

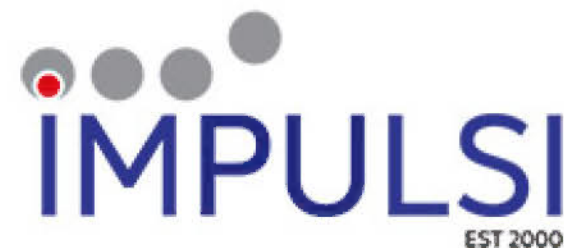
**READY  
TO  
START**

# **САМОСПОЗНАВАЊЕ**

запознај се себеси



Ко-финансирано од  
Европска Унија



FER



# Содржина на работилницата



Добредојдовте и вовед



Осознавање на професионални способности преку различни тестови и прашалници



Препознавање и размислување за нивните достигнувања и моменти кога се чувствувале особено компетентни



Учење на методи за медитација и размислување за клучните животни искуства кои влијаат на нивните одлуки за кариера



Идентификување и анализа на вредностите кои им се најважни во нивниот професионален живот



Разбирање на нечији потреби и очекувања во контекст на кариерата



Откривање страсти и интересирања кои можат да се користат во нивните кариерни патеки



Создавање персонализирана карта за кариера која ги зема предвид краткорочните и долгорочните цели во кариерата



Резиме и прашања

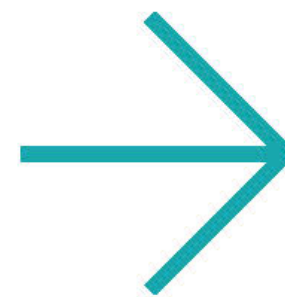




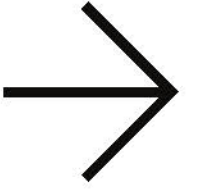
---

# ЗА КОГО?

Работилницата „САМОСПОЗНАВАЊЕ“ е главно наменета за луѓе кои сакаат подобро да ги разберат своите силни страни, професионални интересирања и вредности кои им се важни на работа.



# ПОСЕБНО ЗА:



## Млади луѓе

кои штотуку го започнуваат својот пат во кариерата или кои планираат промена на нивниот пат во кариерата може да имаат корист од подобро разбирање на нивните predispozicii и очекувања за нивната идна работа.



## Луѓе кои бараат промена во кариерата

кои се чувствуваат неисполнети во нивната моментална работа и размислуваат за промена на индустријата или позицијата. Работилницата може да помогне да се идентификуваат нови можности во согласност со нивните вештини и интересирања.



## Советници за човечки ресурси и кариера

професионалците кои им помагаат на другите при планирањето на кариерата, исто така можат да имаат корист од ваквите работилници за подобро да ги разберат алатките и методите за идентификување на predispoziciите за кариера, кои можат да бидат корисни во нивната секојдневна работа.

→ И ЗА:



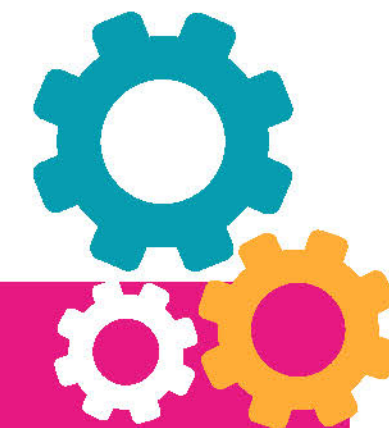
## Претприемачи

Луѓето кои водат сопствен бизнис, можеби ќе сакаат да разгледаат дали нивниот моментален потфат најдобро одговара на нивните лични компетенции и професионални амбиции.



## Луѓе кои се враќаат на работа

на пример, родителите по пауза направена поради грижа за децата или оние кои имале подолга пауза во кариерата можат повторно да ги откријат своите професионални страсти и силни страни, што ќе им го олесни повторното влегување на пазарот на трудот.



Овие работилници се корисни за секој кој сака подобро да разбере што го мотивира, што го прави среќен на работа и кои се неговите цели во кариерата.

Тие им овозможуваат на поединците свесно да управуваат со нивните кариери, без оглед на фазата во која моментално се наоѓаат.

