

KNJIGA ALATA

„Mentoriranje i podrška mladima
s različitim sposobnostima za planiranje
i upravljanje karijerom“



NASLOV:

Knjiga alata „Mentoriranje i podrška mladima s različitim sposobnostima za planiranje i upravljanje karijerom“

PROJEKT:

„Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ financiran je od strane JUGEND für Europa, Njemačke nacionalne agencije za Erasmus+ program za mlade.

Projektni partneri:

- Outreach Hannover e.V., Njemačka
- DOMAS – osposobljavanje, savjetovanje i poslovne usluge, Hrvatska
- Out of the Box International, Belgija
- Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ITECCION, Srbija
- Centar za neformalno obrazovanje i celoživotno učenje (CNELL), Srbija
- LINK DMT SRL, Italija
- Udruga za unaprjeđivanje suvremenih životnih vještina „Ostvarenje“, Hrvatska

IZDAVAČ:

Outreach Hannover e.V., Njemačka

UREDNIKA:

Berna Xhemajli

AUTORI:

Berna Xhemajli
Danijela Matorcevic
Milica Milović Kinoli
Pavle Jevdic
Domagoj Morić
Marko Paunovic
Stanče Matović

PRIJEVOD: Marija Bumbak

GRAFIČKI DIZAJN: Nikola Radovanović

Hannover, Njemačka
2023



Sadržaj

SAŽETAK PROJEKTA „Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“	1
UVOD.....	4
Potrebe i razina vještina mladih s različitim sposobnostima za osposobljavanje o upravljanju karijerom.....	5
Učenje, pismenost i životne vještine.....	6
Specifičnosti organiziranja lokalnih radionica s mladima s invaliditetom	8
Modeli razvoja karijere za mlade s invaliditetom.....	9
Uloga i važnost različitih zainteresiranih strana u organiziranju radionica za mlade sa smetnjama u razvoju	10
Preporuke za osobe koje rade s mladima s invaliditetom na razvoju njihovih karijera	12
Mentorstvo korisnika (mladih i mladih sa invaliditetom), kao nastavak nakon radionica, u procesu utvrđivanja njihovih planova i trajektorija upravljanja karijerom	14
RADIONICE	15
IKIGAI.....	15
DRUŠTVENA MREŽA.....	18
RAVNOTEŽA IZMEĐU RADA I ODMORA.....	21
VJEŠTINE RJEŠAVANJA PROBLEMA	24
IZRADA DUGOROČNOG I KRATKOROČNOG PLANA KARIJERE	27
SMART CILJEVI.....	29
RAZGOVOR ZA POSAO	32
KARIJERNI IDENTITETI	34
UČINCI NEZAPOSLENOSTI I ZAPOSLENOSTI	37
Literatura.....	40

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

Financijska kriza, poput one iz 2008. godine, te nedavna kriza uzrokovana pandemijom covid-19, uzrokovale su porast stope nezaposlenosti. Posljedice takve krize uglavnom se primjećuju među mladim ljudima koji su u fazi planiranja razvoja svoje profesionalne karijere. S druge strane, orijentacija i upravljanje karijerom sve se više prepoznaju kao bitan aspekt ljudskog života. Dok se poduzeća i institucije neprestano mijenjaju i prilagođavaju novim trendovima u svom poslovanju, potreba za razvojem novih vještina zaposlenika je neizbježna. Stoga, postoji potreba za povećanjem proaktivnosti mladih ljudi kad je u pitanju razvoj novih vještina. Dok mladi ljudi doživljavaju i biraju različite programe koje će pohađati zbog svoje znatiželje za učenjem, postoji trenutak u njihovom životu kad se obično smatraju neodlučnima koje polje ili ulogu treba odabrati za rad u bliskoj budućnosti. U mnogim slučajevima to rezultira kratkotrajnim zapošljavanjem za različite institucije ili radna mjesta i nedostatkom kompetentnosti u određenom području ili ulozi. Kad mladi ljudi nisu svjesni potrebe za strategijom povezivanja ovih točaka/iskustva za razvoj svoje karijere, mogli bi se osjećati nekompetentno i nesposobni nastaviti dalje. To je najviše prisutno u sredinama gdje su ekonomske poteškoće izraženije, pa su mladi dužni pronaći posao koji će im osigurati prihode, bez obzira na njihov profesionalni razvoj.

Drugi važan aspekt koji se smatra izazovom kad je u pitanju planiranje karijere je poznavanje samog sebe. Vrlo često mladi ljudi budu potaknuti slijediti svoje prijatelje i izabiru isto područje studija/posla, a kasnije vide kako nisu prilagođeni ili motivirani za svoje odabrano područje studija/posla. To je posljedica nedostatka samorefleksije i stvari koje ih motiviraju, kao i nedostatka praktičnog i kvalitetnog obrazovanja koje ističe njihove talente i posjedovanje vještina. Sa sigurnošću se može reći kako postoji veliki broj ljudi koji su talentirani i stručni za neki drugi posao, a rade negdje drugdje zbog svojeg certificiranog obrazovanja na tom području i ranijeg neprepoznavanja svojih talenata.

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

U našim zajednicama i među našim korisnicima puno je mladih osoba s invaliditetom kojima nedostaje zaposlenje i redovita plaća/prihod. S trenutnom situacijom pandemije covid-19 i različitim mjerama karantene i/ili socijalnog distanciranja, puno je poslodavaca otpustilo svoje zaposlenike ili nemaju dovoljno prihoda kako bi zaposlenike plaćali. Još uvijek postoji viša stopa nezaposlenosti i niža gospodarska razina (osobito naše ciljne skupine) nego prije početka pandemijske mjere.

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

Naš projekt „Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ fokusiran je na uključivanje mladih osoba s invaliditetom u razvoj karijere/zapošljavanja, promicanje njihovog osjećaja

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

za inicijativu i poduzetništvo, kao i povećanje njihove zapošljivosti te planiranje karijere i upravljanje vještinama, kao i povećanje digitalnog kapaciteta.

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

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

Ovim projektom želimo kod naših korisnika, mladih s invaliditetom, unaprijediti njihove vještine upravljanja karijerom, a cilj nam je i osnažiti osobe koje rade s mladima za organiziranje adekvatnih programa karijerne orijentacije, planiranja i razvoja, u skladu s najnovijim ažuriranjima i međusektorskim pristupom.

Projektne ciljevi su:

- Osnažiti mlade osobe s invaliditetom za kvalitetno upravljanje karijerom kroz razvoj inspirativnog, inovativnog i ažuriranog priručnika, kao i online tečaja.
- Osnažiti osobe koje rade s mladima i poboljšati znanje upravljanja naših organizacija za izgradnju kompetencija edukatora u upravljanju karijerom za mlade s invaliditetom, kroz LTTA, inovativni kurikulum i korisnu knjigu alata s radionicama za korisnike.
- Razmijeniti dobre prakse i dalje razvijati kvalitetno strateško partnerstvo između partnera iz 5 europskih zemalja s različitim iskustvima u pogledu mogućnosti i realnosti upravljanja karijerom.

Projektne aktivnosti su:

- A1 – Projektne menadžment
- M1 – Kick-off sastanak
- O1 – Priručnik „Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“
- M2 – Drugi sastanak
- O2 – Kurikulum „Osnaživanje osoba koje rade s mladima za kvalitetan rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“
- M3 – Treći sastanak
- O3 – Knjiga alata „Mentorstvo i podrška mladima s različitim sposobnostima za planiranje i upravljanje karijerom“
- M4 – Četvrti sastanak
- O4 – E-tečaj „Tečaj planiranja i upravljanja karijerom za mlade s različitim sposobnostima“
- C1 – LTTA Osposobljavanje trenera
- E1, E2, E3, E4, E5 – Otvorene konferencije u RS, IT, HR, DE, BE
- M5 – Završni evaluacijski sastanak

Projektne partneri su:

- Outreach Hannover, e.V., Njemačka
- DOMAS – osposobljavanje, savjetovanje i poslovne usluge, Hrvatska
- Out of the Box International, Belgija
- Preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ITECCION, Srbija
- Centar za neformalno obrazovanje i celoživotno učenje (CNELL), Srbija
- LINK DMT SRL, Italija
- Udruga za unaprjeđivanje suvremenih životnih vještina „Ostvarenje“, Hrvatska



UVOD

Dobrodošli u knjigu alata „Mentorstvo i podrška mladima s različitim sposobnostima za planiranje i upravljanje karijerom“. Ova knjiga alata objašnjava osnovne koncepte vezane za razvoj karijere i tehnike za upravljanje stresom među mladima. Može biti od pomoći osobama koje rade s mladima koji žele obogatiti svoju zbirku alata i tehnika, kao i za direktan rad s mladima.

Ova knjiga alata obuhvaća različite teme i tehnike vezane za karijeru kao što su ikigai, dugoročno i kratkoročno planiranje karijere, postavljanje SMART ciljeva, karijerni identiteti, učinci (ne)zapošljavanja, društvene mreže, vještine rješavanja problema, razgovori za posao i važnost ravnoteže rada i odmora. Opisane teme mogu se koristiti u radu s mladima koji se već suočavaju s poteškoćama u pronalaženju poslodavca ili s mladima koji žele poboljšati svoju zapošljivost, kao dio preventivnih aktivnosti. Ova zbirka alata predstavlja dragocjenu bazu znanja o upravljanju karijerom za mlade ljude s različitim sposobnostima.

Knjiga alata sastoji se iz dva dijela. Prvi dio fokusiran je na pružanje detaljnog uvida u koncepte koji se odnose na upravljanje karijerom. Drugi dio obuhvaća opis devet radionica koje se mogu koristiti u radu s mladima. Opis svake radionice daje detaljan opis aktivnosti kao i pomoćni materijal za njeno provođenje. Posebno su istaknuti materijali s dodatnim informacijama u kojima osobe koje rade s mladima mogu pronaći dodatne korisne podatke o terminima/konceptima koji se koriste u radionicama. Svaka radionica ima specifične preporuke koje je važno uzeti u obzir prilikom pripreme i provođenja određenih aktivnosti. Aktivnosti su posebno usmjerene na povećanje zapošljivosti i vještina važnih za vođenje vlastite karijere. Radionice pokrivaju teme ikigaija, dugoročnog i kratkoročnog planiranja karijere, postavljanja SMART ciljeva, karijernih identiteta, učinaka (ne)zaposlenosti, društvenih mreža, vještina rješavanja problema, razgovora za posao i važnosti ravnoteže rada i odmora.

Nadamo se da će ova knjiga alata poslužiti kao podrška u obogaćivanju rada organizacija mladih i za mlade i kao katalizator za razmjenu znanja u vezi s razvojem karijere. Nadamo se da će vam pomoći u ohrabrivanju mladih ljudi kako sagledati širu sliku, preuzeti inicijativu i poboljšati svoju zapošljivost, kao i da ih ohrabrite da preuzmu odgovornost za upravljanje i kreiranje vlastite karijere.

Autori

Potrebe i razina vještina mladih s različitim sposobnostima za osposobljavanje o upravljanju karijerom

U mnogim zemljama sistem formalnog obrazovanja ne pruža mladim ljudima sve potrebne vještine, znanja i alate za upravljanje karijerom. Mladi su često prepušteni sami sebi kad je u pitanju upravljanje njihovim profesionalnim životima, iako studentske organizacije i druge slične udruge mogu pružiti mnoge koristi mladima koji su uključeni. Osobe koje rade s mladima i sam rad s mladima smatraju se još jednim resursom i bitnim čimbenikom u pružanju potrebne podrške.

Dok mladi imaju različite razine vještina koje mogu biti važne za upravljanje karijerom, njihova razina znanja često je općenito niža. Postoji potreba za dodatnim osposobljavanjem u području planiranja i upravljanja karijerom, koje možda neće naći svoje mjesto u okviru formalnog obrazovanja, već kao dodatni tečajevi ili obuke. Mladi često imaju neka teorijska znanja o tome kako izgraditi karijeru, ali nisu sigurni u konkretne korake i aktivnosti koje bi trebali poduzeti. Velike životne promjene povezane s postignućem formalnog (ili neformalnog) obrazovanja često dovode do dodatnog stresa i paralize izbora, zbog čega programi upravljanja karijerom mogu biti korisni za mnoge. Kad su u pitanju mladi s invaliditetom, oni često nisu ni svjesni pravne zaštite koja postoji. Zbog toga je vrlo važno da ih obučimo o tome: (1) Koje informacije u vezi s njihovim invaliditetima budući poslodavci smiju pitati tijekom procesa odabira za zapošljavanje (npr. kako prepoznati koja pitanja su neprikladna ili koje informacije moraju / nisu obvezni otkriti); (2) Koja su njihova prava na radnom mjestu kad se zaposle (npr. pravo na razumno prilagođavanje okruženja i što ono podrazumijeva); (3) Koje sve institucije ili druge organizacije koje se bore za prava osoba s invaliditetom postoje i kad im se treba obratiti.

