

КЊИГА АЛАТА

„Менторисање и подршка младима са различитим способностима за планирање и управљање каријером“



НАСЛОВ:

Књига алата „Менторисање и подршка младима са различитим способностима за планирање и управљање каријером“

ПРОЈЕКАТ:

„Омладински рад за управљање каријером младих са различитим способностима“ финансиран од стране МЛАДИ за Европу - немачке Националне агенције за Ерасмус+ програме за младе.

Пројектни партнери:

- Outreach Hannover e.V., Немачка
- DOMAS – osposobljavanje, savjetovanje i poslovne usluge, Хрватска
- Out of the Box International, Белгија
- Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом ITECCION, Србија
- Центар за неформално образовање и целоживотно учење (CNEELL), Србија
- LINK DMT SRL, Италија
- Udruga za unaprjeđivanje suvremenih životnih vještina „Ostvarenje“, Хрватска

ИЗДАВАЧ: Outreach Hannover e.V., Немачка

УРЕДНИК: Берна Џемајли

АУТОРИ:

Берна Џемајли
Данијела Маторчевић
Милица Миловић Киноли
Павле Јевђић
Домагој Морић
Марко Пауновић
Станче Матовић

ПРЕВОД СА ЕНГЛЕСКОГ ЈЕЗИКА: Снежана Андревски

ГРАФИЧКИ ДИЗАЈН: Никола Радовановић

Напомена: у публикацији се именице граматичког мушког рода подједнако односе на особе мушког и женског рода.

Хановер, Немачка
2023



Садржај

САЖЕТАК ПРОЈЕКТА „Омладински рад за управљање каријером младих са различитим способностима“	1
УВОД	4
Потребе и ниво вештина младих са различитим способностима за образовање о управљању каријером	5
Учење, писменост и животне вештине	6
Специфичности организовања локалних радионица са младима са инвалидитетом.....	9
Улога и значај различитих заинтересованих страна у организовању радионица за младе са сметњама у развоју	11
Препоруке за омладинске раднике који раде са младима са инвалидитетом на развоју њихових каријера.....	13
Менторство корисника (младих и младих са инвалидитетом), као наставак након радионица, у процесу успостављања њихових планова и путања управљања каријером .	16
РАДИОНИЦЕ.....	17
ИКИГАИ.....	17
ДРУШТВЕНА МРЕЖА.....	20
РАВНОТЕЖА ИЗМЕЂУ РАДА И ОДМОРА	23
ВЕШТИНА РЕШАВАЊА ПРОБЛЕМА	26
ИЗРАДА ДУГОРОЧНОГ И КРАТКОРОЧНОГ ПЛАНА КАРИЈЕРЕ	29
СМАРТ ЦИЉЕВИ	32
ИНТЕРВЈУ ЗА ПОСАО.....	35
КАРИЈЕРНИ ИДЕНТИТЕТ	38
ЕФЕКТИ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ И ЗАПОСЛЕНОСТИ	41
Литература	44

САЖЕТАК ПРОЈЕКТА „Омладински рад за управљање каријером младих са различитим способностима“

Финансијска криза попут оне из 2008. године, као и недавна криза са пандемијом Цовид-19 узроковале су пораст стопе незапослености. Последице такве кризе углавном се примећују међу младим људима који су у фази планирања развоја своје професионалне каријере. Са друге стране, оријентација и управљање каријером све се више препознају као битан аспект нечијег живота. Док предузећа и институције непрестано доживљавају промене и прилагодбе новим трендовима у свом пословању, потреба за развојем нових вештина запослених је неизбежна. Стога постоји потреба да млади људи буду проактивни када је у питању развој нових вештина. Док млади људи доживљавају и бирају различите програме које ће похађати због своје радозналости за учењем, постоји тренутак у њиховом животу када се обично сматрају неодлучнима за одређено подручје или улогу у којима би волели да раде у будућности. У многим случајевима то резултира краткотрајним запошљавањем за различите институције или на различита радна места и недостатком компетентности у одређеном подручју или улози. Када млади људи нису свесни потребе за стратегијом повезивања ових тачака/искуства за развој своје каријере, могли би да се осећају некомпетентно и неспособни да наставе даље са својим професионалним развојем. То је највише присутно у срединама где су економске потешкоће више препознате, па су млади дужни да пронађу посао који ће им осигурати приходе, без обзира на њихов професионални развој.

Други важан аспект који се сматра изазовом када је у питању планирање каријере је познавање самог себе. Врло често млади људи буду подстакнути да прате своје пријатеље и изаберу исто подручје студија/посла, а касније виде да нису мотивисани за своје одабрано подручје студија/посла. То је последица недостатка саморефлексије и ствари које их мотивишу, као и недостатка практичног и квалитетног образовања које истиче њихове таленте и поседовање вештина. Са сигурношћу се може рећи да постоји велик број људи који су талентовани и стручни за неки други посао, а раде негде другде због свог формалног образовања у одређеном подручју и непознавања талента раније.

Широм ЕУ-а далеко је мања вероватноћа да ће се запослити особе са инвалидитетом него особе без инвалидитета. Препреке квалитетном запошљавању додатно повећавају проблем сиромаштва и социјалне искључености са којима се суочавају особе са инвалидитетом. Препреке које спречавају приступ тржишту рада најчешће се темеље на заблудама и проценама о способностима особе¹.

У нашим заједницама и међу нашим корисницима постоји много младих особа са инвалидитетом којима недостају запослење и редовна плата/приход. Са тренутном ситуацијом пандемије Цовид-19 и због различитих мера карантина и/или социјалног дистанцирања, чињеница је да је пуно послодаваца отпустило своје запослене или немају довољно прихода да би запослене могли редовно исплаћивати. Налазимо се у ситуацији са вишом стопом незапослености и нижим економским нивоом (нарочито наше циљне групе) него пре почетка пандемијских мера.

Развој образовних приступа управљању каријером срж је овог пројекта. Користећи своја претходна искуства у подручју планирања каријере и предузетничког образовања, пројектни

¹ <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

партнери планирају да развију нове методе за решавање потреба и ограничења своје циљне групе – младих и младих одраслих особа са различитим способностима.

Наш пројекат „Омладински рад за управљање каријером младих са различитим способностима“ усмерен је на укључивање младих са инвалидитетом у развој каријере/запошљавања, подстицањем њиховог осећаја за иницијативу и предузетништво, као и повећањем њихове запошљивости и вештина планирања каријере и управљања, као и дигитални капацитет.

Иако се управљање каријером чини врло важним за младе људе, још увек постоји недостатак свести о овом питању за значајан број младих људи, посебно оних који сматрају да имају мање могућности и младих са инвалидитетом. Просечни млади људи и они који живе у великим градовима пуно су више информисани о одређеним постојећим могућностима и похађању различитих програма који пружају образовање за потребне вештине и способности те потврђују њихове компетенције.

Међутим, не постоји увек активна промоција и понуда прилика за младе са мање могућности и младе са инвалидитетом. Образовне установе и организације које се баве темама професионалне оријентације недовољно се приближавају овим циљним групама. То резултира још увек прилично високим постотком незапослених младих са мање могућности и са недостатком развоја компетенција на њиховим радним местима или пријавама за посао. Осим тога, особе са инвалидитетом често се суочавају са друштвеним препрекама, а инвалидитет изазива негативне перцепције и дискриминацију у многим друштвима.

Овим пројектом желимо да наши корисници, млади са инвалидитетом, унапреде своје вештине управљања каријером, а циљ нам је и да оснажмо више омладинских радника за организовање прикладних програма о каријерној оријентацији, планирању и развоју, у складу са најновијим приступима и у сарадњи са различитим секторима.

Циљеви пројекта:

- Оснажити младе особе са инвалидитетом за квалитетно управљање каријером кроз развој инспиративног, иновативног и савременог приручника, као и онлајн курса.
- Оснажити омладинске раднике и побољшати управљање знањем партнерских организација за изградњу компетенција едукатора у управљању каријером за младе са инвалидитетом, кроз иновативни наставни план и програм и корисне алате са радионицама за кориснике.
- Разменити добре праксе и даље развијати квалитетно стратешко партнерство међу партнерима из 5 европских земаља са различитим реалностима по питању могућности управљања каријером.

Мотивација партнера у овом пројекту је „опремити“ младе одрасле особе са инвалидитетом скупом вештина потребних за рад на личном развоју у подручјима управљања каријером и проактивног стварања могућности (само)запошљавања у данашњој стварности неизвесног запошљавања и тренутних трендова изумирања многих познатих послова и занимања, што ће бити још израженије у будућности. Нови потребни капацитети су дигиталне вештине за (дигитално) запошљавање, самозапошљавање или предузетништво – компетенције које се могу развијати стицањем различитих вештина, знања, ставова кроз квалитетан омладински рад и неформално образовање.

Пројектне активности укључују:

- А1 – Пројектно управљање

- M1 – Почетни састанак
- Приручник O1 „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“
- M2 – Други састанак
- O2 – Курикулум „Оснаживање омладинских радника за квалитетан рад са младима различитих способности за управљање каријером“
- M3 – Трећи састанак
- O3 – Књига алата „Менторисање и подршка младима са различитим способностима за планирање и управљање каријером“
- M4 – Четврти састанак
 - O4 – Онлајн е-курс „Каријерно планирање и управљање за младе са различитим способностима“
 - Ц1 – ЛТТА Тренинг за тренере
 - E1, E2, E3, E4, E5 – Отворене конференције у Србији, Италији, Хрватској, Немачкој и Белгији
 - M5 – Састанак завршне евалуације

Пројектни партнери:

- *Outreach Hannover e.V.*, Немачка
- *DOMAS – osposobljavanje, savjetovanje i poslovne usluge*, Хрватска
- *Out of the Box International*, Белгија
- Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом *ITECCION*, Србија
- Центар за неформално образовање и целоживотно учење (CNELL), Србија
- *LINK DMT SRL*, Италија
- *Udruga za unaprjeđivanje suvremenih životnih vještina „Ostvarenje“*, Хрватска



УВОД

Добродошли у књигу алата „Менторство и подршка младима са различитим способностима за планирање и управљање каријером“. Ова књига алата објашњава основне концепте везане за развој каријере и технике за управљање стресом међу младима. Може бити од помоћи омладинским радницима који су заинтересовани да обогате своју збирку алата и техника, као и за директан омладински рад.

Ова књига алата обухвата различите теме и технике везане за каријеру као што су икигаи, дугорочни и краткорочни план каријере, постављање СМАРТ циљева, каријерни идентитети, ефекти (не)запошљавања, друштвене мреже, вештине решавања проблема, интервјуи за запошљавање и важност равнотеже рада и одмора. Описане теме могу да се користе у раду са младима који се већ суочавају са потешкоћама у проналажењу послодавца или са младима који желе да побољшају своју запошљивост, као део превентивних активности. Ова збирка алата представља драгоцену базу знања о управљању каријером за младе људе са различитим способностима.

Књига алата се састоји из два дела. Први део фокусиран је на пружање детаљног увида у концепте који се односе на управљање каријером. Други део обухвата опис девет радионица које се могу користити у омладинском раду. Опис сваке радионице даје детаљан опис активности као и помоћни материјал за њену реализацију. Посебно су истакнути материјали са додатним информацијама у којима омладински радници могу пронаћи додатне корисне податке о терминима/концептима који се користе у радионицама. Свака радионица има специфичне препоруке које је веома важно узети у обзир приликом припреме и спровиђења одређених активности. Активности су посебно усмерене на повећање запошљивости и вештина релевантних за вођење сопствене каријере. Радионице покривају теме икигаија, дугорочног и краткорочног плана каријере, постављања СМАРТ циљева, каријерних идентитета, ефеката (не)запослености, друштвених мрежа, вештина решавања проблема, интервјуи за запошљавање и важности равнотеже рада и одмора.

