

КУРИКУЛУМ

„Оснаживање омладинских радника за квалитетан рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима”



НАСЛОВ:

Курикулум „Оснаживање омладинских радника за квалитетан рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“.

ПРОЈЕКАТ:

„Рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“ финансиран је од стране JUGEND für Europa, немачке националне агенције за Ерасмус+ програм за младе.

Пројектни партнери:

- Outreach Hannover e.V., Немачка
- DOMAS – osposobljavanje, 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 unaprjeđivanje suvremenih životnih vještina „Ostvarenje“, Хрватска

ИЗДАВАЧ: Outreach Hannover e.V., Немачка

УРЕДНИК: Данијела Маторчевић

АУТОРИ:

Игор Јојкић

Марко Пауновић

Берна Џемајли

Данијела Маторчевић

Станче Матовић

Павле Јевдић

Милица Миловић Киноли

Домагој Морић

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.



Садржај

САЖЕТАК ПРОЈЕКТА „Рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима”	1
УВОД.....	4
Програм обуке.....	6
ПРЕПОРУКЕ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ОВОГ КУРИКУЛУМА И ЗА ОРГАНИЗОВАЊЕ СЛИЧНИХ ОБУКА ..	7
ДЕТАЉАН ОПИС РАДИОНИЦА ОБУКЕ: „ОСНАЖИВАЊЕ ОМЛАДИНСКИХ РАДНИКА ЗА КВАЛИТЕТАН РАД СА МЛАДИМА ЗА УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ МЛАДИХ СА РАЗЛИЧИТИМ СПОСОБНОСТИМА“	9
Увод и формирање групе.....	9
Започињање каријере у време кризе и пандемије – шта то значи за особе које раде са младима са инвалидитетом?	13
Каква су искуства развоја каријере младих са инвалидитетом и подршка/образовање које добијају?	15
Компетенције младих и млађих одраслих особа са инвалидитетом за започињање каријере	17
Дефинисање каријерних путева младих и тражење њихових предности/недостатака	20
Лично брендирање за особе које раде са младима са инвалидитетом	24
Дигиталне вештине за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом.....	28
Актуелна стопа запошљивости младих са инвалидитетом	30
Постављање циљева у каријери: С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел	33
Израда планова каријере (краткорочних и дугорочних)	37
Процеси интервјуа и представљање идеја.....	40
Вештине решавања проблема у развоју каријере	42
Равнотежа између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером.....	45
Укључивање <i>ikigai</i> концепта у развој каријере	48
Израда каријерних планова за младе са инвалидитетом у локалној заједници.....	52
Евалуација и затварање обуке	54

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

Финансијска криза, попут оне из 2008. године, те недавна криза узрокована пандемијом ковид-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 људског живота. Док се подuzeћа и институције непрестано мењају и прилагођавају новим трендовима у свом пословању, потреба за развојем нових вештина запослених је неизбежна. Стога, постоји потреба за повећањем проактивности младих људи кад је у питању развој нових вештина. Док млади људи стичу искуство и бирају различите програме које ће похађати због своје жеље за учењем, постоји тренутак у њиховом животу кад се обично сматрају неодлучнима по питању које поље или улогу да одаберу за рад у блиској будућности. У многим случајевима то резултира краткотрајним запошљавањем у различитим институцијама и на различита радна места и недостатком компетентности у одређеном подручју или улози. Кад млади људи нису свесни потребе за стратегијом повезивања ових искустава за развој своје каријере, могли би да се осећају некомпетентно и неспособно да наставе даље. То је највише присутно у срединама у којима су економске потешкоће израженије, па су млади приморани да пронађу посао који ће им осигурати приходе, без обзира на њихов професионални развој.

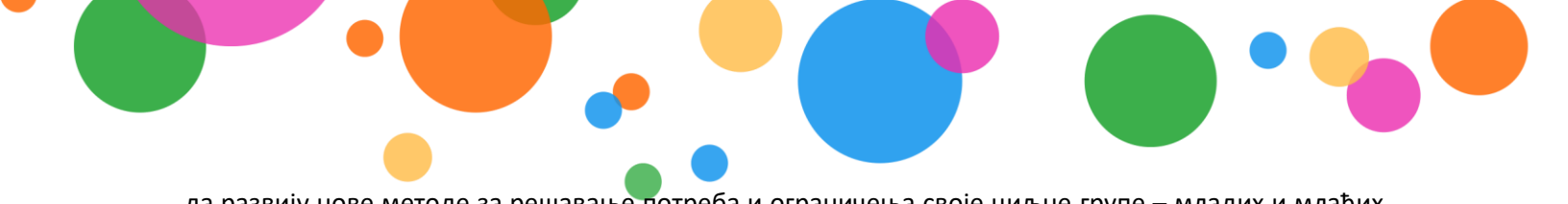
Други важан аспект који се сматра изазовом кад је у питању планирање каријере је познавање самог себе. Врло често млади људи прате своје пријатеље и бирају исто подручје студија/посла, а касније виде како нису прилагођени или мотивисани за то подручје студија/посла. То је последица недостатка саморефлексије и непознавања тога шта их мотивише, као и недостатак практичног и квалитетног образовања које истиче њихове таленте и вештине које поседују. Са сигурношћу се може рећи да постоји велики број људи који су талентовани и вешти у неком другом послу док раде негде другде због сертификованог образовања у тој области и ранијег непознавања својих талената.

Широм ЕУ, 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 предрасудама о способностима особе са инвалидитетом¹.

У нашим локалним заједницама и међу нашим корисницима пуно је младих особа са инвалидитетом којима недостаје запослење и редовна плата/приход. Са тренутном ситуацијом пандемије ковид-19 и различитих мера карантина и/или социјалног дистанцирања, пуно је послодаваца отпустило своје запослене или немају довољно прихода да би их редовно плаћали. Још увек смо са вишом стопом незапослености и нижим економским нивоом (посебно наших циљних група) него пре почетка пандемијских мера.

Развој образовних приступа за управљање каријером срж је овог пројекта. Користећи своја прошла искуства са планирањем каријере и предузетничким образовањем, пројектни партнери планирају

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



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

Наш пројекат „Рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“ фокусиран је на укључивање младих особа са инвалидитетом у развој каријере/запошљавања, подстицање њиховог осећаја за иницијативу и предузетништво, као и повећање њихове запошљивости те планирање каријере и управљање вештинама, као и повећање дигиталног капацитета.

Иако је управљање каријером врло важно за младе људе, још увијек постоји недостатак свести о томе код значајног броја младих људи, посебно код оних који имају мање могућности и код младих са инвалидитетом. Генерално, млади и они који живе у великим градовима много су више информисани о одређеним постојећим могућностима и различитим програмима који пружају образовање за развој потребних вештина и способности те унапређују своје компетенције.

Међутим, не постоји увек активна промоција и понуда могућности младима са мањим могућностима и младима са инвалидитетом. Образовне установе и организације које се баве темама професионалне оријентације недовољно се приближавају овим циљаним скупинама. То доводи до тога да и даље имамо прилично висок проценат младих са мање могућности незапослених и са недовољно развијеним компетенцијама за рад или пријаве за посао. Осим тога, особе са инвалидитетом често се суочавају са друштвеним препрекама, а инвалидитет изазива негативне перцепције и дискриминацију у многим друштвима.

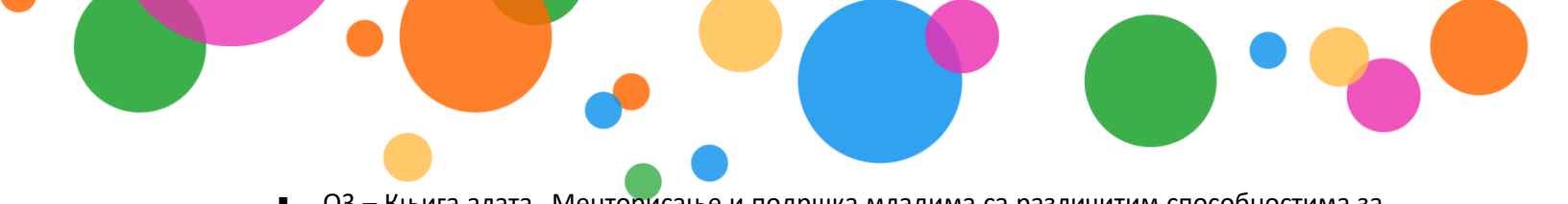
Овим пројектом желимо код наших корисника, младих са инвалидитетом, да унапредимо њихове вештине управљања каријером, а циљ нам је и да оснажимо омладинске раднике за организовање адекватних програма каријерне оријентације, планирања и развоја, у складу са савременим и међусекторским приступом.

Пројектни циљеви су:

- 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 ЛТТА, иновативни курикулум и корисну књигу алата са радионицама за кориснике.
- Разменити примере добре праксе и даље развијати квалитетно стратешко партнерство између партнера из 5 европских земаља са различитим реалностима по питању могућности управљања каријером.

Пројектне активности су:

- А1 – Пројектно управљање
- М1 – Почетни састанак
- О1 – Приручник „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“
- М2 – Други састанак
- О2 – Курикулум „Оснаживање особа које раде са младима за квалитетан рад са младима различитих способности за управљање каријером“
- М3 – Трећи састанак

- 
- O3 – Књига алата „Менторисање и подршка младима са различитим способностима за планирање и управљање каријером“
 - M4 – Четврти састанак
 - O4 – Онлајн е-курс „Каријерно планирање и управљање за младе са различитим способностима“
 - Ц1 – ЛТТА Тренинг за тренере
 - E1, E2, E3, E4, E5 – Отворене конференције у Србији, Италији, Хрватској, Немачкој и Белгији
 - M5 – Састанак завршне евалуације

Пројектни партнери су:

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

УВОД

Курикулум „Оснаживање омладинских радника за квалитетан рад са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“ развијен је као практичан ресурс који тренерима омогућује спровођење седмодневне, свеобухватне обуке оснаживања омладинских радника за образовни процес планирања каријере за младе са различитим способностима. Општи циљ курикулума, који се темељи на образовном садржају претходно развијеног приручника „Истраживање омладинског рада за управљање каријером код младих са различитим способностима“, је да оснажи омладинске раднике да развију (онлајн и офлајн) организациону културу, менторство и обуке за младе у заједницама са различитим позадинама на тему управљања каријером.

Овај курикулум је веома потребан у области омладинског рада јер не постоје слични ресурси који одражавају најновија глобална дешавања и који превазилазе типичне мотивационе активности које се фокусирају на развој апликација за посао и слично. Овај курикулум је развијен удруженим снагама стручњака са искуством у омладинском раду и искуством у различитим професионалним областима као што су дигитално предузетништво, социјално предузетништво, социјални рад и планирање каријере.

Приликом укључивања у образовање младих који припадају рањивој групи младих са инвалидитетом, едукатори треба да истраже мотивацију и капацитете за учење и према њима да осмисле материјале и методе. Управо су зато уводне радионице овог курикулума првенствено фокусиране на улогу едукатора који раде са младима и у њима су анализирана различита начела и методологије образовања младих како би се едукатори припремили за рад са младима са потешкоћама у развоју, подстичући их да слободно изражавају своје идеје и планове везане уз каријеру. Након тога следе радионице које су усмерене на објашњавање теме планирања и управљања каријером, али и на започињање каријере у кризним временима, попут пандемије, те на одговор на питање шта то значи за едукаторе младих са потешкоћама у развоју. На то се настављају радионице које се фокусирају на важност каријерне оријентације младих са инвалидитетом, те контекст планирања каријере у којем, као друштво, данас живимо. Пружање подршке младима такође значи бити креативан и знати како дати повратну информацију. Радионице које следе везане су за дигиталне вештине и лично брендирање као алата за управљање каријером младих особа са инвалидитетом, као и за постављање каријерних циљева, развој и покретање њихових каријерних планова и развијање вештина решавања проблема. Учење како ускладити пословни и приватни живот у успешном управљању каријером и укључивање концепта *ikigaija* у развој и управљање каријером чине језгро радионица које следе. Коначно, курикулум је заокружен радионицом о прилагођавању различитих метода и пракси за планирање каријере младих особа са инвалидитетом различитим стварностима/земљама, која обухватају активности о томе како развити планове каријере за младе са инвалидитетом у локалним заједницама.

Циљеви овог курикулума су:

- Упознати учеснике са програмом обуке и поставити темеље за добар тимски рад и радну атмосферу;
- Омогућити учесницима да истражују и разговарају о искуствима на тему развоја каријере током пандемије и кризе, као и да размишљају о својој улози едукатора по том питању;
- Боље разумевање постојећих могућности образовања у каријерној оријентацији младих са инвалидитетом;

- Разговарати о потребним компетенцијама за почетак каријере и омогућити учесницима да за циљне групе осмисле конкретне активности које промовишу развој компетенција;
- Подићи свест учесника о различитим факторима који утичу на дефинисање каријера младих особа са инвалидитетом, као и истражити четири врсте каријера;
- Разумети концепт личног брендирања за едукаторе који раде са младима са потешкоћама у развоју и упознати се са моделом Платна личног развоја за практично учење;
- Разговарати о потребним дигиталним вештинама за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом и ојачати капацитете учесника у стицању ових вештина;
- Разговарати о потребним дигиталним вештинама за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом и даље истраживати различите алате који се користе за развој ових дигиталних вештина;
- Истражити и анализирати најновије информације везане за запошљавање младих особа са инвалидитетом и разговарати о томе како омладински радници могу подржати ову циљану групу по том питању;
- Нагласити важност правилног постављања циљева каријере за даље планирање и развој каријере и истражити С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел за постављање циљева;
- Учесницима омогућити да развију планове каријере (краткорочне и дугорочне) како би разумели важност систематског планирања каријере у раду са младима са инвалидитетом;
- Разумети важност интервјуа, представљања идеја и потребних вештина за успех у тим процесима;
- Научити о важности вештина решавања проблема за развој каријере и радити на циклусу решавања проблема за практично учење;
- Разумети важност равнотеже између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером и истражити стратегије за постизање те равнотеже;
- Увести концепт *ikigaija* и научити како га укључити у развој каријере младих са инвалидитетом;
- Развити конкретне планове каријере за младе са инвалидитетом из локалних заједница партнерских организација и дати повратне информације на њих;
- Евалуација целокупне обуке помоћу различитих метода евалуације.