Вежбите предложени во оваа работилница се составен дел од процесот на самооткривање и го означуваат почетокот на ова возбудливо патување.



**START**



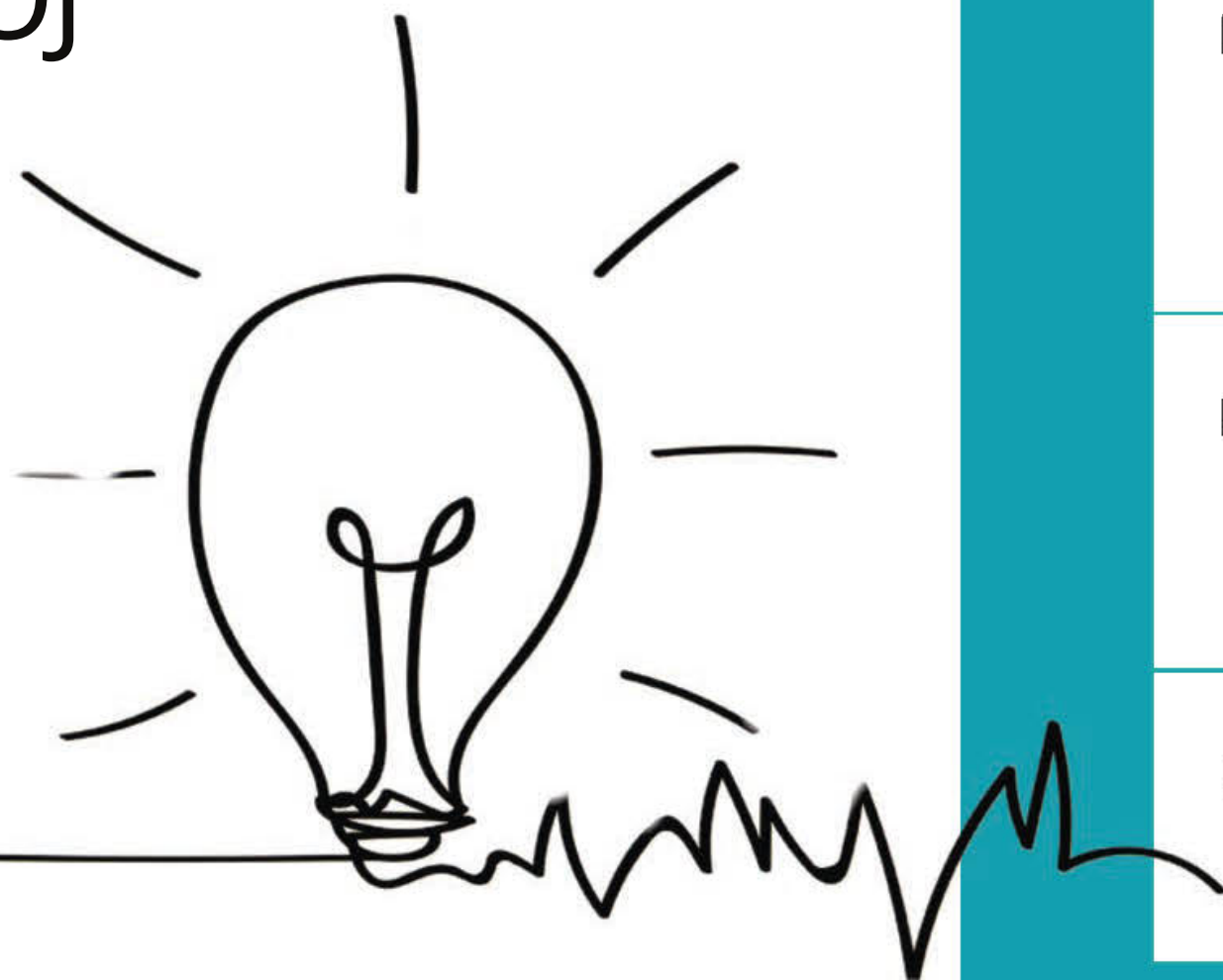
# ПРЕДЛОЖЕНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТИЛНИЦАТА

