



Erasmus+

# ВОДИЧ ЗА РОМСКИ МЛАДИНСКИ

РАБОТНИЦИ ЗА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА  
МЛАДИ РОМИ

Erasmus+



Кофинансиран од  
програмата Еразмус +  
на Европската унија



## Содржина

Вовед	3
Што подразбира советување за кариерен развој?	4
Елементи при советување за кариерен развој	5
Кариерен развој - индивидуална или групна работа?	6
Зошто ни треба советување за кариерен развој?	6
Советување за кариерен развој како професија	8
Индивидуална работа	8
Групна работа	11
Чести грешки при советување за кариерен развој	12
Вештини за самостојна работа со корисник	13
Советување за кариерен развој на маргинализирана младина	16
Советување за кариерен развој во мултикултурна средина	24
Разновидност на култури и кариерен развој	25
Сесија 1: Воведна сесија, градење доверба	28
Сесија 2: Градење на самодоверба	30
Поттикнување на позитивна самодоверба	30
Само-перцепција и градење на самодоверба	30
Животни вредности	32
Сесија 3: Достигнувања	34
Сесија 4: SWOT анализа	36
Сесија 5: Поставување цели	37
Сесија 6: Разбирање на потребата од професионалниот развој	40
Сесија 7: Планирање	41
Сесија 8: Превземање акција	43
Сесија 9: Превземање акција - барање работа	45
Сесија 10: Подготовка на апликација за работа - CV	47
Сесија 11: Подготовка на мотивациско писмо	49
Сесија 12: Подготовка за интервју за работа	52
Сесија 13: Самоуправување	53
Сесија 14: Планирање на кариера	55
Библиографија	57

## Вовед

Советувањето за кариерен развој има важна улога во усогласувањето на понудата и потребите на пазарот на трудот, поддржувајќи ги образовните системи и индивидуите да ги постигнат своите цели. Советувањето за кариерен развој е исто така важно за промовирање на социјална вклученост и правичност, бидејќи неодамнешните резултати сугерираат дека социјалната мобилност се потпира на солидно стекнување не само на знаење и вештини, туку и на разбирање за тоа како истите да се употребат во практа. Друга релевантна улога на советувањето за кариерен развој е подигање на свеста во врска со потребата за постојано унапредување, доживотното учење и поддршка на постојните и потенцијални учесници на пазарот на трудот во ера на брзи технолошки промени.

Низ децениите, советувањето за кариерен развој еволуираше, од традиционален модел на психологија предводена од интервјуирање студенти, помагајќи им да одлучат за работа или курс, до поширок развој на вештини за управување со кариера. Државите усвоија различни решенија за решавање на потребата од советувањето за кариерен развој, некои интегрираат советувањето во постојната образовна програма на формалното образование, други пак формираат специјализирани канцеларии / центри во рамките на националните институции за вработување.

Во земјите на Балканот, советувањето за кариерен развој не е сфатено од властите како релевантна потреба. И покрај формалното основање на такви институции (особено како специјални канцеларии во рамките на постојните институции за формално образование и како дел од активностите на националните агенции за вработување), квалитетот на обезбедените услуги е генерално низок, а исто така ниска останува и јавната свест за придобивките и потреба од советувањето за кариерен развој. Таквата одредба е недоволно развиена и се користи главно од невработени лица кои имаат пристап до јавни услуги за вработување. Друг релевантен проблем е недостатокот на пристап до такви услуги, особено кај припадниците на ранливи групи, како што се жени, лица со попреченост, Роми, итн.

Ова претставува релевантен предизвик за советувањето за кариерен развој да стане достапно за овие групи, но исто така и за лицата од повозрасните групи. Имено, советувањето за кариерен развој стана сè поважно за возрасните во последниве години, бидејќи брзите технолошки промени резултираат со промени во барањата на вештини на пазарот на трудот, на кои возрасните се соочуваат со голем предизвик да се прилагодат на истите.

Овој водич има за цел да ги поддржи ромските младински работници за обезбедување поддршка на младите Роми во процесот на ориентација, планирање и управување со кариерата. Исто така има за цел да обезбеди увид во концептот на советувањето за кариерен развој, неговите цели, стратегии и методи, како и да обезбеди поддршка на младинските работници кои работат со млади Роми. Овој водич е развиен како дел од проектот Поддршка на социјалното вклучување на младите Роми преку неформално образование Втор (II) Дел, имплементиран од ИРЦА од Албанија, Националниот ромски центар (НРЦ) од Република Северна Македонија и Академика-245 од Бугарија . Проектот е поддржан од Еразмус + програмата на Европската унија.

Првиот дел од упатството го објаснува концептот на советувањето за кариерен развој, методите на работа во советувањето за кариерен развој и работата со млади Роми. Вториот дел од упатството вклучува методи и алатки за индивидуална и групна работа во советувањето за кариерен развој.

## Што подразбира советување за кариерен развој

Советување за кариерен развој им помага на луѓето да размислат за нивните амбиции, интереси, квалификации и способности. Исто така им помага да го разберат пазарот на трудот и образовните системи и да ги поврзат со она што го знаат за себе. Сеопфатно водство за кариера се обидува да ги научи луѓето да планираат и да донесат одлуки за нивната работата и учење. Според ОЕЦД, „насоките за кариерен развој<sup>1</sup> ги прават достапни информациите за пазарот на трудот и за образовните можности преку нивно организирање и систематизирање и на дофат на рака кога и каде им е потребно“ (ОЕЦД, 2003, стр. 41).

Една од главните претпоставки во работата за советување за кариерен развој со ранлива младина е заснована на пристапот кон убедувањето дека маргинализираната младина може да ги надмине пречките и позитивно да ги трансформира своите животни околности преку мотивација, одлучност и напорна работа. Оттука, многу е важно да се создаде средина што ги негува овие склоности и со поддршка и олеснување на вербата во сопствените капацитети на корисниците да напредуваат и да ги реализираат своите амбиции.

Следствено, младинските работници треба да создадат проактивно опкружување за ангажирање на корисници преку разни вежби, дискусии и обезбедување на конструктивен фидбек, охрабрувајќи ги да го употребат својот целосен потенцијал (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности, 2018).

Советниците даваат насоки и совети во областа на вработувањето, професионалниот развој или развој на кариерата, процесот на донесување одлуки, планирањето на кариерата, патот во кариерата, како и решавањето на конфликтите поврзани со развојот на кариерата. Дополнително, успешните консултанти треба да поседуваат чувствителност и емпатија за специфичните околности со кои овие млади луѓе се соочуваат на пазарот на трудот и нивните можности за кариерен развој и истите да ги вметнат во нивните методолошки стратегиите кои ќе ги спроведуваат со корисниците - независно дали станува збор за индивидуална или групна работа.

Со цел процесот на советување за кариерен развој да биде успешен, корисниците треба да бидат свесни за процесот на вработување. На младите / барателите на работа им треба подготовка во различни области, како да ги проценат своите вештини, како да го подготват своето CV за работа, пишување на мотивациско писмо, портфолио за кариерен развој, техники за интервју, стратегии за вмрежување, етикета за професионална кариера, итн. Колку што се подготвени, толку е поголема веројатноста да го најдат посакуваниот работен ангажман. Ова е особено важно бидејќи ограничените искуства на студентот / барателот на работа може сериозно да наштети на долгорочните односи со надворешната заедница (Моја кариера, 2014).

Советувањето за к советување за кариерен развој претставува клучна врска помеѓу образовниот систем и пазарот на трудот. Постојат бројни дефиниции за тоа што претставува советување за кариерен развој, во зависност од пристапот и обемот на активности опфатени во концептот. Прегледот на политиката за насоки во кариерата на ОЕЦД го дефинира како „услуги и активности наменети да им помагаат на поединците, од која било возраст и во која било фаза од нивниот живот, при изборот на образование, до-обука и професија и како да ја управуваат нивната кариера“ (Организација за економска соработка и развој (ОЕЦД), 2004 година, стр. 10).

Според оваа дефиниција, советувањето за советување за кариерен развој има за цел да собере информации за пазарот на трудот и можностите за образование и вработување и да ги направи подостапни за лицата кои имаат потреба од нив. Вториот дел од дефиницијата се однесува на обезбедување помош на луѓето да размислуваат за нивните аспирации, интереси, компетенции, лични одлики, квалификации и способности и да ги усогласат со достапните можности за обука и вработување.

Според некои експерти (Akkök, 2015), традиционалниот модел за советување за кариерен развој вклучуваше само проценка / мерење на способностите на индивидуата и нивно усогласување / нивно совпаѓање со различни професии. Денес, концептот на советување за кариерен развој е поширок и ги вклучува следниве димензии:

<sup>1</sup> Советување за кариера и насоки за кариера ќе се користат наизменично во целиот овој документ.

- советување за кариерен развој треба да биде достапно во текот на целиот живот за да го поддржи личното доживотно учење и развојот на кариерата;
- На тоа треба да се гледа како искуство преку учење, вклучувајќи и различни искуства;
- Треба да ја негува автономијата на поединецот, да помага во развој на вештини и знаење што им се потребни за да управуваат со сопствените одлуки и транзиции (Akkök, 2015, стр. 5)

Ова ново разбирање за советување за кариерен развој претставува промена од традиционална психолошка перспектива, во повеќе педагошки пристап - од проценка и пасивна улога на корисникот до едукација за нивно активно учество во развојот на нивната кариера, со стекнување вештини за управување со кариера (СМС). Оттука, советникот не само што ги анализира капацитетите на корисникот, туку исто така го потпомага развојот на самосвеста, донесувањето одлуки, нивните активности и само-зајакнување.

Оттука, денес советување за кариерен развој претставува комбинација од различни дисциплини: психологија, педагогија / андрагогија, социологија и економија. Во повеќето земји, советување за кариерен развој се нуди на лица со широк спектар на квалификации. Некои се експерти, а многу не се. Некои од нив имаат обемна и скапа обука; други пак имале многу малку можности за обука. Во повеќето случаи, советување за кариерен развој се спроведува во форма на индивидуално интервју. Сепак, фокусот на психолошките проценки од минатото е ставен на страна за да се вклопи новата перспектива на советниците како олеснувачи за индивидуален избор и развој.

Советување за кариерен развој им се нуди на луѓе со различни професии: училишта и третостепени институции; јавни институции за вработување; приватни советници; претпријатија. Им се нуди нерамномерно на различни групи во и меѓу земјите. Во повеќето земји има недостатоци во овој тип на услуги. Особено возрасни лица оние кои не се вклучени на пазарот на трудот, невработените и учениците во високото образование добиваат ограничени услуги за разлика од учениците во средно училиште и невработените (ОЕЦД, 2003 година, стр. 41).

Ова ја потенцира многу важната улога на советникот за кариера кој ја има во животот на корисникот, обезбедувајќи му / неа вештини за професионален, и личен развој. Овој пристап става акцент на индивидуата / корисникот, кој не прави само избор на кариера во една фаза, но неговиот / нејзиниот живот, но планира и гради пат во кариерата, комбинирајќи учење, работен избор, вештини и искуства.

## Елементи при советување за кариерен развој

Работата на советување за кариерен развој вклучува три клучни компоненти:

1. Информации за кариера: обезбедување релевантни информации за пазарот на трудот, (професионални можности) како проекции на пазарот на трудот, побарувања на пазарот на трудот, истражување на пазарот на трудот, бројки и стапки на невработеност, идни можности за кариера и работа, курсеви и професии.
2. Образование за кариера: како дел од наставната програма, им помага на студентите да донесат одлуки во клучните точки на транзиција, има за цел да ги развие компетенциите за управување со кариера за да им овозможи на студентите да управуваат со нивните професионален развој и животни можности.

Советување за кариерен развој вклучува: давање информации, совети, анализи, проценка, учење, застапување.  
Наменет е за: Сите граѓани  
Тоа се прави на: Секоја возраст и фаза во нивниот живот. Целта на советување за кариерен развој е да се направат значајни животни избори за образование и професија. Овластување за управување со учење и кариера. Кариера е: Индивидуални животни патеки во учењето, работата и во други средини во кои овие капацитети и компетенции се учат и / или се користат (Европска мрежа за доживотна политика за советување (ELG-PN), 2012)

3. Советување за кариерен развој: спроведено индивидуално или во мали групи, во кое вниманието е насочено кон карактеристичните проблеми во кариерата на поединци (Организација за економска соработка и развој (ОЕЦД), 2004, стр. 6 )

Информациите за кариерен развој претставуваат основен аспект на работата во советување за кариерен развој. Се состои во обезбедување на информации за професии образовни можности, опции за вработување и бази на податоци за можни вработувања. Во многу земји, информациите за потребите на пазарот на трудот не се лесно достапни и треба да се контактираат организации / институции кои се вклучени во овој вид на работа. Извештајот на ОЕЦД го потврдува значењето на достапноста до информациите, наведувајќи дека „инвестирањето во информации не е од големо значење доколку потенцијални корисници не се во можност да пристапат до нив, да ги разберат и да ги искористат за нивните лични потреби“ ( Организација за економска соработка и развој (ОЕЦД), 2004 година, стр. 91).

