

P R I R U Č N I K

„Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom
mladih s različitim sposobnostima“



NASLOV:

Priručnik „Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“

PROJEKT :

„Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ financiran od strane MLADI za Europu - njemačke Nacionalne agencije za Erasmus+ programe za mlade.

Projektni partneri su:

- Outreach Hannover e.V., Njemačka
- DOMAS – za podučavanje, savjetovanje i poslovne usluge, Hrvatska
- Out of the Box International, Belgija
- Kompanija za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom ITECCION, Srbija
- Centar za neformalno obrazovanje i cjeloživotno učenje (CNELL), Srbija
- LINK DMT SRL, Italija
- Udruga za unapređenje modernih životnih vještina „Realizacija“, Hrvatska

IZDAVAČ: Outreach Hannover, e.V., Njemačka

UREDNIK: Domagoj Morić

AUTORI:

Domagoj Morić
Stanče Matović
Marko Paunović
Pavle Jevdic
Jelena Ilić
Danijela Matorcevic
Berna Xhemajli

PREVEO S ENGLESKOG: Domagoj Morić

GRAFIČKI DIZAJN: Nikola Radovanović

Napomena:

U publikaciji se imenice gramatičkog muškog roda podjednako odnose na osobe muškog i ženskog roda.

Hannover, Njemačka
2022.



Sadržaj

| | |
|---|----|
| SAŽETAK PROJEKTA „Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ | 1 |
| UVOD..... | 4 |
| ŠTO JE KARIJERNO UPRAVLJANJE | 5 |
| Karijerno upravljanje općenito | 5 |
| Model karijernog upravljanja..... | 7 |
| VAŽNOST PROFESIONALNE ORIJENTACIJE ZA MLADE S INVALIDITETOM | 9 |
| KONTEKST PLANIRANJA KARIJERE – POSEBICE U VREMENIMA PANDEMIJE I KRIZE..... | 11 |
| Što donosi kriza u kontekstu planiranja karijere..... | 11 |
| Plan za krizno upravljanje karijerom | 12 |
| FAZE KARIJERE I DINAMIKE | 13 |
| Tradicionalni okvir faza karijere i njihovih dinamika | 13 |
| Ciklički model karijernih faza i njihova dinamika | 13 |
| ULOGA INOVACIJE I VJEŠTINA 21. STOLJEĆA U KONTEKSTU KARIJERE MLADE OSOBE S INVALIDITETOM | 16 |
| Uloga inovacije u kontekstu karijere mlade osobe s invaliditetom | 16 |
| Najvažnije vještine 21. stoljeća..... | 16 |
| DIONICI U KARIJERNOM UPRAVLJANJU..... | 18 |
| Kako analizirati dionike u upravljanju karijerom? | 18 |
| KOMPETENCIJE MLADIH S INVALIDITETOM ZA ZAPOČINJANJE KARIJERE | 21 |
| Komunikacijske vještine..... | 21 |
| Vještine zapošljivosti | 22 |
| Organizacijsko upravljanje | 22 |
| Timski rad | 22 |
| VRIJEDNOSTI U KARIJERNOM UPRAVLJANJU ZA MLADE S INVALIDITETOM, UKLJUČUJUĆI I MOTIVATORE „PROTIV“ I „ZA“ RAZVOJ KARIJERE | 25 |
| OSOBNO BRENDIRANJE KAO ALAT ZA KARIJERNO UPRAVLJANJE ZA MLADE S INVALIDITETOM | 28 |
| Platno osobnog brendiranja..... | 28 |
| Savjeti za stvaranje jedinstvenog osobnog brenda..... | 29 |
| IKIGAI KONCEPT U RAZVOJU I UPRAVLJANJU KARIJEROM | 31 |
| NAJNOVIJE TEHNOLOGIJE I ALATI ZA PLANIRANJE KARIJERE | 33 |

| | |
|---|----|
| Alati i tehnologije za istraživanje karijere | 33 |
| Alati i tehnologije za podizanje svjesnosti..... | 35 |
| Alati i tehnologije za postavljanje ciljeva | 39 |
| Alati i tehnologije za razvoj i provedbu strategija | 41 |
| Povratna informacija..... | 42 |
| PRILAGODBA RAZLIČITIH METODA I PRAKSI U PLANIRANJU KARIJERE MLADIH S INVALIDITETOM | 44 |
| ZAVRŠNE RIJEČI | 46 |
| REFERENCE..... | 47 |



SAŽETAK PROJEKTA „Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“

Financijska kriza poput one iz 2008. godine, kao i nedavna kriza s pandemijom Covid-19 uzrokovale su porast stope nezaposlenosti. Posljedice takve krize uglavnom se primjećuju među mladim ljudima koji su u fazi planiranja razvoja svoje profesionalne karijere. S druge strane, orijentacija i upravljanje karijerom sve se više prepoznaju kao bitan aspekt nečijeg života. Dok poduzeća i institucije neprestano doživljavaju promjene i prilagodbe novim trendovima u svom poslovanju, potreba za razvojem novih vještina zaposlenika je neizbježna. Stoga postoji potreba da mladi ljudi budu proaktivni kada je u pitanju razvoj novih vještina. Dok mladi ljudi doživljavaju i biraju različite programe koje će pohađati zbog svoje znatiželje za učenjem, postoji trenutak u njihovom životu kada se obično smatraju neodlučnima za određeno područje ili ulogu u kojima bi voljeli raditi u budućnosti. U mnogim slučajevima to rezultira kratkotrajnim zapošljavanjem za različite institucije ili na različita radna mjesta i nedostatkom kompetentnosti u određenom području ili ulozi. Kada mladi ljudi nisu svjesni potrebe za strategijom povezivanja ovih točaka/iskustva za razvoj svoje karijere, mogli bi se osjećati nekompetentno i nesposobni nastaviti dalje sa svojim profesionalnim razvojem. To je najviše prisutno u sredinama gdje su ekonomske poteškoće više prepoznate, pa su mladi dužni pronaći posao koji će im osigurati prihode, bez obzira na njihov profesionalni razvoj.

Drugi važan aspekt koji se smatra izazovom kada je u pitanju planiranje karijere je poznavanje samog sebe. Vrlo često mladi ljudi budu potaknuti da slijede svoje prijatelje i izaberu isto područje studija/posla, a kasnije vide da nisu motivirani za svoje odabrano područje studija/posla. To je posljedica nedostatka samorefleksije i stvari koje ih motiviraju, kao i nedostatka praktičnog i kvalitetnog obrazovanja koje ističe njihove talente i posjedovanje vještina. Sa sigurnošću se može reći da postoji velik broj ljudi koji su talentirani i stručni za neki drugi posao, a rade negdje drugdje zbog svog formalnog obrazovanja u određenom području i neprepoznavanja ranijeg talenta.

Diljem EU-a daleko je manja vjerojatnost da će se zaposliti osobe s invaliditetom nego osobe bez invaliditeta. Prepreke kvalitetnom zapošljavanju dodatno povećavaju problem siromaštva i socijalne isključenosti s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom. Prepreke koje sprječavaju pristup tržištu rada najčešće se temelje na zabudama i prosudbama o sposobnostima osobe¹.

U našim zajednicama i među našim korisnicima postoji mnogo mladih osoba s invaliditetom kojima nedostaje zaposlenje i redovita plaća/prihod. S trenutnom situacijom pandemije Covid-19 i zbog različitih mjera karantene i/ili socijalnog distanciranja, činjenica je da je puno poslodavaca otpustilo svoje zaposlenike ili nemaju dovoljno prihoda da bi zaposlenici bili dovoljno plaćeni. Nalazimo se u situaciji još uvijek višom stopom nezaposlenosti i nižom gospodarskom razinom (osobito naše ciljne skupine) nego prije početka pandemijskih mjera.

Razvoj obrazovnih pristupa upravljanju karijerom srž je ovog projekta. Koristeći svoja prošla iskustva u području planiranja karijere i poduzetničkog obrazovanja, projektni partneri planiraju razviti nove metode za rješavanje potreba i ograničenja svoje ciljne skupine – mladih i mladih odraslih osoba s različitim sposobnostima.

¹ Employment Policy. (16. rujan, 2022.). European Disability Forum. <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

Naš projekt „Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ usmjeren je na uključivanje mladih s invaliditetom u razvoj karijere/zapošljavanja, promicanjem njihovog osjećaja za inicijativu i poduzetništvo, kao i povećanjem njihove zapošljivosti i vještina planiranja karijere i upravljanja, kao i digitalni kapacitet.

Iako se upravljanje karijerom čini vrlo važnim za mlade ljude, još uvijek postoji nedostatak svijesti o ovom pitanju za značajan broj mladih ljudi, posebno onih koji se smatraju s manje mogućnosti i mladih s invaliditetom. Prosječni mladi ljudi i oni koji žive u velikim gradovima puno su više informirani o određenim postojećim mogućnostima i pohađanju različitih programa koji pružaju obrazovanje za potrebne vještine i sposobnosti te potvrđuju njihove kompetencije.

Međutim, ne postoji uvijek aktivna promocija i ponuda prilika za mlade s manje mogućnosti i mlade s invaliditetom. Obrazovne ustanove i organizacije koje se bave temama profesionalne orijentacije nedovoljno se približavaju ovim ciljanim skupinama. To rezultira još uvijek prilično visokim postotkom nezaposlenih mladih s manje mogućnosti i s nedostatkom razvoja kompetencija na njihovim radnim mjestima ili prijavama za posao. Osim toga, osobe s invaliditetom često se suočavaju s društvenim preprekama, a invaliditet izaziva negativne percepcije i diskriminaciju u mnogim društvima.

Ovim projektom želimo da naši korisnici, mladi s invaliditetom, unaprijede svoje vještine upravljanja karijerom, a cilj nam je i osnažiti više osoba koje rade s mladima za organiziranje prikladnih programa o karijernoj orijentaciji, planiranju i razvoju, u skladu s najnovijim pristupima i u suradnji s različitim sektorima.

Ciljevi projekta:

- Osnažiti mlade osobe s invaliditetom za kvalitetno upravljanje karijerom kroz razvoj inspirativnog, inovativnog i suvremenog priručnika, kao i online tečaja.
- Osnažiti osobe koje rade s mladima i poboljšati upravljanje znanjem partnerskih organizacija za izgradnju kompetencija edukatora u upravljanju karijerom za mlade s invaliditetom, kroz inovativni nastavni plan i program i korisne alate s radionicama za korisnike.
- Razmijeniti dobre prakse i dalje razvijati kvalitetno strateško partnerstvo među partnerima iz 5 europskih zemalja s različitim realnostima po pitanju mogućnosti upravljanja karijerom.

Motivacija partnera u ovom projektu je „opremiti“ mlade odrasle osobe s invaliditetom skupom vještina potrebnih za rad na osobnom razvoju u područjima upravljanja karijerom i proaktivnog stvaranja mogućnosti (samo)zapošljavanja u današnjoj stvarnosti neizvjesnosti zapošljavanja i trenutnih trendova izumiranja mnogih poznatih poslova i zanimanja, a još više u budućnosti. Novi potrebni kapaciteti su digitalne vještine za (digitalno) zapošljavanje, samozapošljavanje ili poduzetništvo – kompetencije koje se mogu razvijati stjecanjem različitih vještina, znanja, stavova kroz kvalitetan rad s mladima i neformalno obrazovanje.

Projektne aktivnosti uključuju:

- A1 – Projektno upravljanje
- M1 – Početni sastanak
- Priručnik O1 „Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“
- M2 – Drugi sastanak
- O2 - Kurikulum „Osnaživanje osoba koje rade s mladima za kvalitetan rad s mladima različitih sposobnosti za upravljanje karijerom“

- M3 – Treći sastanak
- O3 – Zbirka alata „Mentoriranje i podrška mladima s različitim sposobnostima za planiranje i upravljanje karijerom“
- M4 – Četvrti sastanak
- O4 – Online e-tečaj „Karijerno planiranje i upravljanje za mlade s različitim sposobnostima“
- C1 - LTTA Trening za trenere
- E1, E2, E3, E4, E5 – Otvorene konferencije u Republici Srbiji, Italiji, Hrvatskoj, Njemačkoj i Belgiji
- M5 – Sastanak završne evaluacije

Projektni partneri su:

- Outreach Hannover e.V., Njemačka
- DOMAS – za podučavanje, savjetovanje i poslovne usluge, Hrvatska
- Out of the Box International, Belgija
- Kompanija za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom ITECCION, Srbija
- Centar za neformalno obrazovanje i cjeloživotno učenje (CNELL), Srbija
- LINK DMT SRL, Italija
- Udruga za unapređenje modernih životnih vještina „Realizacija“, Hrvatska

UVOD

Priručnik „Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ zamišljen je kao inovativna publikacija s relevantnim temama i alatima za osobe koje rade s mladima s invaliditetom. Priručnik daje pregled svih aktualnih tema vezanih uz upravljanje karijerom i planiranje koje mlada osoba može trebati da se zaposli ili samozaposli. Služi kao teorijski i konceptualni resurs za osobe koje rade s mladima prilikom organiziranja daljnjih aktivnosti upravljanja karijerom i profesionalne orijentacije.

Sadržaj ovog priručnika temelji se na iskustvima stručnjaka iz različitih područja obrazovanja mladih – psihologije, digitalnog poduzetništva, društvenog poduzetništva, planiranja karijere. Time se podiže svijest o važnosti zapošljivosti i suradnje između sektora u projektu. Služi kao vodič za uspješnu pripremu mladih osoba s invaliditetom za početak njihove karijere.

Ciljnu skupinu ovog projekta, mlade osobe s invaliditetom, karakterizira visoka razina nezaposlenosti, nizak stupanj financijske neovisnosti i socijalne moći te vrlo niska uključenost u rukovodeće i poduzetničke pozicije, posebice zbog činjenice da nemali broj njih također prošli kroz prilagođene obrazovne programe bez mnogo informacija o novim tehnologijama i inovacijama.

Nove digitalne tehnologije kao što su društveni mediji, veliki podaci te tehnologije mobilnih rješenja i „oblak“ rješenja stvaraju prilike za nove načine suradnje, iskorištavanja resursa, dizajna proizvoda/usluga, razvoja i implementacije preko otvorenih standarda i zajedničkih tehnologija. Ovo pruža prilike za mlade s različitim sposobnostima koji prije nisu mogli sudjelovati na tradicionalnom tržištu rada.

U digitalnom sektoru uglavnom je jedini potreban fizički alat računalo ili mobilni telefon. Time se osobama s različitim tjelesnim oštećenjima omogućuje stvaranje, pisanje, crtanje ili pjevanje te aktivno sudjelovanje u poslovnom procesu.

Ovaj priručnik istražuje planiranje i upravljanje karijerom s posebnim naglaskom na rad s mladima s invaliditetom. Istražuje specifične kompetencije, vrijednosti i vještine važne za upravljanje karijerom. Počinje s temom upravljanja karijerom i njezinim procesima, kao i modelom upravljanja karijerom kao dobrom polaznom točkom. Zatim se nastavlja poglavljem koje se fokusira na važnost karijerne orijentacije mladih osoba s invaliditetom i kontekst planiranja karijere u kojem danas živimo kao društvo.

Slijede poglavlja o fazama karijere i dinamici svake faze te ulozi inovacija i vještina 21. stoljeća u kontekstu karijere mladih ljudi s invaliditetom. Nadalje, poglavlje o dionicima u upravljanju karijerom nudi strategiju kako analizirati relevantne dionike u upravljanju karijerom ovisno o njihovoj razini interesa i moći da utječu na uspjeh procesa upravljanja karijerom.

Poglavlje o kompetencijama koje su ključne za razvoj mladih osoba s invaliditetom pokriva područja komunikacijskih vještina, vještina zapošljavanja, organizacijskog upravljanja i timskog rada.

Slijedeće poglavlje pokriva temu vrijednosti u upravljanju karijerom za mlade s invaliditetom, uključujući motivatore „protiv“ karijere i pokretače razvoja. Nakon toga slijedi dio o osobnom brendiranju kao alatu za upravljanje karijerom mladih s invaliditetom, te konceptu 'ikigaija' u razvoju karijere i vođenju iste. Slijedi poglavlje o najnovijim tehnologijama i alatima za korištenje u radu na planiranju karijere, a na kraju poglavlje o prilagodbi različitih metoda i praksi za planiranje karijere mladih osoba s invaliditetom.

ŠTO JE KARIJERNO UPRAVLJANJE

Karijerno upravljanje općenito

Upravljanje karijerom je u većini slučajeva cjeloživotni proces koji podrazumijeva ulaganje vremena i resursa kako bi se ostvarili karijerni ciljevi te se dalje razvijali kroz život. To je stalan proces prilagodbe promjenjivim vremenima i dinamičnim zahtjevima tržišta.

Upravljanje karijerom može se definirati na više načina i s različitih stajališta. Za potrebe ovog priručnika upravljanje karijerom definirat ćemo kao „svjesno planiranje vlastitih aktivnosti i angažmana na poslu koji obavlja tijekom života radi boljeg ispunjenja, rasta i financijske stabilnosti“². Kao što je prikazano na donjoj slici, upravljanje karijerom središnja je točka u kojoj se planiranje, iskustvo i učenje preklapaju.



Izvor: www.managementstudyguide.com

Da bi mogli upravljati svojom karijerom, važno je biti svjestan svih prilika, kao i biti svjestan vlastitih talenata, snaga, slabosti i svih drugih relevantnih aspekata.

Prema Ucmceredu (n.d.), upravljanje karijerom podrazumijeva niz različitih procesa kroz koje osoba prolazi³, uključujući samosvijest, istraživanje karijere, planiranje karijere, cjeloživotno učenje i umrežavanje.

