne verdien av nåværende og tidligere erfaringer.
- Hjelp deltakerne med å koble sammen fortid, nåtid og fremtid på en måte som avdekker mønstre, styrker og muligheter som er relevante for karriereutvikling og planlegging.
- Støtt reflekterende tenkning som informerer bevisste, fremoverrettede livs- og karrierevalg.

Fordeler:

- Fordyper ferdigheter innen selvledelse og karriereplanlegging ved å avklare verdier, prioriteringer og langsiktige mål.
- Hjelper deltakerne å omformulere utfordringer som en del av en sammenhengende profesjonell eller livsfortelling.
- Oppmuntrer til et balansert og konstruktivt perspektiv på vekst og utvikling.
- Styrker beslutningstaking ved å forankre valg i et bredere, langsiktig perspektiv.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Smil, få øyekontakt og si:** *«Nå skal vi ta en kreativ reise inn i mulige fremtidige selv. Dette er et trygt og fleksibelt rom for å utforske ideer.»* **2. Spør:** *«Når folk flest tenker på fremtiden, hva er det første ordet som faller dem inn?»* «(Gå raskt rundt - ett ord hver.) **3. Led en energigiver:** *«Reis deg opp eller lukk øynene og forestill deg at du går inn i en drømmerarbeidsplass. Dette kan være din, eller rett og slett et sted folk ofte ser for seg at de trives. Gå rundt som om du er der...»* (La dem rollespille det i 1 minutt.) **4. Si:** *«Denne energien vil hjelpe oss å starte refleksjonen vår.»*	5-7 min	**Mål:** Engasjere elevene og fange oppmerksomheten deres - Vekke sinn og kropp. **Tone:** Lett, vennlig. **Tips:** Tillat fri bevegelse rundt i rommet under «drømmearbeidsplassvandringen».

CC BY 4.0

2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«Aktiviteten vi gjør i dag heter Mitt fremtidige jeg. Den hjelper folk å forestille seg selv mange år frem i tid, og se tilbake på livene sine. Dette perspektivet kan gjøre nåværende utfordringer og beslutninger tydeligere.»* **2. Spør:** *«Hvis en person kunne møte seg selv fem år inn i fremtiden, hva ville den fremtidige versjonen ønske å fortelle sitt yngre jeg?»* ● Hvis deltakerne meldte seg frivillig, led diskusjonen i opptil 3 minutter (ideelt sett 2-3 frivillige) **3. Del eksempler (valgfritt).** Hvis ingen svarer, vennligst del styrkende eksempler. Etter hvert eksempel, spør igjen om frivillige. Eksempler: **Si:** *«Neiens fremtidige jeg kan fortelle sitt yngre jeg:* ○ *Du tok deg tid til det som betyr mest.* ○ *Du tok de riktige avgjørelsene.* ○ *Du er der du skal være.»*	5-7 min	**Mål:** Legg vekt på den virkelige verdien av aktiviteten for elevene. **Tips:** Hold svarene korte, du setter scenen.
3 Innsjekking	**1. Spør:** *«Gir denne ideen mening så langt?»* **2. Si:** *«Rekk opp hånden hvis du er enig».* **3. Berolig dem:** «*Denne øvelsen kan gjøres på forskjellige måter. Du kan forestille deg selv, en fiktiv person eller en typisk person på et senere tidspunkt i livet. Det er ikke nødvendig å dele fysisk informasjon.*«	2-3 min	**Tips:** Dette er bare en trygghetssjekk. Fortsett fremover.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Si:** *«Vennligst lukk øynene hvis du føler deg komfortabel, eller bare myk opp fokuset.* *Tenk deg en person 20 år inn i fremtiden.* *Dette kan være deg selv, en fiktiv person, eller noen mange mennesker kan relatere seg til.*	10-12 min	**Mål:** Hjelp elevene med å utforske mulige fremtidige scenarier og retninger **Tips:** Snakk sakte, hold tonen rolig og jevn. **Materiell:** Lærerens enheter (for å ta notater)

CC BY 4.0

	Denne personen lever et innholdsrikt og meningsfullt liv. De sitter et sted de liker - for eksempel en favorittstol, en solrik hage eller ved sjøen - og reflekterer over livshistorien sin. **2. Les sakte hver refleksjon, med 30 sekunder-1 minutt pause mellom hver:** • *«Hvor kunne denne personen vært hvis ting utviklet seg i positiv retning?»* • *«Hvilke råd kan deres fremtidige jeg gi til sitt yngre jeg?»* • *«Når de ser tilbake, hvilke lærdommer kunne tidligere utfordringer ha gitt dem?»* • *«Hvilke øyeblikk var viktigst for å forme veien deres?»* • *«Hvordan påvirket avgjørelsene deres hvor de er nå?»* • *«Hva gjør de profesjonelt på dette stadiet?»* **3. Etter 3-4 minutter, si:** *«Nå, åpne øynene dine og bruk omtrent fem minutter på å skrive fritt. Du kan skrive om denne innbilte personen eller ditt eget fremtidige jeg - alt etter hva som føles mest komfortabelt. Neitater, punktlister eller korte setninger er greit. Det er valgfritt å dele senere.»* (Gi elevene 5 minutter til å ta notater)		
5 Refleksjon	**1. Spør:** Still følgende spørsmål og gi elevene ett minutt mellom hver til å tenke over svarene. *«Hva gjorde det fremtidige jeget for å få et meningsfylt liv?»* *«Hvordan var jobben til det fremtidige jeget, og hva var stillingstittelen deres?»* **3. Spør:** Etter omtrent 5 minutter, oppfordre elevene til å dele noen av svarene sine. Spør deretter:	7-15 min	**Målet** er at elevene skal reflektere over sitt fremtidige jeg og få et bedre bilde av seg selv om fem år, samt sine neste karrieresteg. **Tips :**Ikke alle vil dele - det er greit.

CC BY 4.0

	• *«Hvilke handlinger eller valg bidro til et meningsfullt liv i dette scenariet?»* • *«Hvilken slags profesjonell rolle hadde denne personen?»* • *«Hvor jobbet de, eller i hva slags miljø?»* • *«Hvilke ferdigheter eller erfaringer hjalp dem med å nå dette punktet?»* Oppfordre elevene til å dele svarene sine.		
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Dagens belønning er et nytt perspektiv. Denne aktiviteten viser at det finnes mange mulige veier videre - og at fremtidige muligheter formes av valgene og ferdighetene som utvikles over tid. Du har nå en klarere følelse av retning og mulige neste steg.»*	2-3 min	**Mål:** Inspirer og motiver til handling i det virkelige liv. **Tips:** Avslutt med høy energi og tro på ditt eget potensial. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

	2. Tilby en belønning: Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. 1. Gratis CV-gjennomgang 2. Gratis jobbopplæring 3. En halvtimes intervjusimulering 4. Gratispass til en jobbmesse/et arrangement 5. Invitasjon til et arrangement 6. Tilgang til en liste over jobbsøknadsplattformer 7. Personlig LinkedIn-profilgjennomgang 8. Deltakerbevis for «Fremtidig selv» **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Eleanor Roosevelt i sin tale ved Sorbonne i Paris (1948): «Fremtiden tilhører dem som tror på drømmenes skjønnhet».*		

CC BY 4.0

Narrativ / StoryBrand

StoryBrand

Bygg din StoryBrand-fortelling

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Bygg din historieMerkevare **Undertittel:** Praktisk historiefortelling for personlig og profesjonell merkevarebygging		Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett
Aktivitetsmål og oversikt: • Forstå historiefortelling som et verktøy for å skape klare og fengslende personlige/profesjonelle fortellinger. • Bruk StoryBrand-rammeverket til personlig merkevarebygging eller forretningshistoriefortelling. • Forbedre kommunikasjonsferdighetene ved å tydeliggjøre budskap og fokusere på publikums behov. **Læringsutbytte:** • **Kunnskap:** ○ **Bevissthet:** Anerkjenn historiefortelling som et verktøy for å skape klare, publikumsfokuserte personlige eller profesjonelle fortellinger.	**Fokus:** Narrativ / StoryBrand **Pedagogisk metode:** Ikke-formell aktivitet **Type aktivitet:** Hovedaktivitet **Type ferdighet (ESCO):** Tell a story, Manage personal professional development, Communication, Prepare for job interview, Study communications channels for different employers/contractors **Primær målgruppe:** Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 1-20

CC BY 4.0

- **Forståelse:** Uforstå kjerneelementene i StoryBrand-rammeverket (karakter, problem, veiledning, plan, handling, suksess, fiasko).
- **Anvendelse:** Identifiser hvordan du kan posisjonere en person eller et merke som en veileder som svarer på publikums behov.

- **Ferdigheter:**
  - **Utforskning:** Utforsk ulike måter å ramme inn profesjonelle erfaringer på ved hjelp av StoryBrands narrative struktur.
  - **Assistert praksis:** Utvikle et StoryBrand-narrativ ved hjelp av veilede maler, eksempler og støtte fra en tilrettelegger.
  - **Uavhengig praksis:** Utarbeid en kort merkevarefortelling eller en elevator pitch uavhengig av hverandre, tilpasset en målgruppe eller profesjonell kontekst.
- **Holdninger:**
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å se kommunikasjon fra publikums perspektiv i stedet for å bare fokusere på personlige prestasjoner.
  - **Preferanse:** Verdsett klarhet, struktur og empati som essensielle elementer i effektiv profesjonell kommunikasjon.
  - **Selvidentifisering:** Anerkjenne seg selv som en dyktig kommunikator som kan veilede andre gjennom klar og

Varighet: 44-66 minutter

Læringsformat: Fysisk oppmøte | Nettbasert

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
    - Lenke til å lage din merkevareplan i en teknologidrevet fremtid: https://brand-blueprint.ea.consulting/
    - Lenke til Brandscript Free: https://app.storybrand.ai/login
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Donald Millers rammeverk for «Bygge et historiemerke»** (projisert/på nett/trykt):

    Module 2 - Build Your StoryBrand Narrative - StoryBrand Fra...

- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Hvit tavle/flipover eller klistrelapper
  - Projektor for å vise eksempler på rammeverksogcasestudier av merkevarer.
- **Romoppsett/-utstyr:**

CC BY 4.0

målrettet historiefortelling.	○ Sett opp bord og stoler i en sirkel for skriving og diskusjon

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Bygg din StoryBrand-fortelling - Praktisk historiefortelling

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne anvender StoryBrand-rammeverket på sin egen profesjonelle eller merkevarefortelling.
- Økt klarhet og overbevisningskraft i personlig merkevarebygging.
- Forbedret evne til å skreddersy kommunikasjon til målgruppen.

Fordeler:

- Tydelig, handlingsrettet rammeverk for personlig og profesjonell historiefortelling.
- Styrker ferdighetene til å presentere seg selv i CV-er, intervjuer og nettverksbygging.
- Oppfordrer til fokus på publikums perspektiv og behov.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne og si:** *«Vi skal nå utforske hvordan profesjonelle historier kan formidles på en klar og fengslende måte som fokuserer på det publikum bryr seg om.»* **2. Si:** *«Jeg skal gi et kort eksempel på en melding.* *Hvis budskapet føles klart, løft høyre hånd og lag et «Jeg skjønner!»-ansiktet.* *Hvis meldingen føles forvirrende, løft venstre hånd og lag et «forvirret» ansikt.»* (Gå raskt rundt, ett svar per svar.) **3. Les 3-4 korte eksempler (muntlige, ingen lysbilder nødvendig):** • *«Vi tilbyr innovative, helhetlige løsninger for morgendagens utfordringer.»* • *«Dette programmet hjelper folk med å forberede seg til jobbintervjuer i tre enkle trinn.»*	5-7 min	**Mål:** Bygg energi og relevans. **Tone:** Varm, oppmuntrende.

CC BY 4.0

	• *«Plattformen vår utnytter neste generasjons synergier for å styrke brukerne.»* • *«Denne tjenesten hjelper jobbsøkere med å forbedre CV-en og LinkedIn-profilen sin.»* **4. Reagerer med humor:** *«Jeg elsker ansiktene - dette forteller oss allerede mye.»* **3. Si:** *«StoryBrand fungerer fordi det skaper klarhet ved å fokusere på publikum og deres behov.»*		

CC BY 4.0

2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«StoryBrand-rammeverket definert av Donald Miller i boken hans «Å bygge et historiemerke»stillingerdepublikum som helten, ogpersonen og deres merkevaren som veileder.»* **2. Oppsett:** For å begynne, vis eller distribuere WOW-ME StoryBrand-rammeverket (projisert, på nett eller trykt). **3. Gå kort gjennom hvert element:** • **En karakter:** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *En ung profesjonell ønsker å lære nye ferdigheter for å avansere i karrieren sin.* ○ ***Eksempel på merkevare:*** *Nikes kunde er hverdagsutøveren som ønsker å presse grensene sine.* • **Har et problem:** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *Hun føler seg fastlåst i sin nåværende jobb og vet ikke hvordan hun skal skille seg ut i søknader.* ○ ***Eksempel på merkevare:*** *Utøveren sliter med selvtillit eller mangler riktig utstyr for å trene effektivt.* • **Og møter en guide** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *Hun oppdager en mentor, coach eller et treningsprogram som hjelper henne med å forklare retningen sin.* ○ ***Eksempel på merkevare:*** *Nike trer inn som motivasjonsguide - «Bare gjør det».*	5-10 min	**Mål:**Introduser rammeverket i et lettfordøyelig format. **Tips:** Bruk kjente eksempler, så blir det lettere å forstå. **Materiell:** Donald Millers rammeverk for «Bygge et historiemerke» (prosjektert/på nett/trykt): Module 2 - Build Your...

CC BY 4.0

	• **Hvem gir dem en plan** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *Coachen hjelper henne med å oppdatere CV-en sin, bygge en LinkedIn-profil og øve på intervjuer.* ○ ***Eksempel på merkevare:*** *Nike tilbyr trinnvise treningsapper, personlige programmer og de riktige skoene.* • **Og oppfordrer dem til handling** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *Mentoren oppfordrer henne til å søke på den nye rollen, til tross for tvilen hennes.* ○ ***Eksempel på merkevare:*** *Nike-annonser inviterer utøveren til å handle i dag - «Løp din første mile».* • **<u>Som ender med suksess:</u>** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *Hun blir ansatt i drømmerollen og føler seg mer trygg på karriereveien sin.* ○ ***Eksempel på merkevare:*** *Utøveren trener jevnlig, forbedrer prestasjonene og når sine treningsmål.* • **Det hjelper dem å unngå å mislykkes** ○ ***Eksempel på forretningsdrift:*** *Hun unngår å bli sittende fast i en rolle som ikke passer til sine ferdigheter eller verdier.* ○ ***Merkeeksempel: Utøveren*** *unngår skader, frustrasjon eller å gi opp ved å ha riktig støtte.*		
3 Innsjekking	**1. Spør:** *«Hvorfor er publikum posisjonert som helten i StoryBrand-rammeverket snarere enn taleren eller merkevaren?* **2. Inviter 2-3 frivillige** å dele ideene sine. **3. Hvis du er usikker, berolig:** *«StoryBrand fokuserer på hvordan en person eller et merke hjelper andre med å lykkes. I profesjonelle sammenhenger betyr dette å kommunisere tydelig hvordan*	2-5 min	**Mål:** Bekreft forståelse og inspirer til kritisk tenkning før du går videre.

CC BY 4.0

	ferdighetene, tjenestene eller ideene dine gagner arbeidsgivere, kunder eller lokalsamfunn - ikke bare å liste opp prestasjoner.»		
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Oppsett**: Distribuer eller vis ut **WOW-ME StoryBrand Framework** (projisert, på nett eller trykt). **2. Si:** *«Bruk dette rammeverket til å lage en StoryBrand-narrativ. Dette kan være basert på:* • *din profesjonelle historie* • *en profesjonell rolle,* • *en forretnings- eller prosjektidé, eller* • *en fiktiv eller generisk profil som representerer en typisk profesjonell reise.»* **3.Individuell aktivitet:** Sett av 15-20 minutter til at deltakerne kan skrive svar på hvert trinn i rammeverket. Gå rundt for å tilby støtte, avklaringer eller eksempler om nødvendig. **4. Valgfri utvidelse:** *«Hvis du ønsker det, kan du prøve å oppsummere StoryBrand-en din i en kort elevatorpitch på ett minutt.»* **5. Nåværende historieMerkevare:** Inviter til frivillig deltakelse i presentasjonen av elevenes historiemerkene. **6. Si:** *«Du kan dele din StoryBrand eller elevator pitch hvis du ønsker det. Deling er valgfritt, arbeidet ditt kan også forbli en fysisk referanse for fremtidige CV-er, intervjuer eller presentasjoner.*	17-22 min	**Mål:** Praktisk etablering av deres StoryBrand. **Tips:** Minn dem på å tenke ut fra arbeidsgivers/publikums perspektiv. **Materiell:** Donald Millers rammeverk for «Bygge et historiemerke» (prosjektert/på nett/trykt): Module 2 - Build Your...

CC BY 4.0

	Gi frivillige en sjanse til å svare.		
5 Refleksjon	1. Inviter deltakerne til **dele sin StoryBrand-fortelling** med en partner eller i små grupper. **2. Spør:** • *«Hvordan kan dette StoryBrand-narrativet bidra til å kommunisere noens unike verdi?«* • *«Hvordan kan dette StoryBrand tilpasses ulike målgrupper, som arbeidsgivere, kunder eller partnere?»* Gi deltakerne 10-15 minutter til å diskutere. **Valgfritt:** Diskuter svarene med alle deltakerne.	10-15 min	**Mål:** Fagfelletilbakemeldinger for å forbedre fortellinger. **Tips:** Sørg for lik presentasjonstid
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF

CC BY 4.0

7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Dette StoryBrand-rammeverket tilbyr en gjenbrukbar struktur for profesjonell kommunikasjon som kan tilpasses intervjuer, LinkedIn-sammendrag og nettverksbygging.* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Gratis LinkedIn-profilanmeldelse • CV-tilbakemeldingssesjon • Sjekkliste for personlig merkevarebygging (PDF) • Lenke til å lage din merkevareplan i en teknologidrevet fremtid: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Lenke til Brandscript Free: https://app.storybrand.ai/login **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra boken:» Building a StoryBrand «av Donald Miller»: Når vi posisjonerer kunden vår som helten og oss selv som veilederen, vil vi bli anerkjent som en pålitelig ressurs som kan hjelpe dem med å overvinne utfordringene sine. Å posisjonere kunden som helten i historien er mer enn bare god oppførsel; det er også god forretningsdrift.»*	2 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning • Lenke til å lage din merkevareplan i en teknologidrevet fremtid: https://brand-blueprint.ea.consulting/ • Lenke til Brandscript Free: https://app.storybrand.ai/login

CC BY 4.0

Slovakia - Karriereveiledning innen HR

Indre styrker

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Indre styrker **Undertittel:** Styrking av gruppesamhold og samarbeid	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Det introduserer deltakerne på en kreativ og introspektiv måte.
• Styrk gruppesamholdet gjennom en symbolsk og kunstnerisk øvelse.
• Øke bevisstheten om ikke-verbal kommunikasjon og dens rolle i å forme persepsjon.
• Oppmuntre til refleksjon over fysisk identitet og hvordan andre oppfatter oss.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Forstå hvordan farger og symboler kan formidle personlighetstrekk, humør og inntrykk.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan ikke-verbale signaler (farger, visuelle valg, symbolikk) former oppfatningen i en gruppe.
  ○ **Anvendelse:** Identifiser hvordan fargevalg kan
	Fokus: Personlig utvikling, HR-strategier
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Working with others, Communication, collaboration and creativity, Show Confidence, Personal development
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 4-20
	
	Varighet: 40-55 minutter
	
	Læring Foreparert: Fysisk oppmøte

CC BY 4.0

gjenspeile aspekter ved identitet eller emosjonell tilstand.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Legg merke til og tolke ikke-verbale elementer (farger, symboler, visuelle uttrykk) brukt av andre.
  - **Utforskning:** Utveksle perspektiver og betydninger knyttet til fargesymbolikk gjennom gruppeinteraksjoner.
  - **Kreativ modifisering:** Bruk farger og symbolske elementer kreativt for å representere identitet i en visuell form.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Bli bevisst på hvilken rolle ikke-verbal kommunikasjon spiller i å uttrykke identitet og følelser.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet og respekt for ulike symbolske uttrykk i gruppen.
  - **Selvidentifisering:** Anerkjenne sin plass i gruppen og hvordan fysisk uttrykk bidrar til felles forståelse.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Male-/tegnemateriell:** Fargeleggingspenner, blyanter, saks, malemateriell, farget papir (2 cm x 5 cm strimler, klippet fra A4-ark)
  - **Papir** å male på
  - **Papir/kort** (med dørillustrasjoner - valgfri variant)
  - **Fargeteorikort**(forberedt av trener, Source)

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

- **Valgfrie materialer:**
  - Digital enhet (bærbar PC, nettbrett, telefon)/penn og papir til hver deltaker
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Flipover for å notere gruppeinnsikt
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Lag fargeteorikort basert på Source
  - Åpen etasjeplass for interaksjon
  - Tabeller for kunstskapingsfasen
  - Fordel male-/tegnemateriell og papir/kort på bordene

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Indre styrker -Styrking av konsernledelsenutslipp gjennom Fargesymbolikk

Mål / Forventet resultat:

- Skap dypere gruppeforståelse gjennom kreativ utfoldelse.
- Bygg tillit og empati gjennom delt tilbakemelding og symbolsk diskusjon.
- Fremhev hvordan persepsjon spiller en rolle i karriere og sosiale interaksjoner.