Образованието за кариерен развој вклучува активности кои на корисниците им овозможуваат развој на компетенции за управување со кариера. Образованието за кариерен развој би можело да биде интегрирано во постојната образовна програма, или може да се испорача како специјализирана, самостојна настава. Целта на едукацијата за кариерен развој е да им помогне на корисниците да развијат вештини за управување со кариера, овозможувајќи им да развијат самоувереност, истражуваат можности за учење и работа, и ги употребат во своја полза, и одлучуваат и постапуваат за да го креираат и прилагодат својот личен план, да управуваат со промените и транзицијата и да преземат соодветни активности (Akkök, 2015).

Советувањето за кариерен развој е повеќе насочено кон индивидуален развој и вклучува активности што им овозможуваат на корисниците да развиваат, планираат и реализираат долгорочни цели во кариерата. И вработените и невработените лица можат да имаат корист од советувањето. Во овој контекст, потребно е да се направи разлика помеѓу советување за вработување и советување за развој во кариерата. Советувањето за вработување се фокусира главно на проценка, развој и имплементација на долгорочен акциски план за ефективна и брза интеграција во пазарот на трудот. Ова вклучува обезбедување информации и совети, проценка на компетенциите, менторство, итн.

## Кариерен развој - индивидуална или групна работа?

Советување за кариерен развој може да се спроведе со поединци и со групи. Освен индивидуални и групни состаноци, едукативни и тренинг сесии, тоа исто така може да вклучува можности за „дегустација на кариера“, учење базирано на работа и сродни можности.

Активностите за советување за кариерен развој можат да се спроведуваат лице в лице или на далечина (со помош на технологии за видео-конференција, телефон и други видови услуги базирани на интернет). ИКТ поседуваат голем потенцијал за проширување на пристапот до услугите на поединци и групи кои живеат во оддалечени области или од други причини се спречени да присуствуваат на лице-в-лице советување. Покрај тоа, со развојот на Веб 2.0 и 3.0 технологии, вклучително и социјални медиуми и информации генерирани од корисници, се отвораат нови можности, вклучително и интеракција со „информатори за кариера“. Овие активности може да вклучуваат обезбедување информативна содржина (печатени, електронски, текстуални, аудио или видео материјали), реализација на советодавни интервјуа, организација на едукативни / обуки, менторство при подготвување на апликациски формулари итн.

## Зошто ни треба советување за кариерен развој?

Советувањето за кариерен развој добива се поголемо значење и признание во изминатите децении. Ова е резултат на перцепцијата дека тој значително ја подобрува инклузијата, транспарентноста и флексибилноста на пазарот на трудот. Исто така, е утврдено дека придонесува за подобар натпревар помеѓу индивидуалните таленти и квалификации од една страна и вештините и квалификациите што ги бараат работодавците од друга страна. Во основа, советувањето за кариерен развој може да помогне во намалување на невработеноста: на пример, помагајќи да се намали бројот на доброволно прекинување на работниот однос или намалување на периодите на невработеност (на тој начин

Се намалува привременото вработување); или со охрабрување на оние кои се прогласени за технолошки вишок да ги подобрат своите квалификации или да бараат нова работа во различни градови/региони (ОЕЦД, 2003).

Степенот до кој советувањето за кариерен развој поддржува вклучување на пазарот на трудот, намалување на нееднаквостите и ефикасноста на пазарот на трудот зависи од квалитетот на работењето на советниците за кариерен развој. Давањето информации за разновидни работни места и вештини што се бараат на пазарот на трудот не се случува само по себе. Советниците за кариера, но и креаторите на политики, треба да најдат начини да обезбедат дека информациите се разбирливи, луѓето знаат како да ги користат, дека се веродостојни, дека се соодветни за нивото и зрелост на личноста, и дека, до одредена мера, луѓето знаат како да ги поврзат со личните аспирации, таленти и достигнувања и да постапуваат според нив (Ibid.).

Финската канцеларија за вработување вработува околу 280 специјализирани психолози за стручно насочување. Секој е магистер по психологија, а исто така завршува кратка интерна обука. Многумина стекнуваат и други квалификации после постдипломски студии. Нивните клиенти се луѓе кои го напуштиле училиштето, невработени лица и возрасни кои сакаат да ја сменат кариерата. Клиентите треба да закажат состаноци и обично имаат повеќе од едно интервју. Побарувачката е многу голема и не е невообичаено клиентите да чекаат шест недели за назначување на нивен советник (ОЕЦД, 2003 година, стр. 42).

За таа цел, од најголема важност е да се овозможи советување за кариерен развој на членови од различни ранливи групи, кои имаат помала веројатност да бидат запознаени со релевантни информации за образованието и пазарот на трудот. Членовите на овие групи можат да бидат помалку сигурни, помалку мотивирани и да имаат потежок пристап до релевантни можности за образование и работа. Можеби ќе им треба повеќе помош и поддршка за да ги идентификуваат и искористат можностите поврзани со нивните способности, таленти и цели. Оттука е важно земјите да преземат чекори за да осигурат дека членовите на групите под ризик од социјално исклучување имаат пристап до овие услуги и дека истите се обезбедуваат бесплатно.

Според извештајот на ОЕЦД од 2002 година, помалку од половина од варијациски калкулус во земјите на ОЕЦД можат да бидат земени во предвид со образовните квалификации и лесно мерливи вештини. За останатото се тврди дека е резултат на способноста на луѓето да ги развиваат, управуваат и применуваат своите вештини. Извештајот посочува дека „овој поширок концепт на човечки капитал укажува на потребата за развој на вештини за планирање потребни за развој и спроведување на долгорочни цели во кариерата како централна компонента на човечкиот капитал. Во него се гледа поширок концепт на насоки за кариера - фокусирање на развој на вештини за управување со кариера, не само при непосредно донесување одлуки - како клучна алатка за развој на таквите вештини. Неодамнешното размислување за концептот на вработливост како алатка на политиката на пазарот на трудот доведува до слични заклучоци “(ОЕЦД, 2003 година, стр. 47).

Ова има значајни импликации врз цели што треба да се постигнат преку советување за кариерен развој. Првата е поврзана со рано интервенирање и замена на пасивната невработеност со, креирање на индивидуализирани акциони планови кои вклучуваат барање работа, активности за стекнување вештини или преквалификување. Ова исто така го врти фокусот кон корисникот / корисничката / невработеното лице и развојот на неговите / нејзините капацитети со цел да се прилагодат на променливиот пазар на труд и новите побарувања за работа. Ова поставува неколку предизвици пред советувањето за кариерен развој, кое треба да најде начини да одговори на брзо менливиот пазар на труд; да одговори на долгогодишните предизвици и на пазарот на трудот и на образованието, а во исто време да осмисли сеопфатна стратегија како одговор на поновите предизвици што произлегуваат од доживотното учење,

Така, советувањето за кариера денес има за цел да придонесе кон холистичкиот развој на младите, поддржувајќи квалитетно образование и олеснувајќи го нивниот премин од школување на пазарот на трудот, поддржувајќи ги нивните капацитети за постојано развивање на нивните професионални компетенции во текот на нивниот живот.

Општо земено, насоките за кариера имаат за цел да ги поддржат младите, така што тие:

- „Целосно ќе ги развијат своите компетенции и способности;
- ќе се осознаат себеси во однос на нивните интереси, јаки страни и можности за подобрување;
- ќе се оспособат реално да ги анализираат нивните социјални и работни средини и препреките и можностите што постојат;
- се способни да се водат и управуваат со себеси;
- ќе бидат зрели да донесат лични одлуки поврзани со нивното образование и кариера;
- ќе се оспособат да ги прилагодат и направат сите потребни модификации; и
- ќе се претстават добро на училиште “(Иницијатива на НЕО, 2012 година).

## Советување за кариерен развој како професија

Индивидуалната работа се однесува на индивидуална работата со корисникот. Поголемиот дел од работата се одвива преку дијалог помеѓу советникот и младата личност. Квалитетот на работата на советникот зависи од бројни фактори, но најважна е неговата способност активно да ја слуша и да ја води со сесијата со корисникот. Советниците треба да имаат предвид дека комуницираат со целото нивно присуство, не само со она што го зборуваат. За таа цел, советниците треба да обрнат внимание на нивната невербална комуникација (држење на телото, гестови, изрази на лицето, тон на гласот), особено кога работат со млади луѓе од ранлива категорија. Осигурете се дека вашето држење на телото, тонот на гласот и гестовите ја артикулираат самодовербата и почитта кон корисникот.

Активното слушање се однесува на целосно концентрирање на кажаното наместо само на пасивно слушање на пораките на говорникот. Активното слушање вклучува внимателно анализирање на информациите споделени од корисникот:

- Нивните искуства, она што тие сметаат дека им се случува;
- Нивно однесување, што прават или што не успеваат да направат;
- Нивниот ефект, чувствата и емоциите што произлегуваат од искуствата и однесувањето;
- Контекстот на дијалогот и секојдневниот живот на поединецот.

Манифестирање емпатија во вашата работа со корисниците вклучува комуницирање со разбирање, обид да се доживее и разбере нивната перспектива на работите и да се даде објаснување што одговара на нивното размислување. Ова е неопходна вештина при работа со ранливи групи, како што се Ромите.

Во текот на една индивидуална сесија, можете да работите на три основни области со корисникот:

- самодоверба: лични, општи и животни вештини (вештини и компетенции за учење, таленти, способности), подучување, лични вредности, интереси и мотивации;
- свесност за можностите: пазар на труд, вештини, искуство и знаење што се потребни за различни групи на професии, конкурентни и помалку конкурентни професии, едноставен начин да се осознаат информациите поврзани со пазарот на трудот;
- Донесување одлуки: вештини за градење на кариера, работно место, транзиција (Akkök, 2015).



Вештини за советување за кариерен развој (адаптирано од УНЕСКО, 2002 година)

Вештини	Зошто оваа вештина е важна за советниците за кариерен развој?
<p>Вештини на прифаќање и адаптирање</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Почит</li><li>2. Трпеливост</li><li>3. Сочувство</li><li>4. безусловно позитивно внимание (топлина)</li><li>5. Емпатија</li><li>6. Лична перцепција</li><li>7. дискреција</li></ol>	<p>Веројатно нема ништо што има поголемо влијание врз резултатот на советодавната сесија од особините на советникот кои можат да бидат позитивни или реактивни. Почитувањето е едно од најважните човечки особини што се бараат, што значи да се има добри намери и грижа за младите. Почитувајте ги учениците и избегнувајте да им ги наметнувате сопствените вредности. Обидете се да не ги проценувате учениците.</p> <p>Трпението е важно. Некои луѓе имаат потреба да дискутираат повеќе пати на една тема пред да преминат на друга. Важно е младите да чувствуваат вашето сочувство за неговите / нејзините проблеми. Тие исто така треба да чувствуваат дека навистина се грижите за нив. Срдечно добредојде ги прави младите да се чувствуваат добредојдени и ценети како индивидуалци.</p> <p>Емпатија е можноста да се разбере она што младите го доживуваат и како истото чувство го пренесуваат на другите. Треба да бидете реактивни и на содржината и на чувствата изразени од младите. Ваквото однесување ќе ви помогне во проценување на нивната загриженоста и како подобро да ги разберете. Тоа е разбирање на нивната гледна точка.</p> <p>Лична перцепција им помага на младите да комуницираат полесно и им помага да откријат нешто за нив и нивното јас. Исто така им помага да се создаде взаемна доверба и го охрабрува да се чувствува отворено и слободно да зборуваат.</p>

<p><b>Вештини за слушање</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Активно слушање</li><li>2. Да разберете зад зборовите</li><li>3. Невербални знаци за внимание</li></ol>	<p>Ефективното и активно слушање е покомплицирано отколку што изгледа, бидејќи вклучува сопствено ниво на самосвест.. Советникот треба да биде интуитивен во откривањето на она што младите се обидуваат да го кажат и „да го прочитаат меѓу редови. Исто така, советникот треба да може да одговори на младите на начин на кој тој / таа ќе се чувствува разбран. Да се биде добар слушател изискува примање и испраќање на соодветни пораки.</p> <p>Слушањето на младоста не е само прашање на примање на она што тие го велат, туку и на набљудување на начинот на кој се изразуваат. Понекогаш, начинот на кој тие комуницираат е многу посликовит од она што тие всушност го кажуваат, што може да биде повеќе затскриен отколку откриен начин.</p> <p>Невербални знаци на внимание се насмевка, контакт со очите, држење на телото, не користење на телефон, гледање на часовник или шарање на лист хартија.</p> <p>Совет: Слушајте без да осудувате, и слушајте повеќе отколку вие да зборувате. Ова им овозможува на младите да сфатат дека ги цените неговите / нејзините мислења и на тој начин да ви веруваат повеќе и слободно да споделуваат повеќе информации со вас.</p>
<p><b>Вербални комуникациски вештини</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Користете соодветни зборови</li><li>2. Бидете јасни</li><li>3. Бидете концизни</li><li>4. Зборувајте со самоверба и не премногу</li></ol>	<p>Употребата на соодветни зборови во советувањето е вештина која бара пракса. Доколку се користи несоодветен вокабулар, нема да има разбирање. Кога тоа се случи, се јавува погрешна комуникација.</p> <p>Дури и обичните зборови можат да бидат погрешно разбрани поради многубројното значења на зботот. Како советник, мора да бидете чувствителни и на буквалната и на емоционалната фаза на вербалната комуникација.</p>