- **Samosvijest** podrazumijeva okretanje prema unutra kako bi se otkrile vlastite vrijednosti, vještine, interesi, sposobnosti, talenti, osobnost, motivacija, kao i ograničenja i izazovi. Samosvijest se razvija kroz rad s drugima, traženje povratne informacije od obitelji, prijatelja, profesora, mentora, osoba koje rade s mladima ili vršnjaka.
- **Istraživanje karijere** je proces koji pomaže mladim ljudima da odvoje određeno vrijeme za razmišljanje i postavljanje svojih ciljeva u karijeri, kao i za razmišljanje o tome kako iskoristiti snage, iskustvo, motivaciju i talente za postizanje svojih ciljeva u određenom razdoblju. U ovoj fazi mlada osoba može obaviti **neformalne razgovore** s osobom koja već radi u željenoj karijeri. To omogućuje osobi da nauči više o različitim aspektima odabira određene karijere – prednostima, izazovima, potrebnim kompetencijama, itd. Kroz **posao promatranja** mlada osoba može provesti dan, tjedan ili drugo razdoblje u promatranju profesionalca na željenom putu

² Juneja, P. (n.d.) Career Management – Meaning and important concepts. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>

³ UCMERCED (n.d.) Career Management. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>

karijere na poslu. Mogu postavljati pitanja, pratiti ih na sastancima, sudjelovati u dnevnim aktivnostima, itd. **Volontiranje** daje priliku za stjecanje praktičnog iskustva i ulaganje vremena kako bi se promijenio svijet. **Pronalaženje mentora** u određenoj grani industrije može pružiti relevantne informacije o stvarnosti i ponuditi prijeko potrebnu podršku nekoga iskusnijeg. **Rad na nepuno radno vrijeme** mogao bi pružiti priliku za poslove s niskom razinom odgovornosti i priliku za upoznavanje specifičnog radnog okruženja iznutra. **Stručna praksa** pruža izravno iskustvo s relevantnim zadacima za tu ulogu. **Pohađanje raznih online i offline tečajeva** i obuka može pružiti solidnu osnovu za nastavak izgradnje vlastite karijere.

- **Planiranje karijere** je stalan proces koji se odvija tijekom cijelog života jer se ciljevi karijere često mijenjaju s identitetom i interesima pojedinca, kao i sa zahtjevima tržišta rada. To uključuje postavljanje ciljeva, djelovanje, postizanje tih ciljeva, a zatim vraćanje na ponovnu procjenu tih ciljeva nakon nekog vremena kako bi se vidjelo je li ih potrebno prilagoditi ili promijeniti na temelju nove situacije. O tome je važno osvijestiti mlade ljude kako bi bili svjesni da je karijera nešto fluidno, a mijenja se kroz život jer sada živimo u drugačijem svijetu nego što je bio prije pedesetak godina. Čak i ako „pogriješe“ u svojoj karijeri, mogu odabrati drugu kad im se ukaže prilika.
- **Cjeloživotno učenje** pretpostavlja da ne prestajemo učiti nakon što izađemo iz škole ili fakulteta. Tehnologije i ekonomije se mijenjaju kroz vrijeme, a pojedinci im se moraju prilagoditi ako žele i dalje biti uključeni u ekonomiju u nastajanju.
- **Umrežavanje** znači izgradnju veza s ljudima u industrijama ili područjima u kojima mlada osoba želi razviti karijeru. Osobne mreže obično su izvrstan izvor vrijednih informacija izravno s terena i od onih koji su izravno uključeni u određenu industriju ili rade određeni posao.

Upravljanje karijerom zahtijeva od pojedinaca da razviju i održavaju različite vještine koje im pomažu da identificiraju svoje postojeće vještine, razviju ciljeve učenja i zatim poduzmu radnje kako bi ispunili te ciljeve.

Iz tog su razloga mnoge zemlje razvile okvire vještina upravljanja karijerom koji definiraju vještine i stavove koji su pojedincima potrebni za učinkovito upravljanje karijerama. Okvir LEADER nudi pet područja vještina upravljanja karijerom – osobna učinkovitost; upravljanje odnosima; pronalaženje i pristup poslu; upravljanje životom i karijerom; razumijevanje svijeta.

Rad s mladima može podržati mlade u upravljanju karijerom uspostavom programa upravljanja karijerom ili karijerne orijentacije koji idu u korak s dinamičnim promjenama te društvenim i ekonomskim razvojem društva. Ti programi mogu pokriti neke ili sve gore navedene procese razvoja karijere.

Kako bismo bili sigurni da program ili određeni projekt služi svrsi, važno je pratiti pokazatelje uspjeha i učinkovitosti. Prachi Juneja (n.d.) predlaže sljedeća četiri pokazatelja učinkovitosti programa karijere za tvrtke, koji su prilagođeni kontekstu rada s mladima⁴:

- Usklađivanje standarda programa s očekivanim rezultatima
- Veća samosvijest mladih
- Ravnoteža između mlade osobe (sadašnjeg ili budućeg zaposlenika ili samozaposlenog) i zahtjeva poduzeća ili tržišta rada
- Promjene u izvedbi

⁴ Juneja, P. (n.d.) Indicators of Career Program Effectiveness. MSG Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>

Model karijernog upravljanja

Upravljanje karijerom je cjeloživotni proces koji uključuje aktivno, kontinuirano i svjesno upravljanje različitim procesima – osobnu procjenu, postavljanje ciljeva, poduzimanje akcija, učenje iz iskustva, prikupljanje povratnih informacija, prilagodbu očekivanja te učenje iz prošlih iskustava i pogrešaka. To je proces koji zahtijeva da mladi imaju podršku osobe s više iskustva – mentora, psihologa, radnika koji radi s mladima, starijih vršnjaka, itd. Najbolji očekivani ishodi upravljanja karijerom uključivali bi osobno ispunjenje, osjećaj postignuća, dobru posao-život ravnotežu, mogućnosti za napredovanje i razvoj, zdravu radnu klimu i okoliš te zadovoljavajuću financijsku sigurnost.

GodShalk, GreenHaus i Callanan (2019.) navode da je upravljanje karijerom trajan proces koji osobi omogućuje da:

- Prikupiti relevantne informacije o sebi i svijetu karijere
- Razvijte sliku o vlastitim interesima, vrijednostima, vještinama, znanjima, stavovima, talentima i željenim stilovima života
- Postavi realne ciljeve u karijeri
- Razvije strategiju za postizanje svojih ciljeva i provesti akcijski plan
- Prikupi povratne informacije o učinkovitosti strategije

Postoje mnogi modeli upravljanja karijerom koje nude različiti autori i institucije koje rade s mladima. Jedan od modela sastoji se od sljedećih komponenti (iedunote.com) – istraživanje karijere, svijest, postavljanje ciljeva, razvoj strategije, provedba strategije, povratne informacije, procjena karijere, kao što je prikazano na dijagramu u nastavku:



Izvor: Model upravljanja karijerom (iEduNote.com)

Najvažnije točke ovog modela, kako je predložio iEduNote.com, dodatno su objašnjene u nastavku.

1. **Istraživanje karijere** – podizanje svijesti o vlastitim talentima, vrijednostima, prioritetima u karijeri, interesima i drugim temama vezanim uz karijeru. Također se radi o podizanju svijesti o vlastitim snagama ili slabostima. Istraživanje ne uključuje samo istraživanje samog sebe, već i istraživanje okoline, onoga što je izvana čovjeka. Podići svijest o okolišu, njegovim izazovima i mogućnostima. Istraživanje okruženja podrazumijeva istraživanje različitih vrsta industrija, vrsta karijera i zanimanja, potrebnih kompetencija i iskustva, kao i potrebnih stavova prema određenoj karijeri.
2. **Svjesnost** – svijest o vlastitim kvalitetama i karakteristikama koje su relevantne za okolinu pojedinca kako bi mogli postaviti konkretne i prave ciljeve u karijeri.
3. **Postavljanje ciljeva** – održati motivaciju, mjeriti uspjeh, imati pregled izbora i koraka potrebnih da se dođe do određene destinacije. Dobro postavljeni ciljevi obično slijede S.M.A.R.T.(E.R.) model. To znači da su postavljeni na način da su specifični, mjerljivi, ostvarivi, realni, vremenski ograničeni (edukativni i realni).
4. **Razvoj strategije** – razvoj plana za postizanje željene budućnosti.
5. **Provedba strategije** – stavljanje u akciju strategija za postizanje željenih ciljeva kroz određeni vremenski okvir.
6. **Povratne informacije** – prikupljanje povratnih informacija iz različitih izvora za procjenu napretka ili uspjeha postavljenih ciljeva.
7. **Procjena karijere** – prolazak kroz proces korištenja povratnih informacija vezanih uz karijeru kako bi se utvrdilo koliko su njihovi ciljevi i strategije prikladni. Na taj način pojedinac može pratiti tijek svoje karijere. Ovaj proces također može voditi u smjeru preispitivanja ciljeva karijere koji su postavljeni ili revizije strategije.

VAŽNOST PROFESIONALNE ORIJENTACIJE ZA MLADE S INVALIDITETOM

Mladi ljudi danas, a još više mladi s invaliditetom suočavaju se s velikim poteškoćama u izgradnji održivih karijera. Dok mlada osoba završi osnovno, srednjoškolsko, a ponekad i tercijarno obrazovanje, željena karijera može se više puta promijeniti ili više nema potrebe na tržištu za onim što želi. Većina njih ima ograničenu percepciju onoga što određena karijera podrazumijeva ili to gleda kroz ružičaste naočale. S druge strane, postoji nedostatak podrške u vezi s karijernom orijentacijom kroz formalno obrazovanje, a obrazovno osoblje u mnogim zemljama često nije svjesno koliko se ekonomija promijenila i nisu svjesni toliko različitih izbora karijere i mogućnosti učenja danas dostupnih mladima. Dakle, ni oni ne mogu ponuditi odgovarajuću podršku u procesu karijerne orijentacije.

Mladi s invaliditetom suočavaju se s dodatnim ograničenjima i izazovima zbog predrasuda, nedostatka podrške i usmjeravanja, ograničenih mogućnosti karijere i često pozitivne diskriminacije zbog svoje situacije ili stanja.

Tužna stvarnost rada s mladima u većini današnjih zemalja je da mlada osoba u trenutku kada dođe kod osobe koja radi s mladima već izgubi bilo kakav interes za izgradnju karijere zbog raznih poteškoća. Možda su napustili školu i nikada nisu stekli formalnu diplomu, možda su imali poteškoća s učenjem ili ponašanjem u kontekstu škole i obitelji, možda su rano zasnovali obitelj, možda imaju previše zaštitnički nastrojene obitelji ili partnere, možda su izgubili svu nadu da će ikada ostvariti svoju karijeru iz snova ili čak imati bilo kakav posao, itd.

Ipak, aktivnosti rada s mladima mogu poslužiti kao dobra polazna točka za motiviranje mladih ljudi koji su izgubili motivaciju u odabiru ili razvoju svojih karijernih interesa. Rad s mladima i aktivnosti neformalnog učenja mogu biti izvrstan način za pružanje prilika mladima za razvoj kompetencija koje im nedostaju, nadogradnju postojećih kompetencija, izgradnju mreže ljudi za podršku i vršnjaka, pronalaženje mentora u karijeri koja ih zanima, pronalaženje mogućnosti volontiranja ili praćenja profesionalaca na njihovom poslu, razvijanje svoje osobnosti, itd.


Aktivnosti rada s mladima trebale bi biti komplementarne formalnom obrazovanju i provoditi se u suradnji s mrežom različitih dionika koji svi rade za isti cilj – profesionalno usmjeravanje i podršku mladima općenito, a zatim ih prilagođavati specifičnim potrebama mladih s poteškoćama u lokalne stvarnosti.

Izazovi mladih s invaliditetom u procesu karijerne orijentacije često uključuju nedostatak samosvijesti, sukob između njihovih potreba i mogućnosti, nisku razinu društvenog angažmana radi razvijanja mreže profesionalnih kontakata, ograničene mogućnosti na tržištu rada, nedostatak podrške u svojim lokalnim zajednicama, pa čak i obiteljima, itd.

Svi ovi mogući izazovi s kojima se mlade osobe s invaliditetom susreću samo nam pokazuju koliko je važno ovoj temi pristupiti s velikom pažnjom i predanošću kako bismo doista napravili razliku i ponudili im prilike za usmjeravanje u karijeri. To im otvara mnoga nova vrata i omogućuje im da žive smislenije i ispunjenije živote ako imaju osjećaj doprinosa društvu s poslom koji rade. To je jedan od najvažnijih elemenata uspješnog socijalnog uključivanja i integracije u zajednicu.

Kada je riječ o radu s mladim osobama s invaliditetom, važno je započeti profesionalnu orijentaciju vrlo rano u njihovim životima i pružati stalnu podršku tijekom života. To ne znači da moraju donositi odluke o svojoj karijeri rano u životu, već da imaju priliku otkriti različite mogućnosti karijere, postati samosvjesni i razviti vještine potrebne za ulazak u određeno područje ili za kretanje u željenom smjeru.

Podrška je ključna u prijelaznim razdobljima, između faza obrazovanja ili kasnije između poslova. Ovdje je potreban pristup usmjeren na osobu, kako bi se mlada osoba s invaliditetom stavila u središte procesa donošenja odluka. To ponekad može biti prilično teško za obitelj ako su navikli donositi svakodnevne



odluke umjesto osobe s invaliditetom. No, još je važnije podići svijest o važnosti osnaživanja mladih s invaliditetom da sami donose odluke, koje ponekad znače i neuspjeh. Na taj način uče razvijati nove vještine.

Također je važno pozabaviti se ograničenjima i preprekama kako bismo mogli pronaći najprikladnija ograničenja za mlade ljude koji bi mogli biti ograničeni svojim invaliditetom u smislu zdravlja i sigurnosti, mobilnosti ili mentalnih sposobnosti. Njima se treba pozabaviti pažljivo, ne namećući ograničenja zbog predrasuda, već podržavajući mlade ljude s invaliditetom dok kroz iskustvo otkrivaju vlastita ograničenja. Neki od drugih čimbenika koje osobe koje rade s mladima trebaju uzeti u obzir kada rade s mladima s invaliditetom kroz orijentaciju za karijeru su:

- Njihova prava kao osoba s invaliditetom kako bi bili informirani o svojim pravima na tržištu rada, bez diskriminacije u procesu odabira, mogućnosti koje su dostupne kao rješenja za prilagodbu određenom invaliditetu.
- Potreba za podizanjem svijesti o mogućim predrasudama i diskriminaciji kasnije u životu i davanju smjernica o tome kako prevladati takve situacije.
- Dostupnost različitih prilika za volontiranje i obuku koje im mogu pomoći da razviju svoje meke vještine koje su prijeko potrebne na današnjem tržištu rada.
- Poticanje samozapošljavanja mladih osoba s invaliditetom koje imaju jedinstvene vještine koje bi bile uzalud potrošene kad bi izašle na tržište rada. Ili ponekad to može biti jedino rješenje da se mlada osoba razvije kao profesionalac i ostvari prihod.
- Usredotočenost na rješenje. Iako postoji toliko ograničenja i izazova oko teme zapošljavanja mladih osoba s invaliditetom, uvijek razmislite o mogućim rješenjima za konkretnu situaciju.
- Postoji mnogo inkluzivnih mogućnosti za karijeru za mlade ljude s invaliditetom, samo je važno odvojiti vrijeme da ih otkrijete.

KONTEKST PLANIRANJA KARIJERE – POSEBICE U VREMENIMA PANDEMIJE I KRIZE

Što donosi kriza u kontekstu planiranja karijere

Uspoređujući razvoj karijere u 21. stoljeću s 20. stoljećem, moguće je uočiti značajne razlike u načinu na koji shvaćamo karijeru danas u odnosu na razdoblje prije samo 50 godina. Prije se karijera smatrala nečim što se temeljilo na prelasku na viši nivo u hijerarhiji kako bi se ostvario veći prihod, status i moć. Sigurnost je bila glavna vrijednost. Kompanije su bile te koje su nadzirale razvoj karijere zaposlenika koji su češće bili neskloni novim stvarima nego što su bili uzbuđeni cjeloživotnim učenjem i razvojem. Znanje i specijalizirane vještine bile su najvažnije vrijednosti pri zapošljavanju novih ljudi.

U današnje vrijeme zaposlenici trebaju imati ispunjavajuću karijeru, s manje granica, više prilika za razvoj, veću fleksibilnost i zadovoljavajuću ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Poslodavci se usredotočuju na traženje potencijalnih zaposlenika s prenosivim vještinama koje mogu biti vrijedne bilo gdje i bilo kada, osobito u kriznim vremenima. Razvoj karijere više je prešao u domenu odgovornosti pojedinca. Svatko vodi računa o svojim potrebama, interesima i željama u karijeri. Poslodavci ih mogu podržati i uložiti sredstva u njih, ali kontrola je u rukama pojedinca. Poslodavci se usredotočuju na stvaranje radnih okruženja u kojima zaposlenici žele ostati i rasti, a ne na planiranje njihove karijere umjesto njih. Pojedinci trebaju uložiti vrijeme i resurse kako bi izgradili svoju reputaciju, umrežavati se i učiti tijekom života kako bi zadovoljili svoje ambicije u karijeri. Ostati uspješan u odabranoj karijeri ili je potpuno promijeniti, što je sve češće, zahtijeva visoku razinu predanosti.

Dodatno, uz sve društveno-ekonomske promjene u posljednjih 50 godina, nedavno smo ušli u eru kriza svih vrsta – zdravstvenih, ekoloških, ekonomskih, društvenih. Iz vrlo predvidljivog načina života i rada, morali smo prijeći na prilično nepredvidiv način.

Tijekom pandemije, primjerice, mnogi su ljudi bili prisiljeni promijeniti svoj stil života. Izolacija i komunikacija temeljena na strahu imale su veliki utjecaj na mentalno zdravlje mnogih ljudi, a najveći negativni utjecaj vidljiv je među najranjivijim skupinama društva, uključujući osobe i mlade s invaliditetom. Ograničene su mnoge društvene aktivnosti, kao i pristup mnogim ustanovama koje tim skupinama pružaju sve vrste socijalnih usluga.

Medicinska pomoć i načini ostvarivanja vlastitih prava na medicinsku skrb bili su uvelike ograničeni i uvjetovani. Mnogi mladi s invaliditetom zbog svog fizičkog i psihičkog stanja nisu bili u mogućnosti pridržavati se predloženih mjera poput nošenja zaštitne maske, pokrivanja usta i nosa prilikom kašljanja i kihanja ili održavanja higijene kako je to preporučeno. Ti su čimbenici dodatno ograničavali njihovo sudjelovanje u društvenom životu, obrazovanju ili na tržištu rada, te dodatno pridonijeli njihovoj socijalnoj isključenosti. Većina njihovih života tijekom pandemije bila je usmjerena na preživljavanje, a planiranje karijere stavljeno je po strani.

