

П Р И Р У Ч Н И К

„Истраживање рада са младима за управљање
каријером младих са различитим способностима“



НАСЛОВ:

Приручник „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“

ПРОЈЕКАТ:

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

Пројектни партнери:

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

ИЗДАВАЧ: Outreach Hannover e.V., Немачка

УРЕДНИК: Домагој Морић

АУТОРИ:

Домагој Морић

Станче Матовић

Марко Пауновић

Павле Јевђић

Јелена Илић

Данијела Маторчевић

Берна Џемајли

ПРЕВОД СА ЕНГЛЕСКОГ: Снежана Андревски

ГРАФИЧКИ ДИЗАЈН: Никола Радовановић

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

Хановер, Немачка
2022.



Sadržaj

САЖЕТАК ПРОЈЕКТА „Рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“	1
УВОД.....	4
ШТА ЈЕ УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ	5
Уопштено о управљању каријере.....	5
Модел каријерног управљања	7
ВАЖНОСТ ПРОФЕСИОНАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ.....	9
КОНТЕКСТ ПЛАНИРАЊА КАРИЈЕРЕ – НАРОЧИТО У ВРЕМЕНИМА ПАНДЕМИЈЕ И КРИЗЕ	11
Шта доноси криза у контексту планирања каријере	11
План за кризно управљање каријером	12
ФАЗЕ КАРИЈЕРЕ И ДИНАМИКЕ	13
Традиционални оквир фаза каријере и њихових динамика.....	13
Циклични модел каријерних фаза и њихова динамика.....	14
УЛОГА ИНОВАЦИЈЕ И ВЕШТИНА 21. ВЕКА У КОНТЕКСТУ КАРИЈЕРЕ МЛАДЕ ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ.....	16
Улога иновације у контексту каријере младе особе са инвалидитетом	16
Најважније вештине 21. века	16
АКТЕРИ У УПРАВЉАЊУ КАРИЈЕРОМ.....	18
Како анализирати актере у управљању каријером?	18
КОМПЕТЕНЦИЈЕ МЛАДИХ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ЗА ЗАПОЧИЊАЊЕ КАРИЈЕРЕ	21
Комуникационе вештине.....	21
Вештине запошљивости	22
Организационо управљање	22
Тимски рад.....	23
ВРЕДНОСТИ У УПРАВЉАЊУ КАРИЈЕРОМ ЗА МЛАДЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ, УКЉУЧУЈУЋИ МОТИВАТОРЕ „ПРОТИВ“ И „ЗА“ РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ	25
ЛИЧНО БРЕНДИРАЊЕ КАО АЛАТ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ ЗА МЛАДЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ.....	28
Платно личног брендирања	28
Савети за стварање јединственог личног бренда.....	29
ИКИГАИ КОНЦЕПТ У РАЗВОЈУ И УПРАВЉАЊУ КАРИЈЕРОМ.....	31
НАЈНОВИЈЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ И АЛАТИ ЗА ПЛАНИРАЊЕ КАРИЈЕРЕ	33

Алати и технологије за истраживање каријере	33
Алати и технологије за подизање свесности	35
Алати и технологије за постављање циљева	40
Алати и технологије за развој и спровођење стратегија	41
Повратна информација	43
ПРИЛАГОЂАВАЊЕ РАЗЛИЧИТИХ МЕТОДА И ПРАКСИ У ПЛАНИРАЊУ КАРИЈЕРЕ МЛАДИХ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	45
ЗАВРШНЕ РЕЧИ	47
РЕФЕРЕНЦЕ	48



САЖЕТАК ПРОЈЕКТА „Рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Циљеви пројекта:

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

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

Пројектне активности укључују:

- А1 – Пројектно управљање

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

Projektni partneri:

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

УВОД

Приручник „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“ замишљен је као иновативна публикација са релевантним темама и алатима за особе које раде са младима са инвалидитетом. Приручник даје преглед свих актуелних тема везаних за управљање каријером и планирање које младој особи могу бити потребне да се запосли или самозапосли. Служи као теоријски и концептуални ресурс за особе које раде са младима приликом организовања даљих активности управљања каријером и професионалне оријентације. Садржај овог приручника темељи се на искуствима стручњака из различитих подручја образовања младих – психологије, дигиталног предузетништва, друштвеног предузетништва, планирања каријере. Тиме се подиже свест о важности запошљивости и сарадње између сектора у пројекту. Служи као водич за успешну припрему младих особа са инвалидитетом за почетак њихове каријере.

Циљну групу овог пројекта, младе особе са инвалидитетом, карактерише висок ниво незапослености, низак степен финансијске независности и социјалне моћи те врло ниска укљученост у руководеће и предузетничке позиције, нарочито због чињенице да немали број њих такође пролази кроз прилагођене образовне програме без много информација о новим технологијама и иновацијама.

Нове дигиталне технологије као што су друштвени медији, велики подаци те технологије мобилних решења и „облак“ решења стварају прилике за нове начине сарадње, искоришћавања ресурса, дизајна производа/услуга, развоја и имплементације преко отворених стандарда и заједничких технологија. Ово пружа прилике за младе са различитим способностима који пре нису могли да учествују на традиционалном тржишту рада.

У дигиталном сектору углавном је једини потребан физички алат рачунар или мобилни телефон. Тиме се особама са различитим физичким оштећењима омогућује стварање, писање, цртање или певање те активно учествовање у пословном процесу.

Овај приручник истражује планирање и управљање каријером са посебним нагласком на рад са младима са инвалидитетом. Истражује специфичне компетенције, вредности и вештине важне за управљање каријером. Почиње са темом управљања каријером и њеним процесима, као и моделом управљања каријером као добром полазном тачком. Затим се наставља поглављем које се фокусира на важност каријерне оријентације младих особа са инвалидитетом и контекст планирања каријере у којем данас живимо као друштво.

Следе поглавља о фазама каријере и динамици сваке фазе те улози иновација и вештина 21. века у контексту каријере младих људи са инвалидитетом. Надаље, поглавље о кључним актерима у управљању каријером нуди стратегију како анализирати релевантне актере у управљању каријером у зависности од њиховог нивоа интереса и моћи да утичу на успех процеса управљања каријером. Поглавље о компетенцијама које су кључне за развој младих особа са инвалидитетом покрива подручја комуникационих вештина, вештина запошљавања, организационог управљања и тимског рада.

Следеће поглавље покрива тему вредности у управљању каријером за младе са инвалидитетом, укључујући мотиваторе „против“ каријере и покретаче развоја. Након тога следи део о личном брендирању као алату за управљање каријером младих са инвалидитетом, те концепту 'икигаија' у развоју каријере и вођењу исте. Следи поглавље о најновијим технологијама и алатима за кориштење у раду на планирању каријере, а на крају поглавље о прилагођавању различитих метода и пракси за планирање каријере младих особа са инвалидитетом.

ШТА ЈЕ УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ

Уопштено о управљању каријере

Управљање каријером је у већини случајева целоживотни процес који подразумева улагање времена и ресурса како би се остварили каријерни циљеви и како би се даље развијали кроз живот. То је сталан процес прилагођавања промењивим временима и динамичним захтевима тржишта.

Управљање каријером може се дефинирати на више начина и са различитих становишта. За потребе овог приручника управљање каријером дефинисаћемо као „свесно планирање личних активности и ангажмана на послу који обавља током живота ради бољег испуњења, раста и финансијске стабилности“². Као што је приказано на доњој слици, управљање каријером је средишња тачка у којој се планирање, искуство и учење преклапају.



Извор: www.managementstudyguide.com

Да бисмо могли да управљамо својом каријером, важно је да смо свесни свих прилика, као и личних талената, снага, слабости и свих других релевантних аспеката.

Према *Ucmercedu* (н.д.), управљање каријером подразумева низ различитих процеса кроз које особа пролази³, укључујући самосвест, истраживање каријере, планирање каријере, целоживотно учење и умрежавање.

- **Самосвест** подразумева окретање према унутра како би се откриле личне вредности, вештине, интереси, способности, таленти, личност, мотивација, као и ограничења и изазови. Самосвест се развија кроз рад са другима, тражење повратне информације од породице, пријатеља, професора, ментора, особа које раде са младима или вршњака.
- **Истраживање каријере** је процес који помаже младим људима да одвоје одређено време за размишљање и постављање својих циљева у каријери, као и за размишљање о томе како искористити снаге, искуство, мотивацију и таленте за постизање својих циљева у одређеном раздобљу. У овој фази млада особа може обавити **неформалне разговоре** са особом која већ ради у жељеној каријери. То омогућује особи да научи више о различитим аспектима одабира одређене каријере – предностима, изазовима, потребним компетенцијама, итд. Кроз приступ „**посматрање посла**“ млада особа може провести дан, седмицу или друго раздобље у проматрању професионалца на жељеном путу каријере на послу. Могу

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>

постављати питања, пратити их на састанцима, учествовати у дневним активностима, итд. **Волонтирање** даје прилику за стицање практичног искуства и улагање времена да би се променио свет. **Проналажење ментора** у одређеној грани индустрије може пружити релевантне информације о стварности и понудити преко потребну подршку некога искуснијег. **Рад на непуно радно време** могао би пружити прилику за послове са ниским нивоом одговорности и прилику за упознавање специфичног радног окружења изнутра. **Стручна пракса** пружа непосредно искуство са релевантним задацима за ту улогу. **Похађање разних онлајн и курсева уживо** може пружити солидну основу за наставак изградње личне каријере.

- **Планирање каријере** је сталан процес који се одвија током целог живота јер се циљеви каријере често мењају са идентитетом и интересима појединца, као и са захтевима тржишта рада. То укључује постављање циљева, деловање, постизање тих циљева, а затим враћање на поновну процену тих циљева након неког времена да би се видело да ли их је потребно прилагодити или променити на основу нове ситуације. О томе је важно освестити младе људе да би били свесни да је каријера нешто флуидно, а мења се кроз живот јер сада живимо у другачијем свету него што је био пре педесетак година. Чак и ако „погреше“ у својој каријери, могу одабрати другу кад им се укаже прилика.
- **Целоживотно учење** подразумева да не престајемо да учимо након што завршимо школу или факултет. Технологије и економије се временом мењају, а појединци морају да им се прилагоде ако желе и даље да буду укључени у економију у настајању.
- **Умрежавање** значи изградњу веза са људима у индустријама или подручјима у којима млада особа жели да развије каријеру. Личне мреже обично су одличан извор вредних информација непосредно са терена и од оних који су непосредно укључени у одређену индустрију или раде одређени посао.

Управљање каријером захтева од појединаца да развију и одржавају различите вештине које им помажу да идентификују своје постојеће вештине, развију циљеве учења и затим предузму радње како би испунили те циљеве.

Из тог разлога су многе земље развиле оквире вештина управљања каријером који дефинишу вештине и ставове који су појединцима потребни за ефикасно управљање каријерама. Оквир *LEADER* нуди пет подручја вештина управљања каријером – лична ефикасност; управљање односима; проналажење и приступ послу; управљање животом и каријером; разумевање света.

Рад са младима може подржати младе у управљању каријером успостављањем програма управљања каријером или каријерне оријентације који иду у корак са динамичним променама те друштвеним и економским развојем друштва. Ти програми могу покрити неке или све горе наведене процесе развоја каријере.

Да бисмо били сигурни да програм или одређени пројекат служи сврси, важно је пратити показатеље успеха и ефикасности. *Prachi Juneja* (н.д.) предлаже следећа четири показатеља ефикасности програма каријере за компаније, који су прилагођени контексту рада са младима⁴:

- Усклађивање стандарда програма са очекиваним резултатима
- Већа самосвест младих
- Равнотежа између младе особе (садашњег или будућег запосленог или samozапосленог) и захтева компаније или тржишта рада
- Промене у изведби

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

Модел каријерног управљања

Управљање каријером је целоживотни процес који укључује активно, континуирано и свесно управљање различитим процесима – личну процену, постављање циљева, предузимање акција, учење из искуства, прикупљање повратних информација, прилагођавање очекивања и учење из претходних искустава и погрешака. То је процес који захтева да млади имају подршку особе са више искуства – ментора, психолога, омладинског радника, старијих вршњака, итд. Најбољи очекивани исходи управљања каријером укључивали би лично испуњење, осећај постигнућа, добру посао-живот равнотежу, могућности за напредовање и развој, здраву радну климу и окружење и задовољавајућу финансијску сигурност.

GodShalk, GreenHaus i Callanan (2019.) наводе да је управљање каријером трајан процес који особи омогућује да:

- Прикупити релевантне информације о себи и свету каријере;
- Развијте слику о личним интересима, вредностима, вештинама, знањима, ставовима, талентима и жељеним стиливима живота;
- Постави реалне циљеве у каријери;
- Развијте стратегију за постизање својих циљева и спроведе акциони план;
- Прикупи повратне информације о ефикасности стратегије.

Постоје многи модели управљања каријером које нуде различити аутори и институције које раде са младима. Један од модела састоји се из следећих компоненти (*iedunote.com*) – истраживање каријере, свест, постављање циљева, развој стратегије, спровођење стратегије, повратне информације, процена каријере, као што је приказано на дијаграму у наставку:



Извор: Модел управљања каријером (iEduNote.com)

Најважније тачке овог модела, како је предложио *iEduNote.com*, додатно су објашњене у наставку.

1. **Истраживање каријере** – подизање свести о личним талентима, вредностима, приоритетима у каријери, интересима и другим темама везаним уз каријеру. Такође се ради о подизању свести о личним снагама или слабостима. Истраживање не укључује само истраживање самог себе, већ и истраживање околине, онога што је извана човека. Подићи свест о околини, њеним изазовима и могућностима. Истраживање окружења подразумева истраживање различитих врста индустрија, врста каријера и занимања, потребних компетенција и искуства, као и потребних ставова према одређеној каријери.
2. **Свесност** – свест о личним квалитетима и карактеристикама које су релевантне за околину појединца како би могли поставити конкретне и праве циљеве у каријери.
3. **Постављање циљева** – одржати мотивацију, мерити успех, имати преглед избора и корака потребних да се дође до одређене дестинације. Добро постављени циљеви обично прате С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел. То значи да су постављени на начин да су специфични, мерљиви, оствариви, реални, временски ограничени (едукативни и реални).
4. **Развој стратегије** – развој плана за постизање жељене будућности.
5. **Спровођење стратегије** – стављање у акцију стратегија за постизање жељених циљева кроз одређени временски оквир.
6. **Повратне информације** – прикупљање повратних информација из различитих извора за процену напретка или успеха постављених циљева.
7. **Процена каријере** – пролазак кроз процес анализе и коришћења повратних информација везаних за каријеру да би се утврдило колико су њихови циљеви и стратегије прикладни. На тај начин појединац може пратити ток своје каријере. Овај процес такође може да води у смеру преиспитивања циљева каријере који су постављени или ревизије стратегије.