Fordeler:

- Oppmuntrer til kreativitet og ikke-verbal kommunikasjon.
- Bygg rapport og samhold innad i grupper.
- Øker bevisstheten om hvordan andre oppfatter deg i profesjonelle og personlige sammenhenger.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne og sier:** *«I dag skal vi utforske hvordan folk ser seg selv og hvordan andre ser dem, ved å bruke farger som språk.»* **2. Spør:** *«Hvilke farger liker folk best, og hvorfor?»* (Raske svar rundt sirkelen.) **3. Fortsett deretter:** *«Hvilken farge velger folk å bruke i profesjonelle sammenhenger, og hvorfor?»* (Raske svar rundt sirkelen.)	1-4 min	**Mål:** Bryt isen og sett en leken og trygg tone. **Tips:** Prøv å oppmuntre til korte svar for å holde mini-energigiver kort. **Tone:** Vennlig, oppmuntrende.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«Farger påvirker ofte hvordan andre oppfatter oss, i hverdagen, på jobb og til og med i jobbintervjuer. De kan representere følelser, egenskaper og forbindelser.»* **2. Forklar hver farge:** *«Farger representerer ofte forskjellige følelser, bærer symbolske betydninger og tolkes på unike måter på tvers av kulturer. Vi kan også anvende fargeteori på hva folk har på seg på jobb eller under jobbintervjuer.»*	5-10 min	**Mål:** Sørg for at alle deltakerne forstår det symbolske «språket» til farger før du starter. **Tips:** Vis fysiske fargestriper mens du leser betydninger.

CC BY 4.0

Rød:

- **Følelse** Lidenskap, kjærlighet, sinne
- **Symbolikk:** Energi, fare, kraft, styrke, krig
- **I kulturer:** i Kina symboliserer det flaks og velstand. I Vesten er det ofte knyttet til kjærlighet eller fare.
- **Lenke til jobbintervju:** Å bruke rødt kan få noen til å skille seg ut som energisk, selvsikker og lidenskapelig - men for mye rødt kan også føles aggressivt.

Oransje:

- **Følelse:** Entusiasme, begeistring, varme
- **Symbolikk:** Kreativitet, besluttsomhet, suksess, oppmuntring
- **I kulturer:** Kan representere åndelig transformasjon (som i hinduismen og buddhismen med safrankåper).
- **Lenke til jobbintervju:** Antyder kreativitet, tilgjengelighet og høy energi - nyttig i idémyldring eller teambuilding-sammenhenger.

Gul:

- **Følelse:** Lykke, optimisme, munterhet
- **Symbolikk:** Intellekt, energi, friskhet, forsiktighet
- **I kulturer:** I vestlige kulturer er det ofte positivt. I noen sammenhenger (som i Japan) kan det symbolisere mot.
- **Lenke til jobbintervju:** Kan formidle optimisme og kreativitet - denne fargen bør brukes sparsomt, selv om den kan være flott for å inspirere team, men i store doser kan den virke altfor avslappet.

Grønn

- **Følelse** Ro, harmoni
- **Symbolikk:** Natur, vekst, fruktbarhet, helse, rikdom

Valgfrie materiell:

Fargestriper eller fargeark

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

CC BY 4.0

	• **I kulturer:** Assosiert med flaks (firkløver). I islam er det en hellig farge som representerer paradis. • **Lenke til jobbintervju:** Formidler balanse, stabilitet og imøtekommendehet - nyttig i lederskap eller forhandlingssammenhenger. **Blå** • **Følelse:** Tillit, ro, tristhet • **Symbolikk:** Stabilitet, lojalitet, visdom, sinnsro • **I kulturer** I vestlige kulturer representerer blått ofte tillit og trygghet. I noen østlige kulturer er blått knyttet til udødelighet. • **Lenke til jobbintervju:** Universelt sett på som pålitelig, rolig og pålitelig - ofte brukt i bedriftsmerkevarebygging og bra for intervjuer. **Lilla** • **Følelse** Luksus, mystikk, fantasi • **Symbolikk:** Kongelige, adel, spiritualitet, magi • **I kulturer:** Historisk knyttet til kongelige og rikdom fordi lilla fargestoff var sjeldent og dyrt. • **Lenke til jobbintervju:** Kan signalisere kreativitet og unikhet - å bruke lilla kan være nyttig i lederroller der innovasjon verdsettes, men kan være risikabelt i formelle roller. ⚫**Svart** • **Følelse** Kraft, eleganse, mystikk, sorg • **Symbolikk:** Død, ondskap, formalitet, opprør • **I kulturer:** Vestlig: ofte knyttet til sorg. Østlig (f.eks. Kina): Kan representere vann eller himmel. • **Lenke til jobbintervju:** Å bruke svart oppfattes som mektig, profesjonelt og autoritativt - ofte valgt til formell forretningsantrekk.		

CC BY 4.0

	⚪**Hvit** • **Følelse:** Renhet, uskyld, enkelhet • **Symbolikk:** Renslighet, fred, ydmykhet • **I kulturer:** Vestlig: bryllup, renhet. Østlig (f.eks. Kina): Sorg, begravelser. • **Lenke til jobbintervju:** Å bruke hvitt kommuniserer å være organisert, ren og detaljorientert - ideelt for å presentere en ny start eller rene ideer.		
3 Innsjekking	**1. Spø:** *«Føler alle seg komfortable med å både gi og motta tilbakemeldinger om farger i dag?»* **2. Hvis noen er usikker, berolig dem:** *«Det finnes ingen riktige eller gale svar, og alle farger er vakre. Vi deler oppfatninger, ikke dømmer.»*	1-2 min	**Mål:** Sørg for at deltakerne er klare til å dele oppfatninger.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Del A - Valg av farger:** **1. Oppsett:** Alle deltakerne samles i en sirkel. **2. Si:** *«Vi skal utforske hvordan andre ser oss. Én etter én skal hver av dere lukke øynene mens gruppen velger farger som representerer dere.»* En deltaker lukker øynene. **3. Gjør:** • Velg den første frivillige. Be dem lukke øynene. • Be resten av gruppen om å velge stille **én fargestripe** for den personen. • Samle alle de valgte strimlene og plasser dem foran personen med lukkede øyne. **4. Be personen om å åpne øynene. Si:** *«Vær så snill å åpne øynene dine nå.»* **5. Si:** «La oss nå gå rundt i sirkelen, og alle forklarer hvorfor de valgte denne fargen.»	20-25 min	**Mål:** Skaper bevissthet om selvoppfatning og gjensidig anerkjennelse. **Tips:** Minn deltakerne på å velge basert på deres oppfatning av personens personlighet, energi eller nåværende humør. **Materiell:** **Male-/tegnemateriell:** Fargestriper, fargepenner, blyanter, saks, malemateriell, farget papir (2 cm x 5 cm strimler, klippet fra A4-ark), **Papir/kort** med

CC BY 4.0

	(Gå rundt i sirkelen: Hver deltaker forklarer kort valget sitt, f.eks. *«Jeg valgte gult fordi du alltid bringer en munter energi til gruppen.»*). Takk alle, og gå deretter videre til neste person. Gjenta til hver deltaker har hatt en tur til å bli «sett» gjennom farger. **Del B - Å skape mesterverket:** **1. Oppsett:** Sørg for saks, lim, penner og en overflate å jobbe på. Hver deltaker får fargestrimene de har valgt for seg i del A. **2. Si:** *«Nå skal du lage et lite kunstverk - ditt fargeportrett - ved å bruke stripene du mottok. Tenk på det som en refleksjon av hvordan andre ser deg, kombinert med hvordan du føler om disse fargene.»* **3. Vis kort hvordan de kan:** ● Klipp eller riv strimler i former ● Ordne dem i et mønster eller bilde ● Legg til detaljer med penner/blyanter ● Kombiner striper på kreative måter Gi deltakerne 10 minutter til å lage kunstverket sitt. **4. Når tiden er ute, be hver person om å vise frem stykket sitt til gruppen.**		dørillustrasjoner (valgfri variant) **Papir å male på**
5 Refleksjon	**1. Spør:** ● *"Hva Kan folk lære av fargene de har mottatt?* ● *«Hva kan farger si om noen?»* Etter hver deling, gi andre mulighet til å reflektere over 1-2 ganger hvis de ønsker det (men hold tempoet i bevegelse).	5-7 min	**Mål :**Hjelp deltakerne med å koble aktiviteten til selvinnsikt og karrieresammenhenger.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte.

CC BY 4.0

	2. Del ut evalueringsskjemaet (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		**Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si**: *«Disse fargene forteller en historie om deg - ta dette som en påminnelse om dine styrker.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Personlig «Fargebetydning»-kort • PDF om fargepsykologi for intervjuer • Inviter til et kreativt selvpresentasjonsverksted. **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat fra The Stones of Venice av John Ruskin: «De reneste og mest tankefulle sinnene er de som elsker farger mest.»*	2-3 min	**Mål:** Inspirer og motiver til handling i det virkelige liv. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

På jakt etter en superhelt

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: På jakt etter en superhelt **Undertittel:** Utforsk din rolle i heltenes verden	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Utforsket arketyper som verktøy for personlig merkevarebygging og karrierehistoriefortelling.
• Bruk heltearketypen til å identifisere styrker og verdier.
• Lag en konsis og profesjonell personlig merkevareerklæring.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet: Anerkjent** heltearketypen som et symbolsk rammeverk for identitet og vekst.
  ○ **Forståelse:**Forstå hvordan heltearketypen brukes i merkevarebygging og profesjonell selvpresentasjon.
  ○ **Anvendelse:**Identifiser helterelaterte trekk som er relevante for en personlig eller profesjonell fortelling.
• **Ferdigheter:**
  ○ **Observasjon:**Legg merke til viktige heltearketyper i eksempler og scenarier.
	Fokus: Personlig utvikling, HR-strategier
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Define Brand Identity, Develop creative ideas, Manage Personal Professional Development, Solving Problems, Personal development
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere:4-20
	
	Varighet:45-60 minutter
	
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

CC BY 4.0

- **Utforskning:**Reflekter over styrker og erfaringer ved å bruke heltearketypen som et blikk.
- **Kreativ modifisering:**Lag en kort personlig merkevareerklæring basert på helteegenskaper.

- **Holdninger:**
  - **Observasjon:**Legg merke til viktige heltearketyper i eksempler og scenarier.
  - **Utforskning:**Reflekter over styrker og erfaringer ved å bruke heltearketypen som et blikk.
  - **Kreativ modifisering:**Lag en kort personlig merkevareerklæring basert på helteegenskaper.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Utdelingsark**

    Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes ...

- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
- **Romoppsett/-utstyr:**
  - Tilgjengelighet
  - Stoler og bord arrangert for fokusert arbeid

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: På jakt etter en superhelt - Utforske identitet med heltearketypen

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne formulerer kjerneverdier og styrker gjennom arketypiske linser.
- Hver av dem går derfra med en kortfattet personlig merkevareerklæring.
- Økt selvtillit i sin profesjonelle identitet og historiefortelling.

Fordeler:

- Tydeliggjør profesjonell identitet og verdiforslag, og støtter en sterkere elevatorpitch, CV og søknadsbrev.
- Transformerer styrker og erfaringer til et tydelig, historiedrevet personlig merke som arbeidsgivere kan gjenkjenne og huske.
- Forbedrer selvtilliten i intervjuer og jobbsøking ved å ramme inn opplevelser som vekst, motstandskraft og læring.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Smil, få øyekontakt/se inn i kameraet og si:** «*Velkommen! Nå skal vi oppdage hvordan folk kan bruke AI og få kontakt med sin indre helt/heltinne for å lykkes i jobbene sine.*» **2. Spør:** «*Når folk tenker på en helt, fiktiv, historisk eller ekte, er det noen som kommer til tankene.*» • **Personlig:** Si: «*Vennligst del navnet deres og to ord som beskriver personen.*» (Rask runde). • **På nett:** Si: «*Vennligst del navnet deres og to ord eller emojier som beskriver personen i chatten.*» **3. Valgfritt personlige energigiver:** Be deltakerne reise seg og innta en «heltepositur» i 10 sekunder.	3-5 min	**Mål:** Varm opp gruppen, få kreativiteten til å flyte. **Tone:** Energisk, men vennlig.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** «*Nå skal vi se på heltearketypen for å utforske hvordan den gjenspeiler identitet og hvordan den kan brukes som et praktisk verktøy i yrkeslivet - spesielt for jobbsøking, intervjuer og personlig merkevarebygging.*»	3-5 min	**Mål:** Deltakerne forstår at heltearketypen kan hjelpe dem å forstå sine styrker og svakheter.

CC BY 4.0

	2. Oppsett: Utdeling eller visning Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Personal Br... **3. Introduksjon av heltekonseptet. Si:** • *«Helte-arketypen kommer fra psykologi og historiefortelling og hjelper folk å forstå»* ***hvordan de vokser, møter utfordringer og utvikler kompetanse over tid****.* • *«En helt er ikke noen som redder dagen på en dramatisk måte - det er en symbolsk figur som representerer* ***læring, motstandskraft, ansvar og fremgang****»* • *«Innen psykologi og historiefortelling (spesielt i Carl Jungs og Joseph Campbells verk) er heltens reise en klassisk struktur som speiler fysisk utvikling.»* • *«I psykologien representerer helten «Selvet» i transformasjon. Reisen betyr å overvinne frykt, tilegne seg kunnskap og finne mening. Å møte utfordringer betyr å konfrontere ditt skyggejeg (din indre tvil, frykt eller svakheter)».* **4. Si:** «La oss se på dette arketypehjulet av Carl Gustav Jung. Hver arketype er knyttet til et hovedkonsept og styrker:» *«Helten» handler om å sette spor og representerer mestring.*		**Tips:** Bruk eksempler på hvordan bedrifter bruker arketyper i merkevarebygging (Helt = kompetanse, tillit) og hvordan fagfolk gjør det samme i personlig merkevarebygging. **Utdelingspark/visning** Module 3 - Looking for...
3 Innsjekking	**1. Si:** *«I starten av denne økten delte alle eksempler og kjennetegn, som for eksempel [2-3 deltakerord nevnt i Mini-energigiver], når de tenkte på helter.»* **2. Si:** *Nå skal vi se på heltearketypen og utforske hvordan disse samme egenskapene former profesjonell identitet og kan brukes i jobbsøking, intervjuer og personlig merkevarebygging.*	2-3 min	**Tips:** Hold det interaktivt, oppmuntre til korte reaksjoner. Juster dybden hvis gruppen virker fortapt.

CC BY 4.0

4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Del A - Helter i ulike kontekster (5-10 min)**
	1. Sett scenen tydelig: *«Heltinner og heltinner er ikke bare fiktive karakterer. Det er en måte å forstå styrker, verdier og hvordan vi reagerer på utfordringer. Bedrifter bruker arketyper for å få kontakt med kunder. Vi vil bruke dem til å få kontakt med arbeidsgivere. La oss oppdage heltene og heltinnene i oss selv.»*
	2. Forklar kontekster: *Sig* noen eksempler.
	1. Si:
	• *«I **merkevarebygging**, bruker bedrifter ofte heltearketypen for å komme i kontakt med kunder.*
	  ○ *Eksempel: Tenk på **Nike** Slagordet deres, «Bare gjør det», og kampanjene deres er basert på helte-arketypen. De viser idrettsutøvere som overvinner grenser og presser seg gjennom utfordringer - det handler om mot, styrke og motstandskraft.*
	• *«I **personlig merkevarebygging**, kan folk posisjonere seg som en helt ved å fremheve lederskap, mot eller problemløsende egenskaper.*
	  ○ *Eksempel: «Se for deg noen i en lederrolle som alltid stiller opp når det er et problem. De presenterer seg selv som en helt ved å vise mot under press og besluttsomhet til å veilede andre. Deres personlige merkevare er bygget rundt å være pålitelig og sterk i vanskelige øyeblikk.»*
	• *«I en **jobbsøking**, kan folk bruke heltefortellingen til å ramme inn sine egne opplevelser som historier om å overvinne utfordringer og lære av vanskeligheter.»*
	  ○ *Eksempel: «Når noen mister jobben og går på jobbintervju etterpå, kan de i stedet for å bare si «Jeg mistet jobben min og fant en ny», formulere det som en heltehistorie: «Jeg møtte et tilbakeslag, men jeg brukte den utfordringen til å bygge nye ferdigheter og kom tilbake sterkere.» Det gjør reisen deres minneverdig og inspirerende.»*
		25-30 min	**Mål:** Deltakerne forstår sine egne styrker og svakheter basert på heltearketypen
			Tips: Oppfordre deltakerne til å tegne eller skrive beskrivelser av den valgte helten. Gå rundt for å hjelpe og gi beskjed hvis noen står fast.
			Deling er valgfritt, og deltakerne velger hva, om noe, de vil avsløre.
			Materiell:
			• Enheter/penn og papir
			• **AI-verktøy:** ChatGPT, Gemini eller andre
			• **Utdelingspark/visning**
			Module 3 - Lookin...

