

# KURIKULUM

„Osnaživanje osoba koje rade s mladima  
za kvalitetan rad s mladima za upravljanje  
karijerom mladih s različitim sposobnostima“



**NASLOV:**

Kurikulum „Osnaživanje osoba koje rade s mladima za kvalitetan rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“.

**PROJEKT :**

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

**Projektni partneri su:**

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

**IZDAVAČ:** Outreach Hannover, e.V., Njemačka

**UREDNIK:** Danijela Matorcevic

**AUTORI:**

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

**PRIJEVOD S ENGLESKOG JEZIKA:** Lea Pavlović

**GRAFIČKI DIZAJN:** Nikola Radovanović

**Napomena:**

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

Hannover, Njemačka  
2022.



## Sadržaj

SAŽETAK PROJEKTA „Rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ .....	1
UVOD .....	4
Program osposobljavanja .....	6
PREPORUKE ZA KORIŠTENJE OVOG KURIKULUMA I ORGANIZIRANJE SLIČNIH OSPOSOBLJAVANJA .....	7
RAZVIJENE SESIJE OBUKE: „OSNAŽIVANJE OSOBA KOJE RADE S MLADIMA ZA KVALITETAN RAD S MLADIMA ZA UPRAVLJANJE KARIJEROM MLADIH S RAZLIČITIM SPOSOBNOSTIMA“ .....	9
Uvod i izgradnja grupe .....	9
Započinjanje karijere u vrijeme krize i pandemije – što to znači za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju?.....	13
Kakva su iskustva razvoja karijere mladih s invaliditetom i podrška/obrazovanje koju dobivaju? .....	15
Kompetencije mladih i mlađih odraslih osoba s invaliditetom za započinjanje karijere.....	17
Definiranje karijernih putova mladih i traženje njihovih prednosti/nedostataka.....	20
Osobno brendiranje za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju .....	23
Digitalne vještine za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom.....	27
Ažurirana stopa zapošljivosti mladih s invaliditetom .....	29
Postavljanje ciljeva u karijeri: S.M.A.R.T.(E.R.) .....	32
Izrada planova karijere (kratkoročnih i dugoročnih) .....	36
Procesi intervjua i predstavljanje ideja .....	39
Vještine rješavanja problema u razvoju karijere .....	41
Ravnoteža rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom.....	44
Uključivanje ikigai koncepta u razvoj karijere .....	47
Izrada karijernih planova za mlade s invaliditetom u lokalnoj zajednici.....	51
Evaluacija i završetak obuke.....	53

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

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

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

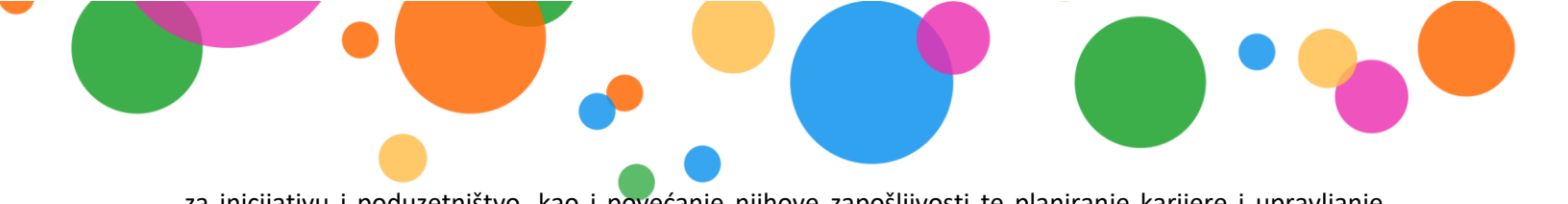
Diljem EU, daleko je manja vjerojatnost kako će se zaposliti osobe s invaliditetom nego osobe bez invaliditeta. Prepreke kvalitetnom zapošljavanju dodatno povećavaju problem siromaštva i socijalne isključenosti s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom. Prepreke koje sprječavaju pristup tržištu rada najčešće se temelje na zabudama i prosudbama o sposobnostima osobe<sup>1</sup>.

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

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

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

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



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

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

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


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

Projektne ciljevi su:

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

Projektne aktivnosti su:

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



Projektne partneri su:

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

## UVOD


Kurikulum „Osnaživanje osoba koje rade s mladima za kvalitetan rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“ zamišljen je kao praktičan resurs koji trenerima omogućuje provedbu jednotjednog, sveobuhvatnog osposobljavanja osmišljenog voditi osobe koje rade s mladima kroz obrazovni proces planiranja karijere za mlade s različitim sposobnostima. Opći cilj kurikuluma, koji je osmišljen baviti se sadržajem učenja razvijenim u prethodno razvijenom priručniku *Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima*, je osnažiti osobe koje rade s mladima kako bi razvili (online i offline) organizacijsku kulturu, mentorstvo i obuku za mlade u zajednicama s različitim iskustvima na temu upravljanja karijerom.

Ovaj kurikulum vrlo je potreban u području rada s mladima jer ne postoje slični resursi koji bi odražavali najnovija globalna kretanja te ne postoje oni koji nadilaze tipične motivacijske aktivnosti usmjerene na izradu prijava za posao i slično. Ovaj kurikulum razvijen je zajedničkim naporima stručnjaka s iskustvom u radu s mladima i iskustvom u različitim profesionalnim područjima kao što su digitalno poduzetništvo, društveno poduzetništvo, društveni rad i planiranje karijere.

Prilikom uključivanja u neformalno obrazovanje mladih sa sudionicima koji pripadaju ranjivoj skupini mladih s invaliditetom, edukatori mladih trebali bi istražiti motivaciju i kapacitete za učenje te prema njima osmisliti materijale i metode. Upravo zato uvodna predavanja ovog kurikuluma prvenstveno revidiraju ulogu osoba koje rade s mladima i analiziraju različita načela i metodologije obrazovanja mladih kako bi se edukatori pripremili za rad sa sudionicima s teškoćama u razvoju, potičući ih da slobodno izražavaju svoje ideje i planove vezane uz karijeru. Sljedeće cjeline kurikuluma usmjerene su na objašnjavanje teme planiranja i upravljanja karijerom, ali i na započinjanje karijere u kriznim vremenima, poput pandemije, te na odgovor na pitanje što to znači za odgajatelje mladih s teškoćama u razvoju. Na to se nastavljaju sadržaji koji se fokusiraju na važnost karijerne orijentacije mladih s invaliditetom, te kontekst planiranja karijere u kojem, kao društvo, danas živimo. Pružanje podrške sudionicima također znači biti kreativan i znati kako dati povratnu informaciju. Sesije koje slijede povezane su s digitalnim vještinama i osobnim brendiranjem kao alatom za upravljanje karijerom mladih osoba s invaliditetom, kao i postavljanjem karijernih ciljeva, razvojem i pokretanjem njihovih karijernih planova i razvijanjem vještina rješavanja problema. Učenje kako uskladiti posao i odmor u uspješnom upravljanju karijerom i uključivanje koncepta *ikigaija* u razvoj i upravljanje karijerom stvorit će jezgru sesija koje slijede. Konačno, kurikulum je zaokružen sesijom o prilagodbi različitih metoda i praksi za planiranje karijere mladih osoba s invaliditetom različitim stvarnostima/zemljama, koja će sadržavati sesije o tome kako razviti planove karijere za mlade s invaliditetom u lokalnim zajednicama.

Ciljevi ovog kurikuluma su:

- Upoznati sudionike s obukom i programom te postaviti temelje za dobar timski rad i radnu atmosferu;
- Dati prostora sudionicima u istraživanju i dijeljenju/razmjeni iskustava o razvoju karijere tijekom pandemije i krize, kao i razmišljati o njihovoj ulozi edukatora po ovom pitanju;
- Bolje razumjeti postojeće mogućnosti obrazovanja u karijernoj orijentaciji mladih s invaliditetom;
- Raspravljati o potrebnim kompetencijama za početak karijere i dati sudionicima priliku osmisliti konkretne aktivnosti za ciljnu skupinu koje promiču razvoj kompetencija;
- Podići svijest sudionika o različitim čimbenicima pri definiranju karijera s mladim osobama s invaliditetom, kao i istražiti četiri vrste karijera;

- 
- Razumjeti koncept osobnog brendiranja za edukatore koji rade s mladima s teškoćama u razvoju i otkriti model platna za praktično učenje;
  - Raspraviti o potrebnim digitalnim vještinama za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom te ojačati kapacitete sudionika u stjecanju tih vještina;
  - Raspravljati o potrebnim digitalnim vještinama za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom i dalje istraživati različite alate koji se koriste za razvoj ovih digitalnih vještina;
  - Istražiti i analizirati najnovije informacije vezane uz zaposlenje mladih osoba s invaliditetom te razgovarati o tome kako osobe koje rade s mladima mogu podržati ovu ciljanu skupinu u tom pogledu;
  - Naglasiti važnost pravilnog postavljanja ciljeva karijere za daljnje planiranje i razvoj karijere i istražiti S.M.A.R.T.(E.R.) model za postavljanje ciljeva;
  - Dati sudionicima priliku razviti planove karijere (kratkoročne i dugoročne) kako bi razumjeli važnost sustavnog planiranja karijere u radu s mladima s invaliditetom;
  - Razumjeti važnost intervjuja i predstavljanja ideja kao i potrebnih vještina za uspjeh u tim procesima;
  - Naučiti o važnosti vještina rješavanja problema za razvoj karijere i raditi na ciklusu rješavanja problema za praktično učenje;
  - Razumjeti važnost ravnoteže rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom i istražiti strategije za postizanje te ravnoteže;
  - Uvesti koncept *ikigaija* i naučiti kako ga uključiti u razvoj karijere mladih s invaliditetom;
  - Razviti konkretne planove karijere za mlade s invaliditetom u lokalnim zajednicama i stvoriti prostor za povratne informacije;
  - Stvoriti prostor za sudionike u evaluaciji obuke kroz različite metode evaluacije.



## Program osposobljavanja

<b>1. dan</b>	
poslijepodne	Dolazak sudionika
večer	Večer dobrodošlice
<b>2. dan</b>	
jutro	Uvod u obuku i izgradnja grupe
poslijepodne	Započinjanje karijere u vrijeme krize i pandemije – što to znači za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju
poslijepodne	Kakva su iskustva razvoja karijere mladih s invaliditetom i podrška/obrazovanje koju dobivaju
poslijepodne	Refleksija i evaluacija dana
večer	Interkulturalna večer
<b>3. dan</b>	
jutro	Kompetencije mladih i mlađih odraslih osoba s invaliditetom za započinjanje karijere
poslijepodne	Definiranje karijernih putova mladih i traženje njihovih prednosti/nedostataka
Poslijepodne	Refleksija i evaluacija dana
<b>4. dan</b>	
Jutro	Osobno brendiranje za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju
Poslijepodne	Digitalne vještine za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom
Poslijepodne	Ažurirana stopa zapošljivosti mladih s invaliditetom
Poslijepodne	Refleksija i evaluacija dana
<b>5. dan</b>	
Jutro	Postavljanje ciljeva u karijeri: S.M.A.R.T.(E.R.)
Poslijepodne	Izrada planova karijere (kratkoročnih i dugoročnih)
Poslijepodne	Refleksija i evaluacija dana
<b>6. dan</b>	
Jutro	Procesi intervjua i predstavljanja ideja
Jutro	Vještine rješavanja problema u razvoju karijere
Poslijepodne	SLOBODNO POSLIJEPODNE!
<b>7. dan</b>	
jutro	Ravnoteža rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom
poslijepodne	Uključivanje ikigai koncepta u razvoj karijere
poslijepodne	Refleksija i evaluacija dana
<b>8. dan</b>	
jutro	Izrada karijernih planova za mlade s invaliditetom u lokalnoj zajednici
poslijepodne	Evaluacija i završetak obuke
večer	„Vidimo se opet“ zabava
<b>9. dan</b>	
jutro	Odlazak sudionika

## PREPORUKE ZA KORIŠTENJE OVOG KURIKULUMA I ORGANIZIRANJE SLIČNIH OSPOSBLJAVANJA

O2 Kurikulum zamišljen je kao praktičan resurs koji trenerima omogućuje provedbu jednotjednog, sveobuhvatnog osposobljavanja osmišljenog za sudjelovanje osoba koje rade s mladima kroz obrazovni proces planiranja karijere za mlade s različitim sposobnostima. Ovaj kurikulum razvijen je kao inovativni alat koji nudi mladima i edukatorima najnovije informacije i inovativne prakse u razvoju i upravljanju karijerom. Ovaj kurikulum također mogu lako umnožiti svi zainteresirani, edukatori, osobe koje rade s mladima na europskoj razini, kao i na domaćoj. To je inspirativan alat posebno za osobe koje rade s mladima s različitim sposobnostima na temu upravljanja karijerom. To dolazi iz činjenice kako kurikulum razvijaju iskusni treneri i stručnjaci u relevantnim područjima kao što su upravljanje projektima, karijerno usmjeravanje i orijentacija, poslovno upravljanje, digitalna revolucija, marketing te institucije i centri koji rade s ciljnim skupinama mladih s različitim sposobnostima.

Osobe koje rade s mladima i edukatori koji će koristiti ovaj kurikulum u multiplikacijske svrhe trebaju osigurati zadovoljavajuću razinu potrebnih znanja, informacija, posjedovati potrebne vještine i stavove u temi upravljanja karijerom kao i specifičnostima ciljne skupine mladih s različitim sposobnostima. Oni bi trebali imati sljedeća znanja, vještine i stavove za organizaciju ovog osposobljavanja:

- Znanje i najnovije informacije o situaciji zapošljivosti ciljne skupine mladih s različitim sposobnostima;
- Znanje o izazovima i mogućnostima za razvoj karijere mladih s različitim sposobnostima;
- Kompetencije u karijernoj orijentaciji i upravljanju;
- Kompetencije u digitalnim vještinama za razvoj karijere;
- Najnovije informacije o iskustvu obrazovanja za razvoj karijere mladih s različitim sposobnostima;
- Znanje o marketingu i brendiranju za razvoj karijere;
- Poznavanje i stavovi o tehnikama rješavanja problema;
- Poznavanje *ikigai* koncepta povezanog s razvojem karijere;
- Kompetencije za procese intervjua i predstavljanje ideja;
- Duboko znanje o načinima kako primijeniti obuku i radionice s mladima s invaliditetom na lokalnoj razini.