ВАЖНОСТ ПРОФЕСИОНАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Млади људи данас, а још више млади са инвалидитетом суочавају се са великим потешкоћама у изградњи одрживих каријера. Док млада особа заврши основно, средњошколско, а понекад и терцијерно образовање, жељена каријера може се више пута променити или више нема потребе на тржишту за оним што жели. Већина њих има ограничену перцепцију онога шта одређена каријера подразумева или то гледа кроз „розе наочаре“. Са друге стране, постоји недостатак подршке у вези са каријерном оријентацијом кроз формално образовање, а образовно особље у многим земљама често није свесно колико се економија променила и нису свесни толико различитих избора каријере и могућности учења данас доступних младима. Дакле, ни они не могу да понуде одговарајућу подршку у процесу каријерне оријентације.

Млади са инвалидитетом суочавају се са додатним ограничењима и изазовима због предрасуда, недостатка подршке и усмеравања, ограничених могућности каријере и често позитивне дискриминације због своје ситуације или стања.

Тужна стварност рада са младима у већини данашњих земаља је да млада особа у тренутку када дође код омладинског радника већ изгуби било какав интерес за изградњу каријере због разних потешкоћа. Можда су напустили школу и никада нису стекли формалну диплому, можда су имали потешкоћа са учењем или понашањем у контексту школе и породице, можда су рано засновали породицу, можда имају превише заштитнички настројене породице или партнере, можда су изгубили сву наду да ће икада остварити своју каријеру из снова или чак имати било какав посао, итд.

Ипак, активности рада са младима могу послужити као добра полазна тачка за мотивисање младих људи који су изгубили мотивацију у одабиру или развоју својих каријерних интереса. Рад са младима и активности неформалног учења могу бити одличан начин за пружање прилика младима за развој компетенција које им недостају, надоградњу постојећих компетенција, изградњу мреже људи за подршку и вршњака, проналажење ментора у каријери која их занима, проналажење могућности волонтирања или праћења професионалаца на њиховом послу, развијање своје личности, итд.

Активности рада са младима требало би да буду комплементарне формалном образовању и да се спроводе у сарадњи са мрежом различитих актера који сви раде за исти циљ – професионално усмеравање и подршку младима уопштено, а затим их прилагођавати специфичним потребама младих са потешкоћама у локалним стварностима.

Изазови младих са инвалидитетом у процесу каријерне оријентације често укључују недостатак самосвести, сукоб између њихових потреба и могућности, ниски ниво друштвеног ангажмана ради развијања мреже професионалних контаката, ограничене могућности на тржишту рада, недостатак подршке у својим локалним заједницама, па чак и породицама, итд.

Сви ови могући изазови са којима се млади особе са инвалидитетом сусрећу само нам показују колико је важно овој теми приступити са великом пажњом и преданошћу како бисмо заиста направили разлику и понудили им прилике за усмеравање у каријери. То им отвара многа нова врата и омогућује им да живе смисленије и испуњеније животе ако имају осећај доприноса друштву са послом који раде. То је један од најважнијих елемената успешног социјалног укључивања и интеграције у заједницу.

Када је реч о раду са младим особама са инвалидитетом, важно је започети професионалну оријентацију врло рано у њиховим животима и пружати сталну подршку током живота. То не значи да морају да доносе одлуку о својој каријери рано у животу, већ да имају прилику да откривају

различите могућности каријере, да постану самосвесни и развију вештине потребне за улазак у одређено подручје или за кретање у жељеном смеру.

Подршка је кључна у прелазним раздобљима, између фаза образовања или касније између послова. Овде је потребан приступ који је усмерен на особу, да би се млада особа са инвалидитетом ставила у средиште процеса доношења одлука. То понекад може бити прилично тешко за породицу ако су навикли да доносе свакодневне одлуке уместо особе са инвалидитетом. Но, још је важније подићи свест о важности оснаживања младих са инвалидитетом да сами доносе одлуке, које понекад значе и неуспех. На тај начин уче да развијају нове вештине.

Такође је важно позабавити се ограничењима и препрекама да бисмо могли да пронађемо најприкладнија ограничења за младе људе који би могли бити ограничени својим инвалидитетом у смислу здравља и сигурности, мобилности или менталних способности. Њима се треба позабавити пажљиво, не намећући ограничења због предрасуда, већ подржавајући младе људе са инвалидитетом док кроз искуство откривају лична ограничења.

Неки од других фактора које омладински радници треба да узму у обзир када раде са младима са инвалидитетом кроз оријентацију за каријеру су:

- Њихова права као особа са инвалидитетом да би били информисани о својим правима на тржишту рада, без дискриминације у процесу одабира, могућности које су доступне као решења за прилагођавање одређеном инвалидитету.
- Потреба за подизањем свести о могућим предрасудама и дискриминацији касније у животу и давање смерница о томе како превладати такве ситуације.
- Доступност различитих прилика за волонтирање и обуку које им могу помоћи да развију своје меке вештине које су преко потребне на данашњем тржишту рада.
- Подстицање самозапошљавања младих особа са инвалидитетом које имају јединствене вештине које би биле узалуд потрошене када би изашле на тржиште рада. Или понекад то може бити једино решење да се млада особа развије као професионалац и оствари приход.
- Фокусираност на решење. Иако постоји толико ограничења и изазова око теме запошљавања младих особа са инвалидитетом, увек размислите о могућим решењима за конкретну ситуацију.
- Постоји много инклузивних могућности за каријеру за младе људе са инвалидитетом, само је важно одвојити време да их откријете.

КОНТЕКСТ ПЛАНИРАЊА КАРИЈЕРЕ – НАРОЧИТО У ВРЕМЕНИМА ПАНДЕМИЈЕ И КРИЗЕ

Шта доноси криза у контексту планирања каријере

Упоредјујући развој каријере у 21. веку са 20. веком, могуће је уочити значајне разлике у начину на који схватамо каријеру данас у односу на раздобље пре само 50 година. Пре се каријера сматрала нечим што се темељило на преласку на виши ниво у хијерархији како би се остварио већи приход, статус и моћ. Сигурност је била главна вредност. Компаније су биле те које су надзирале развој каријере запослених који су чешће нису били склони новим стварима него што су били узбуђени целоживотним учењем и развојем. Знање и специјалне вештине биле су најважније вредности при запошљавању нових људи.

У данашње време запослени треба да имају испуњавајућу каријеру, са мање граница, више прилика за развој, већу флексибилност и задовољавајућу равнотежу између пословног и приватног живота. Послодавци се фокусирају на тражење потенцијалних радника са преносивим вештинама које могу бити вредне било где и било када, нарочито у кризним временима. Развој каријере је више прешао у домен одговорности појединца. Свако води рачуна о својим потребама, интересима и жељама у каријери. Послодавци их могу подржати и уложити средства у њих, али контрола је у рукама појединца. Послодавци се фокусирају на стварање радних окружења у којима запослени желе да остану и расту, а не на планирање њихове каријере уместо њих. Појединци треба да уложе време и ресурсе како би изградили своју репутацију, да се умрежавају и уче током живота да би задовољили своје амбиције у каријери. Остати успешан у одабраној каријери или је потпуно променити, што је све чешће, захтева висок ниво преданости.

Додатно, уз све друштвено-економске промене у посљедњих 50 година, недавно смо ушли у еру криза свих врста – здравствених, еколошких, економских, друштвених. Из врло предвидивог начина живота и рада, морали смо да пређемо на прилично непредвидив начин.

Током пандемије, на пример, многи су људи били присиљени да промене свој стил живота. Изаолација и комуникација заснована на страху имале су велики утицај на ментално здравље многих људи, а највећи негативни утицај видљив је међу најрањивијим групама друштва, укључујући особе и младе са инвалидитетом. Ограничене су многе друштвене активности, као и приступ многим установама које тим групама пружају све врсте социјалних услуга.

Медицинска помоћ и начини остваривања личних права на медицинску негу били су увелико ограничени и условљени. Многи млади са инвалидитетом због свог физичког и психичког стања нису били у могућности да се придржавају предложених мера попут ношења заштитне маске, покривања уста и носа приликом кашљања и кијања или одржавања хигијене како је то препоручено. Ти су фактори додатно ограничавали њихово учествовање у друштвеном животу, образовању или на тржишту рада, те додатно допринели њиховој социјалној искључености. Већина њихових живота током пандемије била је усмерена на преживљавање, а планирање каријере стављено је по страни.

Многе службе и компаније морале су се преко ноћи пребацити на онлајн и даљински начин рада што је са једне стране додатно ограничило младе са инвалидитетом у немогућности да направе ову додатну промену да би пронашли посао или планирали своју каријеру. Постало је готово немогуће предвидети исходе било каквих планова, контролисати ток њиховог спровођења или контролисати исходе. Иако је било много послова који су нестали преко ноћи и наставиће да нестају током деценије, отварају се и многе прилике за нешто ново. Ова ужурбана времена довела су до бројних иновација на свим пољима, много нових приступа раду и развоју каријере.

Ове врсте непредвидивих социо-економских развоја захтевају да се планирање каријере остави по страни и да се развијају нове вештине или да се надограђују постојеће да би особе постале отпорније и способније да се прилагоде наглим променама. Дакле, фокус треба ставити на развој преносивих и меких вештина, а не на планирање и слепо праћење плана ако је немогуће предвидети исходе процеса. Кризна времена уче нас да се одмакнемо од познатог и да кажемо да прилици да се „поновно осмислимо, приступимо решавању проблема на креативне нове начине, да координишемо, сарађујемо и ефикасно преговарамо са другима, да вежбамо вођство и култивишемо критичко мишљење за бољу анализу података и информација, филтрирање буке и стварање поузданих основа за доношење одлука⁵“.

План за кризно управљање каријером

У време кризе, било колективне кризе или личне кризе, могуће је оснажити се изградом кризног плана управљања каријером. Умрежавање је врло важно у оваквим временима јер је активирање наше мреже начин на који људи могу подржати једни друге на обострану корист. Може нам у великој мери помоћи у изградњи кризног плана управљања каријером, што ће нас последично учинити отпорнијим и професионално одрживим. *Alaina G. Levine* (2022.) предлаже следеће кораке за изграду и спровођење личног кризног плана управљања каријером:

1. **Препознајте своје емоције и дајте себи простора и времена** да их осетите пре него што предузмете било какву даљу акцију.
2. **Гледајте на ситуацију као на логички проблем** – на изазове гледајте као на низ питања на која је потребно одговорити и раставите их на мање кораке којима је могуће управљати.
3. **Проверите своју евиденцију и направите попис својих вештина** – сагледајте своја постигнућа, награде, унапређења, волонтерска постигнућа, пројекте, итд. Када прикупите чињенице, категоризујте вештине.
4. **Покушајте сагледати екосистем своје каријере** – прикупите податке о тржишту или подручју стручности у оквиру којег тражите прилике. Препознајте све празнине – које празнине на тржишту можете испунити својим вештинама.
5. **Усавршите своје промотивне материјале** – прегледајте своју биографију, онлајн профиле као што су *LinkedIn*, *Facebook* или *Instagram* и истражите све начине на које можете да комуницирате своје вредности, вештине и ставове.
6. **Активирајте своју мрежу** – обратите се људима, уложите у сарадњу која је у корист свих страна, заказујте састанке и питајте људе: „Како вам могу помоћи у овом изазовном времену?“
7. **Изградите разнолику мрежу и вештине** – повежите се са људима унутар и изван вашег сектора, региона или културе. На тај начин можете открити нове могућности.
8. **Размишљајте предузетнички** – непрестано тражите прилике да служите својој заједници и додате вредност решавањем проблема⁶.

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>

ФАЗЕ КАРИЈЕРЕ И ДИНАМИКЕ

Традиционални оквир фаза каријере и њихових динамика

Развој каријере је целоживотни процес током којег постоје различите фазе. Један од традиционалних концептуалних оквира предлаже **пет фаза каријере и динамику сваке фазе**. Предложио га је *Super* (1951.)⁷.

Иако је прилично стар, овај оквир још увек вреди за традиционални линеарни развој каријере.

- **Фаза раста** (од 4. до 13. године) је фаза у којој дете развија своје способности, ставове и интересе. Што су деца старија, све су забринутија за будућност, желе да повећају ниво контроле над својим животом, почињу више да се труде у школи када постану свесни смера у којем желе да иду и почињу да развијају навике и ставове за постизање тих циљева.
- **Фаза истраживања** (од 14. до 24. године) је фаза прелаза у младу одраслу особу. Фокус ове фазе је саморефлексија и постизање (виших) образовних циљева. Ти циљеви постају јасни, а млада особа спецификује стратегије за спровођење својих преференција у каријери.
- **Фаза утврђивања** (од 24. до 44. године) је фаза када одрасла особа улази у први посао након високог образовања. То се може догодити и у претходној фази ако је млада особа завршила средње образовање. Ову фазу карактерише успостављање сопственог места у свету рада када особа обезбеђује место у организацији и напредује на каријерној лествици.
- **Фаза одржавања** (од 45. до 65. године) карактерише старење и тенденција задржавања тренутних позиција, уз ажурирање компетенција како би остали у току са развојем на терену и иновацијама.
- **Фаза повлачења** (после 65. године) карактерише стварање активних планова за одлазак у пензију.

Посматрамо ли овај оквир из перспективе 21. века, очигледно је да нека врста линеарног модела полако застарева и да се појављују нови модели који узимају у обзир већу флексибилност и прилагодљивост јер је велика вероватноћа да ће појединац променити каријеру два до три пута, понекад чак и потпуно променити индустрију због специфичних животних околности и искуства.