Ovo znanje je od suštinskog značenja kako bi se osiguralo pravilno uključivanje mladih s invaliditetom i da ne budu diskriminirani ne samo tijekom procesa zapošljavanja, već i na samom radnom mjestu.

Vještine koje imaju mladi s invaliditetom kad ulaze na tržište rada u velikoj mjeri ovise o:

- Prirodi njihovog invaliditeta – kako utječe na njihov svakodnevni život, uključujući sva ograničenja u kretanju i/ili kogniciju, potrebna prilagođavanja, razina energije, itd.;
- Njihovom obrazovanju – jesu li pohađali formalno obrazovanje;
- Dodatnim programima obuke ili kvalifikacijama koje su možda završili;
- Njihovi planovi za budućnost.

Većina karijera zahtijeva vještine koje su specifične za određeno područje, ali postoje mnoge univerzalne vještine koje su korisne u bilo kom području rada i koje se mogu razviti na početku karijere. Vještine koje su važne za početak karijere uključuju vještine upravljanja karijerom i zapošljivosti, rješavanje problema i timski rad. Kad se radi na razvoju ovih vještina, važno je prilagoditi pristup i alate koji se koriste svakoj mladoj osobi s invaliditetom ponaosob.

Komunikacijske vještine su potrebne u biti u svim područjima rada: čak i ako sam posao ne zahtijeva komunikaciju s ljudima, umrežavanje i razgovori za za posao će svakako biti potrebni. Mladi trebaju naučiti o različitim stilovima komunikacije i kako ih koristiti tijekom razgovora za posao ili u drugim oblicima profesionalne komunikacije kao što je umrežavanje.

Vještine za zapošljavanje uključuju i tzv. prenosive vještine koje nisu povezane s određenom profesijom, ali su poželjne u mnogim područjima. Nakon završenog formalnog obrazovanja, mnogi mladi ljudi još ne

nemaju specifična znanja i iskustva koja su potrebna za rad u svom području, ali njihov odnos prema učenju i sve vještine i iskustva stečena izvan formalnog obrazovanja mogu se pokazati kao važne prednosti tijekom traženja posla. Mnogi poslodavci traže komunikacijske i međuljudske vještine, vještine rješavanja problema, kritičko mišljenje, preuzimanje inicijative i proaktivnosti, sposobnost rada pod pritiskom, fleksibilnost, suradnju, vodstvo, prilagodljivost, otpornost, upravljanje vremenom, vještine organiziranja i planiranja, itd. Ljudi se prirodno ističu u nekim od ovih vještina i imaju više problema s drugima – za mlade je važno proći neku obuku koja obuhvaća sve ove vještine kako bi otkrili koje im više leže, što im može pomoći u odabiru odgovarajućih karijera i poslova. Poslodavci također često žele zaposliti ljude koji, iako možda nemaju sve potrebne vještine ili iskustvo za posao, imaju pozitivan način razmišljanja i spremni su učiti. Takvi poslodavci će često biti spremni investirati u obuku i obrazovanje takvih zaposlenih kako bi ih pripremili za buduće zadatke. Na ovaj način, biti otvoren za učenje i imati ispravan stav može se pokazati kao veoma korisno kad tražite posao.

Organizacijsko upravljanje uključuje različite vještine kao što su fleksibilnost, prilagodljivost, upravljanje vremenom i delegiranje, multitasking, određivanje prioriteta i rasporeda, upravljanje projektima, budžetiranje, organizacija prostora i materijala, itd. Ove vještine su dragocjene jer stvaraju red i strukturu, što pojednostavljuje i olakšava rad na zadacima i sam tijekom rada. One će biti važne bez obzira na to hoće li netko raditi u timu, sam ili biti samozaposlen. Vještine organizacijskog upravljanja dodatno su naglašene činjenicom da je mnogo posla u mnogim područjima bazirano na projektima, što uključuje stroge rokove, budžetska ograničenja, specifične ciljeve i mnogo suradnika za koordinaciju. Imajući na umu da će mladi ljudi s invaliditetom često morati uzeti u obzir svoj specifični invaliditet kad planiraju i organiziraju svoj rad i sva povezana ograničenja, posjedovanje organizacijskih vještina je posebno važno.

Timski rad je bitan ne samo kad radite u timu, već i kad radite s klijentima u bilo kojem svojstvu. Dobar timski rad važan je u biti u svakoj industriji i na svakoj razini hijerarhije. Prvenstveno se razvija iskustvom i radom s drugim ljudima. Ovo iskustvo može se steći kroz formalno obrazovanje kad se surađuje na grupnim projektima, kroz neformalno obrazovanje, kroz vannastavne programe kao što su timski sportovi, ili kroz druge hobije i aktivnosti. Ljudi imaju sklonost držati se određenog načina funkcioniranja unutar tima, držeći se jedne ili dvije uloge koje im najviše odgovaraju. Mladi ljudi mogu imati koristi od proširenja broja uloga u kojima se osjećaju ugodno kako bi se mogli prilagoditi potrebama različitih timova u kojima mogu biti dio tijekom svoje karijere.

Učenje, pismenost i životne vještine

Osnovne vještine koje mladi ljudi moraju razviti da bi uspjeli u karijeri uključuju: društvene vještine, inicijativu, produktivnost, kritičko mišljenje, komunikaciju, fleksibilnost, vodstvo, suradnju i informatičku, medijsku i tehnološku pismenost. Stauffer (2022) ih kategorira u tri glavne kategorije²:

- **Vještine učenja** – odnose se na razvijanje mentalnih procesa koji su potrebni za prilagođavanje i funkcioniranje u suvremenim radnim okruženjima. Ove vještine uključuju:
 - Kritičko razmišljanje – pronalaženje rješenja za probleme
 - Kreativnost – razmišljanje izvan okvira
 - Suradnju – rad s drugima
 - Komunikaciju – razgovor s drugima
- **Vještine pismenosti** – baziraju se na uočavanje činjenica, izvora i tehnologije iza njih, kao i na utvrđivanje istinitosti i vjerodostojnosti informacija. Ove vještine uključuju:

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

- Informacijsku pismenost – razumijevanje činjenica, brojki, statistika i podataka
- Medijsku pismenost – razumijevanje metoda i medija u kojima se informacije objavljuju
- Tehnološka pismenost – razumijevanje mašina koje čine informacijsko doba mogućim
- **Životne vještine** – baziraju se na elementima svakodnevnog života, kao i na ličnim i profesionalnim kvalitetama. Ove vještine uključuju:
 - Fleksibilnost – sposobnost mijenjanja i prilagođavanja različitim okolnostima
 - Vodstvo – motiviranje tima za postizanje ciljeva
 - Inicijativa – pokretanje projekata, strategija i planova bez da vam se to kaže
 - Produktivnost – održavanje učinkovitosti bez ometanja
 - Društvene vještine – upoznavanje i umrežavanje

Nove vještine dodaju se na listu vještina 21. stoljeća, a neke se uklanjaju kako se vremena mijenjaju. Mnoge vještine su također specifične za karijeru ili industriju. Za osobe koje rade s mladima važno je stvoriti okruženje za neformalno učenje kako bi mladim ljudima s invaliditetom pružili mogućnosti i iskustva potrebna za razvoj ovih vještina.

Obećavajući put koji mladi ljudi s invaliditetom mogu uzeti u obzir prilikom izgradnje svoje karijere je razvoj svojih digitalnih vještina. Tržište poslova vezanih za tehnologiju u različitim područjima stalno se širi i poslodavci često traže nove zaposlene. Ove pozicije ne odnose se samo na programiranje, društvene medije i marketing – digitalni svijet nudi nove oblike rada u skoro svim područjima, od kojih se mnoge mnogo lakše prilagođavaju različitim invaliditetima i nude daljinske ili hibridne modele rada, ili one koje često zahtijevaju samo odgovarajući uređaj i internet vezu. Unaprijeđenje različitih digitalnih vještina može ljudima s invaliditetom ponuditi prednost u odnosu na druge potencijalne zaposlene.

Također je važno uzeti u obzir postojanje mnogih važnih faza u modernom razvoju karijere koje mladi ljudi mogu odlučiti slijediti, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- Posvetiti godinu dana volontiranju ili putovanju, razvijajući različite kompetencije koje mogu biti vrijedne za određene karijere.
- Fokusirati se na osobne strasti i kako ih pretvoriti u karijeru, zauzimanje vlastitog mjesta u gospodarstvu umjesto prilagođavanja dostupnim karijerama i prilikama.
- Odustati od planiranja i iskorištavanja prilika koje vam se ukažu kad ste zainteresirani za nepredvidiv plan karijere.
- Ulagati u kontinuirani rast tražeći prilike za učenje i razvoj, umjesto da im to diktira određena industrija ili tvrtka.
- Promijeniti karijeru kako biste počeli ispočetka u novom kontekstu.

Iako postoje mnoge vještine koje bi bile poželjne u kontekstu rada, fokus ove knjige alata je na sljedećim temama: ikigai koncept i ugradnja u upravljanje karijerom, dugoročno i kratkoročno planiranje karijere, postavljanje SMART ciljeva, karijerni identiteti, učinci (ne)zaposlenosti, društvene mreže, vještine rješavanja problema, važnost ravnoteže rada i odmora i razgovori za posao. Utvrđeno je da su te teme relevantne za sva radna mjesta i ključne za upravljanje vlastitom karijerom.

Specifičnosti organiziranja lokalnih radionica s mladima s invaliditetom

Vođenje radionica s mladima s invaliditetom obično je kao i vođenje istih s osobama bez invaliditeta. Osobe koje rade s mladima trebaju voditi računa o sljedećim aspektima i specifičnostima kad organiziraju lokalne radionice s mladima s invaliditetom:

- Na početku svake radionice treba posvetiti malo vremena postavljanju grupnih pravila. Treneri trenaju pitati sudionike koja pravila bi htjeli staviti na zajedničku listu kako bi ih se svi pridržavali tijekom cijelog trajanja radionice.
- Poticanje vršnjačke komunikacije – sloboda dijeljenja mišljenja i iskustava važna je kako bi se izgradio odnos s drugim sudionicima i između njih.
- Osigurati da svatko ima pravo glasa – osigurati da svi sudionici imaju jednaku priliku za doprines grupnim raspravama i aktivnostima.
- Uključivanje je najvažnije. Trener treba paziti da svaki član grupe bude adekvatno smješten i da su svi materijali za radionicu prilagođeni tako da budu jednako dostupni svim sudionicima. Moglo bi se razmotriti i pitanje samih sudionika za upute o ovom koraku.
- Korištenje različitih metodologija – trener mora procijeniti karakter sudionika i koristiti aktivnosti koje će ih u potpunosti angažirati. Treneri bi trebali biti svjesni raspoloženja, koliko se sudionici međusobno poznaju, itd.
- Odvojite dovoljno vremena za razmišljanje i dijeljenje - fokus bi trebao biti više na procesu nego na cilju, provjeriti sa sudionicima njihovo razumijevanje pojmova i materijala, povezati to s njihovim svakodnevnim životom, tražiti povratnu informaciju od njih. Važno je napraviti evaluaciju na kraju radionica.
- Fleksibilnost i prilagodba - trener uvijek treba paziti na dinamiku grupe i interese sudionika. Napuštanje planirane aktivnosti može biti korisnije ako umjesto toga vodi do smislene rasprave, povezivanja sudionika ili iskustvenog učenja.

Uz ove aspekte, treba razmotriti sljedeće mogućnosti:

- Je li mjesto pristupačno za sudionike s poteškoćama u kretanju?
- Je li objekt dostupan? Je li pristupačan za invalidska kolica? Je li dobro osvijetljen?
- Je li potrebno osigurati prevoditelja znakovnog jezika?
- Govoriti jasno da vas svi razumiju.
- Korištenje alata i materijala u različitim modalitetima – trener se ne bi trebao oslanjati samo na vizualne, audio ili fizičke zadatke jer neki sudionici mogu imati poteškoća u određenom modalitetu.

Osobe koje rade s mladima i treneri također bi trebali unaprijed saznati jesu li potrebne dodatne prilagodbe za neke specifične nedostatke koje sudionici mogu imati.