Sesije predstavljene u ovom kurikulumu imaju popis specifičnih kompetencija koje treba steći tijekom provedbe aktivnosti. Osim toga, svaka sesija ima preporuke i popratne dokumente te literaturu koja je relevantna za aktivnosti. Preporuča se da osobe koje rade s mladima i edukatori razmotre preporuke i upute se na popis ponuđenih materijala kako bi se postiglo kvalitetno okruženje za učenje i pozabavili ciljevima postavljenim u svakoj sesiji. Kako bi se to postiglo, potrebno je razmotriti nekoliko faza i općih preporuka:

### **1. faza: Prije osposobljavanja**

- Sudionici bi trebali dobiti relevantne informacije za svoje sudjelovanje i doprinos putem info paketa. To uključuje logistiku, putovanja, pripreme, informacije vezane uz lokalni kontekst u kojem se obuka održava.
- Organizacije pošiljateljice trebaju informirati i pripremiti sudionike za pred-zadatke i za važnost tolerancije u radu s ljudima iz različitih zemalja i kultura.
- Sudionici bi trebali provesti istraživanje o iskustvu svojih zemalja o zapošljivosti mladih s invaliditetom, postojećim programima, mogućnostima i izazovima, kao i relevantnim statistikama. O tome bi trebali obavijestiti organizatore jer to može utjecati na osmišljavanje programa za određene sesije. Istraživački zadatak također će pomoći sudionicima lakše pratiti program i razumjeti teme na praktičan način.
- Program bi se trebao sastojati od interkulturalne večeri u kojoj svaka grupa iz zemlje priprema prezentaciju vezanu uz svoju kulturu, zanimljivosti, donoseći lokalnu hranu i piće, puštajući lokalnu glazbu ili izvodeći ples, i tako dalje. O tome sudionici trebaju biti na vrijeme obaviješteni.

### **2. faza: Tijekom osposobljavanja**

- Neke aktivnosti unutar sesija mogu zahtijevati više ili manje vremena, ovisno o potrebama grupe, znanju, produktivnosti i energiji. Važno je biti fleksibilan i prilagođavati se s vremenom jer je to ključni element u NFE i interaktivnim vježbama. Prilagodljivost će također pomoći u postizanju željenih ciljeva sesija.
- Nakon svakog radnog dana treba ostaviti nešto prostora za razmišljanje/evaluaciju aktivnosti, metoda rada, doprinosa, grupne energije, probijača leda i tako dalje. To će pomoći organizatorima kako bi sljedeće dane programa prilagodili potrebama grupe.
- Završna evaluacijska sesija također je od velike važnosti i trebala bi biti osmišljena s različitim aktivnostima evaluacije i refleksije koje mogu odgovoriti na potrebe svih sudionika.
- Treneri bi trebali osigurati uključiv pristup svim sudionicima i biti pažljivi u slučaju da bilo tko u grupi skrene pozornost na bilo koji aspekt socijalne isključenosti.

### **3. faza: Nakon osposobljavanja**

- Kad obuka završi, točnije nekoliko tjedana nakon odlaska sudionika, organizatori bi ih trebali kontaktirati u vezi daljnjih aktivnosti i planova razvijenim za lokalnu zajednicu. Oni bi trebali pružiti podršku i pomoć u ovom procesu te tražiti povratnu informaciju i kratko izvješće o aktivnostima od sudionika.

# RAZVIJENE SESIJE OBUKE: „OSNAŽIVANJE OSOBA KOJE RADE S MLADIMA ZA KVALITETAN RAD S MLADIMA ZA UPRAVLJANJE KARIJEROM MLADIH S RAZLIČITIM SPOSOBNOSTIMA“

## Uvod i izgradnja grupe

**Naslov sesije:** Uvod i izgradnja grupe

**Trajanje:** 180 minuta

### **Pozadina:**

Uvodne aktivnosti obuka osmišljene su tako da se svi osjećaju dobrodošlo, ugodno i prihvaćeno. Ova sesija osmišljena je kako bi se razvila motivacija za buduće sudjelovanje u aktivnostima obuke i potaknulo osnovno povjerenje među članovima grupe omogućavajući grupi povezivanje na osobnoj razini. Aktivnosti su osmišljene tako da razviju motivaciju za angažman u glavnim aktivnostima osposobljavanja i potaknu čvrstu komunikaciju među članovima grupe omogućujući grupi simulaciju različitih društvenih i suradničkih procesa. Štoviše, ova sesija služi za uvod u program, projekt i detaljan dnevni red obuke, nakon praktičnih informacija i logistike.

**Cilj sesije:** Upoznati sudionike s obukom i programom te postaviti temelje za dobar timski rad i radnu atmosferu.

### **Specifični podciljevi:**

- Upoznati sudionike s projektom, obukom i njenim glavnim ciljevima;
- Predstaviti detaljan dnevni red osposobljavanja;
- Definirati očekivanja i doprinose sudionika;
- Stvoriti prostor za različite aktivnosti izgradnje grupe.

### **Adresirane kompetencije:**

- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Građanske kompetencije;
- Višejezične kompetencije;
- Rad u grupi;
- Komunikacija;
- Upravljanje vremenom;
- Digitalne kompetencije;
- Znanstvene i tehnološke kompetencije;
- Pismenost;
- Kulturalna osviještenost i kompetencije izražavanja.

### **Metodologija i metode:**

- Uvodne informacije o programu i obuci;
- Igre upoznavanja i interaktivne vježbe;
- Vježbe o potrebama, očekivanjima i brigama;
- Grupni izazov.

## Tijek sesije:

### **I. Govor dobrodošlice i predstavljanje tima i trenera (10 minuta)**

Koordinator projekta pozdravnim riječima službeno otvara obuku i predstavlja sebe, radni tim i trenere. Svaka uključena osoba objašnjava svoju ulogu u programu i za koje im se probleme sudionici mogu obratiti.

### **II. Imena u plenumu (10 minuta)**

Zatim, koordinator projekta poziva sve sudionike na predstavljanje i navođenje zemlje iz koje dolaze, kao i informacije o sebi ili njihovom putovanju na obuku, ili svoje profesije, hobija i tako dalje.

### **III. Uvodno predstavljanje općeg cilja treninga, plana rada i metodologije (20 minuta)**

Koordinator projekta predstavlja prezentaciju o projektu i aktivnostima koje on sadrži. Nakon kratke cjelokupne prezentacije projekta, trener predstavlja osposobljavanje i detaljan program sa svim jutarnjim i poslijepodnevnom sesijama kako bi sudionici bili obaviješteni o vremenu početka/završetka sesija.

### **IV. Potrebe, očekivanja i brige grupe (20 minuta)**

Kroz uvodno predstavljanje metodologije i plana rada, polaznicima se pruža mogućnost razrješenja eventualnih nedoumica o ciljevima i svrsi obuke, kao i očekivanim ishodima i ulogama koje trebaju ispuniti kao sudionici. U ovoj fazi rad započinje označavanjem potreba, očekivanja i potencijalnih dilema/zabrinutosti grupe, što je temeljno polazište za pripremu i motivaciju pojedinih sudionika za njihov aktivni angažman u treningu.

Dok sjede u krugu, sudionici dobivaju tri komada *post-it* papirića različitih boja. Trener objašnjava kako bi trebali odvojiti 15 minuta za razmišljanje o uvodnoj prezentaciji i koristiti *post-it* papiriće određene boje kako bi zabilježili svoje potrebe, drugu za svoja očekivanja i treću boju za svoje brige. Sudionici ne bi trebali pisati svoja imena na papiriće. Nakon što se papirići prikupe, trener ih čita i lijepi na *flipchart*, grupirajući papiriće očekivanja u obliku karoserije vozila (autobusa ili automobila), papiriće vezane uz potrebe u obliku njegovih kotača i papiriće vezane uz brigu u obliku prtljage koja se ostavlja iza automobila. Trener objašnjava kako će ih ovo vozilo odvesti na putovanje učenja prema cilju jačanja njihovih vještina, znanja i stavova vezanih za rad s mladima s različitim sposobnostima na temu upravljanja i planiranja karijere. Nakon 15 minuta, trener prolazi kroz svaki doprinos/input sudionika čitajući ih i grupirajući prema tome. Zatim stavlja *flipchart* papir na zid. Ovaj *flipchart* će ostati vidljiv u radnom prostoru i bit će ponovno pregledan tijekom završne grupne sesije evaluacije.

### **V. Hodaj i stani (30 minuta)**

Trener poziva članove grupe da stanu bilogdje po radnoj sobi. On/ona im daje upute da hodaju okolo i obraćaju pažnju na naredbe „hodaj“ i „stani“. U početku, on/ona izdaje niz od ove dvije naredbe, bilo kojim redoslijedom, tijekom 30 sekundi, kako bi pomogao/la skupini uvježbati odgovaranje. Kad bude spreman, trener najavljuje kako će značenje ovih naredbi biti zamijenjeno, tako da „hodaj“ sad znači

prestati hodati, a „stani“ znači početi hodati. Sudionici se potiču i dalje biti što precizniji i što brže odgovarati na svaku naredbu. Nakon nekoliko minuta, trener uvodi dvije nove naredbe: „ime“ poziva sudionike da uzviknu svoja imena i „pljesak“ poziva grupu da izvede jedan sinkronizirani pljesak. Uvježbavaju ove dvije nove naredbe zajedno s prethodnima („hodaj“ i „stani“) nekoliko minuta. Na kraju, trener najavljuje kako će značenje zadnje dvije naredbe biti zamijenjeno. Dakle, kad on/ona kaže „ime“ svi plješću i obrnuto. Nastavljaju se igrati nekoliko minuta i/ili isprobavaju varijacije novih naredbi kao što su „ples“ i „skok“. Na kraju, trener izvješćuje sudionike o aktivnosti postavljajući sljedeća pitanja:

- Kad je došlo do prve izmjene naredbi, što ste doživjeli?
- Kako ste reagirali kad ste pogriješili?
- Kako su drugi reagirali i kako ste se osjećali?
- Koje ste strategije koristili kako bi odgovorili što je moguće brže i točnije?
- U kojim drugim područjima života morate odgovoriti brzo i/ili točno?

#### **VI. Izazov „ručak“ (90 minuta)**

Ovo je grupna aktivnost koja istražuje izgradnju tima, grupnu dinamiku i kreativno rješavanje problema. Grupa bilo koje veličine ima izazov pripremiti ručak za sebe i svoje kolege, s ograničenim resursima, ograničenim vremenom i ograničenim mogućnostima.

Trener objašnjava grupi kako će imati grupni izazov. Podijeljeni su u tri skupine i upućeni kako će imati 70 minuta za pripremu zajedničkog obroka, uz sljedeća pravila:

- Tim „Kuhari“ pripremaju ručak sa povezom preko očiju. Mogu skinuti poveze s očiju nakon što završe s pripremom hrane.
- Svaki član tima „Sjena“ bira jednog člana tima „Kuhari“ i pomno ih prati, brinući se za njihovu sigurnost. Nije im dopušteno govoriti, niti djelovati samostalno, samo trebaju pratiti svoje parove i dodirivati njihove parove, za signalizaciju.
- Tim „Instruktori“ mogu govoriti, ali se ne mogu kretati. Njihov zadatak je uputiti „Kuhare“ u pronalaženje sastojaka i njihov put kroz kuhinju ili prostor u kojem se priprema jelo.
- Obrok mora zadovoljiti prehrambene zahtjeve svih sudionika.
- Mora biti glazbe i cijeli proces treba biti na neki način dokumentiran.

Ako trener ne može realizirati ovu aktivnost u kuhinji, trebao bi izbor obroka prilagoditi nečemu što se može napraviti na plenarnoj sjednici. Treneri bi trebali biti gosti, pa je važno na ručak ponijeti piće. Tijekom obroka, trener kratko nazdravlja, čestitajući grupi na njihovom uspjehu. Potom se za cijelu grupu odvija kratki debriefing pomoću sljedećih pitanja:

- Što se dogodilo tijekom zadatka?
- Kako ste funkcionirali kao grupa?
- Kako ste se osjećali tijekom iskustva?
- Kako ste reagirali i odgovarali?
- Jeste li naučili nešto o sebi?
- Jeste li saznali nešto o grupi?
- Kako možete primijeniti uvide iz ove aktivnosti?

**Potrebni materijali:** *Post-it* papirići (u tri različite boje) i olovke za sve sudionike, *flipchart* papir, povezi za oči (za 1/3 grupe), sastojci, posuđe i kuhinjski pribor za zajednički obrok, pozadinska glazba.

#### **Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

- [Embracing Diversity](#) – Vodič za upravljanje raznolikošću za organizacije aktivne u interkulturalnom radu s mladima.

- 
- [Engage in Inclusion](#) – Vodič za europske projekte za mlade koji uključuju osobe s invaliditetom.

**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Za uvodnu sesiju potrebno je da treneri osjete potrebe grupe i na njih odgovore odabirom vježbi. Stoga, iskusniji treneri mogu slobodnije mijenjati ove vježbe, kako bi zadržali isti učinak unutar grupe.
- U slučaju preporuke socijalnog distanciranja, izazov „ručak“ može se modificirati tako da ne zahtijeva da „Sjene“ pomno prate „Kuhare“. Alternativa bi bila dopustiti samo dvojici „Kuhara“ pripremu hrane, a poveze za oči zamijeniti slušalicama s glazbom.

# Započinjanje karijere u vrijeme krize i pandemije – što to znači za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju?

**Naslov sesije:** Započinjanje karijere u vrijeme krize i pandemije – što to znači za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju?

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

Nakon što se grupa u određenoj mjeri upozna i sazna najrelevantnije informacije o projektu, program se fokusira na upoznavanje sudionika s temom upravljanja karijerom. Sesije prvog dana daju pregled mišljenja, znanja i stavova sudionika o temama profesionalnog usmjeravanja i planiranja karijere u različitim kontekstima i s različitim ciljnim skupinama. Ova je sesija posebno osmišljena kako bi se podijelili postojeći podaci o tome koliko je mladim ljudima bilo lako/izazovno započeti karijeru u vrijeme pandemije i krize te kako nastavnici mogu doprinijeti i objasniti ovu stvarnost kako bi im pružili podršku.

**Cilj sesije:** Dati prostor sudionicima za istraživanje i dijeljenje/razmjenu iskustva o razvoju karijere tijekom pandemije i krize, kao i za razmišljanje o svojoj ulozi edukatora po ovom pitanju.

## **Specifični podciljevi:**

- Istražiti postojeće podatke o stvaranju karijere u vrijeme krize;
- Poboljšati vještine, znanje i stavove osoba koje rade s mladima o upravljanju karijerom;
- Poticati istraživačke i analitičke vještine;
- Poticati rad u grupi i komunikaciju među sudionicima.