<p><b>1.</b> Пристигнуваме навреме на работилницата</p>	<p><b>2.</b> Активно учествуваме на сесиите</p>	<p><b>3.</b> Ги почитуваме тренерите и другите учесници</p>
<p><b>4.</b> Ние молчимо за време на презентациите и предавањата</p>	<p><b>5.</b> Се грижимо за редот и уредноста во просторот на работилницата</p>	<p><b>6.</b> Ги почитуваме безбедносните правила за време на работилницата</p>

**READY  
TO  
START**



# ЗАПОЗНАВАЊЕ НА СЕБЕСИ КАКО КЛУЧНА УЛОГА ВО ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ



Запознавањето со себеси игра клучна улога во изборот на кариера, бидејќи овозможува подобро разбирање на сопствените таленти, интересирања и вредности.

Сократ рекол: „Спознај се себеси“, што ја нагласува важноста на самоспознанието во донесувањето информирани животни одлуки.

Познавањето на силните и слабите страни му овозможува на човекот да избере кариера што е во согласност со неговите природни способности и страсти, зголемувајќи ги шансите за успех и задоволство.

Истражувањето на психологот Mihaly Csikszentmihalyi покажува дека луѓето кои работат во склад со нивните интереси доживуваат „flow“, состојба на длабока ангажираност и задоволство.

Инвестирањето време во самооткривање е од суштинско значење за долгорочна среќа и професионална ефективност.



Запознавањето со вашите таленти и потреби во контекст на пазарот на труд е исклучително важно бидејќи ви овозможува свесно и стратешки да управувате со вашата кариера.

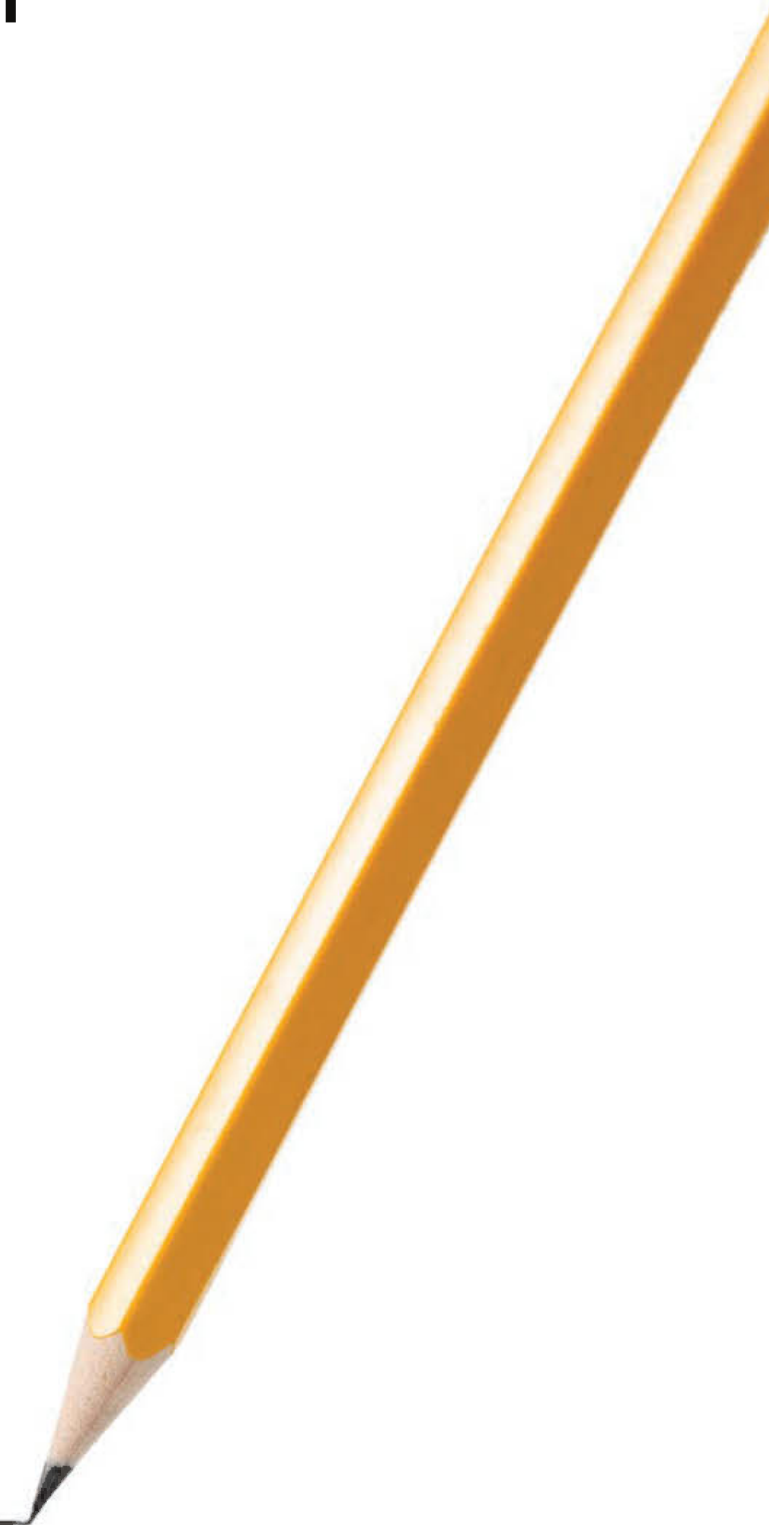
Со разбирање на нашите уникатни вештини, можеме подобро да се вклопиме во улоги кои не само што нè интересираат, туку и во кои можеме да напредуваме и да постигнеме успех.