<b>Давање на насоки</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Повторување на кажаното = разбирање</li><li>2. Прашање = осознавање</li><li>3. Одраз на чувството = разбирање</li><li>4. Уверување = поддршка</li><li>5. Интерпретација</li></ol>	<p>Давањето на насоки може да се дефинираат како изјави што советниците ги користат при комуникација со младите. Постојат различни видови на изјави што можат да се користат (разбирање, истражување, поддршка или толкување), како што е објаснето подолу.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Обиди да се покажете разбирање со повторување или рефразирање на кажаното за да бидете сигурни дека и двајцата сте разбирате добро.</li><li>2. Барајте дополнителни информации, користете отворени прашања што им даваат на младите поголем простор за самоизразување и и ги охрабруваат да зборуваат.</li><li>3. Покажете дека ја разбирате нивната гледна точка и адаптирајте го начинот на вашата комуникација со оној на младите</li><li>4. Често се користи за поддршка на разновидни идеи презентирани од младите и дава чувство на тестирање на различно однесување</li><li>5. Објаснува го значење кои се наоѓа зад зборовите искажани од младите</li></ol>
--	--

## Групна работа

Советување за карьерен развој може да се изврши и во групи. Советникот треба да има предвид дека динамиката на работата може да биде различна и дека некои учесници веројатно ќе се двоумат дали да споделат лични и интимни (понекогаш сензитивни) информации во група луѓе кои не ги познаваат многу добро. Оттука, еден од првите чекори во градењето на солидна групна динамика е да се поддржи градење на доверба меѓу корисниците. При формирање на групата, проверете дали учесниците имаат слични искуства, се на иста или слична возраст и слична социо-економска позиција.

Второ, и покрај фактот дека најголемиот дел од работата ќе се спроведува во групи, советникот треба да одвои време за посебна интеракција со секој учесник. Затоа, организацијата на советодавната сесија мора да вклучува време и за индивидуална работа со секој учесник, па дури и да се организира дополнителна сесија за да се дискутираат можни двоумења, сомнежи и други прашања што учесниците може да ги имаат во врска со нивното учеството. И покрај тоа што работата се спроведува во групи, советникот треба да има предвид дека на секој кандидат треба да му се обезбеди време и простор за да ги искаже своите мислења, ставови и желби.

Чекори во дизајнирање на советување за кариерен развој

Чекори	Активности
Дизајн на целокупниот процесот на советување за кариерен развој	Дефинирајте ја целната група Идентификувајте ги потребите, ресурсите и ограничувањата на средина во која живеат младите Организирајте го тимот за планирање и услуги Дефинирајте го опсегот на советодавните услугите што ќе бидат понудени Изберете ги стратегиите за интервенција
Дефинирајте ги целите, активностите, ресурсите и системот за набљудување и проценка	Дефинирајте ги целите и специфичните оперативни задачи Креирајте оперативен план: активности, временска-рамка и одговорни лица Дефинирајте ги методологиите и ресурсите за да обезбедите потребни информации за услугите и за насоките во кариерата Следете ги планираните задачи Дизајнирајте го системот за информации и евалуација на услугите
Спроведување и проценка на услугите за насоки во кариерен развој	Рекламирајте ги услугите за насоки во кариерата на начин да привлечете повеќе млади Спроведување на услугата за за насоки во кариерен развој Измерете го задоволството на учесникот
Прилагодете ги и подобрете ги на услугите и насоките за кариерен развој	Дефинирајте планови за подобрување на услугите засновани врз резултатите и мислењата на учесниците Прилагодете ги процедурите и услугата

## Чести грешки при советување за кариерен развој

Различни видови на стратегии и однесување може да не ги даваат посакуваните резултати при советување за кариерен развој. Некои одвнајчестите грешки се:

- „Не земајќи ги во предвид преференциите, интересите и мотивациите на младите;
- Незнаење како се евалуира пазарот на трудот;

- не земајќи ги предвид социјалното и семејното опкружување во кое живеат или економските и културните варијабли;
- сопствено влијание врз одлуките поврзани со водството или насоките на младите;
- наметнување на ваше мислења со изговор дека Вие знаете што им треба на младите или што е најдобро за нив;
- ограничување на нивните опциите засновани врз избрзани проценки, кои треба да бидат анализирани и спроведени од стручни професионалци и мора да бидат поддржани со дополнителни активности, како што се интервју или индивидуално советување;
- ограничување на насоките за кариерен развој при подготовка на младите за избор на кариера, без разгледување други опции како што се техничка или стручна обука, претприемништво, итн .;
- споделување на информации со младите без нивно самостојно истражување;
- не земајќи ги во предвид барањата на пазарот на трудот “(НЕО иницијатива, 2012, стр. 19).

## Вештини за самостојна работа со корисник

Кога првпат ќе се сретнете со корисникот, мора да споменете дека сте заинтересирани да ја слушате нивната приказна и да им помогнете. Средбите еден-на-еден обезбедуваат можност да се направи проценка на корисникот како и на обемот и видот на потребната поддршка. Контактот со очи е важен и учтив гест (во западното општество) кога зборувате или слушате друга личност. Ова не значи дека советникот „зјапа“ во индивидуата, но одржува нормален контакт со очите за да покаже искрен интерес за она што го кажува индивидуата.

Во текот на разговорот можете да се доближите до корисникот, да покажете емпатија и разбирање, или да се навалете на столчето за да заземете порелаксирана положба на седење. Ако сте создале пријателска врска, корисникот веројатно ќе го следи вашиот пример и ќе го намали нивото на вознемиреност. Советувањето се состои главно од слушање и зборување, но понекогаш присуството на тишина може да има длабок ефект врз поединецот за време на сесијата.

Тишината понекогаш може да биде непријатна за неискусните советници, но со време и искуство ќе научите да користите празнини во разговорот за да му дадете време на корисникот да биде поудобен со ситуацијата и едноставно да разговара со вас во пријатно, охрабрувачко и поддржувачко опкружување.

Кога зборуваме за прашањата што советникот може да ги постави на корисникот, треба да знаете дека не можете да имате еден образец што ќе биде соодветен за секоја ситуација, но може да имате блок прашања што можат да помогнат да се утврди ситуација или пак да помогнат да се разјаснат информации што на почетокот може да изгледа двосмислено. Овие се претежно прашања што ги повикуваат поединците да размислат или да се потсетат на информациите што можат да помогнат во нивното самото истражување. Аспект за кој секогаш треба да бидете свесни кога спроведувате едно на еден-на-еден интервју е поставување премногу прашања – претерување со прашања. Ова може да го навлече корисникот во непријатна и одбранбена позиција или да има тенденција да дава одговори за кои смета дека се очекувани или пожелни.

При спроведување на интервју, постојат два основни формата на прашања: 1) отворени и 2) затворени прашања. Отворени прашања се оние кои немаат претходно утврдени можни одговори и му овозможуваат на корисникот објасни повеќе за неговите / нејзините претходни и сегашни искуства, практики и ставови. Отворените прашања обично започнуваат со: што, зошто, како или како може.

Список на теми кои можни да бидат вклучени во советувања еден-на-еден. Извор: Ак-кок, 2015, стр. 51

Почетни прашања	Кога да го користите
Како?	Најчесто овозможува разговор за чувства и / или процеси.
Што?	Најчесто доведуваат до факти и информации.
Кога?	Најчесто го прикажува времето на проблемот, вклучително и она што му претходело и го следело.
Каде?	Најчесто овозможува дискусија за околината и ситуациите.
Зошто?	Најчесто изнесува причини.

Затворените прашања се прашања на кои може да се одговори со минимален одговор (да или не) или прашања за кои претходно сте развиле можни одговори. Овој вид прашања можат да му помогнат на советникот да ја фокусира индивидуата или да добие многу специфични информации.

Меѓу неискусните советници е многу честа појава на претерана употреба на прашања или техники на испрашување; ефективното управување со интервјуто е вештина што може да се совлада со текот на времето. Како и да е, погрешните видови на техники на испрашување, во погрешно време, во рацете на неквалификуван советник, може да предизвикаат непотребна непријатност и конфузија кај поединецот.

Бидете сигурни дека за време на интервјуто користите охрабрувачи фрази, сумирате и парафразирате на кажаното. Вакви начин остава впечаток кај индивидуата дека советникот точно слушал што зборувале. Охрабрување исто така познати како намерно слушање, претставува целосно присуство на индивидуата, и им овозможува на учесниците потполно да ги искажат своите чувства и мисли. Парафразирањето и сумирањето се поактивни начини на комуникација со поединецот. Сумирањето е особено корисно да им помогнете на поединците да го организираат своето размислување.

Охрабрувањето претставуваат вербални и невербални пораки што ги стимулираат корисниците да континуирано зборување. Нивната цел е едноставно да ја охрабрат индивидуата да сподели повеќе со вас. Постојат неколку видови на охрабрувања (Аккөк, 2015):

1. Невербални минимални одговори како што е климање со главата или позитивен израз на лицето
2. Вербални минимални одговори како „уа-у“ и „Знам за што зборуваш“
3. Кратки покани за продолжување, како што се „Каж ми повеќе“

Парафрази се реченици / одговори кога ќе резимирате што тој корисник споделил со вас. Парафразите се корисни и за вас и за корисникот - тие ви даваат можност да ги разберете кохерентно информациите што ви ги доставуваат и да го уверите корисникот дека внимателно се слушаат. Тие се исто така корисни за решавање на можни недоразбирања во комуникацијата. Имајте на ум дека парафразирањето не е едноставно повторување на информациите што сте ги слушнале - тоа е повеќе за фактање на суштината на она што го кажува индивидуата, преку повторна фраза.

Резимеата се кратки реченици кои кохерентно презентираат информации од подолг разговор за време на сесија. Сумирањето вклучува рефлектирање на делови од разговорот за кои мислите дека се важни за да ја разберете позицијата на корисникот, искажувајќи ги што е можно попрецизно. Резимеата се слични на парафразирањето, освен што се користат поретко и вклучуваат повеќе информации.

Рефлексија се однесува на прибележување на емоционални тонови и фрази за време на разговорот. Тоа му овозможува на советникот да ја разбере ситуацијата на корисникот и да процени како некој настан или проблем може да влијае на поединецот.

Конфронтацијата во советувањето за кариерен развој обично се однесува на провоцирање на друго лице поради различни ставови или несогласување. Еден-на-еден сесиите, може да се искористи за ненаметнато подигнување на свеста кај поединецот за нешто што можеби го избегнале или пропуштие. Конфронтацијата се спроведува во три фази. Првата фаза вклучува идентификување на неконзистентните (или неvistинити) пораки на корисникот. Втората фаза вклучува освестување во врска со овие недоследности и помагање на поединецот за нивно решавање. Третата фаза вклучува проценка на ефикасноста на интервенцијата.

За време на советодавна сесија може да се појават неколку видови проблеми. Тие произлегуваат од разликите помеѓу мислите и чувствата, мислите и постапките, чувствата и постапките, чувствата и постапките и комбинацијата на мисли, чувства и постапки. Треба да се соочите со ваквите разлики. Пример за вакви изјави: „Од една страна..., но од друга страна...“, или „Велиш... но правиш...“ итн. (Akkök, 2015, стр. 54)

Постојат седум области на кои советникот може да се фокусира за време на сесијата (Ibid.):

1. Индивидуален фокус - советникот ја започнува сесија со целосно фокусирање на личните аспекти на поединецот; демографијата, историјата и причините зошто се бара советување. Советникот честопати ја именува индивидуата, за да помогне во целосното фокусирање на таа личност. На пример, „Аурора, кажи ми малку за себе“. „Аурора, колку браќа и сестри имаш?“
2. Главна тема или фокус на проблеми - тука се посветува внимание на причината зошто поединецот побарал советување.
3. Друг фокус - бидејќи ниту еден проблем не е вистински изолиран, индивидуата честопати зборува за пријатели, колеги, членови на пошироко семејство и други индивидуи кои се некако поврзани со причината за поединецот да побара совет.
4. Фокус на семејството - се однесува на браќа и сестри, родители, деца.
5. Фокус на советникот - кога советникот може да открие информации за себе.
6. Културен / еколошки / контекст фокус - за советникот да разбере како заедницата влијание на поединецот

Друг важен аспект за време на советодавна сесија е рефлектирање кое што претставува процесот на разбирање на досегашното животно искуство на корисникот. Различни луѓе можат да имаат сосема различни реакции за ист настан. За време на оваа сесија, советникот го осознава темпераментот, ставовите и перспективите на корисникот, кои влијаат на тоа како тој / таа реагира на околината и специфичните настани. Сесијата на рефлектирање се применува за поддршка на корисниците да ги истражат своите вредности и цели за подлабоко разбирање на нивните искуства.