Надамо се да ће ова књига алата послужити као подршка у обогаћивању рада омладинских организација и катализатор за размену знања у вези са развојем каријере. Надамо се да ће вам помоћи да охрабрите младе људе да сагледају ширу слику, преузму иницијативу и побољшају своју запошљивост, као и да их охрабрите да преузму одговорност за управљање и креирање сопствене каријере.

Аутори

Потребе и ниво вештина младих са различитим способностима за образовање о управљању каријером

У многим земљама систем формалног образовања не пружа младим људима све неопходне вештине, знања и алате за управљање каријером. Млади су често препуштени сами себи када је у питању управљање њиховим професионалним животима, иако студентски синдикати и друга слична удружења могу пружити многе користи младима који су укључени. Омладински радници и омладински рад сматрају се још једним ресурсом и суштинским фактором у пружању неопходне подршке.

Док млади имају различите нивое вештина које могу бити важне за управљање каријером, њихов ниво знања је често генерално нижи. Постоји потреба за образовањем у области планирања и управљања каријером, које можда неће наћи своје место у оквиру формалног образовања, већ као допунски курсеви или обуке. Млади често имају нека теоријска знања о томе како да изграде каријеру, али нису сигурни у конкретне кораке и активности које би требало да предузму. Велике животне промене повезане са постизањем формалног (или неформалног) образовања често доводе до додатног стреса и парализе избора, због чега програми управљања каријером могу бити корисни за многе. Када су у питању млади са инвалидитетом, они често нису ни свесни правне заштите која постоји. Због тога је веома важно да их едукујемо о томе: (1) Које информације у вези са њиховим инвалидитетима будући послодавци смеју да питају током процеса селекције за запошљавање (нпр. како да препознају која су питања неприкладна или које информације морају / нису обавезни да открију); (2) Која су њихова права на радном месту када се запосле (нпр. право на разумано прилагођавање окружења и шта оно подразумева); (3) Које све институције или друге организације које се залажу за права особа са инвалидитетом постоје и када треба да им се обрате.

Ово знање је од суштинског значаја како би се осигурало да млади са инвалидитетом буду правилно укључени и да не буду дискриминисани не само током процеса запошљавања, већ и на самом радном месту.

Вештине које имају млади са инвалидитетом када улазе на тржиште рада у великој мери зависе од:

- Природа њиховог инвалидитета – како утиче на њихов свакодневни живот, укључујући сва ограничења у кретању и/или когницију, потребна прилагођавања, ниво енергије, итд.;
- Њихово образовање – да ли су похађали формално образовање;
- Додатне програме обуке или квалификације које су можда завршили;
- Њихови планови за будућност.

Већина каријера захтева вештине које су специфичне за одређено поље, али постоје многе универзалне вештине које су корисне у било којој области рада и које се могу развити на почетку каријере. Вештине које су важне за почетак каријере укључују вештине управљања каријером и запошљивости, решавање проблема и тимски рад. Када се ради на развоју ових вештина, важно је прилагодити приступ и алате који се користе свакој појединачној младој особи са инвалидитетом.

Комуникационе вештине су неопходне у суштини у свим областима рада: чак и ако сам посао не захтева комуникацију са људима, умрежавање и интервјуисање за посао ће свакако бити

потребно. Млади треба да науче о различитим стиливима комуникације и како да их користе током интервјуа за запошљавање или у другим облицима професионалне комуникације попут умрежавања.

Вештине за запошљавање укључују и тако зване преносиве вештине које нису повезане са одређеном професијом, али су пожељне у многим областима. Након завршеног формалног образовања, многи млади људи још не поседују специфична знања и искуства која су потребна за рад у својој области, али њихов однос према учењу и све вештине и искуства стечена ван формалног образовања могу се показати као важне предности током тражења посла. Многи послодавци траже комуникацијске и међуљудске вештине, вештине решавања проблема, критичко мишљење, преузимање иницијативе и проактивности, способност рада под притиском, флексибилност, сарадњу, лидерство, прилагодљивост, отпорност, управљање временом, вештине организовања и планирања, итд. Људи се природно истичу у неким од ових вештина и имају више проблема са другима – за младе је важно да прођу неку обуку која обухвата све ове вештине како би открили које им више леже, што им може помоћи у одабиру адекватних каријера и послова. Послодавци такође често желе да запосле људе који, иако можда немају све потребне вештине или искуство за посао, имају позитиван начин размишљања и спремни су да уче. Такви послодавци ће често бити спремни да инвестирају у обуку и образовање таквих запослених како би их припремили за будуће задатке. На овај начин, бити отворен за учење и имати исправан став може се показати као веома корисно када тражите посао.

Организациони менаџмент укључује различите вештине као што су флексибилност, прилагодљивост, управљање временом и делегирање, мултитаскинг, одређивање приоритета и распореда, управљање пројектима, буџетирање, организација простора и материјала, итд. Ове вештине су драгоцене јер стварају ред и структуру, чиме се поједностављује и олакшава рад на задацима и ток самог рада. Оне ће бити важне без обзира на то да ли ће неко радити у тиму, сам или бити samozапослен. Вештине организационог менаџмента додатно су наглашене чињеницом да је много посла у многим областима засновано на пројектима, што укључује строге рокове, буџетска ограничења, специфичне циљеве и много сарадника за координацију. Имајући на уму да ће млади са инвалидитетом често морати да узму у обзир свој специфични инвалидитет када планирају и организују свој рад и сва ограничења у вези са тим, поседовање организационих вештина је посебно важно.

Тимски рад је неопходан не само када радите у тиму, већ и када радите са клијентима у било ком својству. Дobar тимски рад је важан у суштини у свакој индустрији и на сваком нивоу хијерархије. Првенствено се развија искуством и радом са другим људима. Ово искуство се може стећи кроз формално образовање када се сарађује на групним пројектима, кроз неформално образовање, кроз ваннаставне програме као што су тимски спортови, или кроз друге хобије и активности. Људи имају тенденцију да се држе одређеног начина функционисања унутар тима, држећи се једне или две улоге које им највише одговарају. Млади људи могу имати користи од проширења броја улога у којима се осећају угодно како би се могли прилагодити потребама различитих тимова у којима могу бити део током своје каријере.

Учење, писменост и животне вештине

Основне вештине које млади људи морају развити да би успели у каријери укључују: друштвене вештине, иницијативу, продуктивност, критичко мишљење, комуникацију, флексибилност,

лидерство, сарадњу и информатичку, медијску и технолошку писменост. *Stauffer* (2022) их категорише у три главне категорије²:

- **Вештине учења** – односе се на развијање менталних процеса који су потребни за прилагођавање и функционисање у савременим радним окружењима. Ове вештине укључују:
 - Критичко мишљење – проналажење решења за проблеме
 - Креативност – размишљање изван оквира
 - Сарадњу – рад са другима
 - Комуникацију – разговор са другима
- **Вештине писмености** – фокусирају се на уочавање чињеница, извора и технологије иза њих, као и на утврђивање истинитости и веродостојности информација. Ове вештине укључују:
 - Информациону писменост – разумевање чињеница, бројки, статистика и података
 - Медијску писменост – разумевање метода и медија у којима се информације објављују
 - Технолошка писменост – разумевање машина које чине информационо доба могућим
- **Животне вештине** – фокусирају се на елементе свакодневног живота, као и на личне и професионалне квалитете. Ове вештине укључују:
 - Флексибилност – способност мењања и прилагођавања различитим околностима
 - Вођство – мотивисање тима за постизање циљева
 - Иницијатива – покретање пројеката, стратегија и планова без да вам се то каже
 - Продуктивност – одржавање ефикасности без ометања
 - Друштвене вештине – упознавање и умрежавање

Нове вештине се додају на листу вештина 21. века, а неке се уклањају како се времена мењају. Многе вештине су такође специфичне за каријеру или индустрију. За омладинске раднике је важно да створе окружење за неформално учење како би младим људима са инвалидитетом пружили могућности и искуства неопходна за развој ових вештина.

Обећавајући пут који млади са инвалидитетом могу узети у обзир приликом изградње своје каријере је развој својих дигиталних вештина. Тржиште послова везаних за технологију у различитим областима се стално шири и послодавци често траже нове запослене. Ове позиције се не односе само на програмирање, друштвене медије и маркетинг – дигитални свет нуди нове облике рада у скоро свим областима, од којих се многе много лакше прилагођавају различитим инвалидитетима и нуде даљинске или хибридне моделе рада, или оне које често захтевају само одговарајући уређај и интернет везу. Унапређење различитих дигиталних вештина може људима са инвалидитетом понудити предност у односу на друге потенцијалне запослене.

Тakoђе је важно узети у обзир да постоји много важних фаза у савременом развоју каријере које млади људи могу одлучити да следе, укључујући, али не ограничавајући се на:

- Посвећивање годину дана за волонтирање или путовање, развијајући различите компетенције које могу бити драгоцене за одређене каријере.
- Фокусирање на личне страсти и како их претворити у каријеру, урезивање сопственог места у економији уместо прилагођавања доступним каријерама и могућностима.

² Stauffer, B. (2022, January 10) What are 21st century skills? AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

- Одустајање од планирања и коришћења прилика које вам долазе када сте заинтересовани за непредвидив план каријере.
- Улагање у континуирани раст тражећи могућности за учење и развој, а не да им дата индустрија или компанија то наређују.
- Промена каријере да бисте почели од нуле у новом контексту.

Иако постоје многе вештине које би биле пожељне у контексту рада, фокус ове књиге алата је на следећим темама: икигаи концепт и инкорпорација у управљање каријером, дугорочни и краткорочни план каријере, постављање СМАРТ циљева, каријерни идентитети, ефекти (не)запослености, друштвене мреже, вештине решавања проблема, значај равнотеже рада и одмора и интервјуи за запошљавање. Утврђено је да су ове теме релевантне за сва радна места и да су од суштинског значаја за сопствено управљање каријером.

Специфичности организовања локалних радионица са младима са инвалидитетом

Вођење радионица са младима са инвалидитетом обично је као и када их водите са особама без инвалидитета. Омладински радници треба да воде рачуна о следећим аспектима и специфичностима када организују локалне радионице са младима са инвалидитетом:

- На почетку сваке радионице треба посветити мало времена постављању групних правила. Тренери би требало да питају учеснике која правила би хтели да ставе на заједничку листу и да их се сви придржавају током целог трајања радионице.
- Подстицање вршњачке комуникације – слобода дељења мишљења и искустава је важна како би се изградио однос са и међу учесницима.
- Осигурати да сви имају глас – водити рачуна да се свим учесницима омогући једнака прилика да допринесу групним дискусијама и активностима.
- Инклузија је најважнија. Тренер треба да буде опрезан у осигуравању да сваки члан групе буде адекватно смештен и да сви материјали за радионице буду прилагођени тако да буду подједнако доступни свим учесницима. Такође се може размотрити тражење инструкција од самоих учесника за овај корак.
- Коришћење различитих методологија – тренер мора да процени карактер учесника и користи активности које ће их у потпуности ангажовати. Тренери треба да буду свесни расположења, колико се учесници познају, итд.
- Посвећивање довољно времена за размишљање и дељење – фокус треба да буде више на процесу него на циљу, да се са учесницима провери разумевање појмова и материјала, да се он повеже са њиховим свакодневним животом, да се од њих тражи повратна информација. Важно је да се на крају радионица уради евалуација.
- Флексибилност и прилагођавање - тренер треба све време да обраћа пажњу на динамику групе и интересе учесника. Одустајање од планиране активности може бити корисније ако се уместо тога поведе смислена дискусија, повезивање учесника или искуствено учење.