CC BY 4.0

	• *«I **selvutvikling**, Heltens reise hjelper oss å se vår egen vekst og transformasjon som en del av en større vei mot motstandskraft og mening.»* ○ *Eksempel: «Tenk på en situasjon der noen møtte en utfordring og utviklet en ny ferdighet eller styrke over tid. Dette er også et eksempel på en helts reise. For eksempel kan en person slite med å snakke offentlig, men etter øvelse og tilbakeslag blir de mer selvsikre og inspirerer til slutt andre. Det er en heltehistorie.»* 3. Gi konkrete eksempler på heltearketyper i hver kontekst. **Del B - Identifiser din helteforbindelse (10 min)** **1. Introduksjon av oppgaven. Si:** *«Nå skal vi bruke heltearketypen som en linse for å reflektere over dine egne styrker, verdier og erfaringer.»* *Du beskriver ikke en karakter - du identifiserer hvordan du knytter deg til egenskapene som representeres av helten.* *Dette er en **fysisk refleksjonsøvelse**.* *Neitatene du lager er for deg og **trenger ikke å deles** med andre deltakere.»* **2. Instruer:** Vennligst samle inn følgende informasjon. **A. Helteegenskaper** → Velg 3 egenskaper knyttet til heltearketypen (f.eks. motstandskraft, ansvar, mot, utholdenhet, læring) **B. Personlig tilknytning** → For hver egenskap, skriv ett kort eksempel fra din egen erfaring (ingen detaljer nødvendig; nøkkelord er nok) **C. Vekstelement** → En ferdighet eller et område hvor du fortsatt lærer eller utvikler deg (dette er en del av heltereisen)		 **Valgfri:** Bilder av superhelter

CC BY 4.0

	3. Støttemeldinger (hvis nødvendig): ● *«Hvor har du tatt ansvar, selv når det var vanskelig?* ● *«Hvilken utfordring hjalp deg med å vokse profesjonelt?»* ● *«Hva stoler folk på deg med på jobb?»* (Gi omtrent 8 minutter til å fullføre denne aktiviteten) **Del C - Personlig merkevareerklæring (10 min)** **1. Si:** *«Du har nå identifisert hvordan du knytter deg til heltearketypen gjennom dine egne styrker, erfaringer og vekstområder. Nå skal vi gjøre helten din om til et fysisk merke. I dette trinnet skal vi fokusere på* ***hvordan kommunisere dette tydelig og profesjonelt.****»* **2. Forklar:** *«Vi bruker AI som skriveassistent for å hjelpe deg med å utarbeide en kort personlig merkevareerklæring.»* **3. Be deltakerne om å bruke AI med følgende oppgave** (gi på et utdelingsark/projektor/chat med Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Personal Br...) Jeg lager profesjonell personlig merkevareerklæring ved å bruke heltearketypen som et blikkfang. Helteegenskaper jeg identifiserer meg med: - [kvalitet 1] - [kvalitet 2] - [kvalitet 3] Eksempler fra min egen erfaring (nøkkelord eller korte fraser): - [eksempel 1] - [eksempel 2] - [eksempel 3]		

CC BY 4.0

	Et område hvor jeg fortsatt er i vekst: - [ferdighet eller område] Oppgave: Skriv en kort profesjonell personlig merkevareerklæring (2-3 setninger) som jeg kan bruke i et jobbintervju eller på LinkedIn. Tonen bør være: - tydelig og profesjonelt - autentisk og realistisk - fokusert på ferdigheter, verdier og hvordan jeg håndterer utfordringer. Eksempelmål: Som profesjonell: «Jeg bringer [nøkkelstyrke eller ekspertise] innen [felt/område] og en lidenskap for hvordan du støtter andre / håndterer utfordringer / skaper innvirkning]» **Unngå overdrevet språk, klisjeer eller dramatisk historiefortelling.** **4. Minn deltakerne på dette. Si:***«Denne uttalelsen er et arbeidsutkast. Den kan tilpasses for ulike roller, intervjuer eller plattformer.* (Gi deltakerne 10 minutter til å fullføre notatene og merkevareerklæringene sine).		
5 Refleksjon	**1. Spør:** ● *«Hvordan kan folk bruke kunstig intelligens og heltearketypen til sin personlige merkevarebygging?»* ● *«I hvilke profesjonelle situasjoner kan en heltebasert personlig merkevareerklæring være nyttig?»*	7-9 min	**Mål:** Reflekter over hvordan heltearketypen og AI-verktøy kan hjelpe med personlig merkevarebygging.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms).	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er

CC BY 4.0

	3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Du har definert din helt og din profesjonelle historie. Dette er et kraftig verktøy for karrieren din. Du kan bruke denne heltesetningen i LinkedIn-profilen din eller på ditt neste jobbintervju.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Module 3 - Looking for a Superhero - Jungian Archetypes & Persona... • Sjekkliste for personlig merkevarebygging • Pass til nettverksarrangement • PDF/sertifikat for «Heltemerke» **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Nora Ephron «Fremfor alt, vær heltinnen i ditt eget liv, ikke offeret».*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Personlig utvikling

Fremtiden er i dine hender

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Fremtiden er i dine hender **Undertittel:** Bruk hender og farger for å utforske teamroller	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introduserer deltakerne for personlighetsrefleksjon i en teamkontekst, ved bruk av fargesymbolikk og den fysiske representasjonen av hender.
• Sammenlign personlige indre verdener og teamroller.
• Utforsk hvordan personlige egenskaper og arketyper påvirker profesjonell atferd.
• Bruk symbolikk for å forbedre selvinnsikt og gruppesamhold.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Erkjenn at personlige egenskaper og emosjonelle tendenser påvirker teamroller og samhandlinger.
  ○ **Forståelse:** Forstå den symbolske betydningen av
	Fokus: Personlig utvikling
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Communication, collaboration and creativity, Self-management skills and competences, Personal development

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 2+
	Varighet: 34-53 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

CC BY 4.0

hender og farger i selvrefleksjon og samarbeid.

- **Anvendelse:** Identifiser hvordan symbolske valg gjenspeiler styrker og roller i en teamkontekst.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Legg merke til personlige trekk og følelser uttrykt gjennom farger og symboler.
  - **Utforskning:** Utforsk betydningen av symboler og teamroller gjennom kreative uttrykk og diskusjon.
  - **Assistert praksis:** Lag en symbolsk håndrepresentasjon med veiledning fra tilretteleggeren.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Forstå hvordan indre trekk påvirker atferd i en teamsammenheng.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for ulike personlige uttrykk og tolkninger.
  - **Selvidentifisering:** Se på seg selv som et verdifullt og bidragsytende medlem av teamet.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Art Canva-logo** design laget av trener (blomst)
  - **Penner, blyanter, saks**
  - **Papir** for tegning og fargelegging

- **Valgfrie materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - Eksempelillustrasjoner fra Google Bilder eller TinEye
  - Beroligende bakgrunnsmusikk
  - Blomsterformet brett eller et stort ark for liming av hender
  - Fargeteori-kort

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

- **Romoppsett/utstyr:**
  - Bord for kunstaktivitet
  - Plass til felles utstillingssamling
- **Annetørkrav:**
  - Trener forbereder logodesign for kunstlerret
  - Ideelt sett, fullføre «Den indre fargen» Aktivitets energigiver på forhånd

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Fremtiden er i dine hender - Bruk hender og farger for å utforske teamroller

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne identifiserer sine individuelle personlighetsfarger og hvordan disse bidrar til gruppedynamikk.
- Økt selvinnsikt om personlige styrker og roller i et team.
- Skapelse av en kollektiv visuell representasjon av gruppens samhold.

Fordeler:

- Oppmuntrer til selvrefleksjon gjennom kreativ utfoldelse.
- Styrker teamsamhold og felles identitet.
- Gir et visuelt anker for gruppediskusjoner om samarbeid.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Hils på deltakerne og si:** *«Nå skal vi utforske personlighetene våre på en kreativ måte - ved å bruke våre egne hender som et symbol på styrkene våre i teamet.»* **2. Spør:** *«Når du tenker på en leder i et team, hvilken farge kommer til tankene som beskriver den personen?»* Alle deltakerne får muligheten til å svare.	2-5 min	**Mål:** Få deltakerne til å tenke på farge og identitet. **Tips:** Oppmuntre til raske svar, ikke overtenking. Sørg for at det ikke blir dømt ved å holde svarene sentrert rundt kun farger.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Forklar symbolikken til hender i psykologi, kunstterapi og kultur. Si:** *«I psykologi og kunstterapi er hender mektige symboler:»* • ***Handling og handlefrihet:*** *Hender skaper, bygger og handler. De representerer det vi gjør.* • ***Tilkobling og kommunikasjon:*** *Et håndtrykk, en vinking eller en mild berøring kan formidle mening uten ord.*	1-5 min	**Mål:** Gi øvelsen mening før du starter. **Tips:** Hold det enkelt, men spennende. **Valgfritt Materiell:** Fargeteorikort

CC BY 4.0

- ***Uttrykk av indre selv:*** *Åpne hender antyder åpenhet og generøsitet; lukkede never kan signalisere beskyttelse eller forsvar.*
- ***Dualitet:*** *Mange tradisjoner ser på høyre hånd som en representasjon av handling, logikk og å gi, mens venstre hånd symboliserer intuisjon, kreativitet og å motta.*

Valgfritt: *Hvis du ikke har fullført tidligere Aktiviteten «Den indre fargen», vennligst introduserer fargeteori. Hvis ikke, gå videre til 3 Innsjekking.*

Rød:

- ***Følelse*** *Lidenskap, kjærlighet, sinne*
- ***Symbolikk:*** *Energi, fare, kraft, styrke, krig*
- ***I kulturer:*** *i Kina symboliserer det flaks og velstand. I Vesten er det ofte knyttet til kjærlighet eller fare.*
- ***Lenke til jobbintervju:*** *Å bruke rødt kan få noen til å skille seg ut som energisk, selvsikker og lidenskapelig - men for mye rødt kan også føles aggressivt.*

Oransje:

- ***Følelse:*** *Entusiasme, begeistring, varme*
- ***Symbolikk:*** *Kreativitet, besluttsomhet, suksess, oppmuntring*
- ***I kulturer:*** *Kan representere åndelig transformasjon (som i hinduismen og buddhismen med safrankåper).*
- ***Lenke til jobbintervju:*** *Antyder kreativitet, tilgjengelighet og høy energi - nyttig i idémyldring eller teambuilding-sammenhenger.*

Gul:

- ***Følelse:*** *Lykke, optimisme, munterhet*
- ***Symbolikk:*** *Intellekt, energi, friskhet, forsiktighet*
- ***I kulturer:*** *I vestlige kulturer er det ofte positivt. I noen sammenhenger (som i Japan) kan det symbolisere mot.*

Color	Perceived Qualities in an Interview
Blue	Trustworthy, calm, dependable
Black	Powerful, professional, authoritative
White	Organized, clean, detail-oriented
Red	Energetic, assertive, passionate
Green	Balanced, stable, approachable
Yellow	Optimistic, creative (use sparingly!)
Purple	Imaginative, unique (risky in formal roles)

CC BY 4.0

	• ***Lenke til jobbintervju:*** *Kan formidle optimisme og kreativitet - denne fargen bør brukes sparsomt, selv om den kan være flott for å inspirere team, men i store doser kan den virke altfor avslappet.* ***Grønn*** • ***Følelse*** *Ro, harmoni* • ***Symbolikk:*** *Natur, vekst, fruktbarhet, helse, rikdom* • ***I kulturer:*** *Assosiert med flaks (firkløver). I islam er det en hellig farge som representerer paradis.* • ***Lenke til jobbintervju:*** *Formidler balanse, stabilitet og imøtekommendehet - nyttig i lederskap eller forhandlingssammenhenger.* ***Blå*** • ***Følelse:*** *Tillit, ro, tristhet* • ***Symbolikk:*** *Stabilitet, lojalitet, visdom, sinnsro* • ***I kulturer*** *I vestlige kulturer representerer blått ofte tillit og trygghet. I noen østlige kulturer er blått knyttet til udødelighet.* • ***Lenke til jobbintervju:*** *Universelt sett på som pålitelig, rolig og pålitelig - ofte brukt i bedriftsmerkevarebygging og bra for intervjuer.* ***Lilla*** • ***Følelse*** *Luksus, mystikk, fantasi* • ***Symbolikk:*** *Kongelige, adel, spiritualitet, magi* • ***I kulturer:*** *Historisk knyttet til kongelige og rikdom fordi lilla fargestoff var sjeldent og dyrt.* • ***Lenke til jobbintervju:*** *Kan signalisere kreativitet og unikhet - å bruke lilla kan være nyttig i lederroller der innovasjon verdsettes, men kan være risikabelt i formelle roller.* ⚫***Svart*** • ***Følelse*** *Kraft, eleganse, mystikk, sorg* • ***Symbolikk:*** *Død, ondskap, formalitet, opprør*		

CC BY 4.0

	• ***I kulturer:*** *Vestlig: ofte knyttet til sorg. Østlig (f.eks. Kina): Kan representere vann eller himmel.* • ***Lenke til jobbintervju:*** *Å bruke svart oppfattes som mektig, profesjonelt og autoritativt - ofte valgt til formell forretningsantrekk.* ⚪***Hvit*** • ***Følelse:*** *Renhet, uskyld, enkelhet* • ***Symbolikk:*** *Renslighet, fred, ydmykhet* • ***I kulturer:*** *Vestlig: bryllup, renhet. Østlig (f.eks. Kina): Sorg, begravelser.* • ***Lenke til jobbintervju:*** *Å bruke hvitt kommuniserer å være organisert, ren og detaljorientert - ideelt for å presentere en ny start eller rene ideer.*		
3 Innsjekking	**1. Spør:** • *«Hvordan kan håndbevegelser være viktige i profesjonelle sammenhenger?»* • *«Hva er eksempler på personer eller bedrifter som bruker farger på en veldig effektiv måte?»* (Gi deltakerne en sjanse til å melde seg frivillig, og gå deretter videre.)	1-3 min	**Mål:** Sørg for at deltakerne forstår ideen. **Tips:** Be frivillige, men hold det kort slik at energien holder seg høy.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Oppsett:** Sørg for alt materiale: Penner, blyanter, saks, papir til tegning og fargelegging. **2. Be elevene om å begynne med kunstverkene sine. Si:** *«Nå skal vi sette dette ut i livet. Tegn hånden din på papiret, klipp den ut og fargelegg den med fargen du føler representerer personligheten din i et team. Tenk på styrkene dine, hvordan du bidrar og hvordan andre ser deg.»* **3. Minn deltakerne på:** *«Det finnes ingen riktige eller gale svar. Dette handler om selvutfoldelse, ikke kunstnerisk dyktighet.»*	20-25 min	**Mål:** Lag en konkret representasjon av gruppeidentiteten. **Tips:** Oppmuntre til samtale mens de jobber. Minn deltakerne på at dette er et rom uten fordømmelse. **Materiell:** Stort papir med Art Canva-logodesign

CC BY 4.0

	La deltakerne jobbe i sitt eget tempo mens de prater uformelt. Oppfordre dem til å dekorere hånden ytterligere med mønstre, ord eller symboler som gjenspeiler dem. **4. Gi dem 20 minutter til å fullføre kunstverket sitt**. **5. Etter 20 minutter, si:** *«Når vi er ferdige, arrangerer vi hendene våre rundt gruppens logo eller en blomsterform i midten. Dette blir teamets visuelle fingeravtrykk - en påminnelse om hvordan hver unike personlighet bidrar til helheten.»*		 Penner, blyanter, saks, papir for tegning og fargelegging
5 Refleksjon	**1. Si:***«Tenk på hvordan du kan bruke fargen/hånden din som en påminnelse i virkelige arbeidssituasjoner. Hold opp hånden din og del ett ord som oppsummerer hva den representerer.»* Deltakerne kan kun dele i generelle eller symbolske termer, og kan gå videre hvis de foretrekker det. **2. Spør:** • *«Hvordan gjenspeiler disse fargene måten folk tilnærmer seg oppgaver, løser problemer eller støtter kolleger på?»* • *«Hva er én måte folk kan bruke fargestyrkene sine mer på i nåværende eller fremtidige jobber?»*	5-7 min	**Mål:** Veilte deltakerne til å koble personlig symbolikk til profesjonell atferd. **Tips:** Oppmuntre til spesifikke eksempler fra virkeligheten i stedet for generelle trekk.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema**

CC BY 4.0

	3. Forsto du informasjonen? *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Ta et gruppebilde** med det ferdige kunstverket. **2. Si:** *«Belønningen din i dag er denne nye bevisstheten om din profesjonelle reise og fremtidige muligheter.»* **3. Tilbudsbelønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● Trykt gruppebilde ● Digital kopi av kunstverket ● Motiverende klistremerke ● Invitasjon til neste workshop **4. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Immanuel Kant «Hånden er den synlige delen av hjernen.»*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Utforske HR-strategier

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Utforske HR-strategier **Undertittel:** Oppdage styrker og svakheter gjennom HR-strategier	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Identifiser karriereretninger deltakerne knytter bånd til og utforsker årsakene bak disse koblingene.
• Kjenn relevante styrker og utviklingsområder knyttet til utvalgte karriereegenskaper.
• Forstå hvordan identifiserte styrker kan anvendes strategisk i jobbsøknader og intervjusituasjoner.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Kjenne viktige HR-strategier som former rekrutterings- og utvelgelsesprosesser.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan styrker og utviklingsområder forholder seg til forventningene i arbeidsmarkedet.
  ○ **Anvendelse:** Identifiser hvilke styrker som er relevante for CV-er, søknader og intervjuer.
• **Ferdigheter:**
	Fokus: Personlig utvikling
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Manage personal professional development, Think analytically, Develop creative ideas, Solving Problems, Prepare for job interview, Personal development

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 2-25
	Varighet: 35-50 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

CC BY 4.0

- **Observasjon:** Identifiser styrker og mangler i forhold til HR-strategier og ansettelsestrender.
- **Problemløsning:** Match styrker med utfordringer på arbeidsmarkedet og HR-forventninger.
- **Kreativ modifisering:** Tilpass styrker for å forbedre arbeidsevne og selvpresentasjon.

- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Anerkjenn rollen til styrker og utviklingsområder i karriereutvikling.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for tilbakemeldinger, refleksjon og kontinuerlig forbedring.
  - **Preferanse:** Verdsett strategisk selvutvikling og tilpasningsevne i karriereplanlegging.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **A4-papir og penner/tusjer** (for håndtegningsaktiviteten)
  - **Online-tilpasning:** Deltakerne kan bruke materialer de har hjemme til å tegne hendene sine, ta et bilde av hånden sin, eller lage en håndomriss digitalt (f.eks. tegneverktøy eller AI-generert bilde) og kommentere det i et dokument.
- **Valgfrie materialer:**
  - Trykt HR-trenderark (utviklet i henhold til 2 Hovedaktivitet/bakgrunn)
  - Flipover eller projektor for å skissere HR-strategier og -øvelser.
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Stoler og bord klare for tegneaktivitet
- **Andre forutsetninger:**
  - Instruktøren bør være kjent med: HR-strategier, stigmaet rundt «karrieregapet», mangel på fleksible arbeidsordninger, ansvar for barnepass og eldreomsorg, selvtillitsgap og selvtvil, begrensede muligheter for nettverksbygging, rekrutterings- og ansettelsesskjevheter, økonomiske begrensninger, mangel på støtte og ressurser

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Utforske HR-strategier - Oppdage styrker og svakheter gjennom HR-strategier

Mål / Forventet resultat:

- Gjør det mulig for deltakerne å identifisere styrker og utviklingsområder i forhold til karrieremuligheter og arbeidsgivers forventninger.
- Støtt den praktiske anvendelsen av HR-strategisk innsikt i jobbsøknader og forberedelser til intervju.
- Oppmuntre til reflekterende forståelse av hvordan HR-fokusert analyse kan informere karrierebeslutninger og strategier for ansettelsesevne.