Mnoge službe i tvrtke morale su se preko noći prebaciti na online i daljinski način rada što je s jedne strane dodatno ograničilo mlade s invaliditetom u nemogućnosti napraviti ovaj pomak kako bi pronašli posao ili planirali svoju karijeru. Postalo je gotovo nemoguće predvidjeti ishode bilo kakvih planova, kontrolirati tijek njihove provedbe ili kontrolirati ishode. Iako je bilo mnogo poslova koji su nestali preko noći i nastavit će nestajati tijekom desetljeća, otvaraju se i mnoge prilike za nešto novo. Ova užurbana vremena dovela su do brojnih inovacija na svim poljima, mnogo novih pristupa radu i razvoju karijere.

Ove vrste nepredvidivih socio-ekonomskih razvoja zahtijevaju stavljanje planiranja karijere po strani i razvoj novih vještina ili nadogradnju postojećih vještina kako bi postali otporniji i sposobniji se prilagoditi

naglim promjenama. Dakle, fokus treba staviti na razvoj prenosivih i mekih vještina, a ne na planiranje i slijepo slijedenje plana ako je nemoguće predvidjeti ishode procesa. Krizna vremena uče nas da se odmaknemo od poznatog i da kažemo *da* prilici da se „ponovno osmislimo, pristupimo rješavanju problema na kreativne nove načine, da koordiniramo, surađujemo i učinkovito pregovaramo s drugima, da vježbamo vodstvo i kultiviramo kritičko razmišljanje za bolju analizu podataka i informacija, filtriranje buke i stvaranje pouzdanih osnova za donošenje odluka⁵“.

Plan za krizno upravljanje karijerom

U vrijeme krize, bilo kolektivne krize ili osobne krize, moguće je osnažiti se izradom kriznog plana upravljanja karijerom. Umrežavanje je vrlo važno u ovakvim vremenima jer je aktiviranje naše mreže način na koji ljudi mogu podržati jedni druge na obostranu korist. Može nam uvelike pomoći u izgraditi kriznog plana upravljanja karijerom, što će nas posljedično učiniti otpornijima i profesionalno održivima. Alaina G. Levine (2022.) predlaže sljedeće korake za izradu i provedbu vlastitog kriznog plana upravljanja karijerom:

1. **Prepoznajte svoje emocije i dajte si prostora i vremena** da ih osjetite prije nego poduzmete bilo kakvu daljnju akciju.
2. **Gledajte na situaciju kao na logički problem** – na izazove gledajte kao na niz pitanja na koja je potrebno odgovoriti i rastavite ih na manje korake kojima je moguće upravljati.
3. **Provjerite svoju evidenciju i napravite popis svojih vještina** – pregledajte svoja postignuća, nagrade, promaknuća, volonterska postignuća, projekte, itd. Kada prikupite činjenice, kategorizirajte vještine.
4. **Pokušajte sagledati ekosustav svoje karijere** – prikupite podatke o tržištu ili području stručnosti gdje tražite prilike. Prepoznajte sve praznine – koje praznine na tržištu možete ispuniti svojim vještinama.
5. **Usavršite svoje promotivne materijale** – pregledajte svoj životopis, online profile kao što su LinkedIn, Facebook ili Instagram i istražite sve načine na koje možete komunicirati svoje vrijednosti, vještine i stavove.
6. **Aktivirajte svoju mrežu** – obratite se ljudima, ulažite u suradnju koja je u korist svih strana, zakazujte sastanke i pitajte ljude: „Kako vam mogu pomoći u ovom izazovnom vremenu?“
7. **Izgradite raznoliku mrežu i vještine** – povežite se s ljudima unutar i izvan vašeg sektora, regije ili kulture. Na taj način možete otkriti nove mogućnosti.
8. **Razmišljajte poduzetnički** – neprestano tražite prilike da služite svojoj zajednici i dodate vrijednost rješavanjem problema⁶.

⁵ Mello Alves, M. (2020, April 14) Career development in times of crisis. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc-/>

⁶ Levine, A.G. (2022, August 8) How to build a crisis management plan for your career. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>

FAZE KARIJERE I DINAMIKE

Tradicionalni okvir faza karijere i njihovih dinamika

Razvoj karijere je cjeloživotni proces tijekom kojeg postoje različite faze. Jedan od tradicionalnih konceptualnih okvira predlaže **pet faza karijere i dinamiku svake faze**. Predložio ga je Super (1951.)⁷. Iako je prilično star, ovaj okvir još uvijek vrijedi za tradicionalni linearni razvoj karijere.

- **Faza rasta** (od 4. do 13. godine) je faza u kojoj dijete razvija svoje sposobnosti, stavove i interese. Kako su djeca starija, sve su zabrinutija za budućnost, žele povećati razinu kontrole nad svojim životom, počinju se više truditi u školi kada postanu svjesni smjera u kojem žele ići i počinju razvijati navike i stavove za postizanje tih ciljeva.
- **Faza istraživanja** (od 14. do 24. godine) je faza prijelaza u mladu odraslu dob. Fokus ove faze je samorefleksija i postizanje (viših) obrazovnih ciljeva. Ti ciljevi postaju jasni, a mlada osoba specificira strategije za provedbu svojih preferencija u karijeri.
- **Faza utvrđivanja** (od 24. do 44. godine) je faza kada odrasla osoba ulazi u prvi posao nakon visokog obrazovanja. To se može dogoditi i u prethodnoj fazi ako je mlada osoba završila srednje obrazovanje. Ovu fazu karakterizira uspostavljanje vlastitog mjesta u svijetu rada kada osoba osigurava mjesto u organizaciji i napreduje na ljestvici karijere.
- **Faza održavanja** (od 45. do 65. godine) karakterizira starenje i tendencija zadržavanja trenutnih pozicija, uz ažuriranje kompetencija kako bi ostali u tijeku s razvojem na terenu i inovacijama.
- **Faza povlačenja** (nakon 65. godine) karakterizira stvaranje aktivnih planova za odlazak u mirovinu.

Promatra li se ovaj okvir iz perspektive 21. stoljeća, očito je da neka vrsta linearnog modela polako zastarijeva i da se pojavljuju novi modeli koji uzimaju u obzir veću fleksibilnost i prilagodljivost jer je velika vjerojatnost da će pojedinac promijeniti karijeru dva do tri puta, ponekad čak i potpuno promijeniti industriju zbog specifičnih životnih okolnosti i iskustva.

Nedostatak ovog modela je što je ograničen samo na određene radne uloge, pretpostavlja linearni i hijerarhijski razvoj karijere i fiksno radno vrijeme u uredu, kao i uvjerenje da jedna veličina odgovara svima. Sve je to nedavno postalo dio povijesti zbog globalne pandemije, a mnoga su radna mjesta, karijere i industrije bili prisiljeni promijeniti kako bi preživjeli. Ova vrsta promjene zahtijeva značajnu transformaciju u načinu na koji percipiramo razvoj karijere.

Također, ova vrsta tradicionalnog modela mogla bi biti loša za mlade ljude s invaliditetom, jer njihov razvoj – osobni i profesionalni obično slijedi jedinstveni put s različitim vremenskim okvirima. Ciklički model je ono što bi im moglo bolje odgovarati jer nudi više mogućnosti za razvoj njihove karijere i kasnije upravljanje.

Ciklički model karijernih faza i njihova dinamika

Drugi model koji je predložio Magnusson (1992) opisuje **pet cikličkih procesa** koji su ključni za učinkovito planiranje karijere⁸:

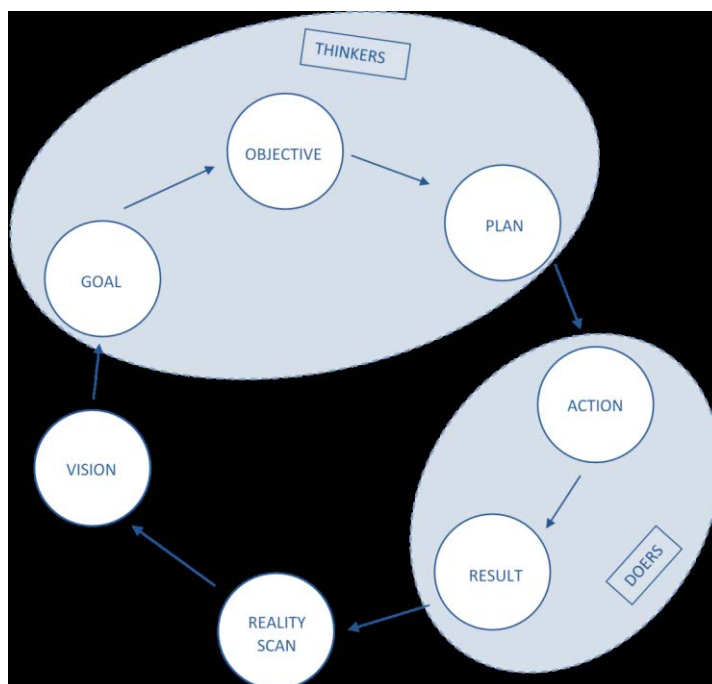
- **Inicijacija** – početak procesa planiranja karijere, određivanje motivacije i samoprocjena;

⁷ Super, D.E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.

⁸ 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.

- **Istraživanje** – istraživanje kako svoju viziju provesti u djelo kroz intervju, umrežavanje, praćenje posla i prikupljanje relevantnog radnog iskustva;
- **Donošenje odluka** – donošenje odluka na temelju svojih kognitivnih sposobnosti kao i oslanjanje na intuiciju za vodstvo u situacijama kada podaci nisu toliko relevantni;
- **Priprema** – razvoj akcijskog plana, kao i razvoj preduvjetnih vještina i resursa za provedbu;
- **Provedba** – provesti plan u djelo. Važno je razviti sustave podrške, te sustave povratnih informacija i nagrađivanja.

Jedan od procesa proizašao je iz iskustva rada u području rada s mladima u okviru neformalnog obrazovanja. Vizualizira **ciklički pristup učenju i razvoju na svim razinama**. Može se lako primijeniti i na planiranje karijere. Ciklički modeli su srž modernih modela karijere, faza karijere i temeljne dinamike.




Izvor: Synergy treninzi osobnog razvoja

Ovaj model cikličkog učenja sastoji se od sedam koraka. Svaki korak je popraćen sljedećim pitanjima:

- **SKENIRANJE STVARNOSTI** – Što sada imam? Kojim resursima raspolažem? Što mi nedostaje u karijeri?
- **VIZIJA** – Zašto želim napraviti promjenu ili učiniti nešto drugačije? Koje vrijednosti su mi važne?
- **CILJ** – Što želim stvoriti? Što novo želim postići? Koji su moji željeni rezultati?
- **CILJEVI** – Koje korake trebam poduzeti da postignem svoje ciljeve?
- **PLANIRANJE** – Kako ću to učiniti? Koje radnje trebam poduzeti i kada?
- **DJELOVANJE** – Koja je prva radnja koju moram poduzeti kako bih započeo proces?
- **REZULTAT** – Što je postignuto?

A onda ciklus ponovno počinje s novom stvarnošću. Ovaj dijagram također pokazuje da postoje dvije vrste ljudi koji obično zapnu na nekim koracima – mislioci i izvršitelji. Mislioci zaglave između postavljanja ciljeva i planiranja. Obično propuštaju druge faze skeniranja stvarnosti, definiranje svojih vrijednosti i vizije, djelovanja i postizanje rezultata. Izvršitelji zaglave između akcije i rezultata, propuštajući većinu kreativnog procesa. Posljedično, njihova stvarnost ostaje ista i nema napretka u njihovim karijerama.



Druge važne faze karijere u modernom razvoju karijere koje mladi ljudi ponekad mogu razmotriti uključuju neke od sljedećih:

- Odvojiti godinu pauze za volontiranje ili putovati svijetom kako bi proširili horizonte i razvili različite kompetencije koje bi mogle biti vrlo vrijedne za određeni izbor karijere.
- Odvojiti vrijeme za njegovanje svoje strasti – usredotočiti se na unutarnje strasti i kako ih pretvoriti u karijeru, umjesto prilagođavanja zahtjevima ekonomije koja se stalno mijenja.
- Uranjanje u nepoznato – prepuštanje bez konkretnog plana jer plan uglavnom vodi do predvidljive karijere.
- Ulaganje u kontinuirani rast – proaktivnost u traženju prilika za učenje i razvoj, umjesto da to za njih rade tvrtka ili industrija.
- Barem jedna promjena karijere kako bi krenuli od nule u drugom okruženju kako bi se razvijali.

ULOGA INOVACIJE I VJEŠTINA 21. STOLJEĆA U KONTEKSTU KARIJERE MLADE OSOBE S INVALIDITETOM

Prilikom usmjeravanja i podrške mladima s invaliditetom u upravljanju karijerom i orijentaciji važno je uzeti u obzir širi kontekst života u 21. stoljeću. Kao što je već rečeno, društveno-ekonomski uvjeti našeg društva uveliko su se promijenili u posljednjih 50 godina. Iz industrijskog doba prešli smo u informacijsko doba koje često zahtijeva potpuno drugačiji skup vještina koje mladi ljudi općenito trebaju razviti kako bi bili konkurentni na tržištu rada. Formalno obrazovanje još uvijek se u velikoj mjeri temelji na industrijskom dobu koje ih priprema za poslove koji će prestati postojati nakon što izađu iz formalnih obrazovnih sustava, pa većini mladih nedostaju temeljna znanja, vještine i stavovi koji su u skladu s promjenjivim tržištem.

Glavni fokus je na razvoju sposobnosti prilagodbe promjenama jer živimo u eri kada ništa nije zajamčeno. Mladi s invaliditetom trebaju biti otporniji i sposobniji reagirati na nagle promjene. Ovo može biti prilično izazovno za neke mlade ljude s invaliditetom ako su strogo ograničeni svojim fizičkim, mentalnim ili psihološkim sposobnostima. A takve iznenadne promjene mogu ostaviti mladu osobu s invaliditetom da se osjeća zapostavljenom jer se ažuriranje vještina ne može dogoditi preko noći. Za neke mlade ljude s invaliditetom, s druge strane, to može otvoriti širok raspon mogućnosti. Svi oni koji zbog ograničenja svojih invaliditeta nisu u mogućnosti raditi teške industrijalizirane poslove, sada imaju bolji pristup tržištu rada gdje su meke vještine u fokusu ili se mogu samozaposliti i razvijati u tom smjeru. Često njihov nedostatak i ograničenje može biti velika korist u određenom području.

Uloga inovacije u kontekstu karijere mlade osobe s invaliditetom

Inovativnost ima važnu ulogu u radu s mladima s invaliditetom. Pomaže u pokretanju uključivosti mijenjanjem sustava kako bi mogli odgovoriti na različite potrebe osoba s invaliditetom. Postojeći sustavi, pristupi i programi prolaze kroz promjene, a pojavljuju se i novi. Inovativnost se odnosi i na smišljanje novih tehnoloških rješenja koja se mogu implementirati u radnoj snazi kako bi se pružilo više mogućnosti za zapošljavanje i uključivanje mladih osoba s invaliditetom. Dodatno, nedavna pandemija otvorila je mogućnosti za digitalni rad koji nudi nove oblike rada, mnogo veću fleksibilnost na svim razinama ili prilike za digitalno poduzetništvo.

Najvažnije vještine 21. stoljeća

Pod vještinama 21. stoljeća mislimo na vještine koje su osnovni preduvjeti za razvoj mladih ljudi kako bi uspjeli u svojoj karijeri. One uključuju društvene vještine, inicijativu, produktivnost, kritičko mišljenje, komunikaciju, fleksibilnost, vodstvo, informacijsku pismenost, suradnju, medijsku pismenost, tehnološku pismenost.

Bri Stauffer (2022.) kategorizira vještine 21. stoljeća u tri glavne kategorije – vještine učenja, vještine pismenosti i životne vještine⁹.

⁹ Stauffer, B. (2022, January 10) What are 21st century skills? AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

Vještine učenja

Vještine učenja odnose se na razvoj mentalnih procesa potrebnih za prilagodbu i kretanje u modernom radnom okruženju. Četiri vještine koje ulaze u ovu kategoriju su:

- Kritičko razmišljanje – pronalaženje rješenja za probleme;
- Kreativnost – razmišljanje izvan okvira;
- Suradnja – rad s drugima;
- Komunikacija – razgovor s drugima.

Vještine pismenosti

Vještine pismenosti usmjerene su na razlučivanje činjenica, medije i tehnologiju koja stoji iza njih, kao i na određivanje pouzdanosti informacija. Vještine pismenosti koje spadaju u ovu kategoriju su:

- Informacijska pismenost – razumijevanje činjenica, brojki, statistika i podataka;
- Medijska pismenost – razumijevanje metoda i medija u kojima se informacije objavljuju;
- Tehnološka pismenost – razumijevanje strojeva koji čine informacijsko doba mogućim.

Životne vještine

Životne vještine usmjerene su na opipljive elemente svakodnevnog života, na osobne i profesionalne kvalitete. Životne vještine koje spadaju u ovu kategoriju su:

- Fleksibilnost – sposobnost mijenjanja i prilagođavanja različitim okolnostima;
- Vodstvo – motiviranje tima za postizanje ciljeva;
- Inicijativa – pokretanje projekata, strategija i planova bez da vam se to kaže;
- Produktivnost – održavanje učinkovitosti bez ometanja;
- Društvene vještine – upoznavanje i umrežavanje za obostranu korist.

Postoje i mnoge druge vještine koje se mogu smatrati vještinama 21. stoljeća jer njihova definicija ovisi o kontekstu određene karijere ili industrije. Također, nove vještine stalno dolaze na popis, a neke silaze s popisa kako se vremena mijenjaju.

Kako bi mladi ljudi s invaliditetom razvili te vještine, važno je da osobe koje rade s mladima stvore prostore za neformalno učenje koji bi im pružili prilike i iskustva.