Поред ових аспеката, треба узети у обзир и следеће могућности:

- Да ли је место приступачно за учеснике са потешкоћама у кретању?
- Да ли је објекат доступан? Да ли је приступачно за инвалидска колица? Да ли је добро осветљен?
- Да ли је потребно обезбедити тумача за знаковни језик?
- Да говорите јасно да вас сви разумеју.
- Коришћење алата и материјала у различитим модалитетима – тренер не треба да се ослања само на визуелне, аудио или физичке задатке јер неки учесници могу имати потешкоћа у одређеном модалитету.

Омладински радници и тренери такође треба да сазнају унапред да ли је потребно направити додатна прилагођавања за било коју специфичну инвалидност коју учесници могу имати.

Није необично непримерено понашање према особама са инвалидитетом, било због страха, незнања, негативних ставова или неразумевања. Неприкладно понашање може учинити да се ти људи осећају да су другачији од других, или да их се плаше, сажалевају, не разумеју и тако даље. Најбољи начин за борбу против овога је да проводите време са особама са инвалидитетом и да их боље упознате. Постоје неке важне напомене о бонтону особа са инвалидитетом које треба узети у обзир:

- **Директно комуницирајте са особом са инвалидитетом.** Немојте их занемарити или питати њиховог старатеља о њиховим потребама уместо њих. Ако користите услуге преводиоца, своја питања усмерите према особи за коју преводите, а не према самом преводиоцу.
- **Третирајте особе са инвалидитетом онако како бисте желели да се према вама опходе и са истим поштовањем као према другим људима.** Покушајте да се не плашите помоћних уређаја које можда користе.
- **Питајте уместо што ћете претпостављати.** Настојте да не претпостављате шта особа са инвалидитетом жели или шта јој треба. Питајте да ли им је потребна помоћ или неко прилагођавање и питајте шта им је потребно уместо тога. Затражите упутства о томе како најбоље применити та решења.
- **Не доносите одлуке за особе са инвалидитетом – пустите их да сами доносе одлуке, понуде или сугестије.** Ово укључује групне активности када људима са различитим инвалидитетом може бити потребно одређено прилагођавање како би могли да учествују у заједничкој активности.
- **Интеракција и ангажовање чак и ако се осећате непријатно.** Покушајте да допрете и будите искрени уместо да игноришете особе са инвалидитетом. Ако имате потешкоћа да их разумете, замолите их да понове шта су рекле. Ако нисте сигурни како најбоље да урадите нека потребна прилагођавања, затражите појашњење директно од њих.
- **Користите прикладан и уљудан језик.** Користите језик усредсређен на особу и елиминишите увреде.

Модел који је прикладнији и нуди више могућности за каријеру и истраживање је циклични модел. *Magnusson (1992)* је предложио циклични модел фаза и динамике каријере који описује пет цикличних процеса ефикасног планирања каријере³:

- **Иницијација** – почетак планирања каријере, утврђивање мотивације, самопроцена;
- **Истраживање** – интервјуи, умрежавање, праћење посла, прикупљање релевантног радног искуства;
- **Доношење одлука** – ослањање на податке и/или интуицију;
- **Припрема** – развијање предуслова и ресурса, састављање акционог плана;
- **Спровођење** – спровођење плана у дело, уз развој система подршке и система за повратне информације и награде.

Овај циклични приступ учењу и развоју може се лако применити на планирање каријере и чини се да је у основи модерних модела каријере. Циклично учење се састоји од седам корака који су праћени специфичним питањима:

- **Скенирање стварности** – Шта сада имам? Које ресурсе имам? Шта ми недостаје у каријери?
- **Визија** – Зашто желим да извршим промене? Које вредности су ми важне?
- **Циљ** – Шта желим да створим или постигнем? Које резултате желим?
- **Исходи** – Које кораке треба да предузмет да бих постигао своје исходе?
- **План** – Како ћу постићи те кораке? Које радње треба да предузмет и када?
- **Делање** – Коју радњу прво треба да урадим?

³ Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. In M. Van Norman (Ed.), *National Consultation on Vocational Counselling Papers: 1992* (pp. 217-227). Toronto, ON: University of Toronto Press.

- **Резултат** – Шта сам постигао?

Циклус се затим поново покреће новом провером реалности. Овај модел показује два могућа места где људи често заглаве када покушавају да напредују у каријери: такозвани „мислиоци“ заглаве између постављања циљева, исхода и планирања, пропуштајући тако фазе скенирања стварности, дефинисања вредности и визије, акција и постизање резултата. Друга група, „извршиоци“, заглаве се између акције и резултата и пропуштају већи део креативног процеса. Када се овај циклични приступ не користи у целини, лако је остати у истој стварности и не напредовати у својој каријери.

Улога и значај различитих заинтересованих страна у организовању радионица за младе са сметњама у развоју

Иако постоје специфичности за организовање радионица за и са младима са инвалидитетом, важно је такође бити свестан кључних актера који могу да подрже организацију ових радионица. Кључне заинтересоване стране су такође оне које помно прате и утичу на животе и свакодневне активности ове групе. Дакле, најрелевантније заинтересоване стране које треба да буду укључене и имају суштинску улогу су:

- Млади са инвалидитетом: млади су главна циљна група ових радионица и њихове потребе, склоности и повратне информације су од кључне важности за ефикасно осмишљавање радионица.
- Родитељи/старатељи: они играју виталну улогу у подршци и изражавању потреба/жеља, као и у залагању за своју децу.
- Наставници и терапеути: они могу понудити стручност у образовним и терапијским приступима који су посебно прилагођени потребама и капацитетима младих са инвалидитетом.
- Школе/образовне установе на локалном или националном нивоу: ове институције врло често имају потребне ресурсе, објекте и особље које може да подржи организацију радионица. Осим тога, ове институције могу помоћи да се повећа број учесника и тако повећају шансе да се идентификује више појединаца који могу имати користи од оваквих програма.
- Локалне организације и иницијативе које се баве потребама особа са инвалидитетом: како стално раде са овом циљном групом и решавају њихове потребе кроз друштвене активности, ове организације могу пружити подршку, ресурсе и залагање за права и потребе младих са инвалидитетом.
- Локална самоуправа и релевантне институције: ове институције могу понудити финансирање, подршку у политици и јавне здравствене ресурсе како би се осигурало да радионице буду доступне и да испуњавају регулаторне стандарде.
- Медицински стручњаци: лекари, медицинске сестре и други пружаоци здравствених услуга могу понудити медицинске савете и осигурати да су здравствене потребе учесника задовољене.
- Локална предузећа: врло често је финансијска подршка веома потребна чак и за мале иницијативе и радионице. За овај аспект подршке могуће је обратити се локалним предузећима.

Осим тога, организација МИНД (н.д.) је навела неколико савета који помажу да се осигура укључивање заинтересованих страна и ефикасна комуникација са њима. Ови савети су:

- Одлучите се за састанке уживо или телефоном радије него за е-пошту која ће вам помоћи да изградите однос.
- Одржавајте састанке у својој канцеларији. Ово може помоћи да се оспори заблуда око ваших услуга и групе клијената.
- Немојте оклевати да посетите заинтересоване стране да бисте им уштедели време.
- Позовите учеснике или волонтере којима је пријатно да деле своја лична искуства да се придруже вашим састанцима и пренесу своје искуство из стварног живота у ваше дискусије.
- Не плашите се да именујете конкретне особе или организације/институције. Ако тражите од заинтересоване стране да обезбеди место за ваше активности и већ сте добили понуду о бесплатном или субвенционисаном месту од друге организације, наведите ово. Алтернативно, ако знате да је заинтересована страна са којом разговарате већ нудила ову врсту подршке у прошлости, вреди то поново поменути⁴.

⁴ Guide 4: How do I identify and engage my key stakeholders. (n.d.). In MIND.ORG.UK. MIND.ORG.UK. https://www.mind.org.uk/media-a/4707/guide_04.pdf

Препоруке за омладинске раднике који раде са младима са инвалидитетом на развоју њихових каријера

Показало се да је изградња одрживе каријере тешка за многе младе људе у данашњој друштвеној и економској клими. Због повећане специјализације задатака, могућности за посао постају све уже и многи млади људи нису ни свесни различитих избора каријере који могу бити доступни након било које образовне путање. Подршка за каријерну оријентацију недостаје у многим контекстима формалног образовања и образовно особље често није свесно како се тржиште рада мења или које вештине и знања добијају на значају. Они такође често не схватају алтернативне могућности учења које могу бити доступне младим људима ван формалног образовања. Остали изазови који могу да закомпликују изградњу каријере укључују различите животне догађаје као што су болест, потешкоће у учењу, заснивање породице и слично. У тренутку када млади затраже помоћ професионалаца у развоју каријере, или у сфери омладинског рада и неформалног образовања, многи од њих се већ боре са мотивацијом и надом да ће изградити каријеру. Омладински рад је стога важна одскочна даска ка поновном покретању мотивације и требало би да послужи као прилика за младе да стекну увид у нове могућности, изграде или развију компетенције које можда недостају, унапреде своје вештине, изграде мрежу подршке, пронађу ментора, истраже волонтирање и могућности запошљавања, итд. Ове активности треба да допуне формално образовање и да се спроводе у координацији са мрежом различитих актера којима је свима заједнички циљ подршка младих у развијању њихове каријере.

Млади са инвалидитетом се често суочавају са додатним изазовима у оријентацији и изградњи каријере због недостатка специјализоване подршке и вођења, ограничених могућности за каријеру, предрасуда и дискриминације. Такође се често боре са недостатком самосвести, сукобом између њихових потреба и способности, ниским нивоом ангажовања у друштву што смањује њихове могућности да развију професионалну контакт мрежу, као и са ограниченим могућностима на тржишту рада и недостатак социјалне подршке. Ово показује да је важно водити рачуна о изградњи каријере за младе са инвалидитетом. Ова врста рада може отворити нове могућности младима са инвалидитетом и омогућити им да живе смисленије и испуњеније, с обзиром на то да је допринос друштву на смислен начин један од најважнијих елемената успешне социјалне инклузије и интеграције заједнице.

Важно је рано почети са каријерном оријентацијом када радите са младима са инвалидитетом и пружати им сталну подршку током њихове каријере. Ране интервенције могу укључивати откривање различитих опција за каријеру и развијање вештина потребних за улазак у поља за која су заинтересовани. Подршка је посебно важна током прелазних периода, између фаза образовања или између послова. Неопходно је користити приступ усредсређен на особу, где млада особа са инвалидитетом води процес доношења одлука. Поверавање доношења одлука младима даје им снагу да уче из својих грешака и недостатака, идентификују своје јаке и слабе тачке и стекну свест о својим ограничењима и препрекама и како да се крећу око њих или да раде са њима.