Недостатак овог модела је што је ограничен само на одређене радне улоге, претпоставља линеарни и хијерархијски развој каријере и фиксно радно време у канцеларији, као и уверење да једна величина одговара свима. Све је то недавно постало део прошлости због глобалне пандемије, а многа су радна места, каријере и индустрије биле присиљене да се промене како би преживеле. Ова врста промене захтева значајну трансформацију у начину на који перципирамо развој каријере.

Такође, ова врста традиционалног модела могла би бити лоша за младе људе са инвалидитетом, јер њихов развој – лични и професионални обично прати јединствени пут са различитим временским оквирима. Циклични модел је оно што би им могло више одговорати јер нуди више могућности за развој њихове каријере и касније управљање.

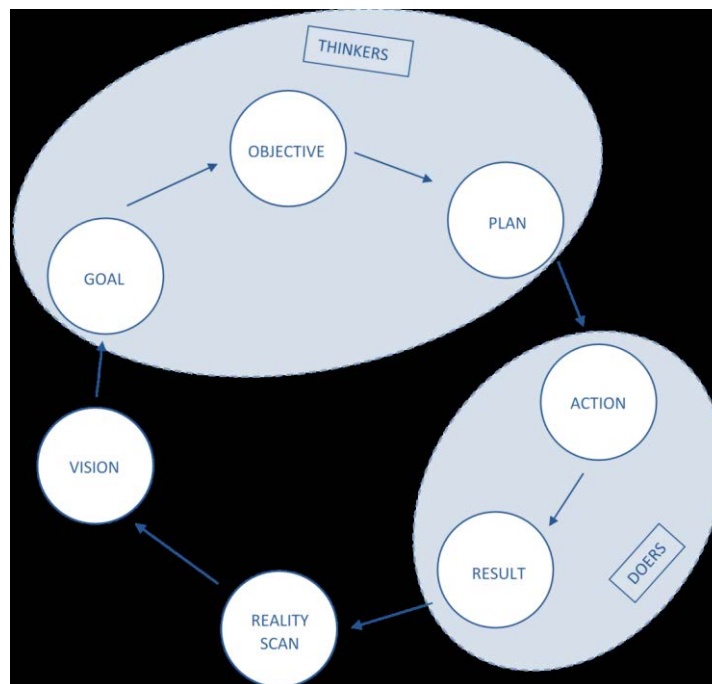
⁷ Super, D.E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.

Циклични модел каријерних фаза и њихова динамика

Други модел који је предложио *Magnusson* (1992) описује **пет цикличних процеса** који су кључни за ефикасно планирање каријере⁸:

- **Иницијација** – почетак процеса планирања каријере, одређивање мотивације и самопроцена;
- **Истраживање** – истраживање како своју визију спровести у дело кроз интервјуе, умрежавање, праћење посла и прикупљање релевантног радног искуства;
- **Доношење одлука** – доношење одлука на темељу својих когнитивних способности као и ослањање на интуицију за вођство у ситуацијама када подаци нису толико релевантни;
- **Припрема** – развој акцијског плана, као и развој предусловних вештина и ресурса за спровођење;
- **Спровођење** – спровести план у дело. Важно је развити системе подршке, као и системе повратних информација и награђивања.

Један од процеса произашао је из искуства рада у подручју рада са младима у оквиру неформалног образовања. Визуализује **циклични приступ учењу и развоју на свим нивоима**. Може лако да се примени и на планирање каријере. Циклични модели су срж модерних модела каријере, фаза каријере и темељне динамике.



Извор: *Synergy* тренинзи личног развоја

Овај модел цикличног учења састоји се од седам корака. Сваки корак је попраћен следећим питањима:

- **СКЕНИРАЊЕ СТВАРНОСТИ** – шта сада имам? којим ресурсима располажем? шта ми недостаје у каријери?

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.

- **ВИЗИЈА** – зашто желим да направим промену или урадим нешто другачије? које вредности су ми важне?
- **ЦИЉ** – шта желим да створим? шта ново желим да постигнем? који су моји жељени резултати?
- **ЦИЉЕВИ** – које кораке треба да подузmem да бих постигао своје циљеве?
- **ПЛАНИРАЊЕ** – како ћу то урадити? шта треба да предузmem и када?
- **ДЕЛОВАЊЕ** – која је прва радња коју морам подузети како бих започео процес?
- **РЕЗУЛТАТ** – шта је постигнуто?

А онда циклус поновно почиње са новом стварношћу. Овај дијаграм такође показује да постоје две врсте људи који обично загну на неким корацима – мислиоци и извршитељи. Мислиоци заглаве између постављања циљева и планирања. Обично пропуштају друге фазе скенирања стварности, дефинисање својих вредности и визије, деловања и постизање резултата. Извршитељи заглаве између акције и резултата, пропуштајући већину креативног процеса. Последице, њихова стварност остаје иста и нема напретка у њиховим каријерама.

Друге важне фазе каријере у модерном развоју каријере које млади људи понекад могу размотрити укључују неке од следећих:

- Одвојити годину паузе за волонтирање или путовати светом како би проширили хоризонте и развили различите компетенције које би могле бити врло вредне за одређени избор каријере.
- Одвојити време за неговање своје страсти – фокусирати се на унутрашње страсти и како их претворити у каријеру, уместо прилагођавања захтевима економије која се стално мења.
- Урањање у непознато – препуштање без конкретног плана јер план углавном води до предвидиве каријере.
- Улагање у континуирани раст – проактивност у тражењу прилика за учење и развој, уместо да то за њих раде компанија или индустрија.
- Барем једна промена каријере како би кренули од нуле у другом окружењу да би се развијали.

УЛОГА ИНОВАЦИЈЕ И ВЕШТИНА 21. ВЕКА У КОНТЕКСТУ КАРИЈЕРЕ МЛАДЕ ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Приликом усмеравања и подршке младима са инвалидитетом у управљању каријером и оријентацији важно је узети у обзир шири контекст живота у 21. веку. Као што је већ речено, друштвено-економски услови нашег друштва увелико су се променили у последњих 50 година. Из индустријског доба прешли смо у информатичко доба које често захтева потпуно другачији скуп вештина које млади људи генерално треба да развију да би били конкурентни на тржишту рада. Формално образовање још увек се у великој мери темељи на индустријском добу које их припрема за послове који ће престати да постоје док заврше са формалним образовањем, па већини младих недостају основна знања, вештине и ставови који су у складу са променљивим тржиштем.

Главни фокус је на развоју способности прилагођавања променама јер живимо у ери када ништа није гарантовано. Млади са инвалидитетом треба да буду отпорнији и способнији да реагују на нагле промене. Ово може бити прилично изазовно за неке младе људе са инвалидитетом ако су строго ограничени својим физичким, менталним или психолошким способностима. А такве изненадне промене могу довести до тога да се млада особа са инвалидитетом осећа запостављеном јер се ажурирање вештина не може догодити преко ноћи. За неке младе људе са инвалидитетом, са друге стране, то може отворити широк распон могућности. Сви они који због ограничења својим инвалидитетом нису у могућности да раде тешке индустријализоване послове, сада имају бољи приступ тржишту рада где су меке вештине у фокусу или могу да се самозапосле и развијају у том смеру. Често њихов недостатак и ограничење може бити велика корист у одређеном подручју.

Улога иновације у контексту каријере младе особе са инвалидитетом

Иновативност има важну улогу у раду са младима са инвалидитетом. Помаже у покретању инклузије мењањем система да би могли да одговоре на различите потребе особа са инвалидитетом. Постојећи системи, приступи и програми пролазе кроз промене, а појављују се и нови. Иновативност се односи и на смишљање нових технолошких решења која могу да се имплементирају у радној снази како би се пружило више могућности за запошљавање и укључивање младих особа са инвалидитетом. Додатно, недавна пандемија отворила је могућности за дигитални рад који нуди нове облике рада, много већу флексибилност на свим нивоима или прилике за дигитално предузетништво.

Најважније вештине 21. века

Под вештинама 21. века мислимо на вештине које су основни предуслов за развој младих људи како би успели у својој каријери. Оне укључују друштвене вештине, иницијативу, продуктивност, критичко мишљење, комуникацију, флексибилност, вођство, информациону писменост, сарадњу, медијску писменост, технолошку писменост.

Bri Stauffer (2022.) категорише вештине 21. века у три главне категорије – вештине учења, вештине писмености и животне вештине⁹.

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>

Вештине учења

Вештине учења односе се на развој менталних процеса потребних за прилагођавање и кретање у модерном радном окружењу. Четири вештине које улазе у ову категорију су:

- Критичко мишљење – проналажење решења за проблеме;
- Креативност – размишљање изван оквира;
- Сарадња – рад са другима;
- Комуникација – разговор са другима.

Вештине писмености

Вештине писмености усмерене су на расуђивање чињеница, медије и технологију која стоји иза њих, као и на одређивање поузданости информација. Вештине писмености које спадају у ову категорију су:

- Информациона писменост – разумевање чињеница, бројки, статистика и података;
- Медијска писменост – разумевање метода и медија у којима се информације објављују;
- Технолошка писменост – разумевање машина које чине информационо доба могућим.

Животне вештине

Животне вештине усмерене су на опипљиве елементе свакодневног живота, на личне и професионалне квалитете. Животне вештине које спадају у ову категорију су:

- Флексибилност – способност мењања и прилагођавања различитим околностима;
- Вођство – мотивисање тима за постизање циљева;
- Иницијатива – покретање пројеката, стратегија и планова без да вам се то каже;
- Продуктивност – одржавање ефикасности без ометања;
- Друштвене вештине – упознавање и умрежавање на обострану корист.

Постоје и многе друге вештине које се могу сматрати вештинама 21. века јер њихова дефиниција зависи од контекста одређене каријере или индустрије. Такође, нове вештине се стално додају на листу, а неке се бришу са листе како се времена мењају.

Да би млади људи са инвалидитетом развили те вештине, важно је да омладински радници створе просторе за неформално учење који би им пружили прилике и искуства.

АКТЕРИ У УПРАВЉАЊУ КАРИЈЕРОМ

Актери су или појединци или групе људи који имају утицај или могу утицати на исход одређеног пројекта, програма, спровођење промена или жељених циљеве уопштено. Актери су они који могу увелико да допринесу успеху и/или неуспеху онога што покушавате да постигнете. Они у управљању каријером могу имати велики утицај на успех у усмеравању младих људи у одабиру правих каријерних опција за њих и постизању успеха у њима.

Искуство показује да управљање каријером није нешто чиме се може бавити само формални образовни систем, јер постоји недостатак свести о важности ране каријерне оријентације, недостатак квалификованог кадра који би пружио подршку и усмеравање ученика током школовања, а најчешће постоји недостатак ресурса. Када су у питању млади са инвалидитетом то је још теже јер често захтевају индивидуални приступ вођењу каријере и квалификовану особу за подршку која ће их водити.

Рад са младима и неформално образовање доказано нуди преко потребну подршку и усмеравање младима које је комплементарно формалном образовању и другим услугама које већ користе. Омладински радници имају капацитет да понуде додатну неформалну подршку у облику усмеравања, подршке, обучавања, менторства и оспособљавања младих са инвалидитетом, као и да укључе различите релевантне актере у процес управљања каријером.

Како анализирати актере у управљању каријером?

Укључивање актера може бити од пресудне важности за успешно управљање каријером младих са инвалидитетом, будући да помаже у изградњи односа и мреже подршке. *Warwick Business School* (2018.) предлаже следећих пет корака да би се осигурао успех – идентификовати, анализирати, планирати, деловати и укључити се.

Корак 1: Идентификујте

У овом кораку идентификујете ко су све релевантни актери – они који имају интерес за ваше циљеве и они који имају одређени степен утицаја на њихово спровођење.

Постоје две групе актера које је важно узети у обзир – интерни и екстерни актери. Интерни (унутрашњи) актери су појединци или групе људи који учествују у спровођењу одређеног пројекта или циљева. Ниво њиховог ангажмана може да буде различит, но они имају утицај на цели процес и његов коначни успех. Екстерни (спољашњи) актери не учествују директно у раду на пројекту нити су укључени у процес управљања каријером, али имају одређени степен утицаја на њега, или су под његовим утицајем.

Корак 2: Анализирајте

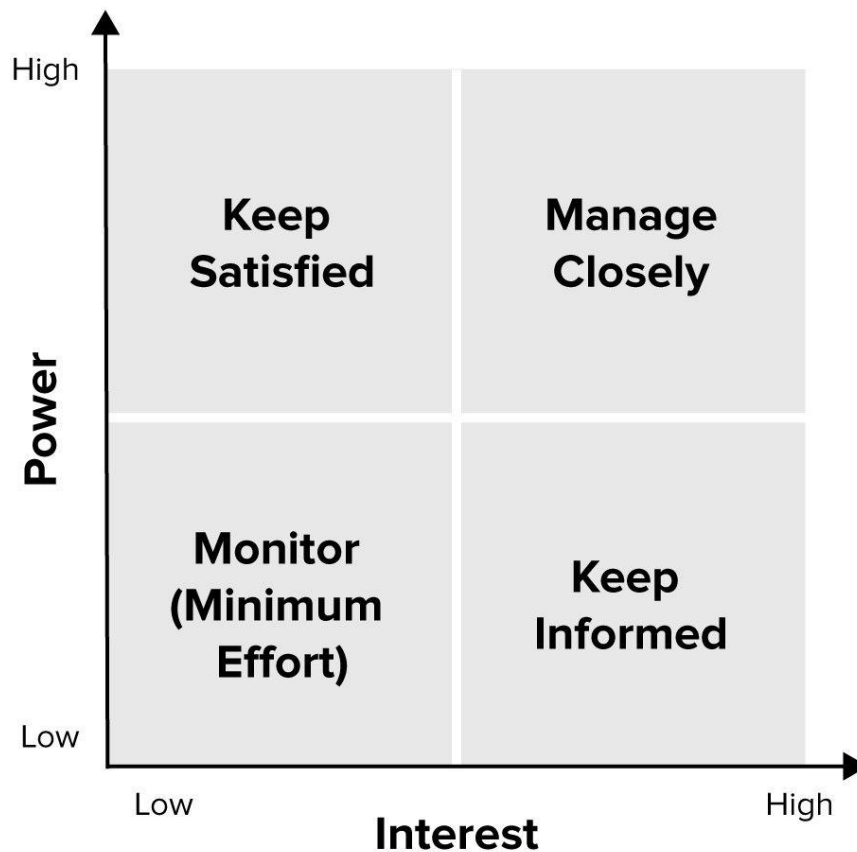
У овом кораку анализирајте сваког актера да бисте их боље разумели и могли са њима да сарађујете и да утицете на њих. Посветите мало времена томе да схватите ко је на располагању за подршку процесу и шта они доносе за сто – које вештине или друге ресурсе. Затим их категоришите према томе како на њих утицете и према њиховом нивоу посвећености.