DIONICI U KARIJERNOM UPRAVLJANJU

Dionici su ili pojedinci ili grupe ljudi koji imaju utjecaj ili mogu utjecati na ishod određenog projekta, programa, provedbu promjena ili željene ciljeve općenito. Dionici su oni koji mogu uveliko pridonijeti uspjehu i/ili neuspjehu onoga što pokušavate postići. Dionici u upravljanju karijerom mogu uveliko utjecati na uspjeh u usmjeravanju mladih ljudi u odabiru pravih karijernih opcija za njih i postizanju uspjeha u njima.

Iskustvo pokazuje da upravljanje karijerom nije nešto čime se može baviti samo formalni obrazovni sustav, jer postoji nedostatak svijesti o važnosti rane karijerne orijentacije, nedostatak kvalificiranog kadra koji bi pružio podršku i usmjeravanje učenika tijekom školovanja, a najčešće postoji nedostatak resursa. Što je još važnije, mladima s invaliditetom to je još teže jer često zahtijevaju individualizirani pristup vođenju karijere i kvalificiranu osobu za podršku koja će ih voditi.

Rad s mladima i neformalno obrazovanje dokazano nudi prijeko potrebnu podršku i usmjeravanje mladima koje je komplementarno formalnom obrazovanju i drugim uslugama koje već koriste. Osobe koje rade s mladima imaju kapacitet ponuditi dodatnu neformalnu podršku u obliku usmjeravanja, podrške, coachinga, mentorstva i osposobljavanja mladih s invaliditetom, kao i uključiti različite relevantne dionike u proces upravljanja karijerom.

Kako analizirati dionike u upravljanju karijerom?

Uključivanje dionika može biti od presudne važnosti za uspješno upravljanje karijerom mladih s invaliditetom, budući da pomaže u izgradnji odnosa i mreže podrške. Warwick Business School (2018.) predlaže sljedećih pet koraka kako bi se osigurao uspjeh – identificirati, analizirati, planirati, djelovati i uključiti se.

Korak 1: Identificirajte

U ovom koraku identificirate tko su sve relevantni dionici – oni koji imaju interes za vaše ciljeve i oni koji imaju određeni stupanj utjecaja na njihovu provedbu.

Postoje dvije skupine dionika koje je važno uzeti u obzir – unutarnji dionici i vanjski dionici. Interni (unutarnji) dionici su pojedinci ili grupe ljudi koji sudjeluju u provedbi određenog projekta ili ciljeva. Razine njihovog angažmana mogu se razlikovati, ali imaju utjecaj na cijeli proces i njegov konačni uspjeh. Vanjski dionici ne sudjeluju izravno u radu na projektu niti su uključeni u proces upravljanja karijerom, ali imaju određeni stupanj utjecaja na njega, ili su pod njegovim utjecajem.

Korak 2: Analizirajte

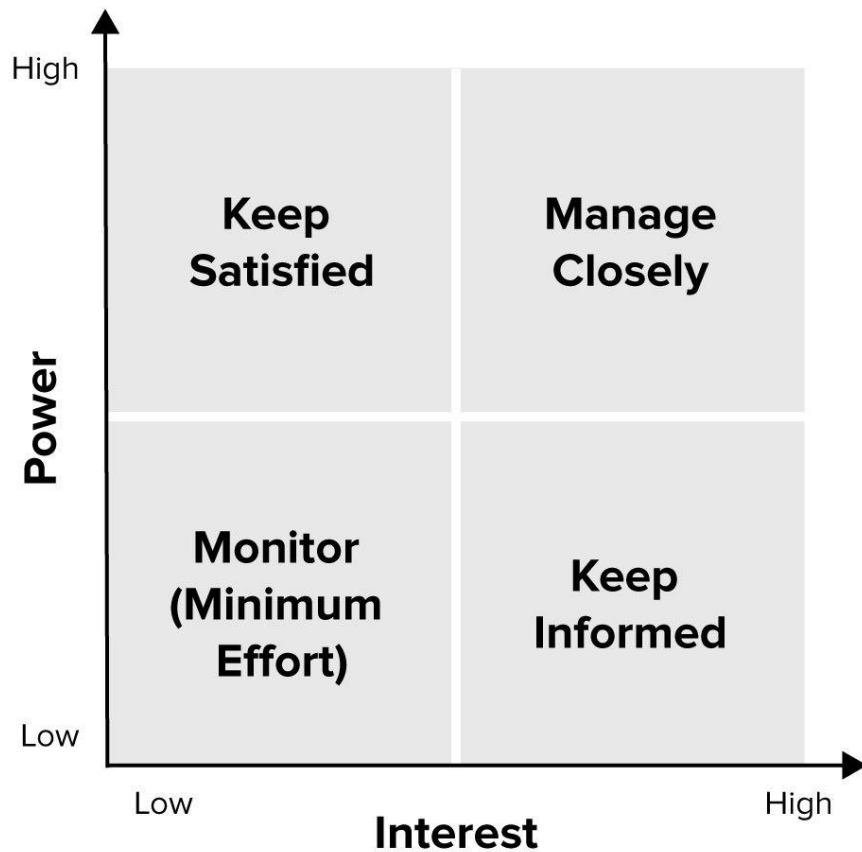
U ovom koraku analizirate svakog dionika kako biste ih bolje razumjeli i mogli sudjelovati s njima i utjecati na njih. Odvojite vrijeme da shvatite tko je na raspolaganju za podršku procesu i što oni donose na stol – koje vještine ili druge resurse. Kategorizirajte ih prema tome kako na njih utječu i njihovoj razini predanosti.

Da biste razumjeli svoje ključne dionike, potrebno je otkriti što oni misle o vašem projektu, vašem radu, predloženim promjenama, programima, itd. Tim Mind Tools Content (n.d.) predlaže sljedeća pitanja:

- Kakav emocionalni ili financijski interes oni imaju za ishod vašeg rada? Je li pozitivan ili negativan?
- Koja je njihova motivacija?
- Koje informacije žele od vas i koji je najbolji način komunikacije s njima?
- Kakvo je vaše trenutno mišljenje o vašem radu ili projektu? Na kojim se informacijama temelji?

- Tko ili što općenito utječe na njihovo mišljenje i na njihovo mišljenje o vama?
- Ako njihov utjecaj vjerojatno neće biti pozitivan, što će ih pridobiti da podrže vaš rad ako imaju visoku razinu utjecaja na njega?
- Ako mislite da ih nećete moći pridobiti, kako ćete se nositi s njihovim protivljenjem?
- Na koga još mogu utjecati njihova mišljenja? Možete li ih pretvoriti u svoje dionike.

Nakon identificiranja svih relevantnih unutarnjih i vanjskih dionika, te analize njihovih mišljenja i motivacije, važno je odrediti njihov prioritet. Mreža ispod može se koristiti za klasificiranje dionika prema moći koju imaju nad projektom ili poslom općenito i njihovoj razini interesa za to.



Izvor: *mindtools.com*

Kao što matrica pokazuje, dionici se mogu svrstati u četiri kategorije:

1. Velika moć, vrlo zainteresirani ljudi – njima treba pažljivo upravljati. Važno ih je potpuno uključiti i zadovoljiti ih.
2. Velika moć, manje zainteresirani ljudi – potrebno ih je zadovoljiti, ali ne i pretrpavati informacijama jer bi im moglo dosaditi ako budu pretrpani informacijama.
3. Mala moć, visoko zainteresirani ljudi – potrebno ih je informirati i uključiti u komunikaciju o projektu, radu, promjenama ili provedbi ciljeva.
4. Mala moć, manje zainteresirani ljudi – potrebno ih je nadzirati, ali ne opteretiti s previše komunikacije.



Korak 3: Planirajte

U ovom koraku sastavljate kampanju za uključivanje svojih dionika i komunikaciju s njima. Razmotrite poruke koje ćete slati, stav koji ćete zauzeti, tko će upravljati komunikacijom i obraditi povratne informacije. Razmotrite učestalost i vrstu komunikacije relevantnu za svakog dionika jer nemaju svi istu razinu angažmana.

Korak 4: Djelujte i angažirajte se

Kontinuirano pratite ishode i uspjeh kako biste mogli ponovno procijeniti svoje planove ako je potrebno. Sagledajte širu sliku, promatrajte postoje li neki novi dionici koji se pojavljuju na putu i razmislite kako ih uključiti. Razmislite o drugačijem pristupu ako je potrebno.

KOMPETENCIJE MLADIH S INVALIDITETOM ZA ZAPOČINJANJE KARIJERE

Mnogo je mladih ljudi u Europi koji prolaze kroz svoje formalno obrazovanje – osnovno, srednje i najčešće akademsko obrazovanje, a još uvijek se bore započeti željenu karijeru nakon diplome. To je često tako jer se čini da formalno obrazovanje ne pruža potrebne vještine za početak karijere, a zatim i za njezin daljnji razvoj. Započinjanje karijere s ove pozicije često može djelovati obeshrabrujuće, kada mladi ljudi počnu internalizirati nedostatak uspjeha i kriviti sami sebe. Tužna je stvarnost da u većini slučajeva to nije njihova krivnja jer formalni sustavi u većini zemalja ne pružaju sveobuhvatan okvir za razvoj kompetencija mladih općenito, a još manje za mlade s invaliditetom.

Kao društvu nedostaje nam razumijevanje da je odgovornost svake zajednice i odrasle osobe dati sve od sebe kada pripremaju mlade ljude za tržište karijere. Većina mladih je samo prepuštena pronalaženju načina za preživljavanje u „džungli“ bez odgovarajuće obuke, smjernica ili podrške kako to učiniti. Područje rada s mladima je područje koje može odgovoriti na potrebe mladih s invaliditetom kojima nedostaju kompetencije za započinjanje karijere kroz aktivnosti neformalnog učenja. Zajedno s ostalim dionicima, osobe koje rade s mladima stvaraju komplementarnu podršku formalnom obrazovanju kako bi mladima pružili širu mrežu podrške i više mogućnosti za razvoj svojih kompetencija za početak karijere.

Kompetencije koje su važne za razvoj mladih s invaliditetom za početak njihove karijere uključuju komunikacijske vještine, vještine zapošljavanja, organizacijsko upravljanje i timski rad. Postoje i mnoge dodatne vještine koje bi možda trebali razviti, ali one ovise o specifičnim zahtjevima njihove željene karijere. Ova četiri područja bit će u fokusu ovog priručnika, no također je važno uzeti u obzir i druga područja ovisno o mladoj osobi koja je uključena u neformalne aktivnosti i aktivnosti rada s mladima te ograničenjima njihovih invaliditeta.

Također je važno biti svjestan da mladi s invaliditetom ponekad ne mogu razviti vještine za početak svoje karijere na isti način kao svi ostali mladi. Zbog toga je važno pristup i alate prilagoditi svakoj pojedinoj mladoj osobi s određenim invaliditetom.

Komunikacijske vještine

Komunikacijske vještine bitne su za početak karijere jer komunikacija je način druženja, upoznavanja ljudi, razvijanja odnosa, predstavljanja sebe, komuniciranja vlastitih potreba, izražavanja na različite načine. Možemo komunicirati verbalno i neverbalno, online i offline. Također je važno razumjeti vlastiti komunikacijski stil - pasivan, agresivan, pasivno-agresivan i asertivan, kao i osposobiti mlade da nauče kako se asertivno izražavati.

Komunikacijske vještine također se mogu podijeliti na interpersonalne i intrapersonalne komunikacijske vještine. Interpersonalne vještine su vještine koje su nam potrebne kada komuniciramo licem u lice s jednom ili više osoba. Ako se to dogodi u okruženju uživo, komuniciramo ne samo riječima, već i neverbalno gestama, glasom, izrazima lica i svojim izgledom. Ako komuniciramo online ili samo putem zvuka, komunikacija je ograničena, te je potrebno voditi računa o mogućim nesporazumima u komunikaciji. Intrapersonalna komunikacija odnosi se na unutarnji dijalog koji se odvija u umu svakog pojedinca koji utječe na uvjerenja i emocionalna stanja ljudi. Ima veliki značaj u samopouzdanju mlade osobe i može utjecati na izbor karijere.

U smislu započinjanja karijere, dobre komunikacijske vještine bitne su za predstavljanje sebe kroz životopis ili razgovor za posao, učinkovito izražavanje misli i osjećaja, aktivno slušanje, sposobnost pregovaranja s drugima, predstavljanje vlastitog stajališta i uvjeravanje drugih, kao i izlaganje i javno govorenje.

Osobe koje rade s mladima mogu stvoriti prostore za učenje za mlade s invaliditetom koji će im pomoći da poboljšaju svoje komunikacijske vještine kroz radionice, simulacijske igre, prezentacije, studije slučaja, grupne izazove, energične aktivnosti, praćenje posla, razmjene mladih i mnoge druge načine. Neki od ishoda aktivnosti rada s mladima u smislu izgradnje i razvoja komunikacijskih vještina uključuju razvoj više samopouzdanja i otpornosti kod mladih osoba s invaliditetom, znanje kako se izraziti s poštovanjem kao i poštivati druge, predstavljati se u najboljem mogućem svjetlu, sposobnost upravljanja svojim društvenim i formalnim odnosima, učinkovito izražavanje, postizanje ciljeva u karijeri i mnogi drugi.

Vještine zapošljivosti

Vještine zapošljivosti uključuju širok raspon vještina koje su prenosive i nisu povezane s određenom profesijom, a koje osobu čine više „zapošljivom“. Tehničko i činjenično znanje i praktična primjena tog znanja spadaju u kategoriju neprenosivih vještina i imaju velik utjecaj na zapošljivost. Međutim, danas je jednako važno, a ponekad čak i važnije razviti sve vrste prenosivih vještina kako biste mogli funkcionirati kao dio tvrtke ili razvijati poduzeće.

Zapošljivost mladih ljudi koji često izlaze iz formalnog obrazovanja bez relevantnog znanja i iskustva za ulazak u moderno tržište rada uveliko ovisi o njihovim stavovima, vještinama i iskustvima izvan formalnog obrazovanja.

Najvažnije vještine za zapošljavanje koje poslodavci često traže kod svojih potencijalnih zaposlenika su komunikacijske i interpersonalne vještine, rješavanje problema, preuzimanje inicijative, proaktivnost, sposobnost rada pod pritiskom, kritičko razmišljanje, suradnja, fleksibilnost, upravljanje vremenom, vodstvo, prilagodljivost, otpornost, organizacija i planiranje i još mnogo toga. Važno je imati na umu da ne zahtijevaju svi poslovi sve vještine u jednoj osobi. Kada radite u timu, različiti članovi tima pokrivaju različita područja stručnosti i nadopunjuju svoje vještine.

Također, posjedovanje „pravog“ načina razmišljanja za određeni posao ili područje postalo je jedna od najpoželjnijih vještina za zapošljavanje među poslodavcima koji često kažu da ljudi mogu lako naučiti činjenice ili teoriju, kao i razviti praktične vještine u određenom području ako imati pravi način razmišljanja za posao ili položaj. Takvi su poslodavci spremni ulagati u obuku i edukaciju svojih sadašnjih i budućih zaposlenika kako bi im dali što i kako ako osoba ima poželjan stav.

Organizacijsko upravljanje

Organizacijski menadžment uključuje širok raspon vještina oko organizacije kao što su fleksibilnost i prilagodljivost, upravljanje vremenom, obavljanje više zadataka u isto vrijeme, određivanje prioriteta, ugovaranje sastanaka, upravljanje projektima, proračun, dosljedna komunikacija, delegiranje, organizacija radnog prostora, itd.

Organizacijske vještine pomažu u stvaranju reda i strukture. Vrlo su važne kada se radi u timu, ali jednako su važne kada je netko samozaposlen ili freelancer s većom fleksibilnošću. Razvijanje organizacijskih vještina pomaže da budemo produktivniji i učinkovitiji u kraćem vremenskom roku, da izbjegnemo pogrešnu komunikaciju, da ostanemo u skladu s proračunom, da postignemo ciljeve unutar roka i da općenito stvorimo produktivniju rutinu.

Te su vještine vrlo važne jer se većina posla koji se danas obavlja temelji na projektima. To znači da obično postoje strogi rokovi i proračunska ograničenja za postizanje određenih ciljeva.

Timski rad

Timski rad jedna je od najvažnijih vještina koju treba razviti za rad i uspješnu suradnju s drugim ljudima. Iako nije uvijek slučaj da osoba radi unutar tima, na primjer samozaposleni ili slobodnjaci, ipak mora na

neki način surađivati s drugima kako bi postigla određene ciljeve i zaradila profit. Timski rad važan je u gotovo svakoj industriji na svim razinama.


Vještine timskog rada mogu se razviti samo u okruženju kada radimo s drugim ljudima. Može se znati što je timski rad u teoriji, ali ne i moći to znanje primijeniti u praksi. Mladi ljudi do određenog stupnja razvijaju svoje vještine timskog rada kroz formalno obrazovanje kada surađuju na zajedničkim zadacima ili projektima ili kroz timske sportove. Zbog individualnih tipova osobnosti i životnih iskustava, svaka osoba nastoji razviti specifičan način na koji funkcionira unutar tima i kako doprinosi. Vještine timskog rada također se mogu dalje razvijati tijekom života. Važno je prepoznati trenutne timske uloge koje osoba preuzima, a zatim ih po potrebi proširiti ili prilagoditi potrebama tima.

Dr. Meredith Belbin razvila je teoriju timskih uloga na temelju zajedničkih atributa ponašanja. Njezin model sastoji se od tri kategorije – orijentiran na akciju, orijentiran na misli i orijentiran na ljude. Timovi teže suradnji i produktivnosti. Za uspješan timski rad važno je da svaki član tima ispunjava određenu ulogu koja je usklađena s njihovim snagama.

Devet Belbin timskih uloga (Belbin, n.d.) su Istraživač resursa, Timski radnik i Koordinator (društvene uloge); Generator ideja, Evaluator i Specijalist (uloge Razmišljanja) i Oblikovatelj, Provoditelj i Dovršitelj (uloge Djelovanja ili Zadatka)¹⁰.