Познавањето на вашите сопствени потреби – како што се вашите преференции за работната средина, стилот на управување или балансот помеѓу работата и животот – ви помага да избегнете ситуации кои можат да доведат до исцрпеност или незадоволство.

Прилагодувањето на кариерата на сопствените таленти и потреби ја зголемува мотивацијата и посветеноста, што резултира со поголема продуктивност и задоволство од работата.

На пазарот на трудот кој брзо се менува, каде флексибилноста и приспособливоста се клучни, самосвеста ви овозможува поефикасно да го планирате развојот на вашата кариера и да донесувате подобри одлуки.

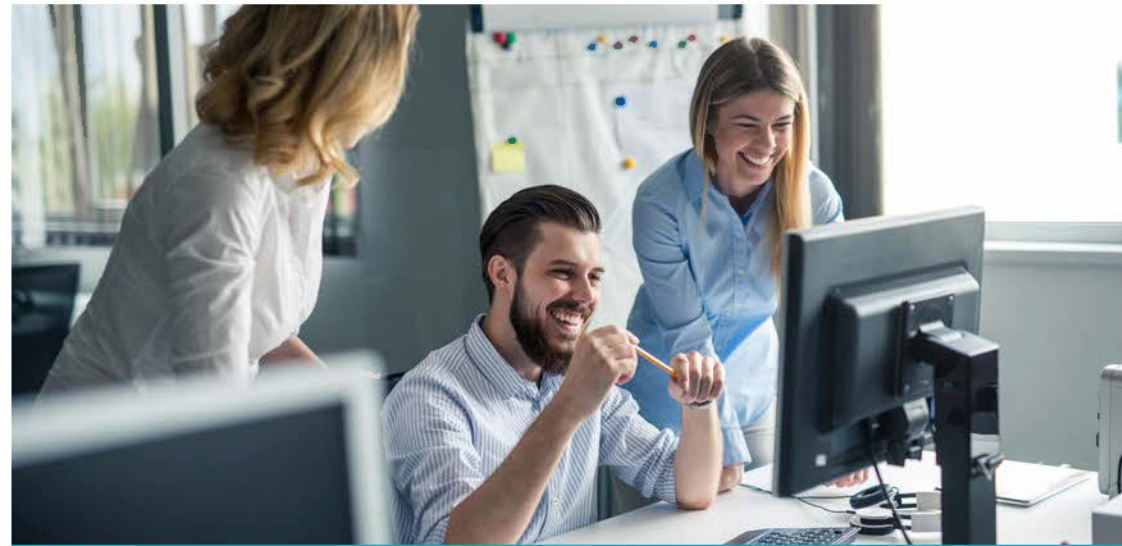
## ТАЛЕНТИ И ВЕШТИНИ



# ВРЕДНОСТИ ВО ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ



Вредностите играат клучна улога во изборот на кариера, бидејќи тие ја сочинуваат основата на нашите одлуки и постапки.