Програм обуке

1. дан	
Послеподне	Долазак учесника
Вече	Вече добродошлице
2. дан	
Преподне	Увод у обуку, упознавање и формирање групе
Послеподне	Започињање каријере у време кризе и пандемије – шта то значи за особе које раде са младима са инвалидитетом
Послеподне	Каква су искуства развоја каријере младих са инвалидитетом и подршка/образовање које добијају?
Послеподне	Рефлексија и евалуација дана
Вече	Интеркултурално вече
3. дан	
Преподне	Компетенције младих и млађих одраслих особа са инвалидитетом за започињање каријере
Послеподне	Дефинисање каријерних путева младих и тражење њихових предности/недостатака
Послеподне	Рефлексија и евалуација дана
4. дан	
Преподне	Лично брендирање за особе које раде са младима са инвалидитетом
Послеподне	Дигиталне вештине за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом
Послеподне	Актуелна стопа запошљивости младих са инвалидитетом
Послеподне	Рефлексија и евалуација дана
5. дан	
Преподне	Постављање циљева у каријери: С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел
Послеподне	Израда планова каријере (краткорочних и дугорочних)
Послеподне	Рефлексија и евалуација дана
6. дан	
Преподне	Процеси интервјуа и представљање идеја
Преподне	Вештине решавања проблема у развоју каријере
Послеподне	СЛОБОДНО ПОСЛЕПОДНЕ!
7. дан	
Преподне	Равнотежа између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером
Послеподне	Укључивање <i>ikigai</i> концепта у развој каријере
Послеподне	Рефлексија и евалуација дана
8. дан	
Преподне	Израда каријерних планова за младе са инвалидитетом у локалној заједници
Послеподне	Евалуација и затварање обуке
Вече	Журка „До поновног сусрета“
9. дан	
Преподне	Одлазак учесника

ПРЕПОРУКЕ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ОВОГ КУРИКУЛУМА И ЗА ОРГАНИЗОВАЊЕ СЛИЧНИХ ОБУКА

Овај курикулум је замишљен као практичан ресурс који тренерима/едукаторима омогућује спровођење седмодневне, свеобухватне обуке оспособљавања омладинских радника за вођење образовног процеса планирања каријере за младе са различитим способностима. Развијен је као иновативни алат који нуди младима и едукаторима најновије информације и иновативне праксе у развоју и управљању каријером. Програм курикулума лако могу да реализују сви заинтересовани едукатори и особе које раде са младима на европском и националном нивоу. То је инспиративан алат посебно за особе које раде са младима са различитим способностима на тему управљања каријером. Резултат је зајендичког рада искусних тренера и стручњака у релевантним подручјима као што су управљање пројектима, каријерно усмеравање и оријентација, пословно управљање, дигитална револуција, маркетинг и представника институција и центара који раде са циљним групама младих са различитим способностима.

Омладински радници и едукатори који ће користити овај курикулум и организовати обуке треба да осигурају задовољавајући ниво потребних знања, информација, вештина и ставова о теми управљања каријером као и специфичностима циљне групе младих са различитим способностима. Требало би да имају следећа знања, вештине и ставове за организовање ове обуке оспособљавања:

- Знање и најновије информације о ситуацији запошљивости циљне групе младих са различитим способностима;
- Знање о изазовима и могућностима за развој каријере младих са различитим способностима;
- Компетенције за каријерну оријентацију и управљање;
- Дигиталне вештине за развој каријере;
- Најновије информације о искуству образовања за развој каријере младих са различитим способностима;
- Знање о маркетингу и брендирању за развој каријере;
- Познавање и ставови о техникама решавања проблема;
- Познавање *ikigai* концепта повезаног са развојем каријере;
- Компетенције за процесе интервјуа и представљање идеја;
- Дубоко знање о начинима како прилагодити и спровести обуку и предложене радионице са младима са инвалидитетом на локалном нивоу.

Радионице описане у курикулуму имају списак специфичних компетенција које учесници треба да стекну током обуке. Осим тога, свака радионица има препоруке, пропратне документе и додатну литературу која је релевантна за спровођење активности. Препоручује се да омладински радници и едукатори размотре препоруке, погледају пропратну и додатну литературу, као и да провере листу потребних како би створили окружење за квалитетно учење. Пре спровођења сваке радионице неопходно је да се позабаве циљем и специфичним подциљевима и да се њима воде током реализације активности. Да би се то постигло, потребно је размотрити неколико фаза и опште препоруке:

1. фаза: Пре обуке

- Учесницима пре обуке треба послати све релевантне информације за њихово учешће и допринос који се од њих очекује путем инфо пакета. То укључује логистику, путоване, припреме, информације у вези са локалним контекстом у којем се обука одржава.
- Организације које шаљу учеснике на обуку треба да информишу учеснике о задацима које треба да ураде пре обуке и о важности толеранције у раду са људима из различитих земаља и култура. Уколико је то потребно треба да помогну учесницима са припремним задацима.
- Учесници треба да спроведу истраживање о запошљивости младих са инвалидитетом у својим земљама, постојећим програмима, могућностима и изазовима, као и релевантним статистикама. О томе би требало да обавесте организаторе јер то може да утиче на осмишљавање програма за одређене сесије. Истраживачки задатак такође ће помоћи учесницима да лакше прате програм и боље разумеју теме обуке кроз практичан рад.
- Програм би требало да обухвата и интеркултурално вече током којег свака група припрема презентацију своје земље, то може бити у вези са културом, занимљивостима, локалном храном и пићима, могу да пусте локалну музику или да изведу неки плес и тако даље. О томе учесници треба да буду на време обавештени.

2. фаза: Током обуке

- Неке активности у оквиру радионица могу захтевати више или мање времена, у зависности од потреба групе, знања, продуктивности и енергије. Важно је бити флексибилан и прилагођавати време трајања активности јер је то кључни елемент у неформалном образовању и интерактивним вежбама. Прилагођавање времена трајања одређених активности ће допринети и постизању жељених циљева радионица.
- На крају сваког радног дана треба оставити мало времена за рефлексiju и евалуацију активности, метода рада, доприноса, групне енергије и тако даље. То ће помоћи организаторима да програм обуке прилагоде потребама групе.
- Завршна евалуација последњег дана обуке је од велике важности, како за учеснике тако и за организаторе и тренере. Њу је потребно осмислити тако да обухвата различите методе евалуације и рефлексije које ће одговорити на потребе свих учесника.
- Тренери треба да осигурају инклузиван приступ и једнако укључују све учеснике, као и да буду пажљиви у случају да било ко у групи скрене пажњу на било који аспект социјалне искључености.

3. фаза: Након обуке

- Неколико недеља након обуке, организатори треба да контактирају учеснике и да редовно одржавају контакт са њима како би им помогли у развоју иницијатива и спровођењу радионица на локалном нивоу. Након реализације радионица на локалном нивоу учесници обуке треба да пошаљу кратак извештај тренерима.

ДЕТАЉАН ОПИС РАДИОНИЦА ОБУКЕ: „ОСНАЖИВАЊЕ ОМЛАДИНСКИХ РАДНИКА ЗА КВАЛИТЕТАН РАД СА МЛАДИМА ЗА УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ МЛАДИХ СА РАЗЛИЧИТИМ СПОСОБНОСТИМА“

Увод и формирање групе

Наслов радионице: Увод и формирање групе

Трајање: 180 минута

Позадина:

Уводне активности обуке су осмишљене тако да се сви осећају добродошло, пријатно и прихваћено. Циљ ове сесије је да развије мотивацију за активно учешће током обуке и да подстакне основно поверење међу учесницима омогућавајући им да се повежу на личном нивоу. Активности су осмишљене тако да развију мотивацију за ангажман у главним активностима обуке и да подстакну комуникацију међу учесницима како би се направила симулација различитих друштвених и сарадничких процеса. Поред тога, ова сесија служи и за увод у пројекат и детаљан дневни програм обуке, као и за практичне информације и логистику.

Циљ радионице: Упознати учеснике са програмом обуке и поставити темеље за добар тимски рад и радну атмосферу.

Специфични подциљеви:

- Упознати учеснике са пројектом, обуком и њеним главним циљевима;
- Представити детаљан дневни програм обуке;
- Дефинисати очекивања и доприносе учесника;
- Спровести различите активности за упознавање и формирање групе.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Грађанске компетенције;
- Вишејезичне компетенције;
- Тимски рад;
- Комуникација;
- Управљање временом;
- Дигиталне компетенције;
- Компетенције за науку и технологију;
- Писменост;
- Културална освешћеност и компетенције изражавања.

Методологија и методе:

- Уводне информације о програму обуке;
- Игре упознавања и интерактивне вежбе;
- Дефинисање потреба, очекивања и брига;
- Групни изазов.

Ток радионице:

I. Добродошлица и представљање тима и тренера (10 минута)

Координатор пројекта поздравним речима отвара обуку и представља себе, организациони тим и тренере. Свака представљена особа објашњава своју улогу у обуци и за која питања им се учесници могу обратити током обуке.

II. Упознавање (10 минута)

Затим, координатор пројекта позива све учеснике да се представе, да кажу из које земље долазе, као и да дају неку информацију о себи (професија, хоби и томе слично) или свом путовању на обуку.

III. Уводно представљање општег циља обуке, програма и методологије (20 минута)

Координатор пројекта даје основне информације о пројекту и његовом циљу, након чега тренер представља циљ и детаљан програм обуке са свим јутарњим и последодневним сесијама како би учесници били обавештени о времену почетка/завршетка сесија.

IV. Потребе, очекивања и бриге групе (20 минута)

Кроз уводно представљање методологије и детаљног програма обуке, учесницима се пружа могућност да разреше евентуалне недоумице о циљевима и сврси обуке, као и очекиваним исходима и улогама које треба да испуне као учесници. У овој фази, рад започиње означавањем потреба, очекивања и потенцијалних дилема/забринутости групе, што је темељ за припрему и мотивацију сваког учесника понаособ за њихово активно учешће у обуци.

Док седе у кругу, учесници добијају три комада самолепљивих папирића различитих боја. Тренер објашњава да ће у наредних 15 минута, узимајући у обзир уводну презентацију о пројекту и обуци, користити самолепљиве папириће одређене боје да би записали своје потребе, очекивања и своје бриге. На папириће не треба да пишу своја имена. Након што се папирићи прикупе, тренер их чита и лепи на флипчарт папир, групишући папириће очекивања у облику каросерије возила (аутобуса или аутомобила), папириће везане за потребе у облику тачкова и папириће везане за бриге у облику пртљага који остаје иза аутомобила. Тренер објашњава да ће их ово возило одвести на путовање учења према циљу јачања њихових вештина, знања и ставова везаних за рад са младима са различитим способностима на тему управљања и планирања каријере. Након 15 минута, тренер пролази кроз сваки допринос/инпут учесника читајући их и групишући према сличностима. Затим ставља флипчарт папир на зид. Овај флипчарт папир ће остати видљив у радном простору и биће поново прегледан током завршне групне сесије евалуације.

V. Ходај и стани (30 минута)

Тренер позива учеснике да стану било где у радној соби. Затим им даје инструкцију да ходају околу и обратe пажњу на наредбе „ходај“ и „стани“. У почетку, тренер даје само ове две наредбе насумичним редоследом у трајању од 30 секунди, како би учесници увежбали одговор на њих. Када

увежбају ове две наредбе, тренер најављује да ће сада заменити значење ових наредби тако да „ходај“ значи престанак ходања, а „стани“ значи почетак ходања. Подстиче учеснике да и даље буду што прецизнији и да што брже одговарају на сваку наредбу. Након неколико минута, тренер уводи две нове наредбе: „име“ позива учеснике да узвикну своја имена, а „пљесак“ да заједно изведу један синхронизовани пљесак. Увежбавају ове две нове наредбе заједно са претходнима („ходај“ и „стани“) неколико минута. На крају, тренер најављује да ће сада значење последње две наредбе бити замењено. Дакле, кад каже „име“ сви треба да пљесну и обрнуто. Настављају са игром неколико минута и/или испробавају варијације нових наредби као што су „плес“ и „скок“. На крају, тренер започиње кратку дискусију о активности постављајући следећа питања:

- Кад је дошло до прве измене значења наредби, шта сте доживели?
- Како сте реаговали кад сте погрешили?
- Како су други реаговали и како сте се ви због тога осећали?
- Које сте стратегије користили да бисте одговорили што је могуће брже и тачније?
- У којим другим сегментима живота морате одговорити брзо и/или тачно?

VI. Групни изазов „ручак“ (90 минута)

Ово групна активност је посвећена изградњи тима, групној динамици и креативном решавању проблема. Група, било које величине, има изазов да припреми ручак за све учеснике са ограниченим ресурсима, ограниченим временом и ограниченим могућностима.