1. **Istraživač resursa** koristi svoju radoznu prirodu kako bi pronašao ideje koje će vratiti timu. Glavne prednosti uključuju otvorenost, entuzijastičnost, istraživanje prilika i uspostavljanje kontakata. Glavne slabosti uključuju preveliki optimizam i brzi gubitak entuzijazma.
2. **Timski radnici** pomažu u održavanju tima na okupu, identificiraju potreban posao i dovršavaju ga u ime tima. Glavne prednosti uključuju suradnju, pronicljivost i diplomaciju, slušanje i izbjegavanje neslaganja. Glavne slabosti mogu uključivati neodlučnost i izbjegavanje sukoba.
3. **Koordinator** se usredotočuje na ciljeve tima i delegira posao pravim članovima tima. Glavne prednosti uključuju zrelost, samopouzdanje, sposobnost prepoznavanja talenata i razjašnjavanja ciljeva. Glavne slabosti mogu uključivati da ih se smatra manipulatorima i delegiranje vlastitog posla drugima.
4. **Generator ideja** ima tendenciju biti vrlo kreativan i smišljati nekonvencionalna rješenja problema. Glavne prednosti uključuju kreativnost, maštovitost, slobodno razmišljanje, lako generiranje ideja i rješavanje teških problema. Glavne slabosti mogu uključivati ignoriranje sukoba i prezauzetost da bi se učinkovito komuniciralo.
5. **Evaluator** je onaj koji donosi nepristranu prosudbu kada je to potrebno i važe opcije koje tim ima. Glavne prednosti uključuju trezvenost, strategiju i pronicljivost, sposobnost sagledavanja svih opcija i točne prosudbe. Glavne slabosti mogle bi biti da ponekad postoji nedostatak poticaja i sposobnosti da se inspiriraju drugi te pretjerana kritičnost.
6. **Specijalist** donosi dubinsko znanje o ključnom području rada u tim. Glavne prednosti uključuju samostalnost, samopokretanje i predanost. Glavne slabosti mogu uključivati sklonost davanju doprinosa na uskoj fronti i predugo zadržavanje na tehničkim detaljima.
7. **Oblikovatelj** osigurava potrebnu motivaciju kako bi osigurao da se tim kreće i ne gubi fokus. Glavne prednosti uključuju biti izazovan, dinamičan, napredovati pod pritiskom, imati poticaj i hrabrost za svladavanje prepreka. Glavne slabosti mogu uključivati sklonost provokacijama i ponekad vrijeđanje osjećaja drugih ljudi.
8. **Provoditelj** je potreban kako bi planirao izvedivu strategiju i provodio je što učinkovitije. Glavne prednosti uključuju praktičnost, pouzdanost i učinkovitost, pretvaranje ideja u djelo i organiziranje posla koji treba obaviti. Glavne slabosti mogu uključivati nefleksibilnost i sporo reagiranje na nove mogućnosti.

¹⁰ Belbin (n.d.) The Nine Belbin Team Roles. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

- 
9. **Dovršitelj** je najučinkovitiji na kraju zadatka za poliranje i provjeru grešaka u radu. Glavne prednosti uključuju marljivost, savjesnost, zabrinutost, traženje pogrešaka, poliranje i usavršavanje posla. Glavne slabosti mogu uključivati sklonost zabrinutosti i nevoljkost delegiranju.

VRIJEDNOSTI U KARIJERNOM UPRAVLJANJU ZA MLADE S INVALIDITETOM, UKLJUČUJUĆI I MOTIVATORE „PROTIV“ I „ZA“ RAZVOJ KARIJERE

Identificiranje vrijednosti vlastite karijere važno je jer određuje razinu uspjeha i osjećaja postignuća za uspjeh u upravljanju karijerom. Razumijevanje vlastitih preferencija i onoga što je za osobu važno pomoći će odlučiti je li za nju određena karijera ili posao u određenom okruženju. Ponekad posao može biti savršen za nas, ali vrijednosti koje tvrtka ili određena industrija promovira mogu biti potpuno drugačije od naših. Ovakva situacija bi mogla funkcionirati nakratko, ali ubrzo će postati neugodna. Kada su naše vrijednosti u skladu s vrijednostima okruženja u kojem radimo, mnogo je lakše usredotočiti se na druge stvari kao što su davanje sve od sebe u zadacima, inovacije, razvoj i napredak u karijeri.

Vrijednosti karijere mogu se kategorizirati prema različitim načelima. Urednički tim Indeed (2021.) predlaže razlikovanje unutarnjih, vanjskih i životnih vrijednosti¹¹.

Intrinzične (unutarnje) vrijednosti karijere čimbenici su koji stvaraju osobno značenje unutar posla ili puta karijere kao što su:

- **Postignuće** – sposobnost postizanja ciljeva kroz motivirajuće zadatke;
- **Kreativnost** – sposobnost redovitog prakticiranja kreativnosti;
- **Autonomija** – sposobnost samostalnog rada;
- **Dobronamjernost** – sposobnost pomaganja drugima;
- **Izazov** – biti u mogućnosti izazvati sebe kroz nove zadatke;
- **Vodstvo** – vođenje i inspiriranje tima;
- **Suradnja** – mogućnost suradnje na dnevnoj bazi.

Ekstrinzične (vanjske) vrijednosti karijere vanjski su čimbenici primljeni za obavljeni posao kao što su:

- **Naknada** – novčana naknada za rad;
- **Pogodnosti** – povlastice koje dolaze uz zaposlenje poput zdravstvenog osiguranja, proračuna za obrazovanje, članstva u teretani, mogućnosti osobnog razvoja;
- **Sigurnost posla** – osjećaj sigurnosti i stabilnosti unutar radnog mjesta;
- **Promaknuća** – imati mogućnosti za napredovanje;
- **Priznanja** – javno priznanje za postignuća;
- **Utjecaj** – sposobnost utjecati na akcije, mišljenja i ideje drugih.

Vrijednosti životnog stila karijere su čimbenici koji doprinose kvaliteti života osobe izvan posla i imaju utjecaj na ravnotežu između poslovnog i privatnog života kao što su:

- **Podrška** – podrška na poslu može imati velik utjecaj na kvalitetu života izvan radnog mjesta;
- **Slobodno vrijeme** – imati dovoljno vremena za uživanje u slobodnim aktivnostima, za opuštanje;
- **Lokacija** – lokacija i veza između posla i doma mogu biti značajan faktor;
- **Obitelj** – radni raspored i radno mjesto prilagođeni obitelji, kao i fleksibilnost;
- **Raznolikost i kultura** – imati priliku iskusiti različite kulturne, etničke, rasne i vjerske kontekste.

Dan Beverly (2016.) govori o 9 karijernih motivatora koji motiviraju i inspiriraju pojedince da slijede određenu karijeru. Oni su sljedeći:

¹¹ 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>

- **Nagrada** – glavni fokus je bogatstvo i želja za pristojnim životnim standardom;
- **Sigurnost** – glavni fokus je osiguranje da karijera pruža čvrstu i predvidljivu budućnost;
- **Status** – glavni fokus je pozicija, te da je osoba priznata, da joj se dive i poštuju na poslu;
- **Autonomija** – glavni fokus je izbor, da osoba ima neovisnost i sposobnost donošenja odluka;
- **Kreativnost** – glavni fokus je originalnost, da osoba može inovirati i proizvoditi originalne rezultate;
- **Stručnost** – glavni fokus je majstorstvo, da osoba postigne visoku razinu specijalizacije u području;
- **Moć** – glavni fokus je dominacija, da osoba može kontrolirati ljude, resurse i izbore;
- **Značenje** – glavni fokus je doprinos, da je osoba sposobna stvoriti intrinzično vrijedan rad;
- **Pripadnost** – glavni fokus je veza, da je osoba sposobna uspostaviti i održavati ispunjavajuće profesionalne odnose¹².


Catherine Nangle (2017.) predlaže deset uobičajenih karijernih motivatora u drugačijem okviru:

- **Stručnjak** – ova osoba je vođena potrebom da postane stručnjak u tom području, da dalje razvija sposobnosti u jednom specifičnom predmetu, a ne u više različitih predmeta;
- **Kreativac** – ova osoba je vođena potrebom da bude kreativno angažirana, da razmišlja izvan okvira, da bude inovativna i da donosi svježije ideje;
- **Pomagač** – ova osoba je vođena potrebom da napravi razliku u svom poslu, traži dublje značenje u karijeri i preferira poslove s opipljivim i pozitivnim učinkom;
- **Utjecaj** – ova osoba je vođena potrebom da preuzme kontrolu nad situacijama dok uživa u utjecaju na velike odluke na radnom mjestu, te u usmjeravanju i motiviranju ljudi;
- **Organizator** – ova osoba je vođena potrebom da stvari drži u redu i uživa u tome, voli planirati i promišljati stvari kako bi postigla odlične rezultate;
- **Tragač za nagradom** – ova osoba je vođena potrebom da dobije financijski povrat za uloženi trud, uživa u prihvaćanju velikih izazova jer će rezultati biti vrijedni toga;
- **Socijalizator** – ova osoba je vođena potrebom da ima jak tim i dobro društveno okruženje, voli raditi s ljudima i napreduje kada posao uključuje mnogo društvenih interakcija;
- **Osiguravač** – ova osoba je vođena potrebom za sigurnošću, traži karijeru za kojom postoji velika potražnja kako bi bila sigurna da će uvijek postojati stabilan prihod i da je radno mjesto sigurno;
- **Tragač za autonomijom** – ova osoba je vođena potrebom da bude neovisna na poslu, da bude u mogućnosti donositi vlastite odluke i imati dobru ravnotežu između poslovnog i privatnog života, birati vlastito radno vrijeme i lokaciju ili imati kontrolu nad količinom posla;
- **Aktivan** – ova osoba je vođena potrebom da bude u stalnom pokretu, mentalno i fizički, voli putovati i komunicirati s ljudima, traži uzbuđenja i kretanje na sve načine¹³.

U današnje vrijeme također postoji snažan pokret motivatora „protiv karijere“ i motivatora koji se zalažu „za razvoj“. Umjesto da izaberu određeni put karijere, ili ga definiraju kao takvog, ili vide svoju karijeru kao nešto što plaća račune, ti pokreti promiču vrijednost življenja vlastite životne svrhe. Radi se o tome da se cijeli koncept karijere ostavi po strani jer se na nju gleda kao na nešto što je nametnuto izvana i stvoreno kao odgovor na razvoj tržišta rada i industrije. Umjesto traženja posla ili traženja „pravog puta karijere“ važno je dopustiti da se unutarnja svrha i poziv osobe ostvare s vremenom. Umjesto karijere,

¹² 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/>

¹³ 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>



osoba se može zalagati za razvoj, što znači ulagati energiju u osobni razvoj, istraživanje, iskustva i živjeti vlastitu svrhu umjesto da se mijenja kako bi odgovarala zahtjevima tržišta.

Ove vrste motivatora mogu biti vrlo ohrabrujuće za mlade ljude i donijeti osjećaj oslobođenja. Važno je shvatiti da ne trebaju biti ili činiti ono što njihove obitelji ili društvo od njih očekuju. Možda već imaju sve što im je potrebno u sebi; samo ga trebaju otkriti i zapamtiti. Jednom kada to počnu živjeti, postojat će i načini na koje mogu primati plaću za svoje doprinose i usluge. Posljedično, moći će zarađivati za život i osjećati ogromnu razinu zadovoljstva koje proizlazi iz življenja njihove najviše svrhe.

Osim toga, mladi ljudi s invaliditetom mogli bi cijeniti rad u uključivom radnom okruženju, mogućnost zadovoljenja svojih fizičkih i psihičkih potreba, mogućnost rada i doprinosa bez pozitivne diskriminacije kada primaju beneficije za rad ili nagradu samo zato što su invalidi. Potrebe svake mlade osobe s invaliditetom mogu se razlikovati i važno je zauzeti individualizirani pristup kada im se pruža podrška u otkrivanju njihovih temeljnih vrijednosti u karijeri.

OSOBNO BRENDIRANJE KAO ALAT ZA KARIJERNO UPRAVLJANJE ZA MLADE S INVALIDITETOM

Platno osobnog brendiranja

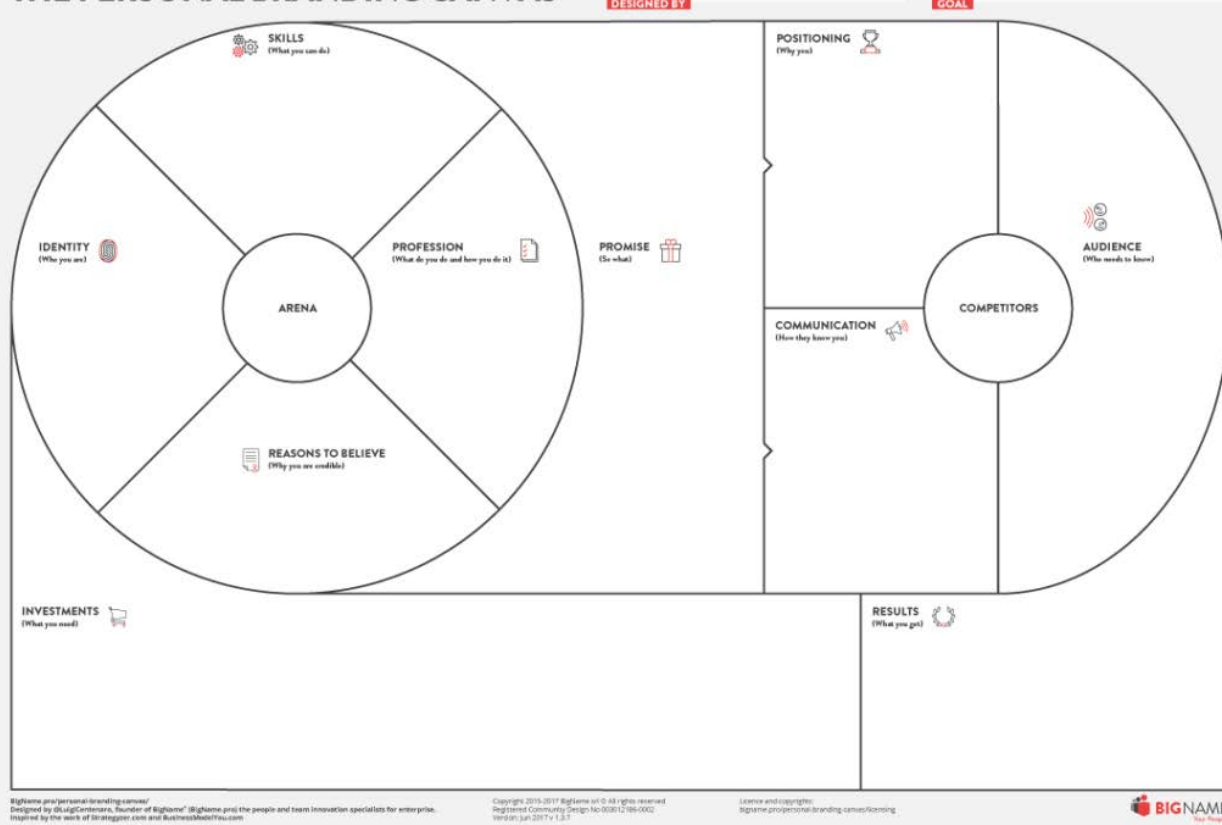
Platno osobnog brendiranja je alat koji pomaže pojedincima da razmišljaju o svom osobnom brendu i dalje ga razvijaju. Kreirao ga je Luigi Centenaro, a sastoji se od devet blokova. To je holistička i vizualna karta svih elemenata koje treba uzeti u obzir pri razvoju ili poboljšanju vlastitog osobnog brenda. Devet blokova uključuje:

1. **Tko ste** (temeljni identitet) – osobna povijest, obrazovanje, pozadina, porijeklo, vaša jedinstvenost, osobnost, vrijednosti, strasti, talenti, ono za što se zalažete, vaši ciljevi i ambicije, vaši uspjesi, interesi i hobiji;
2. **Što nudite** (ključne mogućnosti) – vaši ključni proizvodi i usluge, vrijednost koju stvarate;
3. **Zašto ste vjerodostojni** (razlozi za vjerovanje) – vaš uspjeh i postignuća, dovršeni projekti ili postignuća ili certifikati;
4. **Koje koristi pružate** (vrijednost) – popis pogodnosti koje možete pružiti nekome, vlastita dodana vrijednost, ono što donosite na stol i dokazi koji podupiru nečije kompetencije;
5. **Zašto baš vi** (pozicioniranje) – zašto bi vas netko trebao angažirati ili koristiti vaše usluge, što vas čini dobrim kandidatom, što vas čini drugačijim;
6. **Kako vas poznaju** (komunikacija) – načini na koje će ljudi ili tvrtke doći do vas i kako će vas upoznati;
7. **Tko treba znati** (ciljana publika) – razmislite tko će biti publika vašeg brenda (npr. potencijalni poslodavci, tvrtke, neprofitne organizacije, potencijalni klijenti, itd.);
8. **Što trebate** (ključna ulaganja) – navedite stvari koje trebate uložiti u vlastiti osobni brend, koji su resursi potrebni, kako razviti određene vještine, itd;
9. **Što dobivate** (rezultati) – navedite kako biste imali koristi od ulaganja svog vremena i resursa u svoj osobni brend za postizanje željenih ciljeva.

Osobni brend relevantan je i važan za svakoga tko želi ili razviti vlastiti posao ili pronaći svoj put u određenoj karijeri ili industriji. Vrlo je poželjan za industrije i karijere s mnogo konkurenata i odličan je način da se istaknete među tolikim opcijama. Biti jedinstven je ono što može pokrenuti nečiju karijeru ili posao na potpuno novu razinu. Kako kaže Jessica Hernandez (2017.), osobno brendiranje je trajan proces kroz koji osoba uspostavlja vlastiti profesionalni imidž koji na druge ostavlja dojam o tome tko su, što mogu i zašto bi netko želio raditi s njima¹⁴.