Процесот на „влијание“ е уште еден аспект кој се јавува за време на советодавна сесија. Единствената цел на советувањето е да се влијае врз мотивацијата и однесувањето на корисниците. Најчестите вештини на влијание претставуваат толкување и давање информации.

Преку интерпретација, индивидуата се охрабрува да го анализира своето / нејзиното искуство на позитивен начин.

Советникот ја поддржува ваквата промена нудејќи алтернативни начини на гледање на нивното искуство. На пример, индивидуа може да се држи до негативен настан од животот, користејќи го како причина за недостаток на проактивност и мотивација. Советникот, иако ги признава чувствата на корисникот, може да го преформулира настанот да биде сфатен како можност да се доживеат нови работи (места, луѓе, настани, можности за образование и работа). Ова е стратегија што не ги менува фактите на ситуацијата, ниту ја потценува болката што може да ја доживее поединецот.

Давањето информации вклучува обезбедување на корисникот со фактички информации што може да им помогнат во дадена ситуација.

Крај на советодавната сесија: Како и за секој вид на работа, важно е правилно и објективно да го процените вашиот перформанс како советник. Не секоја сесија или процес ќе биде успешен. Како и да е, евалуацијата може да помогне во идентификување на сите области за кои може да има потреба од промена. Постојат неколку стратегии кои можат да ви помогнат да го процените успехот на вашата работа со корисниците:

- Самооценување: се однесува на размислување за вашите вештини, сесијата и преглед на резултатите од сесијата.
- Повратни информации за корисникот: се однесува на преглед во име на корисникот за вашата работа и целокупните резултати од советничката сесија. Ова е добра стратегија бидејќи го вреднува мислењето на корисникот, но исто така, дава мислење од другата страна за успехот на процесот на советување.
- Евалуација од врстници: ова им овозможува на советниците да бидат оценувани од колеги кои вршат ист вид на работа. Ваквите состаноци со колегите обезбедуваат добра можност за анализа на специфични случаи, етички дилеми како и добивање на опции и идеи за одредени ситуации.
- Професионален надзор: ова е процес во кој работата на советникот се оценува од експерти, специјално повикани да дадат повратни информации за процесот на советување.

## Советување за кариерен развој на маргинализирана младина

Советувањето за кариерен развој може да биде предизвикувачка задача кога работите со поединци и групи од маргинализирана младина. Имено, станува збор за лица на кои им е потребна многу поголема поддршка, охрабрување, помош и мотивација да го надминат својот недостиг и да постигнат професионална интеграција на пазарот на трудот. Овие честопати се лица оптоварени со лабилна самодоверба, апатија, само-сомнеж, недостаток на мотивација и разочарување од нивните професионални достигнувања. На овие лица им е потребна дополнителна поддршка, пред се во насока на стекнувањето знаење и вештини за надминување на општествените бариери за нивниот успех, што честопати може да биде посилено од нивната мотивација - социјална стигма, дискриминација, предрасуди. Иако постојат повеќе методологии, стратегии и придружни материјали за младински работници / советници кои работат со загрошена младина, овој прирачник се однесува на специфики при консултација со маргинализирана младина. Затоа, фокусот ќе биде ставен на еден од клучните аспекти во советодавната работа - мултикултурниот аспект во процесот на комуникација со корисникот.

Воведните поглавја дадоа увид во релевантноста на советувањето за кариерен развој за социјална мобилност и вклучување на млади луѓе од ранливите групи. Многу од овие млади луѓе имаат ниско образование и малку информации за потенцијални работни места; често тие се зафатени со обезбедување на егзистенција на своите семејства. Исто така Честопати се во позиција кога малку знаат за своите лични интереси и способности и немаат јасност за тоа што сакаат да бидат и што сакаат да прават во иднина. Честопати тие имаат тенденција да имаат нереални очекувања и цели и недостаток на знаење за нивните потреби и можности; или, тие се апатични и песимистички, без мотивација или вештини да ги надминат своите неповолни перспективи.



Советувањето за кариерен развој може да им помогне на овие млади луѓе да:

- Ја намалат фрустрацијата што произлегува од носење избрзани или погрешни одлуки и
- Ги поддржат младите за да направат избор со кој се задоволни, да работат добро и да го подобрат својот квалитет на живот (Иницијатива НЕО, 2012, стр. 12).

Информацијата во подолната табелата е во врска со работата за советување за кариерен развој на маргинализирана младина (НЕО иницијатива, 2012 година, стр. 15-16):

Фокус на насоки за кариера	Вид на активност	Извори
<b>Информативни</b>	Формално или неформално образование, преку Интернет или лично, во јавни или приватни институции, едукативни центри, младински организации, центри на заедницата итн. Технички или високообразовни курсеви, професионални занаети, исполнување на критериум за ,вработување итн. Можности за студии и пристап до финансирање Можности за започнување на кратки бизнис курсеви понудени како дел од програмите насочени кон маргинализирана младина Професионални области, можни планови за кариера, плати, права, одговорности, закони, можности за напредување итн. Обука за занаети, Работниот свет и трендовите на пазарот	Печатени материјали и ресурси за групни или индивидуални сесии Веб-страници за насоки во кариерата Саеми за работа Мотори за пребарување работа Обсерватории за вработување Интервјуа во врска со неговите/нејзините студии и / или работно искуство Печатени или електронски билтени Videа, конференции за различни професии, описи на работни места, плата, образовни услови. Реклами во медиумите Промотивни материјали: флаери, билтени, наменски реклами, каталози

<p><b>Проценка</b></p>	<p>Евалуација на знаењето, интересите и способностите          Проценка на претприемачките компетенции, интереси, способности, тестирање на личност, итн. Што може да се спроведат преку интернет или лично          Тестирање на способноста за читање и пишување, математика, информатичка и комуникациска технологија (ИКТ) итн.          Интервјуа за истражување на мотивацијата          Интервјуа за да се потврди дали профилот на младата личност одговара на понудената обука          Интервјуа за спроведување психосоцијална или социоекономска анализа, итн.</p>	<p>Осознавање на интереси          Тест за откривање на личноста, когнитивно осознавање,          Стручно тестирање          Тестови за интереси и способности          Тестови на знаење, личност, мотивација, итн.          Тестови за проценка на основните знаења за читање и пишување, математика и ИКТ          Формати / водичи за интервју          Формати за опишување на професионални профили</p>
<p><b>Советување (индивидуално или групно)</b></p>	<p>Поддршка за развој на реален план за кариера преку анализирање, тестирање и интервјуирање, вклучувајќи и животните вештини (самосвесност, комуникација, итн.)          Совети за дефинирање на образовен, кариерен или претприемачки животен план          Упатство за деловни активности или самовработување          Психосоцијално водство како одговор на персонална ситуација или конфликти</p>	<p>Материјал за поддршка за работилници или персонални интервјуа, печатени материјали, ТВ, ДВД плеер, итн.</p>

<p><b>Обука</b></p>	<p>Обука за подобрување на академските перформанси и спречување на напуштање на училиштето</p> <p>Обука за основни компјутерски вештини (користење интернет и е-пошта, креирање на Word документи, итн.)</p> <p>Работилници / сесии за барање работа, пишување резиме, техники за интервју и совети за подготовка на деловен план</p> <p>Обука за животни и други вештини за работното место на теми како што се:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Самосвесност</li><li>• Асертивна комуникација</li><li>• Донесување одлуки</li><li>• Способност за работа во тим</li><li>• Способност за решавање на проблеми</li><li>• Способност за преговори и генерирање консензус</li><li>• Капацитет за откривање, тестирање и експеримент</li><li>• Организациски вештини и управување со време</li><li>• Способност за планирање и управување</li><li>• Капацитет за анализа на контекст</li><li>• Развивање на компетенции за самовработување</li></ul>	<p>Тематски наставен материјал за обука</p> <p>Веб-страници</p> <p>Наставни ресурси: видеа, книги, работни досиеја и сл. печатени материјали, ТВ, ДВД, итн.</p> <p>Опсервација на работното место, како што се обиколки на потенцијални места за вработување, кои им помагаат на младите да ги идентификуваат своите области на интерес, позициите и патеките за развој на сопствената кариера</p>
---------------------	---	--

<p><b>Советување и поддршка</b></p>	<p>Совети за можности за образование и работа                  Совети за запознавање со трендовите на пазарот на трудот, професии кои се бараат на пазарот на трудот, развој на кариера, опсег на плати                  Помош при подготвување и ажурирање на резиме                  Совети за добро изведување на интервјуа за работа и толкување и аплицирање на специфични реклами                  Поддршка за развој на деловен план                  Поддршка со вмрежување                  Поддршка за посета на веб-страници со можности за работа или образование                  Поддршка за поврзување на понудата и побарувачката: учество на саеми за работа, претприемачки настани итн.                  Обука и совети за создавање на портфолија на линии                  Поддршка за поврзување со јавни или приватни субјекти кои промовираат самовработување и претприемништво                  Обезбедување информации и поврзување на младите со социјални услуги кои помагаат при добивање и одржување на работа                  Разгледување на опции за волонтирање како можности за стекнување со почетно работно искуство и работни одговорности</p>	<p>Теркови за Резиме                  Водич за развој на бизнис план                  Бази на податоци на организации или субјекти кои нудат обука или поддршка за млади луѓе                  Интернет ресурси за вработување на младите                  Листа на центри за вработување                  Список на канцеларии за работа                  Список на компании или здруженија што може да има слободни работни места или да бараат практиканти                  Веб-страници за пребарување работа,                  опсерватории или професионални здруженија кои обезбедуваат информации за занимања</p>
-------------------------------------	--	---

Советување за кариерен развој, според пакетот алатки произведени од НЕО иницијативата, вклучува обезбедување на:

- Информации и совети за кариера во врска со образованието, обуката и можностите за работа;
- Советување за кариера спроведено со практичари преку психолошка обука;
- Проценување (на пр. Преку психолошки тестови или портфолија на вештини);
- Земање примероци: обезбедување симулации за работа кое им овозможува на младите да експериментираат при изборот на кариерата;
- Настава: некои училишта можат да обезбедат образование за кариерен развој како дел од наставната програма;
- Менторство.

Бидејќи младите кои припаѓаат на маргинализираните групи честопати можат да имаат повисока стапка на предвремено напуштање на училиштето (ова е особено изразено кај Ромите), советувањето за кариера може ефикасно да се искористи за борба на овој проблем.

За оваа цел може да се применат неколку стратегии:

1. Поддршка за младите да стекнат вештини за управување со кариера: ова може да се постигне преку овозможување на младите да развијат самосвест (да развијат разбирање за нивните таленти, вештини, капацитети и цели) и да ги искористат при избори на образованието и кариера. Учениците исто така можат да бидат поддржани при дефинирање (долгорочни) цели / планови во кариерата и да разберат како нивните краткорочни избори ќе им помогнат да ги реализираат своите аспирации на одржлив начин и последно да ги подобриме капацитетите на младите за пребарување информации во врска со достапните можности за образование, обука и работа за да го поддржат кон нивниот пат за постигнување на овие цели.
2. Координација при советодавната работата: Пружањето на советување за кариера е особено важно за маргинализираната младина, но подеднакво е важен и начинот на кој истата се пружа. Бидејќи многу млади нема да бидат свесни за бенефитите од советување и / или нема да бидат свесни како и каде да се обратат, па поради тоа советувањето за кариерен развој може да биде дел од формалниот образовен систем, како дел од наставната програма или како посебна канцеларија за советодавни услуги. Она што е важно е дека советувањето за кариерен развој мора да се обезбеди без никаков трошок за корисниците со цел да се обезбеди правичен пристап.
3. Насоките во процесот на советување треба да ги даде корисникот: Процесот на советување треба да се фокусира кон корисникот и неговите специфични потреби и предизвици. Исто така, може да има и информативна и советодавна улога за вработените за водење на младите луѓе се цел да се информираат за бројните опции што им се достапни. Ова е особено важно за младите луѓе од ранливите социо-економско категории. Улогата на експертот за водење е да ја прилагоди поддршката што и се пружа на младата личност и да ги препознае силните страни и надминување на недостатокот на потребни вештините, со цел да се мотивира за работа и учење.
4. Обезбедување на советување во текот на целиот живот и во различни фази на транзиција на поединецот: процесот на советување има различна важност за различните возрасни групи, дури и кога зборуваме за иста категорија - млади луѓе. Така, од суштинско значење е на ранливите млади да им се обезбеди поддршка во различни фази на растење и учество во општествениот живот: основно и средно образование, но исто така и на универзитетските и дипломираните студенти. Секоја од фазите има свои специфичности и треба да бидат различно планирани. Советувањето за кариера има и превентивна улога и помага во препознавање на ризикот од предвремено напуштање на образованието и обуката и да ја подготват однапред нивната транзиција. Вака им се помага на сите да продолжат да учат во текот на целиот свој живот за да обезбедат конкурентност на пазарот на трудот и социјалното учество.
5. Интеграција на практични информации во процесот на советување: Ова вклучува обезбедување веродостојни, објективни и релевантни информации за потенцијалните можности за образование и работа на младите луѓе во процесот на советување. Ова може да им обезбеди дополнителна мотивација да останат во образованието или да креираат планови за постигнување на нивните цели. Ова може да вклучува краткорочна поддршка, во која советникот обезбедува информации за занимањето за кое учи младата личност (информации за генеричките вештини и компетенции на патеката за учење и нивната примена во сродни занимања за да се зголемат можните опции за кариера). Овој процес исто така вклучува промовирање на автономијата на корисниците во барање на информациите за пазарот на трудот, идентификување на изворите на информации, критичко анализирање на можностите и донесување проценки. Таквите информации можат да вклучуваат: веб-страници со информации за обука и можности за работа; веб-страници за истражување на професии и патишта во кариерата, вклучувајќи интервју со професионалци; веб-страници со податоци за вработливост итн. (НЕО иницијатива, 2012).
6. Организирањето на различни активности, за да се стимулира развојот на различни вештини и ставови меѓу корисниците е многу важно. Ова може да вклучува: разговори еден на еден; поддршка при подготовка на CV или други апликации; подготовка за интервјуа за да се стекне доверба; активности за проценка и самооценување итн.