## **Adresirane kompetencije:**

- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Građanske kompetencije;
- Višejezične kompetencije;
- Rad u grupi;
- Komunikacija;
- Upravljanje vremenom;
- Digitalne kompetencije;
- Znanstvene i tehnološke kompetencije;
- Pismenost;
- Kulturalna osviještenost i kompetencije izražavanja.

## **Metodologija i metode:**

- *Energiser*;
- Rad u maloj grupi;
- Prezentacije;
- Rasprava.



**Tijek sesije:**

**I. Nabrojite nas! (10 minuta)**

Sesija počinje vježbom koja služi za sinkronizaciju grupne energije nakon pauze za ručak i nakon razmišljanja o aktivnosti izazova „ručak“. Ova aktivnost je test grupne kohezije koji također daje uvid u spremnost sudionika kao pojedinaca na prilagođavanje većini i slijeđenju grupe do zajedničkog cilja. Štoviše, vježba pomaže trenerima procijeniti razinu energije cijele grupe i pojedinih sudionika nakon prethodnog zahtjevnog zadatka.

Skupina stoji u uskom zbijenom krugu zatvorenih očiju. U slučaju primjene mjera socijalnog distanciranja, postoji varijanta raspoređivanja grupe po prostoriji, zauzimajući različite položaje (stojeći, sjedeći, ležeći). Trener upućuje sudionike kako je cilj nabrojati do ukupnog broja članova grupe uz poštivanje pravila kako samo jedna osoba može izgovoriti jedan broj. Ako dvije osobe govore u isto vrijeme, čak i u najmanju sekundu, grupa mora početi ispočetka od broja 1. Grupa je uspješno završila zadatak kad nabroji do točnog broja.

**II. Započinjanje karijere u vrijeme krize – grupno istraživanje (40 minuta)**

Trener dijeli sudionike u 4 male grupe. Njihov zadatak je napraviti malo istraživanje o glavnim izazovima za zapošljavanje mladih u covid i post-covid vremenima odgovarajući na sljedeća pitanja:

- Kakva je realnost zapošljavanja mladih u covid i post-covid vremenu?
- Koji su izazovi započinjanja karijere u vrijeme pandemije i krize?
- Koja je uloga osoba koje rade s mladima s teškoćama u razvoju u rješavanju ovih problema?

Sudionici su upućeni kako mogu koristiti informacije koje pronađu na internetu, ali moraju paziti na odabir pouzdanih i relevantnih izvora. Imaju približno 40 minuta za istraživanje i pripremu prezentacije.

**III. Prezentacije i rasprava (40 minuta)**

Svaka grupa ima 5 minuta za predstavljanje svog rada. Nakon prezentacija slijedi kratka rasprava i vrijeme za pitanja za sve grupe o njihovom radu i pruženim informacijama.

**Potrebni materijali:** *flipchart* papir, A4 papiri, olovke i kemijske, *post-it* papirići, laptop, projektor, zvučnik.

**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Trener bi prvo trebao pitati jesu li sudionici proveli neko istraživanje prije dolaska na obuku kako bi znao koliko vremena treba posvetiti istraživačkom radu.

# Kakva su iskustva razvoja karijere mladih s invaliditetom i podrška/obrazovanje koju dobivaju?

**Naziv sesije:** Kakva su iskustva razvoja karijere mladih s invaliditetom i podrška/obrazovanje koju dobivaju?

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

U ovoj fazi treninga sudionici shvaćaju kako se podaci koje su procijenili u prethodnoj sesiji mogu povezati s mogućnostima koje rad s mladima nudi za upravljanje karijerom u radu s mladima s različitim sposobnostima. Nakon istraživanja stvarnosti o tome koliko je izazovno započeti karijeru u vrijeme pandemije i krize, sudionici će se više usredotočiti na specifičnu ciljnu skupinu mladih s invaliditetom i stvarnost razvoja njihove karijere, kao i obrazovne programe i podršku koja je potrebna. Ova faza služi za simulaciju faze istraživanja karijere i najavljuje nadolazeće sesije vezane uz važnost umrežavanja u upravljanju karijerom i kompetencijama za početak karijere.

**Cilj sesije:** Bolje razumjeti postojeće mogućnosti obrazovanja u karijernoj orijentaciji mladih s teškoćama u razvoju.

## **Specifični podciljevi:**

- Provjeriti mogućnosti rada s mladima u području profesionalnog usmjeravanja mladih s invaliditetom;
- Podići razinu znanja i stavova o ulozi osoba koje rade s mladima u radu s mladima s invaliditetom u području razvoja karijere;
- Daljnje promicati raspravu i timski rad za razmjenu bitnih informacija o razvoju karijere.

## **Adresirane kompetencije:**

- Građanske kompetencije;
- Rad u grupi;
- Komunikacija;
- Upravljanje vremenom;
- Digitalne kompetencije;
- Znanstvene i tehnološke kompetencije;
- Pismenost;
- Kulturalna osviještenost i kompetencije izražavanja.

## **Metodologija i metode:**

- Svjetski kafić;
- Prezentacije.

## **Tijek sesije:**

## **I. Svjetski kafić (60 minuta)**

Trener stvara „posebno“ okruženje s malim okruglim stolovima prekrivenim stolnjakom, *flipchart* papirom, olovkama u boji, grickalicama i pićima. On/ona dijeli sudionike u 4 grupe i upućuje ih na smještanje za jedan od četiri stola. Predavač započinje toplom dobrodošlicom i uvodom u proces svjetskog kafića. Svaki stol ima *flipchart* s određenom temom.

- 1. stol: Podrška razvoju karijere/edukacija u radu s mladima za mlade s invaliditetom – (razmislite o mogućnostima za karijeru i izazovima u karijeri; odnos između rada s mladima i formalnog obrazovanja; rad s ranjivim skupinama, itd..).
- 2. stol: Izazovi za mlade s invaliditetom u procesu orijentacije prema karijeri (razmislite o različitim čimbenicima koji negativno utječu na njihove izgleda za upravljanje karijerom).
- 3. stol: Mogući pristupi istraživanju karijere i popis mogućih alata i tehnologija koje se mogu koristiti za istraživanje opcija karijere<sup>2</sup> i rasprava o tome kako se oni mogu primijeniti /prilagoditi u kontekstu rada s mladima s invaliditetom.
- 4. stol: Definirati povelju za osobe koje rade s mladima u radu na upravljanju karijerom s mladima s različitim sposobnostima (razmislite o svom cilju, zadacima i odgovornostima).

Grupe sudjeluju u rundama od 15 minuta kako bi razgovarale o zadanim temama i zabilježile glavne točke na *flipchart* papir. Na kraju svake runde, svaki član grupe prelazi za drugi stol (u smjeru kazaljke na satu). Prije nego što se to dogodi, trener poziva grupe na odabiranje jednog člana kao moderatora stola koji ugošćuje svaku novu grupu i (za runde 2, 3 i 4) ih ukratko obavještava o tome što se dogodilo u prethodnoj rundi. Nakon što se završe četiri runde, grupa se ponovno okuplja u cjelinu. Trener poziva sudionike na sažimanje sadržaja svog izvornog zadatka i pripreme se za prezentaciju.

## **II. Prezentacije (30 minuta)**

Svaka grupa ima 5 minuta za predstavljanje svog rada. Nakon prezentacija slijedi kratka rasprava i vrijeme za pitanja za sve grupe o njihovom radu i pruženim informacijama.

**Potrebni materijali:** *Flipchart* papir i olovke u boji, četiri stola (sa stolnjacima), piće i grickalice.

### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Proces svjetskog kafića treba dobro objasniti kako bi sudionici bili svjesni vremenskih ograničenja tijekom rundi i reagirali u skladu s tim.

---

<sup>2</sup> Priručnik *Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima*, str. 37

# Kompetencije mladih i mlađih odraslih osoba s invaliditetom za započinjanje karijere

**Naslov sesije:** Kompetencije mladih i mlađih odraslih osoba s invaliditetom za započinjanje karijere

**Trajanje:** 180 minuta

## **Pozadina:**

U ovom trenu osposobljavanja, vrijeme je za usredotočiti se na testiranje prakse znanja i vještina sudionika u vezi s primjenom neformalnog obrazovanja u pružanju podrške mladima i mladim odraslim osobama s invaliditetom kako bi poboljšali svoje vještine, znanja i stavove te započeli uspješnu karijeru. Sljedeće odabrane aktivnosti ove sesije izravno su usmjerene na isticanje načina na koji mladi i mlade odrasle osobe mogu razviti svoje kompetencije za početak karijere. Odabrane aktivnosti su interaktivne, potiču debatu i plodonosne rasprave te inspiriraju osmišljavanje aktivnosti za ciljanu skupinu mladih s različitim sposobnostima.

**Cilj sesije:** Raspravljati o potrebnim kompetencijama za početak karijere i dati sudionicima priliku za kreiranje konkretnih aktivnosti za ciljnu skupinu koje promiču razvoj kompetencija.

## **Specifični podciljevi:**

- Primijeniti novostečena znanja u kreiranju novih aktivnosti učenja za mlade sa poteškoćama u razvoju;
- Naglasiti važnost promicanja razvoja vještina, znanja i stavova za uspješno stvaranje karijere;
- Dati povratnu informaciju o naporima sudionika za prilagodbu neformalnih aktivnosti tako da odgovaraju potrebama i stvarnosti ciljne skupine.

## **Adresirane kompetencije:**

- Istraživačke vještine;
- Analitičke vještine;
- Rad u grupi;
- Komunikacija;
- Građanske kompetencije;
- Digitalne kompetencije.

## **Metodologija i metode:**

- *Energiser*;
- Vježba „barometar“;
- Rad u grupi;
- Prezentacije i rasprava.

## **Tijek sesije:**

### **I. Vikanje (15 minuta)**

Kako bi potaknuo energiju sudionika za sljedeću sesiju, trener predlaže grupni *energiser* koji se igra u krugu s grupom koja stoji rame uz rame. Svi sudionici moraju jedni drugima moći vidjeti oči. Trener objašnjava kako će on/ona ponavljati dvije grupne upute. Kad on/ona kaže, „glave dolje“, svi bi trebali gledati u svoja stopala. Kad on/ona kaže, „glave gore“, svi moraju pogledati gore i ravno u oči jedne osobe u krugu. Kad osoba podigne pogled u nekoga tko gleda u nekoga drugoga, ništa se ne događa, ali kad osoba podigne pogled u nekoga tko gleda ravno u nju, oboje trebaju pokazati jedno na drugo i glasno vikati. Ova dva sudionika su tad eliminirana i moraju izaći iz kruga. Krug se zatvara i proces se ponavlja sve dok ne ostanu samo dvije osobe. Posljednja dva moraju ponoviti postupak još jednom, iako je ishod konačna eliminacija, ali igra se završava pobjedom.

### **II. Odaberi stranu (30 minuta)**

Svi sudionici trebaju stajati s jedne strane prostorije. Trener upućuje sudionike kako će u sljedećim minutama pročitati neke izjave i ukoliko se slažu s tvrdnjom, idu na drugu stranu sobe, a ako ne, ostaju na mjestu. Nakon što sudionici „odaberu svoju stranu“, obje strane dijele razloge zašto su odabrale da ili ne. Nakon ove kratke rasprave, sudionici se mogu predomisli i pridružiti grupi s druge strane ako se više slažu s obrazloženim argumentima. Zatim, grupe se udružuju tako da su svi sudionici ponovno na jednoj strani sobe. Nakon toga se čita sljedeća izjava i proces se ponavlja. Trener čita izjave i, ako je potrebno, moderira raspravu između grupa. Treba pokriti sljedeće izjave:


- Mladi s invaliditetom ne mogu razviti vještine za započinjanje karijere na isti način kao svi ostali mladi.
- Trebamo osmisliti posebne programe za mlade s različitim sposobnostima.
- Čini se kako formalno obrazovanje pruža potrebne vještine za započinjanje karijere, a zatim i za njezin daljnji razvoj.
- Područje rada s mladima je područje koje isključivo može odgovoriti na potrebe mladih s invaliditetom kojima nedostaju kompetencije za započinjanje karijere kroz aktivnosti neformalnog učenja.
- Riječ „vještina“ znači isto što i riječ „kompetencija“.
- Vještina uključuje znanje i sposobnosti za obavljanje određenog zadatka.
- Kompetencija uključuje znanja, vještine i ponašanja potrebna kako bi se u nečemu uspjelo.
- Nedostaje kvalificiranog osoblja i resursa koji bi pružili podršku i usmjeravanje učenika tijekom školovanja.

Nakon što završi s izjavama, trener postavlja sudionicima sljedeća pitanja:

- Je li bilo lako odabrati stranu?
- Je li bilo nekih posebnih izjava zbog kojih ste poželjeli stati između?
- Je li bilo teško bez opcije stajanja točno između „da“ i „ne“?

### **III. Osmišljavanje aktivnosti za našu ciljnu skupinu (75 minuta)**

Trener dijeli sudionike u 4 grupe i daje im 10 minuta za odlučiti koje bi mogle biti četiri najvažnije kompetencije na kojima bi mlada osoba s invaliditetom trebala raditi kako bi započela svoju karijeru. Nakon što završe s ovim mini-zadatom, sve grupe dijele svoje ideje i kratko objašnjavaju razloge zašto su odabrale baš te kompetencije. Trener bilježi sve identificirane kompetencije i poziva sudionike na rad u svojim grupama na odabranim kompetencijama. Konkretni zadatak je osmisliti NFO alat koji bi mogli koristiti u radu s ciljnom skupinom kako bi unaprijedili identificirane kompetencije. Trebali bi osmisliti aktivnost i opisati kako bi je koristili u svojoj praksi rada s mladima. Trener im daje sljedeća pitanja i smjernice za rad:

- 
- Definirajte **ciljnu skupinu** kroz sljedeći set pitanja: Tko je vaša meta? Radite li s grupom ili pojedinačnim mladim ljudima? Koliko? S kakvom se vrstom invaliditeta suočavaju?
  - Opišite proces uključivanja svoje ciljne skupine: Kako ćete svoju ciljnu skupinu uključiti u svoju aktivnost? Koje biste aktivnosti proveli prije aktivnosti, ako ih ima? Hoćete li uključiti još neke sudionike u svoju aktivnost?
  - Opišite **kad, gdje, zašto i kako**: Kad i gdje ćete organizirati svoju aktivnost? Detaljno opišite aktivnost. Kojom kompetencijom ćete se pozabaviti i koje ćete metode koristiti? Kako biste ocijenili uspješnost svoje aktivnosti? Hoćete li nakon tog provoditi još neke aktivnosti?

Sudionici imaju 75 minuta da naprave nacrt svojih aktivnosti i odgovore na pitanja te se pripreme za prezentaciju.