Тренер објашњава групи да ће имати групни изазов и дели их у три групе. Имају 70 минута за припрему заједничког оброка, и морају да прате следећа правила:

- Тим „Кувари“ припремају ручак са повезом преко очију. Могу скинути повезе са очију тек након што заврше са припремом хране.
- Сваки члан тима „Сенка“ бира једног члана тима „Кувари“ и помно их прати, водећи рачуна и њиховој безбедности. Није им дозвољено да говоре, нити да самостално ишта раде, смеју само да прате своје парове и да их по потреби додирну за сигнализацију.
- Тим „Инструктори“ могу да говоре, али не могу да се крећу. Њихов задатак је да дају инструкције „Куварима“ за проналажење састојака и кретање кроз кухињу или простор у којем се припрема оброк.
- Оброк мора да задовољи прехранбене захтеве свих учесника.
- Мора бити музике и цео процес треба на неки начин да буде документиван.

Ако тренер за ову активност нема на располагању кухињу, требало би да прилагоди оброк тако да он може да се припреми и у неком другом простору, на пример у радној соби у којој се одржава обука. Тренери би требало да буду гости, те је важно да на ручак понесу пиће. Током оброка, тренер кратко наздравља и честита групи на њиховом успеху. Затим почиње кратку дискусију помоћу следећих питања:

- Шта се догодило током задатка?
- Како сте функционисали као група?
- Како сте се осећали током ове активности?
- Како сте реаговали и одговарали?
- Јесте ли научили нешто о себи?
- Јесте ли сазнали нешто о групи?
- Како можете применити увиде из ове активности?

Потребни материјали: самолепљиви папирићи (у три различите боје) и оловке за све учеснике, флипчарт папир, повези за очи (за 1/3 групе), састојци, посуђе и кухињски прибор за заједнички оброк, позадинска музика.



Пропратни документи и додатна литература:

- [Embracing Diversity](#) – Водич за управљање разноликошћу за организације активне у интеркултуралном раду са младима.
- [Engage in Inclusion](#) – Водич за европске пројекте за младе који укључују особе са инвалидитетом.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- За уводну сесију је потребно да тренери осете потребе групе и да у складу са тиме одаберу одговарајуће активности. Искусни тренери могу слободније да мењају ове вежбе да би постигли исти учинак унутар групе.
- У случају да је препоручено социјално дистанцирање, групни изазов „ручак“ може да се модификује тако да чланови групе „Сенке“ не морају помно да прате „Куваре“. Алтернатива би била дозволити само двојици „Кувара“ припрему хране, а повези за очи могу се заменити слушалицама са музиком.

Започињање каријере у време кризе и пандемије – шта то значи за особе које раде са младима са инвалидитетом?

Наслов радионице: Започињање каријере у време кризе и пандемије – шта то значи за особе које раде са младима са инвалидитетом?

Трајање: 90 минута

Позадина:

Након што се група у одређеној мери упозна и сазна најрелевантније информације о пројекту, програм се фокусира на упознавање учесника са темом управљања каријером. Сесије првог дана дају увид у мишљења, знања и ставове учесника о темама професионалног усмеравања и планирања каријере у различитим контекстима и са различитим циљним групама. Ова сесија је посебно развијена за дељење постојећих података о томе колико је младим људима било лако/изазовно започети каријеру у време пандемије и кризе, као и о томе да едукатори морају да разумеју ову реалност како би им пружили подршку.

Циљ радионице: Омогућити учесницима да истражују и поделе/размене искуства о развоју каријере током пандемије и кризе, као и да размисле о својој улози едукатора по овом питању.

Специфични подциљеви:

- Истражити постојеће податке о стварању каријере у време кризе;
- Побољшати вештине, знање и ставове омладинских радника о управљању каријером;
- Подстаћи развој истраживачких и аналитичких вештина;
- Стимулисати тимски рад и комуникацију међу учесницима.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Грађанске компетенције;
- Вишејезичне компетенције;
- Тимски рад;
- Комуникација;
- Управљање временом;
- Дигиталне компетенције;
- Компетенције за науку и технологију;
- Писменост;
- Културална освешћеност и компетенције изражавања.

Методологија и методе:

- *Energiser*;
- Рад у малој групи;
- Презентације;
- Дискусија.

Ток радионице:

I. Набројите нас! (10 минута)

Радионица почиње вежбом која служи за синхронизацију групне енергије после паузе за ручак и размишљања о активности групног изазова „ручак“. Ова активност је тест групне кохезије који даје увид у спремност учесника као појединаца на прилагођавање већини и праћењу групе до заједничког циља. Штавише, вежба помаже тренерима да процене ниво енергије целе групе и појединих учесника након претходног захтевног задатка.

Група стоји у уско збијеном кругу затворених очију. У случају примене мера социјалног дистанцирања, постоји варијанта распоређивања групе по просторији, заузимајући различите положаје (стојећи, седећи, лежећи). Тренер даје учесницима информацију да је циљ ове активности да броје до укупног броја чланова групе уз поштовање једног правила - само једна особа може изговорити један број. Ако две или више особа изговоре број у исто време, група мора почети испочетка од броја један. Група је успешно завршила задатак када наброји до броја учесника у кругу.

II. Започињање каријере у време кризе – групно истраживање (40 минута)

Тренер дели учеснике у 4 мале групе. Њихов задатак је да спроведу кратко истраживање о главним изазовима за запошљавање младих у ковид и пост-ковид временима одговарајући на следећа питања:

- Каква је реалност запошљавања младих у ковид и пост-ковид времену?
- Који су изазови за започињање каријере у време пандемије и кризе?
- Која је улога особа које раде са младима са инвалидитетом у решавању ових проблема?

Учесници могу користити информације које пронађу на интернету, али морају водити рачуна о одабиру поузданих и релевантних извора. Имају оквирно 40 минута за истраживање и припрему презентације.

III. Презентације и дискусија (40 минута)

Свака група има 5 минута за представљање свог рада. Након презентација следи кратка дискусија и време за питања за све групе о њиховом раду и пронађеним информацијама.

Потребни материјали: флипчарт папир, А4 папири, оловке и хемијске, самолепљиви папирићи, лаптоп, пројектор, звучник.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Тренер треба да провери са учесницима да ли су урадили истраживачки задатак пре доласка на обуку како би знао колико времена да посвети истраживачком раду.

Каква су искуства развоја каријере младих са инвалидитетом и подршка/образовање које добијају?

Назив радионице: Каква су искуства развоја каријере младих са инвалидитетом и подршка/образовање које добијају?

Трајање: 90 минута

Позадина:

У овој фази обуке, учесници ће разумети како подаци које су истражили на претходној сесији могу бити повезани са могућностима које омладински рад нуди за управљање каријером у раду са младима различитих способности. Након што истраже реалност о томе колико је изазовно започети каријеру у временима пандемије и кризе, учесници ће се више фокусирати на специфичну циљну групу младих са инвалидитетом и на реалност њиховог развоја каријере, као и на образовне програме и подршку коју добијају. Ова фаза служи за симулацију фазе истраживања каријере и најављује предстојеће сесије везане за важност умрежавања у управљању каријером и компетенције за почетак каријере.

Циљ радионице: Боље разумевање постојећих могућности образовања у каријерној оријентацији младих са сметњама у развоју.

Специфични подциљеви:

- Проверити могућности рада са младима у подручју професионалног усмеравања младих са инвалидитетом;
- Подићи ниво знања и ставова о улози омладинских радника у раду са младима са инвалидитетом у подручју развоја каријере;
- Даље промовисати дискусију и тимски рад за размену основних информација о развоју каријере.

Компетенције које обухвата радионица:

- Грађанске компетенције;
- Тимски рад;
- Комуникација;
- Управљање временом;
- Дигиталне компетенције;
- Компетенције за науку и технологију;
- Писменост;
- Културална освешћеност и компетенције изражавања.

Методологија и методе:

- Светски кафић;
- Презентације.

Ток радионице:

I. Светски кафић (60 минута)

Тренер треба да припреми „посебно“ окружење са малим округлим столовима прекривеним стоњацима, флипчарт папиром, оловкама у боји, грицкалицама и пићима. Дели учеснике у 4 групе и позива их да седну за један од четири стола. Предавач започиње топлом добродошлицом и уводом у методу светског кафића. Сваки сто има флипчарт папир са одређеном темом.

- 1. сто: Подршка развоју каријере/едукација у омладинском раду за младе са инвалидитетом - размислите о могућностима за каријеру и изазовима у каријери; односу између омладинског рада и формалног образовања; рад са рањивим групама, итд...
- 2. сто: Изазови за младе са инвалидитетом у процесу каријерне оријентације - размислите о различитим факторима који негативно утичу на њихове изгледе за управљање каријером).
- 3. сто: Који су могући приступи истраживању каријере? Наведите могуће алате и технологије које се могу користити за истраживање опција каријере² и дискутујте о томе како се оне могу применити у/прилагодити контексту рада са младима са инвалидитетом.
- 4. сто: Написати Повељу за омладинске раднике који раде на управљању каријером са младима са инвалидитетом - размислите о свом циљу, својим задацима и одговорностима.

Учесници дискутују на задате теме у рундама од 15 минута и бележе главне тачке на флипчарт папир. На крају сваке рунде, сваки члан групе прелази за други сто у смеру казаљке на сату. Пре него што се то догоди, тренер позива групе да изаберу једног члана као модератора теме који остаје за столом и поздравља сваку наредну групу (рунде 2, 3 и 4) и укратко им представља резултате претходних дискусија. Након што се заврше све четири рунде дискусије, учесници се опет окупљају у великој групи. Тренер их позива да сумирају садржај дискусије и да се припреме за презентације.

II. Презентације (30 минута)

Свака група има 5 минута за представљање свог рада. Након презентација следи кратка дискусија и време за питања за све групе о њиховом раду и пруженим информацијама.

Потребни материјали: Флипчарт папир и оловке у боји, четири стола (са стоњацима), пиће и грицкалице.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Методу светског кафића треба добро објаснити како би учесници били свесни временских ограничења током рунди и реаговали у складу са тим.

² Приручник *Истраживање рада с младима за управљање каријером младих с различитим способностима*, стр. 37

Компетенције младих и млађих одраслих особа са инвалидитетом за започињање каријере

Наслов радионице: Компетенције младих и млађих одраслих особа са инвалидитетом за започињање каријере

Трајање: 180 минута

Позадина:

У овом тренутку обуке, време је да се усредсредимо на практичну проверу знања и вештина учесника у вези са применом неформалног образовања у подршци младима и младим одраслим особама са инвалидитетом како би унапредили своје вештине, знања и ставове за започињање успешне каријере. Активности у оквиру ове радионице су директно фокусиране на то како млади и млади одрасли са инвалидитетом могу да развију своје компетенције за почетак каријере. Одабране активности су интерактивне, подстичу дискусију и инспиришу осмишљавање активности за циљну групу младих са различитим способностима.

Циљ радионице: Дискусија о потребним компетенцијама за почетак каријере и креирање за циљну групу конкретних активности које подстичу развој компетенција.

Специфични подциљеви:

- Применити новостечена знања у креирању нових образовних активности за младе са инвалидитетом ;
- Нагласити важност подстицања развоја вештина, знања и ставова за успешно стварање каријере;
- Давање повратних информација о напорима учесника у прилагођавању неформалних активности тако да одговарају потребама и циљне групе.

Компетенције које обухвата радионица:

- Истраживачке вештине;
- Аналитичке вештине;
- Тимски рад;
- Комуникација;
- Грађанске компетенције;
- Дигиталне компетенције.

Методологија и методе:

- *Energiser*;
- Барометар вежба;
- Рад у групи;
- Презентације и дискусија.

Ток радионице:

I. Energiser „Врисак“ (15 минута)

Како би подигао енергију учесника за наредну радионицу, тренер предлаже групни *energiser* који се игра у кругу са групом која стоји раме уз раме. Сви учесници морају једни другима да виде очи. Тренер објашњава да ће да им даје две узастопне наредбе. Када каже „главе доле“ сви треба да гледају у своја стопала. Када каже „главе горе“ сви морају погледати горе и право у очи једне особе у кругу. Кад особа подигне поглед и погледа у некога ко гледа у неку другу особу ништа се не догађа, али када особа подигне главу и поглед јој се сретне са неким, обе особе треба да покажу прстом једна на другу и гласно да врисну. Ова два учесника су тад елиминисана и морају изаћи из круга. Круг се сужава и процес се понавља све док не остану само две особе. Последње две особе морају поновити поступак још једном, иако је исход коначна елиминација, али игра се завршава победом.

II. Барометар вежба „Изабери страну“ (30 минута)

Сви учесници треба да стану на једну страну просторије. Тренер учесницима даје информацију да ће у наредних неколико минута да прочита неколико изјава и да, уколико се слажу са изјавом, треба да пређу на другу страну просторије, а ако се не слажу, остају да стоје на месту. Након што учесници „изаберу своју страну“, обе стране наводе разлоге зашто су одабрале ту страну. Након ове кратке дискусије, учесници могу да се предомисле и пређу у другу групу ако се више слажу са образложеним аргументима. Затим, сви учесници опет стају на једну страну просторије и треба да прочита следећу изјаву и процес се тако понавља са свим изјавама које је тренер припремио. Тренер модерира расправу између група и наводи их да јасно формулишу своје аргументе. Могу се користити следеће изјаве:


- Млади са инвалидитетом не могу да развију вештине за започињање каријере на исти начин као сви остали млади.
- Треба да осмислимо посебне програме за младе са различитим способностима.
- Чини се да формално образовање пружа потребне вештине за започињање каријере, ка и за ње даљи развој.
- Омладински рад је подручје које искључиво може да одговори на потребе младих са инвалидитетом којима недостају компетенције за започињање каријере кроз активности неформалног учења.
- Реч „вештина“ значи исто што и ријеч „компетенција“.
- Вештина укључује знање и способности за обављање одређеног задатка.
- Компетенција укључује знања, вештине и понашања потребна да би се у нечему успело.
- Недостаје квалификованог особља и ресурса који би пружили подршку и усмеравање ученика током школовања.