Fordeler:

- Støtter en tydeligere og mer selvsikker profesjonell selvpresentasjon.
- Forbedrer forståelsen av styrker som er relevante for karriereutvikling.
- Styrker strategisk tenkning knyttet til jobbsøking og karriereplanlegging.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1.Ønsk deltakerne velkommen og si:** *«I dag skal vi utforske HR-strategier og hvordan folk kan bruke dem til å identifisere sine styrker og svakheter for karrieresuksess.»* **2. Spør:** *«Hva er det første ordet folk flest tenker på når de tenker på HR?»* Gjør en rask runde-robin for svar på ett ord.	3-4 min	**Tone:** Vennlig, engasjerende. **Mål:** Å åpne sinn og få deltakerne til å snakke tidlig.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** ***«La oss starte med hva HR-strategier er, og hvorfor de er viktige i profesjonelle og karrieremessige sammenhenger.»*** • ***Definisjon:*** *HR-strategier er strukturerte tilnærminger som organisasjoner bruker for å rekruttere, utvikle, administrere og beholde ansatte. For jobbsøkere hjelper det å forstå disse strategiene med å forstå hva arbeidsgivere verdsetter, hvordan beslutninger tas og hvordan kandidater kan presentere seg som en god match.*	8-10 min	**Tips:** Hold lysbilder eller visuelle notater. Bruk eksempler fra deltakernes bransjer hvis mulig. **Materiell:** Elevene kan ta notater på enhetene sine/penn og papir

CC BY 4.0

	2. Forklar hvorfor HR er relevant. Si: • ***«Hvorfor det er relevant:»*** *Når jobbsøkere forstår trendene og utfordringene HR-avdelinger står overfor, er de bedre i stand til å tilpasse CV-er, intervjusvar og profesjonell atferd for å samsvare med arbeidsgiverens forventninger.* **3. Pek deretter på nåværende HR-trender og barrierer:** *«Her er noen nåværende HR-trender og barrierer, basert på forskning fra SHRM, CIPD og Deloitte. Vennligst noter, da disse utfordringene vil bli brukt i neste trinn av aktiviteten:»* • ***Kompetansebasert ansettelse*** *- Arbeidsgivere fokuserer på dokumenterte ferdigheter, ikke bare grader.* • ***Mangel på myke ferdigheter*** *- Kommunikasjon, samansettbarhet og tilpasningsevne er svært etterspurt.* • ***Mangfold og inkludering*** *- Bedrifter har som mål å skape inkluderende arbeidsstyrker, men står overfor utfordringer med ubevisste fordommer.* • ***Fjernarbeid/hybridarbeid*** *- Arbeidsgivere trenger tilpasningsdyktige ansatte som er komfortable med digitalt samarbeid.* • ***AI i rekruttering*** *- Automatiserte systemer screener søknader; søkeordrelevans er avgjørende.* • ***Ansattes velvære*** *- psykisk helse, balanse mellom jobb og fritid og engasjement er prioritert.* • ***Utfordringer med oppbevaring*** *- Bedrifter investerer mer i karriereutvikling for å beholde talentene.* *Disse trendene kan veilede hvordan jobbsøkere identifiserer og presenterer sine egne styrker.* **4. La deltakerne stille spørsmål om nødvendig, men prøv å holde det til 8-10 minutter totalt.**		

CC BY 4.0

3 Innsjekking	**1. Spør:** *«I hvilke situasjoner opplever folk disse HR-utfordringene på arbeidsplassen eller i arbeidsmarkedet?»* Én runde med eksempler (hold deg til 1-2 minutter) **2. Gi et eksempel (valgfritt):** *«For eksempel opplever noen intervjuer der ferdigheter er viktigere enn grader, eller arbeidsplasser som gikk over til fjernarbeid og opprettholdt det etter pandemien. Rekk opp hånden hvis disse eksemplene høres kjente ut eller er vanlige.»* 2. Inviter raskhåndsopprekning eller korte historier. Bruk 2-3 minutter på å lytte til 2-3 deltakere og bekrefte eksemplene deres.	2-3 min	**Tips:** Lytt aktivt og bekreft svarene: «*Ja, det er et godt eksempel.*«Juster vektleggingen i senere trinn for å gjenspeile deltakernes erfaringer.»
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Del 1 - Tegn hendene dine** **1. Si:** *«Legg den ene hånden flatt på et ark og tegn en strek rundt den. Skriv navnet ditt i håndflaten. Skriv én ferdighet du har som er verdifull på jobben på hver finger.»* *Ferdigheter kan omfatte:* • *Tekniske ferdigheter (f.eks. koding, dataregistrering, design)* • *Myke ferdigheter (f.eks. lederskap, tilpasningsevne, problemløsning, organisering av oppgaver, empati, kundeservice)* *Hvis det føles vanskelig å identifisere ferdigheter, tenk på prosjekter som ble fullført med suksess tidligere eller hverdagsaktiviteter som involverer organisering, kommunikasjon eller problemløsning.* **2. Si:** *«I rekruttering og jobbsøknader er myke ferdigheter ofte vanskeligere å demonstrere enn tekniske ferdigheter.»* Deltakerne tar **5 minutter** for å fullføre denne delen.	12-15 min	**Mål:** Oppfordrer deltakerne til å bruke kreativiteten sin til å forstå sine egne ferdigheter og hvordan deres ferdigheter kan løse HR-utfordringene.Utfordring er nevnt. **Tips:** Gå rundt, hjelp deltakerne med å identifisere ferdigheter, og holde atmosfæren positiv og upersonlig. **Materiell:** A4-papir, penner eller tusjer, valgfritt trykt HR-arket med trender.

CC BY 4.0

	Del 2 - Analyse av karriererådgivning **1. Si:** *«Vurder nå HR-trendene og utfordringene som ble diskutert tidligere.»* *For hver utfordring, identifiser:* • *én ferdighet vist i håndskissen som bidrar til å håndtere utfordringen, og* • *et ferdighetsområde som kan utvikles videre.* • *Hvis for eksempel kunstig intelligens i rekruttering er en utfordring, kan tilpasningsevne være en relevant styrke, mens digitale ferdigheter kan være et område for videre utvikling.* • *Skriv korte notater rundt håndmessen.* **2. Forsikre deltakerne om at informasjonen deres er ivaretatt. Si:** *«Denne oversikten er et reflekterende verktøy utformet for å støtte karriererelatert analyse og kunnskapsdeling. Aktiviteten vurderes ikke, og deling er frivillig.»* Deltakerne tar **7-10 minutter** for å fullføre denne delen.		
5 Refleksjon	**1. Spør:** • *«Hvilke nye ferdigheter kan folk, spesielt jobbsøkere, finne overraskende når de fullfører denne aktiviteten?»* • *«Hvilke myke ferdigheter ville en arbeidsgiver verdsette mest basert på HR-trendene vi diskuterte?»* • *«Hvilke ferdigheter ville folk flest ha nytte av å styrke for å overvinne dagens utfordringer i arbeidsmarkedet?»* **2. Refleksjon:** Deltakerne reflekterer to og to eller sammen med gruppen. **5-7 minutter**.	5-10 min	**Mål:** Hjelp deltakerne å forstå hvordan aktiviteten oversettes til deres egne ferdigheter på arbeidsmarkedet **Tips:** For store grupper, bruk pardeling; for små grupper, gå rundt i en sirkel. **Materiell(valgfritt):** Skapte kunstverk
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms).	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte.

CC BY 4.0

	3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		**Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si**: *«Takk for energien og engasjementet i dag.» Denne aktiviteten fremhever viktigheten av å bruke styrker strategisk i karrierelaterte sammenhenger og fortsette ferdighetsutvikling over tid.* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● Gratis CV-gjennomgang ● LinkedIn tips PDF ● Invitasjon til neste workshop **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Mark Twain: «Finn en jobb du liker å gjøre, så trenger du aldri å jobbe en eneste dag i livet ditt.»*	2-3 min	**Mål:**Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:**Belønning

CC BY 4.0

Fremtidige ferdigheter for karrieren din

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Fremtidige ferdigheter for karrieren din **Undertittel:** Slik bruker du historiefortelling for å engasjere publikum	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introduserer historiefortelling og personlighetsbevissthet som verktøy for karriereutvikling.
• Øke forståelsen av fremtidsrettede ferdigheter som er relevante for kvinner på arbeidsmarkedet.
• Støtt effektiv kommunikasjon av styrker og erfaringer gjennom strukturerte fortellinger.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Kjenne til viktige fremtidige ferdigheter og arbeidsmarkedstrender som er relevante for kvinners karrierer.
  ○ **Forståelse:** Forstå DISC-modellen for fargepersonlighet og dens relevans for kommunikasjon og arbeidsstiler.
  ○ **Anvendelse:** Identifiser hvordan historiefortelling kan brukes til å presentere ferdigheter og erfaring i
	Fokus: Personlig utvikling
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Self-management skills and competences, Use personality tests, Communication, Manage personal professional development

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:**2+
	Varighet: 33-55minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

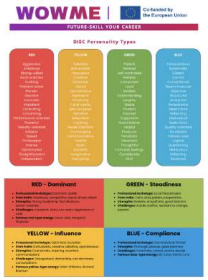
CC BY 4.0

profesjonelle sammenhenger.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Identifiser kommunikasjonstendenser og styrker knyttet til DISC-fargetyper.
  - **Utforskning:** Utforsk hvordan ulike tilnærminger til historiefortelling støtter jobbsøknader og intervjuer.
  - **Kreativ modifisering:** Tilpass karrierelaterte fortellinger til ulike profesjonelle målgrupper.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Anerkjenn individuelt potensial og styrker i et arbeidsmarked i endring.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for ulike kommunikasjonsstil og arbeidspreferanser.
  - **Preferanse:** Verdsetter kontinuerlig læring, refleksjon og fysisk utvikling.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:** Digitale enheter, penn og papir
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Statistiske og økonomiske data** (lands- eller sektorspesifikk)
  - **Håndbok for DISC personlighetstype:**
    Module 3 - FUTURE-SKILL Your Career - DISC Personality Typ...



  - **AI-personlighetstest:** 123Test DISC Personality Test
- **Valgfrie materialer:**
  - Forhåndsforberedt liste over vanlige ferdigheter
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Mentimeter (Mentimeter, for ordsky)
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Stoler arrangert for enkelt pararbeid
  - Stabil WiFi for på nett quiz/avstemning

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Fremtidige ferdigheter for karrieren din - Hvordan bruke historiefortelling for å engasjere publikum

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne identifiserer en DISC-personlighetstype med farge og relaterer den til karriererelevante styrker.
- Deltakerne analyserer suksesshistorier til kvinner på tvers av sektorer og land.
- Deltakerne får innsikt i hvordan historiefortellingene støtter profesjonell posisjonering i arbeidsmarkedet.

Fordeler:

- Tydeligere forståelse av personlige styrker og utfordringer.
- Økt selvtillit i kommunikasjonsferdigheter med arbeidsgivere eller kunder.
- Bedre evne til å tilpasse kommunikasjonsstil til ulike personlighetstyper.

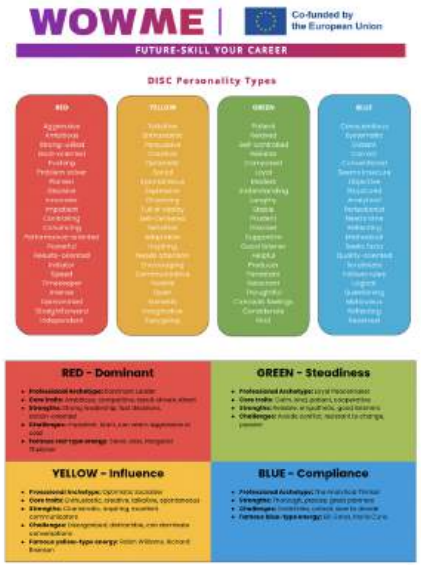
Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1.Si:** *«Nå skal vi utforske hvordan historiefortelling og personlighetsbevissthet kan støtte karriereutvikling.»* **Spør:** *«Hva er et adjektiv som beskriver en person med en vellykket karriere?»* (Gå raskt rundt.)	3-5 min	**Mål:** Setter scenen for farge-/personlighetstema et. **Tips:** Hold tempoet høyt; sikt mot korte svar.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**Oppsett:** Vis frem et fargerikt bilde av et DISC-personlighetshjul for å vekke interessen. **1. Introduksjonskonseptet. Si:** • *«Vi skal bruke DISC-rammeverket for fargepersonlighet - en enkel måte å forstå atferd og kommunikasjonsstiler på.»* • *DISC grupperer folk inn i **fire hovedfarger**:* ○ *Rød* ○ *Gul* ○ *Grønn* ○ *Blå.*	7-10 min	**Mål:** Forstå fargeteori og hvordan den relaterer seg til ulike ferdigheter og personligheter på arbeidsmarkedet. **Tips:** Bruk relevante eksempler fra gruppens sektor eller land. **Materiell(valgfritt): Bok eller sammendrag av**

CC BY 4.0

- *Hver farge representerer ulike styrker, utfordringer og arbeidsmåter. Å forstå disse mønstrene kan hjelpe folk med å kommunisere styrkene sine mer effektivt i jobbsøknader og intervjuer.*

2. Forklar hvorfor det er viktig:

«Arbeidsmarkedet er i utvikling - arbeidsgivere ser etter tilpasningsevne, lederskap, samarbeid og personlig merkevarebygging. Å forstå din DISC-type hjelper deg med å presentere disse egenskapene tydeligere.»

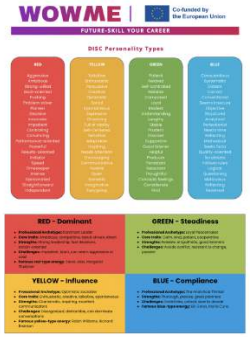


3. Gå gjennom fargene:

RØD - Den dominerende lederen/dominansen

- **Kjerneegenskaper:** Ambisiøs, konkurransedyktig, resultatorientert, direkte
- **Styrker:** Sterkt lederskap, raske beslutninger, handlingsorientert
- **Utfordringer:** Utålmodig, direkte, kan virke aggressiv eller kald

Surrounded by Idiots og DISC-fargemodell referanseark laget av trener - eksempel:



Module 3 - FUTURE-SKI...

CC BY 4.0

	• Røde er naturlige ledere. De liker kontroll, handler raskt og forventer at andre skal holde følge. • De verdsetter effektivitet og resultater fremfor følelser eller detaljer. • I et lag vil en rød presse på for å få ting gjort - men kan glemme å lytte. • **Berømt rød-type energi** Steve Jobs, Margaret Thatcher GUL - Den optimistiske sosialisereren/påvirkningspersonen • **Kjerneegenskaper:** Entusiastisk, kreativ, pratsom, spontan • **Styrker:** Karismatisk, inspirerende og utmerkede kommunikatorer • Utfordringer: Uorganisert, distraherbar, kan dominere samtaler • Gult er festens midtpunkt - eller idémyldringsmøtets midtpunkt. • De trives med kontakt og oppmerksomhet, og elsker nye ideer. • Detaljer og rutiner kjeder dem, men de bringer energi og innovasjon til teamene. • Berømt gul-type energi: Robin Williams, Richard Branson GRØNN - Den lojale fredsmegleren/Stødighet • **Kjerneegenskaper** Rolig, snill, tålmodig, samarbeidsvillig • **Styrker:** Pålitelig, empatisk, gode lyttere • **Utfordringer:** Unngår konflikt, motstandsdyktig mot forandring, passiv • Grønne er limet i grupper - de verdsetter harmoni fremfor alt. • De ønsker ikke å skille seg ut, men de er utrolig støttende og stabile. • De kan imidlertid unngå vanskelige avgjørelser eller nøle med endringer. • **Berømt grønn energitype:** Mr. Rogers, Mahatma Gandhi BLÅ - Den analytiske tenkeren/etterlevelsen • **Kjerneegenskaper:** Detaljorientert, logisk, perfeksjonistisk, forsiktig • **Styrker:** Grundige, presise og flinke planleggere • **Utfordringer:** Overtenker, er kritisk, treg til å bestemme seg		

CC BY 4.0

	• Blues elsker struktur, regler og fakta. • De vil at ting skal være riktige og vil bruke tid på å sørge for at alt blir gjort perfekt. • De kan virke kalde, men de er ofte bare dypt inne i analysemodus. • **Berømt blå type energi:** Bill Gates, Marie Curie		
3 Innsjekking	**1. Si:** *«Finnes det én fargepersonlighetstype som pleier å være mer vanlig? La oss stemme:»* *Hvem stemmer på:* **1. RØD - Den dominerende lederen/Dominans** **2. GUL - Den optimistiske sosialisereren/Innflytelse** **3. GRØNN - Den lojale fredsmegleren/Stødighet** **4. BLÅ - Den analytiske tenkeren/Overholdelse** (Deltakerne stemmer.) Valgfritt: Hvis det er ti	3-5 min	**Mål:** Dette bekrefter forståelse før man går videre til selvvurdering. **Tips:** Forsikre deg om at ingen type er «bedre» - alle har styrker og utfordringer.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Del 1 - Personlighetstest (5-10 minutter)** **1. Introduksjon av testen. Si:** *«Vi skal nå gjøre en DISC-fargepersonlighetstest. Denne DISC-testen bruker de fire dimensjonene til å beskrive atferd snarere enn en type person:»* • ***Rød - Dominans:*** *Beskriver måten folk håndterer problemer, hevder seg og kontrollerer situasjoner.* • ***Innflytelse:*** *Beskriver måten folk omgås andre, måten de kommuniserer og forholder seg til andre.* • ***Stabilitet:*** *Beskriver noens temperament - tålmodighet, utholdenhet og omtanke* • ***Samsvar:*** *Beskriver hvordan noen nærmer seg og organiserer sine aktiviteter, prosedyrer og ansvarsområder.*	10-20 min	**Mål:** Hjelp deltakerne med å identifisere sin DISC-fargetype og koble personlighetstrekk til karriereeksempler fra den virkelige verden. **Tips:** Legg vekt på at folk flest viser en blanding av farger, selv om én er dominerende. **Materiell:**

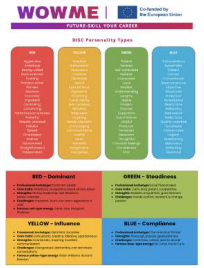
CC BY 4.0

	Resultatene vil variere mye fra person til person. Merk at lenken tilbyr tilleggstjenester, men generelle resultater er gratis. **2. Oppsett:** Del lenken til den nettbaserte undersøkelsen: 123Test DISC Personality Test **3. Si:** *«La oss finne ut hvilken fargepersonlighet du har. Bruk quizen:»* 123Test DISC Personality Test Vi veilede deltakerne gjennom testen. **3. Veiled deltakerne gjennom fullføringen av testen.** ● Tilby støtte hvis noen har tekniske problemer. ● **Online-tilpasning:** La deltakerne fullføre testen individuelt i nettleseren sin. **4. Når de vet hvilken farge de har, si:** *«Ta deg et øyeblikk til å legge merke til din hovedfarge. Tenk deretter på en vellykket kvinne (eller mann), offentlig person, gründer, leder eller profesjonell, som viser lignende trekk. Tenk på hvordan historien deres gjenspeiler styrker knyttet til denne fargen.»* **Del 2 - Samleferdigheter (5-10 minutter)** **1. Oppsett:** Par deltakere fra forskjellige land eller sektorer. **På nett-tilpasning:** Opprett grupperom (2-3 deltakere per rom, avhengig av gruppestørrelse). **2. Si**: *«Del historien om rollemodellen du valgte. Beskriv kort deres sektor, nøkkelferdigheter og prestasjoner. Fokuser på hvordan deres kommunikasjonsstil eller atferd støtter deres suksess.»* **Be deltakerne reflektere over følgende spørsmål:** ● *Hvordan gjelder disse egenskapene og suksessfaktorene på tvers av ulike karriereveier?* ● *«Hvilke ferdigheter knyttet til denne fargetypen støtter karriereutvikling?»* **3. Oppsett (valgfritt):** *Bruk Mentimeter, å samle ferdigheter fra alle deltakerne og lage en levende ordsky.*		123Test DISC Personality Test Mentimeter valgfritt)

CC BY 4.0

5 Refleksjon	**1. Si:** *«Takk for at du fullførte fargepersonlighetstesten og identifiserte hovedtrekkene og suksessfaktorene per fargepersonlighetstype.»* **2. Spør:** Still følgende spørsmål og gi elevene ett minutt mellom hver til å skrive ned svarene: • *«Hvilke ferdigheter dukket oftest opp for hver DISC-fargetype i gruppediskusjonene eller ordskyen?»* • *«Hvilke likheter eller forskjeller kan observeres mellom fargetypene når det gjelder kommunikasjons-, lederskaps- eller samansettbarhetr?»* Gi alle frivillige en sjanse til å svare. **3. Avslutt med å si:** *«Denne refleksjonen viser hvordan ulike personlighetstiler er knyttet til ulike ferdigheter. Å forstå disse mønstrene kan hjelpe folk med å kommunisere styrker tydeligere i profesjonelle sammenhenger - uten å endre hvem de er.»*	5-7 min	**Mål:** Konsoliderer læringen ved å analysere ferdighetsmønstre knyttet til DISC-fargetyper og deres relevans i arbeidsmarkedet. **Tips:** Forsterk at alle fargede personlighetstyper har styrker og utfordringer, og at ingen er overlegen de andre.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF

CC BY 4.0

7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Å forstå fargepersonlighetstyper kan hjelpe folk med å kommunisere sine styrker mer effektivt i jobbsøknader og intervjuer.«* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Module 3 - FUTURE-SKILL Your Career - DISC Personality Types.pdf • Gratis CV-gjennomgang • Lenke til DISC-ressurser • Invitasjon til mentormøte • Liste over kuraterte jobbsøknadsplattformer **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Joseph Campbell «Et livs privilegium er å bli den du virkelig er.»*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning, eksempel: Module 3 - FUTURE-SK... 