Када раде у каријерној оријентацији са младима са инвалидитетом, омладински радници треба да узму у обзир следеће елементе:

- Млади са инвалидитетом треба да буду информисани о својим правима на тржишту рада, укључујући кораке за обесхрабтивање дискриминације у процесу селекције и расположива решења за прилагођавање радног окружења.

- Важно је подићи свест да се млади могу суочити са предрасудама и дискриминацијом касније у животу и понудити смернице како да се превазиђу такве ситуације.
- Истражите могућности волонтирања и обуке које могу помоћи младима да развију своје „софт“ вештине.
- Подстицати samozапошљавање младих са инвалидитетом који поседују јединствене вештине или који нису у могућности да траже друге начине запошљавања.
- Будите фокусирани на решења и спремни да се суочите са ограничењима и изазовима са којима се особе са инвалидитетом могу суочити у кретању на тржишту рада.
- Одвојите време да истражите могућности за каријеру за особе са инвалидитетом – постоји много опција које треба истражити.

Када радимо на циљу, често је корисно идентификовати вредност која нас покреће да га постигнемо. Важно је да у вези са тим разговарамо о следећим питањима: Зашто желим да нађем посао? Какву вредност то доноси мом животу? Да ли се због тога осећам продуктивно или корисно? Да ли ми потврђује да сам вредан? Да ли ми мој рад омогућава да побољшам животе других на смислен начин? Шта ме покреће да наставим каријеру коју желим? Омладински радници треба да разговарају са младима да нас вредности могу усмерити не само ка индустрији у којој желимо да радимо, већ и ка специфичном послодавцу чију визију делимо. Када своју каријеру видимо као начин да живимо живот који је значајан за нас, а не као нешто што плаћа рачуне, велики део притиска који се често повезује са управљањем каријером може да се уклони.

Такође, важан аспект за навигацију личном каријером су постављени каријерни циљеви. Они могу послужити младима као компас у кретању њиховом каријером и пожељно је подстаћи учеснике да поставе своје каријерне циљеве током спровођења радионица које су описане у овом приручнику.

Све описане методе и приступе морају и треба да буду прилагођене одређеним групама са којима се ради. Први корак у овоме је упознавање групе и врсте инвалидитета који учесници/млади људи имају. Да би олакшали будући рад, омладински радници треба да размотре следеће:

- Проценити потребе младих људи са којима раде – директно са особама које менторишу треба проверити какве адаптације су им неопходне да би се рад прилагодио њиховом инвалидитету. Омладински радници затим треба да прилагоде методе и активности у складу са тим потребама. Омладински радници би требало да буду опрезни у стварању претпоставки и/или превиђању невидљивих инвалидитета. Не би требало да претпостављају да знају боље, већ да траже појашњења и сугестије. Они морају да раде са младима како би дошли до најбољег начина како направиле неопходне промене у процесу или алатима које користе.
- Имати одговарајуће образовање које подржава њихов рад са младима са инвалидитетом – када неко сазна које сметње има његова/њена циљна група, требало би да истраже више о њима како би боље разумели како ове сметње могу утицати на начин на који млади функционишу. Неопходно је поставити сва релевантна додатна питања и проверити савете или повратне информације са колегама.
- Прилагођавање образовних материјала – уверите се да млади могу смислено да користе све припремљене материјале, да ли постоји потреба да се прилагоди величина, фонт, обим или модалитет материјала, додајте титлове или ангажујте преводиоца или тумача (у зависности од потреба циљне групе).
- Осигурајте подстицајно радно окружење – водите рачуна да сведете на минимум све предрасуде или стереотипе и покушајте да будете приступачни. Омладински радници

треба да буду свесни да особе са инвалидитетом могу имати интернализоване предрасуде које их могу спречити да покушају да ураде различите задатке. Требало би да покушају да их нежно охрабре да их превазиђу тако што ће им дати доста позитивног подстицаја. Требало би да буду отворени за повратне информације и питања и да у складу са тим прилагоде своје понашање.

- Будите емпатични – покажите да се трудите да разумете своју циљну групу. Слушајте њихове бриге, осећања и мишљења и искористите их да унапредите свој рад.

Менторство корисника (младих и младих са инвалидитетом), као наставак након радионица, у процесу успостављања њихових планова и путања управљања каријером

Да би се младима олакшала примена новостеченог знања са програма управљања каријером, важно је омогућити им прилику да и након обуке могу да се обрате са питањима, недоумицама или несигурностима које ће сигурно имати када почну да примењују нове технике и методе. Људи често нису у стању да апсорбују све информације које су им представљене одједном и можда ће им требати додатни тренинг како би максимизирали користи од тих обука. Од суштинског је значаја да омладински радници и тренери настоје да понуде пратеће активности као што су подучавање, менторство и да повремено имају састанке за давање повратних информација, као и отворену линију комуникације са корисницима чак и након завршетка програма.

Ово може укључивати следеће:

- Додатне радионице након обуке – за преглед напретка, консултације са колегама и прилагођавање циљева по потреби;
- Индивидуални коучинг – понудити детаљније повратне информације и персонализоване препоруке;
- Повремени „блиц“ састанци – кратке консултације путем телефона или е-поште за решавање конкретних питања или недоумица или за пружање додатних информација и ресурса.

Ако се током радионица постављају временски ограничени циљеви, важно је охрабрити учеснике да извјештавају о свом напретку како је наведено у акционим плановима које су развили. Давање повратних информација о њиховом напретку као обавезног може послужити као додатни подстицај да се држе планова које су направили. Пребацивање одговорности на младе да испуне своје циљеве најбоље што могу може им помоћи да науче да се ослањају на себе и стекну више самопоуздања у своје вештине, знање и упорност. Омладински радници и тренери треба да имају на уму да похвале сваки напредак који су постигли и да понуде конструктивне повратне информације.

Кључни део процеса менторства је пружање корисних ресурса и материјала младима са инвалидитетом током процеса, као и након завршетка програма управљања каријером. Обезбеђивање приступа младим људима са инвалидитетом многим различитим ресурсима који им могу бити корисни омогућава им да унапреде свој успех кроз самосталан рад и истраживање, што заузврат може продубити њихов осећај постигнућа и самоодрживости.

РАДИОНИЦЕ

ИКИГАИ

Назив радионице: Икигаи

Трајање: 90 минута

Позадина:

На овој радионици биће представљен икигаи концепт који представља смисао за сврху и делимично одговара западној идеји о послу из снова. С друге стране, икигаи концепт је шири појам и укључује смислен живот и представља начин свесног и једноставног живота. На овој радионици учесницима се нуди прилика да науче о концепту и да кроз осмишљене методологије покушају да пронађу сопствене икигаи активности. Размишљање о сопственом икигаију може им помоћи да истраже своја интересовања и подстаћи их да размишљају о дугорочној визији своје каријере. Ова радионица укључује цртање сопствене икигаи мапе и истраживање предности и слабости одређеног каријерног интересовања.

Циљ радионице:

Учење о концепту Икигаија и промовисање његове употребе за креирање дугорочних планова за развој каријере.

Специфични подциљеви:

- Истражити и осврнути се на сопствене каријерне интересе;
- Учење о концепту Икигаи;
- Разумети везу између Икигаи концепта и развоја каријере;
- Подстаћи аналитичке и комуникационе вештине учесника.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне компетенције;
- Аналитичке вештине;
- Комуникација;
- Писменост;
- Сарадња и инклузија;
- Друштвене и грађанске компетенције.

Методологија и методе:

- Вођена визуализација
- Рад у паровима;
- Теоријски инпут;
- Групни рад;
- Саморефлексија.

Ток радионице:

I. Вођена визуализација: „Посао из снова” (10 минута)

На почетку радионице, тренер води учеснике кроз кратку вежбу визуализације. Учесници седе у великом кругу и од њих се тражи да затворе очи. Тренер их упућује да размишљају о свом послу из снова користећи питања попут: „Шта бисте радили да имате чаробни штапић? Како изгледа ваш радни простор? У овој фантазији, да ли бисте радили сами или са другима?”. Тренер може додати додатна упутства или питања како би помогао учесницима да детаљније замисле свој посао из снова. Након неколико минута, тренер тражи од учесника да отворе очи. Затим се учесници деле у парове и добијају упутства да поделе своје идеје о послу из снова са особом поред њих.

II. Истраживање Икигаи концепта (50 минута)

Након дељења у паровима, тренер објашњава икигаи концепт користећи флипчарт. Тренер црта четири круга који се преклапају на флипчарту и уписује питање у сваки круг. Питања наведена у круговима су: 1) Шта волиш?; 2) У чему си добар?; 3) За шта можеш бити плаћен? и 4) Шта је свету потребно? Тренер објашњава да се икигаи може наћи у преклапању сва четири круга. У овој теорији, икигаи представља разлог постојања и пружа осећај сврхе. Овај теоријски део траје око 10 минута.

Након теоријског дела, учесници се деле у четири групе, а свака група одлази у један од четири угла радне собе. Свака група ради на једном од четири представљена питања. Свака група добија флипчарт папир са исписаним питањем као насловом. Испод наслова наведена су додатна питања која би требало да воде учеснике у њиховом размишљању о главном питању. Сваки учесник у групи треба да напише своје одговоре на питања на свом листу папира. Примери додатних питања могу бити:

- Која активност чини да осећате више енергије? У којој активности осећате да време није важно, или сте чак заборавили да једете или пијете?
- У којим активностима се истичете без икаквог напора? За шта су вас људи похвалили што сте радили или када сте им помогли?
- Да ли би вам ове активности могле обезбедити дугорочан приход? Који економски стандард бисте желели да постигнете?
- Да ли ове активности доприносе заједници? Да ли ове активности решавају неки од проблема у заједници?

Након размишљања о једној категорији питања, групама се даје упутство да се помере у други угао који има другу категорију питања. Рад на једној категорији питања траје отприлике 10 минута. Групе се могу кретати у смеру казаљке на сату, а свака група треба да ради на све четири категорије питања. Питања се могу дискутовати у малим групама, али учесници треба да запишу своје појединачне одговоре на ова питања на својим папирима.

III. Рефлексија: „Икигаи мапа” (30 минута)

Након рада у малим групама, учесници седају у велики круг. Добивају упутство да у својим белешкама нацртају четири круга који се преклапају како би нацртали сопствену икигаи мапу. У првом кораку могу да попуне сваки круг различитим активностима. У другом кораку могу покушати да пронађу једну активност која је наведена у сва четири круга или да дођу на идеју о таквој активности. У последњих 15 минута ове активности, учесници могу да размишљају о својој икигаи мапи у паровима. За размишљање могу користити следећа питања: „Који кругови имају

највише наведених активности? Који кругови су скоро празни? Који круг недостаје за проналажење икигаија?“

Потребни материјали:

A4 и A3 папири, хемијске/дрвене оловке, маркери, флипчарт и флипчарт папири, лаптоп, пројектор, звучник.

Пропратни документи и додатна литература:

- Основно објашњење Икигаи концепта: https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=QtTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=ikigai+book&ots=mujsi7CN3h&sig=IzoLsms3K0o-bkM2sjQoTqGknfQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ikigai%20book&f=false

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Флипчарт папире са четири Икигаи питања за активност у малим групама треба припремити пре радионице како њихова припрема не би одузимала време за рад у групи.