Nije neobično neprimjhereno ponašanje prema osobama s invaliditetom, bilo zbog straha, neznanja, negativnih stavova ili nerazumijevanja. Neprikladno ponašanje može doprinijeti osjećanju tih osoba da su drukčiji od drugih, ili da ih se plaše, sažaljevaju, ne razumiju, itd. Najbolji vid borbe protiv ovoga je provoditi vrijeme s osobama s invaliditetom i bolje ih upoznati. Postoje važne napomene o bontonu osoba s invaliditetom koje treba uzeti u obzir:

- Direktno komunicirajte s osobom s invaliditetom. Nemojte ih zanemariti ili pitati njihovog skrbnika o njihovim potrebama umjesto njih. Ako koristite usluge prevoditelja, svoja pitanja usmjerite prema osobi za koju prevodite, a ne prema samom prevoditelju.

- Ponašajte se prema osobama s invaliditetom onako kako biste željeli da se prema vama ponašaju i s istim poštovanjem kao prema drugim ljudima. Pokušajte ne plašiti se pomoćnih uređaja koje možda koriste.
- Pitajte umjesto što ćete pretpostavljati. Nastojte ne pretpostavljati što osoba s invaliditetom želi ili što joj treba. Pitajte je li im potrebna pomoć ili neka prilagodba i pitajte što im je potrebno umjesto toga. Zatražite upute o tome kako najbolje primijeniti ta rješenja.
- Ne odlučujte umjesto osoba s invaliditetom – dopustite im vlastito donošenje odluka ponuda ili sugestija. Ovo uključuje grupne aktivnosti kad ljudima s različitim invaliditetom može biti potrebna određena prilagodba kako bi mogli sudjelovati u zajedničkoj aktivnosti.
- Komunicirajte i uključite se čak i ako se osjećate nelagodno. Pokušajte doprinijeti i biti iskreni umjesto da ignorirate osobe s invaliditetom. Ako imate poteškoća s razumijevanjem, zamolite ih da ponove što su rekli. Ako niste sigurni kako najbolje napraviti potrebne prilagodbe, izravno ih pitajte za pojašnjenje.
- Koristite primjeren i ljubazan jezik. Koristite jezik usmjeren na osobu i uklonite uvrede.

Modeli razvoja karijere za mlade s invaliditetom

Da bismo pripremili mlade ljude za razvoj karijere i potakli ih na uspjeh, važno je prvo razumijeti teoriju koja stoji iza toga kako se karijere razvijaju i rastu. Stoga su u nastavku navedena dva modela za razvoj karijere koji mogu pomoći osobama koji rade s mladima i trenerima bolje konceptualizirati svoj rad, kako bi razumjeli specifične potrebe i neophodne korake u svakoj fazi, kao i da kreiraju nastavne materijale.

Model koji je prikladniji i nudi više mogućnosti za karijeru i istraživanje je ciklički model. Magnusson (1992) je predložio ciklički model faza i dinamike karijere koji opisuje pet cikličkih procesa učinkovitog planiranja karijere³:

- **Inicijacija** – početak planiranja karijere, utvrđivanje motivacije, samoprocjena;
- **Istraživanje** – razgovori, umrežavanje, praćenje posla, prikupljanje relevantnog radnog iskustva;
- **Donošenje odluka** – oslanjanje na podatke i/ili intuiciju;
- **Priprema** – razvijanje preduvjeta i resursa, sastavljanje akcijskog plana;
- **Provođenje** – provođenje plana u djelo, uz razvoj sustava podrške i sustava za povratne informacije i nagrade.

Ovaj ciklički pristup učenju i razvoju može se lako primijeniti na planiranje karijere i čini se da je u osnovi modernih modela karijere. Cikličko učenje sastoji se od sedam koraka koji su praćeni specifičnim pitanjima:

- **Skeniranje stvarnosti** – Što sad imam? Koje resurse imam? Što mi nedostaje u karijeri?
- **Vizija** – Zašto želim izvršiti promjene? Koje vrijednosti su mi važne?
- **Cilj** – Što želim stvoriti ili postići? Koje rezultate želim?
- **Ishodi** – Koje korake bih trebao poduzeti kako bih postigao svoje ishode?
- **Plan** – Kako ću postići te korake? Koje radnje bih trebao poduzeti i kad?
- **Radnja** – Što trebam poduzeti prvo?
- **Rezultat** – Što sam postigao?

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

Ciklus se zatim ponovno pokreće novom provjerom realnosti. Ovaj model pokazuje dva moguća mjesta gdje ljudi često zaglave kad pokušavaju napredovati u karijeri: tzv. „mislitelji” zaglave između postavljanja ciljeva, ishoda i planiranja, propuštajući tako faze skeniranja stvarnosti, definiranja vrijednosti i vizije, akcija i postizanje rezultata. Druga grupa, „izvršitelji”, zaglave se između akcije i rezultata i propuštaju veći dio kreativnog procesa. Kad se ovaj ciklički pristup ne koristi u cjelini, lako je ostati u istoj stvarnosti i ne napredovati u svojoj karijeri.

Uloga i važnost različitih zainteresiranih strana u organiziranju radionica za mlade sa smetnjama u razvoju

Iako postoje specifičnosti za organiziranje radionica za mlade s invaliditetom i s njima, važno je također biti svjestan ključnih dionika koji mogu podržati organizaciju ovih radionica. Ključne zainteresirane strane su također one koje pažljivo prate i utječu na živote i svakodnevne aktivnosti ove grupe. Dakle, najrelevantnije zainteresirane strane koje trebaju biti uključene i imaju bitnu ulogu su:

- Mladi s invaliditetom: mladi su glavna ciljna skupina ovih radionica i njihove potrebe, sklonosti i povratne informacije ključni su za učinkovit dizajn radionica.
- Roditelji/skrbnici: oni igraju ključnu ulogu u podržavanju i izražavanju potreba/želja i zagovaranju za svoju djecu.
- Učitelji i terapeuti: mogu ponuditi stručnost u obrazovnim i terapijskim pristupima koji su posebno prilagođeni potrebama i sposobnostima mladih osoba s invaliditetom.
- Škole/obrazovne ustanove na lokalnoj ili nacionalnoj razini: te ustanove vrlo često imaju potrebne resurse, prostorije i osoblje koje može podržati organizaciju radionica. Osim toga, ove institucije mogu pomoći u povećanju broja sudionika i time povećati šanse za identificiranje više pojedinaca koji mogu imati koristi od takvih programa.
- Lokalne organizacije i inicijative koje se bave potrebama osoba s invaliditetom: budući da neprestano rade s ovom ciljnom skupinom i rješavaju njihove potrebe kroz društvene aktivnosti, ove organizacije mogu pružiti podršku, resurse i zagovaranje prava i potreba mladih osoba s invaliditetom.
- Lokalna uprava i relevantne institucije: ove institucije mogu ponuditi financiranje, političku potporu i javnozdravstvene resurse kako bi osigurale da su radionice dostupne i da zadovoljavaju regulatorne standarde.
- Medicinski stručnjaci: liječnici, medicinske sestre i drugi pružatelji zdravstvene skrbi mogu ponuditi medicinske savjete i osigurati da su zdravstvene potrebe sudionika zadovoljene.
- Lokalna poduzeća: vrlo često je financijska potpora prijeko potrebna čak i za male inicijative i radionice. Za ovaj aspekt podrške moguće je kontaktirati lokalne tvrtke.

Osim toga, organizacija MIND (n.d.) pružila je nekoliko savjeta kako bi se osigurala uključenost dionika i učinkovita komunikacija s njima. Ovi savjeti su:

- Radije se odlučite za sastanke licem u lice ili telefonske sastanke umjesto e-pošte kako biste lakše izgradili odnos.
- Održavajte sastanke u svom uredu. To može pomoći u odbacivanju pogrešnih predodžbi o vašim uslugama i skupini kupaca.
- Nemojte se ustručavati posjetiti dionike kako biste uštedjeli njihovo vrijeme.
- Pozovite sudionike ili volontere kojima je ugodno dijeliti svoja osobna iskustva da se pridruže vašim sastancima i prenesu svoja iskustva iz stvarnog života u vaše rasprave.

- Nemojte se bojati imenovati određene ljude ili organizacije/institucije. Ako od zainteresirane strane tražite mjesto za svoje aktivnosti, a već ste dobili ponudu za besplatno ili subvencionirano mjesto od druge organizacije, molimo da to navedete. Alternativno, ako znate da je dionik s kojim razgovarate već nudio ovu vrstu podrške u prošlosti, vrijedi to ponovno spomenuti⁴.

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

Preporuke za osobe koje rade s mladima s invaliditetom na razvoju njihovih karijera

Izgradnja održive karijere pokazala se teškom za mnoge mlade ljude u današnjoj društvenoj i gospodarskoj klimi. Zbog povećane specijalizacije poslova, mogućnosti zapošljavanja postaju sve suženije, a mnogi mladi ljudi nisu ni svjesni različitih karijernih izbora koji mogu biti dostupni nakon bilo kojeg obrazovnog puta. Podrška za profesionalno usmjeravanje nedostaje u mnogim kontekstima formalnog obrazovanja, a obrazovno osoblje često nije svjesno kako se tržište rada mijenja ili koje vještine i znanja dobivaju na važnosti. Također često ne shvaćaju alternativne mogućnosti učenja koje mogu biti dostupne mladim ljudima izvan formalnog obrazovanja. Ostali izazovi koji mogu otežati izgradnju karijere su različiti životni događaji kao što su bolest, poteškoće u učenju, zasnivanje obitelji i slično. U trenutku kada mladi traže pomoć stručnjaka u razvoju karijere ili u sferi rada s mladima i neformalnog obrazovanja, mnogi od njih već se bore s motivacijom i nadom da će izgraditi karijeru. Rad s mladima stoga je važna odskočna daska prema ponovnoj motivaciji i trebao bi poslužiti kao prilika mladima da steknu uvid u nove mogućnosti, izgrade ili razviju kompetencije koje možda nedostaju, unaprijede svoje vještine, izgrade mrežu podrške, pronađu mentora, istraže volontiranje i mogućnosti zapošljavanja itd. Ove bi aktivnosti trebale biti dopuna formalnom obrazovanju i provoditi se u koordinaciji s mrežom različitih aktera, a svima je zajednički cilj podržati mlade ljude u razvoju njihovih karijera.

Mladi ljudi s invaliditetom često se suočavaju s dodatnim izazovima u orijentaciji i izgradnji karijere zbog nedostatka specijalizirane podrške i usmjeravanja, ograničenih mogućnosti za karijeru, predrasuda i diskriminacije. Također se često bore s nedostatkom samosvijesti, sukobom između svojih potreba i sposobnosti, niskom razinom angažmana u društvu koja smanjuje njihove mogućnosti za razvoj mreže profesionalnih kontakata, kao i ograničenim mogućnostima na tržištu rada i nedostatkom socijalne podrške. To pokazuje da je važno voditi računa o izgradnji karijere mladih osoba s invaliditetom. Ova vrsta rada može otvoriti nove prilike za mlade osobe s invaliditetom i omogućiti im da žive smislenije i ispunjenije, s obzirom na to da je doprinos društvu na smislen način jedan od najvažnijih elemenata uspješne socijalne uključenosti i integracije u zajednicu.

Važno je započeti s profesionalnim usmjeravanjem rano kada radite s mladim osobama s invaliditetom i pružiti stalnu podršku tijekom njihove karijere. Rane intervencije mogu uključivati otkrivanje različitih mogućnosti karijere i razvoj vještina potrebnih za ulazak u područja interesa. Podrška je posebno važna u prijelaznim razdobljima, između stupnjeva obrazovanja ili između poslova. Potrebno je koristiti pristup usmjeren na osobu, gdje mlada osoba s invaliditetom vodi proces donošenja odluka. Povjerenjem donošenja odluka mladima osnažuje ih da uče iz svojih pogrešaka i nedostataka, prepoznaju svoje snage i slabosti te postanu svjesni svojih ograničenja i prepreka te kako se kretati ili raditi s njima.

Kad rade na profesionalnom usmjeravanju s mladim osobama s invaliditetom, osobe koje rade s mladima trebaju uzeti u obzir sljedeće elemente:

- Mlade osobe s invaliditetom trebaju biti informirane o svojim pravima na tržištu rada, uključujući korake za obeshrabrivanje diskriminacije u procesu odabira i dostupna rješenja za prilagodbu radnog okruženja.
- Važno je podići svijest o tome da se mladi ljudi kasnije u životu mogu suočiti s predrasudama i diskriminacijom i ponuditi smjernice o tome kako prevladati takve situacije.

- Istražite mogućnosti volontiranja i obuke koje mogu pomoći mladima da razviju svoje meke vještine.
- Poticati samozapošljavanje mladih osoba s invaliditetom koje imaju jedinstvene vještine ili koje ne mogu pronaći drugi način zapošljavanja.
- Budite usredotočeni na rješenja i spremni suočiti se s ograničenjima i izazovima s kojima se osobe s invaliditetom mogu suočiti pri kretanju na tržištu rada.
- Odvojite vrijeme da istražite mogućnosti karijere za osobe s invaliditetom – postoje mnoge mogućnosti za istraživanje.