Након што заврши са изјавама, тренер поставља учесницима следећа питања:

- Да ли је било лако одабрати страну?
- Да ли је било неких посебних изјава због којих сте пожелели да станете између?
- Да ли је било тешко без опције стајања између одговора „да“ и „не“?

III. Осмишљавање активности за нашу циљну групу (75 минута)

Тренер дели учеснике у 4 групе и даје им 10 минута да размисле и запишу које би четири компетенције могле бити најважније младим особама са инвалидитетом за започињање своје каријере. Када заврше са овим мини-задатком, све групе деле своје идеје и кратко објашњавају разлоге зашто су одабрале баш те компетенције. Тренер бележи све идентификоване компетенције и позива учеснике да наставе са радом на овим компетенцијама у групама. Конкретан задатак је да осмисле НФО алат који би могли користити у раду са циљном групом на унапређивању



идентификованих компетенција. Треба да осмисле активност и да опишу како би је користили у раду са младима са инвалидитетом. Тренер им поставља следећа питања и даје смернице за рад:

- Дефинишите **циљну групу** на основу следећих питања: Ко је ваша мета? Да ли радите са групом или појединцима? Колико? Са каквом се врстом инвалидитета суочавају?
- Опишите процес укључивања ваше циљне групе: Како ћете циљну групу укључити у своју активност? Које бисте припремне активности спровели пре ваше активности, ако их има? Да ли ћете укључити још неке актере у своју активност?
- Опишите **када, где, зашто и како**: Када и где ћете организовати своју активност? Детаљно опишите активност. Којом компетенцијом ћете се позабавити и које ћете методе користити? Како бисте оценили успешност активности? Да ли ћете након ваше активности спроводити још неке активности?

Учесници имају 75 минута за израду нацрта својих активности, да одговоре на питања и да се припреме за презентацију.

IV. Презентације, повратне информације и дискусија (60 минута)

Свака група има до 10 минута за представљање свог рада. Након сваке презентације, тренер даје повратну информацију групама. Затим следи кратка дискусија и време за постављање питања о њиховом раду. За крај, тренер може да постави следећа питања:

- Да ли вам је било изазовно осмишљавање ваших активности и зашто?
- Да ли је било корисно имати преглед активности? Да ли бисте предложили неке измене самог нацрта активности?

Потребни материјали: Флипчарт, хемијске за учеснике, А4 папири, преглед активности са питањима на која треба одговорити, изјаве за вежбу „Изабери страну“.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Уколико учесници немају довољно знања о компетенцијама, тренер треба да припреми материјале на ту тему како би подржао њихово даље учење и помогао им у групном раду.

Дефинисање каријерних путева младих и тражење њихових предности/недостатака

Наслов радионице: Дефинисање каријерних путева младих и тражење њихових предности/недостатака

Трајање: 180 минута

Позадина:

Понекад је најтеже знати одакле почети. Први корак у дефинисању своје каријере је познавање поља каријере или кластера за који се осећате страствено. Циљ ове радионице је да укаже на то да разумевање сопствених преференција и вредности може помоћи да се одлучи да ли је одређена каријера или посао у одређеном окружењу прави за особу. Поред проширења знања учесника о концепту каријерних путева и кластера, избор активности ће им дати увид у то на шта треба обратити посебну пажњу приликом креирања програма каријерног вођења за младе са инвалидитетом. Штавише, током ове сесије учесници ће имати прилику да истраже четири врсте каријера: засноване на знању, засноване на вештинама, засноване на предузетништву и *freelance*.

Циљ радионице: Подићи свест учесника о различитим факторима који утичу на дефинисање каријере младих особа са инвалидитетом, као и истражити четири врсте каријера.

Специфични подциљеви:

- Разумети значење каријерних путева помоћу интерактивних вежби;
- Упознати учеснике са четири врсте каријера;
- Даље дефинисати и истражити различите каријерне путеве и развити конкретне планове за развој каријере;
- Дискусија о предностима и недостацима младих при дефинисању каријере.

Компетенције које обухвата радионица:

- Истраживачке вештине;
- Аналитичке вештине;
- Тимски рад;
- Комуникација;
- Грађанске компетенције;
- Дигиталне компетенције.

Методологија и методе:

- Квиз;
- Истраживање алата за професионално усмеравање;
- Рад у малим групама;
- Презентације и дискусија.

Ток радионице:

I. Дефинисање каријерних путева (30 минута)

Учесници су подељени у мале групе (3-5 чланова) и добијају информацију да ће учествовати у квизи. Циљ квиза је да у што краћем времену дају све одговоре. Питања су следећа:

1. Шта је каријерни пут? Смыслите дефиницију која укључује реч: напредак.
2. Каријерни пут укључује:
 - a) групу каријера које деле заједничке карактеристике.
 - b) мању групу послова унутар каријерног кластера који користе сличне вештине.
 - c) неколико каријерних кластера.
3. Упишите следеће речи у одговарајућа поља:

Ватрогасни инспектор, рецепционар, нега пацијената, предузетништво, кућни здравствени помоћник, заштитар, административна подршка, канцеларијски службеник, здравство, јавна сигурност, ватрогасац, помоћна медицинска сестра, руководилац канцеларије, лиценцирана медицинска сестра, сигурност.

Каријерни кластер:	Каријерни пут:	Послови на одабраном путу: → →
Каријерни кластер:	Каријерни пут:	Послови на одабраном путу: → →
Каријерни кластер:	Каријерни пут:	Послови на одабраном путу: → →

Учесници за овај задатак имају оквирно 15-20 минута. Затим, тренер прегледа њихове одговоре и показује им тачне одговоре на питања.

Тачни одговори су:

1. Начин на који напредујете у свом послу, било у једном послу или у низу послова³.
2. Б
- 3.

Каријерни кластер: Сигурност	Каријерни пут: Јавна сигурност	Послови на одабраном путу: Заштитар → Ватрогасац → Ватрогасни инспектор
Каријерни кластер: Предузетништво	Каријерни пут: Административна подршка	Послови на одабраном путу: Рецепционар → Канцеларијски службеник → Руководилац канцеларије
Каријерни кластер: Здравство	Каријерни пут: Нега пацијената	Послови на одабраном путу: Кућни здравствени помоћник → Помоћна медицинска сестра → Лиценцирана медицинска сестра

Након што тренер прегледа одговоре, поставља учесницима следеће питање: Шта су предности дефинисања сопствене каријере? Учесници износе своје одговоре.

II. Препознај свој елемент (30 минута)

³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career-path>

У овој фази учесници се упознају са алатом „Елемент“ који је представљен у приручнику „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“. Учесници могу сами да тестирају алат да би пронашли свој „елемент“ који може да укаже на кластер каријере унутар којег би могли развијати своју каријеру. Имају оквирно 15 минута да напишу одговоре на следећа питања која се врте око четири главна концепта:

- Разумем то: У чему си добар? Који су послови у којима си добар? Које су вештине у којима си добар? (нпр. математика, језици, слушање и разумевање других, итд.)
- Волим то: Шта волиш да радиш у животу? У шта се удубиш и заборавиш на време? Шта је твоја страст? (нпр. цртање, свирање гитаре, волим да водим радионице за младе о развоју каријере, итд.)
- Желим то: Да можеш да бираш савршен посао или каријеру, шта би то било? Шта желиш да радиш у животу? (нпр. желим да postanем едукатор или тренер у пољу омладинског рада).
- Где је то: Ко су људи који ми могу помоћи у остварењу моје страсти? Који ресурси који ми могу помоћи у проналажењу моје страсти? (нпр. обуке, онлајн курсеви, књиге, итд.).

Када заврше са писањем својих одговора, тренер тражи од учесника да се крећу по простору и погледају међусобно своје одговоре да виде да ли постоје сличности. У случају да имају сличности у одговорима, то имплицира да су пронашли свој „елемент“. Ако се неки одговори преклапају, тренер их замоли да идентификују свој „елемент“, тј. своју страст, и да покушају да га повежу са вероватним кластером каријере (нпр. образовање и обука, уметност, здравље, финансије, итд.). На крају тренер пита учеснике да ли су или не идентификовали своје „елементе“ и да ли им је то открило могући кластер каријере.

III. Дефинисање каријерних путева (70 минута)

Сада када су идентификовали каријерни кластер свој интересовања, учесници могу наставити са дефинисањем могућег каријерног пута за њих. Подељени су у 4 групе и свака група треба да ради на једној од следећих каријера:

- Темељене на знању
- Темељене на вештини
- Темељене на предузетништву
- *Freelance*


Тренер даје упутства групама да искористе следећих сат времена да дефинишу дату путању каријере и направе план како да наставе каријеру кроз овај конкретан пут. Могли би да користе интернет претраживаче који су популарни у њиховим земљама или европске/глобалне ако желе да остваре каријеру у иностранству.

III. Презентације и дискусија (50 минута)

Свака група има 5 минута за представљање свог рада. Након излагања следи кратка дискусија и питања везана за њихов рад. Затим, тренер наставља дискусију питајући учеснике о њиховом мишљењу шта су предности и недостаци младих при дефинисању каријере.

Потребни материјал: Флипчарт папир, оловке и папир за учеснике, примерак квиза за сваку групу, мобилни телефон и лаптопови учесника за истраживачки рад.

Пропратни документи и додатна литература:

- 
- Приручник „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“.
 - *Career Path: How to Find Yours and Why It Matters.* (n.d.).
<https://www.betterup.com/blog/career-path>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Важно је да свака група има уређај за истраживање информација (лаптоп, десктоп, таблет). У случају да нико у одређеној групи нема уређај, тренер треба да им га обезбеди.

Лично брендирање за особе које раде са младима са инвалидитетом

Наслов радионице: Лично брендирање за особе које раде са младима са инвалидитетом

Трајање: 90 минута

Позадина:

Након што су учесници обрадили тему каријерних путева младих и дискутовали о њиховим предностима и недостатацима, програм обуке се фокусира на још један аспект професионалног усмеравања и развоја каријере. Циљ ове радионице је да се истакне важност личног брендирања и да се продискутује о личном брендирању особа које раде са младима са инвалидитетом. Бити јединствен је оно што може нечију каријеру или посао да доведе на потпуно нови ниво. *Jessica Hernandez* (2017.) истиче да је лично брендирање трајан процес кроз који особа успоставља свој професионални имиџ који на друге оставља утисак о томе ко су, шта могу и зашто би неко желео да ради са њима. У овој радионици ће се лични бренд користити као алат за управљање каријером младих особа са инвалидитетом и едукатора који раде са овом циљном групом.

Циљ радионице: Разумети концепт личног брендирања едукатора који раде са младима са инвалидитетом и упознавање са моделом Платна личног брендирања за практично учење.

Специфични подциљеви:

- Подржати учеснике у разумевању концепта личног брендирања и његовог процеса;
- Подстаћи саморефлексију и критичко мишљење као кључно за управљање каријером и оријентацију;
- Опремити учеснике одговарајућим алатима за процену њиховог личног брендирања;
- Промовисати тимски рад и комуникацију у раду са младима за развој каријере.

Компетенције које обухвата радионица:

- Критичко мишљење;
- Аналитичке вештине;
- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Дигиталне компетенције;
- Комуникација;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Олуја идеја;
- Теоријски инпут;
- Индивидуални рад;
- Рад у групама;
- Дискусија.

Ток радионице:

I. Увод у радионицу (5 минута)

Радионица почиње кратком уводном презентацијом о њеном садржају, кључним темама и очекиваним резултатима, као и о циљу радионице у контексту целокупне обуке.

II. Олуја идеја (15 минута)

Након уводне презентације, радионица се наставља кратком олујом идеја о томе како учесници дефинишу брендирање, а посебно „лично брендирање“. Тренер поставља следећа питања:

- Шта сматрате брендирањем?
- Да ли мислите да је брендирање исто што и идентитет? Ако не, које су разлике?
- Како бисте дефинисали лично брендирање?
- Зашто је важан лични бренд особе која ради са младима са смањеним могућностима?

III. Теоријски инпут (15 минута)

У овом делу радионице тренер представља алат под називом Платно личног брендирања. То је алат који помаже појединцима да размишљају о свом личном бренду и да га даље развијају. Осмислио га је *Luigi Centenaro* и 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 следеће:

- Ко сте (темељни идентитет)
- Шта нудите (кључне могућности)
- Зашто сте веродостојни (разлози за веровање)
- Које погодности пружате (предложена вредност)
- Зашто ви (позиционирање)
- Како вас познају (комуникација)
- Ко треба да зна (циљана публика)
- Шта вам је потребно (кључна улагања), и
- Шта добијате (резултати)⁴.