ДРУШТВЕНА МРЕЖА

Назив радионице: Друштвена мрежа

Трајање: 110 минута

Позадина:

Ова радионица је фокусирана на објашњавање различитих слојева друштвених мрежа и значаја и моћи друштвених мрежа у развоју каријере. Приказан је модел јаких и слабих друштвених веза. Учесници се подстичу да размисле о слабим друштвеним везама у свом животу јер су оне важне за професионални развој, запошљивост и мобилност. Доказано је да појединци са слабијим везама у својој друштвеној мрежи имају и већи радни учинак и професионални успех. Осим тога, на овој радионици учесници се упознају са смерницама како да на најбољи начин искористе везе у сваком слоју друштвене мреже како би повећали сопствену запошљивост.

Циљ радионице:

Разумети значај друштвених мрежа у развоју каријере и разговарати о начинима јачања постојећих веза у корист сопствене каријере.

Специфични подциљеви:

- Разумети улогу друштвених веза у развоју каријере;
- Размишљати о постојећим везама које могу бити корисне за каријеру;
- Учити о слабим и јаким друштвеним везама;
- Промовисати коришћење друштвених веза за професионалне активности;
- Разговарати о потенцијалним идејама за јачање и одржавање постојећих друштвених веза за будуће професионалне активности;
- Промовисати аналитичко и критичко мишљење кроз дискусију и интерактивне задатке.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Критичко и креативно мишљење;
- Личне компетенције;
- Грађанске компетенције;
- Предузетничке компетенције;
- Сарадња и инклузија;
- Друштвене компетенције.

Метходологија и метод:

- Евокација;
- Рефлексија;
- Мозгање;
- Рад у малим групама;
- Рад у паровима.

Ток радионице:

I. Евокација: „Помагач“ (10 минута)

На почетку радионице, учесници седе у великом кругу. Тренер тражи од учесника да се присете једне особе која им је помогла у њиховом досадашњем професионалном развоју. То може бити наставник, ментор, познаник и сл. Тренер поставља додатна питања како би помогао учесницима да замисле ту особу детаљније. Питања могу бити следећа: Како вам је та особа помогла? Која је позитивна понашања показала? Које је позитивне врлине имала? Питање које би требало да буде укључено у ова упутства је: Како сте упознали ту особу? Учесници се затим подстичу да поделе своје утиске у паровима, са особом са своје леве стране.

II. Рефлексија и мозгање: „Друштвена мрежа“ (15 минута)

Након разговора у паровима, тренер црта две колоне на флипчарту. Тражи од учесника да наведу људе са којима би могли да раде. Очекује се да ће учесници доћи са разним идејама као што су мој пријатељ, професор, сестра или брат, позната личност, успешна особа у одређеној професији и тако даље. Тренер треба да раздвоји те идеје у две колоне, тако што ће предлоге да подели на слабе и јаке друштвене везе, али тек након што учесници дају све своје предлоге. Тренер затим објашњава да су јаке везе оне које представљају чланове наше породице (попут оца, мајке, сестре, тетке и тако даље), а да се друга колона односи на слабе везе (пријатељ, професор, познаник и слично). Затим објашњава да су слабе везе оне које су заиста важне за изградњу друштвене мреже. Људи који имају више слабих веза у свом животу, такође имају више шанси за професионални успех и мобилност. Овај део радионице траје отприлике 10-15 минута.

III. Рад у малим групама: „Друштвена мрежа“ (60 минута)

Након мозгања и рефлексије, учесници се опет деле у четири групе. Свака група представља једну врсту друштвене везе – познаника, колегу, заговорника и савезника. Тренер укратко објашњава следеће разлике између ових категорија: Познаници су људи који знају наше име, али са којима никада нисмо успоставили дубље везе. Колеге су људи које често срећемо и са којима понекад разговарамо. Заговорници су људи са којима делимо важне информације, када знамо за њихове радне вредности и снаге, и они знају наше. И на крају, савезници су људи који верују једни другима, верују да ћете остварити своје циљеве, знају ваше планове и спремни су да вам помогну у њиховом остварењу. Ово су слојеви професионалне друштвене мреже. Затим се од учесника тражи да у своје белешке наведу имена својих слабих веза. Могу да наведу 5-15 имена за стварне веза из свог живота. Овај део траје отприлике 15 минута.

Након тога тренер их упућује да разговарају о потенцијалним идејама како да повећају број слабих веза у свом животу. Своје идеје могу записати на папир или флипчарт у малим групама. Након размишљања у групама, од њих се тражи да укратко поделе своје идеје са другим групама. Овај део радионице траје око 30 минута.

IV. Рад у паровима: „Повећавање друштвене мреже“ (25 минута)

Тренер објашњава како неко може ојачати везе које већ постоје. На пример, ако неко жели да има више заговорника, требало би да се укључи у садржајније разговоре и да подели своје идеје и затражи савет. С друге стране, ако неко жели да има више савезника, треба да покуша да успостави чешћи контакт и покаже своје компетенције, понуди подршку и тражи је. Након тога, од учесника се тражи да изаберу једну особу са своје листе и да осмисле једну акцију коју би могли да ураде како би ојачали тај однос. Они се охрабрују да предузму ту акцију у стварном животу, што је пре могуће. Они су упућени да раде у пару, а када дођу на идеју, треба да објасне једни

другима зашто желе да ојачају тај однос и зашто је та акција добра идеја и делотворна. Могу да добију повратне информације од свог пара током задатка, а затим да промене улоге.

Потребни материјали:

Папири, хемијске оловке, флипчарт и флипчарт папири.

Пропратни документи и додатна литература:

- Друштвени капитал: http://www.social-capital.net/docs/lm_social_capital.pdf

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Ако учесници имају проблема са размишљањем о људима са којима би могли да сарађују, тренер може да понуди неколико идеја како би олакшао почетак процеса размишљања.

РАВНОТЕЖА ИЗМЕЂУ РАДА И ОДМОРА

Назив радионице: Равнотежа између рада и одмора

Трајање: 90 минута

Позадина:

Садржај ове радионице укључују истицање значаја квалитетног одмора. Квалитетно време одмора може смањити стрес и ојачати имуни систем. С друге стране, постоје различите личне и друштвене препреке за укључивање квалитетног одмора у лични распоред. Неки људи имају тенденцију да угодне активности и одмор виде као губљење времена или мисле да ће бити виђени као лењи и непродуктивни ако одвоје време за одмор између различитих активности. У овој радионици, учесници се подстичу да размисле о сопственој равнотежи између посла и одмора и да размишљају о својим активностима одмора и удобности. Активности ове радионице су осмишљене тако да их подстакну да размисле и схвате важност укључивања рекреативних активности у своје планове и распоред, заједно са обавезама.

Циљ радионице:

Разумевање важности равнотеже између рада и одмора, као и размишљање о сопственој дневној рутини.

Специфични подциљеви:

- Рафлексија на организовање сопствених дневних активности и обавеза;
- Увести концепт равнотеже између рада и одмора за ефикасно функционисање у животу;
- Омогућити учесницима да међусобно поделе необавезне активности које могу да помогну њиховом менталном здрављу и да уравнотеже распоред рада и одмора;
- Рефлексија на препреке у балансирању рада и одмора у свакодневном животу.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Критичко и креативно мишљење;
- Личне компетенције;
- Грађанске компетенције;
- Предузетничке компетенције;
- Сарадња и инклузија;
- Друштвене компетенције.

Методологија и методе:

- Вежба загревања;
- Саморефлексија;
- Рад у паровима;
- Теоријски инпут;
- Групна дискусија.

Ток радионице:

I. Вежба загревања: „Одглуми то“ (10 минута)

Тренер уводи тему ове радионице, а затим наставља кратким загревањем. Од учесника тражи да се понашају као да су уморни. Могу се кретати по просторији, правити изразе лица и користити разне гестове. Након што су одглумили уморну особу, тренер од њих тражи да се понашају као да се осећају добро, затим као да се осећају изузетно енергично и на крају као да се осећају изузетно уморно. Тренер може променити редослед ових стања и користити онолико понављања колико жели/колико је потребно за дату групу.

II. Моја листа дневних активности (40 минута)

Након активности загревања, учесници се придружују великом кругу. Тренер им даје упутства да запишу листу дневних активности. Списак активности може укључивати све врсте задатака – активности које се обављају самостално или у компанији, мале задатке или задатке који одузимају више времена и енергије, забавне активности и обавезе и тако даље. Након кратког размишљања, учесници су упућени да ове активности поделе у две колоне. Једна колона је намењена за обавезе, а друга колона за остале активности и одмор. Они могу нацртати две колоне на свом папиру и категоризовати своју листу. Цео овај део размишљања и категоризације траје отприлике 15-20 минута.

Након категоризације, учесници се упућују да раде у паровима и разговарају о својим категоријама и активностима које раде током свог дана и о својим рутинама. Имају 15 минута за дискусију. Тренер треба да пружи учесницима довољно времена за размену мишљења и, након рада у паровима, замоли неколико волонтера да поделе своје утиске.

III. Теоријски инпут и рефлексија: „Равнотежа између посла и одмора“ (20 минута)

Након дељења у паровима, тренер укратко објашњава важност одмора у свакодневном животу. Може да каже да је одмор темељ квалитетног рада. Тренер објашњава да када се неко правилно одмара, може правилно и да ради. Да би ово објаснио тренер користи метафору батерије. Црта симбол батерије на флипчарту и напомиње да се батерија све више празни када се бавимо разним обавезама. Како време пролази, батерија се може скоро испразнити. Можемо је напунити обављањем активности које нам причињавају задовољство и одмарањем. Те активности могу бити читање, размишљање и медитација, дружење са вољенима, масажа власишта, позитивна досада и тако даље. Тренер објашњава да обављање кућних обавеза као што је чишћење није облик квалитетног времена. Батерију треба пунити сваки дан са најмање једном активношћу која нас усређује.

Од учесника се затим тражи да прошире своје листе комфорних/рекреативних активности и да размисле о активностима у којима уживају. Након проширења листе треба да размисле како да уврсте те активности у свој свакодневни живот. Тренер их подстиче да испланирају коју ће активност прву да ураде, када би то могли да ураде и шта им је за то потребно.

IV. Групна дискусија: „Препреке“ (20 минута)

Након индивидуалног планирања, тренер започиње групну дискусију. Може да користи следећа питања:

- Шта вас спречава да себи организујете квалитетно време?
- Како друштво размишља о одмору и времену за опуштање?
- Које су ваше личне препреке за укључивање активности разоноде у распоред?
- Може ли се нешто учинити по том питању?
- Шта ако не укључимо активности разоноде у наш свакодневни живот?

Потребни материјали:

Папири, хемијске оловке, флипчарт и флипчарт папири.

Пропратни документи и додатна литература:

- Значај одмора: <https://www.flow.is/post/importance-of-resting>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Могуће је да ће неки учесници тешко схватити важност квалитетног одмора или ће кућне обавезе чак сматрати слободним временом. Препоручљиво је прво чути њихове разлоге и питати групу да ли постоје различита мишљења на ову тему. Корисно је да тренер на крају дискусије подстиче учеснике на размишљање о различитим облицима квалитетног одмора и аргументује његову важност.