Kada radimo prema cilju, često je korisno identificirati vrijednost koja nas pokreće da ga postignemo. U tom smislu važno je razgovarati o sljedećim pitanjima: Zašto želim pronaći posao? Koju vrijednost to donosi mom životu? Osjećam li se zbog toga produktivno ili korisno? Potvrđuje li to moju vrijednost? Omogućuje li mi moj rad poboljšati živote drugih na smislen način? Što me pokreće da nastavim karijeru koju želim? Osobe koje rade s mladima trebaju razgovarati s mladima da nas vrijednosti mogu usmjeriti ne samo prema industriji u kojoj želimo raditi, već i prema konkretnom poslodavcu čiju viziju dijelimo. Kada svoju karijeru vidimo kao način da živimo život koji nam ima smisla, a ne kao nešto što plaća račune, velik dio pritiska koji je često povezan s upravljanjem karijerom može se ukloniti.

Također, važan aspekt za navigaciju u osobnoj karijeri su ciljevi u karijeri. Mladima mogu poslužiti kao kompas za usmjeravanje u karijeri te je poželjno tijekom radionica opisanih u ovoj knjizi alata potaknuti sudionike da postavljaju svoje ciljeve u karijeri.

Sve opisane metode i pristupi moraju i trebaju biti prilagođeni specifičnim skupinama s kojima se radi. Prvi korak u tome je upoznavanje grupe i vrste invaliditeta koji sudionici/mladi imaju. Kako bi olakšali budući rad, osobe koje rade s mladima trebale bi razmotriti sljedeće:

- Procijeniti potrebe mladih ljudi s kojima rade – provjerite izravno s mentorima kakve prilagodbe trebaju kako bi prilagodili rad svojoj invalidnosti. Osobe koje rade s mladima tada bi trebale prilagoditi metode i aktivnosti u skladu s tim potrebama. Osobe koje rade s mladima trebale bi biti oprezne u stvaranju pretpostavki i/ili previđanju nevidljivih poteškoća. Ne bi trebali pretpostaviti da znaju bolje, već tražiti pojašnjenje i prijedloge. Moraju raditi s mladima kako bi pronašli najbolji način za uvođenje potrebnih promjena u procesu ili alatima koje koriste.
- Imati odgovarajuće obrazovanje za podršku svom radu s mladima s invaliditetom – nakon što netko sazna koje poteškoće ima njegova/njezina ciljna skupina, trebali bi više istražiti o njima kako bi bolje razumjeli kako te poteškoće mogu utjecati na način na koji mladi ljudi funkcioniraju. Ključno je postaviti sva relevantna dodatna pitanja i provjeriti savjete ili povratne informacije s kolegama.
- Prilagodba edukativnih materijala - pobrinite se da mladi mogu smisleno koristiti sve pripremljene materijale, bilo da je potrebno prilagoditi veličinu, font, opseg ili modalitet materijala, dodati titlove ili angažirati prevoditelja ili tumača (ovisno o potrebama ciljne skupine).
- Osigurajte radnu okolinu koja podržava - pazite da svedete na minimum sve predrasude ili stereotipe i pokušajte biti pristupačni. Osobe koje rade s mladima trebale bi biti svjesne da osobe s invaliditetom mogu imati internalizirane predrasude koje ih mogu spriječiti da pokušaju obavljati različite zadatke. Trebali bi ih pokušati nježno potaknuti da ih nadvladaju dajući im obilje pozitivnog ohrabrenja. Trebali bi biti otvoreni za povratne informacije i pitanja te u skladu s tim prilagoditi svoje ponašanje.
- Budite empatični – pokažite da pokušavate razumjeti svoju ciljnu publiku. Poslušajte njihove brige, osjećaje i mišljenja i upotrijebite ih da poboljšate svoj rad.

Mentorstvo korisnika (mladih i mladih sa invaliditetom), kao nastavak nakon radionica, u procesu utvrđivanja njihovih planova i trajektorija upravljanja karijerom

Kako bi se mladima olakšala primjena novostečenih znanja iz programa upravljanja karijerom, važno im je omogućiti i nakon edukacije da se pozabave pitanjima, nedoumicama ili nesigurnostima koje će sigurno imati kada počnu s primjenom novih tehnika i metoda. Ljudi često nisu u stanju apsorbirati sve informacije koje su im predstavljene odjednom i možda će im trebati dodatna obuka kako bi se maksimalno iskoristile prednosti te obuke. Ključno je da osobe koje rade s mladima i treneri nastoje ponuditi naknadne aktivnosti kao što su podučavanje, mentorstvo i imati povremene sastanke za povratne informacije, kao i otvorenu liniju komunikacije s korisnicima čak i nakon što program završi.

To može uključivati sljedeće:

- Dodatne radionice nakon obuke – za pregled napretka, konzultacije s kolegama i prilagođavanje ciljeva po potrebi;
- Individualni coaching – ponudite detaljne povratne informacije i personalizirane preporuke;
- Povremeni „flash” sastanci – kratke konzultacije putem telefona ili e-pošte za rješavanje specifičnih pitanja ili nedoumica ili za pružanje dodatnih informacija i izvora.

Ako se tijekom radionica postavljaju vremenski ograničeni ciljevi, važno je potaknuti sudionike da izvještavaju o svom napretku kako je navedeno u akcijskim planovima koje su razvili. Uvođenje obveznih povratnih informacija o njihovom napretku može poslužiti kao dodatni poticaj da se drže planova koje su napravili. Stavljanje odgovornosti na mlade ljude da ostvare svoje ciljeve najbolje što mogu može im pomoći da se nauče oslanjati na sebe i steknu više povjerenja u svoje vještine, znanje i ustrajnost. Osobe koje rade s mladima i treneri trebali bi zapamtiti pohvaliti svaki napredak koji ostvare i ponuditi konstruktivne povratne informacije.

Ključni dio mentorskog procesa je pružanje korisnih resursa i materijala mladima s invaliditetom tijekom procesa, kao i nakon završetka programa upravljanja karijerom. Pružanje pristupa mladima s invaliditetom mnogim različitim resursima koji im mogu biti korisni omogućuje im da poboljšaju svoj uspjeh kroz samostalan rad i istraživanje, što zauzvrat može produbiti njihov osjećaj postignuća i samoodrživosti.

RADIONICE

IKIGAI

Naziv radionice: Ikigai

Trajanje: 90 minuta

Pozadina:

Ova radionica predstaviti će ikigai koncept koji predstavlja osjećaj svrhe i dijelom odgovara zapadnjačkoj ideji posla iz snova. S druge strane, ikigai koncept je širi pojam i uključuje smislen život te predstavlja način svjesnog i jednostavnog življenja. Na ovoj radionici sudionicima se nudi prilika da upoznaju koncept i pokušaju pronaći vlastite ikigai aktivnosti kroz osmišljene metodologije. Razmišljanje o vlastitom ikigaiju može im pomoći da istraže svoje interese i potaknuti ih na razmišljanje o dugoročnoj viziji svoje karijere. Ova radionica uključuje crtanje vlastite ikigai karte i istraživanje snaga i slabosti određenog zanimanja u karijeri.

Cilj radionice:

Učenje o konceptu Ikigaija i promicanje njegove upotrebe za izradu dugoročnih planova karijere.

Specifični podciljevi:

- Istražiti i razmisliti o vlastitim interesima u karijeri;
- Učenje o konceptu Ikigai;
- Razumjeti vezu između Ikigai koncepta i razvoja karijere;
- Poticati analitičke i komunikacijske vještine sudionika.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Osobne kompetencije;
- Analitičke vještine;
- Komunikacija;
- Pismenost;
- Suradnja i uključivanje;
- Društvene i građanske kompetencije.

Metodologija i metode:

- Vođena vizualizacija;
- Rad u parovima;
- Teorijski input;
- Grupni rad;
- Razmišljanje o sebi.

Tijek radionice:

I. Vođena vizualizacija: „Posao iz snova” (10 minuta)

Na početku radionice, trener vodi sudionike kroz kratku vježbu vizualizacije. Sudionici sjede u velikom krugu i od njih se traži da zatvore oči. Trener ih navodi da razmišljaju o svom poslu iz snova koristeći pitanja poput: „Što biste učinili da imate čarobni štapić?” Kako izgleda vaš radni prostor? U ovoj fantaziji, biste li radili sami ili s drugima?”. Trener može dodati dodatne upute ili pitanja kako bi pomogao sudionicima da detaljnije zamisle svoj posao iz snova. Nakon nekoliko minuta, trener zamoli sudionike da otvore oči. Zatim se sudionici dijele u parove i dobivaju upute da svoje ideje o poslu iz snova podijele s osobom do sebe.

II. Istraživanje Ikigai koncepta (50 minuta)

Nakon dijeljenja u parovima, trener objašnjava ikigai koncept koristeći flipchart. Trener crta četiri kruga koji se preklapaju na flipchartu i upisuje pitanje u svaki krug. Pitanja navedena u kružićima su: 1) Što volite?; 2) U čemu ste dobri?; 3) Za što možete biti plaćeni? i 4) Što svijet treba? Trener objašnjava da se ikigai može pronaći u preklapanju sva četiri kruga. U ovoj teoriji ikigai predstavlja razlog postojanja i daje smisao. Ovaj teorijski dio traje oko 10 minuta.

Nakon teorijskog dijela sudionici se dijele u četiri grupe, a svaka grupa odlazi u jedan od četiri kuta radne sobe. Svaka grupa radi na jednom od četiri postavljena pitanja. Svaka grupa dobiva flipchart papir s napisanim pitanjem kao naslovom. Ispod naslova su dodatna pitanja koja bi trebala voditi sudionike u razmišljanju o glavnom pitanju. Svaki sudionik u grupi treba svoje odgovore na pitanja napisati na svoj list papira. Primjeri dodatnih pitanja mogu biti:

- Koja aktivnost čini da se osjećate energičnije? U kojoj se aktivnosti osjećate kao da vrijeme nije važno ili ste čak zaboravili jesti ili piti?
- U kojim se aktivnostima ističete bez imalo truda? Što su vas ljudi pohvalili da ste im učinili ili pomogli?
- Mogu li vam te aktivnosti osigurati dugoročni prihod? Kakav ekonomski standard želite postići?
- Doprinose li ove aktivnosti zajednici? Rješavaju li ove aktivnosti neke od problema u zajednici?

Nakon razmišljanja o jednoj kategoriji pitanja, grupe dobivaju upute da prijeđu u drugi kut koji ima drugu kategoriju pitanja. Rad na jednoj kategoriji pitanja traje otprilike 10 minuta. Grupe se mogu kretati u smjeru kazaljke na satu, a svaka grupa treba raditi na sve četiri kategorije pitanja. O pitanjima se može raspravljati u malim grupama, ali sudionici trebaju zapisati svoje pojedinačne odgovore na ta pitanja na svoje papire.

III. Razmišljanje: „Ikigai mapa” (30 minuta)

Nakon rada u malim grupama, sudionici sjedaju u veliki krug. Dobivaju upute da nacrtaju četiri kruga koji se preklapaju u svojim bilješkama kako bi nacrtali vlastitu ikigai kartu. U prvom koraku mogu ispuniti svaki krug različitim aktivnostima. U drugom koraku mogu pokušati pronaći jednu aktivnost koja je navedena u sva četiri kruga ili osmisliti ideju za takvu aktivnost. U zadnjih 15 minuta ove aktivnosti sudionici mogu razmišljati o svojoj ikigai karti u paru. Za razmišljanje mogu poslužiti sljedeća pitanja: „Koji krugovi imaju najviše navedenih aktivnosti? Koji krugovi su skoro prazni? Koji krug nedostaje da se pronađe ikigai?”

Potrebni materijali:

A4 i A3 papiri, kemijske/drvene olovke, markeri, flipchart i flipchart papiri, laptop, projektor, zvučnik.

Prpratni dokumenti i dodatna literatura:

- Osnovno objašnjenje Ikigai koncepta: https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=Q-tTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=ikigai+book&ots=mujsi7CN3h&sig=lzoLsms3K0o-bkM2sjQoTqGknfQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ikigai%20book&f=false

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Flipchart papiri s četiri Ikigai pitanja za aktivnosti u malim grupama trebaju biti pripremljeni prije radionice tako da njihova priprema ne oduzima vrijeme grupnog rada.