CC BY 4.0

HR-strategier - Hovedaktiviteter

STAR-metoden - en fortellerreise

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: STAR-metoden - en fortellerreise **Undertittel:** Kartlegg din personlige historiefortelling for jobbintervjuer	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett
Aktivitetsmål og oversikt: • Hjelp deltakerne med å forstå og anvende STAR-metoden på sine egne profesjonelle historier. • Bruk historiefortelling for å presentere profesjonelle prestasjoner effektivt i jobbintervjuer. • Reflekter over fysisk vekst og transformasjon ved bruk av både STAR- og Hero's Journey-rammeverkene. **Læringsutbytte:** • **Kunnskap:** ○ **Bevissthet:** Forstå formålet med strukturert historiefortelling i intervjuer og profesjonell kommunikasjon. ○ **Forståelse:** Forstå STAR-metoden (Situation, Task, Action, Result) og hvordan den tydeliggjør faglige prestasjoner. ○ **Anvendelse:** Identifiser hvordan elementer fra Heltens	**Fokus:** HR-strategier **Pedagogisk metode:** Ikke-formell aktivitet **Type aktivitet:** Hovedaktivitet **Type ferdighet (ESCO):** Self-management skills and competences, Personal development, Manage personal professional development, Prepare for job interview, Manage personal progression **Primær målgruppe:** Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 4-20 **Varighet:** 32-53minutter

CC BY 4.0

reise kan brukes til å ramme inn personlige eller profesjonelle vekstopplevelser i intervjuhistorier.

- **Ferdigheter:**
  - **Selvledelse:** Organiser profesjonelle erfaringer og prestasjoner i klare, strukturerte fortellinger for intervjubruk.
  - **Kommunikasjon:** Presenter profesjonelle historier tydelig og selvsikkert på en måte som samsvarer med arbeidsgiverens forventninger.
  - **Refleksjonspraksis:** Koble utfordringer, handlinger og resultater til læringsøyeblikk og faglig utvikling ved hjelp av rammeverk for historiefortelling.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Anerkjenn hvordan strukturert selvrefleksjon kan avdekke styrker, læringsmomenter og faglig verdi.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å se på utfordringer som meningsfulle deler av ens profesjonelle utviklingsreise.
  - **Preferanse:** Verdsett klarhet, autentisitet og forberedelse når du formidler profesjonelle erfaringer.

Læringsformat: Fysisk oppmøte | Nettbasert

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
- **Valgfrie materialer**:
  - STAR-metodermal (trykt eller projisert)
  - Hvit tavle
  - Projektor
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - QR-kode eller lenke til problemløsningsoppgave
  - Heltens reise - utdelingsark eller lysbilde
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Stoler i sirkel eller små grupper
  - Projektor/lerret for eksempler

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: STAR-metoden - en fortellerreise - kartlegging av din personlige historiefortelling for jobbintervjuer

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne strukturerer profesjonelle erfaringer ved hjelp av STAR-metoden.
- Deltakerne identifiserer viktige læringsøyeblikk og milepæler ved hjelp av utvalgte stadier av Heltens reise.
- Deltakerne lærer hvordan de kan bruke narrative tilnærminger for å øke selvtilliten til å presentere noen styrker under jobbintervjuer.

Fordeler:

- Gjør intervjusvar klare, konsise og minneverdige.
- Fremhever problemløsning og tilpasningsevne.
- Kobler personlig transformasjon til karrieremål.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Si:** *«I denne aktiviteten lærer vi hvordan vi kan gjøre karriereerfaringer om til klare og fengslende historier til jobbintervjuer ved hjelp av STAR-metoden.»* **2. Spør:** *«Hva er et intervjusvar på én setning som en intervjuer vil lytte etter?»* Én runde. Alle som melder seg frivillig får si svaret sitt på én setning. ***3. Valgfritt - Oppsett:*** *Skriv «Situasjon, oppgave, handling, resultat» på tavlen.*	1-3 min	**Tone:** Lett, vennlig tone. **Tips:** Hold svarene korte for å være varme opp gruppen. **Materiell:** Hvit tavle (valgfritt)
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**Introduksjon 1 - STAR-metoden (3-5 min)** **1. Si:** *«STAR står for Situasjon, Oppgave, Handling, Resultat - en metode for å gjøre intervjusvar strukturerte og effektive.»* *Forklare:* • ***Situasjon:*** *Det er en utfordring eller situasjon som må løses.* • ***Oppgave:*** *Det finnes en oppgave (et mål) for å overvinne utfordringen eller forbedre situasjonen.* • ***Handling:*** *Neien utfører oppgaver som fører til et positivt resultat.*	5-8 min	**Mål:** Rask introduksjon til STAR-metoden **Tips:** Bruk et enkelt, relaterbart eksempel som deltakerne lett kan følge. **Materiell(valgfritt):** STAR-metoden

CC BY 4.0

	• ***Resultat:*** *Dette er det endelige resultatet av handlingen.»* **3. Oppsett (valgfritt):** Vis et lysbilde eller et utdelingsark av STAR-rammeverket. **Del disse tipsene for å mestre historiefortelling i intervjuer. Si:** *Følgende er tips for å mestre historiefortelling i intervjuer* ✔ *Hold det konsist - 1-2 minutter per historie.* ✔ *Bruk et levende, men profesjonelt språk - Få intervjueren til å visualisere rollen din.* ✔ *Fremhev effekt - Vis resultater med tall eller attester.* ✔ *Skreddersy historien din - Tilpass den til stillingsbeskrivelsen* **Introduksjon 2 - Heltens reise (7-8 min)** Viktig merknad: Hvis deltakerne gjorde aktiviteten «Heltens reise» tidligere i modul 2, kan denne delen hoppes over. **Forklar kort de 9 viktigste stadiene med valgfrie eksempler (her fra Star Wars): «***Opprinnelig er det 17 stadier i Heltereisen av Joseph Campbell. Vi vil bruke de 9 hovedstadiene som oppsummerer de sentrale punktene i Heltereisen i denne aktiviteten*: ***Fase 1 - Oppfordring til eventyr:*** *Heltens eller heltinnens hverdagsliv blir forstyrret av en utfordring, et problem eller en invitasjon. Neie skjer som kaller dem til å forlate komfortsonen og starte en reise.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke Skywalker oppdager prinsesse Leias holografiske melding gjemt i R2-D2: «Hjelp meg, Obi-Wan Kenobi. Du er mitt eneste håp.»* ***Fase 2 - Overnaturlig hjelp:*** *En guide, mentor eller magisk hjelper ser ut til å støtte helten eller heltinnen. De gir visdom, beskyttelse eller verktøy som trengs for reisen.*		Heltens reiseplan

CC BY 4.0

	○ ***Star Wars-eksempel:*** *Obi-Wan Kenobi gir Luke farens lyssverd og veiledning: «Kraften vil være med deg. Alltid.»* ***Fase 3 - Terskel (begynnelsen av transformasjonen):*** *Helten/heltinnen krysser grensen mellom den kjente verden og det ukjente. En mentor eller hjelper dukker ofte opp for å veilede dem gjennom denne passasjen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Etter at tanten og onkelen hans blir drept, forlater Luke Tatooine med Obi-Wan og forplikter seg til eventyrets vei uten å måtte gå tilbake.* ***Fase 4 - Utfordringer og fristelser:*** *Helten møter prøvelser, allierte og fiender. Disse utfordringene avslører svakheter, tvinger frem vekst og bygger styrke. Fristelser kan distrahere eller forsinke fremgang.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke konfronterer stormtropper, slutter seg til Han og Leia, og motstår fryktens tiltrekning mens han navigerer gjennom farer inne i Dødsstjernen.* ***Fase 5 - Avgrunn (Død og gjenfødelse):*** *Dette er det mørkeste og vanskeligste øyeblikket på heltens/heltinnens reise. Helten/heltinnen ser ut til å stå overfor ødeleggelse, tap eller endelig fiasko. Men fra denne «døden» kommer en gjenfødelse etterpå.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Obi-Wan ofrer seg selv i kamp mot Darth Vader. Luke opplever dypt tap, men får ny indre styrke når han rømmer.* ***Fase 6 - Transformasjon:*** *Gjennom prøvelsen forvandles helten. De tilegner seg ny innsikt, styrke eller visdom som forandrer hvem de er i kjernen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke begynner å stole på Kraften, og trer inn i rollen som en Jedi under trening i stedet for bare en bondegutt.* ***Fase 7 - Soning:*** *Helten forsoner seg med seg selv, sin skjebne eller andre. De kommer i balanse og aksepterer sin rolle fullt ut.* ○ ***Star Wars-eksempel: I opprørsbasen*** *integrerer Luke trening, ansvar og mot, klar til å møte den siste prøvelsen.*		

CC BY 4.0

	Fase 8 - Gudinnenes gave: *Helten mottar en belønning, velsignelse eller et kraftig verktøy. Det symboliserer fordelen med transformasjonen deres og gir dem kraft til å fullføre reisen.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Luke får tilliten fra Opprørsalliansen og «gaven» av troen på Kraften, noe som gjør ham i stand til å gjøre det umulige skuddet.* ***Fase 9 - Retur:*** *Helten vender tilbake til den vanlige verden, men forvandlet. De bringer tilbake visdom, styrke eller en gave som gagner både dem selv og samfunnet deres.* ○ ***Star Wars-eksempel:*** *Veiledet av Kraften ødelegger Luke Dødsstjernen. Han vender tilbake ikke som en bondegutt, men som en helt som bringer håp til hele opprøret.*		
3 Innsjekking	**1. Si:** *«Når noen bruker historiefortelling med STAR-metoden, kan svarene se omtrent slik ut:* ● **S:** *«I min forrige jobb slet selskapet med kundelojalitet (situasjon).»* ● **T:** *«Som seniorselger identifiserte jeg mangler i kundeservicen og foreslo en ny oppfølgingsstrategi» (oppgave).* ● **En:** *«Jeg ledet et lite team for å lage personlige e-postkampanjer og innsjekkinger etter kjøp» (Handling).* ● **R:** *«Innen seks måneder økte kundelojaliteten med 30 %, og avdelingen vår fikk anerkjennelse fra toppledelsen (Resultat).»* **2. Spør:** *«Hva ville være en annen måte å bruke STAR-metoden på?»* Gi 1-2 frivillige muligheten til å svare.	2-5 min	**Mål:** Holder deltakerne engasjerte før de starter sin egen kartlegging.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Trinn 1 - STAR-metoden (10 min)** **1. Si:** *«Nå skal alle lage sine egne historier. Tenk på en profesjonell utfordring eller prestasjon.»* **2. Veiled dem. Si:**	25-30 min	**Mål:** Deltakerne kartlegger sine profesjonelle historier ved hjelp av STAR-metoden. Deretter anvender de Heltens reise

CC BY 4.0

	«1) Skriv ned situasjonen (kontekst og utfordring). *2) Skriv oppgaven (ditt ansvar).* *3) List opp handlingene (trinnene du tok).* *4) Neiter resultatet (påvirkning, tall hvis mulig).* **4. Oppsett:** Gi 5 minutter til skriving. Gå rundt for å svare på spørsmål. **Fase 2 - Heltens reise (10 min)** **5. Si:** *«Nå, vennligst kartlegg 2-3 stadier av heltens reise til din STAR-historie, avhengig av hvor du er akkurat nå i heltens reise.* **6. Spør:** *«Hvilket stadium er du i nå? Hvordan påvirker dette historien din?»* **7. Oppsett:** Gi elevene 5 minutter til å ta notater om heltens reise.		på sine profesjonelle historier. **Tips:** Oppmuntre til spesifisitet-spesielt i resultatdelen. Minn deltakerne på å gi konstruktiv tilbakemelding. **Materiell:** Bærbare datamaskiner/penn og papir
5 Refleksjon	**1. Si:** *«Før vi avslutter, la oss reflektere over hva strukturert historiefortelling gjør - ikke hvem vi er, men hvordan historier fungerer i intervjuer.»* **2. Spør:** • *«Hvordan endrer bruk av STAR-metoden klarheten i et intervjusvar sammenlignet med et ustrukturert svar?»* • *«Hvordan styrker eller utdyper det å legge til en heltereisefase (utfordring, transformasjon, retur) et STAR-basert svar?»* Gi alle frivillige en sjanse til å svare. **3. Avslutt med å si:** *«Denne refleksjonen viser at sterke intervjusvar ikke handler om å fortelle lengre historier - de handler om å fortelle tydeligere. STAR gir struktur, og heltens reise gir mening. Sammen hjelper de kandidatene med å kommunisere verdi uten å endre hvem de er.»*	5-7 min	**Mål:** Konsoliderer læringen ved å fokusere på struktur, klarhet og tilpasningsevne i historiefortelling i intervjuer. **Tips:** Hvis deltakelsen er lav, oppsummer svarene selv ved å bruke eksempler som er hørt under aktiviteten.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms).	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte.

CC BY 4.0

	3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		**Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Historien din er din superkraft - ta den i bruk i hvert intervju.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● STAR-mal PDF ● veiledning for intervjutips ● gratis CV-gjennomgangstime. **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Steve Jobs: «Den mektigste personen i verden er historiefortelleren.»*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

IKIGAI - Praktisk historiefortelling

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: IKIGAI - Praktisk historiefortelling **Undertittel:** Å skape ditt formålsdrevne personlige merke	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Forstå historiefortelling som et verktøy for å skape klare og fengslende profesjonelle fortellinger.
• Bruk IKIGAI-rammeverket til personlig merkevarebygging og karrierekommunikasjon.
• Forbedre kommunikasjonen ved å tilpasse merkevarebudskapet til det målgruppen verdsetter.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Anerkjent IKIGAI-rammeverket som et verktøy for å forstå formål, motivasjon og karriereretning.
  ○ **Forståelse:** Forstå de fire kjerneelementene i IKIGAI (hva du elsker, hva du er god på, hva verden trenger, hva du kan få betalt for).
  ○ **Anvendelse:** Identifiser hvordan IKIGAI kan brukes til profesjonell kommunikasjon, personlig
	Fokus: HR-strategier
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Self-management skills and competences, Tell a story, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development

	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 2+
	Varighet: 53-67 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

CC BY 4.0

merkevarebygging og karriereplanlegging.

- **Ferdigheter:**
  - **Utforskning:** Utforsk profesjonelle interesser, styrker og muligheter gjennom IKIGAI-kartlegging og veiledet refleksjon.
  - **Assistert praksis:** Lag et utkast til en personlig merkevareerklæring og en elevatorpresentasjon med veiledning fra fasilitator og tilbakemeldinger fra fagfeller.
  - **Kreativ modifisering:** Tilpass IKIGAI-innsikt til en tydelig, målgruppefokusert profesjonell presentasjon for jobbsøking eller karrierekommunikasjon.
- **Holdninger:**
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å bruke formålsdrevne rammeverk for å reflektere over karriereretning og profesjonell kommunikasjon.
  - **Selvidentifisering:** Anerkjent personlige styrker og interesser som en del av en utviklende profesjonell identitet**.**
  - **Preferanse:** Verdsett klarhet, autentisitet og målrettet beslutningstaking i personlig merkevarebygging og karriereutvikling.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - IKIGAI Personality Test
  - **IKIGAI-utdeling:** Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf (kan brukes som belønning)
- **Valgfrie materialer:**
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Visuell representasjon av IKIGAI (på nett eller i utdelingsark); **Kilde:**Héctor García & Francesc Miralles: Den japanske hemmeligheten til et langt og lykkelig liv ISBN-13: 978-0143130727; ISBN-10: 0143130722)

  - Projektor for visning av eksempler og rammeverk
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Tilgjengelighet for alle deltakere
  - Plass til pararbeid og gruppediskusjon

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: IKIGAI - Praktisk historiefortelling - Skap ditt formålsdrevne personlige merke

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne lager et utkast til IKIGAI-kart knyttet til deres karriereinteresser eller forretningsideer.
- Deltakerne kobler IKIGAI-innsikt til profesjonelle merkevarebyggings- og kommunikasjonsstrategier.
- Deltakerne utvikler en tydelig, publikumsfokusert elevator pitch for jobbsøking eller profesjonelle sammenhenger.

Fordeler:

- Forbedrer klarhet og konsistens i profesjonell merkevarekommunikasjon.
- Bygger selvtillit i nettverkssituasjoner, intervjuer og karrieresamtaler.
- Støtter mer informasjon og målrettet karriereplanlegging og beslutningstaking.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Si:** *«I dag skal vi lære om formål, lidenskap og yrke gjennom IKIGAI-rammeverket. Vi starter med en rask og morsom «IKIGAI-sjårade».* **2. Spør:** *«Hva er én aktivitet folk flest liker å gjøre? I stedet for å fortelle oss det, skal du late som uten å si noe!»* **3. Gjør:** Gi deltakerne ett minutt til å tenke og innta positurene sine. Deretter, avhengig av antall deltakere. **4. Spør:** *«Hva beskrev posituren din? Fortell oss det med 2-3 ord.»* Hver deltaker deler svarene sine. Gi 5 minutter til svarene. **Online-tilpasning:**I stedet for poseringer bør deltakerne dele emojier eller memer for å beskrive én ting folk flest elsker.	1-3 min	**Mål:** Skap energi, bygge nysgjerrighet rundt IKIGAI, og få deltakerne til å samhandle umiddelbart. **Tips:** Velg frivillige raskt for å holde tritt. **Tone:** Hold tonen lett og humoristisk.
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«Igai (生き甲斐) er et japansk konsept som betyr «en grunn til å være». Det ligger i skjæringspunktet mellom fire nøkkelelementer:* • *Det du elsker*	8-10 min	**Mål:** Introduksjon IKIGAI-rammeverket og dets viktigste fordeler for karriereretning og

CC BY 4.0

	• *Det du er god på* • *Hva verden trenger* • *Hva du kan få betalt for»* **2. Valgfritt oppsett:** Skjerm Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf **3. Forklar fordelene med karriere og entreprenørskap. Si:** «Noen av de viktigste fordelene med å forstå sin IKIGAI inkluderer:» • **Tydeligere retning:** IKIGAI hjelper folk å forstå hva de liker, hva de er flinke til, og hvordan dette kan passe inn i arbeidslivet deres. • **Mer motivasjon:** Når folk vet hvorfor de gjør noe, føler de seg mer engasjerte og er bedre i stand til å håndtere utfordringer eller endringer. • **Sterkere jobbsøknader:** IKIGAI gjør det enklere å forklare ferdigheter, styrker og mål tydelig i CV-er, intervjuer og nettprofiler. • **Bedre karrierevalg** Det hjelper folk å tenke på jobbalternativer basert på mening og hva som passer inn, ikke bare lønn eller stillingstittel. Støtte til selvstendig næringsvirksomhet: IKIGAI hjelper folk med å bygge ideer, prosjekter eller bedrifter som løser reelle problemer og føles meningsfulle. • **Bedre kontakt med andre:** Når folk snakker tydelig om hva som er viktig for dem, forstår arbeidsgivere, kunder og kolleger dem bedre.» **4. Vis eksempler på IKIGAI anvendt i en ekte karriere. Si:**		personlig merkevarebygging. **Materiell(valgfritt):** IKIGAI Visual **IKIGAI-utdeling:** Module 3 - IKIGAI - Pr...