#### **IV. Prezentacije, povratne informacije i rasprava (60 minuta)**


Svaka grupa ima do 10 minuta za predstavljanje svog rada. Nakon svake prezentacije, trener daje povratnu informaciju grupama. Zatim slijedi kratka rasprava i vrijeme za postavljanje pitanja o njihovom radu. Za kraj, trener može postaviti sljedeća pitanja:

- Je li bilo izazovno osmišljavati vlastite aktivnosti i zašto?
- Je li bilo korisno imati pregled aktivnosti? Biste li predložili neke izmjene samog nacрта?

**Potrebni materijali:** *Flipchart*, kemijske za sudionike, A4 papiri, pregled aktivnosti s pitanjima na koja treba odgovoriti, izjave za vježbu „barometar“.

#### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Ako sudionici nisu dobro opremljeni znanjem o kompetencijama, treneri bi trebali pripremiti brošure na tu temu kako bi podržali njihovo daljnje učenje i pomogli im u grupnom radu.



# Definiranje karijernih putova mladih i traženje njihovih prednosti/nedostataka

**Naslov sesije:** Definiranje karijernih putova mladih i traženje njihovih prednosti/nedostataka

**Trajanje:** 180 minuta

## **Pozadina:**

Ponekad je najteža stvar znati odakle početi. Prvi korak u definiranju nečijeg puta karijere je poznavanje polja karijere ili klastera prema kojem se osjećaju strastveno. Ova je sesija osmišljena kako bi iznijela na stol pitanje kako razumijevanje vlastitih preferencija i vrijednosti može pomoći u odlučivanju je li određena karijera ili posao u određenom okruženju za osobu. Osim što će polaznici proširiti znanje o konceptu karijernih putova i klastera, izbor aktivnosti će im dati uvid u to na što treba obratiti posebnu pozornost pri osmišljavanju programa profesionalnog usmjeravanja za mlade s različitim sposobnostima. Nadalje, tijekom ove sesije, sudionici će imati priliku istražiti četiri vrste karijera: temeljene na znanju, temeljene na vještinama, temeljene na poduzetništvu i slobodna zanimanja.

**Cilj sesije:** Podići svijest sudionika o različitim čimbenicima pri definiranju karijera s mladim osobama s invaliditetom, kao i istražiti četiri vrste karijera.

## **Specifični podciljevi:**

- Razumjeti značenje karijernih putova kroz interaktivne vježbe;
- Upoznati sudionike s četiri vrste karijera;
- Dalje definirati i istražiti različite karijerne putove i stvoriti konkretne planove za razvoj karijere kroz njih;
- Raspraviti o prednostima i nedostacima mladih pri definiranju karijere.

## **Adresirane kompetencije:**

- Istraživačke vještine;
- Analitičke vještine;
- Rad u grupi;
- Komunikacija;
- Građanske kompetencije;
- Digitalne kompetencije.

## **Metodologija i metode:**

- Kviz;
- Istraživanje alata za profesionalno usmjeravanje;
- Rad u malim grupama;
- Prezentacije i rasprava.

## **Tijek sesije:**

## I. Definiranje karijernih putova (30 minuta)

Sudionici su podijeljeni u male grupe (3-5 članova) i obaviješteni su kako će rješavati kviz. Cilj je ispuniti sve odgovore u što kraćem vremenu. Pitanja namijenjena ovom kvizu su:

1. Što je karijerni put? Smislite definiciju koja uključuje riječ: napredak.
2. Karijerni put uključuje:
  - a) skupinu karijera koje dijele zajedničke značajke.
  - b) manju grupu poslova unutar klastera karijere koji koriste slične vještine.
  - c) nekoliko klastera karijere.
3. Sljedeće riječi upiši u odgovarajuća polja:

Vatrogasni inspektor, recepcionar, njega pacijenata, poduzetništvo, kućni zdravstveni pomoćnik, zaštitar, administrativna podrška, uredski službenik, zdravstvo, javna sigurnost, vatrogasac, pomoćna medicinska sestra, voditelj ureda, licencirana medicinska sestra, sigurnost

Karijerni klaster:	Karijerni put:	Poslovi na odabranom putu: → →
Karijerni klaster:	Karijerni put:	Poslovi na odabranom putu: → →
Karijerni klaster:	Karijerni put:	Poslovi na odabranom putu: → →

Ovaj proces traje otprilike 15-20 minuta. Zatim, trener pregledava njihove odgovore i pokazuje im točne odgovore na pitanja.

Odgovori:

1. Način na koji napredujete u svom poslu, bilo u jednom poslu ili u nizu poslova<sup>3</sup>.
2. B
- 3.

Karijerni klaster: (sigurnost)	Karijerni put: (javna sigurnost)	Poslovi na odabranom putu: zaštitar → vatrogasac → vatrogasni inspektor
Karijerni klaster: (poduzetništvo)	Karijerni put: (administrativna podrška)	Poslovi na odabranom putu: recepcionar → uredski službenik → voditelj ureda
Karijerni klaster: (zdravstvo)	Karijerni put: (njega pacijenata)	Poslovi na odabranom putu: kućni zdravstveni pomoćnik → medicinska sestra → licencirana medicinska sestra

Nakon što trener pregleda odgovore, on/ona postavlja sudionicima sljedeće pitanje: Koje su prednosti definiranja vlastite karijere? Sudionici dijele svoje odgovore.

## II. Prepoznaj svoj element (30 minuta)

U ovoj fazi sudionici se upoznaju s alatom „element“ predstavljen u priručniku *Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima*. Sudionici mogu sami testirati alat kako bi pronašli svoj „element“ koji može ukazati na klaster karijere unutar kojeg bi mogli razviti svoju karijeru. Trener im daje 15 minuta za napisati odgovore na sljedeća pitanja koja se vrte oko četiri glavna koncepta:

- Razumijem to: U čemu si dobar? Koji su poslovi u kojima ste dobri? Koje su vještine u kojima ste dobri? (npr. matematika, jezici, slušanje i razumijevanje drugih, itd.)

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



- Volim to: Što voliš raditi u životu? U što se udubite i zaboravite na vrijeme? Oko čega ste strastveni? (npr. crtanje, sviranje gitare, volim raditi radionice za mlade o razvoju karijere, itd..).
- Želim to: Da možete birati savršen posao ili karijeru, što bi to bilo? Što želiš raditi u životu? (npr. želim postati edukator ili trener u području mladih.).
- Gdje je to: Tko su ljudi koji mi mogu pomoći u ostvarenju moje strasti? Koji su materijali koji mi mogu pomoći u pronalaženju moje strasti? (npr. osposobljavanja, e-tečajevi, knjige, itd.).

Kad završe s pisanjem svojih odgovora, trener traži od sudionika pomicanje i provjeravanje odgovora jedni kod drugih kako bi vidjeli ima li sličnosti. U slučaju da ima sličnosti u odgovorima, to implicira kako su pronašli svoj „element“. Ako se neki odgovori preklapaju, trener od njih traži identificiranje svog „elementa“, tj. svoje strasti i da ga pokušaju povezati s vjerojatnim klasterom karijere (npr. obrazovanje i edukacija, umjetnost, zdravlje, financije, itd.). Pozovite sudionike da podijele jesu li identificirali svoje „elemente“ i je li im to otkrilo mogući klaster karijere.

### **III. Definiranje karijernih putova (70 minuta)**

Sad kad su identificirali grupe svojih interesa, sudionici mogu nastaviti s definiranjem mogućeg karijernog puta za njih. Podijeljeni su u 4 grupe i svaka grupa treba raditi na jednoj od sljedećih karijera:

- Temeljene na znanju
- Temeljene na vještini
- Temeljene na poduzetništvu
- Slobodna zanimanja

Trener daje upute grupama kako treba iskoristiti sljedećih sat vremena za definiranje zadanog karijernog puta i izradu plana o tome kako nastaviti karijeru kroz ovaj određeni put. Mogli bi koristiti internetske tražilice koje su popularne u njihovim zemljama ili one europske/globalne ako žele uspostaviti karijeru u inozemstvu.

### **III. Prezentacije i rasprava (50 minuta)**

Svaka grupa ima 5 minuta za predstavljanje svog rada. Nakon izlaganja slijedi kratka rasprava i vrijeme za pitanja vezana uz njihov rad i pružene informacije. Zatim, trener/ica nastavlja raspravu pitajući sudionike o njihovom mišljenju o prednostima i nedostacima mladih pri definiranju karijere.

**Potrebni materijal:** Flipchart papir, olovke i papir za sudionike, primjerak kviza za grupu, mobiteli i laptopi sudionika za istraživački rad.

#### **Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

- Priručnik *Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima*
- Career Path: How to Find Yours and Why It Matters. (n.d.).  
<https://www.betterup.com/blog/career-path>

#### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Važno je da svaka grupa ima prijenosno računalo za brže istraživanje informacija. U slučaju da nitko u određenoj skupini nema prijenosno računalo, trener im ga treba osigurati.



# Osobno brendiranje za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju

**Naslov sesije:** Osobno brendiranje za osobe koje rade s mladima s teškoćama u razvoju

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

Nakon bavljenja karijernim putovima mladih i traženja njihovih prednosti i nedostataka, programske sesije usmjerene su na još jedan aspekt profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere. Ova sesija osmišljena je kako bi se istaknula važnost osobnog brendiranja i raspravilo o osobnom brendiranju osoba koje rade s mladima s invaliditetom. Biti jedinstven je ono što može dovesti nečiju karijeru ili posao na potpuno novu razinu. Jessica Hernandez (2017) ističe kako je osobno brendiranje trajan proces kroz koji osoba uspostavlja vlastiti profesionalni imidž koji na druge ostavlja dojam o tome tko su, što mogu i zašto bi netko želio raditi s njima. U ovoj sesiji osobni brend će se uzeti kao alat za upravljanje karijerom mladih osoba s invaliditetom i odgajatelja koji rade s ovom ciljnom skupinom.

**Cilj sesije:** Razumjeti koncept osobnog brendiranja edukatora koji rade s mladima s teškoćama u razvoju i otkriti model platna za praktično učenje.

## **Specifični podciljevi:**

- Podržati sudionike u razumijevanju koncepta osobnog brendiranja i njegovog procesa;
- Poticati samorefleksiju i kritičko razmišljanje kao ključno za upravljanje karijerom i orijentaciju;
- Opremiti sudionike odgovarajućim alatima za procjenu njihovog osobnog brendiranja;
- Promicati timski rad i komunikaciju u radu s mladima za razvoj karijere.

## **Adresirane kompetencije:**

- Kritičko razmišljanje;
- Analitičke vještine;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Digitalne kompetencije;
- Komunikacija;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Mozganje;
- Teorijski doprinos;
- Individualni rad;
- Rad u grupama;
- Dijeljenje u plenumu i rasprava.

## **Tijek sesije:**

## **I. Otvaranje i kratka prezentacija (5 minuta)**

Sesija počinje kratkom prezentacijom sadržaja sesije, njenih ključnih tema i očekivanih rezultata sesije zajedno sa svrhom sesije u kontekstu cijele obuke.

## **II. Mozganje (15 minuta)**

Nakon službenog uvoda u fokus dana, sesija se nastavlja kratkim mozganjem o idejama o tome kako sudionici definiraju brendiranje, a posebno „osobno brendiranje“. Trener postavlja sljedeća pitanja za ovaj dio:

- Što smatrate brendiranjem?
- Je li brendiranje isto što i identitet? Ako ne, koje su razlike?
- Kako biste definirali osobno brendiranje?
- Zašto je važan osobni brend osobe koja radi s mladima sa smanjenim mogućnostima?

## **III. Teorijski doprinos (15 minuta)**

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

- Tko ste (temeljni identitet)
- Što nudite (ključne mogućnosti)
- Zašto ste vjerodostojni (razlozi za vjerovati)
- Koje pogodnosti pružate (predložena vrijednost)
- Zašto vi (pozicioniranje)
- Kako vas znaju (komunikacija)
- Tko treba znati (ciljana publika)
- Što trebate (ključna ulaganja), i
- Što dobivate (rezultati)<sup>4</sup>.

Ovo bi trebalo biti pripremljeno kao materijal, ali potrebno je proći kroz sve ove blokove i dati kratak pregled sadržaja i cilja blokova cijeloj grupi.

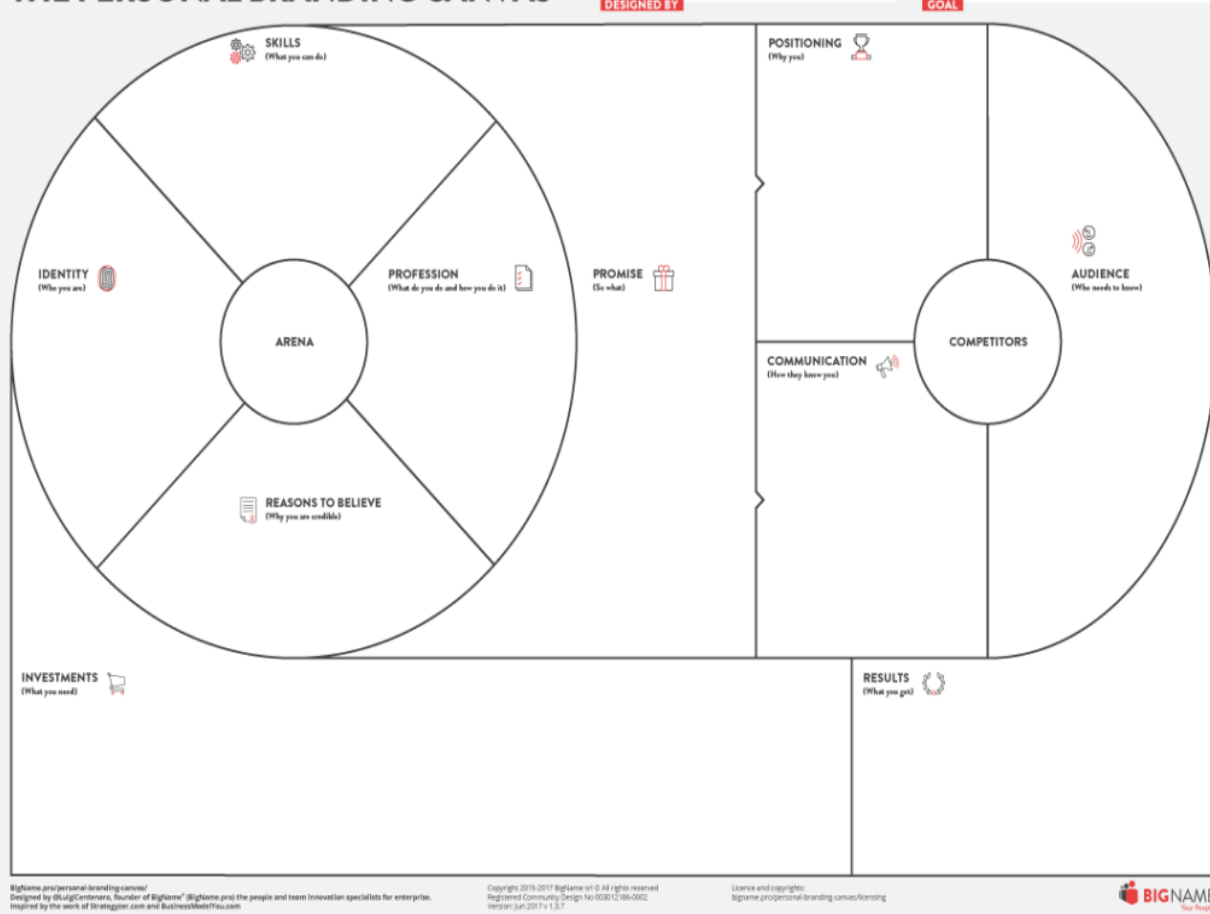
## **IV. Individualni rad (20 minuta)**

Sudionici imaju zadatak procijeniti svoj osobni branding kao osobe koja radi s mladima s invaliditetom. Trener je unaprijed pripremio dijagram na *flipchartu* Platno osobnog brendiranja kao što je prikazano na slici ispod.