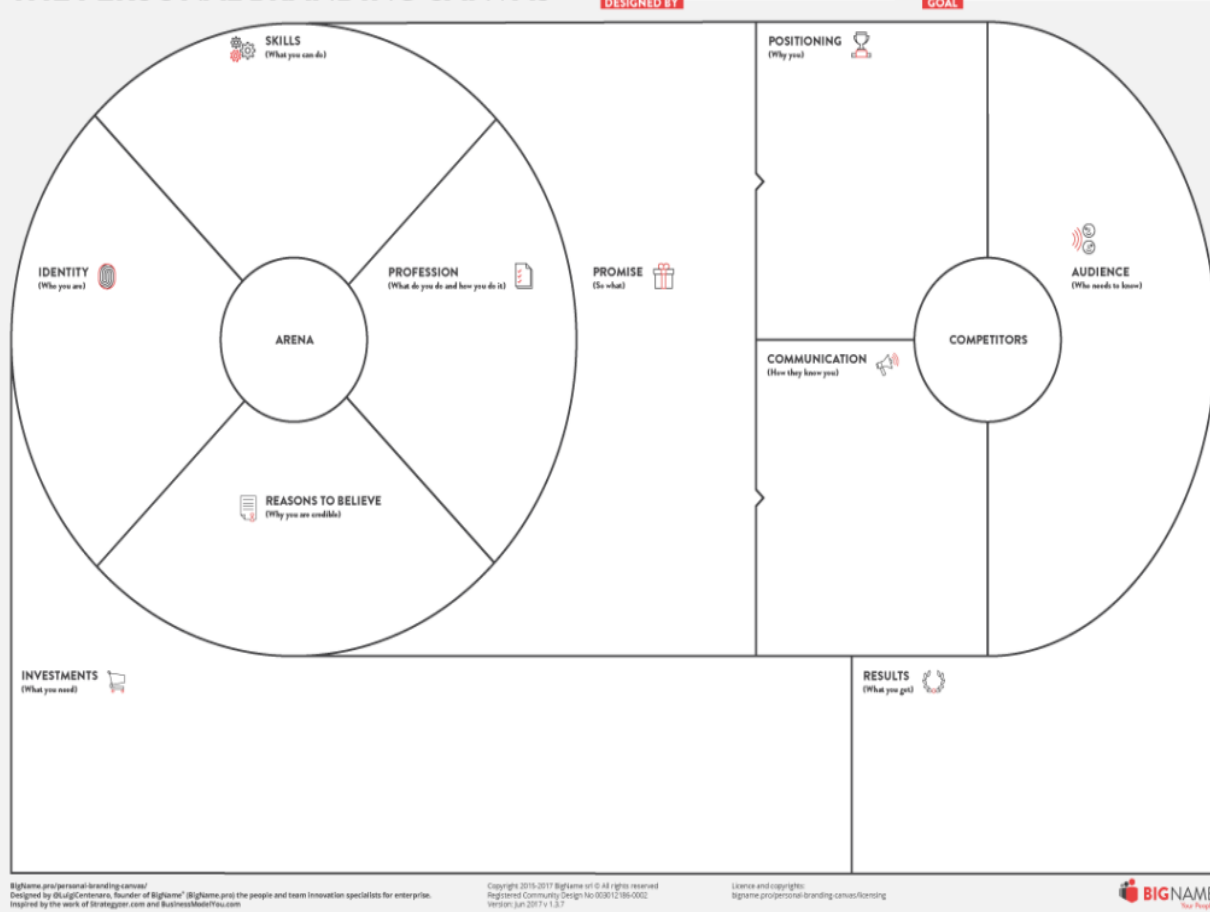
Ово би требало да буде припремљено као материјал за учеснике, али на почетку радионице је потребно проћи кроз све ове блокове и дати кратак преглед њиховог садржаја и циља.

IV. Индивидуални рад (20 минута)

Учесници имају задатак да оцене свој лични бренд као едукатора који раде са младима са инвалидитетом. Тренер је унапред припремио образац Платна за лични бренд на флипчарту, као што је приказано на слици испод.

⁴ Karakas, F. (16. prosinca 2021). How to Create Your Personal Branding Canvas - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS



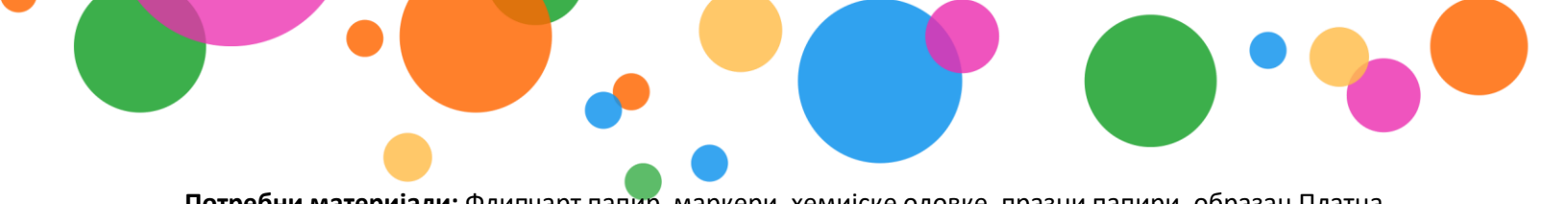
V. Рад у групама (15 минута)

Учесници у малим групама деле резултате овог задатка како би идентификовали заједничке тачке у сваком сегменту модела Платна личног брендирања. Тренер треба да подсети учеснике да је на њима да одлуче у којој мери ће своје резултате поделити са другим учесницима. Уколико неке делове сматрају превише личним у реду је да их не деле са другим учесницима.

VI. Дискусија (20 минута)

Након што су учесници тестирали алат Платно личног брендирања, почиње дискусија коју води тренер уз помоћ следећих питања:

- Да ли вам се тестирани алат чини корисним?
- Шта видите као његове предности и недостатке?
- Како би овај алат могао бити користан младима са инвалидитетом?
- Зашто је важно проценити и развијати лични бренд особе која ради са младима са смањеним могућностима?
- Шта би били потенцијални савети и трикови за подршку младим особама са инвалидитетом у процени њиховог личног брендирања?



Потребни материјали: Флипчарт папир, маркери, хемијске оловке, празни папири, образац Платна особног брендирања за све учеснике.

Пропратни документи и додатна литература:

- *Personal Branding Canvas - BigName. (20. studeni 2021). The Professional Innovation Specialists for Enterprise. <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>*
- *Karakas, F. (16. prosinca 2021). How to Create Your Personal Branding Canvas - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>*

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Током индивидуалног рада на Платну личног брендирања може се пустити тиха музика како би се створила опуштена атмосфера за рад.

Дигиталне вештине за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом

Наслов радионице: Дигиталне вештине за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом

Трајање: 90 минута

Позадина:

Након што је обрађена тема личног брендирања, важно је такође идентификовати начине на који се брендирање и различити аспекти каријере могу развити у данашње време. Један од начина је развој или поседовање дигиталних вештина. Дигиталне вештине су данас кључне у скоро свакој професији и почеле су да се сматрају приоритетом, посебно након пандемије када су многи запослени прешли на онлајн начин рада. Да би истражили могућности за започињање/развој каријере, млади људи могу да користе различите алате и технологије које су им доступне. Важно је „опремити“ младе са инвалидитетом скупом вештина потребних за рад на личном развоју у областима управљања каријером и проактивном стварању могућности (само)запошљавања у данашње доба које карактерише висока неизвесност запошљавања.

Циљ радионице: Дискусија о потребним дигиталним вештинама за развој и управљање каријером младих са инвалидитетом и истраживање различитих алата који се користе за развој ових дигиталних вештина.

Специфични подциљеви:

- Идентификовати дигиталне алате који могу да помогну младим људима са инвалидитетом у развоју каријере;
- Истражити различите дигиталне алате за тимски рад, комуникацију, јавни наступ и учење;
- Промовисање дигиталних алата у сврху истраживања и учења.

Компетенције које обухвата радионица:

- Критичко мишљење;
- Аналитичке вештине;
- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Дигиталне компетенције;
- Комуникација;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Олуја идеја;
- Рад у групама;
- Презентације;
- Дискусија.

Ток радионице:

I. Олуја идеја (10 минута)

Тренер започиње ову радионицу кратком олујом идеја и тражи од учесника да поделе са групом своје мишљење о томе које су најважније дигиталне вештине за повећање запошљивости? Активност траје око 10 минута. Након тога тренер даје следећи задатак учесницима.

II. Рад у групама (50 минута)

Учесници су подељени у 4 мале групе у којима ће истраживати различите дигиталне алате који су потребни за побољшање дигиталних вештина. Подела задатака по групама је следећа:

- 1. група: Дигиталне вештине и алати који могу побољшати онлајн сарадњу и тимски рад.
- 2. група: Дигиталне вештине и алати који могу побољшати планирање каријере.
- 3. група: Дигиталне вештине и алати који могу побољшати нечији јавни наступ и презентацију.
- 4. група: Дигиталне вештине и алати који могу побољшати учење и лични развој.

Групе имају 50 минута за онлајн истраживање о алатима који се користе за развој ових дигиталних вештина и за припрему кратке презентације свог рада. Треба да се фокусирају на следеће критеријуме (али не само на то): ефикасност одабраних алата за бољу запошљивост/развој каријере, доступност алата посебно младим особама са инвалидитетом, ниво сложености.

III. Презентације и дискусија (30 минута)

Све групе се окупљају у радној соби ради кратке презентације свог рада. Свака група има оквирно 5-7 минута за представљање дигиталних алата које су истражили. Након излагања, следи кратка дискусија везана за њихов рад. На крају радионице, тренер поставља следећа питања целој групи:

- Како би ови алати могли бити од користи младим људима са инвалидитетом?
- Да ли нешто недостаје овим алатима и шта је то што би могло да се побољша, посебно када су у питању млади са инвалидитетом?
- Да ли би ови алати могли да се користе без стручне подршке с обзиром на потенцијалне препреке са којима се сусрећу млади са инвалидитетом?

Потребни материјали: Флипчарт папир, А4 папир, маркери, оловке и хемијске, пројектор, лаптоп, звучник.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Током рада у групама може се пустити тиха музика у позадини ради стварање пријатне атмосфере за рад.
- Неке онлајн платформе за сарадњу би могле да се користе за олују идеја и сумирање закључака као што су *Padlet*, *MentiMeter*, *EasiRetro table*, *Miro*, *Mural*, итд.

Актуелна стопа запошљивости младих са инвалидитетом

Наслов радионице: Актуелна стопа запошљивости младих са инвалидитетом

Трајање: 90 минута

Позадина:

Иако су уложени напори да се побољшају могућности запошљавања за особе са инвалидитетом, многа постојећа истраживања и даље сугеришу да је мања вероватноћа да ће млади са инвалидитетом, у поређењу са својим вршњацима без инвалидитета, завршити средњу школу, похађати и завршити студије, запослити се негде или покренути сопствени бизнис. С обзиром на то да је ова обуке развијена да подржи омладинске раднике и едукаторе за квалитетан рад са младима за управљање каријером са младима са различитим способностима, кључно је посветити мало простора у оквиру програма анализи најновије стопе запошљивости младих са инвалидитетом. Током ове радионице ће учесници имати прилику да истраже и размене информације о најновијим стопама запошљивости младих са инвалидитетом и да науче више о тој теми од тренера.

Циљ радионице: Истражити и анализирати актуелне информације везане за запошљивост младих особа са инвалидитетом и разговор о томе како омладински радници могу подржати ову циљану групу у том погледу.

Специфични подциљеви:

- Истражити и продискутовати актуелне трендове везаним за запошљивост младих особа са инвалидитетом;
- Ојачати знање и информације учесника о запошљивости младих са инвалидитетом путем најновијих објављених података *Eurostata*;
- Користити дигиталне алате за добијање најновијих података и ојачати вештине учесника у онлине истраживању.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Дигиталне компетенције;
- Компетенције за науку и технологију;
- Писменост;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Дискусија;
- Рад у групи;
- Презентације;
- Теоријски инпут.

Ток радионице:

I. Рад у групама (30 минута)

Учесници се деле у националне групе и имају задатак да потраже изворе и чињенице везане за запошљивост младих особа са инвалидитетом у својој земљи. Свака група има задатак да припреми кратку презентацију са резултатима истраживања. Тренер даје упутства свакој групи да прикупе податке из различитих димензија запошљивости (нпр. однос запошљивости и образовања, развој вештина, захтеви тржишта рада, приступачност, дискриминација, итд.). Имају 30 минута за истраживање, а затим презентују прикупљене податке.

II. Презентације (30 минута)

Све групе се окупљају да би представиле своје резултате. Након сваке презентације следи кратак круг коментара. Требало би такође упоредити резултате свих група како би се идентификовала заједничка поља у различитим аспектима запошљивости.

III. Теоријски инпут (15 минута)

Тренер наставља радионицу кратком презентацијом са статистичким подацима у вези са темом, како би учесници додатно унапредили своје знање. Подаци су преузети са сајтова Светске здравствене организације, Еуростата и Савета Европе. Презентација обухвата следеће информације и податке:

- Увод у контекст инвалидитета (са фокусом на младе) широм Европе и света;
- Препреке за квалитетно запошљавање;
- Међународни контекст политика у области инвалидности;
- Политике релевантне за младе са инвалидитетом;
- Учешће и представљање младих са инвалидитетом.

IV. Дискусија (15 минута)

Након што се поделе актуелне стопе запошљивости за младе особе са инвалидитетом, тренер започиње кратку дискусију постављајући следећа питања:

- Како бисте коментарисали ове чињенице? Наведите нешто што вас је изненадило? Зашто?
- Шта је за вас најважнији податак? Зашто?
- Како ове информације могу бити корисне за подршку младима са инвалидитетом у запошљавању?
- Каква је улога омладинских радника у том погледу?
- Који делови недостају за које мислите да би их требало истражити када је у питању запошљивост младих са инвалидитетом?