CC BY 4.0

	«Ikigai kan ha mange fordeler i profesjonelle settinger:»
	• ***Karriereklarhet og - utførelse*** *- Ikigai hjelper fagfolk med å velge karrierer som ikke bare er lønnsomme, men også meningsfulle og motiverende. Det veileder folk til roller der: De føler seg fysisk investert og bruker sine sanne styrker De skaper reell verdi Dette fører ofte til høyere engasjement, redusert utbrenthet og bedre ytelse.*
	• ***Smarte karriereendringer*** *- I et arbeidsmarked i endring fungerer ikigai som et kompass. I stedet for å bare jage trender eller lønn, bruker folk det til å tilpasse seg et formål - til å gjøre smartere og mer givende karrierevalg.*
	• ***Attraktivitet for arbeidsgivere*** *- Personer med tydelig ikigai viser ofte selvtillit, klarhet og lidenskap - egenskaper som skiller seg ut i intervjuer og nettverksbygging. De bringer mer energi og samhørighet til teamet.*
	• ***Ikigai i entreprenørskap - formålsdrevet virksomhet:****Gründere som bygger bedrifter rundt ikigaien sin har større sannsynlighet for å:*
	  ○ *Vær motstandsdyktig gjennom utfordringer Inspirer andre (kunder, ansatte, investorer)*
	  ○ *Skap merkevarer med autentisitet og visjon.*
	• ***Innovasjon med mening:*** *Siden ikigai inkluderer «hvordan verden trenger», oppmuntrer det gründere til å løse reelle problemer, ikke bare jage penger, noe som fører til slagkraftig og bærekraftig innovasjon.*
	• ***Balansert suksess:*** *Ikigai minner gründere om å balansere lidenskap, profitt og formål, og dermed redusere risikoen for utbrenthet. Kundekontakt: Kunder føler ofte intensjonen og knytter seg følelsesmessig til merkevaren, noe som bygger lojalitet og tillit.*		

3 Innsjekking	**1. Si:** *«Vær så snill å rekk opp hånden hvis du har hørt om IKIGAI før.»*(Rask håndsopprekning) **2. Spør:** *«Hvilken av de fire sirklene er enklest for folk flest å svare på?»* **3. Oppsett:** Oppfordrer 2-3 frivillige til å dele korte tanker før de går videre.	1-2 min	**Mål:** Holder deltakerne engasjerte før de starter sin egen kartlegging.

CC BY 4.0

			Materiell(valgfritt): IKIGAI-visuelt
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Trinn 1 - Kartlegg din IKIGAI (8-10 min)** **1. Si:** «La oss nå kartlegge din egen IKIGAI. Skriv svar for hver sirkel:» 1) Det du elsker, 2) Hva du er god på, 3) Hva verden trenger, 4) Hva du kan få betalt for. Gi 8-10 minutter til kartlegging. **Trinn 2 - IKIGAI-personlighetstest (20-25 min)** **1. Oppsett:** Del lenken til IKIGAI-personlighetstesten (IKIGAI Personality Test). QR-kode: Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf Si: «Nå skal vi bruke en gratis IKIGAI-personlighetstest for å sammenligne med det du nettopp kartla. Dette er ikke en diagnose eller et endelig svar - det er	33-37 min	**Mål:** Deltakerne anvender IKIGAI-konseptet i sitt eget yrkesliv og forstår bedre hvordan de kan søke seg inn i arbeidsmarkedet. **Tips:** Oppmuntre til rolig tempo; dette er et refleksjonsøyeblikk, ikke en fartsoppgave. Gå rundt for å gi oppfordringer og hjelpe deltakere som står fast. **Materiell:** Bærbare datamaskiner/penn og papir Module 3 - IKIGAI - Pra... **Valgfritt:** AI for personlig merkevareerklæring.

CC BY 4.0

	et refleksjonsverktøy som kan gi litt inspirasjon. Testen tar omtrent 20 minutter.» **Oppsummering av IKIGAI-testen:** Etter 20 minutter, si: *«Har alle besvart IKIGAI-testen sin? Sørg for å lagre svarene og laste ned det visuelle bildet.»* **Trinn 3 - Personlig merkevareerklæring (5-7 min)** **1. Si:** *«La oss nå skrive en kort personlig merkevareerklæring som knytter sammen elementene du opprettet da du kartla din egen IKIGAI, og eventuelle elementer du ønsker å legge til fra resultatene av IKIGAI-testen. Du kan bruke følgende som en mal:»* «Jeg bruker ferdighetene mine innen [det du er god på] til å skape [det du elsker] som møter [det verden trenger] og gir verdi som organisasjoner/kunder er villige til å betale for [det du kan få betalt for].» **Online-tilpasning:** Lim inn malteksten i chatten slik at elevene kan lime den inn. **Valgfritt:** Deltakerne bruker kunstig intelligens for å hjelpe med den personlige merkevareerklæringen. 3. Bruk følgende eksempel, eller et personlig eksempel: «For eksempel er min personlige merkevareerklæring:»*«Jeg bruker mine undervisningsferdigheter til å skape engasjerende læringsopplevelser som møter verdens behov for personlig tilpasset opplæring i jobbsøknader, og jeg leverer disse gjennom gruppeundervisning som gir verdi for både elever og arbeidsgivere.»* Gi elevene 5-10 minutter til å fullføre sin personlige merkevareerklæring.		
5 Refleksjon	1. Si: «Ta deg et øyeblikk til å reflektere over hva du oppdaget gjennom IKIGAI-kartleggingen og personlighetstesten.»	5-7 min	**Mål:** Hjelp deltakerne med å konsolidere IKIGAI-innsikt til en tydelig og selvsikker

CC BY 4.0

	La deltakerne gå sammen to og to og øve på en kort profesjonell presentasjon basert på resultatene deres. **2. Oppsett:** Oppmuntre til tilbakemeldinger i par om klarhet og effekt. Inviter 2-3 til å dele med hele gruppen. **3. Spør:** • *«Hvordan kan det å forstå sin egen IKIGAI hjelpe med motivasjon og langsiktig karriereretning?»* • *«Hvordan kan IKIGAI forbedre klarhet og konsistens i en personlig merkevareerklæring eller jobbsøknad?»*		elevatorpitch og identifisere én praktisk handling de kan bruke i jobbsøkingen eller den profesjonelle kommunikasjonen. **Tips:** Oppfordre deltakerne til å fokusere på klarhet snarere enn perfeksjon. Understreker at IKIGAI er et fleksibelt verktøy som kan utvikles over tid og tilpasses ulike karrieresammenhenger.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF

CC BY 4.0

7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Her er noen ressurser du kan bruke for å fortsette å jobbe med ditt personlige merke eller hjelpe andre med å bygge sitt personlige merke etter dagens IKIGAI-aktivitet.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● **IKIGAI-utdeling:** Module 3 - IKIGAI - Practical Storytelling.pdf ● Sjekkliste for LinkedIn-profil ● Utskrift av IKIGAI-testresultat per person (hvis de kan dele bildet på nettet) ● Gratis personlig merkevaregjennomgang **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Howard Thurman «Ikke spør deg selv hva verden trenger. Spør deg selv hva som får deg til å bli levende, og gå og gjøre det. Fordi det verden trenger er mennesker som har blitt levende.»*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning **IKIGAI-utdeling:** Module 3 - IKIGAI - Pr...

CC BY 4.0

GROW Coaching-metoden

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: GROW Coaching-metoden **Undertittel:** Bruk av CV-er og GROW-coachingark for karriereplanlegging	FutuReg	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Støtt deltakerne i å reflektere over hvordan CV-er og digitale profiler formidler en profesjonell historie.
• Introduser profesjonelle dokumenter som fortellinger som kan struktureres og formes bevisst.
• Identifiser konkrete muligheter for å forbedre klarhet, sammenheng og effekt i profesjonell historiefortelling.
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Forstå hvordan CV-er og digitale profiler formidler en profesjonell fortelling og karriereretning.
  ○ **Forståelse:** Forstå GROW-metoden (Mål, Realitet, Valg, Vilje) og dens anvendelse i karriereplanleggingssammenhenger.
  ○ **Anvendelse:** Bruk GROW-rammeverket til å gjennomgå en CV eller digital profil og identifisere målrettede
	Fokus: HR-strategier
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Self-management skills and competences, Personal skills and development, Define brand identity, Manage personal progression, Manage personal professional development
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 4-20
	
	Varighet: 36-50 minutter
	
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert

CC BY 4.0

forbedringer.

- **Ferdigheter:**
  - **Utforskning:** Utforsk hvordan CV-er eller nettprofiler gjenspeiler nåværende karriereretning og fremtidige muligheter.
  - **Assistert praksis:** Fullfør et GROW-arbeidsark med veiledning for å definere mål, alternativer og neste steg.
  - **Problemløsning:** Identifiser realistiske handlinger og løsninger som leder ut fra dagens virkelighet mot et definert karrieremål.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Anerkjenn karriereutvikling som en strukturert og kontinuerlig prosess.
  - **Vurdering** Vis åpenhet for å reflektere over og justere faglige dokumenter basert på tilbakemeldinger og mål.
  - **Selvidentifisering:** Se deg selv som en aktiv aktør i å forme karriereretning og faglig utvikling.

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Deltakernes CV-er og/eller profiler på sosiale medier**
  - **Regneark** med GROW-coachingspørsmål
- **Valgfrie materialer**:
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære
  - Projektor for gruppedeling og idémyldring
  - Eksempel på GROW-arbeidsark
  - Eksempler på forhåndsutfylte karrieremål til referanse
- **Romoppsett/utstyr:**
  - Tabeller eller klynger for par- eller smågruppearbeid
  - Projektor/lerret for deling av bilder hvis tilgjengelig
- **Andre forutsetninger:**
  - Deltakerne har eller kan få tilgang til CV-en eller LinkedIn-profilen sin
  - Grunnleggende kjennskap til egen yrkeshistorie

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: GROW Coaching-metoden - Bruk av CV-er og GROW Coaching-arbeidsark for karriereplanlegging

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne tydeliggjør et spesifikt karrieremål ved hjelp av GROW Coaching-metoden.
- Deltakerne kobler dette målet til eksisterende CV-er eller digitale profiler.
- Deltakerne identifiserer realistiske alternativer og definerer klare neste steg mot karriereutvikling.

Fordeler:

- Forbedrer klarhet og struktur i karrieremålsetting og profesjonell planlegging.
- Styrker evnen til å koble faglige dokumenter til konkrete karrieremål.
- Oppmuntrer til handlingsrettet beslutningstaking med ansvarlighet og retning.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Si:** *«I løpet av de neste 35-45 minuttene skal vi lære å bruke GROW-coachingmodellen til å forbedre CV-er eller sosiale profiler for å sette karrieremål.»* **2. Spør:** *«For å komme i gang, tenk på en sang som kan representere en typisk livs- eller karriereresise.»*(Rask runde) Gi dem ett minutt til å tenke over sangen. **3. Si:** *«Vær så snill å dele kjenningsmelodien med oss.»* Hvis elevene ikke vet hva sangen heter, kan det være morsomt å be dem synge den litt, for å lette opp stemningen med litt humor: *«Hvis du ikke husker navnet på sangen, kan du gjerne dele den med oss ved å synge litt av den. Vi kan gjette hvilken sang det er!»* Gi gruppen fem minutter til å dele alle sangene sine. **4. Online-tilpasning:** Elevene kan også dele en lenke til sangen i chatten.	5-6 min	**Mål:** Få energi med raske svar. **Tips:** Bruk humor til å lyse opp aktivitets-/treningsdagen.

CC BY 4.0

2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Oppsett:** Vis GROW-akronymet på en tavle, et lysbilde eller en hvit tavle. **2. Si:** *«GROW står for **G**oal, vi**R**keligheten, **DE**valg, og**I**syk. Det er et enkelt coachingverktøy for å strukturere beslutningstaking.»* **3. Forklar hver med eksempler. Si:** *«La oss se på hva disse begrepene står for:»* ● ***"Mål:*** *Resultatet noen ønsker å oppnå* ○ *Eksempel: Å gå over i en lederrolle i løpet av det neste året.* ● ***Virkelighet:*** *Den nåværende situasjonen eller utgangspunktet* ○ *Eksempel: Har ledererfaring, men ingen formell lederutdanning.* ● ***Alternativer:*** *«Veier videre»* ○ *Eksempel: Å ta et lederkurs, finne en mentor eller lede et frivillighetsprosjekt.* ● ***Vilje:*** *De konkrete tiltakene og forpliktelsene som er valgt* ○ *Eksempel: Melder meg på et lederkurs denne måneden og ber om ledermuligheter fra en leder.* **4. Si:** *«Vi skal bruke denne modellen i dag for å gjøre profesjonelle dokumenter - CV-er og/eller nettprofiler - om til sterke, målrettede historier.»* **5. Instruer:** *«Lag nå et GROW-eksempel basert på din egen profesjonelle profil eller en fiktiv profil. Denne øvelsen kan støtte dine egne mål og også hjelpe deg med å øve på å veilede andre. La oss bruke 10 minutter på å skrive ned notatene våre.»* Deltakerne lager et GROW-eksempel basert på sin egen profil eller en eksempelprofil, avhengig av læringsmålet. **6. Elevene fullfører GROW-profiler** Gi 10-12 minutter til ferdigstillelse.	10-12 min	**Tips:** Sirkuler og støtt deltakere som trenger hjelp til å formulere mål eller identifisere realistiske alternativer. **Materiell(valgfritt):** GROW-visualisering eller lysbilde (en visuell påminnelse hjelper med å forankre rammeverket).
3 Innsjekking	1. **Si:** *«Hvilket trinn er enklest for folk flest å fylle ut? Hvilket trinn tar lengre tid å jobbe med?*	1-2 min	**Mål:** Bekreft forståelse før hovedøvelsen.

CC BY 4.0

	2. **Gjøre:** Ta 2-3 raske svar.		**Tips:** Hold svarene korte for å opprettholde momentum.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Si:** *«Nå kan du åpne en CV eller en nettprofil, enten din egen, en fiktiv eller en annen person, og identifisere et profesjonelt mål for i dag.»* 2. **Gjøre:** Vis GROW-beskrivelsen eller distribuer utdelingsark eller del filen på nettet. 3. **Veiled deltakerne gjennom hvert trinn. Si:** ● ***Mål:*** *Skriv det spesifikke faglige resultatet som skal oppnås.* ● ***Virkelighet:*** *Beskriv den nåværende situasjonen slik den gjenspeiles i CV-en eller profilen.* ● ***Alternativer:*** *Idémyldre 3-5 mulige strategier eller handlinger for å gå videre.* ● ***Vilje:*** *Velg det/de mest realistiske alternativet/alternativene og definer et tydelig neste steg med en tidslinje.* **4. Si :***«Husk - du er prosjektlederen for din egen karrierehistorie. Tenk på dette som å designe ditt neste kapittel.»* **5. Gjør :***Sirkuler for å støtte alle som trenger hjelp med å formulere mål eller identifisere alternativer.* **Gi 10-12 minutter til ferdigstillelse.**	10-12 min	**Mål:** Deltakerne bruker GROW-metoden for å jobbe med CV-ene sine. **Materiell:** Bærbare datamaskiner/penn og papir, GROW-arbeidsark
5 Refleksjon	**1. Si:** *«Nå, vend deg til en partner og del GROW-målene og de neste stegene.»* **2. Oppsett:** Del deltakerne i par og gi dem fem minutter med gjensidig tilbakemelding. **3. Spør:** ● *«Hvordan kan det å kartlegge GROW-metoden hjelpe noen med å finne ut hva de skal gjøre i karrieren sin?»*	5-10 min	**Mål:**Oppmuntre til jevnaldrende læring og utvide perspektiver.

CC BY 4.0

	• *«Hva kan være det vanskeligste og det enkleste med å bruke GROW-metoden?»* **4. Gjør:** *Be deltakerne om å dele disse innsiktene med gruppen frivillig.*		
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Karriereplanen din begynner med et bevisst skritt - du tok det i dag!* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • En mal med flere GROW-eksempler • Gratis CV-/profilgjennomgang • Invitasjon til oppfølgingsmøte for målsetting **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Peter Drucker «Den beste måten å forutsi fremtiden på er å skape den.»*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Norge - Designtenkning for ansettbarhet

Skattejakt for å styrke kvinner

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Skattejakt for å styrke kvinner **Undertittel:** Bygge støtteteam med kvinner	NorSensus MEDIAFORUM	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Styrk samarbeid og kreativitet gjennom et lekent og utforskende format.
• Fremme narrativer om myndiggjøring
• Oppmuntre til digitale ferdigheter (ved hjelp av en app og videoproduksjon).
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Kjenne igjen sentrale ideer knyttet til kvinners myndiggjøring.
  ○ **Forståelse:** Forstå hvordan lokale rom og ressurser støtter læring og myndiggjøring.
  ○ **Anvendelse:** Identifiser grunnleggende
	Fokus: Designtenkning og empatikartlegging for jobbmuligheter
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver Hovedaktivitet
	Type ferdighet (ESCO): Communication, Communication, collaboration and creativity, Teaching digital literacy, Tell a story
	
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter
	Sekundære målgrupper:
	Deltakere i ikke-formell voksenopplæring
	Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring
	Opplærere i ikke-formell voksenopplæring
	Min.-maks. antall deltakere: 4-30
	
	Varighet: 73-100 minutter

CC BY 4.0

myndiggjøringselementer i noveller eller visuelle elementer.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon**: Legg merke til myndiggjøringsrelaterte elementer i miljøet og oppgavene.
  - **Utforskning:** Utforsk steder, ledetråder og kreative oppfordringer som en gruppe.
  - **Assistert praksis:** Lag korte resultater med veiledning fra fasilitatoren.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Realisert myndiggjøring som en delt gruppeopplevelse.
  - **Vurdering:** Vurder ulike perspektiver og ideer i teamet.
  - **Etterligning:** Følg positiv samarbeidsatferd som vises under aktiviteten.

Læringsformat: Fysisk oppmøte

Forberedelse av økt:

1. **Sett opp Scavenger Hunt-appen før trening:**
   1. **Installer Scavenger Hunting-appen:**
   - **Anbefalt:** Deckle App (gratis, ubegrenset antall deltakere, anbefalt)
   - **Andre alternativer:** Actionbound (betalte planer), GooseChase (gratis grunnplan), Navicup (gratis for opptil 10 brukere)
   2. **Oppsett Skattejakt for å styrke kvinner:** Anbefalte spørsmål/aktiviteter:
   - **Oppdrag 1 - Lagidentitet/-navn (oppvarming):** Velg et gruppenavn og spill inn en kort (maks. 1 minutt) introduksjonsvideo ved siden av et vakkert sted i byen som er relatert til kvinners myndiggjøring.
   - **Oppdrag 2 - Utforsk byen:** Finn et landemerke eller en severdighet i byen. Ta et gruppebilde foran det.
   - **Oppdrag 3 - Styrking av biblioteket**
     - **Del 1: Utforskning av biblioteket:** Gå til [nærmeste bibliotek/biblioteknavn]. Finn en bok på originalspråket ditt (eller en bok du gjerne vil lese). Ta et bilde av den.

       Tips: Hvis det ikke finnes et bibliotek i nærheten av opplæringsstedet, kan deltakerne finne bøker på nettet.
     - **Del 2: Bok om kvinners myndiggjøring:** Finn en bok om kvinners myndiggjøring. Velg én som gruppe og spill inn en 1-minutters reklamevideo som forklarer hvorfor andre bør lese den.