Дополнителни барања за услуги за младинско советување (Извор: КАМПУЧЕСКА АКЦИЈА ЗА ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ, 2014)

Потреба	Услуга која се пружа
Младиот/а потекнува од многу сиромашно семејство и претставува потенцијален ризик за миграција	Самостојно учење за опциите за кариера
Младите сакаат да знаат дали има можности за практиканство достапни во градот	Советување еден на еден
Младинец од ранлива група која редовно го посетуваше центарот исчезнал повеќе од 3 месеци	Класификација на ризик
Еден млад сака да знае како се прави CV	Градење на капацитети

Видови на советодавна работа (Извор: КАМПУЧЕСКА АКЦИЈА ЗА ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ, 2014, стр. 38)

Услуги	Опис на работно место	Специфични задачи
<p><b>Советување еден на еден</b></p>	<p>Советникот за кариера обезбедува еден-на-еден советување на студенти и млади надвор од училиште. Земајќи ги предвид нивото на образование на младите, работното искуство, личноста, интересите и вештините, советувајте или предлагајте кариери што одговараат на можностите и способностите на младите. За време на советувањето, одвојте време да ги сослуша младите, да ги идентификува проблемите и да го советува за понатамошно студирање, можности за работа или да ги упати кон други даватели на услуги.</p> <p>Советник за кариерен развој дискутира со младите за нивните соништа или како да се надмине одредена пречката. Некои млади не се сигурни во врска со своите соништа, советникот треба да разговара со нив за нивните омилени теми и потоа да даде предлог за релевантни работни места што би можеле да ги изберат за во иднина. Тој / таа исто така мора да биде способен да се соочи со било какви емотивни ситуации за да им помогне на младите во тешки моменти.</p> <p>Покрај тоа што им помогна на младите да бараат работа или понатамошно студирање, советниците за кариерен развој исто така им помагаат за какви било проблеми поврзани со кариерата, како што се луѓе кои изгубиле работа, се во процес навработување, не се задоволни од својата кариера или имаат стрес од работата.</p> <p>Советникот во секое време треба да биде достапен да разговара со младите со или без претходно договорен состанок.</p>	<p>Закажете ги и почитувајте ги состаноците со младоста</p> <p>Бидете достапни за едно-едно советување со младите дури и ако тие немаат состанок (ако не сте зафатени)</p> <p>Пред секое назначување, проверете ги списите за млади за да ве потсетат на вашите претходни дискусии (само ако не е прва посета на младите)</p> <p>Интервјуирајте лице в лице со младите и советувајте ги за советување во кариера</p> <p>Запишете белешки за време или по состанокот со цел да го пополните Формуларот за случај со коментари</p>

<p><b>Градење на капацитети</b></p>	<p>Советник за кариера планира работилници и / или презентација за градење на капацитетот. Тој / таа одржува редовни работилници и презентации на различни релевантни теми за младите. Овие работилници можат да вклучуваат теми како што се интервјуа за работа, пишување резимеа, градење самодоверба, лично лидерство, пополнување апликација за работа или други теми.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подгответе месечен распоред за работилници за градење капацитет</li> <li>• Изберете теми назирани на побарувањата и интересите на младинците</li> <li>• Подгответе однапред лекција и евалуација</li> <li>• Советнички работилници и презентација на студенти и млади (огласна табла, повик, посета на училиштата)</li> <li>• Организирајте работилници (подготовка, материјали и ресурси)</li> <li>• На почетокот на секоја работилница, советникот треба да ги праша младите за денешната мотивација да присуствуваат на работилницата. На тој начин советникот може да го запознае секој член од групата</li> <li>• Споделете го евалуацискиот формулар</li> </ul>
<p><b>Опции за кариера за самостојно учење</b></p>	<p>Кариерен советник треба да им обезбеди брошури и писмени материјали на младите за други даватели на услуги. Важно е материјалите редовно да се ажурираат. Исто така тој/таа треба да им укаже и да им помогне на младите со технологии како алатка за планирање на кариера, како што се специфични веб-страници, апликации и платформи за барање работа или понатамошно студирање.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обезбедете брошури од даватели на услуги</li> <li>• Редовно контактирајте ги давателите на услуги за да добиете ажурирани брошури и да ги направите достапни за младите</li> <li>• Помогнете им во секое време со употреба на алатки за нова технологија.</li> </ul>

## Советување за кариерен развој во мултикултурна средина

Советувањето во мултикултурен амбиент вклучува работа со различни етнички, национални, социјални, семејни, религиозни групи и аспекти. Културната свест е клучна за успехот на процесот на советување. Процесот може да вклучува можности, но исто така и предизвици за постигнување на целите на советодавната работа (Прирачник за развој на кариера за консултантите кои работат со млади со ограничени можности, 2018, стр. 9–10):

- „Претпоставката за културни разлики го збогатува консултантот и предвидува градење на блиските односи со различни културни заедници.
- Мултикултурните перспективи овозможуваат согледување на негативните последици од расната дискриминација и деструкцијата на малцинствата. Вака може да се откријат причините за негативно влијание врз претставниците на етничките малцинства што не зависи од индивидуалните аспекти на консултантите.



- Мултикултурните перспективи во консултантскиот процес ја стимулираат нејзината меѓународна ориентација и ја подобруваат комуникацијата помеѓу консултантите за кариера низ целиот свет.
- Мултикултурниот аспект на консултантската кариера доведува до зголемување на професионалноста на консултантот во однос на почитување на различни перцепции и методи на консултации “.

Консалтингот во мултикултурен амбиент исто така може да има некои предизвици, како на пример:

- Недостаток на чувствителност во однос на некоја културна група и спроведување на генерички пристап е нешто што можеби не е ефикасно за секого. Имено, постои ризик да не се идентификуваат специфичните околности што ја дефинираат позицијата на членовите на оваа група, што може да доведе до стереотипизација и да го направи процесот на советување неефикасен.
- Пренагласувањето на културните разлики може од учесниците да биде толкувано како навредливо;
- Лицата од ранливи групи имаат поголема веројатност да го завршат процесот на консултација порано. Треба да се концентрирате на развој на ефикасни стратегии за справување со проблемот и да го задржите интересот на клиентот и да го продолжите процесот на консултации.

## Културна разновидност и советување за кариера

Со цел процесот на советување да биде ефективен и влијателен, советникот секогаш треба ги идентификува и земе во предвид индивидуалните карактеристики на корисниците. Ова се однесува на (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со помалку можности, 2018 година, стр. 10–11):

### *Индивидуални карактеристики:*

- Ниво на употреба на јазик на мнозинството (во земјата на престој)
- Перцепција на сопствениот етнички идентитет
- Односи со семејството и соседите (без разлика дали клиентот живее со неговите / нејзините родители, во големо семејство или во етничка суп-културна заедница)
- Интензитетот на односите во семејството (ниво на чувство на припадност во нивното семејство)

### *Културни карактеристики:*

- социо-културен статус, ниво на образование, услови за личен развој на клиентот и неговото / нејзиното семејство
- јазична компетентност во рамките на семејството
- припадност на клиентот на прва / втора / трета /... генерација на имигранти
- став на семејството и етничката група кон консултантот и социјалните служби
- брак во рамките или надвор од сопствената етничка заедница
- димензии на очекувањата за семејната лојалност
- степен на припадност на семејството во културата и религијата на нејзината татковина
- набројување на лица кои дејствуваат како медијатори и советници во рамките на етничката заедница.

Кога работите во мултикултурен амбиент, е исто подеднакво важно да се земе предвид и следново (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со органичени можности, 2018):

- став кон образованието и професијата, квалитет на општо и стручно образование, значење на професионалната квалификација;

- мотивација на клиентот да постигне одредени цели, како и нејзините варијабли во врска со неговите / нејзините посебни побарувања, цели, управување со времето, итн.
- културолошки утврдени ограничувања или преференции за одредени професии или активности
- комуникациски навика
- јазичен, културолошки и однос кон професионалниот развој
- реакции за време на процесот на донесување одлуки и компетентност за донесување одлуки во семејството (колективно или индивидуално)

**Неколку пречки и предизвици можат да се појават кога работите во мултикултурен амбиент. Овие можат да се однесуваат на:**

1. Јазични бариери - недоразбирање, недостаток на познавање на заеднички јазик.
2. Недостаток на знаење и свесност за целта и процесот на советување за кариерен развој;
3. Недостаток на мотивација и подготвеност да се работи на надминување на личните пречки;
4. Недоволни напори во борбата против дискриминацијата и нетолеранцијата во социјалното опкружување
5. Психолошки проблеми
6. Конфликти на културниот идентитет.

Овој резултира со девет различни комбинации што го опишуваат консултантот (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности, 2018, стр. 13):

	Набудување на сопствените убедувања, вредности и предрасуди	Разбирање на гледиштето на корисникот во однос на културната припадност	Развој на соодветни стратегии за интервенција и методологии
<b>Мислење и став</b>	<p>свесни за сопственото културно наследство и резпект за другите култури</p> <p>ефикасно справување со етнички, културни и расни разлики на корисникот</p>	<p>свесен за влијанието на дискриминацијата и стереотипите на неговата / нејзината работа</p> <p>проценка на неговото / нејзиното влијание врз корисникот</p>	<p>способност да ги разликува ограничувањата на неговите / нејзините капацитети во консултациии со претставници од етничките малцинства</p>
<b>Знаење</b>	<p>свесни за сопствените негативни и штетни емоционални реакции за етничките малцинства</p>	<p>прецизно знаење за развојот на етничките малцинства</p> <p>свесен за социо-политичкото влијание врз малцинствата</p>	<p>добро информирани за најновите истражувања за настојувањата на етничките групи да воспостават подлабоки контакти со клиенти</p>

<p><b>Вештини</b></p>	<p>почитување на религијата и убедувањата на клиентот</p> <p>почитување на специфичните форми на групна поддршка во рамките на етничкото малцинство</p>	<p>на и на</p> <p>јасна визија за корелација помеѓу културата и советувањето</p> <p>свесни за институционалните пречки што можат да го попречат советувањето</p> <p>свесни за постојните случаи на дискриминација кон етничките малцинства</p>	<p>добро владеење со вербални и невербални техники за прилагодување на соодветните културни аспекти</p> <p>способен да го натера клиентот да ги сфати причините за одреден проблем</p> <p>соработува со други советници, асистенти и духовни водачи на етничките малцинства се додека е во контакт со клиентот</p>
-----------------------	---	--	--

## Сесија 1: Воведна сесија, градење доверба

Суштината на работата на советникот е да влијае на корисникот да направи промена на однесувањето кон посакуваната насока (развој на цели во кариерата, барање на можности за образование и работа, барање можности). Имено, дел од проблемите кај маргинализираната младина, вклучително и Ромите, се однесуваат кон недостаток на способности за надминување на сопствените негативни ставови кон животните околности. Тие често демонстрираат однесување на апатија, беспомошност и ниска самодоверба и страв од разочарување (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности, 2018).

Првата советодавна сесија служи за воспоставување контакт помеѓу советникот и корисникот (ците) и креирање атмосфера на доверба и емпатија, како и идентификување на очекувањата и ставовите на корисниците.

Првите неколку сесии не служат само за воспоставување на прв контакт, туку и за идентификување и надминување на некои негативни чувства или ставови што корисникот може да ги има кон работата со советникот, како што се: сомневање во компетентноста на советникот, сомнежи за ефективност од советувањето, стравувањата дека ќе бидат ставени во акција за одбрана на досегашниот сопствен животен избор, различни сомневања и нервози.