DRUŠTVENA MREŽA

Naziv radionice: Društvena mreža

Trajanje: 110 minuta

Pozadina:

Ova radionica usmjerena je na objašnjavanje različitih slojeva društvenih mreža te važnosti i moći društvenih mreža u razvoju karijere. Prikazan je model jakih i slabih društvenih veza. Sudionike se potiče da razmisle o slabim društvenim vezama u svojim životima jer su one važne za profesionalni razvoj, zapošljivost i mobilnost. Dokazano je da osobe sa slabijim vezama u svojoj društvenoj mreži imaju i veći radni učinak i profesionalni uspjeh. Osim toga, na ovoj radionici sudionici se upoznaju sa smjernicama kako najbolje iskoristiti veze u svakom sloju društvene mreže kako bi povećali vlastitu zapošljivost.

Cilj radionice:

Razumjeti važnost društvenih mreža u razvoju karijere i razgovarati o načinima jačanja postojećih veza za dobrobit vlastite karijere.

Specifični podciljevi:

- Razumjeti ulogu društvenih veza u razvoju karijere;
- Razmišljati o postojećim vezama koje mogu biti korisne za karijeru;
- Učiti o slabim i jakim društvenim vezama;
- Promicati korištenje društvenih veza za profesionalne aktivnosti;
- Razgovarati o mogućim idejama za jačanje i održavanje postojećih društvenih veza za buduće profesionalne aktivnosti;
- Promicati analitičko i kritičko razmišljanje kroz raspravu i interaktivne zadatke.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Analitičke vještine;
- Kritičko i kreativno mišljenje;
- Osobne kompetencije;
- Građanske kompetencije;
- Poduzetničke kompetencije;
- Suradnja i uključivanje;
- Društvene kompetencije.

Methodology and methods:

- Evokacija;
- Razmišljanje;
- Brainstorming;
- Rad u malim grupama;
- Rad u parovima.

Tijek radionice:

I. Evokacija: „Pomagač“ (10 minuta)

Na početku radionice sudionici sjede u velikom krugu. Trener traži od sudionika da se prisjete jedne osobe koja im je do sada pomogla u njihovom profesionalnom razvoju. To može biti učitelj, mentor, poznanik, itd. Trener postavlja dodatna pitanja kako bi pomogao sudionicima da detaljnije zamisle tu osobu. Pitanja mogu biti: Kako vam je ta osoba pomogla? Koja je pozitivna ponašanja pokazala? Koje je pozitivne vrline imala? Pitanje koje treba uključiti u ove upute je: Kako ste upoznali tu osobu? Sudionici se potom potiču da u parovima, s osobom s njihove lijeve strane, iznesu svoje dojmove.

II. Razmišljanje i brainstorming: „Društvena mreža“ (15 minuta)

Nakon razgovora u parovima, trener crta dva stupca na flipchartu. Traži od sudionika da imenuju ljude s kojima bi mogli raditi. Od sudionika se očekuje da daju različite ideje kao što su moj prijatelj, profesor, sestra ili brat, poznata osoba, uspješna osoba u određenoj profesiji i slično. Trener treba razdvojiti te ideje u dva stupca tako što će prijedloge podijeliti na slabe i jake socijalne veze, ali tek nakon što su sudionici dali sve svoje prijedloge. Trener zatim objašnjava da su jake veze one koje predstavljaju članove naše obitelji (kao što su otac, majka, sestra, teta i tako dalje), a da se drugi stupac odnosi na slabe veze (prijatelj, profesor, poznanik i slično). Potom objašnjava da su slabe veze one koje su doista važne u izgradnji društvene mreže. Ljudi koji imaju više slabih veza u životu također imaju više šanse za profesionalni uspjeh i mobilnost. Ovaj dio radionice traje otprilike 10-15 minuta.

III. Rad u malim grupama: „Društvena mreža“ (60 minuta)

Nakon barinstorminga i razmišljanja, sudionici se ponovno dijele u četiri grupe. Svaka grupa predstavlja vrstu društvene veze – poznanik, kolega, zagovornik i saveznik. Trener ukratko objašnjava sljedeće razlike između ovih kategorija: Poznanici su ljudi koji znaju naše ime, ali s kojima nikada nismo uspostavili dublju vezu. Kolege su ljudi koje često susrećemo i ponekad razgovaramo. Zastupnici su ljudi s kojima dijelimo važne informacije, kada znamo njihove radne vrijednosti i snage, a oni znaju naše. I konačno, saveznici su ljudi koji vjeruju jedni drugima, vjeruju da ćete postići svoje ciljeve, znaju vaše planove i spremni su vam pomoći da ih ostvarite. To su slojevi profesionalne društvene mreže. Zatim se od sudionika traži da u svojim bilješkama navedu imena svojih slabih veza. Mogu nabrojati 5-15 imena za stvarne veze u svom životu. Ovaj dio traje oko 15 minuta.

Nakon toga, trener ih upućuje na raspravu o potencijalnim idejama o tome kako povećati broj slabih veza u svojim životima. Svoje ideje mogu zapisati na papir ili flipchart u malim grupama. Nakon razmišljanja u grupama, od njih se traži da ukratko podijele svoje ideje s drugim grupama. Ovaj dio radionice traje oko 30 minuta.

IV. Rad u parovima: „Povećavanje društvene mreže“ (25 minuta)

Trener objašnjava kako se mogu ojačati veze koje već postoje. Na primjer, ako netko želi imati više zagovornika, trebao bi sudjelovati u smislenijim razgovorima i podijeliti svoje ideje i tražiti savjet. S druge strane, ako netko želi imati više saveznika, treba nastojati uspostaviti češći kontakt i pokazati svoju kompetentnost, ponuditi podršku i tražiti je. Nakon toga, od sudionika se traži da odaberu jednu osobu sa svog popisa i osmisle jednu akciju koju bi mogli poduzeti kako bi ojačali taj odnos. Potiče ih se da poduzmu tu akciju u stvarnom životu, što je prije moguće. Upućeni su na rad u parovima, a kada dođu na ideju, trebaju jedni drugima objasniti zašto žele ojačati taj odnos i zašto je ta akcija dobra ideja i učinkovita. Mogu dobiti povratnu informaciju od partnera tijekom zadatka i zatim zamijeniti uloge.

Potrebni materijali:

Papiri, kemijske olovke, flipchart i flipchart papiri.

Pratni dokumenti i dodatna literatura:

- Društveni kapital: http://www.social-capital.net/docs/lm_social_capital.pdf

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Ako sudionici imaju problema s razmišljanjem o ljudima s kojima bi mogli surađivati, trener može ponuditi nekoliko ideja kako bi olakšao početak procesa razmišljanja.

RAVNOTEŽA IZMEĐU RADA I ODMORA

Naziv radionice: Ravnoteža između rada i odmora

Trajanje: 90 minuta

Pozadina:

Sadržaj ove radionice je naglašavanje važnosti kvalitetnog odmora. Kvalitetan odmor može smanjiti stres i ojačati imunološki sustav. S druge strane, postoje razne osobne i društvene prepreke uvrštavanju kvalitetnog odmora u osobni raspored. Neki ljudi imaju tendenciju vidjeti ugodne aktivnosti i odmor kao gubljenje vremena ili misle da će ih se smatrati lijenima i neproaktivnima ako uzmu vremena za odmor između različitih aktivnosti. Na ovoj radionici sudionici se potiču na razmišljanje o vlastitoj ravnoteži između posla i slobodnog vremena te razmišljanje o svojim aktivnostima u slobodno vrijeme i udobnosti. Aktivnosti ove radionice osmišljene su tako da ih potaknu na razmišljanje i razumijevanje važnosti uključivanja rekreacijskih aktivnosti u svoje planove i rasporede, zajedno s obvezama.

Cilj radionice:

Razumijevanje važnosti ravnoteže između rada i odmora, kao i razmišljanje o vlastitoj dnevnoj rutini.

Specifični podciljevi:

- Osvrt na organiziranje vlastitih dnevnih aktivnosti i obveza;
- Uvesti koncept ravnoteže između rada i odmora za učinkovito funkcioniranje u životu;
- Omogućite sudionicima da jedni s drugima podijele izborne aktivnosti koje mogu pomoći njihovom mentalnom zdravlju i uravnotežiti raspored rada i odmora;
- Razmišljanje o preprekama u usklađivanju rada i odmora u svakodnevnom životu.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Analitičke vještine;
- Kritičko i kreativno mišljenje;
- Osobne kompetencije;
- Građanske kompetencije;
- Poduzetničke kompetencije;
- Suradnja i uključivanje;
- Društvene kompetencije.

Metodologija i metode:

- Vježba zagrijavanja;
- Razmišljanje o sebi;
- Rad u parovima;
- Teorijski input;
- Grupna rasprava.

Tijek radionice:

I. Vježba zagrijavanja: „Odgлумi to“ (10 minuta)

Trener predstavlja temu ove radionice, a zatim nastavlja s kratkim zagrijavanjem. Od sudionika se traži da se ponašaju kao da su umorni. Mogu se kretati prostorijom, praviti mimiku i koristiti razne geste. Nakon glumljenja umorne osobe, trener od njih traži da se ponašaju kao da se osjećaju dobro, zatim kao da se osjećaju izrazito poletno i na kraju kao da se osjećaju iznimno umorno. Trener može promijeniti redoslijed ovih uvjeta i koristiti koliko god ponavljanja želi ili je potrebno za određenu grupu.

II. Moja lista dnevnih aktivnosti (40 minuta)

Nakon aktivnosti zagrijavanja, sudionici se pridružuju velikom krugu. Trener ih upućuje da zapišu popis dnevnih aktivnosti. Popis aktivnosti može uključivati sve vrste zadataka - aktivnosti koje se obavljaju samostalno ili s tvrtkom, male zadatke ili zadatke koji oduzimaju više vremena i energije, zabavne aktivnosti i poslove i tako dalje. Nakon kratkog razmišljanja, sudionici su dobili upute da te aktivnosti podijele u dva stupca. Jedan stupac namijenjen je obavezama, a drugi stupac ostalim aktivnostima i odmoru. Mogu nacrtati dva stupca na svoj papir i kategorizirati svoj popis. Cijeli ovaj dio razmišljanja i kategoriziranja traje oko 15-20 minuta.

Nakon kategorizacije, sudionici su upućeni da rade u parovima i razgovaraju o svojim kategorijama i aktivnostima koje obavljaju tijekom dana i svojim rutinama. Imaju 15 minuta za raspravu. Trener treba dati sudionicima dovoljno vremena za razmjenu mišljenja i, nakon rada u parovima, zamoliti nekoliko volontera da iznesu svoje dojmove.

III. Teorijski input i razmišljanje: „Ravnoteža između posla i odmora“ (20 minuta)

Nakon dijeljenja u parovima, trener ukratko objašnjava važnost odmora u svakodnevnom životu. Za odmor može reći da je temelj kvalitetnog rada. Trener objašnjava da kad se netko dobro odmara, može i raditi kako treba. Kako bi to objasnio, trener koristi metaforu baterije. Na flipchartu crta simbol baterije i primjećuje da se baterija sve više prazni kada smo zauzeti raznim poslovima. Kako vrijeme prolazi, baterija može postati gotovo prazna. Možemo ga ispuniti radeći aktivnosti koje nam pridonose zadovoljstvu i odmor. Te aktivnosti mogu biti čitanje, razmišljanje i meditacija, druženje s voljenima, masaža vlasita, pozitivna dosada i tako dalje. Trener objašnjava da obavljanje poslova poput čišćenja nije oblik kvalitetnog provođenja vremena. Bateriju treba svaki dan puniti barem jednom aktivnošću koja nas veseli.

Od sudionika se zatim traži da prošire svoje popise udobnih/rekreacijskih aktivnosti i da razmisle o aktivnostima u kojima uživaju. Nakon što prošire popis, trebali bi razmisliti kako te aktivnosti uključiti u svoj svakodnevni život. Trener ih potiče da isplaniraju koju će aktivnost prvu raditi, kada bi je mogli raditi i što im je za to potrebno.

IV. Grupna rasprava: „Prepreke“ (20 minuta)

Nakon individualnog planiranja, trener započinje grupnu raspravu. Može koristiti sljedeća pitanja:

- Što vas sprječava da kvalitetno organizirate vrijeme za sebe?
- Kako društvo razmišlja o odmoru i vremenu za opuštanje?
- Koje su vaše osobne prepreke za uključivanje slobodnih aktivnosti u vaš raspored?
- Može li se nešto učiniti po tom pitanju?
- Što ako slobodne aktivnosti ne uključimo u svoj svakodnevni život?

Potrebni materijali:

Papiri, kemijske olovke, flipchart i flipchart papiri.