---

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

## THE PERSONAL BRANDING CANVAS




### V. Grupno dijeljenje (15 minuta)

Sudionici u malim grupama dijele svoja saznanja nakon obavljenog zadatka kako bi identificirali zajedničke točke u svakom dijelu modela na platnu. Trener bi trebao podsjetiti sudionike kako o njima ovisi u kojoj će mjeri svoje spoznaje podijeliti sa svojim vršnjacima. Sasvim je u redu ne dijeliti niti jedan dio koji smatramo osobnim.

### VI. Dijeljenje u plenumu i rasprava (20 minuta)

Nakon što sudionici testiraju alat Platno osobnog brendiranja, počinje sesija rasprave koju vodi trener uz pomoć sljedećih pitanja:

- Kako vidite korist testiranog alata?
- Što vidite kao njegove prednosti i nedostatke?
- Kako bi ovaj alat mogao biti koristan mladima s invaliditetom?
- Zašto je važno procjenjivati i razvijati osobni brend osobe koja radi s mladima sa smanjenim mogućnostima?
- Koji su potencijalni savjeti i trikovi za podršku mladim osobama s invaliditetom u procjeni njihovog osobnog brendiranja?




**Potrebni materijali:** Flipchart papir, markeri, kemijske olovke, prazni papiri, primjerci platna osobnog brendiranja.

**Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

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

**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Tijekom individualnog rada na Platnu osobnog brendiranja, može se pustiti neka lijepa glazba za opuštajuću atmosferu.



# Digitalne vještine za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom

**Naslov sesije:** Digitalne vještine za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

Kad je osobno brendiranje bilo obrađeno programom, važno je identificirati i načine na koji se brendiranje i različiti aspekti karijere mogu razviti u današnje vrijeme. Jedan od načina je razvoj odnosno posjedovanje digitalnih vještina. Danas su digitalne vještine ključne u gotovo svakoj profesiji, a počele su se smatrati prioritetom posebno nakon pandemije kad su mnogi zaposlenici prešli na online način rada. Kako bi istražili mogućnosti svoje karijere, mladi ljudi mogu koristiti različite alate i tehnologije koje su im dostupne. Važno je mlade s invaliditetom „opremiti“ skupom vještina potrebnih za rad na osobnom razvoju u područjima upravljanja karijerom i proaktivnog stvaranja mogućnosti (samo)zapošljavanja u današnjoj stvarnosti neizvjesnosti zapošljavanja.

**Cilj sesije:** Raspravljati o potrebnim digitalnim vještinama za razvoj i upravljanje karijerom mladih s invaliditetom i dalje istraživati različite alate koji se koriste za razvoj ovih digitalnih vještina.

## **Specifični podciljevi:**

- Identificirati digitalne alate koji mogu poduprijeti mlade osobe s invaliditetom u razvoju karijere;
- Istražiti različite digitalne alate za timski rad, komunikaciju, javni nastup i učenje;
- Promicati digitalne alate za potrebe istraživanja i učenja.

## **Adresirane kompetencije:**

- Kritičko razmišljanje;
- Analitičke vještine;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Digitalne kompetencije;
- Komunikacija;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Mozganje;
- Rad u malim grupama;
- Prezentacije;
- Rasprava.

## **Tijek sesije:**

### **I. Mozganje (10 minuta)**

Trener započinje ovu sesiju kratkim mozganjem tražeći od sudionika dijeljenje svog mišljenja o sljedećem pitanju: Koje su najvažnije digitalne vještine za povećanje zapošljivosti? Ovaj proces traje oko 10 minuta prije nego što se zadaje zadatak za sudionike.

## **II. Rad u grupi (50 minuta)**

Sudionici su podijeljeni u 4 male grupe. Trener upućuje svaku grupu na istraživanje različitih digitalnih alata koji su potrebni za poboljšanje digitalnih vještina. Podjela zadataka je sljedeća:

- 1. grupa: Digitalne vještine i alati koji mogu poboljšati online suradnju i timski rad.
- 2. grupa: Digitalne vještine i alati koji mogu poboljšati planiranje karijere.
- 3. grupa: Digitalne vještine i alati koji mogu poboljšati nečiji javni nastup i prezentaciju.
- 4. grupa: Digitalne vještine i alati koji mogu poboljšati prilike za učenje i osobni razvoj.

Dobivaju 50 minuta za online istraživanje o alatima koji se koriste za razvoj ovih digitalnih vještina i pripremu kratke prezentacije svog rada. Moraju se usredotočiti na sljedeće kriterije (ali ne samo na to): učinkovitost odabranih alata za bolju zapošljivost/razvoj karijere, dostupnost alata posebno mladim osobama s invaliditetom, razina složenosti.

## **III. Prezentacije i rasprava (30 minuta)**

Sve grupe se pridružuju plenarnoj sjednici radi kratke prezentacije svog rada. Trener svakoj grupi daje 5-7 minuta za predstavljanje svog rada na istraženim digitalnim alatima. Nakon izlaganja, slijedi kratka rasprava vezana uz njihov rad. Trener postavlja sljedeća pitanja svim grupama:

- Kako bi ovi alati mogli biti od koristi mladim ljudima s invaliditetom?
- Koji su dijelovi koji nedostaju za koje mislite kako bi se trebali poboljšati posebno kad su u pitanju mladi s invaliditetom?
- Koliko bi se ovi alati mogli koristiti bez stručne podrške s obzirom na potencijalne prepreke s kojima se susreću mladi s invaliditetom?

**Potrebni materijali:** *Flipchart* papir, A4 papir, markeri, olovke i kemijske, projektor, laptop, zvučnik.

### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Neka pozadinska glazba može se puštati tijekom procesa grupnog rada.
- Neke internetske platforme za suradnju mogle bi se koristiti za dio razmišljanja i sažimanje ključnih zaključaka kao što su *Padlet*, *MentiMeter*, *EasyRetro boards*, *Miro*, *Mural*, itd.

# Ažurirana stopa zapošljivosti mladih s invaliditetom

**Naslov sesije:** Ažurirana stopa zapošljivosti mladih s invaliditetom

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

Iako su poduzeti napori kako bi se poboljšale prilike za zapošljavanje osoba s invaliditetom, mnoga postojeća istraživanja i dalje sugeriraju kako je manje vjerojatno da će mladi s invaliditetom od svojih vršnjaka (mladi generalno) završiti srednju školu, pohađati i završiti četverogodišnje fakultete/sveučilišta, zaposliti se negdje ili pokrenuti vlastiti posao. Međutim, budući da je obuka osmišljena kako bi podržala osobe koje rade s mladima i edukatore za kvalitetan rad s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima, ključno je posvetiti nešto prostora unutar programa za analizu najnovije stope zapošljivosti mladih s invaliditetom. Ovo je dizajnirano u ovoj sesiji gdje sudionici imaju priliku istražiti i razmijeniti informacije o najnovijim stopama zapošljivosti za mlade osobe s invaliditetom i naučiti više o tome putem doprinosa trenera.

**Cilj sesije:** Istražiti i analizirati najnovije informacije vezane uz zapošljivost mladih osoba s invaliditetom te razgovarati o tome kako osobe koje rade s mladima mogu podržati ovu ciljanu skupinu u tom pogledu.

## **Specifični podciljevi:**

- Istražiti i raspravljati o aktualnim trendovima vezanim uz zapošljivost mladih osoba s invaliditetom;
- Ojačati znanje i informacije sudionika o zapošljivosti mladih s invaliditetom putem najnovijih objavljenih podataka Eurostata;
- Koristiti digitalne alate za dobivanje najnovijih podataka i ojačati vještine sudionika u online istraživanju.

## **Adresirane kompetencije:**

- Analitičke vještine;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Digitalne kompetencije;
- Znanstvene i tehnološke kompetencije;
- Pismenost;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Rasprava;
- Rad u grupi;
- Prezentacije;
- Doprinos.



Tijek sesije:

**I. Rad u malim grupama (30 minuta)**

U malim (nacionalnim) grupama sudionici imaju zadatak potražiti izvore i činjenice vezane uz zapošljivost mladih osoba s invaliditetom. Svaka skupina ima zadatak pripremiti kratko izvješće o provedenom istraživanju. Trener daje upute svakoj skupini za prikupljanje podataka u različitim dimenzijama zapošljivosti (npr. odnos zapošljivosti i obrazovanja, razvoj vještina, zahtjevi tržišta rada, pristupačnost, diskriminacija, itd.). Za to imaju 30 minuta, a potom prezentiraju svoje podatke.

**II. Prezentacije (30 minuta)**

Sve grupe pridružuju se plenarnoj sjednici kako bi predstavile svoje rezultate. Nakon svake prezentacije treba dopustiti kratak krug komentara. Trebalo bi također izvršiti unakrsnu provjeru grupnih rezultata kako bi se identificirala zajednička polja u različitim aspektima zapošljivosti.

**III. Doprinos (15 minuta)**

Trener nastavlja ovu sesiju dajući sudionicima teorijske podatke o statistici u vezi s temom, kako bi dodatno unaprijedili svoje znanje. Sadržaj je preuzet od Svjetske zdravstvene organizacije, Eurostata i Vijeća Europe. Prezentacija se sastoji od sljedećih informacija i podataka:

- Uvod u kontekst invaliditeta (s fokusom na mlade) diljem Europe i svijeta;
- Prepreke kvalitetnom zapošljavanju;
- Međunarodni kontekst politika invaliditeta;
- Politike relevantne za mlade s invaliditetom;
- Sudjelovanje i predstavljanje mladih s invaliditetom.

**IV. Rasprava u plenumu (15 minuta)**


Nakon što se podijele najnovije stope zapošljivosti za mlade osobe s invaliditetom, trener započinje kratku raspravu postavljajući sljedeća pitanja:

- Kako biste komentirali ove činjenice? Nešto vas je iznenadilo? Zašto?
- Koji je za vas najvažniji podatak? Zašto?
- Kako ove informacije mogu biti korisne za podršku mladima s invaliditetom u zapošljavanju?
- Koja je uloga osobe koja radi s mladima u tom pogledu?
- Koji dijelovi nedostaju za koje mislite kako bi se trebali istražiti kad je u pitanju zapošljivost mladih osoba s invaliditetom?

**Potrebni materijali:** *Flipchart*, markeri, olovke i kemijske, A4 papiri, prezentacija s ključnim stopama zapošljivosti i zaključcima, laptop, projektor.

**Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

- Eurostat: Statistics on young people neither in employment nor in education or training, <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Employment Policy from Employment Disability Forum: <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>
- Youth and disabilities. (n.d.). Youth Partnership. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-and-disabilities>
- Svjetska zdravstvena organizacija: <https://www.who.int/>



**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Za suradnju bi se mogle koristiti neke internetske platforme, kao i za dio plenarne rasprave i sažimanje ključnih zaključaka: *Padlet*, *MentiMeter*, *EasyRetro boards*, *Miro*, *Mural*, itd.

# Postavljanje ciljeva u karijeri: S.M.A.R.T.(E.R.)

**Naslov sesije:** Postavljanje ciljeva u karijeri: S.M.A.R.T.(E.R.)

**Trajanje:** 180 minuta

## **Pozadina:**

Kako bi se osiguralo da će mlada osoba postići uspjeh u željenom polju karijere, postavljanje ciljeva je sljedeći korak nakon prolaska kroz faze istraživanja karijere i osvještavanja. Dobro razrađeni ciljevi preduvjet su za uspješan plan karijere. Nakon što su sudionici shvatili važnost postavljanja ciljeva u razvoju svoje karijere, vrijeme je upotrijebiti modele postavljanja ciljeva za vježbanje i pripremu za daljnje aktivnosti tijekom ovog dana obuke. Ova sesija će poslužiti za postavljanje zajedničke osnove za definiranje ciljeva karijere koji će poslužiti u daljnjim procesima planiranja karijere. Sesija će sudionicima pružiti priliku naučiti o S.M.A.R.T. modelu (eng. *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound*) i vježbati ga kroz individualni rad u paru i malim grupama. S.M.A.R.T. alat uveo je George T. Doran osamdesetih godina kako bi stvorio kriterije koji bi pomogli u postizanju željenih ciljeva. Kasnije su dodane još dvije kategorije, što je rezultiralo S.M.A.R.T.(E.R.) alatom za definiranje ciljeva. Sesija je osmišljena za rasprave i dijeljenje/razmjenu informacija o ovoj temi.

**Cilj sesije:** Naglasiti važnost pravilnog postavljanja ciljeva karijere za daljnje planiranje i razvoj karijere i istražiti model S.M.A.R.T.(E.R.) za postavljanje ciljeva.

## **Specifični podciljevi:**

- Predstaviti i prakticirati model S.M.A.R.T.(E.R.) za postavljanje ciljeva u temama koje sudionici smatraju važnima;
- Podržati sudionike u postavljanju ciljeva u karijeri;
- Poticati kritičko razmišljanje i analitičke vještine za postavljanje ciljeva u razvoju karijere.

## **Adresirane kompetencije:**

- Kritičko razmišljanje;
- Analitičke vještine;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Digitalne kompetencije;
- Znanstvene i tehnološke kompetencije;
- Pismenost;
- Komunikacija;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Uvodna rasprava;
- Individualni rad o postavljanju ciljeva;
- Rad u paru o postavljanju ciljeva;
- Teorijski doprinos;
- Rasprava.