CC BY 4.0

	○ **Oppdrag 4 - Myndiggjøringshistorie:** Skriv en novelle (3-5 setninger) om en kvinne som lykkes med å få drømmejobben. Last opp teksten i appen eller laste opp en video. ○ **Oppdrag 5 - Refleksjonsvideo:** Ta en avsluttende gruppevideo der hvert gruppemedlem forteller hva de har lært om kvinners myndiggjøring. **2. Konfigurer aktiviteter i appen før trening:** • **Nødvendige materialer:** ○ **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**) ○ **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF) ○ Smarttelefoner med den valgte appen installert og Wi-Fi-tilgang (minst én enhet per gruppe) ○ Komfortable sko som passer for turgåing i byen • **Valgfrie materialer:** ○ Projektor og høyttalere for å presentere jaktresultatene. ○ Små symbolske premier (klistremerker, bokmerker, sjokolade, sitater om myndiggjøring). • **Romoppsett/-utstyr:** ○ Stoler arrangert i en sirkel eller halvsirkel (grupperesultater) • **Andre forutsetninger:** ○ Deltakerne er villige til å utforske byen og samarbeide i team ○ Alle steder som brukes skal være tilgjengelige (rullestol- og barnevognvennlige)

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Skattejakt for å styrke kvinner - Bygge støtteteam med kvinner

Mål / Forventet resultat:

- Styrk samarbeid og digital kreativitet gjennom en skattejakt med myndiggjøring som tema.
- Hver gruppe fullfører alle oppdrag og produserer videoer, historier og bilder som gjenspeiler samarbeid og myndiggjøring.

Fordeler:

- Teambygging gjennom felles utforskning.
- Kreativ praksis innen historiefortelling og digitalt uttrykk.
- Økt bevissthet om myndiggjøringstemaer og offentlige ressurser (f.eks. bibliotek).

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Si:** *«Velkommen! I dag skal vi utforske [navnet på byen din] med en morsom skattejakt! Men først skal vi leke en navnelek! La oss alle stå i en sirkel.»* **2. Gjør:** Be deltakerne om å stille seg i en sirkel og vente til alle er klare. **Runde 1 - Deltakerne deler navn - Folks liker og misliker** **3. Si:** *«La oss nå alle dele navnet vårt og innta en styrkende positur.»* **4. Gjør:** Nå, si navnet ditt og hvorfor denne posituren er styrkende, og si: • *«Mitt navn er [navn].»* • *«Så innta den styrkende posituren.»* • *«Denne posituren er styrkende fordi [styrkende aspekt ved posituren].»* (Én runde med alle deltakerne). **Runde 2 - Deltakerne gjentar navnene til kollegene sine - hva folk liker og ikke liker** **5. Si:** *«La oss nå gå gjennom hele runden og gjenta hver persons navn, og hva folk liker og misliker.»* Alle deltakerne gjentar utsagnene og positurene gruppen har valgt.	5-7 min	**Mål:** Gi deltakerne energi og minn dem på deres samfunnsoppdrag **Tips:** Start sirkelen med ditt eget navn, positur og hvorfor posituren er styrkende. Hold energien høy, oppmuntre dristige ideer. **Minne:** Dette er rett og slett en morsom aktivitet for å bli kjent med hverandre.

CC BY 4.0

	Gi deltakerne noen minutter til å mingle før de går videre.		
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«Nå skal vi på skattejakttur for å lære om hverandre, byen og kvinners myndiggjøring.»* **2.** Del inn i grupper på 2-6 personer i hver gruppe, avhengig av størrelsen på hele gruppen. **3. Forklar:** *«Vi skal nå på skattejakt med gruppemedlemmene våre. Velg et gruppemedlem som skal laste ned skattejaktappen [navn på skattejaktapp] og skriv inn navnet på skattejakten [navn på skattejakten].»* **4. Oppsett:** *«La oss sørge for at vi alle har på oss komfortable sko og gjør oss klare til å gå rundt i byen.»*	2-3 min	**Mål:** Introduser formål og regler. **Tips:** Hold det kort, enkelt og optimistisk **Materiell:** Oppgi navnet på og lenken til skattejaktappen (f.eks. Deckle App), 1+ deltaker per gruppe trenger telefonen sin + Wi-Fi-tilkobling
3 Innsjekking	**1. Si:** *«Har hver gruppe tilgang til appen? Vet alle gruppene hvordan de skal starte skattejakten?»* (Gi deltakerne tid til å stille spørsmål.) **2. Motivasjonsboost:** Trener sier,*«Husk at dette ikke handler om å være perfekt - det handler om kreativitet, samarbeid og moro!»* **3. Utvekslingsinformasjon:** Gi alle deltakere og grupper en måte å komme i kontakt med trenere på, i tilfelle de ikke finner det lokale biblioteket eller andre steder som er en del av skattejakten.	1-2 min	**Mål:** Reduser frykten for å «ikke være kreativ». Legg vekt på inkludering. **Tips:** Del kontaktinformasjon med gruppemedlemmer for å hjelpe dem dersom de trenger å finne et sted (f.eks. bibliotek).
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**1. Si:** *«Hver gruppes oppdrag i dag er å fullføre fem utfordringer rundt om i byen. Hvert oppdrag er knyttet til myndiggjøring, samarbeid og kreativitet. Jobb sammen, vær kreativ og ha det gøy! Minst ett medlem av gruppen din trenger at appen er åpen for å laste opp resultater.»* **2. Forklar oppdragene (allerede forberedt i appen):** Forklar oppdragene raskt (om nødvendig).	45-60 min	**Mål:** praktisk samarbeid og utforskning av myndiggjøring. **Tips:** Oppmuntre til kreativitet, ikke perfeksjon.

CC BY 4.0

	Følgende instruksjoner må tilpasses i henhold til de avsluttende skattejaktaktivitetene. **3. Si:** *«De 5 oppdragene er enkle å fullføre. Fullfør følgende 5 oppdrag:»* **Oppdrag 1 - Lagidentitet:** Velg et lagnavn og spill inn en introduksjonsvideo på 1 minutt foran et landemerke i byen. **Oppdrag 2 - Utforsk byen:** Ta et gruppebilde foran et lokalt landemerke. **Oppdrag 3 - Styrking av biblioteket:** Finn en bok på originalspråket ditt (eller en som folk flest synes er interessant å lese) og ta et bilde. **Oppdrag 4 - Bok om kvinnemyndiggjøring:** Finn en bok om kvinners myndiggjøring og spill inn en 1-minutters reklamevideo som forklarer hvorfor den bør leses. **Oppdrag 5 - Myndiggjøringshistorie:** Skriv en kort historie (3-5 setninger) om en kvinne som oppnår drømmejobben, og last den opp. *Oppfordre gruppene til å spre seg, utforske trygt og komme tilbake i tide.*		Sjekk inkludering og sikkerhet. Sett et spesifikt tidspunkt for retur (f.eks. etter 1 time) for å sikre at det er nok tid til presentasjoner. **Materiell:** Smarttelefoner med app, internett, valgfri penn/papir.
5 Refleksjon	**Fase 1 - Refleksjon over oppdrag 1 - Teamidentitet/navn:** **1. Si:** «*La oss nå reflektere over skattejakten gjennom byen.* **2. Gjør:** Vis videoen av lagintroduksjonen til hver gruppe. **3. Spør:** ● *«Hvorfor valgte gruppen din dette navnet?»* ● *«Hvordan representerer det kvinners myndiggjøring?»* (Gå raskt gjennom hver gruppe. Prøv å holde det til 3-4 minutter.) **Fase 2 - Refleksjon over oppdrag 2 - Utforsk byen:** **1. Gjør:** Vis det andre oppdraget til hver gruppe. **2. Spør:** *«Hva liker folk flest med dette landemerket?»* (Gå raskt gjennom hver gruppe. Prøv å holde det til 3-4 minutter.) **Fase 3 - Refleksjon over oppdrag 3 - Myndiggjøring av biblioteket:**	15-20 min	**Mål:** Koble resultater til myndiggjøringstemaer. **Tupp:** Begrens tiden per gruppe; oppmuntre til positiv tilbakemelding. **Materialer:** valgfri projektor; refleksjonsoppgaver.

CC BY 4.0

	1. Gjør: Vis bildene som ble laget i det tredje oppdraget til gruppen. **2. Spør:** ● *«Hva ville folk like med disse bøkene?»* ● *«Hvordan gjenspeiler den andre boken kvinners myndiggjøring?»* (Gå raskt gjennom hver gruppe. Prøv å holde det til 3-4 minutter.) **Fase 4 - Refleksjon over oppdrag 4 - Empowerment-historie:** **1. Gjør:** Vis myndiggjøringshistoriene til gruppen. Én person per gruppe kan lese historien (i tilfelle historien ble skrevet ned). Ellers, presenter videoen. **2. Spør:** ● *«Hvordan kom gruppen opp med denne historien?»* ● *«Hvordan oppnådde denne kvinnen suksess?»* (Gå raskt gjennom hver gruppe. Prøv å holde det til 3-4 minutter.) **Fase 5 - Refleksjon over oppdrag 5 - Refleksjonsvideo:** **1. Gjør:** Vis den avsluttende refleksjonsvideoen til gruppen. **2. Spør:** ● *«Hva kan folk lære om kvinners myndiggjøring gjennom denne skattejakten?»* ● *«Hva ville folk likt best med en skattejakt som den vi hadde i dag?»* (Gå raskt gjennom hver gruppe. Prøv å holde det til 3-4 minutter.)		
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det

CC BY 4.0

	3. Forsto du informasjonen? *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Belønningen vår i dag er denne nye bevisstheten rundt denne byen, det å bli kjent med hverandre og kvinners myndiggjøring!»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● Utdelingsark/delt lenke med bilder/videoer fra skattejakten ● Liste over severdigheter i byen relatert til kvinners myndiggjøring **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende sitat av Michelle Obama: Det er ingen grense for hva vi, som kvinner, kan oppnå.»*	2-3 minutter	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning

CC BY 4.0

Introduksjon til designtenkning og empatikartlegging

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Introduksjon til designtenkning og empatikartlegging **Undertittel:** Å se arbeidsgivere som «brukere» i jobbreisen din	NorSensus MEDIAFORUM	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett

Aktivitetsmål og oversikt:
• Introduserer designtenkning som en strukturert måte å løse problemer på.
• Vis hvorfor empati er det første steget, og hvordan det gjelder jobbsøking generelt.
• Hjelp deltakerne med å reflektere over arbeidsgivere som mennesker med behov, verdier og utfordringer.
• Forbered deltakerne til neste aktivitet (Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship).
Læringsutbytte:
• **Kunnskap:**
  ○ **Bevissthet:** Anerkjenn designtenkning som en strukturert, menneskesentrert tilnærming til problemløsning.
  ○ **Forståelse:** Forstå de fem stadiene i designtenkning (empati, definering, idéutvikling, prototype, testing).
	Fokus: Designtenkning og empatikartlegging for jobbmuligheter
	Pedagogisk metode: Ikke-formell aktivitet
	Type aktivitet: Energigiver
	Type ferdighet (ESCO): Design thinking, Prepare for Job Interview, Show Empathy, Solving Problems

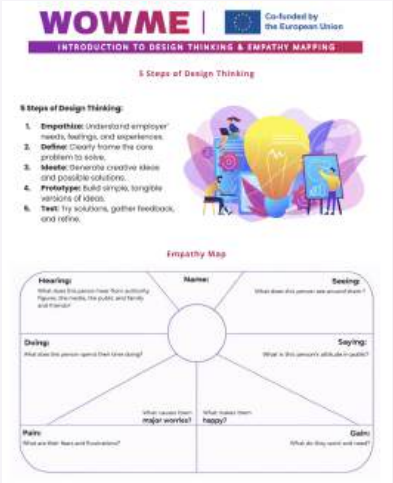
	Primær målgruppe: Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 2+
	Varighet: 53-66 minutter
	Læringsformat: Fysisk oppmøte, Nettbasert
	Forberedelse av øktenn:

CC BY 4.0

- **Anvendelse:** Identifiser grunnleggende måter Design Thinking kan anvendes i arbeidsevne- og karriererelaterte kontekster.

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Legg merke til viktige elementer i brukerperspektiver ved hjelp av empatikartlegging (tenk, føl, si, gjør).
  - **Utforskning:** Utforsk utfordringer og muligheter i samarbeid gjennom aktiviteter for kartlegging av empati.
  - **Assistert praksis:** Lag en enkelt empatikart basert på en fiktiv eller ikke-fysisk person med veiledning fra en tilrettelegger.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Innse viktigheten av empati og brukersentrert tenkning i inkluderende problemløsning.
  - **Vurdering:** Vis åpenhet for å forstå ulike arbeidsgiverperspektiver og arbeidsplassskulturer.
  - **Imitasjon:** Demonstrere konstruktiv problemløsning og empati.

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Introduksjon til digital/trykt designtenkning og empatikart**
    - Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy ...
    - Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy ...



- **Valgfrie materialer:**
  - Mentimeter for Energigiver (Mentimeter)
  - Projektor for visuelle effekter
  - Prototypemateriell (papir, flippover, saks, tusjer)
  - Timer
  - Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære

CC BY 4.0

	• **Romoppsett/utstyr:**
	  ○ Stoler og bord arrangert for fokusert empatikartlegging
	  ○ **På nett:** Klargjør grupperom på Zoom/nettbasert videosamtaleplattform
	• **Andre forutsetninger:**
	  • **Trenere er kjent med designtenkning:**
	  ▪ Introduction to Design Thinking: Design Thinking - Interaction Design Foundation
	  ▪ Empathy Mapping: Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group)

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Introduksjon til designtenkning - Å se arbeidsgivere som «brukere» i jobbreisen din

Mål / Forventet resultat:

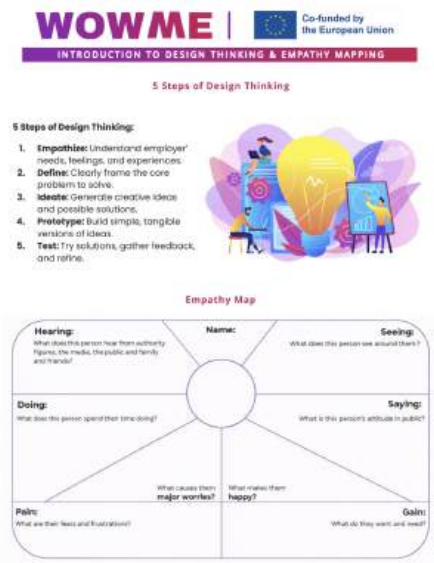
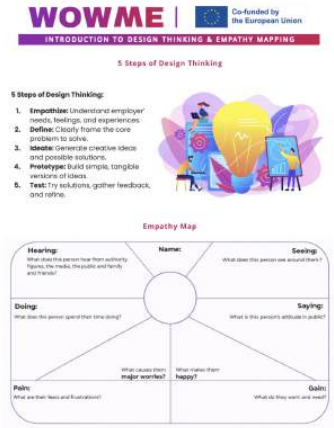
- Deltakerne forstår det grunnleggende innen designtenkning.
- Deltakerne forstår hvorfor empati er grunnlaget for problemløsning.
- Deltakerne begynner å skifte perspektiv for å se arbeidsgivere som mennesker med behov, bekymringer og mål.
- Deltakerne er forberedt på neste aktivitet: Kartlegging av arbeidsgiverpersona.

Fordeler:

- Oppmuntrer til brukerfokusert tenkning i jobbsøking.
- Bygger bevissthet om at arbeidsgivere også har verdier og utfordringer.
- Legger grunnlaget for dypere kartlegging av empati i neste økt.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	**1. Si :***«Velkommen! I dag skal vi utforske designtenkning - en måte å løse problemer på ved å starte med mennesker. For oss betyr det å starte med arbeidsgivere.»* **2. Spør:** *«Hva er et ord folk ofte forbinder med arbeidsgivere?»* Valgfritt: Samle klistrelapper på en flippover eller Mentimeter. **3. Gjør - Rask energigiver:** *«Vend deg til naboen din og del én positiv opplevelse noen kan ha med en arbeidsgiver.»*	1-3 min	**Mål:** Varm opp, legg frem antagelser om arbeidsgivere, sett en positiv tone. **Tips:** Hold det lett og inkluderende. Oppmuntre til åpen deling uten å dømme. **Materiell:** Klistrelapper, tusjer, flippover. Valgfritt: Mentimeter
2 Hovedaktivitet/	**1. Oppsett:** Presenter de 5 stadiene i designtenkning.	3-4 min	**Mål:** Introduksjon av de 5 stadiene i designtenkning

CC BY 4.0

Bakgrunn	**2. Si:** *«Design Thinking har fem trinn: Empatisere, Definere, Ideutvikle, Prototype og Teste. I denne aktiviteten fokuserer vi på det første - Empati.»* **2.Oppsett:** Vis et enkelt diagram av de 5 stadiene. Forklar kort med et eksempel (f.eks. å utforme et jobbopplæringsprogram for kvinner som skal tilbake i arbeid).  **3. Si:** *Designtenkning er en prosess for å designe løsninger som møter reelle menneskelige behov. Den har 5 stadier. Disse stadiene gjøres ikke alltid i samme rekkefølge:* 1. ***Vis empati:*** *→ «I stedet for å stole på antagelser, prøver vi å virkelig forstå menneskene vi designer for.»* ○ **Del et eksempel:** *«En fransk NGO ønsket å gi rent vann til kvinner i Afrika. Først antok de at hovedproblemet var helse. Men etter å ha lyttet og observert, innså de at vanninnsamling også var en sosial begivenhet. Enhver løsning måtte respektere konteksten.»*		med enkle, relaterbare eksempler; fremhev empati som grunnlaget. **Tips:** Bruk jobbrelaterte eksempler (f.eks. ansettelser) slik at deltakerne kobler teori til sine egne liv. **Materiell:** Module 4 - Introducti... Module 4 - Introducti...  Valgfritt: ● Introduksjon til designtenkning: [Design Thinking - Interaction Design Foundation]

CC BY 4.0

	○ *«Empati betyr å stille brede spørsmål: Hva hører, ser, gjør og sier folk? Hva bekymrer dem? Hva gjør dem lykkelige?»* **2. *Definer:* → *Fra empati-innsikt definerer vi problemet tydelig.*** ○ **Eksempel:** *I stedet for «folk trenger vann» blir problemet «kvinner trenger rent vann og for å bevare sine lokale sammenkomster».* ○ *I jobbsøkingen kan man definere problemet som «Arbeidsgivere trenger pålitelige arbeidere som passer til verdiene deres», i stedet for at noen definerer problemet som «Jeg trenger en jobb».* **3. *Idéskaper:*** *→ Brainstorm så mange ideer som mulig, uten å dømme.* ○ *Eksempel: Hvis problemet er «arbeidsgivere ønsker inkluderende arbeidsplasser», kan ideer omfatte fleksible arbeidstider, veiledning eller historiefortelling om mangfold.* **4. *Prototype*** *→ Bygg en liten, rimelig versjon av en idé. Prototypen må alltid testes i trinn 5. Det er vanlig at det vil være flere runder med prototyping.* ○ *Eksempel: En rask skisse, et rollespill av et intervju eller et utkast til CV med forskjellige toner.* ○ *Målet er å gjøre ideer konkrete raskt.* ***5. Test*** *→ Prøv en prototype med ekte mennesker, få tilbakemeldinger og forbedre deg.* ○ *Eksempel: Vis et utkast til CV til en arbeidsgiver eller mentor og spør: «Hva fungerer for deg? Hva fungerer ikke?»* ○ *«Testing handler om læring, ikke om å bevise at en antagelse er riktig.»*		• Empatikartlegging: [Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group)]
3 Innsjekking	**1. Si:** *«Gir denne ideen om å starte med empatisk mening?»* **2. Spør:** *«Hva er et eksempel på at det å virkelig forstå noen kan bidra til å løse et problem?»* **3. Oppsett:** Be om 2-3 frivillige til å dele raskt.	1-2 min	**Mål:** Sørg for at deltakerne forstår verdien av empati; inviter til personlige kontakter. **Tips:** Hold svarene korte for å holde deg punktlig.