### Вежба 1: Прво интервју

Чекор 1: Поздравете го клиентот, претставете се, вашата позиција, функции и институцијата што ја претставувате.

Чекор 2: Запознајте го корисникот со вашите очекувања од вашата заедничка работа / објасни како можете да ги поддржите во постигнувањето на посакуваните цели во кариерата. Наведете ги вашите компетенции за давање на таква поддршка.

Чекор 3: Побарајте од корисникот да сподели некои информации за себе и за нивниот став кон вашата заедничка работа. Можете да користите прашања како што се:

- Што очекува од сесија?
- За што ти е пријатно да зборуваш?
- Дали има прашања за кои не сакаш да зборуваш сега?
- Каде се гледаш себеси за 5 години?
- Поставувајте прашања разумно едноподруго за: историјата на проблемот, поврзаноста со минатите проблеми, другите блиски роднини погодени со тој проблем; мерки што клиентот ги презел до денес; тешкотии со кој се соочил/а, поддршка и отпор и др.

Чекор 4: Затворање на интервјуто со јасно посочување на она што клиентот го постигнал - разбирање, евалуација и одлука за решавање на проблемот.

Чекор 5: Завршни зборови: договорот е ја следната сесија и преминете на следната тема.

Совети за советници:

- Облечете се соодветно - вашите корисници се анализираат вас на ист начин како и вие што ги анализирате нив.
- Не седете зад бирото - пожелно е да не ставате никакви физички бариери помеѓу вас и корисниците. Треба да бидат добро избрани две слични удобни столици; конфигурацијата на просторот треба да ниде подготвена како за дијалог помеѓу еднакви страни.
- Спроведете ја сесијата на тивко место без одвлекување на вниманието и прекинувања од други
- Избегнувајте прекини и одвлекување на вниманието за време на разговорот - не одговарајте на телефон, не читајте емаили. Вашето внимание му припаѓа целосно на корисникот.

- Биде на време. Да се биде на време испраќа порака за доверливост.
- Гаранции за дискреција - проверете дали вашиот корисник е свесен дека вашиот разговор е доверлив.
- Воспоставете заеднички правила за вашата работа за време на сесиите - вклучувањето на корисникот во овој процес му дава чувство на сопственост и учество во работата и на тој начин обезбедувате целосна посветеност на вашиот клиент.
- Појаснете ги правата и одговорностите на обете страни.
- Внимавајте на вербалната и невербалната комуникација; проверете дали користите парафразирање, рефлектирање и сумирање.

Вежба за советникот:

*Планирајте ја прва сесија со корисник. Пополнете ја табелата:*

Прашање	Одговор
Каде да ја организирам првата средба?	
Како да се облечам?	
Список на претходно подготвени прашања:	
Кои клучни информации треба да се забележат од спроведеното интервју:	

## Сесија 2: Градење на самодоверба

Многу млади луѓе, особено оние од маргинализираните заедници не ги идентификуваат или вреднуваат нивните постоечки знаења, способности и ставови како релевантни за нивниот иден развој во кариерата. Задачата на советникот е да ги направи свесни за нивните потенцијали. Ова претставува мотивациски фактор за понатамошен развој на овие капацитети и развој на позитивна слика за себе (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности, 2018).

За време на ваквите сесии (обично спроведени еден-на-еден, но исто така може да се реализираат и во мали групи, советникот треба да вложи напори за:

- Поддршка на корисникот(иците) при препознавање, прифаќање и самооценување на сопствените знаења и вештини;
- Мотивирање на корисниците да ги специфицираат идните цели и задачи;
- Поддршка на корисниците за стекнување на нови релевантни вештини;
- Поддршка на корисниците да се справат со реалноста.

Резултатите од сесијата треба да бидат: список на силните страни и нивните квалитетите, идентификување на провизорни среднорочни и долгорочни цели, изработка на план за заедничка работа.

Зголемувањето на самодовербата на млади луѓе од маргинализираните заедници е еден од клучните чекори во процесот на трансформација на нивните ставови и однесување кон постигнување на нивните цели. Како што веќе споменавме, ниското самопочитување е вообичаена бариера за младите да се посветат на планирањето и управувањето на кариерата.

Кога работите со поединци или групи на ваков проблем, вие како советник треба да го разгледате проблемот од различни аспекти: различните причини кои генерираат ниска самодоверба и да се обидете да работите на нивно надминување.

### **Поттикнување на позитивна самодоверба**

#### **Само-перцепција и градење на самодоверба**

Можете да ја започнете сесијата со идентификување на вредностите и убедувањата на корисникот. Вредностите се однесуваат на принципите или стандардите на однесување; проценка за она што е важно во животот. Верувањето е нешто што е прифатено, се сметано дека е вистинито или се смета за мислење. Двете се клучни во процесот на личен и професионален развој.

Лицата кои се социјално загрозени, веројатно ќе чувствуваат сомнеж и недостаток на доверба во однос на сопствените вредности и верувања. Задачата на советникот е да го трансформира ова негативно во позитивно размислување, што е основа на самодоверба и само-почит.

Сесијата треба да ги содржи следниве елементи (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности, 2018):

1. Проценка на моменталната состојба. Прашајте го корисникот (иците) што мислат дека можат да направат и што мислат дека не можат да сторат.
2. Воспоставување основа за промена на ставовите. Побарајте од корисникот (иците) да ги наведе квалитетите што треба да ги поседува еден совршен маж / жена (посакувана слика).
3. Одроз на сопствените способности. Побарајте од корисникот (иците) да направат список на квалитети што ги поседуваат, почнувајќи од „Јас сум...“ / „Можам...“ Исто така побарајте да ја поврзе секоја линија од списокот со минато искуство, кога специфичната способност или вештина била употребена. На крајот од сесијата, можете исто така да побарате од корисниците да водат

мал дневник (барем за време на траењето на процесот на советување) запишувајќи секогаш кога ќе прикажат некои од посакуваните способности.

### За студентот

Завршете ги речениците подолу.

Јас сум...	1 2 3 4 5
Можам да направам...	1 2 3 4 5
Не можам да направам ...	1 2 3 4 5
Совршени квалитети на идеален маж / жена се ...	1 2 3 4 5

## Животни вредности

Оваа проценка ќе обезбеди увид во општите погледи за животот на корисникот (иците). Овие вредности имаат влијание врз мотивацијата, целите и активностите што ги имаат корисниците.

Сесијата треба да ги содржи следниве елементи:

1. Побарајте од корисникот да анализира различни резултати. Отворените прашањата дадени подолу може да бидат од помош (секогаш можете да додадете други или да направите комплетно нов список во зависност од вашите).
2. Побарајте од корисникот да ги претстави неговите / нејзините изјави и мислења со примери.
3. Побарајте од корисникот да ги преформулира своите изјавите.
4. Побарајте од корисникот да запише во дневникот секогаш кога ќе почувствуваат дека направиле нешто што ги води поблиску до постигнување на нивната идеална состојба.

## За студентот

Ве молиме, довршете ги речениците подолу (Прирачник за развој на кариера за консултанти) Работа со млади со ограничени можности, 2018). Размислете за примери што можат да ги поддржат вашите мислења.

Кога луѓето работат заедно ...	
Само-развојот е ....	
Едно лице е во хармонија со себе си и светот кога ...	
Светот е ...	
Неуспех е ...	
Успехот е ..	



Сега, пополнете ја следнава табела.

Кога работам заедно со други луѓе ...	
Мојот само-развој е ...	
Јас сум во хармонија со самиот себе и со свет кога...	
Светот е ....	
За мене е неуспех...	
Успех за мене е ...	

## Сесија 3: Достигнувања

Целта на оваа активност е да открие што корисникот може да направи и кои се работите со кои тој / таа е горд од минатото. Ова ќе помогне да се идентификуваат стемежите и преференциите и што најдобро можат да сработат. Ова исто така може да помогне подоцна при пишувањето на CV за работата и да ги подобри неговите / нејзините вештини за самостојно презентирање. Оваа активност исто така може да ја зголеми самодовербата и само-почита на корисниците.

Инструкции за советникот:

Побарајте од корисникот (иците) да напише 5 работи од минати што тој / таа мисли дека ги извршиле добро (достигнувања). Тие не мора да бидат поврзани со работа или школување и можат да се однесуваат на кој било вид активност или активност со која се гордеат. Можете и вие да именувате неколку работи со кои сте биле горди кога сте биле на нивна возраст, само за да дадете неколку примери.

Потоа, замолете ги да ги изберат трите достигнувања со кои се најмногу горди и да ги опишат на хартија (една страница по достигнување). Подолу се наведени неколку помошни прашања кои ќе им помогнат да ги структурираат своите кратки есеи. На крај, замолете ги корисниците да ги идентификуваат специфичните способности (таленти, вештини, знаење) што им помагаат во реализацијата на овие достигнувања.

По завршувањето, замолете ги да ги споделат овие со групата или ако е советување еден на еден да ги споделат со вас.

**За студентот:**

Пополнете ја табелата подолу:

Моите најголеми достигнувања (работи со кои навистина се гордеете)
1
2
3
4
5

Ве молиме, изберете три од наведените достигнувања и опишете ги подолу:

Кое е твоето достигнување?	
Како започна да го правиш тоа?	
Што сте направиле конкретно?	
Што ви претставува најголемо задоволство?	
Кои способности беа клучни елементи за постигнување на вашиот резултат?	

На крајот од вежбата, идентификувајте ги способностите што ги поседувате и кои ви помогнале во постигнете на резултатите.

Моите способности	
1	
2	
3	
4	
5	

## Сесија 4: SWOT анализа

Целта на оваа активност е да го натера клиентот да ги процени неговите / нејзините јаки и слаби страни, можностите за развој и закани откако ќе го разгледа начинот на кој тој / таа го опишува сопствените вредности и верувања.

### За студентот (студентите):

Ве молиме, направете самопроценка за вашата способност за вработување користејќи матрицата SWOT (Силни страни, слаби страни, можности, закани).

Силните страни се наши предности.

Слабости се наши сопствени недостатоци, аномалии.

Можностите се надворешни фактори или настани кои се поволни за нас.

Заканите се надворешни фактори или настани кои се неповолни за нас.

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
МОЖНОСТИ	ЗАКАНИ

## Сесија 5: Постапување цели

Во текот на животот, повеќе или помалку свесно, стекнуваме различни вештини и знаења што можат да се применат за да се постигнат нашите цели. Многу пати луѓето имаат тенденција да ги потценуваат способностите што ги стекнале надвор од образовниот систем, а кои можат да бидат подеднакво важни. Исто така, напредувањето во некоја област не само што зависи од компетенциите на една личност, туку и од неговата способност да ги презентира овие компетенции на ефективен начин и и истите да бидат поддржани од мрежата на контакти.

Оваа идентификација и препознавање на вештини, исто така, овозможува градење на самоверба кај корисниците и помош во идентификување на своите аспирации поврзани со можностите за работа / кариера. Целта на оваа сесија е да им помогне на корисниците да се фокусираат на одредени можности за работа / кариера.

За советникот:

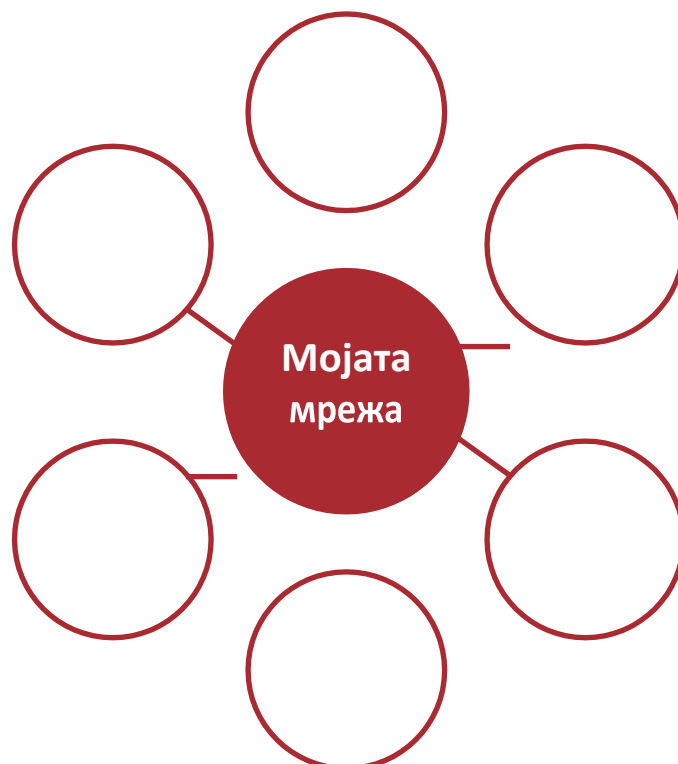
Побарајте од корисниците да ги наведат вештините и способностите што ги идентификувале за време на претходната сесија. Потоа, замовете ги да идентификуваат 4-5 области кои сметаат дека треба да ги подобрат.