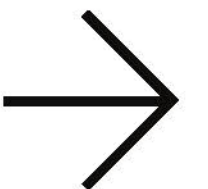


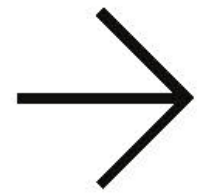
Работењето во согласност со нашите вредности обезбедува внатрешна конзистентност, што води до поголемо задоволство и чувство на исполнетост.



Кога нашите вредности се усогласуваат со културата на организацијата и природата на извршената работа, ние сме повеќе посветени, мотивирани и помалку изложени на исцрпеност.

За возврат, недостатокот на усогласеност помеѓу вредностите и извршената работа може да доведе до фрустрација, стрес и незадоволство.





Затоа, свесното разбирање и разгледување на сопствените вредности при изборот на патеката за кариера е клучно за долгорочен успех и хармонија во професионалниот и личниот живот.



# РАБОТА НА СВОИТЕ ТАЛЕНТИ – КОИ СЕ ПРЕДНОСТИТЕ?



1

Талентите играат клучна улога во изборот на кариера, бидејќи употребата на вродени вештини и predispozicii овозможува повисоко ниво на компетентност и успех.



2

Работата во склад со нашите таленти ни дава чувство на задоволство затоа што можеме полесно и поефикасно да ги завршиме задачите.



3

Со избор на кариера која е во согласност со нашите таленти, ги зголемуваме нашите шанси да се истакнеме во одредена област, што потоа може да доведе до унапредување и професионален развој.



4

Препознавањето и развивањето на сопствените таленти, исто така, помага да се донесат информирани одлуки за образованието и понатамошниот развој, што е од клучно значење на пазарот на труд кој брзо се менува.



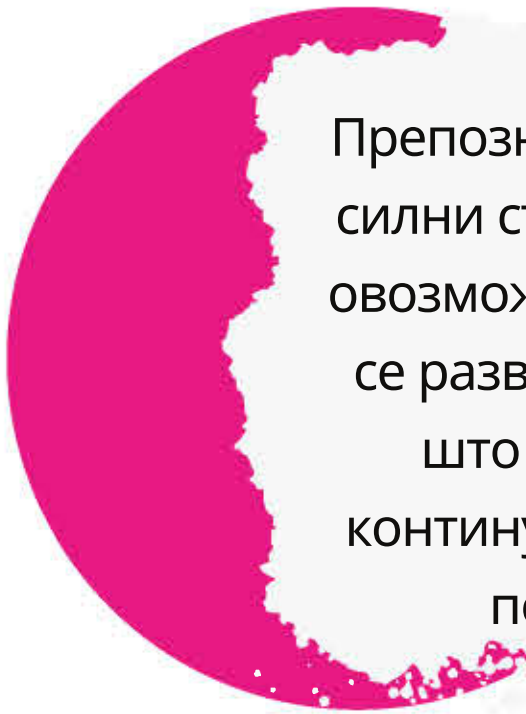
5

Не само што искористувањето на нашите таленти придонесува за професионален успех, туку и за чувство на исполнетост и задоволство од работата, што е непроценливо за долгорочна благосостојба.