Да бисте разумели своје кључне актере, потребно је да откријете шта они мисле о вашем пројекту, вашем раду, предложеним променама, програмима, итд. *Tim Mind Tools Content* (н.д.) предлаже следећа питања:

- Какав емоционални или финансијски интерес они имају за исход вашег рада? Да ли је позитиван или негативан?

- Која је њихова мотивација?
- Које информације желе од вас и који је најбољи начин комуникације с њима?
- Какво је ваше тренутно мишљење о вашем раду или пројекту? На којим се информацијама темељи?
- Ко или шта утиче на њихово мишљење и на њихово мишљење о вама?
- Ако постоји вероватноћа да њихов утицај неће бити позитиван, шта ће их придобити да подрже ваш рад ако имају висок ниво утицаја на њега?
- Ако мислите да нећете моћи да их придобијете, како ћете се носити са њиховим противљењем?
- На кога још може утицати њихово мишљење? Можете ли да их претворите у своје актере.


Након идентификовања свих релевантних интерних и екстерних актера и анализе њихових мишљења и мотивације, важно је да им припишете приоритет. Мрежа испод може да се користи за класификовање актера према моћи коју имају на пројекат или посао уопштено и њиховом нивоу интереса за то.



Извор: mindtools.com

Као што матрица показује, актери могу да се сврстају у четири категорије:

1. Велика моћ, врло заинтересовани људи – њима треба пажљиво управљати. Важно их је потпуно укључити и задовољити их.
2. Велика моћ, мање заинтересовани људи – потребно их је задовољити, али не и претрпавати информацијама јер би им могло досадити ако су претрпани информацијама.

- 
3. Мала моћ, високо заинтересовани људи – потребно их је информисати и укључити у комуникацију о пројекту, раду, променама или спровођењу циљева.
 4. Мала моћ, мање заинтересовани људи – потребно их је надzirати, али не оптеретити са превише комуникације.

Корак 3: Планирајте

У овом кораку осмишљаваате кампању за укључивање својих актера и комуникацију са њима. Размотрите поруке које ћете им слати, став који ћете заузети, ко ће управљати комуникацијом и обрадити повратне информације. Размотрите учесталост и врсту комуникације релевантну за сваког актера јер немају сви исти ниво ангажмана.

Корак 4: Делујте и ангажујте се

Континуирано пратите исходе и успех да бисте могли поново да процените своје планове ако је потребно. Сагледајте ширу слику, проверите да ли постоје неки нови актери који се појављују на путу и размислите како да их укључите. Размислите о другачијем приступу ако је потребно.

КОМПЕТЕНЦИЈЕ МЛАДИХ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ЗА ЗАПОЧИЊАЊЕ КАРИЈЕРЕ

Много је младих људи у Европи који пролазе кроз формално образовање – основно, средње и најчешће академско образовање, па се ипак боре да започну жељену каријеру након што дипломирају. То је често тако јер се чини да формално образовање не пружа потребне вештине за започињање каријере, а затим и за њен даљи развој. Узимајући то у обзир, започињање каријере може да делује обесхрабрујуће, ако млади људи почну да интернализују недостатак успеха и да криве сами себе због тога. Тужна је стварност да у већини случајева то није њихова кривица јер формални системи у већини земаља не пружају свеобухватан оквир за развој компетенција младих, а још мање за младе са инвалидитетом.

Као друштву нам недостаје разумевање да је одговорност сваке заједнице и одрасле особе да дају све од себе када припремају младе људе за тржиште рада. Већина младих је само препуштена проналажењу начина за преживљавање у „џунгли“ без одговарајуће обуке, смерница или подршке како то урадити. Подручје рада са младима је подручје које може одговорити на потребе младих са инвалидитетом којима недостају компетенције за започињање каријере кроз активности неформалног учења. Заједно са осталим актерима, омладински радници стварају комплементарну подршку формалном образовању да би младима пружили ширу мрежу подршке и више могућности за развој својих компетенција за почетак каријере.

Компетенције које су важне за развој младих са инвалидитетом за почетак њихове каријере укључују комуникационе вештине, вештине запошљавања, организационо управљање и тимски рад. Постоје и многе додатне вештине које би можда требало да развију, али оне зависе од специфичних захтева њихове жељене каријере. Ова четири подручја биће у фокусу овог приручника, но важно је узети у обзир и друга подручја у зависности од младе особе која је укључена у неформалне активности и активности рада са младима као и ограничења њихових инвалидитета.

Треба узети у обзир да и бити свестан тога да млади са инвалидитетом понекад не могу да развију вештине за почетак своје каријере на исти начин као сви остали млади. Због тога је важно прилагодити приступ и алате свакој младој особи са одређеним инвалидитетом појединачно.

Комуникационе вештине

Комуникационе вештине важне су за почетак каријере јер комуникација је начин дружења, упознавања људи, развијања односа, представљања себе, комуницирања личних потреба, изражавања на различите начине. Можемо да комуницирамо вербално и невербално, онлајн и офлајн. А важно је такође разумети лични комуникациони стил - пасиван, агресиван, пасивно-агресиван и асертиван, као и оспособити младе да науче како да се асертивно изражавају.

Комуникационе вештине могу да се поделе на интерперсоналне и интраперсоналне комуникационе вештине. Интерперсоналне вештине су вештине које су нам потребне када комуницирамо лицем у лице са једном или више особа. Ако се то догоди у окружењу уживо, комуницирамо не само речима, већ и невербално гестовима, гласом, изразима лица и својим изгледом. Ако комуницирамо онлајн или само путем звука, комуникација је ограничена и треба водити рачуна о могућим неспоразумима у комуникацији. Интраперсонална комуникација односи се на унутрашњи дијалог који се одвија у уму сваког појединца, а који утиче на уверења и емоционална стања људи. Има велики значај у самопоуздању младе особе и може да утиче на избор каријере.

У смислу започињања каријере, добре комуникационе вештине важне су за представљање себе кроз биографију или разговор за посао, ефикасно изражавање мисли и осећања, активно слушање,

способност преговарања са другима, представљање сопственог гледишта и уверавање других, као и за излагање и јавни говор.

Омладински радници могу да створе услове за учење за младе са инвалидитетом који ће им помоћи да побољшају своје комуникационе вештине кроз радионице, игре симулације, презентације, студије случаја, групне изазове, енергичне активности, праћење посла, размене младих и многе друге начине.

Неки од исхода активности рада са младима у смислу изградње и развоја комуникационих вештина укључују и развој више самопоуздања и ресилијентности код младих особа са инвалидитетом, знање како се изразити са поштовањем као и поштовање за друге, представљати се у најбољем могућем светлу, способност управљања својим друштвеним и формалним односима, ефикасно изражавање, постизање циљева у каријери и многи други.

Вештине запошљивости

Вештине запошљивости укључују широк распон вештина које су преносиве и нису повезане са одређеном професијом, а које особу чине више „запошљивом“. Техничко и чинјенично знање и практична примена тог знања спадају у категорију непреносивих вештина и имају велик утицај на запошљивост. Међутим, данас је једнако важно, а понекад чак и важније развити све врсте преносивих вештина да бисте могли да функционишете као део компаније или да развијате предузеће.

Запошљивост младих људи који често излазе из формалног образовања без релевантног знања и искуства за улазак у модерно тржиште рада увелико зависи од њихових ставова, вештина и искуства ван формалног образовања.

Најважније вештине за запошљавање које послодавци често траже код својих потенцијалних радника су комуникационе и интерперсоналне вештине, решавање проблема, преузимање иницијативе, проактивност, способност рада под притиском, критичко мишљење, сарадња, флексибилност, управљање временом, вођство, прилагодљивост, ресилијентност, организација и планирање и још много тога. Важно је имати на уму да не захтевају сви послови све вештине у једној особи. Када радите у тиму, различити чланови тима покривају различита подручја стручности и надопуњују своје вештине.

Такође, поседовање „правог“ начина размишљања за одређени посао или подручје постало је једна од најпожељнијих вештина за запошљавање међу послодавцима који често кажу да људи могу лако научити чињенице или теорију, као и да развију практичне вештине у одређеном подручју ако имају прави начин размишљања за посао или положај. Такви су послодавци спремни да улажу у обуку и едукацију својих садашњих и будућих радника како би им дали Шта и Како ако особа има пожељан став.

Организационо управљање

Организациони менаџмент укључује широк распон вештина око организације као што су флексибилност и прилагодљивост, управљање временом, обављање више задатака у исто време, одређивање приоритета, уговарање састанака, управљање пројектима, буџетирање, доследна комуникација, делегирање, организација радног простора, итд.

Организационе вештине помажу у стварању реда и структуре. Врло су важне када се ради у тиму, али једнако важне када је неко самозапослен или *freelancer* са већом флексибилношћу. Развијање организационих вештина помаже да будемо продуктивнији и ефикаснији у краћем временском року, да избегнемо погрешну комуникацију, да останемо у складу са буџетом, да постигнемо циљеве унутар постављених временских рокова и да генерално створимо продуктивнију рутину.

Те су вештине врло важне јер се већина посла који се данас обавља темељи на пројектима. То значи да обично постоје строги рокови и буџетска ограничења за постизање одређених циљева.

Тимски рад

Тимски рад је једна од најважнијих вештина коју треба развити за рад и успешну сарадњу са другим људима. Иако није увек случај да особа ради унутар тима, на пример самозапослени или *freelanceri* ипак морају на неки начин да сарађују са другима да би постигли одређене циљеве и зарадили профит. Тимски рад важан је у скоро свакој индустрији на свим нивоима.


Вештине тимског рада могу се развити само ако радимо са другим људима. Можемо знати шта је тимски рад у теорији, али не можемо то знање и да применимо у пракси. Млади људи до одређеног нивоа развијају своје вештине тимског рада кроз формално образовање када сарађују на заједничким задацима или пројектима или кроз тимске спортове. Због различитих типова личности и различитих животних искустава, свака особа развија специфичан начин на који функционише унутар тима и како му доприноси. Вештине тимског рада даље се развијају током живота. Важно је препознати тренутне тимске улоге које особа преузима, а затим их по потреби проширити или прилагодити потребама тима.

Dr. Meredith Belbin развила је теорију тимских улога на темељу заједничких атрибута понашања. Њен модел састоји се из три категорије – оријентисан на акцију, оријентисан на мисли и оријентисан на људе. Тимови теже сарадњи и продуктивности. За успешан тимски рад важно је да сваки члан тима испуњава одређену улогу која је усклађена са њиховим снагама.

Belbin је дефинисала девет тимских улога (*Belbin, n.d.*): истраживач ресурса, тимски радник и координатор (друштвене улоге); генератор идеја, евалуатор и специјалиста (улоге размишљања) и обликоватељ, спроводилац и довршилац (улоге деловања или задатка)¹⁰.

1. **Истраживач ресурса** користи своју радозналну природу да би пронашао идеје које ће донети тиму. Главне предности укључују отвореност, ентузијазам, истраживање прилика и успостављање контаката. Главне слабости укључују превелики оптимизам и брзи губитак ентузијазма.
2. **Тимски радник** помажу у одржавању тима на окупу, идентификују шта је потребно урадити и довршавају посао у име тима. Главне предности укључују сарадњу, проицљивост и дипломатију, слушање и избегавање конфликта. Главне слабости могу укључивати неодлучност и избегавање сукоба.
3. **Координатор** се фокусира на циљеве тима и делегира посао правим члановима тима. Главне предности укључују зрелост, самопоуздање, способност препознавања талената и разјашњавања циљева. Главне слабости могу укључивати да су често сматрани манипулаторима и да делегирају свој посао другима.
4. **Генератор идеја** има тенденцију да буде врло креативан и да смишља неконвенционална решења за проблеме. Главне предности укључују креативност, маштовитост, слободно размишљање, лако генерисање идеја и решавање тешких проблема. Главне слабости могу укључивати игнорисање сукоба и презаузетост за ефикасну комуникацију.
5. **Евалуатор** је онај који логички размишља и доноси непристрасан суд када је то потребно и процењује опције које тим има. Главне предности укључују трезвеност, стратегију и проицљивост, способност сагледавања свих опција и тачне пресуде. Главне слабости могле би бити да понекад постоји недостатак подстицаја и способности да инспиришу друге и претерана критичност.
6. **Специјалиста** доноси дубинско знање о кључном подручју рада у тим. Главне предности укључују самосталност, самопокретање и преданост. Главне слабости могу укључивати склоност давању врло специјализованог доприноса и предуго задржавање на техничким детаљима.
7. **Обликоватељ** осигурава потребну мотивацију за функционисање и напредовање тима и задржавања фокуса. Главне предности укључују бити изазован, динамичан, напредовати

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



под притиском, имати подстицај и храброст за савладавање препрека. Главне слабости могу укључивати склоност провокацијама и понекад вређање осјећања других људи.

8. **Спроводилац** је потребан да би планирао реализацију стратегије и спроводио је што ефикасније. Главне предности укључују практичност, поузданост и ефикасност, претварање идеја у дело и организирање посла који треба обавити. Главне слабости могу укључивати нефлексибилност и споро реаговање на нове могућности.
9. **Довршилац** је најефикаснији на крају задатка за полирање и проверу грешака у раду. Главне предности укључују марљивост, савесност, забринутост, тражење грешака, полирање и усавршавање посла. Главне слабости могу укључивати склоност ка забринутости и то да нерадо делегирају.

ВРЕДНОСТИ У УПРАВЉАЊУ КАРИЈЕРОМ ЗА МЛАДЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ, УКЉУЧУЈУЋИ МОТИВАТОРЕ „ПРОТИВ“ И „ЗА“ РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ

Идентификовање вредности личне каријере је важно јер одређује ниво успеха и осећаја постигнућа за успех у управљању каријером. Разумевање личних преференција и онога шта је за особу важно помоћи ће у доношењу одлуке да ли су одређена каријера или посао у одређеном окружењу одговарајући. Понекад посао може бити савршен за нас, али вредности које компанија или одређена индустрија промовише могу бити потпуно другачије од наших. Оваква ситуација углавном краткотрајно функционише, али убрзо постаје непријатна. Када су наше вредности у складу са вредностима окружења у којем радимо, много је лакше фокусирати се на друге ствари као што су потпуно посвећивање задацима, иновацији, развоју и напретку у каријери.