Вториот чекор вклучува идентификување на мрежи за поддршка. Прашајте ги корисниците каде можат да се обратат за помош при остварувањето на нивните цели (семејство, пријатели, познаници, роднини, наставници, итн.).

За студентот:

Размислете за вештините што ги наведовте во претходната вежба. Идентификувајте 4-5 области на кои треба да работите за подобро да ги употребите овие вештини.

Откако ќе завршите, пополнете ја табелата подолу. Размислете внимателно за луѓето во вашиот живот и наведете ги лицата за кои мислите дека можат да бидат корисни за постигнување на вашите цели.



## Вежба 2

За советникот:

Поделете го овој прашалник на корисниците и замолете ги да идентификуваат вештини за наведените професии. По презентирањето на резултатите, замолете ги да идентификуваат соодветна професија врз основа на вештините што ги наведоа (можеби за е потребна ваша од ваша страна).

За студентот:

Погледнете ја листата на професии и наведете ги потребните вештини секоја од нив.

Доктор	1 2 3 4 5
Наставник	1 2 3 4 5
Сметководител	1 2 3 4 5
Продавач	1 2 3 4 5
Инженер	1 2 3 4 5

Сега, наведете неколку професии што бие би сакате да ги имате и одговорете на следниве прашања:

Прашање	Потребни вештини	Потребно образование	Јас би можел да го работам ова затоа што...
1			
2			
3			

## Сесија 6: Разбирање на потребата од професионалниот развој

Не секогаш изборот за кариера е направен од чиста желба да се заврши одредена работа, но од различни причини (финансиски, практични) што можат да влијаат на животниот избор. Како и да е, каков и да е изборот, треба добро да се размислат чекорите кои треба да се превземат за постигнувањето успех во нашата професија, како на пример донесување соодветни образовни одлуки, барање објективни информации за можностите кои ги наду професијата, вештини за само-претставување на пазарот на трудот.

Оваа сесија вклучува учење за различните аспекти што треба да се земат предвид при изборот на професија: образовни избори, професионални одговорности и права. Ова е особено важно за маргинализираните млади луѓе кои немаат никакво работно искуство, но ова може да биде корисен сегмент и за сите други корисници.

Побарајте од корисниците да опишат како го замислуваат работниот ден од посакуваната професија. Подадете им листови хартија на кој ќе опишат што мислат дека вклучува нивната идеална работа.

Во втората фаза од сесијата, замолете ги да ја пополнат табелата со различни прашања за нивната идеална професија. Ако работите во група, споредете ги одговорите на учесниците кои ја избрале истата професија. Кога работите индивидуално со корисник, истражете ги можните одговори на интернет и споредете ги резултатите.

### За студентот:

Оваа вежба е поврзана со вашата посакувана професија. Опишете еден работен ден со ваша посакувана професија. Користете ја табелата дадена подолу.

#### Еден ден со мојата посакувана професија (наведете ја професијата):

Во колку часот започнувате со работа и како се подготвувате за работа:	
Опишете го вашето работно место (канцеларија, колеги, итн.):	
Што правите на работа:	
Кои се вашите одговорности:	
Кои се твоите права <sup>2</sup> :	
Позитивни аспекти на мојата работа:	
Негативни аспекти на мојата работа:	

<sup>2</sup> за ова можете да ги подготвите корисниците на посебна сесија, или на почетокот на сесијата.



## Сесија 7: Планирање

Целта на сесијата е да ги подготви корисниците за процесот на постигнување на нивните цели во кариерата. Без оглед на резултатот, секоја цел се постигнува преку внимателно планирање и деталзирање на чекори до успехот.

Оттука, целта на сесијата ќе биде фокусира кон развој на личен план на корисникот (иците).

Планот треба да биде:

- Едноставен
- Реален
- Мерлив
- Директен
- Сеопфатен
- Контролиран од корисникот
- Посветен на
- Доследен

За советникот:

Објаснете ги целите на сесијата. Објаснете како е поврзано планирањето за постигнување на целта со тоа какви чекори вклучува планирањето. Потоа, поделете им на учениците копија од материјалот презентираан подолу. Побарајте од нив најпрво да ја пополнат табелата. Можеби ќе им треба помош или понатамошно истражување. Дадете им доволно време за добивање на веродостојни информации и помогнете им доколку им е потребно. Кога планот е завршен, потсетете ги учесниците дека секој план може и треба да биде предмет на ревизија.

### Акционен план за кариера

Цел на професијата:

Краткорочна цел:

Долгорочна цел:

Наративно опишете кои се вашите аспирации за одбраната професија:

План за акција:	Временска рамка за имплементација:
1	
2	
3	
4	
5	
Индикатори за успех:	1
	2
	3
	4

## Сесија 8: Превземање акција

Целта на оваа сесија е да се иницира проактивноста меѓу корисниците во однос на идентификување и користење на различни можности за образование и работа. Со пополнување на дадениот модул, корисникот треба да има јасна визија за професионалниот напредок (или обука или работа).

### За советникот:

На секој учесник дадете копија од материјал презентираан подолу. Побарајте од него / неа да ја пополни табелата со потребните информации. Потребните информации се однесуваат на релевантни знаења и вештини потребни за извршување на работа и за образовните можности за стекнување на таа професија. За вториот дел од вежбата, студентите можат да користат различни алатки за да добијат информации (затоа, потребни се компјутер или кој било вид паметен уред и интернет-врска). Наведените извори може да вклучуваат можности за формално образование, неформална обука и неформално учење (мора да бидат наведени изворите). Објаснете ја разликата помеѓу меките вештини / трансверзалните вештини и тврди вештини пред реализацијата на вежбата.

### За студентот:

Оваа вежба е за идентификување на можностите за развој. Ве молиме, внимателно прочитајте и пополнете ги потребните информации во табелите подолу. Ако не сте сигурни за некаков одговор, можете да побарате информации на интернет.

Мојата идеална професија:	<b>Потребни вештини за оваа професија:</b>
	1
	2
	3
Потребни вештини за оваа професија:	<b>Каде може да ги стекнете овие вештини:</b>
	1
	2
	3
4	

Сега наведете го нивото на посветеност кон стекнување на овие вештини (за секоја):

Ниско ниво		Средно ниво		Високо ниво
1	2	3	4	5
Сум присилен на ова, не го сакам.	Сакам да се сменам, но се плашам дека сите напори се залудни.	Можам да се обидам.	Ќе се обидам.	Ќе дадам се од себе.

## Сесија 9: Превземање акција - барање работа

Целта на оваа сесија е да ги подобри вештините на корисниците за барање на работа. Бидете сигурни дека имате соодветна опрема (паметни уреди и интернет-врска) за секој корисник.

Побарајте од секој од студентите да побара огласи за работа поврзани со професијата што сакаат да ја работат. Потоа, замолете ги да ги идентификуваат вештините потребни за професијата наведени во огласот за работа.

Побарајте од нив да ја споредат вештината со вештините што ги идентификуваа за време на претходната сесија. Дискутирајте за сите можни разлики и направете измени и дополнувања на личниот план, доколку е потребно. Помогнете им на студентите во процесот на пребарување.

### За студентот:

Целта на оваа сесија е барање работа. Со алатките што ги имате, најдете три огласи за вработување поврзани со професијата што ја сакате. Пополнете ја табелата подолу:

Опис на огласот за вработување:	Потребни вештини:
1	1 2 3 4
2	1 2 3 4
3	1 2 3 4

Потоа, запишете ги вештините што ги идентификувавте во претходната сесија и споредете ги со потребните вештините наведени во огласите за вработување:

Вештини идентификувани од мене:	Потребни вештини наведени во огласот за вработување:
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Дали има сличности или разлики? Дискутирајте за овие со советникот и / или други студенти.

## Сесија 10: подготовка на апликација за работа - CV

Целта на оваа сесија е да ги поддржи студентите во подготовка на апликација за работа или апликација за понатамошно образование. За време на оваа сесија, фокусот ќе биде креирање на биографија.

### За советникот:

Објаснете што е CV. Може да имате подготвен образец (или свое CV за да демонстрирате како да креираат CV и кои информации треба да бидат вклучени). Потоа, продолжете ја сесијата со индивидуална работа за креирање на биографија. Подолу е даден образец за CV.

### За студентот:

Целта на вежбата е да го развиете/напишете вашето CV кое ќе ги содржи сите релевантни информации за вашите вештини, способности, таленти, искуства и достигнувања. Подолу е образец за пополнување на релевантните информации.

<b>[Вашето име]</b> <b>[Домашна Адреса] [Адреса 2]</b> <b>[Град, поштенски код]</b>  <b>[телефн] [е-пошта]</b>	<b>Цел</b> [Опишете ја вашата професија или идеалната работа.]  <b>Историја на вработување</b> [Позиција] [Датуми на вработување] [Име на компанија], [Град,] [Опис на работни задачи и одговорности / резултати] [Опис на работни задачи и одговорности / резултати] [Опис на работни задачи и одговорности / резултати] [Позиција] [Датуми на вработување] [Име на компанија], [Град,] [Опис на работни задачи и одговорности / резултати] [Опис на работни задачи и одговорности / резултати] [Опис на работни задачи и одговорности / резултати]  <b>Образование</b> [Период на едукација] [Име на училиште], [Град] [Степен на образование/стекнато звање] [Специјална награда / достигнување или диплома]  <b>Друго искуство</b> [Накратко наведете дополнителни вештини или искуство.]  <b>Препораки</b> Препораките се достапни за увид по барање.
--	--



## Сесија 11: Подготовка на писмо за мотивација

Целта на оваа сесија е да ги научи корисниците како да напишат квалитетно писмо за мотивација, како дел од нивната апликација за едукација или работа.

### За советникот:

Објаснете им го на корисникот (иците) концептот и функцијата на писмо за мотивација. Потоа, замолете ги да напишат писмо за мотивација за работата што ја посакуваат.

### За студентот:

Оваа вежба вклучува пишување на квалитетно писмо за мотивација. Помислете на работата што би сакале да ја имате – работете на посакуваната работна позиција. Подолу се дадени неколку совети за тоа како да напишете добро писмо за мотивација.

### Упатства:

Писмо за мотивација дава можност за повеќе лична комуникација со потенцијалниот работодавец.

Доброто писмо за мотивација треба да ги исполни следниве цели:

- Да презентира личната биографија на одредена личност;
- Да се обрне посебно внимание на специфични вештини што можат да бидат важни за читателот;
- Да му овозможи на апликантот јасно да каже зошто токму таа организација е од негов/нејзин интерес;
- Да се отвори вратата за понатамошна пропратна комуникација;

Писмо за мотивација не треба биде долго, оптимално 200-250 зборови. Воведниот дел насочете го кон некој што има овластување во процесот на вработување. Бидете добро информирани за активностите на организацијата на која ја испраќате вашата апликација и секогаш, кога е можно, обратете се на одредена личност, а не на титула.

Во процесот на подготовка на вашата апликација за работа, проверете дали имате доволно информации за организацијата од која барате вработување. Вашето мотивациско писмо треба да биде составено со ентузијастички тон, јасно наведувајќи го вашиот интерес за огласената работна позиција. Бидете специфични за тоа што можете да понудите и какви се вашите очекувања од нивното вработувањето. Обидете се да идентификувате уникатни вештини или одлики што ве издвојуваат од другите кандидати за работа.

Пример на писмо за мотивација:

Почитувана г-ѓа Ализ,

Бев среќена кога го видов огласот за вработување на водечката позиција во дигиталниот маркетинг на Westward Strategies на Indeed.com. Како специјалист за динамичен маркетинг по електронска пошта, со повеќе од две години професионално искуство во извршување на истражување на пазарот, анализирање на податоци за потрошувачите и раководење на А / В тестови за водење успешни маркетинг кампањи, уверен сум дека би бил од особено значење за тимот на Вестворд

Виe имате потребата од некој што има искуство со класифицирање на е-пошта и развој на кампања, двете се области во кои имам долгогодишно искуство. Јас сум моментално вработен во Market Inc., каде што ги усовршив своите вештини водејќи бројни успешни маркетинг кампањи по е-пошта. Тука ја водам дигиталната кампања за промоција на новата линија на сандали на компанијата што успешно го зголеми нашиот присуство на интернет за импресивни 13% во периодот од шест месеци, придонесувајќи значително кон остварување на целите поставени за оваа година.