ВЕШТИНА РЕШАВАЊА ПРОБЛЕМА

Назив радионице: Вештина решавања проблема

Трајање: 110 минута

Позадина:

Суочавање са проблемима је део свакодневног живота. Док се неки проблеми лако решавају, други могу проузроковати потешкоће и непријатне емоције. Постоји много техника за решавање проблема које се могу користити у таквим ситуацијама. Ова радионица је фокусирана на дискусију о техникама решавања проблема и на пружање информација учесницима о две технике решавања проблема: Модел 5 корака и Модел 5 зашто. Учесници се баве проблемима личне каријере или изазовима личног развоја каријере користећи ове технике решавања проблема. Радионица се завршава групном дискусијом фокусираном на искуства током коришћења техника решавања проблема како би се подстакла њихова употреба у свакодневном животу и другим изазовима у каријери.

Циљ радионице:

Унапређивање аналитичких вештина и вештина критичког мишљења, као и учење нових техника решавања проблема у личне и професионалне сврхе.

Специфични подциљеви:

- Размишљање о сопственим техникама решавања проблема и њиховој ефикасности;
- Научити две нове технике решавања проблема;
- Развој вештина критичког мишљења;
- Промовисање тимског рада и комуникације за решавање проблема у управљању каријером.

Компетенције које обухвата радионица:

- Комуникација;
- Аналитичке вештине;
- Критичко и креативно мишљење;
- Личне компетенције;
- Предузетничке компетенције;
- Сарадња и инклузија;
- Друштвене и грађанске компетенције.

Методологија и методе:

- Групна дискусија;
- Теоријски инпут;
- Рад у малим групама.

Ток радионице:

I. Увод у тему: „Како ја решавам своје проблеме?“ (20 минута)

На почетку радионице учесници су подељени у четири мале групе, по 5-6 учесника у свакој групи. Учесници су позвани да дискутују и поделе своја искуства о техникама решавања проблема. Тренер може да наведе питања за дискусију на флипчарту или да користи материјал са питањима за сваку групу. Питања за дискусију могу бити следећа:

- Како обично радите на решавању проблема?
- Да ли користите посебне технике решавања проблема? Које?
- Да ли сматрате да су технике решавања проблема делотворне? Зашто?
- Шта вам највише одговара када је у питању решавање проблема?

II. Теоријски инпут и групни рад: „Реши свој проблем“ (60 минута)

Након групне дискусије, тренер позива учеснике да седну у велики круг и пита ко би желео да подели резултате групне дискусије. Учесници затим треба да изаберу један од проблема које су споменули током дискусије (или неки други на којем би желели да раде) и на њему ће радити током ове радионице. Треба да изаберу проблем над којим имају контролу, нешто што је на њима.

Након овог процеса, тренер даје инпуте о стратегијама за решавање проблема. Представља учесницима **Модел од 5 корака** који се састоји од следећег:

1. Смесите идеју за одређеног решавање проблема(наведите идеју која вам је на уму);
2. Пратите је (наведите разлоге зашто би то могло да функционише, какве би импликације имало);
3. Анализирајте ризик (наведите аргументе против идеје, покушајте да видите ризике);
4. Прецизирајте (размислите да ли можете да избегнете злоупотребу/користите професионалне елементе идеје);
5. Слушајте своју интуицију (како бисте се осећали да ова идеја функционише, како се сада осећате у вези са тим).

Овај процес се може поновити за сваку идеју.

Тренер учесницима представља још једну технику - техника „**5 Зашто**“. Објашњава им да, у случају када и даље имају потешкоћа да изаберу решење након модела од 5 корака, могу да се запитају зашто би желели да реше свој проблем. Идеја је да себи пет пута заредом поставе питање „зашто“ и да дају свој одговор. На пример: Зашто желите да пронађете посао? Да зарадите новац. Зашто желите да зарадите новац? Да бих био успешан. Зашто желите да постанете успешни? Да има могућности. Зашто желите да имате могућности? Да се осамосталим. Зашто желите да постанете независни? Да имам своју слободу.

За теоријски део ове радионице предвиђено је 20 минута, а за практични рад на задатку још 25 минута.

Након теоријског инпута, учесници се придружују својим групама и раде на решавању проблему који су изабрали користећи представљене технике. Тренер шета просторијом и сваком учеснику даје додатне смернице. У случају да учесници наиђу на потешкоће или заврше задатак брзо, могу да поделе утиске у паровима док чекају да остали заврше.

III. Групна дискусија (30 минута)

Након индивидуалног решавања проблема, учесници се поново окупљају у велики круг. Тренер започиње групну дискусију користећи следећа питања:

- Шта смо радили на овој радионици?
- Како вам је било да радите на решавању вашег проблема?

- Који кораци су вам били најкориснији?
- Да ли су вам неки од корака били тешки?
- Шта мислите о овим техникама?
- У којим другим ситуацијама у свом животу можете да их користите?
- Како се ове технике могу користити у управљању каријером?

Потребни материјали:

Папири, хемијске оловке, флипчарт и флипчарт папири.

Пропратни документи и додатна литература:

- Основне информације о решавању проблема:
<https://asq.org/quality-resources/problem-solving>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Учесницима треба препоручити да изаберу проблем који сматрају средњим или лаким за решавање, јер није препоручљиво да почну са најтежим проблемом за учење нових техника.

ИЗРАДА ДУГОРОЧНОГ И КРАТКОРОЧНОГ ПЛАНА КАРИЈЕРЕ

Назив радионице: Израда дугорочног и краткорочног плана каријере

Трајање: 90 минута

Позадина:

Многи млади размишљају о својој каријери, али само неки од њих праве план каријере. Познато је да је планирање каријере повезано са животним задовољством и самопоштовањем. План каријере може послужити као компас у навигацији личним тежњама. Такође, може да осветли активности неопходне за постизање циљева у каријери. На овој радионици учесници имају прилику да размисле о сопственим каријерама, преточе их у план и направе први корак ка његовом остварењу. Активности у овој радионици такође подстичу учеснике да чују туђа мишљења и да сагледају свој план из друге перспективе.

Циљ радионице:

Указати на важност планирања каријере и дефинисања каријерних циљева (краткорочних и дугорочних).

Специфични подциљеви:

- Подићи свест о важности плана каријере;
- Створити простор за развој каријерних циљева (краткорочних и дугорочних);
- Створити простор за размену и дискусију о плановима за каријеру и постизању циљева.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне компетенције;
- Писменост;
- Грађанске компетенције;
- Предузетничке компетенције;
- Сарадња и инклузија;

Методологија и методе:

- Теоријски инпут;
- Индивидуални рад;
- Дискусија у паровима.

Ток радионице:

I. Увод у тему и дискусија у паровима: „Где сам сада?“ (30 минута)

На почетку радионице тренер најављује тему радионице и фокус дана. Учесници седе у великом кругу и тренер укратко објашњава важност израде плана каријере. Развијање плана каријере повезано је са већим животним задовољством и самопоштовањем. Може нам послужити као компас за навигацију у нашем професионалном животу. Након тога, учесници се упућују да раде у паровима и да поделе своју тренутну ситуацију у вези са планирањем каријере и тренутним

циљевима. Могу да разговарају о свом образовању, где су на студијама/пословима и шта се тренутно дешава са њиховом каријером. За дискусију имају отприлике 20 минута.

II. Индивидуални рад: „Планирање каријере“ (40 минута)

Након рада у паровима учесници настављају са индивидуалним радом. Тренер им даје упутства да покушају да визуализују где желе да буду по питању своје каријере. Тренер може да им поставља додатна питања како би им помогао да замисле различите детаље. Питања могу бити следећа: Како изгледа твој радни дан?, Са киме си окружен?, На којим локацијама радиш?, Који су твоји главни доприноси? Учесницима треба дати неколико минута мирног времена да развију своју визуелизацију. Предвиђено је да овај део сесије траје око 10 минута.

У следећем кораку, тренер даје даља упутства и задатак. Од учесника се тражи да размисле како да постигну своју визуелизацију од првог корака. Тачније, морају да размисле како да дођу до тога, шта би требало да постигну, које факторе треба да имају на уму (лични и професионални фактори). Тренер може да напише главно питање на флипчарт: „Како да стигнем тамо?“ Учесници затим треба да напишу све кораке којих се сете на папир. Тренер их може охрабрити да наведу лаке/мале и тешке/велике задатке како би дошли до тога. Након набрајања задатака, учесници их затим категоришу у две категорије. Прва категорија представља краткорочне активности, а друга средњорочне/дугорочне активности. Овај део сесије траје око 20 минута.

У завршном кораку учесници се подстичу да дефинишу један краткорочни циљ у каријери. Они могу изабрати једну активност са своје листе и претворити је у циљ. Да би постигли циљ могу користити питања попут: Коју активност бих могао прво да урадим?, Шта ми је потребно да то урадим?, До када бих то могао да урадим?, Зашто ми је ово потребно? Овај последњи корак траје око 10 минута и учесници се припремају за следећу активност у којој ће поделити свој рад са другима.

III. Практична активност: „Животне препреке“ (20 минута)

Након индивидуалног рада, од учесника се тражи да формирају парове. Сваки члан пара може укратко да подели своју визију и краткорочни циљ у каријери. Други члан пара може дати повратну информацију ако се чини да је циљ реалан или релевантан и остварив. Од учесника се такође тражи да говоре о препрекама на које би могли наићи. Могу користити следећа питања:

- Постоје ли препреке са којима бисте се могли суочити?
- Шта би вас могло натерати да одустанете од овог циља?
- Да ли можете нешто да урадите у вези са том препреком?
- Чија помоћ би вам била потребна?
- Шта би вам још могло помоћи?

Имају 20 минута за ову фазу и након рада у пару могу своје циљеве поделити и са осталим учесницима, као и да добију повратне информације од њих и од тренера.

Потребни материјали:

Папири, хемијске оловке, флипчарт и флипчарт папири.

Пропратни документи и додатна литература:

- Користи од планирања каријере:
<https://careermasterclass.com/6-benefits-of-career-planning-2/>
- План каријере у 8 корака:
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/make-a-career-plan>

- Препоруке за прављење плана каријере:
<https://www.careeraddict.com/building-career-plan>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Тренер може помоћна питања да испише на флипчарт папир како би била видљива учесницима током сесије, или да их одштампа за сваког учесника.

СМАРТ ЦИЉЕВИ

Назив радионице: СМАРТ циљеви

Трајање: 110 минута

Позадина:

Сврха ове радионице је да објасни шта су СМАРТ циљеви, који критеријуми морају бити испуњени да би наши циљеви били постављени на СМАРТ начин и које су предности коришћења технике СМАРТ циљева. Постављањем циљева човек дефинише шта жели да постигне. Циљеви воде у одређеном правцу, помажу да се идентификује на шта се треба фокусирати и мотивишу на том путу. СМАРТ је акроним 5 енглеских речи: Специфиц - специфичан, Меасурабле - мерљив, Ацхиевабле - достижан, Реалистиц – реалан и Тиме-боунд – временски ограничен. Постављањем СМАРТ циљева максимизира се шанса да се они постигну на најефикаснији могући начин. Да би вежбали технику СМАРТ циљева, учесници ће поставити групне циљеве користећи радни лист СМАРТ циљеви. Након представљања својих циљева другима, биће организована групна дискусија која би требало да подстакне учеснике да користе технику СМАРТ циљева у свом будућем професионалном животу.

Циљ радионице:

Упознати учеснике са СМАРТ техником постављања циљева и помоћу интерактивних задатака мотивисати их да је користе у пракси.