Вредности каријере могу се категорисати према различитим начелима. Уреднички тим *Indeed* (2021.) предлаже разликовање унутрашњих, спољашњих и животних вредности¹¹.

Интринзичне (унутрашње) вредности каријере фактори су који стварају лично значење у оквиру посла или пута у каријери као што су:

- **Постигнуће** – способност постизања циљева помоћу мотивишућих задатака;
- **Креативност** – способност редовног практикурања креативности;
- **Аутономија** – способност самосталног рада;
- **Добронамерност** – способност помагања другима;
- **Изазов** – бити у могућности изазвати себе новим задацима;
- **Вођство** – вођење и инспирисање тима;
- **Сарадња** – могућност сарадње на дневној бази.

Екстринзичне (спољашње) вредности каријере су спољашњи фактори који се примају за обављени посао као што су:

- **Накнада** – новчана накнада за рад;
- **Погодности** – бенефиције које долазе са запослењем као што су здравствено осигурање, буџет за образовање, чланство у теретани, могућности за лични развој;
- **Сигурност посла** – осећај сигурности и стабилности на радном месту;
- **Унапређења** – имати могућности за напредовање;
- **Признања** – јавно признање за постигнућа;
- **Утицај** – способност утицати на рад, мишљења и идеје других.

Вредности животног стила каријере су фактори који доприносе квалитету живота особе ван посла и имају утицај на равнотежу између пословног и приватног живота као што су:

- **Подршка** – подршка на послу може имати велик утицај на квалитет живота ван радног места;
- **Слободно време** – имати довољно времена за уживање у слободним активностима, за опуштање;
- **Локација** – локација и веза између посла и куће могу бити значајан фактор;
- **Породица** – радни распоред и радно место прилагођени породици, као и флексибилност;

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>

- **Разноликост и култура** – имати прилику искусити различите културне, етничке, расне и верске контексте.


Dan Beverly (2016.) говори о 9 каријерних мотиватора који мотивишу и инспиришу појединце да прате одређену каријеру. То су:

- **Награда** – главни фокус је богатство и жеља за пристојним животним стандардом;
- **Сигурност** – главни фокус је сигурност да каријера пружа сигурну и предвидљиву будућност;
- **Статус** – главни фокус је позиција и да је особа призната, да јој се диве и да је поштују на послу;
- **Аутономија** – главни фокус је избор, да особа има независност и способност доношења одлука;
- **Креативност** – главни фокус је оригиналност, да особа може да иновира и производи оригиналне резултате;
- **Стручност** – главни фокус је мајсторство, да особа постигне висок ниво специјализације у области;
- **Моћ** – главни фокус је доминација, да особа може контролисати људе, ресурсе и изборе;
- **Значење** – главни фокус је допринос, да је особа способна да створи интринзично вредан рад;
- **Припадност** – главни фокус је веза, да је особа способна да успостави и одржава испуњавајуће професионалне односе¹².

Catherine Nangle (2017.) предлаже десет уобичајених каријерних мотиватора у другачијем оквиру:

- **Стручњак** – ова особа је вођена потребом да постане стручњак у том подручју, да даље развија способности у једном специфичном предмету, а не у више различитих предмета;
- **Креативац** – ова особа је вођена потребом да буде креативно ангажована, да размишља ван оквира, да буде иновативна и да доноси свеже идеје;
- **Помагач** – ова особа је вођена потребом да направи разлику у свом послу, тражи дубље значење у каријери и преферира послове са опипљивим и позитивним учинком.
- **Утицај** – ова особа је вођена потребом да преузме контролу над ситуацијама док ужива у утицају на велике одлуке на радном месту, као и у усмеравању и мотивисању људи;
- **Организатор** – ова особа је вођена потребом да ствари држи у реду и ужива у томе, воли да планира и промишља ствари да би постигла одличне резултате;
- **Трагач за наградом** – ова особа је вођена потребом да добије финансијску надокнаду за уложени труд, ужива у прихватању великих изазова јер ће резултати бити вредни тога;
- **Социјализатор** – ова особа је вођена потребом да има јак тим и добро друштвено окружење, воли да ради са људима и напредује када посао укључује много друштвених интеракција;
- **Осигуравач** – ова особа је вођена потребом за сигурношћу, тражи каријеру за којом постоји велика потражња како би била сигурна да ће увек постојати стабилан приход и да је радно место сигурно;
- **Трагач за аутономијом** – ова особа је вођена потребом да буде независна на послу, да буде у могућности да доноси сопствене одлуке и да има добру равнотежу између пословног и приватног живота, бира своје радно време и локацију и има потребу да има контролу над количином посла;
- **Активан** – ова особа је вођена потребом да буде у сталном покрету, ментално и физички, воли да путује и комуницира са људима, тражи узбуђења и кретање на све начине¹³.

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/>



У данашње време постоји и снажан покрет мотиватора „против каријере“ и мотиватора који се залажу „за развој“. Уместо да изаберу одређени пут каријере, или га дефинишу као таквог, или виде своју каријеру као нешто што плаћа рачуне, ти мотиватори промовишу вредност живљења сопствене животне сврхе. Ради се о томе да се цео концепт каријере остави по страни јер се на њу гледа као на нешто што је наметнуто споља и створено као одговор на развој тржишта рада и индустрије. Уместо тражења посла или тражења „правог пута каријере“ важно је допустити да се унутрашња сврха и позив особе остваре временом. Уместо каријере, особа се може залагати за развој, што значи улагати енергију у лични развој, истраживање, искуства и живети сопствену сврху уместо да се мења да би одговарала захтевима тржишта.

Ове врсте мотиватора могу бити врло охрабрујуће за младе људе и донети осећај ослобођења. Важно је да схвате да не треба да буду или да раде оно што њихове породице или друштво од њих очекују. Можда већ имају све што им је потребно у себи; само то треба да открију и запамте. Једном када почну да живе своју сврху, пронаћи ће и начин за примање плате за своје доприносе и услуге. Последично, моћи ће да зарађују за живот и осећаће огроман ниво задовољства које произилази из живљења њихове највише сврхе.

Осим тога, млади људи са инвалидитетом могли би да цене рад у инклузивном радном окружењу, могућност задовољења својих физичких и психичких потреба, могућност рада и доприноса без позитивне дискриминације када примају бенефиције за рад или награду само зато што су инвалиди. Потребне сваке младе особе са инвалидитетом могу се разликовати и важно је заузети индивидуални приступ када им се пружа подршка у откривању њихових темељних вредности у каријери.

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>

ЛИЧНО БРЕНДИРАЊЕ КАО АЛАТ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ ЗА МЛАДЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

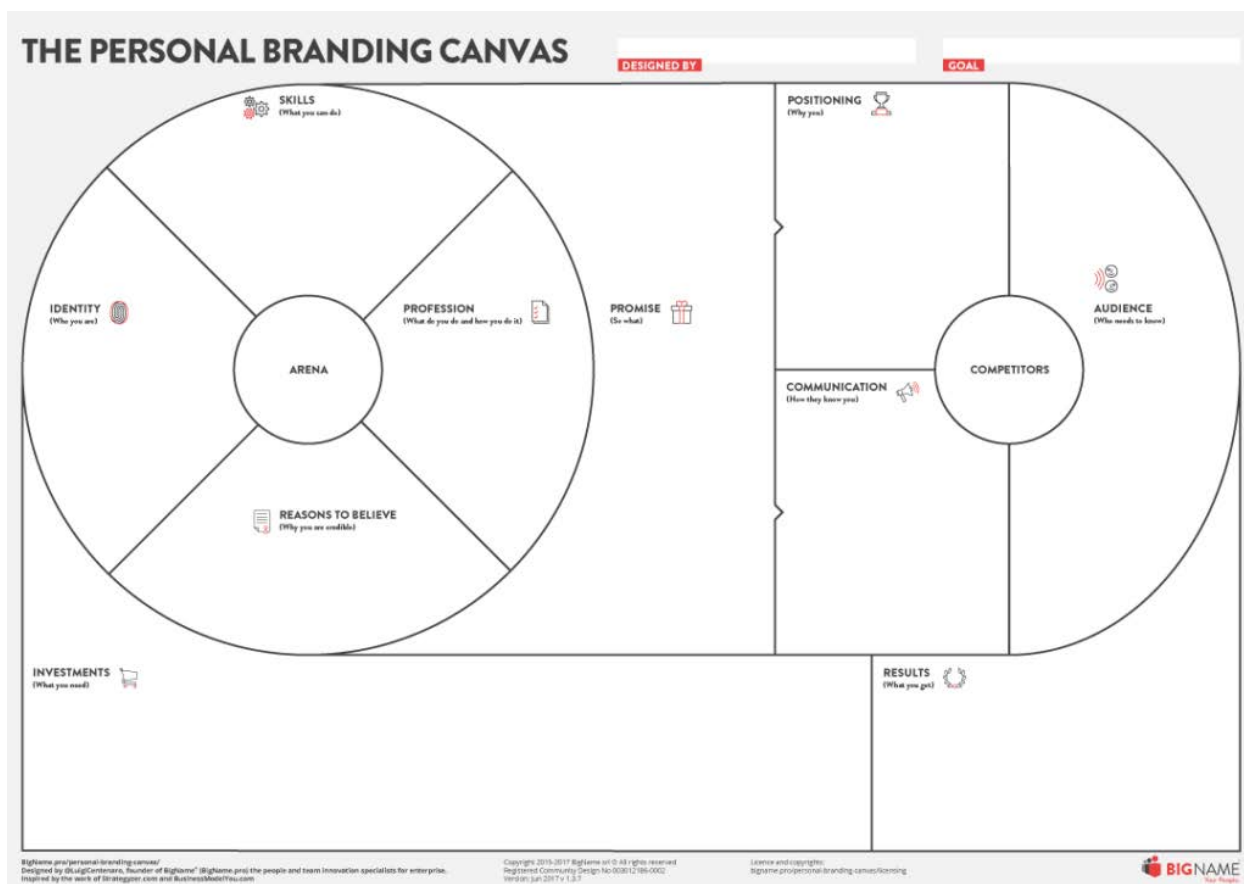
Платно личног брендирања

Платно личног брендирања је алат који помаже појединцима да размишљају о свом личном бренду и како даље да га развијају. Креирао га је *Luigi Centenaro*, а састоји се од девет блокова. То је холистичка и визуелна карта свих елемената које треба узети у обзир при развоју или побољшању свог личног бренда. Девет блокова укључује:

1. **Ко сте** (темељни идентитет) – лична прошлост, образовање, позадина, порекло, ваша јединственост, личност, вредности, страсти, таленти, оно за што се залажете, ваши циљеви и амбиције, ваши успеси, интереси и хобији;
2. **Шта нудите** (кључне могућности) – ваши кључни производи и услуге, вредност коју стварате;
3. **Зашто сте веродостојни** (разлози за веровање) – ваш успех и постигнућа, завршени пројекти или постигнућа или сертификати;
4. **Које користи пружате** (вредност) – листа погодности које можете пружити некоме, лична додана вредност, оно што доносите за сто и докази који подупиру нечије компетенције;
5. **Зашто баш ви** (позиционирање) – зашто би неко требало баш вас да ангажује или да користи ваше услуге, шта вас чини добрим кандидатом, шта вас чини другачијим;
6. **Како вас познају** (комуникација) – начини на које ће људи или компаније доћи до вас и како ће вас упознати;
7. **Ко треба да зна** (циљна публика) – размислите ко ће бити публика вашег бренда (нпр. потенцијални послодавци, компаније, непрофитне организације, потенцијални клијенти, итд.);
8. **Шта вам треба** (кључна улагања) – наведите ствари које треба да уложите у свој лични бренд, који су вам ресурси потребни, како развити одређене вештине, итд.;
9. **Шта добијате** (резултати) – наведите како бисте имали користи од улагања свог времена и ресурса у свој лични бренд за постизање жељених циљева.

Лични бренд релевантан је и важан за свакога ко жели или да развије свој посао или да пронађе свој пут у одређеној каријери или индустрији. Врло је пожељан за индустрије и каријере са много конкурената и одличан је начин да се истакнете међу толиким опцијама. Бити јединствен је оно што може покренути нечију каријеру или посао подичи на потпуно нови ниво. Како каже *Jessica Hernandez* (2017.), лично брендирање је трајан процес кроз који особа успоставља лични професионални имиџ који на друге оставља утисак о томе ко су, шта могу и зашто би неко желео да ради са њима¹⁴.

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/>



Извор: BigName

Савети за стварање јединственог личног бренда

Goldie Chan предлаже следећих **10 савета за стварање јединственог** и примамљивог личног бренда:

- **Имајте фокус** – дефинишите своју кључну поруку и останите при њој када се представљате одређеној циљној групи;
- **Будите искрени** – будите своји и аутентични када се представљате онлајн или офлајн;
- **Испричајте причу** – стварање приче може бити од пресудног значаја за укључивање одређене публике. Стварање писаног, фотографског или видео материјала одличан је начин за то. Прилагодите формат жељеној публици и одаберите прави комуникациони канал за себе;
- **Будите доследни** – креирајте садржај око теме која вам је у фокусу и држите се тога. Садржај мора бити јединствен како би ваша циљна публика могла да га повеже са вама.
- **Будите спремни на неуспех** – неуспех може бити тежак, али може бити врло вредно искуство кроз које можете освестити шта све потенцијално може да се догоди;
- **Остварите позитиван утицај** – уместо да се такмичите са другима и спаљуете мостове, временом изградите заједницу око себе;
- **Пратите успешан пример** – учите од успешних и утицајних људи;
- **Живите свој бренд** – уместо одвајања вашег бренда од свакодневног живота, може бити још успешније и корисније ако их уједините;
- **Нека други људи испричају вашу причу** – усмена предаја је најбоља промоција;

- **Оставите наслеђе** – следећи корак, након што сте изградили свој бренд, је да размишљате о наслеђу које ћете оставити иза себе.