¹⁴ Hernandez, J. (2017) The Importance of Personal Branding to Career Growth plus 12 Tips for Branding Success. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS



Izvor: BigName

Savjeti za stvaranje jedinstvenog osobnog brenda

Goldie Chan predlaže sljedećih **10 savjeta za stvaranje jedinstvenog** i primamljivog osobnog brenda:

- **Imajte fokus** – definirajte svoju ključnu poruku i ostanite pri njoj kada se predstavljate određenoj ciljnoj skupini;
- **Budite iskreni** – budite svoji i autentični kada se predstavljate online ili offline;
- **Ispričajte priču** – stvaranje priče može biti presudno u angažiranju određene publike. Stvaranje pisanog, fotografskog ili video materijala odličan je način za to. Prilagodite format željenoj publici i odaberite pravi komunikacijski kanal za sebe;
- **Budite dosljedni** – kreirajte sadržaj oko teme koja vam je u fokusu i držite se toga. Mora biti jedinstven kako bi vaša ciljana publika mogla povezati vaš sadržaj s vama;
- **Budite spremni na neuspjeh** – neuspjeh može biti težak, ali može biti vrlo vrijedno iskustvo kako biste bili svjesni svih potencijalnih stvari koje bi se mogle dogoditi;
- **Ostvarite pozitivan utjecaj** – umjesto da se natječete s drugima i spaljujete mostove, s vremenom izgradite zajednicu oko sebe;
- **Slijedite uspješan primjer** – učite od uspješnih i utjecajnih ljudi;
- **Živite svoj brend** – umjesto odvajanja vašeg brenda od svakodnevnog života, može biti još uspješnije ako ih ujedinite;
- **Neka drugi ljudi ispričaju vašu priču** – usmena predaja je najbolja promocija;

- **Ostavite naslijeđe** – nakon što izgradite svoj brend, sljedeći korak je razmišljanje o naslijeđu koje ćete ostaviti iza sebe.

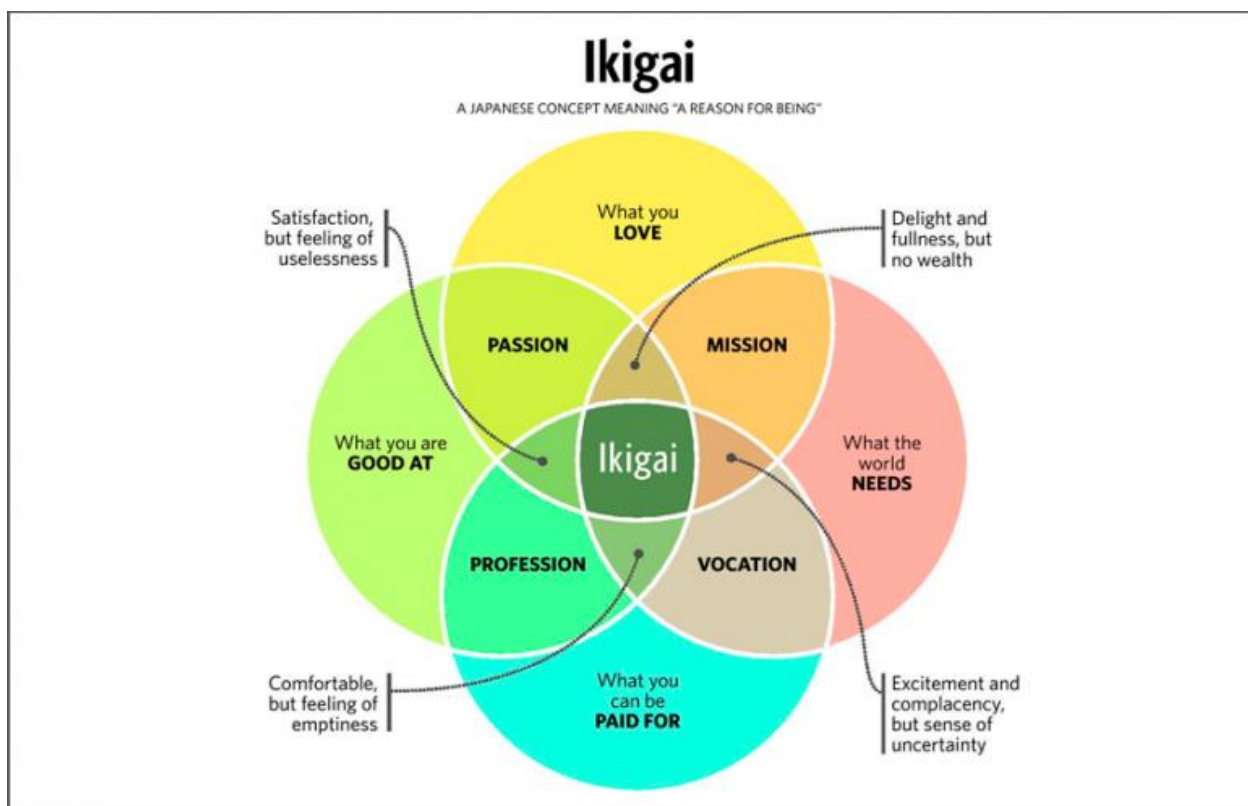
Jessica Hernandez (2017.) također dodaje važnije savjete za uspješno osobno brendiranje uključujući sljedeće:

- **Započnite** – mapiranje onoga po čemu ste poznati i vaših najboljih atributa marke;
- **Iskoristite svoje resurse** – obratite se ljudima u svom okruženju kako biste saznali što oni koji vas najbolje poznaju misle o vašim najboljim osobinama koje bi vam donijele prednosti u karijeri;
- **Otkrijte svoje ZAŠTO** – napravite popis razloga koji vas pokreću na rad;
- **Budite autentični u svim komunikacijama** – budite prizemni i iskreni u pogledu svojih strasti i svrhe;
- **Pošaljite dosljednu poruku** – neka vaša poruka bude dosljedna putem bilo kojeg komunikacijskog kanala koji odaberete;
- **Budite vješti vođe** – podijelite svoju stručnost i razmišljanja sa svijetom;
- **Učite i rastite** – ulažite u nova iskustva, nove trendove, nastaviti se razvijati i rasti;
- **Budite proaktivni** – smišljajte rješenja bez da vas netko pita;
- **Procijenite sebe** – redovito procjenjujte svoj učinak, ciljeve, rast, snage i slabosti.

IKIGAI KONCEPT U RAZVOJU I UPRAVLJANJU KARIJEROM

IKIGAI je japanski koncept koji se sastoji od četiri područja: ono što volite, u čemu ste dobri, što svijetu treba i za što možete biti plaćeni. Ovo je koncept koji znači vaš 'razlog postojanja'. 'Iki' znači 'život' na japanskom, a 'gai' opisuje vrijednost ili vrijednost. Naš ikigai je životna svrha, ono što nam donosi inspiraciju, motivaciju i radost.

Područje u kojem se preklapaju ono što volite i ono u čemu ste dobri vaša je strast. Područje u kojem se preklapaju ono u čemu ste dobri i ono za što možete biti plaćeni je vaša profesija. Područje u kojem se preklapa ono za što možete biti plaćeni i ono što svijet treba je vaš poziv. Područje u kojem se preklapaju ono što svijet treba i ono što volite vaša je misija. A točka u kojoj se sva ova četiri područja preklapaju je naš razlog postojanja (tj. IKIGAI).



Izvor: zekluu.com

Prema Eatoughu (2021.), poznavanje vašeg ikigaija može pomoći da: osmislite svoj idealan način života na poslu, stvorite snažne društvene veze na poslu, uspostavite zdravu ravnotežu između poslovnog i privatnog života, ostvarite snove o karijeri i uživajte u svom poslu¹⁵.

¹⁵ Eatough, E. (2021, May 7) What is ikigai and how can it change my life? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

Nadalje, Eatough (2021.) sugerira da kada nađemo svoj ikigai, trebamo uskladiti svoj život s njim. A mi to možemo učiniti stvaranjem malih ciljeva, planiranjem naše strategije implementacije, razvojem sustava podrške oko nas i testiranjem¹⁶.

Pronaći svoj ikigai jednako je životu smislenog i ispunjenog života, što također znači raditi ispunjavajući i smislen posao ili izgraditi vlastiti brend, koji se temelji na vašem pravom pozivu, a ne na prilagođavanju glavnim očekivanjima društva i ekonomija.

Osobe koje rade s mladima mogu pomoći mladima s invaliditetom postavljanjem okruženja za učenje u kojem će imati vremena i smjernica da otkriju svoj ikigai. Osim četiri glavna pitanja, postoji mnogo dodatnih stvari o kojima treba razmišljati kako bismo razjasnili svako od četiri područja ikigaija. Aglaé Dancette (2021) predlaže sljedeći proces za svako područje:

1. Što voliš raditi?

Napravite popis stvari koje vam donose radost bez ograničenja. Razmislite i na koga ste ljubomorni i zašto jer nas proces pronalaženja pravog puta ponekad vodi kroz frustracije, ljutnju, bol i mnoge druge neugodne situacije koje se na prvu mogu činiti lošima, ali mogu biti i od velike pomoći pri pokretanju promjena.

2. U čemu si dobar?

Zapišite sve stvari u kojima ste dobri i sve stvari za koje vas ljudi pohvale. Zatim identificirajte područja koja zahtijevaju sposobnosti koje posjedujete.

3. Za što možete biti plaćeni?

Pregledajte sve profesionalne vještine koje imate i možete biti plaćeni za njihovo obavljanje.

4. Što svijet treba?

Uključite se u svijet oko sebe, svoju okolinu i svoju zajednicu. Promatrajte postoje li problemi koji utječu na vas ili vas zabrinjavaju iz bilo kojeg razloga. Primijetite sve situacije koje biste željeli promijeniti¹⁷.

Nakon što su sva četiri područja mapirana, osoba koja radi s mladima vodi mladu osobu da prepozna sjecište svoje strasti, svrhe, profesije i poziva. Ovo je njihov ikigai. Daljnje aktivnosti razvoja karijere trebale bi se temeljiti na ishodu ovog procesa. Također ga treba ponoviti nekoliko puta i revidirati s vremena na vrijeme kako bi se vidjelo je li se nešto promijenilo kako bi se mogao prilagoditi proces profesionalnog usmjeravanja i planiranja.

¹⁶ Eatough, E. (2021, May 7) What is ikigai and how can it change my life? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

¹⁷ Dancette, A. (2021, November 9) Ikigai-ing your way to the perfect job. Welcome to the Jungle. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>

NAJNOVIJE TEHNOLOGIJE I ALATI ZA PLANIRANJE KARIJERE

Alati i tehnologije za istraživanje karijere

Kako bi istražili mogućnosti svoje karijere, mladi ljudi mogu koristiti različite alate i tehnologije koje su im dostupne. Glavne kategorije već su spomenute i sada će se o njima dodatno raspravljati.

Neformalni intervjui mogu se voditi u obliku nestrukturiranog intervjua. Ova vrsta intervjua je najfleksibilnija i dopušta prostor za spontanost. Redoslijed pitanja nije zadan, a ovisi o prethodnim odgovorima. Pitanja su otvorenog tipa. Ova vrsta intervjua stvara opušteniju atmosferu za razgovor bez pritiska reda ili vremena. U druženju sa stručnjakom, mlada osoba može voditi ovu vrstu intervjua. No, iako je ovakva vrsta intervjua vrlo fleksibilna, zahtijeva dosta pripreme za nekoga tko nije zainteresiran. Neka od pitanja koja bi mogli postaviti stručnjaku u svojoj željenoj karijeri mogu biti:

- Kako ste odabrali svoj profesionalni put?
- Kakav je bio put od početka vašeg profesionalnog života do sada? Koje ste prilike dobili, a koje su vam se prepreke našle na putu?
- Kako izgleda vaš prosječan radni dan?
- Koje su prednosti vaše karijere, a koja ograničenja?
- Koliko ste zadovoljni svojim izborom i biste li sada odabrali nešto drugo? Ako da, zašto?
- Što biste savjetovali mladoj osobi koja želi odabrati ovu karijeru?
- Što vam se najviše/najmanje sviđa u vašem poslu?
- Koji problemi ili izazovi postoje u ovoj vrsti posla?
- Koje su vještine i posebne vještine potrebne u ovom području?
- I mnogo više, ovisno o kontekstu.

Praćenjem profesionalca na poslu mlada osoba može provesti dan, tjedan ili drugo razdoblje u promatranju profesionalca u željenoj karijeri na poslu. Mogu postavljati pitanja, pratiti ih na sastancima, sudjelovati u dnevnim aktivnostima, itd.

Također je važno pripremiti mlade ljude za iskustvo usmjeravanja na posao. Postavljanje pitanja, aktivno slušanje i promatranje najvažnije su stvari koje mladoj osobi trebaju. Za to mogu koristiti različite alate i tehnologije, kao što su;

- listići s pitanjima o poslu i karijeri,
- listovi za promatranje s uputama o objektivnom promatranju s različitih točaka gledišta i bilježenju opaženog za jedan dan, tjedan ili dulje vremensko razdoblje,
- pitanja za razmišljanje nakon iskustva – što im se najviše ili najmanje svidjelo; koja su se očekivanja ispunila, a koja nisu; kako se njihova percepcija o karijeri ili poslu promijenila nakon iskustva; žele li i dalje nastaviti tu karijeru; itd.

Mogućnosti ovakve vrste iskustva diljem Europe: <https://www.jobshadoweur.com/>

Volontiranje daje priliku za stjecanje praktičnog iskustva i ulaganje svog vremena kako bi promijenili svijet. Volontiranje može biti lokalno, nacionalno i međunarodno. U današnje vrijeme postoji toliko različitih mogućnosti volontiranja da je ponekad teško odabrati. Najjednostavniji način je započeti lokalno. Uključite se u aktivnosti neprofitnih organizacija u svojoj zajednici ili na nacionalnoj razini. Raspitajte se, stupite u kontakt s mnogim organizacijama oko sebe koje vam se čine zanimljivima ili relevantnima. Za stjecanje međunarodnog iskustva pregledajte neke od web stranica i aplikacija dostupnih na EU i globalnoj razini:

- Europske snage solidarnosti: <https://eusolidaritycorps.eupa.org/mt/>
- Workaway: <https://www.workaway.info/>
- Global Volunteer by AIESEC: <https://aiesec.org/global-volunteer>
- Global Volunteers: <https://globalvolunteers.org/>
- GoOverseas: <https://www.gooverseas.com/volunteer-abroad>

Pronalaženje mentora u određenoj grani industrije može pružiti relevantne informacije o stvarnosti i ponuditi prijeko potrebnu podršku nekoga iskusnijeg. Nakon što mladi identificiraju vlastite potrebe za mentorstvom, važno je napraviti popis ljudi kojima se dive i od kojih bi željeli učiti. Proces traženja dobrog mentora počinje od njihove osobne mreže kontakata. Osobe koje rade s mladima mogu ih podržati tako što će doprijeti do različitih dionika u lokalnoj zajednici kako bi otkrili ljude koji bi bili zainteresirani za mentorstvo. Ako je moguće, uključite mlade u mentorske programe ako postoje ili razmislite o pokretanju istih ako postoji potreba za tim među mladima.

Mentorski program Chronus identificira pet koraka za izgradnju uspješnog mentorskog programa:

- Dizajnirajte svoj program – razmotrite publiku, ciljeve i format
- Privucite sudionike – razmislite o zapošljavanju i obuci
- Povežite mentore i mlade koji trebaju mentora – razmotrite korisničke profile i podudaranje
- Vodite mentorstvo – razmotrite tijek rada, resurse, kontrolne točke
- Mjerite uspjeh – razmotrite povrat ulaganja i učinak učenja¹⁸.

Dobro mjesto za pronalaženje mentora također mogu biti razne platforme društvenih medija ili platforme usmjerene samo na mentorske programe:

- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/>
- MentorCloud: <https://www.mentorcloud.com/mentor-platform>
- Growthmentor: <https://www.growthmentor.com/blog/online-mentoring-platforms-software/>
- MentoringClub: <https://www.mentoring-club.com/>

Pripravništvo pruža izravnije iskustvo s relevantnim zadacima za tu ulogu. Kao i kod programa volontiranja i mentorstva, dostupni su brojni programi pripravništva na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini. Za lokalnu i nacionalnu razinu važno je pretražiti postojeće pružatelje takvih mogućnosti, tvrtke u željenom karijernom putu mlade osobe, razne projekte koje provodi nevladin sektor, itd. Na europskoj i svjetskoj razini postoje mnoge platforme dostupne za traženje prilika:

- EU programi pripravništva: <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships>
- EURODESK stažiranje: <https://programmes.eurodesk.eu/internships>
- Erasmus pripravnik: <https://erasmusintern.org/>
- AIESEC stažiranje: <https://aiesec.org/global-talent>
- Globalna iskustva: <https://www.globalexperiences.com/>
- The Intern Group: <https://www.theinterngroup.com/>
- CIEE Summer Global Internship: <https://www.ciee.org/go-abroad/college-study-abroad/internships/summer-global-internships>

Razni online i offline tečajevi i treninzi mogu pružiti solidnu osnovu za nastavak izgradnje vlastite karijere.

- Erasmus+ tečajevi i razmjene mladih: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

¹⁸ Chronus (n.d.) Five Steps to Building a Successful Mentoring Program. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>

- Coursera online platforma za učenje: <https://www.coursera.org/>
- Udeemy platforma za učenje: <https://www.udemy.com/>
- Future Learn: <https://www.futurelearn.com/courses>
- LinkedIn učenje: <https://www.linkedin.com/learning/>
- SkillShare platforma za učenje: <https://www.skillshare.com/>

Sve te međunarodne platforme i postojeći projekti mogu poslužiti kao dobre prakse za osobe koje rade s mladima i organizacije koje žele pokrenuti lokalne ili nacionalne platforme za mentorstvo, volontiranje, osposobljavanje ili stažiranje kako bi stvorile prilike za mlade s invaliditetom.

Alati i tehnologije za podizanje svjesnosti

Ovaj dio o alatima i tehnologijama za podizanje svijesti pokriva SWOT analizu i 16 alata za osobnost koji su dodatno opisani u nastavku.