Специфични подциљеви:

- Размишљање о циљевима и постигнућима у каријери;
- Упознавање са СМАРТ техником постављања циљева;
- Разумевање важности креирања циљева на СМАРТ начин;
- Дефинисати СМАРТ циљеве;
- Промовисати употребу технике СМАРТ циљева у развоју каријере и професионалном контексту уопште.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Тимски рад и комуникација;
- Личне компетенције;
- Креативно размишљање;
- Осећај за иницијативу и предузетништво;
- Критичко мишљење

Методологија и методе:

- Саморефлексија;
- Теоријски инпут;
- Рад у малим групама;
- Презентације;
- Дискусија и рад у паровима.

Ток радионице:

I. Саморефлексија: „Где видим себе за 5 година?“ (15 минута)

На почетку радионице учесници седе у великом кругу. Тренер им каже да затворе очи и замисле себе за пет година. Он их води кроз визуализацију постављајући им питања као што су: У којој области замишљате своју каријеру? Студираш или радиш сада? На ком факултету студираш? Ако сте запослени, којим послом се бавите? Шта сте постигли до сада? Након неколико минута тренер им каже да отворе очи и на папир (једном реченицом) напишу где желе да буду за пет година.

II. Теоријски инпут о техници постављања СМАРТ циљева (20 минута)

Учесници седе у великом кругу када тренер најављује тему радионице. Овај део радионице траје око 15 минута. Прво, тренер објашњава зашто је важно поставити животне циљеве и циљеве у каријери. Затим уводи СМАРТ технику постављања циљева. СМАРТ је скраћеница од Специфич - специфичан, Меасурабле - мерљив, Ацхиевабле - достижан, Реалистиц – реалан и Тиме-боунд – временски ограничен. Тренер бележи ове елементе на флипчарт папир. Затим наводи која питања могу бити корисна за проверу да ли су циљеви СМАРТ. Питања могу бити исписана и на флипчарту као подсетник. Примери питања су:

- Шта је мој циљ? Да ли је јасно и конкретно?
- Како ћу пратити свој напредак?
- Да ли је то оствариво и како?
- Да ли је овај циљ усклађен са широм сликом?
- Који је рок за овај циљ?

III. Рад у малим групама и презентације (50 минута)

Након инпута тренера, учесници се деле у групе од четири или пет чланова. Треба да изаберу један циљ каријере и да га формулишу тако да испуњава критеријуме СМАРТ циљева. Инспирација им могу бити циљеви које су написали у вежби „Где видим себе за пет година?“. Тренер такође може охрабрити учеснике да дефинишу циљеве који су релевантни за њихову каријеру сада или у наредних неколико месеци. На овај начин учесници могу да размишљају о дугорочним и краткорочним циљевима у каријери. Учесници за овај задатак добијају радни лист за постављање СМАРТ циљева. Након постављања циљева, помоћу питања која су наведена у уводном делу, могу проверити да ли циљ заиста испуњава СМАРТ критеријуме. Учесници имају 30 минута да поставе СМАРТ циљеве.

Након постављања циљева, свака група представља своје циљеве осталима. За овај део предвиђено је 20 минута. Учесници коментаришу да ли су циљеви СМАРТ и предлажу промене ако је потребно. Учесници могу постављати питања ако нешто нису разумели. Након овога, све групе треба да имају циљеве постављене на СМАРТ начин. Цео овај процес је употпуњен уз помоћ тренера, јер учесници можда нису у потпуности опремљени знањем и вештинама да дају повратне информације другима.

IV. Рад у паровима: „Предности СМАРТ циљева“ (25 минута)

Учесници се деле у парове и заједно треба да наведу пет разлога зашто је важно поставити циљеве на СМАРТ начин и треба да их запишу на комад папира. Имају отприлике 10 минута. Након рада у паровима, учесници седају у велики круг и сваки пар представља предности које су записали. Тренер сумира све предности тако што их исписује на флипчарт.

Потребни материјали:

Папири, оловке, флипчарт и флипчарт папири, маркери, штампани СМАРТ радни листови.

Пропратни документи и додатна литература:

Основне информације о постављању СМАРТ циљева:

- https://books.google.hr/books?id=OwVlxQEACAAJ&dq=the+art+of+setting+smart+goals&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- https://books.google.hr/books?id=M6JoAEACAAJ&dq=s.m.a.r.t.+goals+made+simple&hl=hr&sa=X&redir_esc=y

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Радне листове за постављање СМАРТ циљеве треба припремити пре радионице, за сваког учесника по један. Друга опција је да тренер напише објашњење акронима СМАРТ на флипчарт.

ИНТЕРВЈУ ЗА ПОСаО

Назив радионице: Интервју за посао

Трајање: 100 минута

Позадина:

Идеја иза ове радионице је да ако учесници унапреде своје вештине пролазећи кроз симулиране интервјуе за посао да ће се њихов стрес и анксиозност током стварних предстојећих интервјуа за посао смањити. Учесници ове радионице ће се упознати са општом структуром интервјуа за посао, питањима која се обично постављају током интервјуа, како да се припреме и која питања да поставе да би добили релевантне информације о радном месту, послодавцу, итд. Имаће прилику да учествују у симулираном интервјуу за посао и да сагледају ситуацију из различитих перспектива (као послодавац, кандидат за посао и посматрач).

Циљ радионице:

Разумевање процеса интервјуа за посао и његово увежбавање кроз игру улога и дискусију.

Специфични подциљеви:

- Мозгање о процесу интервјуа и очекивањима;
- Упознавање са процесом интервјуа за посао;
- Користити игру улога као метод за вежбање интервјуа за посао;
- Подстицати критичко и аналитичко мишљење;
- Поддршка учесницима у развоју вештина комуникације и презентације.

Компетенције које обухвата радионица:

- Вештине комуникације и сарадње;
- Вештине презентације;
- Аналитичке вештине;
- Личне компетенције;
- Писменост;
- Друштвене и грађанске компетенције;
- Предузетничке компетенције.

Методологија и методе:

- Мозгање;
- Теоријски инпут;
- Игра улога;
- Групна дискусија.

Ток радионице:

I. Увод: „Моја очекивања од интервјуа“ (15 минута)

На почетку радионице учесници седе у великом кругу. Свако добија парче папира и оловку. Учесници записују своја очекивања о томе како изгледа интервју за посао (најмање три његова елемента). Када заврше, волонтери могу наглас да кажу своја очекивања. Ово размишљање и дељење може помоћи учесницима да постану свесни својих очекивања и тога шта треба да побољшају. Тренер записује кључне речи разговора на флипчарт.

II. Игра улога: „Симулација интервјуа за посао“ (45 минута)

Тренер укратко објашњава како изгледа интервју за посао. Говори о општој структури интервјуа за посао, која се питања постављају у ком делу интервјуа, шта је важно рећи и питати као и како се мора понашати на разговору за посао, итд. Може да користи флипчарт да запишете шта је важно или да унапред припреми ППТ презентацију.

Након увода, дели учеснике у групе од по троје. Задатак им је да симулирају интервју за посао. Имају 15 минута за припрему, а затим починју са игром улога. Један учесник игра улогу послодавца, други кандидата за посао, а трећи је посматрач. После десетак минута мењају улоге. За овај део активности имају укупно 30 минута. Сваки учесник треба да прође кроз све три улоге да би искусио процес интервјуа из различитих перспектива. Током припреме учесници могу да пронађу уобичајена питања за интервју на мрежи, ако им је потребна подршка, или могу добити одштампану листу питања на комаду папира. Тренер током припреме обилази све групе да би их подржао у што бољој припреми за симулацију.

III. Групна дискусија (40 минута)

На крају вежбе сви се још једном окупљају у великом кругу. Тренер започиње дискусију о процесу и теми. Питања за дискусију су представљена у наставку и предвиђено је да овај део радионице траје око 40 минута.

- Како вам се допала ова вежба?
- Шта је било најтеже у улози кандидата за посао?
- Шта је било најлакше?
- Шта су посматрачи приметили?
- Шта бисте следећи пут урадили другачије?
- Какво је ваше искуство са интервјуима?

Потребни материјали:

Папири, оловке, флипчарт и флипчарт папири, маркери.

Пропратни документи и додатна литература:

- Водич за писање биографије:
https://books.google.at/books?id=OKFvuQEACAAJ&dq=how+to+write+the+perfect+resume&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- Списак уобичајених питања на интервјуу за посао:
<https://novoresume.com/career-blog/interview-questions-and-best-answers-guide>
- Водич кроз интервјуе за посао:
<https://www.themuse.com/advice/30-things-you-should-never-say-in-a-job-interview>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Тренер треба да буде флексибилан по питању временског оквира ове радионице. Уколико процени да је то потребно припремни део или сама симулација могу да трају дуже.

Ефикасна организација ове активности је од највеће важности да би учесници увежбали своје вештине.

КАРИЈЕРНИ ИДЕНТИТЕТ

Назив радионице: Каријерни идентитети

Трајање: 90 минута

Позадина:

Каријерни идентитет се може креирати препознавањем типова личности, особина, навика, као и развијањем вештина, знања, односа према радним процесима. Ова радионица представља *Holland-ов RIASEC модел личности* који у фокусу има анализу типова личности. Типови личности према *Holland-у RIASEC моделу личности* су: реалистична, истраживачка, уметничка, друштвена, предузимљива и конвенционална. Сви наведени типови личности су подједнако важни и потребни су свакој организацији. Према овом моделу, свачију личност чине три најдоминантније особине личности. Даље, када сарађујемо са људима који имају другачије личности и приступе од наших, можемо учити од њих и развити неке нове вештине и компетенције, што доприноси нашој сопственој прилагодљивости.

Циљ радионице:

Истраживање типова личности и њихове повезаности са развијањем каријере помоћу студије случаја и дискусије.

Специфични подциљеви:

- Размишљање о сопственим особинама личности кроз упитник за процену;
- Упознавање са РИАСЕЦ моделом личности;
- Користити студије случаја за практично учење о каријерном идентитету;
- Разговарати о каријерним идентитетима и како побољшати одређене вештине за успешан развој каријере.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Критичко мишљење;
- Креативно изражавање;
- Тимски рад и комуникација;
- Личне компетенције;
- Друштвене и грађанске компетенције;
- Сарадња и инклузија;
- Писменост.

Методологија и методе:

- Рефлексија – упитник за процену;
- Теоријски инпут;
- Рад у малим групама;
- Презентације;
- Групна дискусија.

Ток радионице:

I. Увод и упитник за процену: „Holland Code (RIASEC) тест каријере” (20 минута)

Радионица почиње кратком активношћу процене. За ову почетну активност, учесници попуњавају упитник за самооцењивање који испитује њихове особине личности и професионална интересовања. Упитник који попуњавају је бесплатна онлајн верзија теста каријере *The Holland Code (RIASEC) Test*. Након бодовања, сваки учесник ће добити специфичну шифру која се састоји од три слова која представљају три најдоминантније особине личности особе. Према *Holland-у*, постоји шест могућих професионалних типова личности: реалистичан (*Realistic*), истраживачки (*Investigative*), уметнички (*Artistic*), друштвени (*Social*), предузимљив (*Enterprising*) и конвенционални (*Conventional*). Прво слово у Холланд коду показује најдоминантнији тип личности, друго слово мало мање доминантан тип, а треће слово најмање доминантан тип од три доминанта типа. Познавање свог Холланд кода може помоћи учесницима да дођу до одговарајуће професије која одговара њиховој личности и интересовањима.

Учесници имају 15 минута да попуне упитник. Након попуњавања упитника, тренер објашњава учесницима различите типове личности. Може да користи флипчарт да запише шта је важно или да унапред припреми ППТ презентацију.