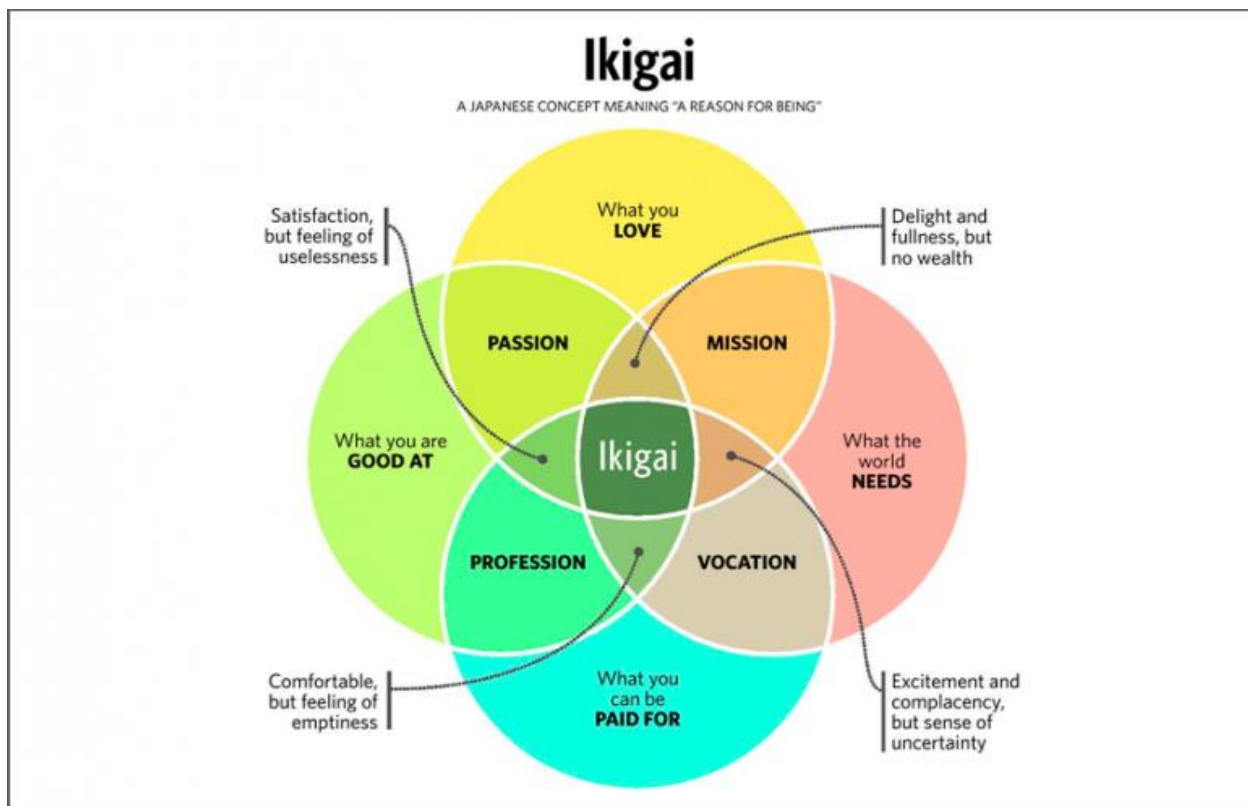
Jessica Hernandez (2017.) наводи ове важне савете за успешно лично брендирање:

- **Започните** – мапирање онога по чему сте познати и најбољих особина вашег бренда;
- **Искористите своје ресурсе** – обратите се људима у свом окружењу да бисте сазнали шта они који вас најбоље познају мисле о вашим најбољим особинама које би вам донеле предности у каријери;
- **Откријте своје ЗАШТО** – направите листу разлога који вас покрећу на рад;
- **Будите аутентични у свим комуникацијама** – будите приземни и искрени у погледу својих страсти и сврхе;
- **Пошаљите доследну поруку** – нека ваша порука буде доследна без обзира на то који комуникациони канал одаберете;
- **Будите вешти вођа** – поделите своју стручност и размишљања са светом;
- **Учите и растите** – улажите у нова искуства, нове трендове, наставите да се развијате и да растете;
- **Будите проактивни** – смишљајте решења без да вас неко пита;
- **Процените себе** – редовно процењујте свој учинак, циљеве, раст, снаге и слабости.

ИКИГАИ КОНЦЕПТ У РАЗВОЈУ И УПРАВЉАЊУ КАРИЈЕРОМ

ИКИГАИ је јапански концепт који се састоји из четири подручја: оно што волите, оно у чему сте добри, оно што свету треба и оно за шта можете бити плаћени. Ово је концепт који значи „разлог постојања“. Реч „ики“ значи „живот“ на јапанском, а реч „гаи“ описује вредност/вредности. Наш икигаи је животна сврха, оно што нам доноси инспирацију, мотивацију и радост.

Подручје у којем се преклапају оно што волите и оно у чему сте добри је ваша страст. Подручје у којем се преклапају оно у чему сте добри и оно за што можете бити плаћени је ваша професија. Подручје у којем се преклапа оно за што можете бити плаћени и оно што свету треба је ваш позив. Подручје у којем се преклапају оно што свету треба и оно што волите је ваша мисија. А тачка у којој се сва ова четири подручја преклапају је наш разлог постојања (тј. ИКИГАИ).



Извор: zekluu.com

Према *Eatoughu* (2021.), познавање вашег икигаија може вам помоћи да: осмислите свој идеалан начин живота на послу, створите снажне друштвене везе на послу, успоставите здраву равнотежу између пословног и приватног живота, остварите снове о каријери и уживате у свом послу¹⁵.

Надаље, *Eatough* (2021.) сугерише да када нађемо свој икигаи, треба да ускладимо свој живот са њим. То можемо да урадимо постављањем малих циљева, планирањем наше стратегије имплементације, развојем система подршке око нас и тестирањем¹⁶.

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>

Пронаћи свој икигаи еквивалент је живљењу смисленог и испуњеног живота, што такође значи радити испуњавајући и смислен посао или изградити лични бренд, који се темељи на вашем правом позиву, а не на прилагођавању главним очекивањима друштва и економија.

Особе које раде са младима могу да помогну младима са инвалидитетом тако што ће створити услове и окружење за учење у којем ће имати времена и смернице да открију свој икигаи. Осим четири главна питања, постоји много додатних ствари о којима треба размишљати како бисмо разјаснили свако од четири подручја икигаија. *Aglaé Dancette* (2021.) предлаже следећи процес за свако подручје:

1. Што волиш да радиш?

Направите листу ствари које вам доносе радост без ограничења. Размислите и на кога сте љубоморни и зашто јер нас процес проналажења правог пута понекад води кроз фрустрације, љутњу, бол и многе друге непријатне ситуације које се на први поглед чине лошима, али могу бити и од велике помоћи при покретању промена.

2. У чему си добар?

Запишите све ствари у којима сте добри и све ствари за које вас људи похвале. Затим идентификујте подручја која захтевају способности које поседујете.

3. За шта можете бити плаћени?

Прегледајте све професионалне вештине које имате и и за чије обављање можете бити плаћени.

4. Шта свету треба?

Укључите се у свет око себе, своју околину и своју заједницу. Посматрајте и запазите постоје ли проблеми који утичу на вас или вас забрињавају из било ког разлога. Приметите све ситуације које бисте жељели да промените¹⁷.

Након што су сва четири подручја мапирана, особа која ради са младима усмерава младу особу да препозна преклапање своје страсти, сврхе, професије и позива. Ово је њихов икигаи. Даље активности развоја каријере треба да се темеље на исходу овог процеса. Требало би га поновити неколико пута и ревидирати с времена на време да би се проверило да ли је дошло до неких промена и да би се на основу тога могао прилагодити процес професионалног усмеравања и планирања.

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>

НАЈНОВИЈЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ И АЛАТИ ЗА ПЛАНИРАЊЕ КАРИЈЕРЕ

Алати и технологије за истраживање каријере

Да би истражили могућности своје каријере, млади људи могу користити различите алате и технологије које су им доступне. Главне категорије већ су споменуте, а сада ће се о њима додатно расправљати.

Неформални интервјуи могу се водити у облику неструктурираног интервјуа. Ова врста интервјуа је најфлексибилнија и допушта простор за спонтаност. Редослед питања није одређен, а зависи од претходних одговора. Питања су отвореног типа. Ова врста интервјуа ствара опуштенију атмосферу за разговор без притиска реда или времена. У дружењу са стручњаком, млада особа може водити ову врсту интервјуа. Но, иако је оваква врста интервјуа врло флексибилна, захтева доста припреме за некога ко није заинтересован. Нека од питања која би могли поставити стручњаку у својој жељеној каријери могу бити:

- Како сте одабрали свој професионални пут?
- Какав је био пут од почетка вашег професионалног живота до сада? Које сте прилике добили, а које су вам се препреке нашле на путу?
- Како изгледа ваш просечан радни дан?
- Које су предности ваше каријере, а која ограничења?
- Колико сте задовољни својим избором и да ли бисте сада одабрали нешто друго? Ако да, зашто?
- Шта бисте саветовали младој особи која жели да одабере ову каријеру?
- Шта вам се највише/најмање свиђа у вашем послу?
- Који проблеми или изазови постоје у овој врсти посла?
- Које су вештине и посебне вештине потребне у овом подручју?
- И много више, зависно од контекста.

Праћењем професионалца на послу млада особа може да проведе један дан, седмицу или неки други временски период у посматрању професионалца у жељеној каријери на послу. Могу постављати питања, пратити их на састанке, учествовати у дневним активностима, итд.

Важно је припремити младе људе за искуство усмеравања на посао. Постављање питања, активно слушање и посматрање најважније су ствари које младој особи требају. За то могу користити различите алате и технологије, као што су;

- листићи са питањима о послу и каријери,
- листови за посматрање са упутствима о објективном посматрању из различитих перспектива и бележењу опаженог за један дан, седмицу или дужи временски период,
- питања за размишљање након искуства – шта им се највише или најмање свидело; која су се очекивања испунила, а која нису; како се њихова перцепција о каријери или послу променила након искуства; да ли желе и даље да наставе ту каријеру; итд.

Могућности за овакве врсте искуства широм Европе: <https://www.jobshadoweur.com/>

Волонтирање даје прилику за стицање практичног искуства и улагање свог времена да би допринели некој промени у свету. Волонтирање може бити локално, национално и међународно. У данашње време постоји толико различитих могућности за волонтирање да је понекад тешко одабрати. Најједноставнији начин је започети локално. Укључите се у активности непрофитних

организација у својој заједници или на националном нивоу. Распитајте се, ступите у контакт са многим организацијама око себе које вам се чине занимљивима или релевантним. За стицање међународног искуства прегледајте неке од *web* страница и апликација доступних на ЕУ и глобалном нивоу:

- Европске снаге солидарности: <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>

Проналажење ментора у одређеној грани индустрије може pružiti relevantne информације о стварности и понудити преко потребну подршку некога искуснијег. Након што млади идентификују своје потребе за менторством, важно је направити листу људи којима се диве и од којих би желели да уче. Процес тражења доброг ментора почиње од њихове личне мреже контаката. Особе које раде са младима могу их подржати тако што ће доћи до различитих актера у локалној заједници како би открили људе који би били заинтересовани за менторство. Ако је могуће, укључите младе у менторске програме ако постоје или размислите о покретању истих ако постоји потреба за тим међу младима.

Менторски програм *Chronus* идентификује пет корака за изградњу успешног менторског програма:

- Дизајнирајте свој програм – размотрите публику, циљеве и формат;
- Привуците учеснике – размислите о запошљавању и обуци;
- Повежите менторе и младе којима треба ментор – размотрите корисничке профиле и подударање;
- Водите менторство – размотрите ток рада, ресурсе, контролне тачке;
- Мерите успех – размотрите поврат улагања и утицај учења¹⁸.

Добро место за проналажење ментора такође могу бити разне платформе друштвених медија или платформе усмерене само на менторске програме:

- *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/>

Приправништво пружа директно искуство са релевантним задацима за ту улогу. Као и код програма волонтирања и менторства, доступни су бројни програми приправништва на локалном, националном и међународном нивоу. За локални и национални ниво важно је претражити постојеће пружаоце таквих могућности, компаније у жељеном каријерном путу младе особе, разне пројекте које спроводи невладин сектор, итд. На европском и светском нивоу постоје многе платформе доступне за тражење прилика:

- ЕУ програми приправништва: <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships>
- *EURODESK* стажирање: <https://programmes.eurodesk.eu/internships>
- *Erasmus* приправник: <https://erasmusintern.org/>
- *AIESEC* стажирање: <https://aiesec.org/global-talent>
- *Global Experiences*: <https://www.globalexperiences.com/>
- *The Intern Group*: <https://www.theinterngroup.com/>

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

- *CIEE Summer Global Internship*: <https://www.ciee.org/go-abroad/college-study-abroad/internships/summer-global-internships>

Разни онлајн и офлајн курсеви и тренинзи могу пружити солидну основу за наставак изградње личне каријере.

- *Erasmus+* курсеви и размене младих: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>
- *Coursera* онлајн платформа за учење: <https://www.coursera.org/>
- *Udemy* платформа за учење: <https://www.udemy.com/>
- *Future Learn*: <https://www.futurelearn.com/courses>
- *LinkedIn* учење: <https://www.linkedin.com/learning/>
- *SkillShare* платформа за учење: <https://www.skillshare.com/>

Све те међународне платформе и постојећи пројекти могу послужити као примери добре праксе за раднике са младима и организације које желе покренути локалне или националне платформе за менторство, волонтирање, оспособљавање или стажирање да би створиле прилике за младе са инвалидитетом.

Алати и технологије за подизање свесности

Овај део о алатима и технологијама за подизање свести покрива *SWOT* анализу и алате о типовима личности (има их 16) који су додатно описани у наставку.

SWOT анализа

SWOT представља снаге, слабости, прилике и претње. Снаге и слабости су унутрашњи фактори, док прилике и претње представљају спољашње факторе. Ова четири подручја могу се навести као четири одвојена списка или се могу приказати у визуелној мрежи као на слици испод.