SWOT analiza

SWOT predstavlja snage, slabosti, prilike i prijetnje. Snage i slabosti su unutarnji čimbenici, dok prilike i prijetnje predstavljaju vanjske čimbenike. One mogu biti navedene kao četiri odvojena popisa ili u vizualnoj mreži kao na slici ispod



SLIDEMODEL.COM

Izvor: Predložak osobne SWOT analize, SlideModel

Mind Tools Content Team (n.d.) predlaže korištenje osobne SWOT analize za otkrivanje prilika, razumijevanje vlastitih snaga i slabosti kako bi se njima moglo upravljati ili poboljšati. Postoje različita pitanja koja se mogu postaviti u svakom području, a to uveliko ovisi o svrsi provođenja SWOT analize.

Neka od sljedećih pitanja mogu biti relevantna za mlade ljude s invaliditetom koji rade na vlastitoj samoprocjeni u svrhu upravljanja karijerom¹⁹.

SNAGE

- U čemu si dobar/dobra?
- Koje prednosti imaš a drugi nemaju (npr. koje vještine, talente, certifikate, obrazovanje ili veze)?
- Što radiš bolje od drugih zainteresiranih za istu karijeru?
- Koji su ti osobni resursi dostupni?
- Koje snage drugi ljudi vide u tebi?
- Na koja si postignuća najviše ponosan/ponosna?
- Koje su vrijednosti važne za tebe?
- Što voliš raditi? Što te čini sretnim/sretnom?

SLABOSTI

- Koje vještine trebaš poboljšati i razviti?
- Koje zadatke obično izbjegavaš jer se ne osjećaš sigurno dok ih obavljáš?
- Što će ljudi oko tebe vidjeti kao tvoje slabosti?
- Što ne voliš raditi?
- Koje su tvoje negativne radne navike (npr. kašnjenje, odugovlačenje, neorganiziranost, kratki raspon pažnje, prgava narav, itd.)?

MOGUĆNOSTI

- Koja ti nova tehnologija ili inovacija može pomoći u upravljanju karijerom?
- Raste li tvoja željena industrija? Ako je tako, kako možeš iskoristiti trenutno tržište?
- Koji ključni trendovi utječu na tvoju željenu industriju? I koje će vještine biti potrebne za uspjeh u sljedećih 5 godina?
- Imaš li mrežu strateških kontakata koji ti mogu pomoći?
- Koje trendove vidiš u razvoju u željenom području i kako ih možeš iskoristiti?
- Postoji li praznina u tvojoj željenoj karijeri ili djelatnosti?
- Ako se planiraš samozaposliti, žale li se tvoji potencijalni kupci ili klijenti na nešto u tvom poduzeću? Ako je tako, možeš li ponuditi rješenje i stvoriti priliku?

PRIJETNJE

- S kojim se preprekama trenutno susrećeš?
- Postoji li natječaj za isti posao ili projekt?
- Kako se tvoja industrija mijenja i utječe na tvoje mogućnosti karijere?
- Mijenja li se tvoj posao (ili potražnja za stvarima koje radiš) s trenutnim promjenama?
- Prijeti li promjena tehnologije tvojoj željenoj karijeri?
- Koje će se vještine od tebe tražiti u budućnosti? Koliko ih je lako ili teško razviti?
- Je li neka od tvojih vještina zastarjela? Što se može učiniti po tom pitanju?
- Može li neka tvoja slabost dovesti do prijetnji?

Izrada vaše osobne SWOT analize također je moguća online. Online alat je razvio ALIGNMENT, a može mu se pristupiti ovdje: <https://www.alignment.io/blog/personal-swot-analysis>

¹⁹ Mind Tools Content Team (n.d.) Stakeholder Analysis – Winning support for your Project. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm

Prema ALIGNMENT-u (n.d.), SWOT analiza može biti korisna na neke od sljedećih načina:

- U usporedbi vlastitih snaga i slabosti s onima koji su potrebni u željenoj karijeri mlade osobe.
- U osvještavanju vlastitih snaga koje treba staviti u fokus prilikom pisanja životopisa ili motivacijskog pisma ili tijekom razgovora za posao
- U rješavanju potencijalnih slabosti
- U procjeni koje mogućnosti iskoristiti, poput upisa na formalne i neformalne tečajeve, obuke ili seminare za razvoj mekih vještina
- U upravljanju potencijalnim prijetnjama prije nego što se materijaliziraju
- U razumijevanju koje su prilike prikladnije za mladu osobu uspoređujući snage s dostupnim prilikama kako bi vjerojatnije uspjeli.

Alati o tipovima osobnosti – 16 osobnosti

Postoji više dostupnih načina za određivanje nečijih tipova osobnosti poput Myers-Briggsovog testa o tipovima indikatora koji je temelj za mnoge moderne alate za samoprocjenu. Ovdje će fokus biti na alatu 16 osobnosti koji je široko dostupan besplatno i jednostavan za korištenje. Njihov se model koristi na velikih pet osobina ličnosti: um, energija, priroda, taktika i identitet.

Aspekt uma pokazuje kako osoba komunicira s okolinom. Aspekt energije određuje kako vidimo svijet i kako obrađujemo informacije. Aspekt prirode određuje kako donosimo odluke i nosimo se s emocijama. Aspekt taktike odražava naš pristup radu, planiranju i donošenju odluka. I konačno, aspekt Identiteta podupire sve ostale, pokazujući koliko smo sigurni u svoje sposobnosti i odluke. Alat je detaljnije objašnjen ovdje: <https://www.16personalities.com/> , gdje je također moguće napraviti besplatan test i dobiti opis vlastitog tipa osobnosti.

Alat se sastoji od dva sloja – uloga i strategija. Sloj uloga određuje naše ciljeve, interese i željene aktivnosti. **Četiri uloge su analitičari, diplomati, nadzornici i istraživači.** Svaka uloga je zatim podijeljena u još 4 tipa osobnosti od kojih su svi objašnjeni u nastavku:

1. **Analitičari** – ljudi koji prihvaćaju racionalnost i nepristranost, uspješni su u intelektualnim raspravama, kao i u znanstvenim i tehnološkim poljima. Neovisni su, otvorenog uma, maštoviti i jake volje. Oni su izvrsni strateški mislioci, ali bi mogli imati poteškoća u društvenim i romantičnim aktivnostima.
 - a) **Arhitekti** – maštoviti i strateški mislioci, s planom za sve.
 - b) **Logičari** – inovativni izumitelji s neutaživom žeđu za znanjem.
 - c) **Zapovjednici** – hrabri, maštoviti i voljni vođe, uvijek pronalaze put ili ga označavaju.
 - d) **Raspravljajući** – pametni i znatiželjni mislioci koji ne mogu odoljeti intelektualnom izazovu.
2. **Diplomati** se fokusiraju na empatiju i suradnju. Oni blistaju u poljima diplomacije i savjetovanja. Suradljivi su i maštoviti, a često usklađuju radnu okolinu ili društvene krugove. Oni su tople, empatične i utjecajne osobe.
 - a) **Zagovornici** – tihi i mistični, ali vrlo inspirativni i neumorni idealisti.
 - b) **Posrednici** – poetični, ljubazni i altruistični ljudi, uvijek željni pomoći dobroj stvari.
 - c) **Protagonisti** – karizmatični i inspirativni vođe, sposobni hipnotizirati svoje slušatelje.
 - d) **Pokretači kampanja** – entuzijastični, kreativni i druželjubivi slobodni duhovi koji uvijek mogu pronaći razlog za osmijeh.

3. **Nadzornici** su suradljivi i praktični, prihvaćaju i stvaraju red, sigurnost i stabilnost. Oni su marljivi i tradicionalni; ističu se u logističkim ili administrativnim poljima, posebno onima koji se oslanjaju na hijerarhiju i pravila. Drže se svojih planova i prihvaćaju teške zadatke.
 - a) **Logističari** – praktične osobe sklone činjenicama u čiju se pouzdanost ne može sumnjati.
 - b) **Branitelji** – vrlo predani i topli zaštitnici, uvijek spremni braniti svoje voljene.
 - c) **Izvršitelji** – izvrsni administratori, nenadmašni u upravljanju stvarima ili ljudima.
 - d) **Konzuli** – izuzetno brižni, društveni i popularni ljudi, uvijek spremni pomoći.
4. **Istraživači** su najspontaniji i sposobni se povezati s okolinom - Praktični su, brzo reagiraju kada je potrebno i sposobni razmišljati u hodu. Oni su majstori alata i tehnika i sposobni su ih koristiti na toliko različitih načina. Vrlo su vrijedni u kriznim vremenima.
 1. **Virtuoz** – hrabri i praktični eksperimentatori, majstori svih vrsta alata.
 2. **Avanturisti** – fleksibilni i šarmantni umjetnici, uvijek spremni istražiti i doživjeti nešto novo.
 3. **Poduzetnici** – pametni, energični i vrlo pronicljivi ljudi, koji istinski uživaju živjeti na rubu.
 4. **Zabavljači** – spontani, energični i entuzijastični ljudi. Uz njih nikad nije dosadno.

Sloj strategija pokazuje naš preferirani način obavljanja poslova i postizanja ciljeva. Te četiri strategije su:

- **Samouvjereni individualizam** – ljudi koji radije rade stvari sami, oslanjaju se na vlastite vještine i instinkt radije nego na vještine i instinkt drugih ljudi. Znaju u čemu su dobri i imaju visoko samopouzdanje. Povjerenje u sebe i osobna odgovornost bitne su im vrijednosti, a ne obaziru se previše na tuđe mišljenje.
- **Ovladavanje ljudima** – ljudi koji traže društveni kontakt i obično su dobri komunikatori. Zadovoljni su društvenim događajima i sigurni su u svoje sposobnosti izražavanja mišljenja. Imaju aktivnu ulogu u društvu, ali se ne obaziru previše na tuđa mišljenja.
- **Stalno poboljšanje** – ljudi koji su tihi i individualistični. Oni su skloni biti perfekcionista i vođeni uspjehom. Ulažu puno truda kako bi postigli što bolje rezultate. Posvećeni su svom zanatu, ali također imaju tendenciju previše brinuti o svom učinku.
- **Društveni angažman** – ljudi koji su društveni, energični i usmjereni na uspjeh. Često su nemirni, perfekcionista i neraspoloženi. Znatiželjni su i spremni naporno raditi kako bi postigli visok uspjeh. Cijene svoj društveni status.

Pronađi svoj Element

Još jedan alat koji se može koristiti u radu s mladima s manje mogućnosti odnosi se na pronalaženje njihovih životnih strasti i njihovo povezivanje s potencijalnim izgledima za karijeru. Alat se temelji na knjizi „The Element“ koju su napisali Sir Ken Robinson i Lou Aronica, koji su rekli da moramo saznati u čemu smo dobri i postići sretan i uravnotežen život. Pomoću njih, obrazovni sustav nas treba naučiti više o pronalaženju naših strasti i onoga u čemu smo dobri²⁰.

Robinson i Aronica (2009) navode da se rađamo s različitim kapacitetima i sposobnostima. To može uključivati duhovnost, intuiciju, inteligenciju ili maštu. No, ne koristimo ih sve ili ne razumijemo snagu svojih kapaciteta. Također, napominju da ljudi nisu svjesni potencijala koje imaju, ljudi se mogu mijenjati i rasti tijekom cijelog života. Sve je to povezano s kulturama u kojima živimo, utjecajem različitih društvenih i vršnjačkih skupina te vlastitim očekivanjima.

²⁰ Robinson, K., Aronica, L. (2009) The element: how finding your passion changes everything. Viking Penguin. New York

Stoga bi bilo dobro razmisliti o tome koje su nam strasti i u čemu smo dobri. Proces pronalaženja „Elementa“ sastoji se od nekoliko faza. Robinson i Aronica (2009.) navode da je „Element“ točka susreta između strasti koje imamo u životu i prirodnih sklonosti. Cijeli koncept se vrti oko četiri glavna pojma:

- **Shvaćam:** ovo je mjesto gdje se osjećate najugodnije; vještine i znanja koja ste stekli i možete to učiniti; na primjer, neki ljudi mogu biti jako dobri u matematici, dok neki drugi mogu biti bolji u komunikaciji i empatiji.
- **Volim to:** ovaj se koncept vrti oko vaših strasti i onoga što volite raditi; za neke ljude ovo je crtanje, za druge stvaranje novih materijala; za nekog drugog programiranje. Dakle, na ovom mjestu volite ono što radite i često se izgubite u vremenu radeći to - to se zove „tok“. Na primjer, možete svirati gitaru i izgubiti osjećaj za vrijeme, ili skuhati nešto ukusno, a da niste ni svjesni da je prošlo nekoliko sati. Često, ako ste u „toku“ i radite nešto, to znači da je to vaša strast.
- **Ja to želim:** ovaj koncept je povezan s našim osobnim gledištem; ako želite raditi nešto što volite (prethodna točka), onda je to povezano s našim osobnim karakteristikama, odgojem, vjerom u sebe, ambicijom i drugim vrijednostima. Ovdje se možete zapitati što želite raditi i što vas zanima?
- **Gdje je to:** da bismo pronašli svoje strasti i uspjeli u životu, potrebni su nam drugi ljudi ili neka druga pomoć. Uvijek se trebamo zapitati tko su ljudi (stručnjaci, prijatelji, obitelj) ili drugi resursi (knjige, e-učenje) koji nam mogu pomoći u ostvarivanju naše strasti.

Dakle, možete napraviti jednostavnu vježbu s mladim ljudima s manje prilika da otkriju svoje strasti. Zamolite ih da napišu odgovore na sljedeća pitanja:

- **Shvaćam:** U čemu si dobar? Koja su to zanimanja u kojima si dobar/dobra? Koje su tvoje vještine u kojima si stvarno dobar/dobra? (npr. razumijem metodiku poučavanja i grupne kohezije).
- **Volim to:** Što voliš raditi u životu? S čime ulaziš u „tok“ i zaboraviš na vrijeme? Što je tvoja strast? (npr. volim raditi radionice za mlade o razvoju karijere).
- **Želim to:** Imate li savršenu poziciju i karijeru? Što bi to bilo? Što želiš raditi u životu? (npr. želim postati edukator ili trener u području mladih).
- **Gdje je to:** Tko su ljudi koji mi mogu pomoći u ostvarenju moje strasti? Koji su resursi koji mi mogu pomoći u pronalaženju moje strasti? (npr. mogu pitati kolege trenere, tražiti preporuke ili ići na obuku za trenere).

Kada završite vježbu, zamolite mlade da pogledaju sličnosti i ako imaju sličnosti u odgovorima, pronašli su svoj Element. U gornjim primjerima koji se odnose na obrazovanje možete vidjeti kako se odgovori preklapaju i da je osoba pronašla svoj Element. Potičemo vas da ovo isprobate s mladima!

Alati i tehnologije za postavljanje ciljeva

Ovaj dio pokriva nekoliko alata i tehnologija za postavljanje ciljeva – alat S.M.A.R.T.(E.R.), alat GROW, alat CLEAR i razne aplikacije dostupne za postavljanje ciljeva i praćenje njihovog uspjeha.

Kako bi se osiguralo da će mlada osoba postići uspjeh u željenom polju karijere, postavljanje ciljeva je sljedeći korak nakon prolaska kroz faze istraživanja karijere i osvještavanja. S.M.A.R.T. alat uveo je osamdesetih godina 20. veka George T. Doran kako bi stvorio kriterije koji bi pomogli u postizanju željenih ciljeva. Kasnije su dodane još dvije kategorije, što je rezultiralo S.M.A.R.T.(E.R.) alatom za definiranje ciljeva.

SMART(ER) akronim označava sljedeće:

- **S = Specifično** (eng. Specific). Kada postavljate cilj, razmislite o Tko, Što, Kada, Gdje, Koji i Zašto kako biste bili što precizniji u pogledu onoga što želite postići.
- **M = Mjerljivo** (eng. Measurable). Razmislite kako ćete mjeriti ispunjavate li cilj ili napredak procesa.
- **A = Moguće postići** (eng. Achievable). Razmislite je li moguće postići cilj da biste bili inspirirani, a ne obeshrabreni. Razmislite imate li potrebne resurse i alate za postizanje cilja.
- **R = Relevantno** (eng. Relevant). Razmislite ima li cilj smisla u širem smislu tržišta ili industrije.
- **T = Vremenski ograničeno** (eng. Time-bound). Razmotrite realan vremenski okvir za postizanje cilja i postavite rok za ono što se može postići u određenom razdoblju.
- **E = Moguće evaluirati** (eng. Evaluate). Razmislite o načinima evaluacije ciljeva i koliko često ćete ih evaluirati.
- **R = Ponovno prilagođavanje** (eng. Readjust). Ako nešto ne radi, prilagodite to. Promijenite pristup, metode ili alate koji se koriste.

GROW model postavljanja ciljeva razvili su poslovni treneri Graham Alexander, Alan Fine i Sir John Whitmore 1980-ih (Mead, 2019). Kasnije se dalje razvijao, ali u biti GROW označava – cilj, realnost, opcije i volju.

- **Cilj** (eng. Goal) – Što želite? Koji je vaš krajnji cilj?
- **Stvarnost** (eng. Reality) – Gdje ste sada? Što vas sprječava da postignete svoj cilj?
- **Opcije** (eng. Options) – Što možete učiniti? Koje resurse imate na raspolaganju? Koje promjene možete učiniti i želite učiniti u svom ponašanju kako biste prevladali prepreke?
- **Volja** (eng. Will) – Što ćeš učiniti? Koji je prvi korak za početak promjena?

Rad s GROW modelom pomaže mladima da izgrade svoju svijest o trenutnim željama i težnjama, trenutnim uvjerenjima i vrijednostima, trenutno dostupnim resursima i radnjama potrebnim za postizanje postavljenih ciljeva.

CLEAR model postavljanja ciljeva razvio je Kreek 2018. godine i fokusiran je na podršku timovima u postizanju poslovnih i organizacijskih ciljeva. Kratica znači da cilj treba biti: suradnički, ograničen, emocionalan, značajan i da ima mogućnost poboljšanja.

- **Suradnički** (eng. Collaborative) – željeni cilj mora uključivati tim ili društveni element koji svakoga pokreće da pridonese uspjehu.
- **Ograničen** (eng. Limited) – postavljen vremenski okvir za postizanje cilja.
- **Emocionalan** (eng. Emotional) – ciljevi moraju biti povezani s temeljnim vrijednostima pojedinca i grupe ili tima. To je ono što pokreće strast za postizanje cilja.
- **Značajan** (eng. Appreciable) – krajnji cilj može biti prilično velik, ali svi koraci između mogu i trebaju biti mali kako bi bili ostvarivi.
- **Mogućnost poboljšanja** (eng. Refinable) – ciljevi moraju biti prilagodljivi i otporni na promjene, osobito neočekivane promjene.