II. Рад у малим групама: студија случаја „Сценарији проблема/конфликата на послу” (50 минута)

Након почетне активности се учесници деле у четири групе. Групе се састоје од учесника са различитим резултатима *Holland Code (RIASEC)* теста. Свака група добија један сценарио проблема/конфликта на радном месту написан на листу папира, а учесници треба да пронађу различита решења за ту проблемску ситуацију (што више, то боље). Предвиђено време за овај део је 20 минута. По један члан сваке групе записује могућа решења за ту ситуацију. Претпоставка је да ће сваки члан имати различито решење за исту ситуацију с обзиром на разлике у њиховим типовима личности. На овај начин учесници ће стећи увид у различите начине решавања проблема, прилику да уче од других учесника и шире видике.

Сценарији за сваку групу су:

- На послу си. Ваш претпостављени вас обавештава да је дошло до нагле промене планова. Морате да направите презентацију на тему на којој радите и да је сутра представите колегама. Имате два сата до краја радног времена и нисте се ни на који начин припремили за ово. Како ћете решити ову ситуацију и на време припремити презентацију?
- На послу си. Делиш канцеларију са четворо колега. Један од тих колега ради мање од осталих. Често се упушта у разговор, гледа видео записе уместо да ради и често напушта радни сто. Његови прекиди вам нарушавају концентрацију. Његов однос према послу негативно утиче на друге колеге. Како бисте решили овај проблем и вратили здраву и позитивну радну атмосферу у своју канцеларију?
- Радите у складишту. Лето је и дневна температура ваздуха је прилично висока. Клима уређај у магацину не ради како треба и услови за рад постају све тежи. Како ћете решити овај проблем да бисте могли да радите како треба? На располагању имате разне алате и техничку опрему, као и паметни телефон.
- Радите у фирми годину дана. Обим и количина посла почиње значајно да се повећава. Ваша плата је и даље иста и не прати повећање обима посла. Почињете да се осећате несрећно и размишљате о потрази за новим послом. Како бисте покушали да преговарате за већу плату од својих претпостављених?

Након обављеног задатка сви учесници опет седају у велики круг. Свака група другима представља сценарио свог проблема и решења до којих су дошли. Учесници разговарају о томе како су дошли до ових решења и овај део радионице може трајати отприлике 30 минута.

III. Групна дискусија (20 минута)

Након главне активности учесници остају да седе у великом кругу. Они разговарају о претходној активности користећи следећа питања:

- Које компетенције су вам помогле да решите проблеме?
- Како бисте описали свој идентитет у каријери?
- Које сте приступе користили када сте радили на студији случаја?
- Како је сваки члан групе допринео?
- Да ли сматрате да сте били успешни у решавању проблемских ситуација?
- Које компетенције бисте могли даље да развијате у будућности?

Групну дискусију води тренер. Акцент је стављен на истицање вредности различитих приступа приликом решавања проблема и важности развоја различитих вештина за будући успех у каријери.

Потребни материјали:

Приступ онлајн верзији Холланд Цоде теста, радни листови са проблемским ситуацијама на послу, флипчарт и флипчарт папири, маркери, хемијске оловке, папири, лаптопови за учеснике (или њихови лични телефони), приступ интернету.

Пропратни документи и додатна литература:

- *Holland Code Test:* <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- Објашњење прилагодљивости у каријери, запошљивости и отпорности: https://books.google.hr/books?id=odFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psychology+of+career+adaptability&hl=hr&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=psychology%20of%20career%20adaptability&f=false

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Ако учесници не могу да пронађу решења за сценарије проблема/конфликта на радном месту, тренер их може упутити или им дати идеје о решењима како би их охрабрио.
- Онлајн Холланд Цоде тест је на енглеском језику и тренери треба да провере да ли је учесницима потребна помоћ.

ЕФЕКТИ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ И ЗАПОСЛЕНОСТИ

Назив радионице: Ефекти незапослености и запослености

Трајање: 150 минута

Позадина:

Ова радионица је фокусирана на објашњавање краткорочних и дугорочних ефеката (не)запослености. Идеја иза ове радионице је да учење о овим ефектима допринесе бољем разумевању унутрашњих процеса кроз које људи пролазе када су незапослени. Познавање и разумевање ових ефеката ће нормализовати осећања људи у вези са незапосленошћу, што ће им помоћи да преброде то и размисле на јаснији начин да поставе нове циљеве у каријери. Друга идеја је мотивисати учеснике да нађу посао како би избегли потенцијалне негативне ефекте незапослености и добили нове могућности које пружа запошљавање. Учесници ће такође добити прилику да размисле и разговарају о различитим начинима суочавања са незапосленошћу.

Циљ радионице:

Разумевање ефеката (не)запослености и њиховог односа са нивоом стреса, друштвеним мрежама и другим важним аспектима.

Специфични подциљеви:

- Користити квиз као форму за анализу различитих аспеката ефеката (не)запослености;
- Разговарати о ефектима запослености и незапослености;
- Разумевање везе између (не)запослености и нивоа стреса, друштвене мреже и другим животним аспектима;
- Користити групни рад и рад у паровима за дискусију о стратегијама суочавања са ефектима (не)запослености;
- Промовисати критичко мишљење и дугорочно планирање за успешно управљање каријером.

Компетенције које обухвата радионица:

- Комуникационе вештине;
- Вештине презентације;
- Креативно изражавање;
- Личне компетенције;
- Писменост;
- Друштвене и грађанске компетенције;
- Аналитичко и критичко мишљење;
- Сарадња и инклузија.

Методологија и методе:

- Квиз;
- Рад у малим групама – израда постера;
- Презентације;
- Рад у паровима и дискусија.

Ток радионице:

I. Увод: „Квиз о ефектима незапослености“ (30 минута)

На почетку радионице учесници седе за столовима тако да сви могу да виде платно на које се пројектује квиз. Сваки учесник добија папир и оловку за бележење својих одговора. Квиз се састоји од 15 декларативних реченица које говоре о различитим краткорочним и дугорочним ефектима запослености и незапослености. Неке реченице су тачне, а неке нетачне. Учесници морају да запишу на комад папира да ли су изнете изјаве по њиховом мишљењу тачне или нетачне. Након што је квиз завршен, презентују се тачни одговори. Затим учесници проверавају своје одговоре. У овом тренутку, тренер објашњава зашто су одређене реченице тачне или нетачне.

Питања за квиз могу бити следећа (у загради су словом Т обележени тачни одговори, а словом Н нетачни одговори):

1. Запослење нам не даје само новац, већ нам даје и осећај да смо важан и вредан члан друштва. (Т)
2. Људи који нису запослени могу мислити да њихов живот нема смисла. (Т)
3. Током незапослености, психичко здравље старијих је у највећем ризику. (Н)
4. Запослење нам даје прилику да развијемо емпатију и проширимо своје видике. (Т)
5. Одлазак на посао подразумева редовну физичку активност. (Т)
6. Незапосленост нема утицаја на смањену процену задовољства животом. (Н)
7. Бити активан само зато што смо приморани да зарађујемо за живот ипак је боље него бити неактиван. (Т)
8. Незапосленост је повезана са нарушеним менталним, али не и физичким здрављем. (Н)
9. Запошљавањем испуњавамо своју потребу за припадањем и поштовањем. (Т)
10. Људи који раде на црно показују боље благостање од људи који не раде. (Н)
11. Одлазак на посао подразумева редовну менталну активност. (Т)
12. Што је неко дуже незапослен, то ће више бити угрожено његово ментално здравље. (Т)
13. Запослење нема утицаја на самопоштовање појединца. (Н)
14. И губитак посла и незапосленост утичу на краткорочну и дугорочну социјалну искљученост појединца. (Т)
15. Негативни ефекти незапослености већи су код мушкараца него код жена. (Н)

II. Рад у малим групама: израда постера (80 минута)

Након квиза, учесници се деле у мале групе од четири до пет (не више од тога). Дају им се алати и упутства да направе постере о томе како незапосленост утиче на нас краткорочно и дугорочно. Такође су упућени да покажу какве нам могућности, по њиховом мишљењу, отвара запошљавање. Свака група размишља и представља своје идеје на свој начин. Они могу да пишу, цртају, показују табеле, графиконе или било коју другу ствар која им падне на памет. Током ове активности могу бити креативни и пустити машти на вољу. Овај део траје око 40-50 минута.

Када заврше постере треба да изаберу представника из своје групе који ће представити постер осталима. Након што свака група представи своје идеје, друге групе и тренер дају повратне информације. Учесници су добродошли да постављају питања по потреби. Предвиђено време за овај део је 30 минута.

III. Рад у паровима: „Шта бих ти рекао“ (40 минута)

Након презентација постера учесници се деле у парове. Сваки пар треба да замисли некога ко је тренутно незапослен. Треба да размисле како би се осећали да су на месту тих људи и шта би радили или желели да чују од других. Затим треба да смисле савет који би дали некоме ко је у

таквој ситуацији. Могу да покушају да смисле различите начине како да се носе са овом ситуацијом. За овај део радионице предвиђено је око 20 минута.

На крају активности учесници опет седе у великом кругу. Сваки пар представља резултате своје дискусије. Тренер записује кључне речи на флипчарт и даје им професионалне повратне информације. Подстиче их да постављају питања. И за овај део радионице је предвиђено 20 минута.

Потребни материјали:

Флипчарт и флипчарт папири, маркери, хемијске оловке, материјал за израду постера, пројектор, платно, питања за квиз.

Пропратни документи и додатна литература:

Објашњење ефеката незапослености:

- https://books.google.hr/books?id=vjcOAAAAQAAJ&dq=unemployment+effects&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- https://books.google.hr/books?id=H3fZAAAAIAAJ&q=effects+of+unemployment&dq=effects+of+unemployment&hl=en&sa=X&redir_esc=y

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Уколико учесници не могу да смисле било какав савет за замишљену незапослену особу или начине да се изборе са незапосленошћу, тренер може да неведе неке примере или да им да неке идеје из сопственог искуства.

Литература

- Belbin (n.d.) The Nine Belbin Team Roles. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (2016, October 12) 9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Indeed Editorial Team (2021, May 25) Career Values: How to Identify yours and Cultivate Success as a Professional. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- International Labor Organization. (2016). *Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training – A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion*.
- Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. In M. Van Norman (Ed.), *National Consultation on Vocational Counselling Papers: 1992* (pp. 217-227). University of Toronto Press.
- Nangle, C. (2017) How to identify your career drivers (and use them to your advantage). NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.
- Stauffer, B. (2022, January 10). *What are 21st century skills? AES – Applied Educational Systems*. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
- Warwick Business School (2018, October 22) *Career advice: Five steps to successful stakeholder engagement*. <https://www.wbs.ac.uk/blogs/staff/careers-advice-five-steps-to-successful-stakeholder-engagement/>
- World Vision International. (2012). *Disability Mainstreaming Workshop – Facilitator's Guide*.

ИЗДАВАЧ:

 **Outreach
Hannover**



**Sufinansira
Evropska Unija**

Финансирано средствима Европске Уније. Изнесени ставови и мишљења су ставови и мишљења аутора и не мора да се подударају са ставовима и мишљењима Европске Уније или Европске извршне агенције за образовање и културу (ЕАЦЕА). Ни Европска Унија ни ЕАЦЕА не могу да се сматрају одговорнима за њих.