Потребни материјали: Флипчарт папири, маркери, оловке и хемијске, А4 папири, презентација са кључним стопама запошљивости и закључцима, лаптоп, пројектор.

Пропратни документи и додатна литература:

- *Eurostat: Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, <https://ec.europa.eu/eurostat>
- *Employment Policy from Employment Disability Forum*: <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>
- *Youth and disabilities. (n.d.). Youth Partnership.*



<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-and-disabilities>

- Светска здравствена organizacija: <https://www.who.int/>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Неке онлајн платформе за сарадњу би могле да се користе за дискусију и сумирање закључака као што су *Padlet*, *MentiMeter*, *EasiRetro table*, *Miro*, *Mural*, итд.

Постављање циљева у каријери: С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел

Наслов радионице: Постављање циљева у каријери: С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел

Трајање: 180 минута

Позадина:

Да би се осигурало да ће млада особа постићи успех у својој жељеној области каријере, постављање циљева је следећи корак након проласка кроз фазе истраживања и подизања свести о каријери. Добро разрађени циљеви су предуслов за успешан план каријере. Када учесници схвате важност постављања циљева за развој своје каријере, време је да користе моделе постављања циљева за вежбање и припрему за даље активности током овог дана обуке. Ова сесија ће послужити за постављање темеља за дефинисање каријерних циљева који ће послужити у даљим процесима планирања каријере. Током ове радионице учесници ће се упознати са С.М.А.Р.Т. моделом (енг. *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound*) и тестирати га кроз индивидуални рад, рад у паровима и малим групама. С.М.А.Р.Т. модел је осамдесетих година увео *George T. Doran* за креирање критеријума који би помогли у остваривању жељених циљева. Касније су додате још две категорије, што је резултирало С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) моделом за дефинисање циљева. Сесија обухвата дискусије и размену информација о овој теми.

Циљ радионице: Нагласити важност правилног постављања циљева каријере ради даљег планирања и развоја каријере и истражити модел С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) за постављање циљева.

Специфични подциљеви:

- Представити и испробати модел С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) за постављање циљева у темама које учесници сматрају важнима;
- Подржати учеснике у постављању каријерних циљева;
- Подстаћи критичко мишљење и аналитичке вештине за постављање циљева у развоју каријере.

Компетенције које обухвата радионица:

- Критичко мишљење;
- Аналитичке вештине;
- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Дигиталне компетенције;
- Компетенције за науку и технологију;
- Писменост;
- Комуникација;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Уводна дискусија;
- Индивидуални рад;
- Рад у паровима;
- Теоријски инпут;
- Дискусија.

Ток радионице:

I. Уводна дискусија (30 минута)

Тренер започиње радионицу кратком дискусијом како би упознао учеснике са темом дана. Поставља им следећа питања о дефинисању циљева и њиховом искуству у овој области:

- У којим аспектима живота обично постављате циљеве (нпр. образовање, запослење, лични односи)?
- Како постављате личне циљеве?
- Шта је најтеже у постављању циљева?

Тренер кључне увиде записује на флипчарт папир.

II. Индивидуални рад: Моје лично путовање (15 минута)

Након дискусије, тренер позива учеснике да у наредних 15 минута ураде вежбу „Моје лично путовање“ и повежу је са неким пољем свог живота за који би желели да поставе циљеве (нпр. образовање, каријера, неко посебно знање или вештина коју би желели да развију, хоби, итд.). Задатак учесника је да индивидуално направе свој путопис у вези са одабраном темом. Путовање ће служити као временска линија како би се одредила прошлост, садашњост и будућност у вези са одабраном темом. Све важне прекретнице треба да буду забележене дуж линије путовања (нпр. важни догађаји, достигнућа, највећи успеси и неуспеси, формални и неформални елементи, признања, итд.).

III. Рад у паровима: дељење путовања и давање повратних информација (15 минута)

Кад сви заврше своје путописе, што је први део задатка, тренер позива учеснике да формирају парове и међусобно поделе своја путовања у наредних 15 минута. Учесници треба једни другима да дају повратне информације о личном путовању са фокусом на постављене циљеве.

IV. Дискусија – кључни утисци путовања (20 минута)

Парови се окупљају у рандом простору, а тренер позива учеснике да поделе своје утиске о повратним информацијама које су добили од пара, као и своје личне циљеве. Тренер поставља следећа питања:

- У којој мери сте задовољни дефинисаним будућим циљевима у одабраној теми/области?
- Какве сте повратне информације добили од свог пара?
- Да ли је будућност довољно специфична? Ако не, шта недостаје?
- Зашто су нам потребни добро дефинисани циљеви?
- Како треба да изгледа правилно дефинисан циљ?

V. Теоријски инпут: С.М.А.Р.Т. и С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модели (20 минута)

Овај део радионице посвећен је теоријској позадини ова два модела. Тренер представља модел С.М.А.Р.Т. и напредни С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) модел. Акроним С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) означава следеће:

- С = *Specific* – специфично. Када постављате циљ, размислите о ко, шта, када, где, који и зашто, да будете што конкретнији о томе шта желите да постигнете.
- М = *Measurable* – мерљиво. Размислите како ћете мерити напредак, како ћете знати да ли сте постигли циљ?
- А = *Achievable* – достигну. Размислите да ли је могуће постићи циљ да бисте били инспирисани, а не обесхрабрани. Размислите да ли имате потребне ресурсе и алате.
- Р = *Relevant* – релевантно. Размислите да ли циљ има смисла у ширем смислу тржишта или индустрије.

- T = *Time-bound* – временски ограничен. Размотрите реалан временски оквир за постизање циља и одредите рок за оно што се може постићи у датом периоду.
- E = *Evaluate* – оцените. Размислите о начинима процене циљева и колико често ћете их процењивати.
- P = *Readjust* – прилагођавање. Ако нешто не ради, прилагодите то. Промените приступ, методе или алате који се користе.

VI. Индивидуални рад – постављање С.М.А.Р.Т. (Е.Р.) циљева (20 минута)

Тренер тражи од учесника да још једном прођу кроз циљеве свог личног путовања. На основу представљеног модела, од њих се тражи да поново индивидуално раде на постављању С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) циљева везаних за област коју су анализирали кроз вежбу „моје лично путовање“. Тренер даје материјал за постављање С.М.А.Р.Т.Е.Р. циљева сваком учеснику. Имају 20 минута за рад на овом задатку.

VII. Рад у паровима: прилике и препреке за постизање циљева (30 минута)

Када заврше са индивидуалним радом дефинисања С.М.А.Р.Т.(Е.Р.) циљева, учесници се враћају у радну собу, а тренер их позива да поново формирају парове из претходне активности. У паровима настављају даље да анализирају своје постављене циљеве фокусирајући се на оно што им је потребно за постизање циља, своју тренутну позицију и потенцијалне препреке у постизању циљева, као и решења за премошћавање празнина. Имају 30 минута да продискутују своје циљеве и попуне дати образац са добро дефинисаним циљевима и одговорима. Сваки учесник добија образац који се састоји од следеће табеле.

Циљ С.М.А.Р.Т.(Е.Р.):	
Шта треба да урадим да бих постигао овај циљ?	
Где сам сада?	
Препреке:	Решења:


VIII. Дискусија (30 минута)

Радионица се завршава дискусијом о активностима, постављању С.М.А.Р.Т.Е.Р. циљева, препрекама и решењима за њихова постигнућа. Тренер води дискусију и може да постави следећа питања:

- Шта је било лако у овој вежби? Шта је било тешко?
- Како сте дефинисали тренутну ситуацију/позицију кад је у питању ваш циљу?
- У којој је мери ваш циљ био С.М.А.Р.Т.Е.Р.?
- Како вас је ваш пар подржао у „дотеривању“ ваших циљева?
- Како видите примењивост овог модела постављања циљева у свом приватном/професионалном животу?

Потребни материјали: Флипчарт папир и сталак, маркери, оловке, хемијске, бојице, одштампани материјал о дефинисању С.М.А.Р.Т.Е.Р. циљева, образац са табелом за последњу активност, лаптоп, пројектор.

Пропратни документи и додатна литература:

- 
- Приручник „Истраживање рада са младима за управљање каријером младих са различитим способностима“.
 - Harris, D., PhD. (n.d.). How to make your SMART goals even SMARTER.
<https://www.quantumworkplace.com/podcast/how-to-make-your-smart-goals-even-smarter>
 - Setting S.M.A.R.T.E.R. Goals: 7 Steps to Achieving Any Goal. (n.d.).
<https://www.wanderlustworker.com/setting-s-m-a-r-t-e-r-goals-7-steps-to-achieving-any-goal/>

Израда планова каријере (краткорочних и дугорочних)

Наслов радионице: Израда планова каријере (краткорочних и дугорочних)

Трајање: 180 минута

Позадина:

Након што су постављени каријерни циљеви, важно је размишљати о даљим корацима у планирању каријере. У овој радионици је фокус на истраживању различитих метода и приступа у раду са младима са инвалидитетом. Учесници ће развити свој лични план каријере, али и разговарати о непоходним предусловима за подршку младима са инвалидитетом у равијању њиховог плана каријере.

Циљ радионице: Развој планова каријере (краткорочних и дугорочних) ради разумевања значаја систематичног планирања каријере у раду са младима са инвалидитетом.

Специфични подциљеви:

- Подржати учеснике у процени потреба, вредности и компетенција у погледу даљег планирања каријере;
- Разговарати о потенцијалним препрекама у подршци младим људима са инвалидитетом у вези са планирањем њихове каријере;
- Увежбати корисне моделе за даље планирање каријере и разговарати о њиховој примени у раду са младим особама са инвалидитетом.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Креативно мишљење;
- Критичко мишљење;
- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Дигиталне компетенције;
- Писменост;
- Комуникација;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Дискусија;
- Индивидуални рад;
- Рад у паровима;
- Инпут;
- Дебрифинг.

Ток радионице:

I. Увод у сесију и тему (5 минута)

Тренер почиње радионицу уводом у дневни ред, кључне тема дана и очекиване резултате.

II. Уводна дискусија (25 минута)

Учесници се упознају са темом кроз кратку дискусију. Тренер поставља неколико питања како би скренуо пажњу на важност систематичног планирања каријере, посебно када су у питању млади са инвалидитетом. Питања су следећа:

- Да ли неко има искуства у изради планова каријере?
- Зашто нам је потребан систематичан приступ у планирању каријере?
- Постоје ли разлике у изради краткорочних и дугорочних планова каријере?
- Како би требало да изгледа образац плана каријере? Који су његови кључни елементи?
- На чему би требало да буде посебан фокус у обрасцу плана каријере, да би одговорио на потребе младих људи са мање могућности?

III. Представљање обрасца плана каријере (10 минута)

Тренер наставља са представљањем обрасца каријерног плана. Даје преглед свих корака у попуњавању обрасца, али наводи да ће сваки одељак бити довршен корак по корак са специфичним упутствима у следећој фази радионице. Образац је преузет са следећег извора:

<https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

IV. 1. КОРАК: Познавање себе (40 минута)

Тренер наглашава: први корак у планирању ваше каријере укључује процену и разумевање ваших тежњи, снага, интереса, вредности и личних утицаја. Учесници имају 20 минута да индивидуално раде на следећим елементима:

- Моје снаге
- Моје вештине и компетенције
- Моји интереси
- Моје вредности

Када заврше са овим делом задатка, тренер их позива да у малим групама разговарају о свом раду. То ће им омогућити фино подешавање и дораду наведених елемената за планирања каријере. Имају 20 минута.

V. 2. КОРАК: Прикупите информације о могућностима за развој каријере у вашем подручју специјализације (30 минута)

Тренер сада даје следећа упутства: погледајте огласе за посао у вашој области рада и забележите минималне и идеалне захтеве за посао и упоредите ове захтеве са вашим квалификацијама, скупом вештина и атрибутима. Учесници појединачно раде на овом задатку у наредних 30 минута.

VI. 3. КОРАК: Планирајте свој будући развој вештина (20 минута)

Следећи корак је промишљање о вештинама и знањима која су потребна за истражене послове. Тренер даје следећа упутства: запишите које вештине или подручја знања треба да развијете да бисте одговорили на захтеве истражених послова у одабраној области. Учесници раде појединачно на томе 20 минута, користећи следеће упутства:

- Могућности тренирања и развоја
- Предуслови и захтеви за квалификацију за ову позицију

VII. 4. КОРАК: Доношење одлука (30 минута)

У последњих 30 минута рада на плану каријере, тренер даје следећи задатак/део обрасца плана каријере за индивидуални рад:

- Размотрите прикладност сваке опције и одлучите (можете користити помоћ тренера) која најбоље одговара вашим тежњама и циљевима у каријери.
- На основу избора које сте направили и развојних могућности које сте сада идентификовали, напишите своје краткорочне и дугорочне циљеве. Потрудите се да сваки циљ учините што специфичнијим.
- Циљ 1 – дефинишите свој први циљ.
- Циљ 1 – запишите шта треба да урадите да бисте постигли овај циљ у каријери.
- Циљ 2 – дефинишите свој други циљ.
- Циљ 2 – запишите шта треба да урадите да бисте постигли овај циљ у каријери.

VIII. Дебрифинг и дискусија (20 минута)

Након што су учесници завршили са развојем својих каријерних планова, тренер износи закључке радионице и завршава је кратком дискусијом постављајући следећа питања:

- Како вам се допало планирање каријере коришћењем овог конкретног обрасца?
- Шта је било тешко, а шта лако?
- Како су вам помогле повратне информације које сте добили од својих вршњака?
- Како вам се чини образац? Има ли предлога за његово побољшање?
- Како видите његову ефикасност у планирању каријере код младих са инвалидитетом?