## Tijek sesije:

### **I. Uvodna rasprava (30 minuta)**

Trener započinje sesiju kratkom raspravom kako bi upoznao sudionike s temom dana. Postavljaju se sljedeća pitanja o postavljanju ciljeva i iskustvu sudionika u ovom području:

- U kojim aspektima života obično postavljate ciljeve (npr. obrazovanje, zaposlenje, osobni odnosi)?
- Kako postavljate osobne ciljeve?
- Što je najteže u postavljanju ciljeva?

Ključni uvidi zapisuju su na *flipchart* papir.

### **II. Individualni rad: Moje osobno putovanje (15 minuta)**

Nakon rasprave, trener poziva sudionike iskoristiti sljedećih 15 minuta za razmišljanje o „Mom osobnom putovanju“ povezanom s nekom temom u kojoj bi željeli postaviti ciljeve (npr. obrazovanje, karijera, neko posebno znanje ili vještina koju bi željeli razviti, hobi, itd.). Zadatak sudionika je pojedinačno svoj put putovanja povezati s odabranom temom. Putovanje će poslužiti kao vremenska crta kako bi se odredila prošlost, sadašnjost i budućnost u vezi s odabranom temom. Sve važne prekretnice treba zabilježiti duž linije putovanja (npr. važni događaji, postignuća, najveći uspjesi i neuspjesi, formalni i neformalni elementi i priznanja, itd.).

### **III. Rad u parovima: dijeljenje putovanja i povratnih informacija (15 minuta)**

Kad svi na razvijenim „stazama putovanja“ završe prvu fazu, trener poziva sudionike na formiranje parova i korištenje sljedećih 15 minuta kako bi međusobno podijelili putovanja koja su napisali. Sudionici trebaju jedni drugima dati povratnu informaciju o kreiranom osobnom putovanju s fokusom na postavljene ciljeve.

### **IV. Rasprava u plenumu – ključni dojmovi putovanja (20 minuta)**

Svi se pridružuju plenarnoj sjednici, a trener poziva sudionike na podjelu svojih dojmova o povratnim informacijama koje su dobili od para i svojih osobnih ciljeva. Postavljaju se sljedeća pitanja:

- U kojoj ste mjeri zadovoljni definiranim budućim ciljevima u odabranoj temi/području?
- Kakve ste povratne informacije dobili od svog para?
- Je li budućnost dovoljno konkretna? Ako nije, što nedostaje?
- Zašto su nam potrebni bolje definirani ciljevi?
- Kako bi trebao izgledati ispravno definiran cilj?

### **V. Teorijski doprinos: S.M.A.R.T. i S.M.A.R.T.(E.R.) (20 minuta)**

Ovaj dio predavanja posvećen je teorijskom pristupu temi. Trener predstavlja model S.M.A.R.T. ciljeve i napredni S.M.A.R.T.(E.R.) model. Akronim S.M.A.R.T.(E.R.) označava sljedeće:

- S = *Specific*. Određeno. Kad postavljate cilj, razmislite o tko, što, kad, gdje, koji i zašto kako biste bili što precizniji u pogledu onoga što želite postići.
- M = *Measurable*. Mjerljivo. Razmislite kako ćete mjeriti napredak, kako ćete znati jeste li postigli cilj?
- A = *Achievable*. Dostižno. Razmislite je li moguće postići cilj kako biste bili inspirirani, a ne obeshrabreni. Razmislite imate li potrebne resurse i alate.
- R = *Relevant*. Bitno. Razmislite ima li cilj smisla u širem smislu tržišta ili industrije.
- T = *Time-bound*. Vremenski ograničeno. Razmotrite realan vremenski okvir za postizanje cilja i postavite rok za ono što se može postići u određenom razdoblju.

- E = *Evaluate*. Evaluacijsko. Razmislite o načinima evaluacije ciljeva i koliko često ćete ih evaluirati.
- R = *Readjust*. Prilagodljivo. Ako nešto ne radi, prilagodite to. Promijenite pristup, metode ili alate koji se koriste.

#### **VI. Individualni rad – postavljanje S.M.A.R.T. (E.R.) ciljeva (20 minuta)**

Trener traži od sudionika još jednom proći kroz ciljeve svog osobnog putovanja. Na temelju predstavljenog modela, od njih se traži ponovno individualno raditi na postavljanju S.M.A.R.T.(E.R.) ciljeva koji se odnose na područje koje su analizirali kroz vježbu „moje putovanje“. Trener daje materijal o izradi S.M.A.R.T.E.R. ciljeva za svakog sudionika. Imaju 20 minuta za rad na ovome.

#### **VII. Rad u paru: prilike i prepreke za postizanje ciljeva (30 minuta)**

Kad se svi vrate na plenarnu sjednicu, trener poziva sudionike ponovno se pridružiti svojim malim grupama/parovima iz prethodne aktivnosti. U ovom trenutku, trebaju dodatno analizirati svoje postavljene ciljeve fokusirajući se na ono što im je potrebno za postizanje cilja, njihov trenutni položaj i potencijalne prepreke u postizanju ciljeva kao i rješenja za premošćivanje problema. Imaju 30 minuta za pomoći jedni drugima u raspravi o tim stvarima i za ispunjavanje zadanog predloška s dobro definiranim ciljevima i odgovorima. Predložak koji se sastoji od sljedeće tablice daje se svakom sudioniku.

Izjava o cilju (S.M.A.R.T.E.R.):	
Što trebam učiniti kako bi postigao ovaj cilj?	
Gdje sam sad?	
Prepreke:	Rješenja:

#### **VIII. Rasprava (30 minuta)**


Sesija je zaključena izlaganjem o aktivnostima i postavljanju S.M.A.R.T.E.R. ciljeva, prepreka i rješenja za njihova postignuća. Nastavnik za ovaj dio koristi sljedeća pitanja za ispitivanje:

- Što je bilo lako u rješavanju zadanog zadatka? Što je bilo teško?
- Kako ste definirali trenutnu situaciju/poziciju kad je u pitanju vaša izjava o cilju?
- U kojoj je mjeri vaš cilj bio S.M.A.R.T.E.R.?
- Kako vas je vaš par podržao u uglađivanju vaših ciljeva?
- Kako vidite primjenjivost ovog modela postavljanja ciljeva u svom privatnom/profesionalnom životu?

**Potrebni materijali:** *Flipchart* papir i stalak, markeri, olovke, kemijske, bojice, primjerak o definiranju S.M.A.R.T.E.R. ciljevi, predložak s tablicom za posljednju aktivnost, laptop, projektor.

#### **Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

- Priručnik „Istraživanje rada s mladima za upravljanje karijerom mladih s različitim sposobnostima“.
- Harris, D., PhD. (n.d.). How to make your SMART goals even SMARTER. <https://www.quantumworkplace.com/podcast/how-to-make-your-smart-goals-even-smarter>

- 
- Setting S.M.A.R.T.E.R. Goals: 7 Steps to Achieving Any Goal. (n.d.).  
<https://www.wanderlustworker.com/setting-s-m-a-r-t-e-r-goals-7-steps-to-achieving-any-goal/>

# Izrada planova karijere (kratkoročnih i dugoročnih)

**Naslov sesije:** Izrada planova karijere (kratkoročnih i dugoročnih)

**Trajanje:** 180 minuta

## **Pozadina:**

Nakon što su postavljeni ciljevi u karijeri, važno je razmišljati o daljnjem planiranju kad je u pitanju karijera. U ovoj sesiji fokus je više na istraživanju različitih metoda i praksi u radu s mladima s invaliditetom. Sudionici će imati priliku razviti vlastiti plan karijere, ali i razgovarati o preduvjetima za podršku mladima s invaliditetom kako bi učinili isto.

**Cilj sesije:** Dati sudionicima priliku za razvoj planova karijere (kratkoročnih i dugoročnih) kako bi razumjeli važnost sustavnog planiranja karijere u radu s mladima s invaliditetom.

## **Specifični podciljevi:**

- Podržati sudionike u procjeni potreba, vrijednosti i kompetencija u pogledu daljnjeg planiranja karijere;
- Raspravljati o mogućim preprekama u pružanju podrške mladim osobama s invaliditetom u planiranju njihove karijere;
- Uvježbati korisne modele za daljnje planiranje karijere i razgovarati o njihovoj primjenjivosti u radu s mladima s invaliditetom.

## **Adresirane kompetencije:**

- Analitičke vještine;
- Kreativno razmišljanje;
- Kritičko razmišljanje;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Digitalne kompetencije;
- Pismenost;
- Komunikacija;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Rasprava;
- Individualni rad;
- Rad u paru;
- Doprinos;
- Debriefing.

**Tijek sesije:**

#### **I. Uvod u sesiju i temu (5 minuta)**

Trener otvara sesiju predstavljanjem dnevnog reda, njegovih ključnih tema i očekivanih rezultata sesije zajedno sa svrhom sesije u kontekstu cijele obuke.

#### **II. Uvodna rasprava (25 minuta)**

Održava se kratka rasprava za upoznavanje sudionika s temom. Trener postavlja nekoliko pitanja kako bi skrenuo pozornost na važnost sustavnog planiranja karijere, posebno u fokusu mladih s invaliditetom, kao što su:

- Ima li netko iskustva u izradi planova karijere?
- Zašto nam je potreban sustavan pristup u planiranju karijere?
- Postoje li razlike u izradi kratkoročnih i dugoročnih planova karijere?
- Kako bi trebao izgledati predložak plana karijere? (ključni elementi)
- Što bi trebao biti poseban fokus u predlošcima planova karijere kad je cilj odgovoriti na potrebe mladih ljudi sa smanjenim mogućnostima?

#### **III. Predstavljanje predložka plana karijere (10 minuta)**

Trener nastavlja s predstavljanjem predložka plana karijere. Trener će dati pregled svih koraka u ispunjavanju predložka, ali navodi kako će svaki odjeljak biti dovršen korak po korak s posebnim uputama u sljedećoj fazi. Predložak je preuzet iz sljedećeg izvora: <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

#### **IV. 1. KORAK: Poznavanje sebe (40 minuta)**

Trener naglašava: prvi korak u planiranju vaše karijere uključuje procjenu i razumijevanje vaših težnji; snage; interesa; vrijednosti i osobnih utjecaja. Sudionici su upućeni 20 minuta individualno raditi na sljedećim elementima:

- Moje snage
- Moje vještine i kompetencije
- Moji interesi
- Moje vrijednosti

Nakon što završe s ispunjavanjem ovih elemenata, pozvani su razgovarati o svom radu sa svojim vršnjacima u *buzz* grupi. To će im dati priliku za usavršavanje ovih elemenata budućeg planiranja karijere. Proces traje 20 minuta.

#### **V. 2. KORAK: Prikupite informacije o mogućnostima karijere u vašem području specijalizacije (30 minuta)**

Trener daje sljedeće upute: pogledajte oglase za posao u svom području i zabilježite minimalne i idealne zahtjeve za posao i usporedite te zahtjeve sa svojim kvalifikacijama, skupom vještina i atributima. Sudionici pojedinačno istražuju trenutne opcije karijere u svom području interesa i specijalizacije tijekom sljedećih 30 minuta.

#### **VI. 3. KORAK: Planirajte svoj budući razvoj vještina (20 minuta)**

Sljedeći korak je promišljanje stope vještina i znanja koji su potrebni za istražene poslove. Trener daje sljedeće upute sudionicima: zapišite koje vještine ili područja znanja trebate razviti kako biste bili u skladu sa zahtjevima posla u odabranoj karijeri ili s različitim opcijama u vašem području studija. Sudionici rade pojedinačno na tome 20 minuta, koristeći sljedeće dijelove:

- Mogućnosti treniranja i razvoja
- Preduvjeti i zahtjevi za kvalifikaciju za ovu poziciju



#### **VII. 4. KORAK: Odabiranje (30 minuta)**

U zadnjih 30 minuta rada na planu karijere, trener daje sljedeće zadatke/odjeljke predložka za individualni rad:

- Razmotrite prikladnost svake opcije i odlučite (možete koristiti pomoć trenera) koja najbolje odgovara vašim težnjama i ciljevima u karijeri.
- Na temelju izbora koje ste napravili i razvojnih prilika koje ste identificirali sad napišite svoje kratkoročne i dugoročne ciljeve. Nastojte da svaki cilj bude što specifičniji.
- Cilj 1 – definirajte svoj prvi cilj.
- Cilj 1 – zapišite što trebate učiniti kako biste postigli ovaj cilj u karijeri.
- Cilj 2 – definirajte svoj drugi cilj.
- Cilj 2 – zapišite što trebate učiniti kako biste postigli ovaj cilj u karijeri.

#### **VIII. Debriefing i rasprava (20 minuta)**

Nakon završetka karijernih planova, trener zaključuje sesiju kratkim izvješćem i raspravom koristeći sljedeća pitanja:

- Kako vam se svidjelo planiranje karijere korištenjem ovog konkretnog predložka?
- Što je bilo teško, a što lako?
- Kako su vam povratne informacije koje ste dobili od svojih kolega pomogle?
- Kako vam se svidio predložak? Imate li prijedloga za poboljšanje?
- Kako vidite njegovu učinkovitost u planiranju karijere kod mladih osoba s invaliditetom?

**Potrebni materijali:** *Flipchart*, marker, papiri, olovke, tiskan primjerak s predložkom plana karijere.

#### **Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

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

#### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Predložak plana karijere može se predstaviti ili na ekranu ili na *flipchartu*. Također bi bilo praktično imati tiskanu verziju planova kao primjerke.
- Trener bi trebao biti fleksibilan s vremenom kad su u pitanju sve individualne radne aktivnosti zbog važnosti zadataka i ne pritiskati sudionike u slučaju kako se čini da im je potrebno više vremena za razmišljanje i rad.

# Procesi intervjua i predstavljanje ideja

**Naslov sesije:** Procesi intervjua i predstavljanje ideja

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

U prethodnoj sesiji, sudionici su radili na razvoju planova karijere. Nakon tog, program se nastavlja pripremom za razgovor za posao i predstavljanje svojih kompetencija ili ideja. Fokus će biti na tome kako se bolje pripremiti i dalje razvijati komunikacijske vještine za procese intervjua i predstavljanja ideja, posebno imajući u vidu brojne prepreke s kojima se mladi s invaliditetom susreću u svojim nastojanjima da se uključe na tržište rada. Sudionici će imati priliku pripremiti se za intervjue i predstavljanje ideja te uvježbati ovaj proces, kao i upoznati se koje kompetencije potencijalni poslodavci traže.