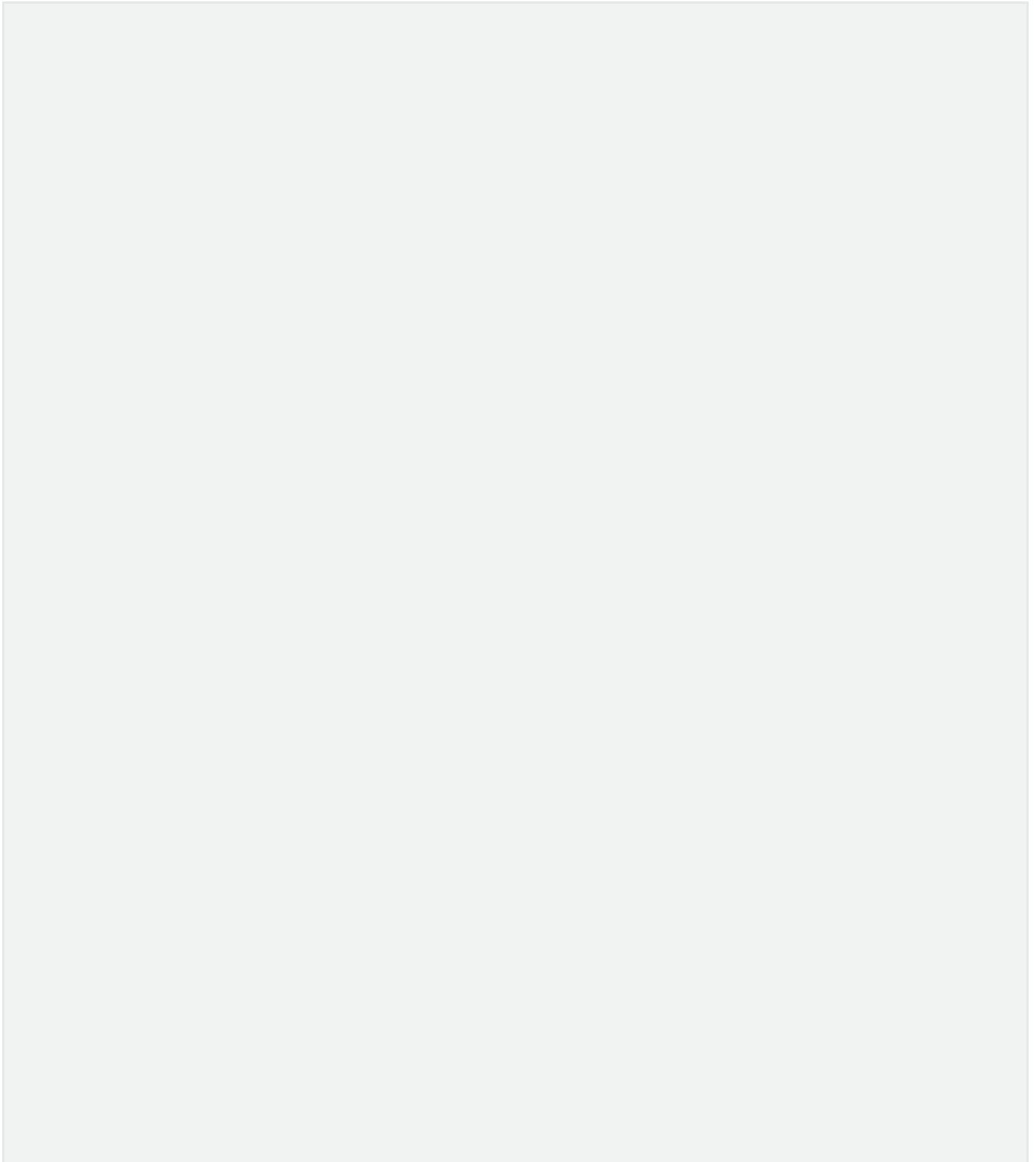
Уверена сум дека моето докажано искуство за одлична работна етика, со особено внимание на детали и развој на маркетинг кампањи со високи перформанси преку е-пошта ќе ме направат неминовен дел од Westward Strategies и ќе ми овозможат да придонесам за понатамошен успехот на тимот.

Со нетрпение очекувам подетално да разговарам со вас за водечката позиција во дигиталниот маркетинг и за моите квалификации. Во секое време сум достапна за разговор со вас. Следната недела ќе ве контактирам за да проверам дали сте ја примиле мојата апликација.

Ви благодарам многу за вашето време и внимание.

Со почит,  
Ана

Моето писмо за мотивација:



## Сесија 12: Подготовка за интервју за работа

### За советникот:

Објаснете ја важноста на интервјето за да успеете да добиете можност за вработување. Објаснете ги главните елементи на интервју за работа. Потоа организирајте симулација на интервју за работа (ако работите еден-на-еден со кандидатот) или вежба за играње улоги со корисниците кои работат во парови (едниот е испитувач, другиот - интервјуиран).

### За студентот:

Оваа сесија е посветена на зајакнување на вашите вештини за самопретставување на интервју за работа. Целта е да ги вежбате своите вештини со советник или со врсник од групата.

## Сесија 13: Самоуправување

Целта на оваа сесија е да ги подготви корисниците да бидат свесни за промените во работниот живот, како да ги управуваат и контролираат истите.

### За советникот:

Побарајте од учесниците да одговорат на следниот прашалник, кој е поврзан со различни аспекти на нивното однесување.

### За учесникот:

Ве молиме, одговорете на прашањата дадени во прашалникот подолу, кој е поврзан со вашите навики и секојдневно однесување (Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности, 2018).

1	Имам креирано долгорочни, средни и краткорочни цели за мене и моето семејство	Да	Не
2	Јас имам јасна визија за тоа што ќе работам денес на работа и дома	Да	Не
3	Јас имам јасна визија за тоа што сакам да постигнам на работа следната недела и следниот месец	Да	Не
4	Ги дефинирам моите приоритети пред да се справам со најважните задачи	Да	Не
5	Јас го оценувам мојот успех врз основа на резултатите постигнати во врска со целите	Да	Не
6	Јас користам дневни, неделни и месечни календари со цел да координирам задачите и целите	Да	Не
7	Јас ја дистрибуирам мојата работа секогаш кога е можно	Да	Не
8	Ги организирам само документите, корисни за мојата работа. Останатото го фрлам.	Да	Не
9	Ја бришам несаканата пошта	Да	Не
10	Мојот актовка не е преполна, со себе ги носам само најнеопходните работи	Да	Не
11	Јас го ограничувам бројот на состаноци со потенцијални работодавци со цел да се концентрирам на процесот на донесување одлуки	Да	Не
12	Повеќе сакам телефонски интервјуа од директен контакт со работодавачот	Да	Не
13	Лесно донесувам одлуки од помало значење	Да	Не
14	Јас се концентрирам на постигнување на секоја цел одделно	Да	Не
15	Секој документ го проверувам само еднаш	Да	Не
16	Најчесто одговарам на сите писма на иста хартија и своерачно	Да	Не

17	Јас организирам термини за мене и за другите и инсистирам и истите да бидат следени	Да	Не
18	Имам време за планирање секоја недела	Да	Не
19	Знам да кажам „не“ и да го одбранам тој став	Да	Не
20	Пред да почнам со пишување, најпрво ги разгледувам сите достапните материјали - книги, статии и други пишани извори	Да	Не
21	Ја набљудувам мојата секојдневна ефективност на мојата работа и си го поставувам прашањето „Како би можел да го сторам ова подобро?“	Да	Не
22	Лесно се справувам со сегашноста и ги извршувам задачите кои ми се доверени	Да	Не
23	Секогаш размислувам како најдобро да го искористам моето време	Да	Не
24	За мене времето е пари	Да	Не
25	Јас сум единствениот што го контролира моето време, не оставам никој друг на го направи тоа	Да	Не
26	Јас секогаш ја затворам вратата кога работам	Да	Не
27	Редовно проверувам до каде сум ги постигнал своите цели	Да	Не

Ако одговорот е „да“ на повеќето прашања, вашите способности за организирање се добри. Обидете се да работите на прашањата за кои одговоривте „не“.

Сега, направете план за вашата недела.

Час	Понеделник	Вторник	Среда	Четврток	Петок
08 - 12					
13 - 17					
16 - 20					
21 - 23					

## Сесија 14: Планирање на кариера

Целта на сесијата е да ги поддржи млади луѓе од маргинализираните заедници (поради социо-економска разновидност, неквалитетно образование, долгорочна невработеност или дискриминирани поради културна или етничка разновидност) да погледнат подалеку од нивната прва работа како што прават другите луѓе. Тие треба да бидат свесни дека минатото не е она што е клучно за позитивниот развој на професијата (она што тој / таа го постигнал во тој момент), туку идниот потенцијал на младата личност .

### За советникот:

Побарајте од учесниците да одговорат на следниот прашалник, кој е поврзан со различни аспекти на нивното однесување.

### За учесникот:

Ве молиме, одговорете на прашањата дадени во прашалникот подолу, што е поврзано со вашите навики и секојдневно однесување (адаптирано од Прирачникот за развој на кариера за консултантите кои работат со млади со ограничени можности, 2018).

1	Свесен сум што ме мотивира да работам напорно	1	2	3	4	5
2	Можам да ги идентификувам моите најдобри способности и вештини	1	2	3	4	5
3	Можам да идентификувам седум големи достигнувања, вистински интереси и способности што се однесуваат на мојата работа	1	2	3	4	5
4	Знам што сакам и што не сакам во мојата работа	1	2	3	4	5
5	Знам што би сакал да направам во следните пет години	1	2	3	4	5
6	Мојата кариера има дефинирана цел и поради тоа барам работни места само во одредени организации и компании	1	2	3	4	5
7	Знам кои од моите способности да им ги понудам на работодавците во различни области на работа	1	2	3	4	5
8	Знам какви способности бараат работодавците од кандидатите	1	2	3	4	5
9	Може да им објаснам на работодавците што најдобро можам да сработам и што сакам да работам	1	2	3	4	5
10	Можам да посочам зошто работодавачите треба да ме вработат	1	2	3	4	5
11	Моето семејство и пријателите би ме поддржале ако се решам да ја сменам мојата професија	1	2	3	4	5
12	Имам слободни 10 до 20 часа неделно и можам да барам работа само со скратено работно време	1	2	3	4	5
13	Имам финансиска можност да барам три месеци работа	1	2	3	4	5
14	Јас можам да испитам разни занимања, работодавци, организации и заедници преку библиотеки и интервјуа	1	2	3	4	5

15	Можам да напишам CV, и писмо за мотивација	1	2	3	4	5
16	Можам да испратам CV и писма до вистинските луѓе	1	2	3	4	5
17	Можам да ги означам моите најголеми достигнувања	1	2	3	4	5
18	Може да најдам работодавци што ме интересираат и можам да ги контактирам	1	2	3	4	5
19	Можам да креирам мрежи на контакти за да им помогнам на другите луѓе во потрагата по работа	1	2	3	4	5
20	Можам да убедам други луѓе да учествуваат во групата за помош на други луѓе кои бараат работа	1	2	3	4	5
21	Можам да барам работни места	1	2	3	4	5
22	Можам да го користам телефонот при барање на работа	1	2	3	4	5
23	Јас можам да планирам и да споведам активна кампања за барање работа преку директна пошта	1	2	3	4	5
24	Можам да договорам интервју за работа со секои десет контакти што ја остварувам	1	2	3	4	5
25	Може да се потпрам на мојата презентација за време на интервјуата	1	2	3	4	5

Дискутирајте за резултатите заедно со групата / советникот.



## Библиографија

Akkök, F. (2015). Прирачник за насоки во кариерата.

<http://vet.ge/wp-content/uploads/2013/10/Cerer-Guidance-Handbook-ENG.pdf>

Прирачник за развој на кариера за консултанти кои работат со млади со ограничени можности. (2018)

<http://www.careercenteronline.org/manuals/manual2en.pdf>

Водич на Европска мрежа за доживотна политика (ELGPN). (2012). Развој на политика за доживотно водење: Европски водич на ресурси.

КАМПУЧИНА АКЦИЈА ЗА ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ. (2014). Прирачник за обука за советување во кариера.

Мојата кариера. (2014). ПРИРАЧНИК ЗА УПАТСТВО И СОВЕТУВАЊЕ ЗА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ (чекори за советување во кариера и поставување на услуги за совети за кариера).

[http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/EYE\\_Career\\_Guidance\\_ENG\\_Web.pdf](http://helvetas-ks.org/eye/file/repository/EYE_Career_Guidance_ENG_Web.pdf)

Иницијатива на НЕО. (2012). Водич за обезбедување на сеопфатни услуги за насочување на кариерата на млади од маргинализирани групи | Публикации.

<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Водич-за-обезбедување-сеопфатен-канцелариски-упатства-услуги-за-загрозени-млади.pdf>

ОЕЦД (2003 година) Анализа на образовна политика. [www.oecd.org/](http://www.oecd.org/)

Организација за економска соработка и развој (ОЕЦД). (2004). Упатство за професии. Прирачник за креатори на политики.

<https://www.oecd.org/образование/иновации-образование/34060761.pdf>

УНЕСКО. (2002). Прирачник за советување во кариерен развој: практичен прирачник за развој, имплементација и проценка на услуги за советување за кариерен развој во поставки за високо образование - Дигитална библиотека на УНЕСКО <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740>



Кoфинансиран од  
Еразмус + програмата  
на Европската унија

Поддршката на Европската комисија за производство на оваа публикација не претставува одобрување на нејзината содржина. Содржината на оваа публикација ги рефлектира ставовите на авторите, а Комисијата не може да биде одговорна за било каква употреба на информациите кои произлегуваат од неа.