Pratni dokumenti i dodatna literatura:

- Važnost odmora: <https://www.flow.is/post/importance-of-resting>

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Moguće je da će neki sudionici teško shvatiti važnost kvalitetnog odmora ili će čak kućne obveze smatrati slobodnim vremenom. Preporučljivo je prvo čuti njihove razloge i pitati grupu postoje li različita mišljenja o ovoj temi. Korisno je da na kraju rasprave trener potakne sudionike na razmišljanje o različitim oblicima kvalitetnog odmora i argumentira njegovu važnost.

VJEŠTINE RJEŠAVANJA PROBLEMA

Naziv radionice: Vještine rješavanja problema

Trajanje: 110 minuta

Pozadina:

Suočavanje s problemima dio je svakodnevnog života. Dok je neke probleme lako riješiti, drugi mogu izazvati poteškoće i neugodne emocije. Postoje mnoge tehnike za rješavanje problema koje se mogu koristiti u takvim situacijama. Ova je radionica usmjerena na raspravu o tehnikama rješavanja problema i pružanje sudionicima informacija o dvije tehnike rješavanja problema: modelu 5 koraka i modelu 5 zašto. Sudionici se bave osobnim problemima u karijeri ili izazovima razvoja osobne karijere koristeći ove tehnike rješavanja problema. Radionica završava grupnom raspravom usmjerenom na iskustva tijekom korištenja tehnika rješavanja problema kako bi se potaknulo njihovo korištenje u svakodnevnom životu i drugim izazovima u karijeri.

Cilj radionice:

Poboljšanje vještina analitičkog i kritičkog mišljenja, kao i učenje novih tehnika rješavanja problema za osobne i profesionalne svrhe.

Specifični podciljevi:

- Razmišljanje o vlastitim tehnikama rješavanja problema i njihovoj učinkovitosti;
- Naučiti dvije nove tehnike rješavanja problema;
- Razvoj vještina kritičkog mišljenja;
- Promicanje timskog rada i komunikacije za rješavanje problema u upravljanju karijerom.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Komunikacija;
- Analitičke vještine;
- Kritičko i kreativno mišljenje;
- Osobne kompetencije;
- Poduzetničke kompetencije;
- Suradnja i uključivanje;
- Društvene i građanske kompetencije.

Metodologija i metode:

- Grupna rasprava;
- Teorijski input;
- Rad u malim grupama.

Tijek radionice:

- I. Uvod u temu: „Kako ja rješavam svoje probleme?“ (20 minuta)

Na početku radionice sudionici su podijeljeni u četiri male grupe, po 5-6 sudionika u svakoj grupi. Sudionici su pozvani na raspravu i razmjenu svojih iskustava o tehnikama rješavanja problema. Trener može navesti pitanja za raspravu na flipchartu ili upotrijebiti materijal za pitanja za svaku grupu. Pitanja za raspravu mogu uključivati sljedeće:

- Kako obično rješavate probleme?
- Koristite li posebne tehnike rješavanja problema? Koje?
- Smatrate li da su tehnike rješavanja problema učinkovite? Zašto?
- Što najbolje radite kada je u pitanju rješavanje problema?

II. Teorijski input i grupni rad: „Riješi svoj problem“ (60 minuta)

Nakon grupne rasprave, trener poziva sudionike da sjednu u veliki krug i pita tko želi podijeliti rezultate grupne rasprave. Sudionici zatim trebaju izabrati jedan od problema koje su spomenuli tijekom rasprave (ili neki drugi na kojem bi željeli raditi) i raditi na njemu tijekom ove radionice. Trebaju odabrati problem nad kojim imaju kontrolu, nešto što ovisi o njima.

Nakon ovog procesa, trener daje input o strategijama rješavanja problema. Predstavlja sudionicima **Model od 5 koraka** koji se sastoji od sljedećeg:

1. Dođite do ideje za rješavanje određenog problema (navedite koju ideju imate na umu);
2. Pratite ga (navedite razloge zašto bi to moglo funkcionirati, kakve bi implikacije imalo);
3. Analizirajte rizik (navedite argumente protiv ideje, pokušajte vidjeti rizike);
4. Doradite (razmislite možete li izbjeći zlouporabu/upotrijebiti profesionalne elemente ideje);
5. Slušajte svoju intuiciju (kako biste se osjećali da je ova ideja uspjela, kako se sada osjećate o tome).

Ovaj se postupak može ponoviti za svaku ideju.

Trener sudionicima predstavlja još jednu tehniku - tehniku „5 Zašto“. Objašnjava da ako i nakon modela od 5 koraka imaju poteškoća s odabirom rješenja, mogu se zapitati zašto bi htjeli riješiti svoj problem. Ideja je da si pet puta zaredom postave pitanje „zašto“ i daju svoj odgovor. Na primjer: Zašto želite pronaći posao? Zaraditi novac. Zašto želite zaraditi? Biti uspješan. Zašto želite postati uspješni? Da ima mogućnosti. Zašto želite imati mogućnosti? Da se osamostalim. Zašto se želite osamostaliti? Da imam svoju slobodu.

Za teorijski dio ove radionice predviđeno je 20 minuta, a za praktični rad na zadatku još 25 minuta.

Nakon teorijskog inputa, sudionici se pridružuju svojim grupama i rade na rješavanju problema po vlastitom izboru koristeći predstavljene tehnike. Trener hoda po prostoriji i svakom sudioniku daje dodatne upute. U slučaju da sudionici naiđu na poteškoće ili brzo završe zadatak, mogu podijeliti svoje dojmove u paru dok čekaju da ostali završe.

III. Grupna rasprava (30 minuta)

Nakon pojedinačnog rješavanja problema, sudionici se ponovno okupljaju u velikom krugu. Trener započinje grupnu raspravu sljedećim pitanjima:

- Što smo radili na ovoj radionici?
- Kako vam je bilo raditi na rješavanju vašeg problema?
- Koji su vam koraci najviše pomogli?
- Jesu li vam neki koraci bili teški?
- Što mislite o ovim tehnikama?
- U kojim drugim situacijama u svom životu ih možete koristiti?
- Kako se ove tehnike mogu koristiti u upravljanju karijerom?

Potrebni materijali:

Papiri, kemijske olovke, flipchart i flipchart papiri.

Pratni dokumenti i dodatna literatura:

- Osnovne informacije o rješavanju problema: <https://asq.org/quality-resources/problem-solving>

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Sudionicima treba savjetovati da izaberu problem koji smatraju srednjim ili lakim za rješavanje, jer se ne preporučuje započeti s najtežim problemom za učenje novih tehnika.

IZRADA DUGOROČNOG I KRATKOROČNOG PLANA KARIJERE

Naziv radionice: Izrada dugoročnog i kratkoročnog plana karijere

Trajanje: 90 minuta

Pozadina:

Mnogi mladi ljudi razmišljaju o svojoj karijeri, ali samo neki od njih naprave plan karijere. Poznato je da je planiranje karijere povezano sa zadovoljstvom životom i samopoštovanjem. Plan karijere može poslužiti kao kompas u upravljanju osobnim težnjama. Također može osvijetliti aktivnosti potrebne za postizanje ciljeva u karijeri. Na ovoj radionici sudionici imaju priliku promisliti o vlastitim karijerama, pretočiti ih u plan i učiniti prvi korak prema njegovom ostvarenju. Aktivnosti u ovoj radionici također potiču sudionike da čuju tuđa mišljenja i da vide svoj plan iz druge perspektive.

Cilj radionice:

Ukazati na važnost planiranja karijere i definiranja ciljeva karijere (kratkoročnih i dugoročnih).

Specifični podciljevi:

- Podići svijest o važnosti plana karijere;
- Stvoriti prostor za razvoj karijernih ciljeva (kratkoročnih i dugoročnih);
- Stvoriti prostor za razmjenu i raspravu o planovima za karijeru i postizanju ciljeva.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Osobne kompetencije;
- Pismenost;
- Građanske kompetencije;
- Poduzetničke kompetencije;
- Suradnja i uključivanje;

Metodologija i metode:

- Teorijski input;
- Individualni rad;
- Rasprava u parovima.

Tijek radionice:

I. Uvod u temu i rasprava u parovima: „Gdje sam sada?“ (30 minuta)

Na početku radionice trener najavljuje temu radionice i fokus dana. Sudionici sjede u velikom krugu, a trener ukratko objašnjava važnost izrade plana karijere. Izrada plana karijere povezana je s većim životnim zadovoljstvom i samopoštovanjem. Može poslužiti kao kompas za navigaciju u našem profesionalnom životu. Nakon toga, sudionici su upućeni da rade u parovima i podijele svoju trenutnu situaciju u vezi s planiranjem karijere i trenutnim ciljevima. Mogu razgovarati o svom obrazovanju, gdje su na studiju/poslu i što se trenutno događa s njihovom karijerom. Za raspravu imaju otprilike 20 minuta.

II. Individualni rad: „Planiranje karijere“ (40 minuta)

Nakon rada u parovima, sudionici nastavljaju s individualnim radom. Trener ih upućuje da pokušaju vizualizirati gdje žele biti u smislu svoje karijere. Trener im može postaviti dodatna pitanja kako bi im pomogao zamisliti različite detalje. Pitanja mogu biti sljedeća: Kako izgleda vaš radni dan?, S kim ste okruženi?, Na kojim lokacijama radite?, Koji su vaši glavni doprinosi? Sudionicima treba dati nekoliko minuta tišine da razviju svoju vizualizaciju. Predviđeno je da ovaj dio radionice traje oko 10 minuta.

U sljedećem koraku trener daje daljnje upute i zadatak. Od sudionika se traži da razmisle o tome kako postići svoju vizualizaciju od prvog koraka. Točnije, moraju razmišljati o tome kako to postići, što trebaju postići, koje čimbenike trebaju imati na umu (osobne i profesionalne čimbenike). Trener može napisati glavno pitanje na flip chart: „Kako mogu stići tamo?“ Sudionici bi zatim trebali napisati sve korake kojih se mogu sjetiti. Trener ih može potaknuti da nabroje lake/male i teške/velike zadatke kako bi došli do cilja. Nakon popisa zadataka, sudionici ih zatim kategoriziraju u dvije kategorije. Prva kategorija predstavlja kratkoročne aktivnosti, a druga srednjoročne/dugoročne aktivnosti. Ovaj dio radionice traje oko 20 minuta.

U završnom koraku, sudionici se potiču da definiraju kratkoročni cilj karijere. Mogu izabrati jednu aktivnost sa svog popisa i pretvoriti je u cilj. Kako bi postigli cilj, mogu koristiti pitanja kao što su: Koju bih aktivnost mogao napraviti prvo?, Što mi je potrebno za to?, Do kada bih to mogao učiniti?, Zašto mi je to potrebno? Ovaj zadnji korak traje oko 10 minuta i sudionici se pripremaju za sljedeću aktivnost u kojoj će podijeliti svoj rad s drugima.

III. Praktična aktivnost: „Životne prepreke“ (20 minuta)

Nakon individualnog rada, sudionici se mole da formiraju parove. Svaki član para može ukratko podijeliti svoju viziju i kratkoročni cilj karijere. Drugi član para može dati povratnu informaciju ako se cilj čini realnim ili relevantnim i dostižnim. Od sudionika se također traži da govore o preprekama na koje bi mogli naići. Mogu koristiti sljedeća pitanja:

- Postoje li prepreke s kojima biste se mogli suočiti?
- Što bi vas moglo natjerati da odustanete od ovog cilja?
- Možete li nešto učiniti u vezi s preprekom?
- Čija bi vam pomoć bila potrebna?
- Što bi vam još moglo pomoći?

Imaju 20 minuta za ovu fazu i nakon rada u paru mogu podijeliti svoje ciljeve s ostalim sudionicima, kao i dobiti povratnu informaciju od njih i trenera.

Potrebni materijali:

Papiri, kemijske olovke, flipchart i flipchart papiri.

Prpratni dokumenti i dodatna literatura:

- Prednosti planiranja karijere: <https://careermasterclass.com/6-benefits-of-career-planning-2/>
- Plan karijere u 8 koraka: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/make-a-career-plan>
- Preporuke za pravljenje plana karijere: <https://www.careeraddict.com/building-career-plan>

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Trener može napisati dodatna pitanja na flipchart papir kako bi bila vidljiva sudionicima tijekom sesije ili ih ispisati za svakog sudionika.