**Cilj sesije:** Razumjeti važnost intervjua i predstavljanja ideja kao i potrebnih vještina za uspjeh u tim procesima.

## **Specifični podciljevi:**

- Podržati sudionike u jačanju njihovih komunikacijskih i prezentacijskih vještina za intervjue i predstavljanje ideja;
- Koristiti aktivnost igranja uloga za uvježbavanje intervjua i predstavljanja ideja;
- Naglasiti važnost vještina za intervjue i predstavljanje ideja u povećanju zapošljivosti i procesima zapošljavanja.

## **Adresirane kompetencije:**

- Analitičke vještine;
- Kritičko razmišljanje;
- Komunikacija i suradnja;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Kreativno razmišljanje;
- Građanske kompetencije.

## **Metodologija i metode:**

- Teorijski doprinos;
- Igra uloga.

## **Tijek sesije:**

### **I. Teorijski doprinos (15 minuta)**

Ova sesija počinje doprinosom trenera o intervjuiima i predstavljanju ideja za procese zapošljavanja. Trener je pripremio detaljnu prezentaciju koja se sastoji od sljedećeg sadržaja:

- Proces intervjua i njegova važnost pri zapošljavanju;
- Potrebne vještine za intervjue;
- Predstavljanje – za samoprezentaciju ili zadani zadatak;

- Trikovi i savjeti: poznavanje publike, spominjanje ciljeva, upravljanje vremenom.

Trener napominje kako u posljednje vrijeme tvrtke predstavljanje (ideja) integriraju kao dio intervjua, bilo na početku intervjua za osobno predstavljanje ili kroz zadani zadatak vezan uz posao na koji se prijavljuje. On/ona najavljuje kako će tijekom ove sesije sudionici imati priliku proći kroz ova dva procesa (intervju i predstavljanje) kroz neke praktične aktivnosti.

## **II. Intervju i predstavljanje – I (30 minuta)**

Sudionici su podijeljeni u dvije velike grupe. Trener najavljuje kako će prva grupa imati zadatak i priliku pripremiti i simulirati intervju koji također uključuje 1-minutno predstavljanje pred drugom grupom koja će regrutirati. Mogu se pripremiti kao intervju s jednom osobom ili u paru. Druga skupina dobiva upute kako trebaju osmisliti različite strategije i opća pitanja kako bi se pripremili za novačenje. Mogu se organizirati u male timove i sudjelovati u određenim intervjuima. Obje grupe imaju 30 minuta za pripremu intervjua i predstavljanje. Tema/pozicija za intervju ovisi o preferencijama prve skupine, ali svaki kandidat treba spomenuti poziciju za koju se prijavljuje prije nego što se intervjui održe kako bi timovi koji regrutiraju bili obaviješteni o tome i mogli odgovoriti na pitanja u skladu s tim.

## **III. Intervju i predstavljanje – II (45 minuta)**

Trener daje znak za početak intervjua. Postoji nekoliko stolova i stolica kako bi se timovi onih koji regrutiraju i sugovornici mogli sami organizirati. Intervjui traju oko 5-7 minuta i odvija se u nekoliko krugova. Nakon intervjua i predstavljanja slijedi kratka rasprava. Trener postavlja sudionicima sljedeća pitanja:

- Kako ste organizirali svojih 30 minuta za pripremu intervjua i predstavljanje?
- Koliko je onima koji regrutiraju bilo teško pripremiti pitanja?
- Kako vidite pripreme za razgovore prilikom prijave za posao? Oduzima li to previše vremena/energije/truda s vaše strane?

**Potrebni materijali:** *Flipchart* papir, markeri, olovke, prazni papiri, ukrasi radnog prostora za simulaciju intervjua.

### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Sudionike treba snažno poticati kako bi učinkovito iskoristili vrijeme za 1-minutno predstavljanje. Ovo je vrlo važan element jer potiče njihovo kritičko razmišljanje i učinkovito upravljanje vremenom, iako može predstavljati pritisak. Trener bi trebao naglasiti ovaj element na kraju sesije.

# Vještine rješavanja problema u razvoju karijere

**Naslov sesije:** Vještine rješavanja problema u razvoju karijere

**Trajanje:** 90 minuta

## **Pozadina:**

Rječnik engleskog jezika Collins definira vještine rješavanja problema kao: čin ili proces pronalaženja rješenja problema, posebno korištenjem znanstvenog ili analitičkog pristupa<sup>5</sup>. To je vitalna svakodnevna vještina koja je potrebna u osobnom i profesionalnom životu. Vještine rješavanja problema od vitalne su važnosti za svaku mladu osobu koja je pred zaposlenjem ili je u fazi razvoja svoje karijere. Razvijene vještine rješavanja problema također se smatraju vrijednim faktorom za napredovanje na više položaje. Prema ICAEW (n.d.), poslodavci vole vidjeti dobre vještine rješavanja problema jer im to također pomaže vidjeti kako netko ima niz drugih sposobnosti kao što su logika, kreativnost, otpornost, mašta, lateralno razmišljanje i odlučnost<sup>6</sup>. U ovoj sesiji sudionici će dobiti jasno razumijevanje ovog koncepta i istražiti cijeli proces rješavanja problema koji podržava razvoj ovih vještina za razvoj karijere.

**Cilj sesije:** Naučiti o važnosti vještina rješavanja problema za razvoj karijere i raditi na krugu rješavanja problema za praktično učenje.

## **Specifični podciljevi:**

- Razumjeti koncept rješavanja problema i njegovu važnost za razvoj karijere;
- Podržati sudionike u jačanju njihovih vještina rješavanja problema u razvoju karijere;
- Koristiti krug rješavanja problema za praktično učenje sudionika o temi;
- Promicati vještine rješavanja problema za razvoj karijere u radu s mladima s invaliditetom.

## **Adresirane kompetencije:**

- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Građanske kompetencije;
- Vještine rješavanja problema;
- Analitičke vještine;
- Kritičko razmišljanje;
- Kreativnost;
- Komunikacija;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Mozganje;
- Teorijski doprinos;
- Rad u paru;
- Dijeljenje u plenumu i rasprava.

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

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

## Tijek sesije:

### **I. Mozganje (15 minuta)**

Sesija počinje kratkom aktivnošću razmišljanja o tome kako sudionici rješavaju svoje probleme uključujući probleme razvoja karijere, ali ne ograničavajući se samo na njih. Trener daje riječ sudionicima kako bi dali ideje i grupira ključne kategorije kad su u pitanju vrste problema i navodi pristupe za njihovo rješavanje.

### **II. Teorijski doprinos (20 minuta)**

Nakon mozganja, trener daje sudionicima detaljan teorijski doprinos o vještinama rješavanja problema. Unos je usmjeren na sljedeći sadržaj:

- Koncept rješavanja problema.
- Što se smatra vještinom rješavanja problema?
- Važnost vještine rješavanja problema.
- Vještine rješavanja problema i razvoja karijere.
- Krug rješavanja problema za razvoj vještina rješavanja problema:
  - Identificirajte problem;
  - Definirajte problem;
  - Formirajte strategiju;
  - Organizirajte informacije;
  - Alocirajte resurse;
  - Pratite napredak;
  - Ocijenite rezultate.

### **III. Rad u parovima – rješavanje problema korištenjem kruga rješavanja problema (20 minuta)**

Nakon doprinosa o rješavanju problema i isticanja njegove važnosti za razvoj karijere, trener poziva sudionike na formiranje parova za aktivnost vezanu uz temu. U parovima trebaju raspravljati o određenom problemu vezanom uz posao ili problem u procesu karijere. To može biti njihov vlastiti ili zajednički problem s kojim se njihova ciljana skupina mladih s invaliditetom redovito susreće tijekom razvoja karijere. Zatim, trebaju proći kroz sve korake kruga rješavanja problema kako bi riješili ovaj problem. Za izvršenje zadatka imaju 20 minuta.

### **IV. Razmjena rezultata zadatka i rasprava na plenarnoj sjednici (35 minuta)**

Trener poziva sve sudionike da na plenarnoj sjednici podijele rezultate svog rada. Svaki par koristi 2-3 minute za podijeliti svoj rad. Kad završe, trener otvara kratku raspravu postavljanjem sljedećih pitanja:

- Što je bilo teško, a što lako tijekom rada u krugu rješavanja problema?
- Jeste li slijedili sve upute?
- Kako vidite važnost ovih koraka u jačanju vještina rješavanja problema?
- Što vam je bilo teško prilikom raspodjele sredstava? Jeste li razmišljali o svim vrstama resursa (vrijeme, novac, informacije i ljudi)?
- Koji su mogući savjeti i trikovi za podršku mladima s invaliditetom u stjecanju vještina rješavanja problema?

**Potrebni materijali:** Flipchart papiri, post-it papirići različitih boja, olovke, markeri, A4 papiri, laptop, projektor.



**Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

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

**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Sudionicima se može dati više vremena tijekom rada u parovima u slučaju kako ne mogu pokriti sve korake kruga rješavanja problema. Važno je proći kroz sve korake kako bi bolje razumjeli korist budući da postaju budući praktičari u svojoj ciljnoj skupini.

# Ravnoteža rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom

**Naslov sesije:** Ravnoteža rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom

**Trajanje:** 180 minuta

## **Pozadina:**

Vrlo je uobičajeno da kad se fokusiramo na razvoj karijere nemamo dobru ravnotežu rada i odmora. Iako bi netko mogao pomisliti kako im to pomaže da postignu više ciljeva u karijeri, to može dovesti do pregorijevanja, zdravstvenih problema, kao i emocionalnog i psihičkog umora koji ukazuje na obvezno izostajanje s posla. Prema Patelu (2015.), studije pokazuju da kako postajemo umorniji, naša emocionalna inteligencija i sposobnost donošenja odluka padaju. Iz tog razloga istinski uspješni ljudi znaju kako uskladiti svoj posao i svakodnevni život<sup>7</sup>. Budući da su sudionici prošli kroz različite aspekte planiranja i upravljanja karijerom, u ovoj sesiji imat će priliku usredotočiti se na to kako se može postići ravnoteža rada i odmora uz uspješno upravljanje karijerom. Kehl (2012), pokazuje 12 različitih strategija koje pomažu da se to postigne: praćenje vremena, određivanje prioriteta, postavljanje specifičnih ciljeva, skrupulozno planiranje, postavljanje granica, briga o zdravlju, njegovanje obitelji/odnosa, izdvajanje vremena za sebe, napuštanje posla na poslu, korištenje dostupnih opcija, pametniji rad, a ne naporniji, znati kad zatražiti pomoć<sup>8</sup>. Sudionici će imati priliku razmisliti o vlastitoj situaciji kad je riječ o radu i odmoru te istražiti različite strategije za postizanje dobre ravnoteže rada i odmora.

**Cilj sesije:** Razumjeti važnost ravnoteže rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom i istražiti strategije za postizanje te ravnoteže.

## **Specifični podciljevi:**

- Razumjeti važnost pravilne ravnoteže rada i odmora;
- Razmišljati o vlastitim situacijama rada i odmora;
- Istražiti različite strategije koje podržavaju upravljanje ravnotežom rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom.

## **Adresirane kompetencije:**

- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Građanske kompetencije;
- Vještine rješavanja problema;
- Analitičke vještine;
- Kritičko razmišljanje;
- Kreativnost;
- Komunikacija;
- Rad u grupi.

## **Metodologija i metode:**

- Mozganje;

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

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

- Samorefleksija;
- Rad u malim grupama;
- Prezentacije i rasprava.

## Tijek sesije:

### I. Uvod i kratka prezentacija (10 minuta)

Trener započinje kratkim uvodom o temi sesije zajedno sa svrhom sesije u kontekstu cijele obuke.

### II. Mozganje (20 minuta)

Prvi dio ove sesije posvećen je razmišljanju o tome kako sudionici razumiju ravnotežu rada i odmora i kako se to može povezati s nečijim uspjehom u karijeri. Trener grupira odgovore sudionika na *flipchart* papir. Mozganje traje oko 20 minuta.

### III. Samorefleksija (15 minuta)

Nakon mozganja, trener poziva sudionike da iskoriste sljedećih 15 minuta za samorefleksiju:

- Koliko vremena posvećujem poslu?
- Kako provodim slobodno vrijeme?
- Tko su ljudi s kojima provodim najviše vremena tijekom dana/tjedna/mjeseca?

Ova su pitanja zapisana na *flipchartu*, a sudionici su upućeni uzeti papire ili *post-it* papiriće kako bi zapisali ključne elemente/misli iz ove aktivnosti razmišljanja.

### IV. Dijeljenje u plenumu (25 minuta)

Trener poziva sudionike da na plenarnoj sjednici podijele svoja razmišljanja. Sudionici mogu dobrovoljno podijeliti svoja razmišljanja o tome i kratko raspraviti s grupom imaju li sličnosti ili razlika. Na kraju, trener naglašava važnost ravnoteže rada i odmora za dugoročnu uspješnu karijeru te zajedno raspravljaju o posljedicama neravnoteže rada i odmora u upravljanju karijerom.

### V. Rad u malim grupama – ravnoteža rada i odmora u uspješnom upravljanju karijerom (60 minuta)

Uz samorefleksiju i razmišljanje, sudionici su već shvatili važnost ravnoteže između odmora i posla. Radi boljeg razumijevanja, sesija je posvećena definiranju načina koji podržavaju dobro upravljanje karijerom i ravnotežu rada i odmora. Za ovaj dio sesije sudionici su podijeljeni u 6 malih grupa. Njihov je zadatak istražiti različite zadane strategije koje su poznate kao učinkovite u održavanju dobre ravnoteže između rada i odmora i koje se smatraju najčešćima među uspješnim ljudima. Svaka grupa ima 2 strategije za rad. Za ovaj zadatak imaju 60 minuta. Podjela poslova je sljedeća:

Grupa 1:

- Praćenje vremena
- Određivanje prioriteta

Grupa 2:

- Postavljanje specifičnih ciljeva
- Savjesno planiranje

Grupa 3:

- Postavljanje granica
- Briga o zdravlju

Grupa 4:



- Njegovanje obiteljskih/prijateljskih odnosa
- Odvojiti vremena za sebe

Grupa 5:

- Ostavljanje posla na poslu
- Korištenje raspoloživih opcija

Grupa 6:

- Radite pametnije, a ne napornije
- Znati kada zatražiti pomoć

## **VI.      Prezentacije i rasprava (50 minuta)**

Sve grupe se pridružuju plenarnoj sjednici radi kratke prezentacije svog rada. Trener daje predviđeno vrijeme od 5 do 7 minuta svakoj grupi kako bi predstavila svoj rad, a zatim završava kratkom sesijom pitanja i odgovora.