CC BY 4.0

4 Hovedaktivitets opplevelse	**1. Si:** *«Vi skal nå øve på det første trinnet: Vis empati og lag et empatikart for en person som ser etter en jobb.»* **2. Oppsett:** • **Personlig:** Del deltakerne inn i grupper på 2-3. • **På nett:** Klargjør grupperom for teamarbeid. **3. Forklar oppsettet av empatikartet:** *«Tenk på en person som ser etter en spesifikk jobb. Hvilket selskap vil de søke på? Hvem kan potensielt intervjue dem?»* **3. Si:** *«Vennligst undersøk selskapet og personen som skal intervjue denne jobbsøkeren. Prøv å svare på alle spørsmålene:»* ***1. Hørsel:*** *Hva hører denne arbeidsgiveren fra kolleger, bransjen, media, ansatte eller nettverket sitt?* ***2. Å se:*** *Hva ser de på arbeidsplassen sin, i markedet eller blant konkurrentene? Hva ser du i kandidatenes CV-er?* ***3. Å si:*** *Hva sier de offentlig (i intervjuer, stillingsannonser, LinkedIn-innlegg)? Hva er tonen deres?* ***4. Gjør:*** *Hva bruker du tiden på på jobb? Rekruttering, ledelse, problemløsning? Hva er hobbyene deres (f.eks. på Facebook-profilen)* ***5. Smerte:*** *Hva er deres største frykt og frustrasjoner når de ansetter (f.eks. upålitelighet, dårlig match, høye kostnader)?* ***6. Gevinst:*** *Hva ønsker de egentlig hos en ansatt (ferdigheter, holdninger, verdier)? Hva gjør at de føler seg glade og trygge i forbindelse med ansettelsesbeslutningen sin? Hvilke verdier tror de på?* *Vi kan ikke spørre dem direkte, men la oss prøve å observere så objektivt som mulig og ikke gjøre for mange antagelser.* **4. Instruer:** *«Nå har dere omtrent en halvtime på dere til å lage et kart over arbeidsgiverempati. Vennligst hjelp hverandre med undersøkelsene. Alle gruppene kan presentere i hvilket som helst format dere ønsker: en tegning,*	30-32 min	**Mål:** Bygg arbeidsgiverempati ved å undersøke og kartlegge hva arbeidsgivere ser, hører, sier, gjør, frykter og verdsetter. **Tips:** Gå rundt, spør deltakerne veiledende («Hva kan de legge ut på LinkedIn?» «Hvilke verdier ser du i kommunikasjonen deres?» «Hvilke bekymringer kan de ha angående nyansatte?»). Oppmuntre til kreativitet i presentasjonen av kart (tegning, rollespill, tankekart). **Materiell:** Module 4 - Introducti... Bærbare datamaskiner/telefoner til forskning, utdelingsark for

CC BY 4.0

	en prat om profilen sin, et tankekart, et intervju eller på en annen kreativ måte. Velg gjerne det som er mest inspirerende for gruppen deres.» *Bruk gjerne et AI-verktøy, som Gemini, ChatGPT eller et annet verktøy du selv velger, til å gjøre det.»* (Deltakerne bruker 30 minutter på å undersøke sine arbeidsgiverprofiler.)		designtenkningsfaser, tusjer/papir.
5 Refleksjon	**1. Si:** *«La oss nå høre fra hver gruppe. Vennligst bruk omtrent fem minutter på å presentere empatikartet for arbeidsgiverpersonaen gruppen din valgte.»* **2. Oppsett:** • Hver gruppe presenterer sin empatikart. • Hold totalrefleksjonen til 15-20 minutter (juster tiden per gruppe avhengig av gruppestørrelsen). *Etter hver, spør:* • *«Hva er én ting man kan lære om en arbeidsgiver fra denne aktiviteten?»* • *«Hvordan kan empati endre måten folk ser på en arbeidsgiver de ønsker å søke hos?»* • *«Kan dette påvirke hvordan noen forbereder seg til et fremtidig jobbintervju?»*	15-20 min	**Mål:** Elevene reflekterer over hvordan aktiviteten med arketypisk personlighet hjalp dem med å forstå sine egne styrker for jobbsøknader. **Tips:** Forstå aktivitetens effektivitet. **Materiell:** Evalueringsskjema (enten Google Dokumenter eller trykt)
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene.

CC BY 4.0

	5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt? *6. Likte du aktiviteten?* *7. Ble spørsmålet ditt besvart?»*		**Materiell: Evalueringsskjema** Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1. Si:** *«Nå har du et verktøy som profesjonelle innovatører bruker over hele verden.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. • Utdelingsark for designtenkning: Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping - Em… • Gratis gjennomgang av jobbsøknad • Gratis gjennomgang av arbeidsgiverprofil (f.eks. LinkedIn) **3. Slutt på sitat. Si:** *Jeg vil gjerne dele dette sitatet av forfatteren Mohsin Hamid «Empati handler om å finne gjenklang av en annen person i deg selv.»*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning (f.eks. Module 4 - Introductio…)

CC BY 4.0

Styrking av kvinner gjennom designtenkning, historiefortelling og sosialt entreprenørskap

Aktivitetsoversikt

Aktivitetstittel: Styrking av kvinner gjennom designtenkning, historiefortelling og sosialt entreprenørskap **Undertittel:** Fra arbeidsgiverpersonaer til skreddersydde jobbsøknader og -presentasjoner	NorSensus MEDIAFORUM	Kurs på ICARUS AI-plattformen

Pedagogiske detaljer	Logistikk og oppsett
Aktivitetsmål og oversikt: • Bruk innsikten fra arbeidsgivernes empatikart (Introduction to Design Thinking & Empathy Mapping) for å skreddersy jobbsøknader og intervjuer. • Støtt deltakerne i å koble personlige styrker og historier til arbeidsgiverens behov. • Øv på historiefortelling og «elevator pitches» som tar for seg arbeidsgiverens «smerter» og «gevinster». **Læringsutbytte:** • **Kunnskap:** ○ **Bevissthet:** Forstå hvordan arbeidsgivers behov, motivasjoner og utfordringer påvirker	**Fokus:** Designtenkning og empatikartlegging for jobbmuligheter **Pedagogisk metode:** Ikke-formell aktivitet **Type aktivitet:** Hovedaktivitet **Type ferdighet (ESCO):** Design thinking, kommunikasjon, Self-management skills and competences, fortelle en historie **Primær målgruppe:** Kvinner som kommer tilbake til arbeidsstyrken, spesielt de som står overfor ulemper eller har begrensede muligheter **Sekundære målgrupper:** **Deltakere i ikke-formell voksenopplæring** **Medlemmer av organisasjoner for ikke-formell voksenopplæring** **Opplærere i ikke-formell voksenopplæring** **Min.-maks. antall deltakere:** 2+

CC BY 4.0

søknadsbeslutninger.

- **Forståelse:** Forstå hvordan du tilpasser CV-er, søknader og presentasjoner for å gjenspeile arbeidsgivers forventninger og verdier.
- **Anvendelse:** Bruk innsikt fra arbeidsgivernes empatikart til å koble personlige styrker og historier til arbeidsgiverens «smerter» og «gevinster».

- **Ferdigheter:**
  - **Observasjon:** Legg merke til arbeidsgivers behov, forventninger og utfordringer ved hjelp av empatikart.
  - **Utforskning:** Utforsk måter å koble personlige historier og styrker til arbeidsgivers «smerter» og «gevinster».
  - **Assistert praksis:** Utvikle og øv på en skreddersydd elevator pitch eller applikasjonshistorie med støtte fra en tilrettelegger.
- **Holdninger:**
  - **Bevisstgjøring:** Innse at personlige styrker og erfaringer kan omsettes til verdi for arbeidsgivere.
  - **Vurdering:** Vurder arbeidsgivers perspektiver, forventninger og verdier når du utformer personlige historier og søknader.
  - **Imitasjon:** Demonstrer trygg, strukturert og empatisk kommunikasjonsatferd modellert gjennom eksempler og praksis fra jevnaldrende.

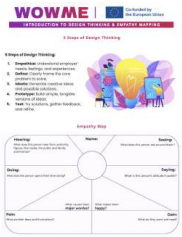
Varighet: 40-55 minutter

Læringsformat: Fysisk oppmøte | Nettbasert

Forberedelse av økt:

- **Nødvendige materialer:**
  - **Digital enhet** (bærbar PC, nettbrett, telefon)/**penn og papir** for hver deltaker
  - **Belønning** (Foreslått i **7 Belønning og ressurser**)
  - **Evalueringsskjema** (Google Forms/Word/PDF)
  - **Digital/trykt struktur for historiefortelling og empatikart**
    - **WOW-ME-arbeidsark:**
      Module 4 - Empowering Women through Design Thinkin...

    - **Empatikart** utviklet i tidligere aktivitet (
      Module 4 - Introduction to Design Thinking & Empathy ...)



CC BY 4.0

	• **Valgfrie materialer:** ○ Projektor for visuelle effekter ○ Mentimeter ○ Prototypemateriell (papir, flippover, saks, tusjer) ○ Timer ○ Beroligende bakgrunnsmusikk for å skape en reflekterende atmosfære ○ Enkle eksempler på historiefortelling ○ Sjekkliste for tilbakemeldinger fra fagfeller ○ Utdelingsark: ■ Introduction to Design Thinking: Design Thinking - Interaction Design Foundation ■ Empathy Mapping: Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking - Sarah Gibbons (Nielsen Norman Group) ■ ABOUT STORYTELLING HANDBOOK FOR NGOS CAPACITY BUILDING - FEC • **Romoppsett/utstyr:** ○ Tilgjengelighet ○ Stoler og bord arrangert for fokusert arbeid

CC BY 4.0

Aktivitetsinstruksjoner

Emne: Styrking av kvinner gjennom designtenkning, historiefortelling og sosialt entreprenørskap - fra arbeidsgiverprofiler til skreddersydde jobbsøknader og pitcher

Mål / Forventet resultat:

- Deltakerne vil lage en personlig fortelling rundt sine styrker og utfordringer.
- De skal øve på å levere en elevatorpitch.
- De vil koble historiefortelling til ansettbarhet og sosialt entreprenørskap.

Fordeler:

- Forbedrer selvtilliten i selvpresentasjon.
- Gir en tydelig struktur for å fortelle profesjonelle historier.
- Oppmuntrer til støtte og tilbakemeldinger fra jevnaldrende i et trygt miljø.

Trinn	Trenerinstruksjoner	Tid	Notater og tips
1 Innsjekking og Mini-energizer	***1. Si:*** *«Velkommen! Nå skal vi utforske historiefortelling sammen med empatifasen i designtenkning som verktøy for karrieren din. Historier hjelper arbeidsgivere og kunder med å få kontakt med hvem du er.* **2. Spør:** *«Hva er et ord som beskriver hvordan folk flest ønsker at deres neste arbeidsgiver skal se dem profesjonelt? (Gå raskt rundt.)* **3. Valgfritt:** Bruk Mentimeter eller chat (på nett) for å dele adjektivene som er beskrevet.	1-3 min	**Mål:** Hjelper deltakerne å begynne å tenke på selvbilde. **Tone:** Lett, inkluderende tone. **Materiell (valgfritt):** Bruk Mentimeter
2 Hovedaktivitet/ Bakgrunn	**1. Si:** *«Historiefortelling er kraftfull i forretningslivet og intervjuer fordi den gjør budskapet minneverdige. En god historie inkluderer utfordringen, vendepunktet og resultatet.»* **2. Sett opp arbeidsark og eksempelhistorier:** Sett opp arbeidsarket på en projektor/deling på nett/eller distribuering som et utdelingsark: Module 4 - Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, an...	3-4 min	**Mål:** Gi en tydelig modell før deltakerne starter. **Tips:** Gi eksempler som er relevante for ansettbarhet eller entreprenørskap. **Materiell:** WOW-ME-arbeidsark:

CC BY 4.0

WOWME

Co-funded by the European Union

Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship

Storytelling Structure

Storytelling Step	Example	My Story
Stage 1 – Story		
1. Challenge	When I started my first job, I was terrified of public speaking.	
2. Turning Point	The turning point came when I joined a debating club at work, even though I was nervous.	
3. Outcome	Over time, I gained confidence and even led a presentation for 50 colleagues.	
Skills Learned	Confidence Public Speaking Communication	
Stage 2 – Elevator Pitch		
Elevator Pitch	When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths.	

Disclaimer: Co-financed by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the Spanish Service for the Internationalization of Education (SEPIE). Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.

3. Eksempel 1 - Karriereovergang: Si:

«La oss se på arbeidsarket vårt. Dette er et eksempel på fysisk vekst:»

- *Da jeg startet i min første jobb, var jeg livredd for å snakke offentlig (**utfordring**).*
- *Det **vendepunktet** kom da jeg ble med i en debattklubb på jobben, selv om jeg var nervøs.*
- *Med tiden fikk jeg mer selvtillit og ledet til og med en presentasjon for 50 kolleger (**utfall**).*
- *De **ferdigheter** jeg lærte blant annet selvtillit, offentlig tale og kommunikasjon.*

4. Andre eksempler (valgfritt): Gi flere eksempler, hvis tiden tillater det.

Eksempel 2 - Karriereovergang:

«Jeg jobbet en gang i finansbransjen, men følte meg frakoblet mennesker (utfordring). Vendepunktet var frivillig arbeid på et entreprenørskapsverksted for kvinner, hvor jeg innså hvor mye jeg elsket å støtte andre. Jeg byttet karriere og ble instruktør (resultat). Verdien jeg bringer med meg er empati og oppmuntring.»

Eksempel 3 - Overvinne skjevhet:

Module 4 - Empoweri...

CC BY 4.0

	«Som ung ingeniørkvinne ble jeg ikke tatt seriøst i starten (utfordring). Vendepunktet kom da jeg presenterte et prosjekt jeg hadde jobbet utrettelig med, og det fikk topp anerkjennelse. Resultatet var respekt fra kollegene mine, og jeg lærte at utholdenhet og forberedelse alltid lønner seg.» **3. Oppsett: Forklar kort elevatorpitch:** *«Det er et sammendrag på 1-2 minutter av hvem noen er, hva de gjør og deres mål.»*		
3 Innsjekking	**1. Si:** *«Gir denne strukturen mening? Tenk på én utfordring folk ofte møter på jobb som kan forme hvem de er. Det trenger ikke å være dramatisk. Det kan være å lære en ferdighet, overvinne selvtvil eller balansere ansvar.»* **2. Oppsett** Be 1-2 deltakere om å dele et raskt eksempel. Hvis det er stille, del et annet eksempel.	1-3 min	**Mål:** Oppmuntrer til engasjement før man går videre til skriving.
4 Hovedaktivitetsopplevelse	**Fase 1 - Personlig historie (5-10 minutter)** **1. Si:** *«La oss nå lage våre egne personlige historier. Fokuser på ÉN utfordring, hvordan du overvant den, og hva den viser om deg. Bruk de fire punktene som er skissert på arbeidsarket.»* **2. Deltakerne fyller ut arbeidsark:** Gi deltakerne 5-10 minutter til å fullføre arbeidsarkene sine. **Fase 2 - Elevator Pitch for arbeidsgiverpersona (10 minutter)** **1. Oppsett:** Del nå deltakerne inn i grupper på 2 igjen. • **På nett:** Del deltakerne inn i grupperom. **2. Si:** *«La oss tenke tilbake på arbeidsgiverprofilene vi laget i forrige aktivitet. Ta noen minutter til å tenke på arbeidsgiverprofilen til en arbeidsgiver i ditt eget felt.»* **3. Instruer:** *«Vær så snill å utvikle en elevatorpresentasjon basert på historien din, og husk hva arbeidsgiverpersonaen er. Hjelp hverandre med å forbedre presentasjonene hvis dere står fast.»*	25-30 min	**Mål:** Elevene forstår at de er i stand til å overvinne utfordringer og gjøre dem om til muligheter. **Tips:** Hold atmosfæren oppmuntrende og tilby deltakerne hjelp hvis de virker fastlåste. **Materiell:** WOW-ME-arbeidsark: Module 4 - Empoweri...

CC BY 4.0

	Hvis det finnes flere plasser/rom, oppfordrer deltakerne til å spre seg og hjelpe hverandre med å jobbe på presentasjonene der de føler seg mest komfortable. **4. Oppretting av heispresentasjoner:** Deltakerne lager sine elevatorpitcher i 15-20 minutter.		 WOWME Empowering Women through Design Thinking, Storytelling, and Social Entrepreneurship Storytelling Structure Storytelling Step / Example / My Story Stage 1 – Story 1. Challenge: When I started my first job, I was terrified of public speaking. 2. Turning Point: The turning point came when I joined a debating club at work, even though I was nervous. 3. Outcome: Over time, I gained confidence and even led a presentation for 50 colleagues. Skills Learned: Confidence, Public Speaking, Communication Stage 2 – Elevator Pitch Elevator Pitch: When I started my first job, I was afraid of public speaking. I pushed myself to join a debating club, and over time, I built the confidence to lead presentations for large groups. Today, public speaking is one of my strengths. Disclaimer: Co-financed by the European Union. The opinions and points of view expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of the Special Service for the Internationalisation of Education (SSPI). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.
5 Refleksjon	**1. Si:** *«La oss nå reflektere over denne aktiviteten, uten å måtte dele våre egne personlige erfaringer med gruppen.»* **2. Spør:** • *«Hva kan folk ta med seg fra å finne en utfordring de har overvunnet? Hvordan kan de bruke historiefortelling i sin elevatorpitch?»* • *«Hva kan folk lære av å matche historien sin med arbeidsgiverpersonaen?»* 3. Gi alle deltakerne mulighet til å reflektere og dele frivillig.	5-7 min	**Mål:** Elevene deler hvordan prosessen med denne aktiviteten kan hjelpe med jobbsøknader. **Tips:** Hold tiden, minne parene på å bytte etter 2 minutter. Sørg for at refleksjonen ikke blir fysisk.
6 Evaluering	**1. Si:** *«Før vi avslutter, vær så snill å ta deg et øyeblikk til å evaluere denne aktiviteten ved å svare på noen korte spørsmål med **Ja** eller **Nei.** Svarene vil forbli anonyme.»* **2. Del ut evalueringsskjemaet** (papirbasert eller digitalt, f.eks. Google Forms). **3. Deltakerne svarer på følgende spørsmål** (les opp om nødvendig): *«1. Lærte du noe?* *2. Var denne aktiviteten transformerende?* *3. Forsto du informasjonen?* *4. Bidrar dette til ditt oppdrag?/Føler du deg myndiggjort?* *5. Vil denne kunnskapen/ferdigheten forbedre livet ditt?* *6. Likte du aktiviteten?*	3-5 min	**Mål:** Elevene reflekterer over virkningen av aktiviteten på en enkel og lavtrykksfull måte. **Tips:** Google Forms som er tilgjengelig via enheter er ideelt, ettersom det muliggjør automatisk evaluering av resultatene. **Materiell: Evalueringsskjema**

CC BY 4.0

	7. Ble spørsmålet ditt besvart?»		Digital: Google Forms eller Trykt: Word/PDF
7 Belønning og ressurser	**1.Si:** *«Nå har dere en fysisk historie og en «elevator pitch». Dette kan være nyttig for å presentere dere selv i profesjonelle settinger.»* **2. Tilby en belønning:** Gi elevene en belønning på slutten av aktiviteten. Juster gjerne disse ideene i henhold til organisasjonens interesser og evner. ● Mål for å forbedre presentasjoner ● Gratis CV-gjennomgangstime ● Lenke til historiefortellingshåndboken **3. Slutt på sitat. Si:** *«Jeg vil avslutte denne aktiviteten med følgende boktittel av Stephen R. Covey, som er en bok om å utvikle empati og å lytte til andre: "Søk først å forstå, deretter å bli forstått.».*	2-3 min	**Mål:** Avslutt med positiv forsterkning. **Materiell:** Belønning