SMART CILJEVI

Naziv radionice: SMART ciljevi

Trajanje: 110 minuta

Pozadina:

Svrha ove radionice je objasniti što su SMART ciljevi, koji kriteriji moraju biti zadovoljeni kako bismo svoje ciljeve postavili na SMART način te koje su prednosti korištenja tehnike SMART ciljeva. Postavljanjem ciljeva osoba definira što želi postići. Ciljevi vas vode u određenom smjeru, pomažu vam identificirati na što se trebate usredotočiti i motiviraju vas na tom putu. SMART je akronim od 5 engleskih riječi: Specific (specifičan), Measurable (mjerljiv), Achievable (dostižan), Realistic (realan) i Time-bound (vremenski ograničen). Postavljanje SMART ciljeva povećava šanse za njihovo postizanje na najučinkovitiji mogući način. Kako bi vježbali tehniku SMART ciljeva, sudionici će postaviti grupne ciljeve pomoću radnog lista SMART ciljevi. Nakon predstavljanja svojih ciljeva drugima, organizirat će se grupna rasprava koja bi trebala potaknuti sudionike da koriste tehniku SMART ciljeva u svom budućem profesionalnom životu.

Cilj radionice:

Upoznati sudionike sa SMART tehnikom postavljanja ciljeva i interaktivnim zadacima motivirati ih da je koriste u praksi.

Specifični podciljevi:

- Razmišljanje o ciljevima i postignućima u karijeri;
- Upoznavanje sa SMART tehnikom postavljanja ciljeva;
- Razumijevanje važnosti stvaranja ciljeva na SMART način;
- Definirati SMART ciljeve;
- Promicati korištenje tehnike SMART ciljeva u razvoju karijere i profesionalnom kontekstu općenito.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Analitičke vještine;
- Timski rad i komunikacija;
- Osobne kompetencije;
- Kreativno razmišljanje;
- Osećaj za inicijativu i poduzetništvo;
- Kritičko mišljenje

Metodologija i metode:

- Razmišljanje o sebi;
- Teorijski input;
- Rad u malim grupama;
- Prezentacije;
- Rasprava i rad u parovima.

Tijek radionice:

I. Razmišljanje o sebi: „Gdje vidim sebe za 5 godina?“ (15 minuta)

Na početku radionice sudionici sjede u velikom krugu. Trener im kaže da zatvore oči i zamisle sebe za pet godina. Vodi ih kroz vizualizaciju postavljajući im pitanja poput: U kojem području zamišljate svoju karijeru? Studirate li sada ili radite? Na kojem sveučilištu studiraš? Ako ste zaposleni, kojim poslom se bavite? Što ste do sada postigli? Nakon nekoliko minuta, trener im kaže da otvore oči i napišu na papir (u jednoj rečenici) gdje žele biti za pet godina.

II. Teorijski input o tehnici postavljanja SMART ciljeva (20 minuta)

Sudionici sjede u velikom krugu kada trener najavljuje temu radionice. Ovaj dio radionice traje oko 15 minuta. Prvo, trener objašnjava zašto je važno postaviti ciljeve u životu i karijeri. Zatim predstavlja tehniku SMART postavljanja ciljeva. SMART je kratica za Specific (specifičan), Measurable (mjerljiv), Achievable (dostižan), Realistic (realan) and Time-bound (vremenski ograničen). Trener bilježi ove elemente na flipchart papir. Zatim se navodi koja pitanja mogu biti korisna za provjeru jesu li ciljevi SMART. Pitanja se također mogu napisati na flipchartu kao podsjetnik. Primjeri pitanja su:

- Koji je moj cilj? Je li jasno i konkretno?
- Kako ću pratiti svoj napredak?
- Je li to ostvarivo i kako?
- Je li ovaj cilj usklađen sa širom slikom?
- Koji je rok za ovaj cilj?

III. Rad u malim grupama i prezentacije (50 minuta)

Nakon inputa trenera, sudionici se dijele u grupe od četiri ili pet članova. Trebali bi izabrati jedan cilj karijere i formulirati ga tako da zadovoljava kriterije SMART ciljeva. Mogu se inspirirati ciljevima koje su napisali u vježbi „Gdje se vidim za pet godina?“. Trener također može potaknuti sudionike da definiraju ciljeve koji su relevantni za njihovu karijeru sada ili u sljedećih nekoliko mjeseci. Na taj način sudionici mogu razmišljati o dugoročnim i kratkoročnim ciljevima u karijeri. Sudionici za ovaj zadatak dobivaju SMART radni list za postavljanje ciljeva. Nakon postavljanja ciljeva, uz pomoć pitanja navedenih u uvodnom dijelu, mogu provjeriti zadovoljava li cilj doista SMART kriterije. Sudionici imaju 30 minuta za postavljanje SMART ciljeva.

Nakon postavljanja ciljeva, svaka grupa predstavlja svoje ciljeve ostalima. Za ovaj dio predviđeno je 20 minuta. Sudionici komentiraju jesu li ciljevi SMART i predlažu promjene ako su potrebne. Sudionici mogu postavljati pitanja ako nešto nisu razumjeli. Nakon toga, sve grupe trebaju imati svoje ciljeve postavljene na SMART način. Cijeli ovaj proces dovršen je uz pomoć trenera, jer sudionici možda nisu u potpunosti opremljeni znanjem i vještinama za pružanje povratnih informacija drugima.

IV. Rad u parovima: „Prednosti SMART ciljeva“ (25 minuta)

Sudionici se dijele u parove i zajedno trebaju navesti pet razloga zašto je važno postaviti ciljeve na SMART način te ih trebaju zapisati na komad papira. Imaju oko 10 minuta. Nakon rada u parovima, sudionici sjedaju u veliki krug i svaki par predstavlja prednosti koje je zapisao. Trener sažima sve prednosti ispisujući ih na flipchart.

Potrebni materijali:

Papiri, olovke, flipchart i flipchart papiri, markeri, ispisani SMART radni listovi.

Pratni dokumenti i dodatna literatura:

Osnovne informacije o postavljanju SMART ciljeva:

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

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Radne listove za postavljanje SMART ciljeva treba pripremiti prije radionice, po jedan za svakog sudionika. Druga mogućnost je da trener napiše objašnjenje akronima SMART na flipchart.

RAZGOVOR ZA POSAO

Naziv radionice: Razgovor za posao

Trajanje: 100 minuta

Pozadina:

Ideja iza ove radionice je da ako sudionici poboljšaju svoje vještine prolazeći kroz simulirane razgovore za posao, njihov stres i tjeskoba tijekom stvarnih nadolazećih razgovora za posao bit će smanjeni. Sudionici ove radionice upoznat će se s općom strukturom razgovora za posao, pitanjima koja se najčešće postavljaju na razgovoru, kako se pripremiti i koja pitanja postaviti kako bi dobili relevantne informacije o radnom mjestu, poslodavcu itd. Imat će priliku sudjelovati u simuliranom razgovoru za posao i vidjeti situaciju iz različitih perspektiva (kao poslodavac, kandidat za posao i promatrač).

Cilj radionice:

Razumijevanje procesa razgovora za posao i njegovo uvježbavanje kroz igru uloga i raspravu.

Specifični podciljevi:

- Brainstorming o procesu razgovora za posao i očekivanjima;
- Upoznavanje procesa razgovora za posao;
- Koristiti igru uloga kao metodu za uvježbavanje razgovora za posao;
- Poticati kritičko i analitičko mišljenje;
- Podrška sudionicima u razvoju komunikacijskih i prezentacijskih vještina.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Vještine komunikacije i suradnje;
- Vještine prezentacije;
- Analitičke vještine;
- Osobne kompetencije;
- Pismenost;
- Društvene i građanske kompetencije;
- Poduzetničke kompetencije.

Metodologija i metode:

- Brainstorming;
- Teorijski input;
- Igra uloga;
- Grupna rasprava.

Tijek radionice:

I. Uvod: „Moja očekivanja od razgovora za posao“ (15 minuta)

Na početku radionice sudionici sjede u velikom krugu. Svatko dobije papir i olovku. Sudionici zapisuju svoja očekivanja o tome kako izgleda razgovor za posao (barem tri njegova elementa). Kada završe, volonteri mogu naglas izgovoriti svoja očekivanja. Ovo razmišljanje i dijeljenje može pomoći sudionicima da postanu svjesni svojih očekivanja i onoga što trebaju poboljšati. Trener zapisuje ključne riječi razgovora na flipchart.

II. Igra uloga: „Simulacija razgovora za posao“ (45 minuta)

Trener ukratko objašnjava kako izgleda razgovor za posao. Govori o općenitoj strukturi razgovora za posao, koja se pitanja postavljaju u kojem dijelu razgovora, što je važno reći i pitati te kako se treba ponašati na razgovoru za posao itd. Može koristiti flipchart kako bi zapisao ono što je važno ili unaprijed pripremiti PPT prezentaciju.

Nakon uvoda sudionici se dijele u grupe po troje. Njihov zadatak je simulirati razgovor za posao. Imaju 15 minuta da se pripreme i zatim započnu igru uloga. Jedan sudionik je u ulozi poslodavca, drugi kandidata za posao, a treći je promatrač. Nakon deset minuta mijenjaju uloge. Za ovaj dio aktivnosti imaju ukupno 30 minuta. Svaki sudionik treba proći kroz sve tri uloge kako bi doživio proces razgovora za posao iz različitih perspektiva. Tijekom pripreme sudionici mogu pronaći uobičajena pitanja za razgovor za posao na internetu ako im je potrebna podrška ili mogu dobiti ispisani popis pitanja na komadu papira. Tijekom priprema trener obilazi sve grupe kako bi ih podržao u što boljoj pripremi za simulaciju.

III. Grupna rasprava (40 minuta)

Na kraju vježbe svi se ponovno okupljaju u velikom krugu. Trener započinje raspravu o procesu i temi. Pitanja za raspravu prikazana su u nastavku, a predviđeno trajanje ovog dijela radionice je oko 40 minuta.

- Kako vam se svidjela ova vježba?
- Što je bio najteži dio uloge kandidata za posao?
- Što je bilo najlakše?
- Što su promatrači primijetili?
- Što biste sljedeći put učinili drugačije?
- Kakvo je vaše iskustvo s razgovorima za posao?

Potrebni materijali:

Papiri, olovke, flipchart i flipchart papiri, markeri.

Propratni dokumenti i dodatna literatura:

- Vodič za pisanje biografije:
https://books.google.at/books?id=OKFvuQEACAAJ&dq=how+to+write+the+perfect+resume&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- Popis uobičajenih pitanja za razgovor za posao:
<https://novoresume.com/career-blog/interview-questions-and-best-answers-guide>
- Vodič za razgovore za posao:
<https://www.themuse.com/advice/30-things-you-should-never-say-in-a-job-interview>

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Trener bi trebao biti fleksibilan u pogledu vremenskog okvira ove radionice. Ako procijeni da je potrebno, pripremi dio ili sama simulacija može trajati i dulje. Učinkovita organizacija ove aktivnosti od iznimne je važnosti kako bi sudionici uvježbali svoje vještine.

KARIJERNI IDENTITETI

Naziv radionice: Karijerni identiteti

Trajanje: 90 minuta

Pozadina:

Karijerni identitet može se stvoriti prepoznavanjem tipova ličnosti, osobina, navika, kao i razvijanjem vještina, znanja i odnosa prema radnim procesima. Ova radionica predstavlja Hollandov RIASEC model ličnosti koji se fokusira na analizu tipova osobnosti. Tipovi ličnosti prema Hollandovom RIASEC modelu ličnosti su: realistični, istraživački, umjetnički, društveni, poduzetni i konvencionalni. Svi navedeni tipovi ličnosti jednako su važni i potrebni svakoj organizaciji. Prema tom modelu, svačiju osobnost čine tri najdominantnije osobine ličnosti. Nadalje, kada surađujemo s ljudima koji imaju drugačije osobnosti i pristupe od naših, možemo učiti od njih i razviti neke nove vještine i kompetencije, što pridonosi vlastitoj prilagodljivosti.

Cilj radionice:

Istraživanje tipova osobnosti i njihovog odnosa s razvojem karijere kroz studiju slučaja i raspravu.

Specifični podciljevi:

- Razmišljanje o osobinama vlastite ličnosti putem upitnika za procjenu;
- Upoznavanje RIASEC modela ličnosti;
- Koristiti studije slučaja za praktično učenje o karijernom identitetu;
- Razgovarati o karijernim identitetima i kako poboljšati određene vještine za uspješan razvoj karijere.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Analitičke vještine;
- Kritičko mišljenje;
- Kreativno izražavanje;
- Timski rad i komunikacija;
- Osobne kompetencije;
- Društvene i građanske kompetencije;
- Suradnja i uključivanje;
- Pismenost.

Metodologija i metode:

- Razmišljanje – upitnik za procjenu;
- Teorijski input;
- Rad u malim grupama;
- Prezentacije;
- Grupna rasprava.