SLIDEMODEL.COM

Извор: Образац PowerPoint слајда за личну SWOT анализу, SlideModel

Mind Tools Content Team (н.д.) предлаже коришћење личне *SWOT* анализе за откривање прилика, разумевање сопствених снага и слабости како би се њима могло управљати или како би се могле побољшати. Постоје различита питања која се могу поставити у сваком подручју, а она увелико зависи од сврхе спровођења *SWOT* анализе. Нека од наведених питања могу бити релевантна за младе људе са инвалидитетом који раде на својој самопроцени у сврху управљања каријером¹⁹.

СНАГЕ

- У чему си добар/добра?
- Које предности имаш а други их немају (нпр. које вештине, таленте, сертификате, образовање или везе)?
- Шта радиш боље од других заинтересованих за исту каријеру?
- Који су ти лични ресурси доступни?
- Које снаге други људи виде у теби?
- На која си достигнућа највише поносан/поносна?
- Које су вредности теби важне?
- Шта волиш да радиш? Шта те чини срећним/срећном?

СЛАБОСТИ

- Које вештине треба да побољшаш и развијаш?
- Које задатке обично избегавааш јер се не осећаш сигурно док их обављаш?
- Шта ће људи око тебе видети као твоје слабости?
- Шта не волиш да радиш?
- Које су твоје негативне радне навике (нпр. кашњење, одуговлачење, неорганизованост, кратки распон пажње, пргава нарав, итд.)?

МОГУЋНОСТИ

- Која нова технологија или иновација могу да ти помогну у управљању каријером?
- Расте ли твоја жељена индустрија? Ако је тако, како можеш да искористиш тренутно тржиште?
- Који кључни трендови утичу на твоју жељену индустрију? И које ће вештине бити потребне за успјх у следећих 5 година?
- Имаш ли мрежу стратешких контаката који ти могу помоћи?
- Које трендове видиш у развоју у жељеном подручју и како можеш да их искористиш?
- Постоји ли празнина у твојој жељеној каријери или делатности?
- Ако планираш да се samozапослиш, жале ли се твоји потенцијални купци или клијенти на нешто у твом предузећу? Ако је тако, можеш ли да понудиш решење и створиш нову прилику?

ПРЕТЊЕ

- Са којим препрекама се тренутно сусрећеш?
- Да ли постоји конкуренција за исти посао или пројекат?
- Како се твоја жељена индустрија мења и утиче на твоје могућности развоја каријере?
- Мења ли се твој посао (или потражња за стварима које радиш) са тренутним променама?
- Да ли промена технологије прети твојој жељеној каријери?
- Које ће се вештине од тебе тражити у будућности? Колико их је лако или тешко развити?
- Да ли је нека од твојих вештина застарела? Шта се може урадити по том питању?

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

- Може ли нека твоја слабост довести до претњи?

Израда ваше личне *SWOT* анализе такође је могућа онлајн. Онлајн алат је развио *ALIGNMENT*, а може му се приступити овде: <https://www.alignment.io/blog/personal-swot-analysis>

Према *ALIGNMENT*-у (н.д.), *SWOT* анализа може бити корисна на неке од следећих начина:

- У поређењу својих снага и слабости са онима које су потребне у жељеној каријери младе особе;
- У освешћивању својих снага које треба ставити у фокус приликом писања биографије или мотивационог писма или током разговора за посао;
- У решавању потенцијалних слабости;
- У процени које могућности искористити, као што су упис на формалне и неформалне курсеве, обуке или семинаре за развој меких вештина;
- У управљању потенцијалним претњама пре него што се материјализирају;
- У разумевању које су прилике прикладније за младу особу упоређујући снаге са доступним приликама како би повећали вероватноћу успеха.

Алати о типовима личност – 16 личности

Постоји више доступних начина за одређивање нечијих типова личности попут *Myers-Briggsovog* теста о типовима индикатора који је основа за многе модерне алате за самопроцену. Овде ће фокус бити на алату 16 личности који је широко доступан бесплатно и једноставан за коришћење. Њихов се модел користи на великих пет особина личности: ум, енергија, природа, тактика и идентитет.

Аспект ума показује како особа комуницира са околином. Аспект енергије одређује како видимо свет и како обрађујемо информације. Аспект природе одређује како доносимо одлуке и како се носимо са емоцијама. Аспект тактике одражава наш приступ раду, планирању и доношењу одлука. И коначно, аспект идентитета подупире све остале, показујући колико смо сигурни у своје способности и одлуке. Алат је детаљније објашњен овде: <https://www.16personalities.com/>, где је могуће урадити бесплатан тест и добити опис свог типа личности.

Алат се састоји из два слоја – улога и стратегија. Слој улога одређује наше циљеве, интересе и жељене активности. **Четири улоге су аналитичари, дипломате, надзорници и истраживачи.** Свака улога је затим подељена у још 4 типа личности од којих су сви објашњени у наставку:

1. **Аналитичари** – људи који прихватају рационалност и непристраност, успешни су у интелектуалним расправама, као и у научним и технолошким пољима. Независни су, отвореног ума, маштовити и јаке воље. Они су одлични стратешки мислиоци, али би могли имати потешкоћа у друштвеним и романтичним активностима.
 - а) **Архитекти** – маштовити и стратешки мислиоци, са планом за све.
 - б) **Логичари** – иновативни проналазачи са неутаживом жеђу за знањем.
 - в) **Команданти** – храбри, маштовити и вољне вође, увек проналазе пут или га маркирају.
 - д) **Расправљачи** – паметни и радознали мислиоци који не могу да одоле интелектуалном изазову.
2. **Дипломате** се фокусирају на емпатију и сарадњу. Они блистају у пољима дипломатије и саветовања. Сарадљиви су и маштовити, а често усклађују радну околину или друштвене кругове. Они су топле, емпатичне и утицајне особе.
 - а) **Заговорници** – тихи и мистични, али врло инспиративни и неуморни идеалисти.

- b) **Посредници** – поетични, љубазни и алтруистични људи, увек жељни да подрже добру ствар.
 - c) **Протагонисти** – харизматичне и инспиративне вође, способни да хипнотишу своје слушаоце.
 - d) **Покретачи кампања** – ентузијастични, креативни и дружељубиви слободног духа који увек могу наћи разлог за осмех.
3. **Надзорници** су сарадљиви и практични, прихватају и стварају ред, сигурност и стабилност. Они су марљиви и традиционални; истичу се у логистичким или административним пољима, посебно онима који се ослањају на хијерархију и правила. Држе се својих планова и прихватају тешке задатке.
- a) **Логистичари** – практичне особе склоне чињеницама у чију поузданост не може да се сумња.
 - b) **Бранитељи** – врло предани и топли заштитници, увек спремни да бране своје вољене.
 - c) **Извршитељи** – изврсни администратори, ненадмашни у управљању стварима или људима.
 - d) **Конзули** – изузетно брижни, друштвени и популарни људи, увек спремни да помогну.
4. **Истраживачи** су најспонтанији и способни да се повежу са околином - Практични су, брзо реагују када је потребно и способни да размишљају у ходу. Они су мајстори алата и техника и способни су да их користе на толико различитих начина. Врло су вредни у кризним временима.
1. **Виртуози** – храбри и практични експериментатори, мајстори свих врста алата.
 2. **Авантуристи** – флексибилни и шармантни уметници, увек спремни да истраже и доживе нешто ново.
 3. **Предузетници** – паметни, енергични и врло проницљиви људи, који истински уживају у животу на ивици.
 4. **Забављачи** – спонтани, енергични и ентузијастични људи. Уз њих никада није досадно.

Слој стратегија показује који начин обављања послова и постизања циљева преферирамо. Те четири стратегије су:

- **Самоуверени индивидуализам** – људи који радије раде ствари сами, ослањају се на сопствене вештине и инстинкт радије него на вештине и инстинкт других људи. Знају у чему су добри и имају високо самопоуздање. Поверење у себе и лична одговорност важне су им вредности и не базирају се превише на туђе мишљење.
- **Овладавање људима** – људи који траже друштвени контакт и обично су добри комуникатори. Задовољни су друштвеним догађајима и сигурни су у своје способности изражавања мишљења. Имају активну улогу у друштву, али се не базирају превише на туђа мишљења.
- **Стално побољшање** – људи који су тихи и индивидуалистични. Они су склони перфекционизму и вођени су успехом. Улажу пуно труда да би постигли што боље резултате. Посвећени су свом занату, али такође имају тенденцију да превише брину о својој изведби.
- **Друштвени ангажман** – људи који су друштвени, енергични и усмерени на успех. Често су немирни, перфекционисти и нерасположени. Радознали су и спремни напорно да раде да би постигли висок успех. Цене свој друштвени статус.

Пронађи свој Елемент

Још један алат који се може да се користи у раду са младима са мање могућности односи се на проналажење њихових животних страсти и њихово повезивање са потенцијалним могућностима за каријеру. Алат се темељи на књизи „*The Element*“ коју су написали *Sir Ken Robinson* и *Lou Aronica*, који су рекли да морамо сазнати у чему смо добри и постићи срећан и уравнотежен живот. Помоћу њих, образовни систем треба да нас научи више о проналажењу наших страсти и онога у чему смо добри²⁰.

Robinson i Aronica (2009.) наводе да се рађамо са различитим капацитетима и способностима. То може да укључује духовност, интуицију, интелигенцију или машту. Али, не користимо их све или не разумемо снагу својих капацитета. Такође, напомињу да људи нису свесни потенцијала које имају и да људи могу да се мењају и да расту током целог живота. Све је то повезано са културама у којима живимо, утицајем различитих друштвених и вршњачких група, као и личним очекивањима.

Стога би било добро да размислимо о томе које су нам страсти и у чему смо добри. Процес проналажења „Елемента“ састоји се из неколико фаза. *Robinson i Aronica* (2009.) наводе да је „Елемент“ тачка сусрета између страсти које имамо у животу и природних склоности. Цео концепт се врти око четири главна појма:

- **Схватам:** ово је место где се осећате најпријатније; вештине и знања која сте стекли и можете то да урадите; на пример, неки људи могу бити јако добри у математици, док неки други могу бити бољи у комуникацији и емпатији.
- **Волим то:** овај се концепт врти око ваших страсти и онога што волите да радите; за неке људе ово је цртање, за друге стварање нових материјала; за неког другог програмирање. Дакле, на овом месту волите оно што радите и често се изгубите у времену радећи то - то се зове „ток“. На пример, можете свирати гитару и изгубити осећај за време, или скувати нешто укусно, а да нисте ни свесни да је прошло неколико сати. Често, ако сте у „току“ и радите нешто, то значи да је то ваша страст.
- **Ја то желим:** овај концепт је повезан са нашим личним гледиштем; ако желите да радите нешто што волите (претходна ставка), онда је то повезано са нашим личним карактеристикама, васпитањем, вером у себе, амбицијом и другим вредностима. Овде се можете запитати шта желите да радите и шта вас занима?
- **Где је то:** да бисмо пронашли своје страсти и успели у животу, потребни су нам други људи или нека друга помоћ. Увек треба да се питамо ко су људи (стручњаци, пријатељи, породица) или други ресурси (књиге, е-учење) који нам могу помоћи у остваривању наше страсти.

Дакле, можете са младим људима са мање прилика да урадите једноставну вежбу којом могу да открију своје страсти. Замолисте их да напишу одговоре на следећа питања:

- **Схватам:** У чему си добар? Која су то занимања у којима си добар/добра? Које су твоје вештине у којима си стварно добар/добра? (нпр. разумем методичку поучавања и групне кохезије).
- **Волим то:** Шта волиш да радиш у животу? Са чиме улазиш у „ток“ и заборавиш на време? Шта је твоја страст? (нпр. волим да спроводим радионице за младе о развоју каријере).
- **Желим то:** Имате ли савршено радно место и каријеру? Шта би то било? Шта желиш да радиш у животу? (нпр. желим да постанем едукатор или тренер и да радим са младима).

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

- **Гдје је то:** Ко су људи који могу да ми помогну у остварењу моје страсти? Који ресурси могу да ми помогну у проналажењу моје страсти? (нпр. могу питати колеге тренере, тражити препоруке или ићи на обуку за тренере).

Када завршите вежбу, замолите младе да уоче сличности у својим одговорима, ако их има то значи да су пронашли свој Елемент. У наведеним примерима, који се односе на образовање, можете да видите да се одговори преклапају и да је особа пронашла свој Елемент. Охрабрујемо вас да ово испробате са младима!

Алати и технологије за постављање циљева

Овај део покрива неколико алата и технологија за постављање циљева – алат *S.M.A.R.T.(E.R.)*, алат *GROW*, алат *CLEAR* и разне апликације доступне за постављање циљева и праћење њихове реализације.

Да би се осигурало да млада особа постигне успех у жељеном пољу каријере, постављање циљева је следећи корак након проласка кроз фазе истраживања каријере и освешћивања. *S.M.A.R.T.* алат увео је осамдесетих година 20. века *George T. Doran* да би направио критеријуме који би помогли у постизању жељених циљева. Касније су додате још две категорије, што је резултирало *S.M.A.R.T.(E.R.)* алатом за дефинисање циљева.

S.M.A.R.T.(E.R.) акроним означава следеће:

- **С = Специфично** (енг. *Specific*). Када постављате циљ, размислите о Ко, Шта, Када, Где, Који и Зашто да бисте били што прецизнији у погледу онога што желите да постигнете.
- **М = Мерљиво** (енг. *Measurable*). Размислите како ћете мерити реализацију циља или напредак процеса реализације.
- **А = Могуће постићи** (енг. *Achievable*). Размислите о томе да ли је могуће постићи циљ да бисте били инспирисани, а не обесхрабрани. Размислите о томе да ли имате потребне ресурсе и алате за остваривање циља.
- **Р = Релевантно** (енг. *Relevant*). Размислите о томе да ли циљ има смисла у ширем смислу тржишта или индустрије.
- **Т = Временски ограничено** (енг. *Time-bound*). Размотрите реалан временски оквир за постизање циља и поставите рок за оно што се може постићи у одређеном временском оквиру.
- **Е = Могуће евалуирати** (енг. *Evaluate*). Размислите о начинима евалуације циљева и колико често ћете их евалуирати.
- **Р = Поновно прилагођавање** (енг. *Readjust*). Ако нешто не ради, прилагодите то. Промените приступ, методе или алате који се користе.

GROW

модел постављања циљева развили су пословни тренери *Graham Alexander, Alan Fine* и *Sir John Whitmore* 1980-их (*Mead, 2019*). Касније се модел даље развијао, али у основи *GROW* означава – циљ, реалност, опције и вољу.