Потребни материјали: Флипчарт папир, маркери, папири, оловке, образац плана каријере.

Пропратни документи и додатна литература:

- Образац плана каријере
<https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Образац плана каријере може се приказати на екрану или на флипчарт папиру. Такође би било практично имати штампану верзију планова за сваког учесника.
- Тренер би требало да буде флексибилан са временом кад су у питању све индивидуалне радне активности због важности задатака и не сме пожуривати учеснике уколико им је потребно више времена за размишљање и рад.

Процеси интервјуа и представљање идеја

Наслов радионице: Процеси интервјуа и представљање идеја

Трајање: 90 минута

Позадина:

У претходној радионици, учесници су радили на развоју планова каријере. Након тог, програм се наставља припремом за разговор за посао и представљање својих компетенција или идеја. Фокус ће бити на томе како се боље припремити и даље развијати комуникационе вештине за процесе интервјуа и представљања идеја, посебно имајући у виду бројне препреке са којима се млади са инвалидитетом сусрећу у својим настојањима да се укључе на тржиште рада. Учесници ће имати прилику да се припреме за интервјуе и представљање идеја, те да вежбају за овај процес, као и да се упознају са тиме које компетенције потенцијални послодавци траже.

Циљ радионице: Разумети важност интервјуа и представљања идеја, као и које су вештине потребне за успех у тим процесима.

Специфични подциљеви:

- Подржати учеснике у јачању њихових комуникационих и презентационих вештина за интервјуе и представљање идеја;
- Користити активност играња улога за увежбавање интервјуа и представљање идеја;
- Истицати важност вештина за интервјуе и представљање идеја у процесима запошљавања.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Критичко мишљење;
- Комуникација и сарадња;
- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Креативно мишљење;
- Грађанске компетенције.

Методологија и методе:

- Теоријски инпут;
- Игра улога.

Ток радионице:

I. Теоријски инпут (15 минута)

Ова радионица почиње теоријским инпутом о интервјуима и представљању идеја за процесе запошљавања. Тренер је припремио детаљну презентацију која се састоји од следећег садржаја:

- Процес интервјуа и његова важност при запошљавању;
- Потребне вештине за интервјуе;
- Представљање идеја – за самопрезентацију или задати задатак;

- Трикови и савети: познавање публике, спомињање циљева, управљање временом.

Тренер напомиње да у последње време компаније представљање идеја интегришу у сам интервју, било на почетку интервјуа за лично представљање или кроз задати задатак везан за посао на који се пријављује. Најављује да ће током ове радионице учесници имати прилику да прођу кроз ова два процеса (интервју и представљање) помоћу неколико практичних активности.

II. Интервју и представљање – припрема (30 минута)

Учесници су подељени у две велике групе. Тренер најављује да прва група има задатак да припреми и симулира интервју који такође укључује једноминутно представљање пред другом групом која ће бити у улози послодавца. Могу се самостално припремити за интервју или у пару. Друга група добија упутства да треба да осмисле различите стратегије и општа питања како би се припремили за улогу послодавца. Могу се организовати у мале тимове и учествовати у одређеним интервјуима. Обе групе имају 30 минута за припрему. Тема/позиција за интервју зависи од преференција прве групе, али сваки кандидат треба да наведе позицију за коју се пријављује пре него што се интервјуи одрже како би тим у улози послодавца могао да припреми питања у складу са тим.

III. Интервју и представљање (45 минута)

Тренер даје знак за почетак интервјуа. У радној просторији намештено је неколико столова са столицама за симулацију интервјуа (учесници у договору са тренером могу сами да наместе простор за ову вежбу). Интервјуи трају око 5-7 минута, и у зависности од броја учесника, одвија се неколико кругова. Након интервјуа и представљања следи кратка дискусија. Тренер поставља следећа питања:

- Како сте организовали својих 30 минута за припрему интервјуа и представљање?
- Колико је тиму у улози послодавца било тешко да припреми питања?
- Како видите припреме за интервју приликом пријаве за посао? Одузима ли то превише времена/енергије/труда са ваше стране?

Потребни материјали: Флипчарт папир, маркери, оловке, празни папири, декоративни материјал за радни простор за симулацију интервјуа.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Учеснике треба подстаћи да ефикасно искористе време за једноминутно представљање. Ово је веома важан елемент јер стимулише њихово критичко мишљење и ефикасно управљање временом, иако би могло да изазове притисак и трему. Тренер треба да нагласи овај елемент на крају радионице.

Вештине решавања проблема у развоју каријере

Наслов радионице: Вештине решавања проблема у развоју каријере

Трајање: 90 минута

Позадина:

Collins-ов енглески речник дефинише вештине решавања проблема као: чин или процес проналажења решења за проблеме, посебно коришћењем научног или аналитичког приступа⁵. То је витална свакодневна вештина коју ће неко морати да поседује у личном и професионалном животу. Вештине решавања проблема су од виталног значаја за сваку младу особу која је пред запослењем или је у фази развоја своје каријере. Развијене вештине решавања проблема такође се сматрају вредним фактором за унапређење на више позиције. Према *ICAEW*-у (н.д.), послодавци воле код кандидата да виде добре вештине решавања проблема јер им такође помаже да покажу да неко има низ других компетенција као што су логика, креативност, отпорност, машта, латерално размишљање и одлучност⁶. На овој сесији учесници ће стећи јасно разумевање овог концепта и истражити цео процес решавања проблема који подржава развој ових вештина за развој каријере.

Циљ радионице: Учење о значају вештина решавања проблема за развој каријере и рад на циклусу решавања проблема за практично учење.

Специфични подциљеви:

- Разумевање концепта решавања проблема и његов значај за развој каријере;
- Подршка учесницима у јачању њихових вештина решавања проблема у развоју каријере;
- Практично учење кроз циклус решавања проблема;
- Промовисање вештина решавања проблема за развој каријере у раду са младима са инвалидитетом.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Грађанске компетенције;
- Вештине решавања проблема;
- Аналитичке вештине;
- Критичко мишљење;
- Креативност;
- Комуникација;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Олуја идеја;
- Теоријски инпут;

⁵ Harper Collins Publishers. (n.d.). Problem-solving definition and meaning. In Collins Dictionary. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>

⁶ Problem solving. (n.d.). Employability Skills | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>

- Рад у паровима;
- Дискусија.

Ток радионице:

I. Олуја идеја (15 минута)

Сесија почиње кратком активношћу размишљања о томе како учесници решавају своје проблеме, укључујући проблеме развоја каријере, али не само на њих. Тренер позива учеснике да дају идеје и наведу кључне категорије када су у питању врсте проблема и наводи приступе за њихово решавање.

II. Теоријски инпут (20 минута)

Након олује идеја, тренер даје учесницима теоријску позадину о вештинама решавања проблема, која обухвата следећи садржај:

- Концепт решавања проблема.
- Шта се сматра вештином решавања проблема?
- Важност вештине решавања проблема.
- Вештине решавања проблема и развоја каријере.
- Циклус решавања проблема за развој вештина решавања проблема:
 - Идентификујте проблем;
 - Дефинишите проблем;
 - Развијте стратегију;
 - Организујте информације;
 - Расподелите ресурсе;
 - Пратите напредак;
 - Оцените резултате.


III. Рад у паровима – решавање проблема кориштењем циклуса решавања проблема (20 минута)

Након инпута о решавању проблема и истицања његовог значаја за развој каријере, тренер позива учеснике да формирају парове за наредну активност. У паровима, треба да разговарају о одређеном проблему у вези са послом или развојем каријере. То може бити пример њиховог сопственог или уобичајеног проблема са којим се њихова циљна група младих са инвалидитетом редовно суочава током развоја каријере. Затим морају да прођу кроз све кораке циклуса решавања проблема да би решили овај проблем. За задатак имају 20 минута.

IV. Размена резултата задатка и дискусија (35 минута)

Тренер позива све учеснике да поделе резултате свог рада. Сваки пар користи 2-3 минута да подели своје резултате рада. Када сви парови заврше, тренер почиње кратку дискусију постављајући следећа питања:

- Шта је било тешко, а шта лако током рада на циклусу решавања проблема?
- Да ли сте пратили све смернице?
- Како вам се чини важност ових корака у јачању вештина решавања проблема?
- Шта вам је било тешко при расподели ресурса? Да ли сте размишљали о свим врстама ресурса (време, новац, информације и људи)?
- Који су потенцијални савети и трикови за подршку младима са инвалидитетом у стицању вештина решавања проблема?



Потребни материјали: Флипчарт папири, самолепљиви папирићи различитих боја, оловке, маркери, А4 папири, лаптоп, пројектор.

Пропратни документи и додатна литература:

- *HarperCollins Publishers. (n.d.). Problem-solving definition and meaning. In Collins Dictionary. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>*
- *Problem solving. (n.d.). Employability Skills | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>*
- *Using Problem-Solving Strategies to Finding a Solution. (18. travanj, 2022). Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-problem-solving-2795485>*

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Више времена може да се посвети раду у паровима, уколико учесници не могу за предложено време да покрију све кораке циклуса решавање проблема. Важно је да прођу кроз све кораке циклуса да би боље разумели корист овог приступа, јер ће убудуће да га користе у раду са својом циљном групом.

Равнотежа између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером

Наслов радионице: Равнотежа између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером

Трајање: 180 минута

Позадина:

Веома је уобичајено да када се фокусирамо на развој каријере, немамо добар баланс између посла и одмора. Иако би се могло помислити да им ово помаже у постизању више циљева у каријери, то може довести до сагоревања, здравствених проблема, као и емоционалног и психичког умора који указује на обавезно одсуство са посла. Према *Patel*-у (2015.), студије показују да како се уморимо, наша емоционална интелигенција и способност доношења одлука опадају. Из тог разлога, истински успешни људи знају како да уравнотеже свој посао и свакодневни живот⁷. Пошто су учесници прошли кроз различите аспекте планирања и управљања каријером, на овој сесији ће имати прилику да се фокусирају на то како се може постићи равнотежа између посла и одмора уз успешно управљање каријером. *Kehl* (2012.) показује 12 различитих стратегија које помажу да се то постигне: праћење времена; одређивање приоритета; постављање конкретних циљева; савесно заказивање; постављање граница; брига о здрављу; неговање породице/односа; одвајање времена за себе; остављање посла на послу; коришћење доступних опција; радити паметније, а не теже; знати када треба тражити помоћ⁸. Учесници ће имати прилику да размисле о сопственој ситуацији када је у питању рад и одмор и да истраже различите стратегије за постизање доброг баланса између рада и одмора.

Циљ радионице: Разумети важност равнотеже између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером и истражити стратегије за постизање те равнотеже.

Специфични подциљеви:

- Разумети важност правилне равнотеже између пословног и приватног живота;
- Размишљање о сопственој равнотежи између пословног и приватног живота;
- Истражити различите стратегије које подржавају управљање равнотежом између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Грађанске компетенције;
- Вештине решавања проблема;
- Аналитичке вештине;
- Критичко мишљење;
- Креативност;

⁷ Patel, S. (24. rujan, 2015). 4 Ways Successful People Balance Work and the Rest of Their Lives. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>

⁸ Kehl, T. (2012). 12 Key Strategies to Achieving a Work-Life Balance. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>

- Комуникација;
- Тимски рад.

Методологија и методе:

- Олуја идеја;
- Саморефлексија;
- Рад у малим групама;
- Презентације и дискусија.

Ток радионице:

I. Увод и кратка презентација (10 минута)

Тренер започиње кратким уводом у тему и наводи циљ радионице у контексту целокупне обуке.

II. Олуја идеја (20 минута)

Први део ове радионице посвећен је размишљању о томе како учесници разумеју равнотежу између пословног и приватног живота и како се то може повезати са нечијим успехом у каријери. Тренер бележи и групише одговоре учесника на флипчарт папир. Олуја идеја траје око 20 минута.

III. Саморефлексија (15 минута)

Након олује идеја, тренер позива учеснике да наредних 15 минута искористе за саморефлексију:

- Колико времена посвећујем послу?
- Како проводим слободно време?
- Ко су људи са којима проводим највише времена током дана/недеље/месеца?

Ова питања су исписана на флипчарт папиру, а учесници своје одговоре записују на папир/свеску/самолепљиве папире.

IV. Дељење у великој групи (25 минута)

Тренер позива учеснике да поделе своја размишљања са другима. То чине добровољно и након неколико излагања могу видети имају ли сличности или разлике у својим белешкама. На крају, тренер наглашава важност равнотеже између пословног и приватног живота за дугорочну успешну каријеру и настављају разговор о последицама неравнотеже између пословног и приватног живота у управљању каријером.

V. Рад у малим групама – равнотежа између пословног и приватног живота у успешном управљању каријером (60 минута)

Кроз саморефлексију и олују идеја учесници су већ схватили важност равнотеже између пословног и приватног живота. Ради још бољег разумевања, ова радионица је посвећена дефинисању начина који подржавају добро управљање каријером и равнотежом између пословног и приватног живота. Учесници су подељени у 6 малих група за овај део радионице. Њихов задатак је да истраже различите стратегије које су познате као ефикасне у одржавању добре равнотеже између пословног и приватног живота и које примењује много успешних људи. Свака група има 2 стратегије за рад и 60 минута времена. Подела стратегија по групама је следећа:

Група 1:

- Праћење времена

- Одређивање приоритета

Група 2:

- Постављање конкретних циљева
- Савесно заказивање

Група 3:

- Постављање граница
- Брига о здрављу

Група 4:

- Неговање породице/односа
- Одвајање времена за себе

Група 5:

- Остављање посла на послу
- Коришћење доступних опција

Група 6:

- Радити паметније, а не теже
- Знати када треба тражити помоћ

VI. Презентације и дискусија (50 минута)

Све групе се окупљају ради кратке презентације свог рада. Свака група има оквирно 5 до 7 минута за излагање, а затим следи кратка сесија питања и одговора.