**Potrebni materijali:** *Flipchart* papiri, *post-it* papirići različitih boja, olovke, markeri, A4 papiri, laptop, projektor.

### **Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

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

### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Preporuča se da trener podijeli neke dobre materijale za grupni rad koji sudionike mogu voditi kako bi pravilno obradili sadržaj zadanih strategija za njihov zadatak.

# Uključivanje ikigai koncepta u razvoj karijere

**Naslov sesije:** Uključivanje ikigai koncepta u razvoj karijere

**Trajanje:** 180 minuta

## **Pozadina:**

*Ikigai* koncept uveli su Japanci i on pokazuje kako pronaći svrhu života fokusirajući se na 4 elementa: što volite, u čemu ste dobri, za što možete biti plaćeni i što svijetu treba. *Ikigai* pokriva strast, motivaciju, profesiju i misiju života. Zbog svoje specifičnosti i popularnosti, ali i funkcionalnosti za mnoge ljude u Japanu, *ikigai* koncept je počeo biti vrlo prisutan u različitim područjima života, uključujući orijentaciju i razvoj karijere. Ova je sesija osmišljena kako bi sudionicima predstavili ovaj koncept i pruži im priliku dalje ga istražiti praktičnim radom na pronalaženju vlastitog *ikigaija*. Učeci o *ikigai* konceptu, osobe koje rade s mladima mogu aktivno podržati i poboljšati procese učenja, samoodgovornost, motivacije mladih ljudi i osnažiti ih kako bi postigli dobrobit u životu pronalaženjem svoje intrinzične motivacije za rad, omogućujući im da tako generiraju smjer u kojem bi htjeli gurati svoju karijeru, tako da odgovara njihovim osobnim željama.

**Cilj sesije:** Predstaviti koncept *ikigaija* i naučiti kako ga uključiti u razvoj karijere mladih s invaliditetom.

## **Specifični podciljevi:**

- Upoznati sudionike s *ikigai* konceptom i filozofijom;
- Raspraviti o tome kako se može koristiti za aktivnu podršku i poboljšanje razvoja karijere mladih;
- Dati sudionicima priliku za definiranje vlastitog *ikigaija*.

## **Adresirane kompetencije:**


- Osobne, društvene i kompetencije za učenje;
- Pismenost;
- Građanske kompetencije;
- Analitičke vještine;
- Kritičko razmišljanje;
- Kreativnost;
- Komunikacija i suradnja.

## **Metodologija i metode:**

- Energiser;
- Teorijski doprinos;
- Rasprava;
- Individualni rad – pronađi svoj *ikigai*;
- Prezentacije.

## **Tijek sesije:**

### **I. Energiser (10 minuta)**



Sesija počinje *energiserom*. Sudionici stoje u krugu. Trener traži dobrovoljca koji bi ušao u krug i počeo izvoditi određeni pokret/radnju (npr. sviranje klavira). On/ona nastavlja sve dok drugi član grupe ne uđe u krug i ne upita: „Što radiš?“. Osoba koja izvodi radnju odgovara govoreći nešto drugo, bilo što osim onog što radi. Druga osoba bi trebala nastaviti raditi radnju koju je prvi volonter/ka tvrdio kako radi. Proces se nastavlja s nekoliko krugova mijenjanja mjesta i radnji u trajanju od približno 10 minuta. Trener potiče sudionike na kreativnost u svojim postupcima.

## **II. Otvorena rasprava i teorijski doprinos o ikigaiju (40 minuta)**

Trener okuplja sudionike na plenarnoj sjednici za grupnu raspravu. On/ona postavlja sljedeće pitanje:

- Što vas tjera da iskočite iz kreveta svako jutro?

Nakon što je dobio nekoliko odgovora i komentara, trener dodaje pitanje:

- Jeste li ikad čuli za koncept *ikigaija*?

Potom objašnjava kako Japanci predlažu jednostavno rješenje za procjenu je li karijera osobe usklađena s njezinim pravim pozivom - zove se IKIGAI. Sesija se nastavlja prezentacijom o upoznavanju sudionika s konceptom *ikigaija*. Prezentacija se sastoji od sljedećeg sadržaja:

- Definiranje *ikigaija*;
- Pet stupova *ikigaija*;
- Četiri elementa *ikigaija*;
- *Ikigai* i razvoj karijere.

## **III. Pronađi svoj ikigai (90 minuta)**

Dok se sudionici upoznaju s konceptom *ikigaija*, trener dijeli *ikigai* model koji se sastoji od četiri elementa za pronalaženje vlastitog *ikigaija* i poziva sudionike na njegovu analizu.

Model je prikazan na slici ispod:

# FINDING YOUR IKIGAI




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

Kad nakratko pregledaju model, trener najavljuje kako u sljedećih 90 minuta moraju individualno raditi na pronalaženju vlastitog *ikigaija* prema uputama modela. Dopušteno im je raditi zajedno i u malim grupama, ali krajnji rezultat bi trebao biti vlastiti *ikigai* model svakog sudionika.

#### IV. **Dijeljenje na plenarnoj sjednici i rasprava (40 minuta)**

Trener poziva sudionike da na plenarnoj sjednici ukratko podijele svoj *ikigai* model. Podijeliti mogu samo oni koji se jave, to nije obavezno i nikoga se na to ne smije tjerati. Nakon što su sudionici završili s dijeljenjem svojih *ikigai* modela, trener otvara prostor za raspravu postavljajući sljedeća pitanja:

- Kako vam se čini proces pronalaženja vašeg *ikigaija*? Što mislite o modelu?
- U kojoj fazi razvoja karijere je korisno primijeniti ovaj model?
- Kako planirate koristiti ovaj model za obrazovanje za razvoj karijere mladih s invaliditetom u vašim zajednicama?



**Potrebni materijali:** olovke i papiri za sudionike, *post-it* papirići, laptop, projektor, zvučnici, primjerak *Finding your Ikigai model* za svakog sudionika.

**Popratni dokumenti i dodatna literatura:**

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

**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Trener bi trebao poticati sudionike na međusobno podržavanje/zajednički rad pri dizajniranju *ikigai* modela iako je rad individualne vrste. Radeći zajedno, sudionici će imati više prilika za raspravu o mogućim ishodima i pronalaženju sličnosti.
- Opuštajuća glazba može se puštati tijekom procesa rada kako bi se sudionicima pospješila koncentracija i razmišljanje.

# Izrada karijernih planova za mlade s invaliditetom u lokalnoj zajednici

**Naslov sesije:** Izrada karijernih planova za mlade s invaliditetom u lokalnoj zajednici

**Trajanje:** 180 + 120 minuta

## **Pozadina:**

Nakon pokrivanja različitih aspekata orijentacije i upravljanja karijerom, sljedeća sesija obuke služi za razmišljanje i rad na budućim koracima na temelju onoga što su sudionici do sad postigli. Ova sesija služi kao prilika za sudionike za razmisliti o tome kako se razvoj karijere može integrirati u osposobljavanja, događaje i aktivnosti koje provode njihove organizacije te razvoj konkretnih karijernih planova za mlade s invaliditetom u svojim lokalnim zajednicama.

**Cilj sesije:** Razviti konkretne planove karijere za mlade s invaliditetom u lokalnim zajednicama i stvoriti prostor za povratne informacije.

## **Specifični podciljevi:**

- Stvoriti prostor za razvoj karijernih planova za mlade s invaliditetom u lokalnim zajednicama;
- Razmišljati o učenju stečenom na obuci i njegovoj korisnosti za budući rad s mladima;
- Stvoriti prostor za povratne informacije o razvijenim planovima karijere.

## **Adresirane kompetencije:**

- Građanske kompetencije;
- Poduzetničke kompetencije;
- Komunikacija;
- Društvene i građanske kompetencije;
- Rad u grupi;
- Prezentacije;
- Analitičke vještine;
- Upravljanje vremenom;
- Kompetencije za rješavanje problema.

## **Metodologija i metode:**

- Rad u malim grupama – nacionalne grupe;
- Prezentacije, rasprava i povratne informacije.

## **Tijek sesije:**

### **I. Uvod u sesiju (10 minuta)**

Trener uvodi sudionike u sesiju i objašnjava kako je osmišljena i na čemu je glavni fokus. Obavještava sudionike kako na ovoj sesiji imaju priliku primijeniti sve naučeno u praksi i raditi na razvoju planova karijere za svoju ciljanu skupinu mladih s invaliditetom u lokalnoj zajednici. Oni će tijekom ove sesije raditi u nacionalnim skupinama.

## **II. Rad u malim grupama – razvoj karijernih planova (150 minuta)**

Sudionici se pridružuju grupama svojih zemalja kako bi radili na planovima karijere. Trener im daje sljedeće upute:

- Dopušteno vam je i preporučuje se uključiti izbor tema koje su obrađivane tijekom obuke. Odaberite određene vježbe/aktivnosti/materijale i razmislite kako biste ih mogli prilagoditi procjeni potreba vaše skupine mladih te ih detaljno objasnite.
- Kad počnete razvijati planove za karijeru, koristite sljedeća pitanja za usmjeravanje:
  - Koji stupanj obrazovanja imaju vaši mladi?
  - Koje će biti potrebe mladih za razvoj karijere?
  - Kako ćete procijeniti koja je njihova motivacija i kakvo iskustvo imaju?
  - Koje ćete sudionike uključiti i kako?

Ne postoji neki poseban predložak koji sudionici trebaju slijediti, sve ovisi o njihovim željama i kreativnosti. Trener ih obavještava kako imaju 150 minuta za dovršiti svoj posao, a zatim se pridružuju preglednoj točki koja će poslužiti kao točka za praćenje napretka i pružanje bilo kakve podrške prije dovršetka rada i pripreme za prezentacije.

## **III. Pregledna točka (20 minuta)**

Sudionici se pridružuju plenarnoj sjednici na kratkoj sesiji pregleda. Predstavnici grupa dijele napredak, a trener ostaje dostupan za podršku/pomoć ako je potrebna. Druge grupe mogu komentirati ili predlagati ideje kad drugi prezentiraju.

## **IV. Završetak grupnog rada i priprema za izlaganje (40 minuta)**

Grupe nastavljaju s radom još 40 minuta. U ovoj fazi trebaju završiti svoj rad i pripremiti se za prezentacije.

## **V. Prezentacije i povratne informacije (80 minuta)**

Sve grupe se pridružuju radnoj sobi kako bi predstavile svoje razvijene planove karijere. Trener najavljuje kako svaka grupa ima 10 minuta za izlaganje. Nakon svake prezentacije slijedi kratka Q&A sesija, a zatim treneri daju detaljne povratne informacije o radu.

**Potrebni materijali:** A4 i A3 papiri, *flipchart* papiri, *post-it* papirići, škare, olovke i kemijske, markeri, bojice, laptop, projektor.

**Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Treneri bi trebali biti prisutni u radnoj sobi za preglednu točku i daljnju podršku grupama tijekom rada te također promatrati njihov rad u međuvremenu.

# Evaluacija i završetak obuke

**Naslov sesije:** Evaluacija i završetak obuke

**Trajanje:** 60 minuta

## **Pozadina:**

Namjera evaluacijske sesije i njenih aktivnosti je prikupljanje povratnih informacija od sudionika o provedbi obuke. Ova sesija nudi priliku sudionicima artikuliranje svojih misli i mišljenja o sadržaju, učinku trenera i odabranim metodama rada te ukupnoj korisnosti programa osposobljavanja. Putem toga, organizatori i treneri mogu procijeniti prednosti i nedostatke obuke i učiniti potrebna poboljšanja za buduća osposobljavanja. Sesija evaluacije osmišljena je tako da potakne aktivno sudjelovanje i angažman sudionika, jer oni imaju pravo glasa kad govorimo o vrijednosti obuke koju su prošli.

**Cilj sesije:** Stvoriti prostor za sudionike u evaluaciji obuke kroz različite metode evaluacije.

## **Specifični podciljevi:**

- Ocijeniti program osposobljavanja;
- Ocijeniti učinak i metode rada trenera;
- Procijeniti logističke aspekte i relevantne procese koordinacije;
- Evaluirati pojedinačne ishode učenja obuke.

## **Adresirane kompetencije:**

- Analitičke vještine;
- Kreativno izražavanje;
- Komunikacija;
- Pismenost;
- Osobne, društvene i kompetencije za učenje.

## **Metodologija i metode:**

- Barometar;
- Pisana evaluacija;
- Verbalna evaluacija.

## **Tijek sesije:**

### **I. Barometar – evaluacija (15 minuta)**

Prva aktivnost je dijeljenje razmišljanja kroz formalnu vježbu evaluacije koja se koristi za samo-evaluaciju, ali će se sad koristiti i za evaluaciju obuke. Trener poredao 6 stolica u plenarnoj sobi. On/ona objašnjava kako oni predstavljaju barometar učenja pri čemu prva stolica označava nulu, a posljednja označava najjače poboljšanje učenja. On/ona čita formalne ishode učenja osposobljavanja jedan po jedan. Sudionici imaju zadatak procijeniti koliko su napredovali na ljestvici od 0 do 5 u svakoj točki. Ako nisu ništa naučili, prijeći će na „nultu“ stolicu. Trener objavljuje kako se ne smiju natjecati tko će sjesti na stolicu. Mogu samo stajati uz stolice.



## **II. Pisani obrazac za evaluaciju (25 minuta)**

Trener je prethodno pripremio evaluacijski obrazac. Ovaj obrazac je anonim i sudionici imaju 25 minuta za ispunjavanje. Obrazac za evaluaciju sastoji se od sljedećih područja za ocjenjivanje:

- Program osposobljavanja;
- Treneri i tim;
- Logistički aspekti;
- Samoprocjena – ciljevi učenja i osobni razvoj;
- Komentari i prijedlozi.

## **III. Verbalna evaluacija (20 minuta)**

Završna evaluacijska aktivnost je verbalna evaluacija. Trener iznosi svoje opće dojmove o radnim danima te doprinosima i energiji sudionika. Zatim, on/ona poziva sve da ukratko podijele svoja razmišljanja o programu i ukupnom iskustvu u osposobljavanju. Nakon što svi podijele mišljenje, treneri i organizatori službeno zatvaraju obuku.

**Potrebni materijali:** Evaluacijski obrazac (fizički ili digitalni), laptopi, pristup internetu, olovke.

### **Preporuke za trenere koji će umnožavati ovu sesiju:**

- Za ovu sesiju, toplo se preporučuje korištenje online obrasca za evaluaciju. Trener može osigurati da svi sudionici imaju uređaje, ali u slučaju kako ne mogu svima osigurati uređaj, mogu se podijeliti tiskani primjerci.

IZDAVAČ:

 **Outreach  
Hannover**



**Sufinancira  
Europska unija**

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