Tijek radionice:

I. Uvod i upitnik za procjenu: „Holland Code (RIASEC) test karijere” (20 minuta)

Radionica počinje kratkom aktivnošću procjene. Za ovu početnu aktivnost sudionici ispunjavaju upitnik za samoprocjenu koji ispituje njihove osobine ličnosti i profesionalne interese. Upitnik koji ispunjavaju besplatna je online verzija testa karijere The Holland Code (RIASEC) Test. Nakon bodovanja, svaki sudionik će dobiti specifičnu šifru koja se sastoji od tri slova koja predstavljaju tri najdominantnije osobine ličnosti osobe. Prema Hollandu, postoji šest mogućih profesionalnih tipova osobnosti: realistični, istraživački, umjetnički, društveni, poduzetni i konvencionalni. Prvo slovo u Hollandovom kodu označava najdominantniji tip ličnosti, drugo slovo malo manje dominantan tip, a treće slovo najmanje dominantan tip od tri dominantna tipa. Poznavanje vašeg Holland Codea može pomoći sudionicima da pronađu pravu profesiju koja odgovara njihovoj osobnosti i interesima.

Sudionici imaju 15 minuta za ispunjavanje upitnika. Nakon ispunjavanja upitnika, trener objašnjava sudionicima različite tipove ličnosti. Može koristiti flipchart kako bi zapisao ono što je važno ili unaprijed pripremiti PPT prezentaciju.

II. Rad u malim grupama: studija slučaja „Scenariji problema/konflikata na poslu“ (50 minuta)

Nakon početne aktivnosti, sudionici se dijele u četiri grupe. Grupe se sastoje od sudionika s različitim rezultatima testa Hollandovog Code-a (RIASEC). Svaka grupa dobiva jedan scenarij problema/konflikta na radnom mjestu napisan na komadu papira, a sudionici moraju pronaći različita rješenja za tu problemsku situaciju (što više to bolje). Predviđeno vrijeme za ovaj dio je 20 minuta. Jedan član svake grupe zapisuje moguća rješenja te situacije. Pretpostavka je da će svaki član imati drugačije rješenje za istu situaciju s obzirom na razlike u njihovim tipovima ličnosti. Na ovaj način sudionici će dobiti uvid u različite načine rješavanja problema, priliku za učenje od drugih sudionika i širu perspektivu.

Scenariji za svaku grupu su:

- Na poslu ste. Vaš nadređeni vas obavještava da je došlo do iznenadne promjene planova. Morate napraviti prezentaciju na temu koju obrađujete i sutra je prezentirati svojim kolegama. Imate dva sata do kraja radnog dana, a niste se ni na koji način pripremili za ovo. Kako ćete riješiti ovu situaciju i pripremiti prezentaciju na vrijeme?
- Na poslu ste. Dijelite ured s četiri kolege. Jedan od tih kolega radi manje od ostalih. Često se upušta u razgovor, gleda video umjesto da radi i često napušta svoj stol. Njegovi prekidi kvare vašu koncentraciju. Njegov odnos prema poslu negativno utječe na ostale kolege. Kako biste riješili ovaj problem i vratili zdravu i pozitivnu radnu atmosferu u svoj ured?
- Radite u skladištu. Ljeto je i dnevna temperatura zraka je dosta visoka. Klima uređaj u skladištu ne radi kako treba i uvjeti rada su sve teži. Kako ćete riješiti ovaj problem da biste mogli ispravno raditi? Na raspolaganju su vam razni alati i tehnička oprema, kao i pametni telefon.
- Radite u tvrtki godinu dana. Opseg i količina posla počinje značajno rasti. Vaša plaća ostaje ista i ne prati povećanje obima posla. Počinjete se osjećati nesretno i razmišljate o traženju novog posla. Kako biste pokušali ispregovarati veću plaću od svojih nadređenih?

Nakon izvršenja zadatka, svi sudionici ponovno sjedaju u veliki krug. Svaka grupa predstavlja drugima scenarij svog problema i rješenja do kojih su došli. Sudionici raspravljaju o tome kako su došli do ovih rješenja, a ovaj dio radionice može trajati oko 30 minuta.

III. Grupna rasprava (20 minuta)

Nakon glavne aktivnosti sudionici ostaju sjediti u velikom krugu. Oni razgovaraju o prethodnoj aktivnosti koristeći sljedeća pitanja:

- Koje su vam kompetencije pomogle u rješavanju problema?

- Kako biste opisali svoj karijerni identitet?
- Koje ste pristupe koristili u radu na studiji slučaja?
- Kako je svaki član grupe pridonio?
- Mislite li da ste bili uspješni u rješavanju problematičnih situacija?
- Koje biste kompetencije mogli dalje razvijati u budućnosti?

Grupnu raspravu vodi trener. Naglasak je stavljen na isticanje vrijednosti različitih pristupa pri rješavanju problema i važnosti razvoja različitih vještina za uspjeh u budućoj karijeri.

Potrebni materijali:

Pristup online verziji Holland Code testa, radni listovi sa problematičnim situacijama na poslu, flipchart i flipchart papiri, markeri, kemijske olovke, papiri, prijenosna računala za sudionike (ili njihovi osobni telefoni), pristup internetu.

Pratni dokumenti i dodatna literatura:

- *Holland Code Test*: <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- Objašnjenje prilagodljivosti karijere, zapošljivosti i otpornosti
https://books.google.hr/books?id=odFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psychology+of+career+adaptability&hl=hr&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=psychology%20of%20career%20adaptability&f=false

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Ako sudionici ne mogu pronaći rješenja za scenarije problema/konflikata na radnom mjestu, trener ih može voditi ili im dati ideje o rješenjima kako bi ih ohrabrio.
- Online test Holland Code je na engleskom jeziku i treneri bi trebali provjeriti treba li sudionicima pomoć.

UČINCI NEZAPOSLENOSTI I ZAPOSLENOSTI

Naziv radionice: Učinci nezaposlenosti i zaposlenosti

Trajanje: 150 minuta

Pozadina:

Ova radionica usmjerena je na objašnjavanje kratkoročnih i dugoročnih učinaka (ne)zaposlenosti. Ideja iza ove radionice je da učenje o tim učincima pridonese boljem razumijevanju unutarnjih procesa kroz koje ljudi prolaze dok su nezaposleni. Poznavanje i razumijevanje ovih učinaka normalizirat će osjećaje ljudi o nezaposlenosti, pomoći će im da je prevladaju i jasnije razmišljaju kako bi postavili nove ciljeve u karijeri. Druga ideja je motivirati sudionike da pronađu posao kako bi izbjegli potencijalne negativne učinke nezaposlenosti i stekli nove mogućnosti koje pruža zapošljavanje. Sudionici će također imati priliku razmišljati i raspravljati o različitim načinima suočavanja s nezaposlenošću.

Cilj radionice:

Razumijevanje učinaka (ne)zaposlenosti i njihove povezanosti s razinama stresa, društvenim mrežama i drugim važnim aspektima.

Specifični podciljevi:

- Koristiti kviz kao formu za analizu različitih aspekata učinaka (ne)zaposlenosti;
- Raspravljati o učincima zaposlenosti i nezaposlenosti;
- Razumijevanje odnosa između (ne)zaposlenosti i razine stresa, društvenih mreža i drugih aspekata života;
- Koristiti grupni rad i rad u parovima za raspravu o strategijama za rješavanje učinaka (ne)zaposlenosti;
- Promicati kritičko razmišljanje i dugoročno planiranje za uspješno upravljanje karijerom.

Kompetencije obuhvaćene radionicom:

- Komunikacijske vještine;
- Vještine prezentacije;
- Kreativno izražavanje;
- Osobne kompetencije;
- Pismenost;
- Društvene i građanske kompetencije;
- Analitičko i kritičko mišljenje;
- Suradnja i uključivanje.

Metodologija i metode:

- Kviz;
- Rad u malim grupama – izrada postera;
- Prezentacije;
- Rad u parovima i rasprava.

Tijek radionice:

I. Uvod: „Kviz o učincima nezaposlenosti“ (30 minuta)

Na početku radionice sudionici sjede za stolovima tako da svi mogu vidjeti ekran na kojem se projicira kviz. Svaki sudionik dobiva papir i olovku za bilježenje svojih odgovora. Kviz se sastoji od 15 deklarativnih rečenica koje govore o različitim kratkoročnim i dugoročnim učincima zaposlenosti i nezaposlenosti. Neke rečenice su istinite, a neke lažne. Sudionici moraju na komad papira napisati jesu li zadane tvrdnje po njihovom mišljenju točne ili netočne. Nakon završenog kviza prikazuju se točni odgovori. Zatim sudionici provjeravaju svoje odgovore. U ovom trenutku, trener objašnjava zašto su određene rečenice točne ili netočne.

Kviz pitanja mogu biti sljedeća (točni odgovori su označeni slovom T u zagradi, a netočni slovom N):

1. Zaposlenje ne samo da nam daje novac, već nam daje i osjećaj da smo važan i vrijedan član društva. (T)
2. Ljudi koji nisu zaposleni mogu misliti da njihov život nema smisla. (T)
3. Za vrijeme nezaposlenosti najviše je ugroženo psihičko zdravlje starijih osoba. (N)
4. Zaposlenje nam daje priliku da razvijemo empatiju i proširimo horizonte. (T)
5. Odlazak na posao podrazumijeva redovitu tjelesnu aktivnost. (T)
6. Nezaposlenost nema utjecaja na smanjenu procjenu zadovoljstva životom. (N)
7. Biti aktivan samo zato što smo prisiljeni zarađivati za život ipak je bolje nego biti neaktivan. (T)
8. Nezaposlenost je povezana s narušenim mentalnim, ali ne i fizičkim zdravljem. (N)
9. Zapošljavanjem ispunjavamo svoju potrebu za pripadnošću i poštovanjem. (T)
10. Ljudi koji rade na crno pokazuju bolje blagostanje od ljudi koji ne rade. (N)
11. Odlazak na posao podrazumijeva redovitu mentalnu aktivnost. (T)
12. Što je netko duže nezaposlen, to će njegovo mentalno zdravlje biti ugroženije. (T)
13. Zaposlenje nema utjecaja na samopouzdanje pojedinca. (N)
14. I gubitak posla i nezaposlenost utječu na kratkoročnu i dugoročnu socijalnu isključenost pojedinca. (T)
15. Negativni učinci nezaposlenosti veći su za muškarce nego za žene. (N)

II. Rad u malim grupama: izrada postera/plakata (80 minuta)

Nakon kviza sudionici se dijele u male grupe od četiri do pet (ne više od toga). Dobivaju alate i upute za izradu postera/plakata o tome kako nezaposlenost utječe na nas kratkoročno i dugoročno. Također su upućeni da pokažu kakve nam mogućnosti, po njihovom mišljenju, otvara zapošljavanje. Svaka grupa razmišlja i prezentira svoje ideje na svoj način. Mogu pisati, crtati, pokazivati tablice, grafove ili bilo što drugo što im padne na pamet. Tijekom ove aktivnosti mogu biti kreativni i pustiti mašti na volju. Ovaj dio traje oko 40-50 minuta.

Kada završe plakate, trebaju izabrati predstavnika iz svoje grupe koji će prezentirati plakat ostalima. Nakon što svaka grupa predstavi svoje ideje, ostale grupe i trener daju povratne informacije. Sudionici su dobrodošli postavljati pitanja po potrebi. Predviđeno vrijeme za ovaj dio je 30 minuta.

III. Rad u parovima: „Što bih ti rekao“ (40 minuta)

Nakon prezentacija plakata, sudionici se dijele u parove. Svaki bi par trebao zamisliti nekoga tko je trenutno nezaposlen. Trebali bi razmisliti o tome kako bi se osjećali da su na mjestu tih ljudi i što bi učinili ili željeli čuti od drugih. Zatim bi trebali smisliti savjet koji bi dali nekome u toj situaciji. Mogu pokušati smisliti različite načine za rješavanje ove situacije. Za ovaj dio radionice predviđeno je oko 20 minuta.

Na kraju aktivnosti sudionici ponovno sjede u velikom krugu. Svaki par predstavlja rezultate svoje rasprave. Trener zapisuje ključne riječi na flipchart i daje im profesionalnu povratnu informaciju. Potiče ih da postavljaju pitanja. Za ovaj dio radionice predviđeno je 20 minuta.

Potrebni materijali:

Flipchart i flipchart papiri, markeri, kemijske olovke, materijal za izradu postera, projektor, platno, pitanja za kviz.

Prpratni dokumenti i dodatna literatura:

Objašnjenje učinaka nezaposlenosti:

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

Preporuke za osobe koje rade s mladima koje će umnožavati ovu radionicu:

- Ako se sudionici ne mogu sjetiti savjeta za zamišljenu nezaposlenu osobu ili načina kako se nositi s nezaposlenošću, trener im može dati neke primjere ili im dati neke ideje iz vlastitog iskustva.

Literatura

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

IZDAVAČ:

 **Outreach
Hannover**



**Sufinancira
Europska unija**

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