Osim toga, drugi alati koji se mogu koristiti za postavljanje ciljeva su:

- Dnevnik za praćenje ciljeva dnevno ili tjedno.
- Vizualiziranje onoga što se želi postići, postavljanje pozitivnih afirmacija po prostoru.
- Izrada vizualnih prikaza za stvaranje fizičkog prikaza ciljeva i ideja.
- Traženje podrške od vaše mreže vršnjaka, prijatelja i obitelji za rad prema određenom cilju.
- Zamišljati sebe godinu dana od sadašnjeg trenutka kako bi vidjeli kako će budućnost izgledati uključujući vaš posao, dom, odnose, financije, sebe.
- Korištenje aplikacija i drugih digitalnih izvora za postavljanje ciljeva i podsjetnika.

Dostupna su mnoga tehnološka rješenja i aplikacije koje pomažu mladim ljudima u postavljanju dobrih ciljeva kao što su: aplikacija Planer za praćenje postavljenih ciljeva; Dreamfora – postavljanje dnevnih ciljeva; Planer ciljeva; Goalmap – SMART alat za postavljanje ciljeva; Higher Goals – alat za postavljanje ciljeva; Success Coach – planer života; Reach it – ciljevi, praćenje navika; Ugoal – postavljanje ciljeva i planer; Praćenje navika; Mjerač ciljeva – praćenje ciljeva; Life Goals – moj planer ciljeva; Popis zadataka i planer ciljeva te mnogi drugi dostupni na različitim platformama.

Alati i tehnologije za razvoj i provedbu strategija

Razvoj strategije jedan je od najvažnijih koraka u procesu upravljanja karijerom. Dan Overgaag (2022.) predlaže šest elemenata učinkovitog strateškog planiranja u okvirima poslovnih operacija koji su prilagođeni kontekstu rada s mladima. Tih šest elemenata su: vizija, misija, ciljevi, strategija, pristup i taktika kao što je vidljivo na slici ispod.



Izvor: Dan Overgaag, www.spur-reply.com

On detaljno objašnjava svaki korak, kako slijedi:

1. **Definirajte svoju VIZIJU** – izjava o viziji služi kao jasan vodič za odlučivanje o sadašnjim i budućim akcijama. Riječ je o definiranju dugoročne vizije koju mlada osoba ima o sebi. Snažna izjava može ih uputiti u pravom smjeru, a slaba izjava može otežati ostatak procesa.

2. **Kreirajte svoju MISIJU** – misija je o tome kako mlada osoba planira ostvariti svoju viziju. To znači definirati zašto i kako.
3. **Postavite svoje CILJEVE** – postavite specifične rezultate koje je potrebno postići unutar određenog vremenskog okvira.
4. **Razvijte svoju STRATEGIJU** – razvijte dugoročni plan kako biste mogli postići ciljeve (npr. pronaći posao, pratiti posao, sudjelovati u neformalnom učenju, dobiti certifikat na online tečaju, itd.).
5. **Napravite nacrt svog PRISTUPA** – definirajte metodologiju koja će se koristiti za provođenje strategije u djelo.
6. **Bacite se na TAKTIKU** – razmislite o inicijativama, projektima ili programima koji će osobi omogućiti da provede svoj plan²¹.

Tom Wright (2022) također naglašava važnost razmišljanja o 4 kritične komponente strateškog plana:

1. **DESTINACIJA** – Gdje želim odvesti svoju karijeru?
2. **POLAZNA TOČKA** - Gdje sam sada?
3. **PUTOVANJE** – Kako ću stići tamo gdje želim biti?
4. **KONTROLNE TOČKE** – Kako ću znati jesam li uspješan?

Što se tiče tehnologija, postoje mnoge digitalne platforme i mobilne aplikacije dostupne besplatno koje mogu biti od velike pomoći u ovoj fazi razvoja strategije. Ovo su neki od njih:

- ClickUp: <https://clickup.com/>
- Trello: <https://trello.com/>
- Asana: <https://asana.com/>
- Jira: <https://jira.atlassian.com/>
- Monday.com: <https://monday.com/>
- Smartsheet: <https://www.smartsheet.com/>
- Notion: <https://www.notion.so/>
- Miro: <https://miro.com/>

Povratna informacija

Nakon što mlada osoba počne provoditi strategiju, prikupljanje povratnih informacija je ono što slijedi. Povratna informacija je važna za kontinuirani proces prilagodbe strategije i učenja iz iskustva odmah, umjesto predugog čekanja. Prilagodba u hodu jedan je od ključnih elemenata uspjeha u procesu planiranja karijere.

Povratne informacije mogu se prikupljati na različite načine – osobno, online, u pisanom obliku ili u razgovoru. Važno je povratnu informaciju ne shvaćati osobno jer ona predstavlja mišljenje ograničenog broja ljudi. Ako više ljudi ističe isto, onda je vrijeme da razmislite o tome da nešto promijenite. Mlada osoba može prikupiti povratne informacije iz svoje okoline, od učitelja i odgajatelja, od osoba koje rade s mladima, od potencijalnih poslodavaca, tijekom projekata ili tečajeva, tijekom volontiranja, tijekom svog mentorskog iskustva, na razgovoru za posao, itd. Što više dostupnih podataka olakšava donošenje odluka i planiranje daljnjih koraka.

²¹ Overgaag, D. (2022, August 21) 6 Elements of effective strategic planning. Reply Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>

Povratna informacija treba biti deskriptivna, konkretna, primjerena, korisna, željena, u pravo vrijeme i jasna. Važno je biti što objektivniji, govoriti samo iz vlastite perspektive i izbjegavati osuđivanje. Važno je naučiti kako dati povratnu informaciju, kao i kako je primiti. Centar za izvrsnost u nastavi (n.d.) predlaže sljedeće savjete za učinkovito primanje povratnih informacija:

- **Slušajte povratne informacije** koje dobijate bez prekidanja. Samo saslušajte osobu bez pretpostavki.
- **Budite svjesni svojih odgovora** u smislu govora tijela.
- **Budite otvoreni za primanje novih ideja** i različitih mišljenja.
- **Shvatite poruku** i pobrinite se da je razumijete. Postavljajte pitanja, aktivno slušajte i sažmite glavne točke.
- **Razmislite i odlučite što učiniti.** Procijenite sve povratne informacije koje su vrijedne, a zatim odlučite.
- **Pratite primljene povratne informacije** ako ste možda odlučili implementirati nešto od toga²².

Osim toga, Centar za izvrsnost u nastavi (n.d.) predlaže sljedeće savjete za davanje učinkovite povratne informacije:

- **Usredotočite se na ponašanje**, a ne na osobu – opišite svoje osjećaje o situaciji ili konkretnom ponašanju.
- **Uravnotežite sadržaj** – upotrijebite „sendvič pristup“ što znači da započnete pozitivnim komentarama kako biste pružili potporu, zatim istaknite područje koje treba poboljšati ili koje treba promijeniti i završite pozitivnim komentarama.
- **Budite konkretni** – izbjegavajte generalizacije.
- **Budite realni** – usredotočite se na ono što se može promijeniti, a ne na stvari koje su izvan kontrole primatelja povratne informacije.
- **Posjedujte povratnu informaciju** – koristite zamjenicu „ja“ umjesto „oni“ ili „jedan“.
- **Budite pravovremeni** – odaberite prikladno vrijeme za slanje povratnih informacija.
- **Ponudite stalnu podršku** – ostanite u kontaktu s osobom, budite dostupni ako je potrebno da odgovorite na dodatna pitanja²³.

²² Centre for Teaching Excellence (n.d.) Receiving and Giving Effective Feedback. University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>

²³ Centre for Teaching Excellence (n.d.) Receiving and Giving Effective Feedback. University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>

PRILAGODBA RAZLIČITIH METODA I PRAKSI U PLANIRANJU KARIJERE MLADIH S INVALIDITETOM

U ovom ćemo dijelu više govoriti o prilagodbi različitih metoda i praksi u radu s mladima s manje mogućnosti, s naglaskom na invaliditet. Prije svega, želimo naglasiti da je prvi korak upoznavanje ciljne skupine i vrste invaliditeta koje osobe imaju, kako bi se što bolje pripremili. Stoga su u ovom dijelu izneseni neki savjeti i trikovi koji odgajateljima mogu pomoći u budućem radu.

1. Procijenite potrebe svoje grupe

Postoje različite vrste invaliditeta, stoga nikada ne pretpostavljajte. Neki nedostaci nisu toliko vidljivi, pa je dobro pitati sudionike što trebate učiniti kako bi se osjećali ugodno i koji bi mogao biti najbolji pristup. Jednostavno pitanje poput „Što možemo učiniti kako bismo poboljšali obuku ili rad s vama?“ može biti dobra polazna točka. Dakle, dobro je napraviti procjenu potreba i na temelju toga prilagoditi metode i pristup radu. Preporučamo da ovo učinite kao prvi korak. Ako radite s pojedincem, o tome možete razgovarati kao o prvoj temi s kojom se susrećete. Ako radite s grupom, preporučujemo da ovu procjenu napravite unaprijed, bilo izravnim kontaktom ili kratkim upitnikom. Na taj način će se najbolje znati prilagoditi sadržaj. Važno je imati na umu jednostavnu izjavu: Pitaj prije nego što nešto učiniš.

2. Više istražujte i educirajte se


Često dolazimo s nekim predrasudama i percepcijama drugih ljudi. Stoga bi bilo dobro da se više educirate o invaliditetu koji ima vaša skupina ili pojedinac, kako biste lakše pristupili i osigurali dobro radno iskustvo. To bi značilo da morate pronaći neke resurse na internetu ili pohađati neki poseban tečaj koji vam može pružiti znanja, vještine i kompetencije za rad s vašom ciljnom skupinom. Preporučljivo je provjeriti sljedeću web stranicu Sveučilišta u Washingtonu koja donosi mnoštvo kvalitetnih preporuka: <https://www.washington.edu/doit/strategies-working-people-who-have-disabilities>

3. Prilagodite materijale na temelju procjene potreba

U prethodnim odjeljcima prikazani su različiti alati koji se mogu koristiti za procjenu mlade osobe ili pronalaženje vlastite karijere. Odgajatelji trebaju imati na umu da materijale treba prilagoditi različitim mladima; na primjer - ako ćete koristiti osobno brendirano platno i radite s osobama s oštećenjem vida, imajte na umu da ćete morati koristiti veće platno za sve i ispisati ga na A3 papir za sve. Možda ćete morati osigurati korištenje računala ili posebnog povećala za izradu nekih zadataka. Ili stavite sve u Word dokument kako bi govorni procesor mogao pročitati materijal. Bilo bi dobro izbjegavati korištenje slika jer ih govorni procesor može pogrešno pročitati. S druge strane, ako radite s osobama oštećena sluha, pobrinite se da imate prevoditelja koji vam može pomoći u procesu rada. Ako koristite neke video materijale za podršku osobnom razvoju (npr. dok koristite vježbu o Elementu Kena Robinsona, možete reproducirati kratki video o toj temi) pobrinite se da su na ekranu napisani jasni i prihvatljivi prijevodi. Dakle, kako biste najbolje prilagodili metode, vratite se na procjenu potreba i prilagodite pojedinačne materijale.

4. Osigurajte ugodno radno okruženje bez osuđivanja

Kako bi se polaznici opustili i mogli obaviti zadatke na tečaju (ili tijekom samostalnog rada), osigurajte ugodno i neosuđujuće radno okruženje. Na prvom sastanku spomenite da je ovo sigurno mjesto i budite prijateljski nastrojeni, otvoreni i iskreni. Osobe s invaliditetom obično se suočavaju s okolinom punom predrasuda i stereotipa koji često govore da ne mogu ispuniti neke od zadataka. To često uopće nije



točno, već proizlazi iz percepcija u društvu. Stoga je važno motivirati ljude s kojima radite i pružiti im potrebnu podršku. Budite otvoreni za sva pitanja, nejasnoće i povratne informacije.

5. Koristite empatiju u komunikaciji

Korištenje jasne, koncizne i asertivne komunikacije važno je u bilo kojoj vrsti odnosa, stoga ne zaboravite koristiti ove vještine dok radite s mladima s invaliditetom. Empatija je ovdje ključna jer pokazuje da razumijete situaciju s kojom se susreću vaši sudionici. Korištenje empatije ne znači da morate biti ljubazni, već morate imati razumijevanja i pružati osobnu podršku za rast.

Nadamo se da će vam ovi kratki savjeti i trikovi o tome kako prilagoditi metode iz Priručnika, kao i ovaj popis preporuka pomoći u vašem budućem radu s mladima s invaliditetom i pozitivno utjecati na otkrivanje njihove karijere!

ZAVRŠNE RIJEČI

A ovaj priručnik završavamo s nekoliko relevantnih inspirativnih citata o karijeri. Kao što Jennifer Ritchie Payette kaže: „Vaša je karijera poput vrta. Može sadržavati niz životne energije koja vam donosi blagodat. Ne morate uzgajati samo jednu stvar u svom vrtu. Ne trebate raditi samo jednu stvar u tvojoj karijeri.“ Budući da odabir karijere više nije za cijeli život, trebamo poticati mlade ljude da budu manje pod stresom ako donesu „krivu“ odluku, jer uvijek mogu isprobati, vidjeti hoće li im se svidjeti, a zatim promijeniti nešto drugo ako oni tako odluče. Ne moramo imati samo jednu karijeru u životu, već se fokusirati na ono što nas ispunjava i razvijati više aspekata sebe tijekom života.

Citat Chrisa Grossera podsjeća nas na potrebu da budemo proaktivni: „Prilike se ne događaju, vi ih stvarate. Ovo je važan aspekt rada s mladima s invaliditetom. Stvaramo prilike uranjajući u iskustvo i provodeći svoje planove u djelo.

I na kraju, Mary Kay Ash kaže: „Nemojte se ograničavati. Mnogi se ljudi ograničavaju na ono što misle da mogu učiniti. Možete ići daleko koliko god vam vaš um dopušta. Ono u što vjerujete to možete i postići.“ Ovaj citat podsjeća na neograničene mogućnosti koje postoje u svijetu i da o nama ovisi koliko ćemo daleko ići, bez obzira na ograničenja ili izazove na koje nailazimo na putu, sve dok učimo, razvijamo se, rastemo i širimo se.

Nadamo se da vam je ovaj priručnik poslužio kao izvor inspiracije, dragi čitatelju. Da je pružio dobar temelj na kojem možete nastaviti graditi dok radite s mladima s invaliditetom u vašoj lokalnoj ili nacionalnoj stvarnosti. Iako ovaj posao ponekad zna biti prilično iscrpljujući, on je i neizmjerljivo isplativ. Usmjeravati i podržavati mladu osobu dok otkriva svoj pravi put jedinstven je dar koji mi kao osobe koje rade s mladima možemo dobiti.



REFERENCE

- Belbin (n.d.) *The Nine Belbin Team Roles*. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (12.10.2016.) *9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career*. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Centre for Teaching Excellence (n.d.) *Receiving and Giving Effective Feedback*. University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>
- Chan, G. (8.11.2018.) *10 Golden Rules of Personal Branding*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/goldiechan/2018/11/08/10-golden-rules-personal-branding/?sh=46f5c32d58a7>
- Chronus (n.d.) *Five Steps to Building a Successful Mentoring Program*. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>
- Dancette, A. (9.11.2021.) *Ikigai-ing your way to the perfect job*. Welcome to the Jungle. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>
- Eatough, E. (7.5.2021.) *What is ikigai and how can it change my life?* BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>
- iEduNote (n.d.) *Career Management: Benefits, Career Management Model*. <https://www.iedunote.com/career-management-benefits-career-management-model>
- GreenHaus, J. H., Callanan, G. A., GodShalk, V. M. (2019.). *Career Management for Life*. Routledge.
- Hernandez, J. (2017.) *The Importance of Personal Branding to Career Growth plus 12 Tips for Branding Success*. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>
- Indeed Editorial Team (25.5.2021.) *Career Values: How to Identify yours and Cultivate Success as a Professional*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- Juneja, P. (n.d.) *Career Management – Meaning and important concepts*. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Juneja, P. (n.d.) *Indicators of Career Program Effectiveness*. MSG Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Kreek, A. (6.2.2018.). *CLEAR Goals Are Better Than SMART Goals*. Kreek Speak. <https://www.kreekspeak.com/clear-goal-setting/>
- LEADER project (n.d.) *Career Management Skills Framework*. <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html#k-area-1-personal-effectiveness>
- Levine, A.G. (8.8.2022.) *How to build a crisis management plan for your career*. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>
- 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.
- Mead, E. (8.9.2019.) *48 Goal Setting Activities, Exercises and Games*. Positive Psychology. <https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/>
- Mello Alves, M. (14.4.2020.) *Career development in times of crisis*. LinkedIn.

- <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc/>
- Mind Tools Content Team (n.d.) *Stakeholder Analysis – Winning support for your Project*. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm
 - 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>
 - Overgaag, D. (21.8.2022.) *6 Elements of effective strategic planning*. Reply Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>
 - Robinson, K., Aronica, L. (2009.) *The element: how finding your passion changes everything*. Viking Penguin. New York.
 - Stauffer, B. (10.1.2022.) *What are 21st century skills?* AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
 - Super, D.E. (1951.). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.
 - UCMERCED (n.d.) *Career Management*. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>
 - 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/>
 - Zekluu (25.1.2020.) *Self-developing IKIGAI: the meaning of life*. <https://zekluu.com/en/self-development-ikigai-el-sentido-de-la-vida/>
 - 16 Personalities (n.d.) *Our framework*. <https://www.16personalities.com/>

IZDAVAČ:

 **Outreach
Hannover**



**Sufinancira
Europska unija**

Financirano sredstvima Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne moraju se podudarati sa stavovima i mišljenjima Europske unije ili Europske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu se smatrati odgovornima za njih.