Потребни материјали: Флипчарт папири, самолепљиви папирићи различитих боја, оловке, маркери, А4 папири, лаптоп, пројектор.

Пропратни документи и додатна литература:

- Patel, S. (24. rujan, 2015). *4 Ways Successful People Balance Work and the Rest of Their Lives*. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>
- Kehl, T. (2012). *12 Key Strategies to Achieving a Work-Life Balance*. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>
- *Why Young Professionals Should Prioritize Rest Over Work*. (21. siječnja, 2022). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/11/why-young-professionals-should-prioritize-rest-over-work>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Препоручује се да тренер подели групама неке проницљиве материјале за групни рад који их могу усмерити да правилно покрију садржај датих стратегија.

Укључивање *ikigai* концепта у развој каријере

Наслов радионице: Укључивање *ikigai* концепта у развој каријере

Трајање: 180 минута

Позадина:

Ikigai концепт су увели Јапанци и он показује како пронаћи сврху живота фокусирајући се на 4 елемента: шта волите, у чему сте добри, за шта можете бити плаћени и шта је свету потребно. *Ikigai* покрива страст, мотивацију, професију и мисију живота. Због своје специфичности и популарности, као и функционалности за многе људе у Јапану, *Ikigai* концепт је почео да постаје веома присутан у различитим областима живота, укључујући каријерну оријентацију и развој. Ова сесија је осмишљена да упозна учеснике са овим концептом и пружи им прилику да даље истраже овај концепт кроз практичан рад на проналажењу сопственог *Ikigaija*. Учењем о концепту *Ikigai*, омладински радници могу активно да подрже и унапреде процесе учења младих људи, самоодговорност, мотивацију и оснаже их да постигну благостање у животу проналазећи своју унутрашњу мотивацију за рад, омогућавајући им на тај начин пронађу правац у којем би желели да усмере своју каријеру, тако да одговара њиховим личним жељама.

Циљ радионице: Представити концепт *ikigaija* и научити како га укључити у развој каријере младих са инвалидитетом.

Специфични подциљеви:

- Упознати учеснике са *ikigai* концептом и филозофијом;
- Разговарати о томе како се може користити за активну подршку и побољшање развоја каријере младих;
- Омогућити учесницима да дефинишу свој *ikigai*.

Компетенције које обухвата радионица:

- Личне, друштвене и компетенције за учење;
- Писменост;
- Грађанске компетенције;
- Аналитичке вештине;
- Критичко мишљење;
- Креативност;
- Комуникација и сарадња.

Методологија и методе:

- *Energiser*;
- Теоријски инпут;
- Дискусија;
- Индивидуални рад;
- Презентације.

Ток радионице:

I. Energiser (10 минута)

Сесија почиње *energiserom*. Учесници стоје у кругу. Тренер тражи добровољца који би ушао у круг и почео да изводи одређени покрет/радњу (нпр. свирање клавира). Особа изводи покрет/радњу све док други члан групе не уђе у круг и не пита: „Шта радиш?“. Особа која изводи покрет/радњу одговара нешто друго, било шта, осим оног што заправо ради. Друга особа остаје у кругу и почиње да изводи покрет/радњу коју је прва особа навела да ради. Процес се наставља у неколико кругова мењања радњи и особа у трајању од приближно 10 минута. Тренер подстиче учеснике на креативност у давању предлога покрета/радњи.

II. Дискусија и теоријски инпут о *ikigaiju* (40 минута)

Тренер окупља учеснике у радној соби за кратку дискусију и поставља им следеће питање:

- Шта вас тера да искочите из кревета свако јутро?

Након што добије неколико одговора и коментара, тренер поставља следеће питање:

- Да ли сте икад чули за концепт *ikigaija*?

Затим објашњава да Јапанци предлажу једноставно решење за процену да ли је каријерна путања особе у складу са њиховим правим позивом - зове се *IKIGAI*. Радионицу наставља презентацијом о концепту *Ikigai*. Презентација се састоји од следећег садржаја:

- Дефинисање *Ikigaija*;
- Пет стубова *Ikigaija*;
- Четири елемента *Ikigaija*;
- *Ikigai* и развој каријере.

III. Пронађи свој *Ikigai* (90 минута)

Док се учесници упознају са концептом *Ikigaija*, тренер им даје папир са *Ikigai* моделом који се састоји од четири елемента за проналажење нечијег *Ikigaija* и позива учеснике да га анализирају.

Модел је приказан испод на слици:

FINDING YOUR IKIGAI



lavendaire.com

RESOURCES & INSPIRATION FOR THE ARTIST OF LIFE

Слика: Finding your Ikigai, Извор: А. (24. студени 2021). How to Figure Out What to Do with Your Life (Ikigai / Sweet Spot). Lavendaire. <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>

Када што су кратко погледали модел, тренер најављује да ће у наредних 90 минута индивидуално радити на проналажењу сопственог *Ikigaija* користећи представљени модел. Дозвољено им је да раде у паровима или малим групама, али на крају радионице свако треба да има свој *Ikigai* модел.

IV. Дељење резултата рада у великој групи и дискусија (40 минута)

Тренер позива учеснике да укратко поделе свој модел *Ikigaija* са осталима. Све је на добровољној бази, није обавезно и никога не треба терати на то. Након што учесници заврше са дељењем својих *Ikigai* модела, тренер започиње кратку дискусију постављајући следећа питања:

- Како вам се чини процес проналажења свог *Ikigaija*? Шта мислите о моделу?
- У којој фази развоја каријере је корисно применити овај модел?
- Како планирате да користите овај модел за развој каријере младих са инвалидитетом у вашим заједницама?

Потребни материјали: оловке и папири за учеснике, самолепљиви папирићи, лаптоп, пројектор, звучници, образац модела Пронађи свој *Ikigai* за сваког учесника.



Пропратни документи и додатна литература:

- A. Lavendaire. (24. studeni, 2021). *How to Figure Out What to Do With Your Life (Ikigai / Sweet Spot)*. <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>
- Hughes, M. (6. veljače, 2023). *What's Your Ikigai? Finding Meaning in Work and Life*. Mind Tools. <https://www.mindtools.com/blog/whats-your-ikigai/>

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Тренер треба да подстакне учеснике да подржавају једни друге/раде заједно на изради *Ikigai* модела иако је рад индивидуални. Радећи заједно, учесници ће имати више шансе да разговарају о потенцијалним исходима и пронађу сличности.
- Опустајућа музика се може пуштати током процеса рада како би се учесницима помогло у концентрацији и размишљању.

Израда каријерних планова за младе са инвалидитетом у локалној заједници

Наслов радионице: Израда каријерних планова за младе са инвалидитетом у локалној заједници

Трајање: 180 + 120 минута

Позадина:

Након покривања различитих аспеката каријерне оријентације и управљања каријером, следећа радионица служи за размишљање и практичан рад на будућим активностима/обукама на основу онога што су учесници до сада научили. Сада имају прилику да размисле како развој каријере може бити интегрисан у обуке, догађаје и активности које спроводе њихове организације и у развијање конкретних планова каријере за младе са инвалидитетом у њиховим локалним заједницама.

Циљ радионице: Развити конкретне планове каријере за младе са инвалидитетом у локалним заједницама и дати повратне информације на њих.

Специфични подциљеви:

- Створити простор за развој каријерних планова за младе са инвалидитетом у локалним заједницама;
- Размишљати о учењу стеченом на обуци и његовој корисности за будући рад са младима;
- Створити простор за повратне информације о развијеним плановима каријере.

Компетенције које обухвата радионица:

- Грађанске компетенције;
- Предузетничке компетенције;
- Комуникација;
- Тимски рад;
- Презентације;
- Аналитичке вештине;
- Управљање временом;
- Компетенције за решавање проблема.


Методологија и методе:

- Рад у малим групама – националне групе;
- Презентације, дискусија и повратне информације.

Ток радионице:

I. Увод у радионицу (10 минута)

Тренер уводи учеснике у радионицу и објашњава како је она осмишљена и шта је њен фокус. Обавештава учеснике да ће сада своје новостечено знање моћи да примене у пракси и раде на



развоју каријерних планова за своју циљну групу младих са инвалидитетом у локалној заједници. Током ове сесије ће се радити у националним групама.

II. Рад у малим групама – развој каријерних планова (150 минута)

Учесници се деле у националне групе како би радили на развоју каријерних планова. Тренер им даје следећа упутства:

- Дозвољено вам је и препоручује се да у рад укључите теме које су обрађене на обуци. Одаберите одређене вежбе/активности/материјале и размислите како бисте могли да их прилагодите да одговарају потребама ваше групе младих и опишите их детаљно.
- Када почнете да развијате каријерне планове, користите следећа питања:
 - Који ниво образовања имају млади са којима радите?
 - Какве су њихове потребе по питању развоја каријере?
 - Како ћете проценити која је њихова мотивација и какво искуство имају?
 - Које заинтересоване стране ћете укључити у овај процес и како?

Не постоји посебан образац који учесници треба да прате, све зависи од њихових жеља и креативности. Тренер их обавештава да имају 150 минута за рад, и да затим треба да се окупе у радној соби за кратке консултације на којима ће проверити напредак и да ли је потребна било каква подршка пре завршетка задатка и припреме за презентације.

III. Консултације (20 минута)

Групе се окупљају у радној соби ради консултација. Свака група у кратким цртама представља нацрт свог рада и поставља питања ако их имају, а тренер је доступан за подршку/помоћ ако је то потребно. Друге групе могу коментарисати или предложити идеје током излагања.

IV. Завршетак групног рада и припрема за презентације (40 минута)

Групе настављају са радом још 40 минута. У овој фази треба да заврше свој рад и припреме се за презентације.

V. Презентације и повратне информације (80 минута)

Групе се опет окупљају у радној соби да би представиле своје каријерне планове. Тренер најављује да свака група има 10 минута за излагање. Након сваке презентације следи кратка сесија за питања, а затим тренери дају детаљне повратне информације о раду.

Потребни материјали: А4 и А3 папири, флипчарт папири, самолепљиви папирићи, маказе, оловке и хемијске, маркери, бојице, лаптоп, пројектор.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- Тренери треба да буду присутни у радној просторији за консултације и подршку групама током рада и да у међувремену прате њихов рад.

Евалуација и затварање обуке

Наслов радионице: Евалуација и затварање обуке

Трајање: 60 минута

Позадина:

Сврха сесије евалуације је прикупљање повратних информација од учесника о спровођењу обуке. Ова сесија нуди прилику учесницима да артикулишу своје мисли и мишљења о садржају, учинку тренера и изабраним методама рада, као и општој корисности програма обуке. На овај начин организатори и тренери могу проценити предности и слабости обуке и извршити потребна побољшања за будуће обуке. Сесија евалуације је осмишљена тако да подстакне активно учешће и ангажовање свих учесника, јер они најбоље могу да процене вредност обуке коју су прошли.

Циљ радионице: Евалуација обуке помоћу различитих метода евалуације.

Специфични подциљеви:

- Евалуација програма обуке;
- Евалуација учинка и метода рада тренера;
- Евалуација логистичких аспеката и координације;
- Евалуација појединачних исхода учења обуке.

Компетенције које обухвата радионица:

- Аналитичке вештине;
- Креативно изражавање;
- Комуникација;
- Писменост;
- Личне, друштвене и компетенције за учење.

Методологија и методе:

- Барометар;
- Писана евалуација;
- Вербална евалуација.

Ток радионице:

I. Барометар – евалуација (15 минута)

Прва активност је групна рефлексција на обуку кроз формалну вежбу евалуације која се користи за самоевалуацију, али ће се сада користити и за евалуацију обуке. Тренер је поставио 6 столица у радној соби. Објашњава да оне представљају барометар учења при чему прва столица означава нулу на скали, а последња столицу петицу на скали учења. Тренер чита исходе учења један по један, а учесници имају задатак да процене колико су напредовали на скали од 0 до 5 и да стану поред те столице. Ако нешто нису научили треба да стану поред „нулте“ столице. Тренер најављује да не би требало да се такмиче ко ће да седне на столицу и да могу само да стоје поред столица.

II. Писана евалуација (25 минута)

Тренер треба унапред да припреми евалуациони формулар (дигитални или штампани). Евалуација је анонимна, а учесници имају 25 минута да попуне формулар. Евалуација обухвата следеће сегменте:

- Програм обуке;
- Тренери и тим;
- Логистички аспекти;
- Самовредновање – циљеви учења и лични развој;
- Коментари и предлози.

III. Вербална евалуација (20 минута)

Последња активност евалуације је вербална евалуација. Тренер износи своје утиске о радним данима, доприносу групе и енергији учесника. Затим позива све учеснике да укратко поделе своје утиске о програму и целокупном искуству обуке. Након што сви поделе своје утиске, тренери и организатори званично затварају курс.

Потребни материјали: Евалуациони формулар (штампани или дигитални), лаптопови, приступ интернету, оловке.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову обуку:

- За ову сесију, топло се препоручује коришћење онлајн формулара за евалуацију. Тренер мора да осигура да сви учесници имају уређаје како би могли да попуне формулар. Уколико то није могуће, део групе може да добије одштампане формуларе.

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.