- **Циљ** (енг. *Goal*) – Шта желите? Који је ваш крајњи циљ?
- **Стварност** (енг. *Reality*) – Где сте сада? Шта вас спречава да постигнете свој циљ?
- **Опције** (енг. *Options*) – Шта можете да урадите? Које ресурсе имате на располагању? Које промене можете и желите да направите у свом понашању да бисте савладали препреке?
- **Воља** (енг. *Will*) – Шта ћеш урадити? Који је први корак за почетак промена?

Рад са *GROW* моделом помаже младима да граде своју свест о тренутним жељама и тежњама, тренутним уверењима и вредностима, тренутно доступним ресурсима и радњама потребним за постизање постављених циљева.

CLEAR модел постављања циљева развио је *Kreek* 2018. године и фокусиран је на подршку тимовима у постизању пословних и организационих циљева. Скраћеница значи да циљ треба да буде: сараднички, ограничен, емоционалан, значајан и да има могућност побољшања.

- **Сараднички** (енг. Цоллаборативе) – жељени циљ мора укључивати тим или друштвени елемент који свакога покреће да допринесе успеху.
- **Ограничен** (енг. Лимитед) – постављен временски оквир за постизање циља.
- **Емоционалан** (енг. Емотионал) – циљеви морају бити повезани са темељним вредностима појединца и групе или тима. То је оно што покреће страст за постизање циља.
- **Значајан** (енг. Аппрециабле) – крајњи циљ може бити прилично велик, али сви кораци између могу и треба да буду мали да би били оствариви.
- **Могућност побољшања** (енг. Рефинабле) – циљеви морају бити прилагодљиви и отпорни на промене, нарочито неочекиване промене.

Поред тога, други алати који могу да се користе за постављање циљева су:

- Дневник за праћење циљева на дневном или недељном нивоу.
- Визуализација онога што желимо да постигнемо, постављање позитивних афирмација по простору.
- Израда визуелних приказа за стварање физичког приказа циљева и идеја.
- Тражење подршке од ваше мреже вршњака, пријатеља и породице за рад на одређеном циљу.
- Замишљати себе годину дана од садашњег тренутка да бисте видели како ће будућност изгледати укључујући ваш посао, дом, односе, финансије, себе.
- Коришћење апликација и других дигиталних извора за постављање циљева и подсетника.

Доступна су многа технолошка решења и апликације које помажу младим људима у постављању добрих циљева као што су: апликација Планер за праћење постављених циљева; *Dreamfora* – постављање дневних циљева; Планер циљева; *Goalmap* – *SMART* алат за постављање циљева; *Higher Goals* – алат за постављање циљева; *Success Coach* – планер живота; *Reach it* – циљеви, праћење навика; *Ugoal* – Постављање циљева и планер; Праћење навика; Мерач циљева – праћење циљева; *Life Goals* – мој планер циљева; Попис задатака и планер циљева и многи други доступни на различитим платформама.

Алати и технологије за развој и спровођење стратегија

Развој стратегије један је од најважнијих корака у процесу управљања каријером. *Dan Overgaag* (2022.) предлаже шест елемената ефикасног стратешког планирања у оквирима пословних операција који су прилагођени контексту рада са младима. Тих шест елемената су: визија, мисија, циљеви, стратегија, приступ и тактика као што је видљиво на слици испод.



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

Он детаљно објашњава сваки корак, као што је наведено у наставку:

1. **Дефинишите своју ВИЗИЈУ** – изјава о визији служи као јасан водич за одлучивање о садашњим и будућим акцијама. Реч је о дефинисању дугорочне визије коју млада особа има о себи. Снажна изјава може да их упути у правом смеру, а слаба изјава може да отежа остатак процеса.
2. **Креирајте своју МИСИЈУ** – мисија је о томе како млада особа планира да оствари своју визију. То значи дефинисати зашто и како.
3. **Поставите своје ЦИЉЕВЕ** – поставите специфичне резултате које је потребно постићи унутар одређеног временског оквира.
4. **Развијте своју СТРАТЕГИЈУ** – развијте дугорочни план да бисте могли постићи циљеве (нпр. пронаћи посао, пратити посао, учествовати у неформалном учењу, добити сертификат на онлајн курсу, итд.).
5. **Направите нацрт свог ПРИСТУПА** – дефинишите методологију која ће се користити за спровођење стратегије у дело.
6. **Баците се на ТАКТИКУ** – размислите о иницијативама, пројектима или програмима који ће особи омогућити да спроведе свој план²¹.

Tom Wright (2022.) такође наглашава важност размишљања о 4 критичне компоненте стратешког плана:

1. **ДЕСТИНАЦИЈА** – где желим да доведем своју каријеру?
2. **ПОЛАЗНА ТАЧКА** - где сам сада?
3. **ПУТОВАЊЕ** – како ћу стићи тамо где желим да будем?
4. **КОНТРОЛНЕ ТАЧКЕ** – како ћу знати да ли сам успео?

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>

Што се тиче технологија, постоје многе дигиталне платформе и мобилне апликације доступне бесплатно које могу бити од велике помоћи у овој фази развоја стратегије. Ово су неки од њих:

- *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/>

Повратна информација

Након што млада особа почне да спроводи стратегију, следи прикупљање повратних информација. Повратна информација је важна за континуирани процес прилагођавања стратегије и учења из искуства одмах, уместо предугог чекања. Прилагођавање у ходу је један од кључних елемената успеха у процесу планирања каријере.


Повратне информације могу да се прикупљају на различите начине – лично, онлајн, у писаном облику или у разговору. Важно је повратну информацију не схватати лично јер она представља мишљење ограниченог броја људи. Ако више људи истиче исто, онда је време да размислите о томе да нешто промените. Млада особа може прикупити повратне информације из своје околине, од учитеља и едукатора, од омладинских радника, од потенцијалних послодаваца, током пројеката или курсава, током волонтирања, током свог менторског искуства, на разговору за посао, итд. Већа количина доступних података олакшава доношење одлука и планирање даљих корака.

Повратна информација треба да буде описна, конкретна, примерена, корисна, жељена, правремена и јасна. Важно је бити што објективнији, говорити само из личне перспективе и избегавати осуђивање. Важно је научити како дати повратну информацију, као и како је примити. Центар за изврсноћ у настави (н.д.) предлаже следеће савете за ефикасно примање повратних информација:

- **Слушајте повратне информације** које добијате без прекидања, саслушајте особу без претпоставки.
- **Будите свесни својих одговора** у смислу говора тела.
- **Будите отворени за примање нових идеја** и различитих мишљења.
- **Схватите поруку** и осигурајте да је разумете. Постављајте питања, активно слушајте и сажмите главне ставке.
- **Размислите и одлучите шта ћете учинити.** Процените све повратне информације које су вредне, а затим одлучите.
- **Пратите примљене повратне информације** ако сте можда одлучили да имплементирате неке од њих²².

Осим тога, Центар за изврсноћ у настави (н.д.) предлаже следеће савете за давање ефикасне повратне информације:

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>

- 
- **Фокусирајте се на понашање**, а не на особу – опишите своје емоције о ситуацији или конкретном понашању.
 - **Уравнотежите садржај** – употребите „сендвич приступ” што значи да започнете позитивним коментаром да бисте пружили подршку, затим истакните подручје које треба побољшати или које треба променити и завршите позитивним коментаром.
 - **Будите конкретни** – избегавајте генерализације.
 - **Будите реални** – фокусирајте се на оно што се може променити, а не на ствари које су изван контроле онога коме дајете повратне информације.
 - **Поседујте повратну информацију** – користите заменицу „ја“ уместо „они“ или „један“.
 - **Будите правовремени** – одаберите прикладно време за давање повратних информација.
 - **Понудите сталну подршку** – останите у контакту са особом, будите доступни ако је потребно да одговорите на додатна питања²³.

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>

ПРИЛАГОЂАВАЊЕ РАЗЛИЧИТИХ МЕТОДА И ПРАКСИ У ПЛАНИРАЊУ КАРИЈЕРЕ МЛАДИХ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

У овом делу ћемо више говорити о прилагођавању различитих метода и пракси у раду са младима са мање могућности, са нагласком на инвалидитет. Пре свега, желимо да нагласимо да је први корак упознавање циљне групе и врсте инвалидитета које особе имају да бисте се што боље припремили. Стога су у овом делу наведени неки савети и трикови који едукаторима/омладинским радницима могу да помогну у будућем раду.

1. Процените потребе своје групе

Постоје различите врсте инвалидитета, зато никада не претпостављајте. Неки недостаци нису толико видљиви, па је добро питати учеснике шта треба да урадите да би се осећали пријатно и који би приступ био најбољи. Једноставно питање попут „Шта можемо да урадимо да бисмо побољшали обуку или рад са вама?“ може бити добра полазна тачка. Дакле, добро је направити процену потреба и на основу тога прилагодити методе и приступ раду. Препоручујемо да ово урадите као први корак. Ако радите са појединцем то можете бити прва тема за разговор. Ако радите са групом, препоручујемо да ову процену урадите унапред, било директним контактом или кратким упитником. На тај начин ћете најбоље знати како да прилагодите садржај. Важно је имати на уму једноставну изјаву: Питај пре него што нешто урадиш.

2. Више истражујте и едукујте се


Често имамо неке предрасуде и перцепције других људи. Зато би било добро да се више едукујете о инвалидитету који има ваша група или појединац, да бисте лакше приступили и осигурали добро радно искуство. То значи да морате да пронађете неке ресурсе на интернету или да похађате неки посебан курс који вам може пружити знања, вештине и компетенције за рад са вашом циљном групом. Препоручујемо да погледате следећу веб страницу Универзитета у Вашингтону која нуди много квалитетних препорука: <https://www.washington.edu/doi/strategies-working-people-who-have-disabilities>

3. Прилагодите материјале на основу процене потреба

У претходним поглављима приказани су различити алати који се могу користити за процену младе особе или проналажење личне каријере. Едукатори и омладински радници треба да имају на уму да материјале треба прилагодити различитим младима, на пример, ако ћете користити платно личног брендирања у раду са особама са оштећењем вида, имајте на уму да ћете морати да користите већи формат за све и да га одштампате на већем А3 формату. Можда ћете морати да обезбедите коришћење рачунара или посебног алата за увећавање за израду неких од задатака. Или ставите све у *Word* документ да би говорни процесор могао да прочита материјал. Било би добро избегавати коришћење слика јер их говорни процесор може погрешно прочитати. С друге стране, ако радите са особама оштећена слуха, обезбедите преводиоца на знаковни језик који ће вам помоћи у процесу рада. Ако користите неке видео материјале за подршку личног развоја (нпр. док користите вежбу о Елементу *Kena Robinsona* можете пустити кратки видео на ту тему) осигурајте да они имају јасне и прихватљиве преводе. Дакле, да бисте најбоље прилагодили методе, вратите се на процену потреба и прилагодите појединачне материјале.

4. Осигурајте пријатно радно окружење без осуђивања

Да би полазници били опуштени и да би могли да ураде задатке током курса (или током самосталног рада), обезбедите пријатно и неосуђујуће радно окружење. На првом састанку



спомените да је ово сигурно место и будите пријатељски настројени, отворени и искрени. Особе са инвалидитетом се обично суочавају са околином пуном предрасуда и стереотипа који често говоре да не могу да ураде неке од задатака. То често уопште није тачно, већ произлази из перцепција у друштву. Стога је важно мотивисати људе са којима радите и пружити им потребну подршку. Будите отворени за сва питања, нејасноће и повратне информације.

5. Користите емпатију у комуникацији

Коришћење јасне, концизне и асертивне комуникације важно је у било којој врсти односа, зато немојте заборавити да користите ове вештине док радите са младима са инвалидитетом. Емпатија је овде кључна јер показује да разумете ситуацију са којом се сусрећу ваши учесници. Коришћење емпатије не значи да морате бити љубазни, већ морате да имате разумевања и пружати личну подршку за раст.

Надамо се да ће вам ови кратки савети и трикови о томе како прилагодити методе из овог приручника, као и листа препорука, помоћи у вашем будућем раду са младима са инвалидитетом и позитивно утицати на откривање њихове каријере!

ЗАВРШНЕ РЕЧИ

Овај приручник завршавамо са неколико релевантних инспиративних цитата о каријери. Као што *Jennifer Ritchie Payette* каже: „Ваша каријера је као башта. Може да садржи читав асортиман животне енергије која вам доноси благостање. Не морате да узгајате само једну ствар у својој башти. Не треба да радите само једну ствар у твојој каријери.“ С обзиром на то да одабир каријере више није за цео живот, треба да подстичемо младе људе да буду мање под стресом ако донесу „погрешну“ одлуку, јер увек могу да испробају и провере хоће ли им се свидети, а затим да промене своје одлуке ако тако одлуче. Не морамо имати само једну каријеру у животу, већ треба да се фокусирамо на оно што нас испуњава и да развијамо више аспеката себе током живота.

Цитат *Chrisa Grossera* подсећа нас на потребу да будемо проактивни: „Прилике се не догађају, ви их стварате.“ Ово је важан аспект рада са младима са инвалидитетом. Стварамо прилике урањајући у искуство и спроводећи своје планове у дело.

И на крају, *Mary Kay Ash* каже: „Немојте се ограничавати. Многи се људи ограничавају на оно што мисле да могу да ураде. Можете ићи далеко колико год вам ваш ум допушта. Оно у шта верујете можете и да постигнете.“ Овај цитат подсећа на неограничене могућности које постоје у свету и да о нама зависи колико ћемо далеко стићи, без обзира на ограничења или изазове на које наилазимо на путу, све док учимо, развијамо се, растемо и ширимо се.

Надамо се да вам је овај приручник послужио као извор инспирације, драги читаоци. Да је пружио добар темељ на којем можете наставити да градите свој рад са младима са инвалидитетом у вашој локалној или националној стварности. Иако овај посао понекад зна бити прилично исцрпљујући, он је и неизмерно исплатив. Усмеравати и подржавати младу особу у порцесу откривања свог правог пута је јединствен дар који ми као омладински радници можемо да добијемо.



РЕФЕРЕНЦЕ

- 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.
- UCMERGED (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/>

ИЗДАВАЧ:

Outreach Hannover



**Sufinansira
Evropska Unija**

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