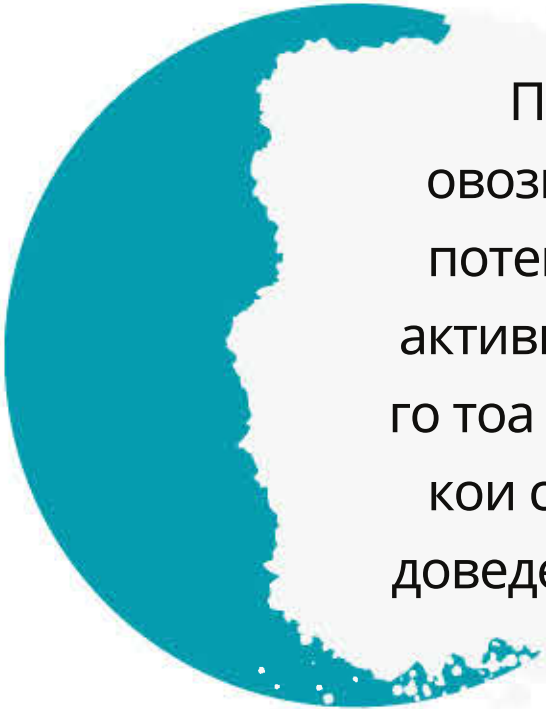


# ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА СИЛНИ СТРАНИ

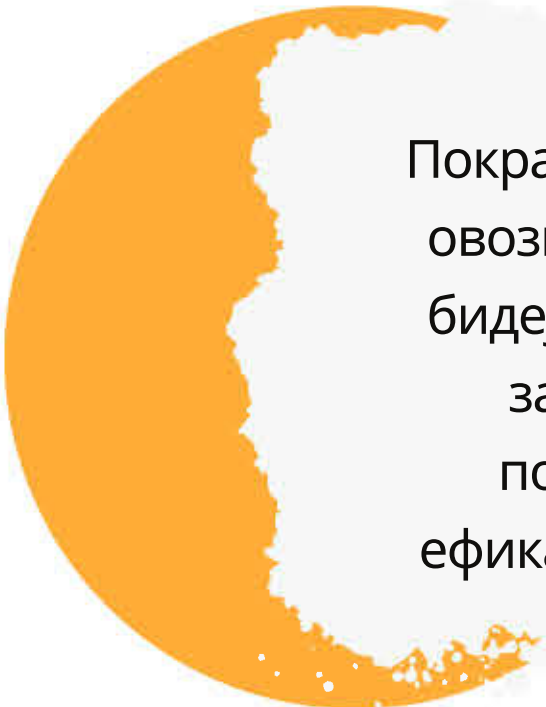
Способноста да се идентификуваат силните страни е исклучително важна и во професионалниот и во личниот ЖИВОТ.



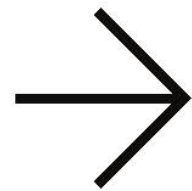
Препознавањето на своите силни страни, исто така, ни овозможува поефикасно да се развиваат тие области, што придонесува за континуиран раст и само-подобрување.



Познавањето на нашите силни страни ни овозможува подобро да го искористиме нашиот потенцијал и да ја насочиме нашата енергија во активности кои даваат најдобри резултати. Имајќи го тоа на ум, можеме да избереме кариерни патеки кои се во согласност со нашите вештини, што ќе доведе до поголемо професионално задоволство и успех.



Покрај тоа, познавањето на своите силни страни овозможува подобро управување со тимовите, бидејќи тоа овозможува свесно делегирање на задачите во согласност со вештините на поединечните членови, што ја зголемува ефикасноста и хармонијата во тимската работа.

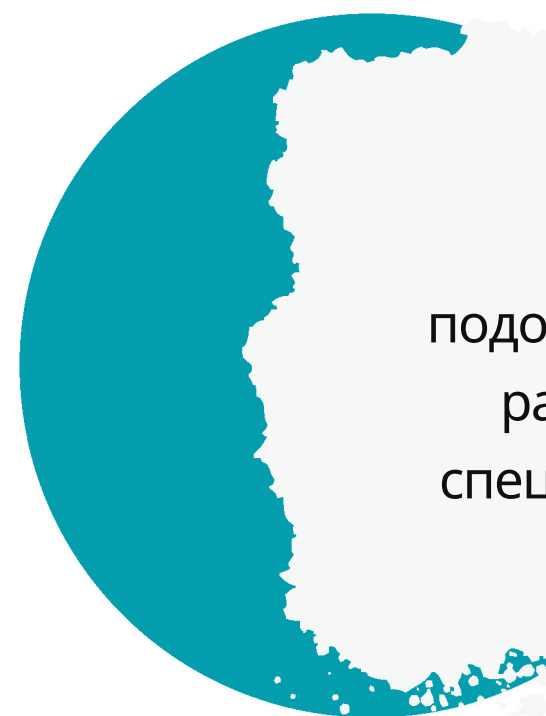


**Отворениот став кон  
сопствените ограничувања  
поттикнува став на  
континуирано учење и  
адаптација, што е од суштинско  
значење во динамична и  
променлива работна средина.**

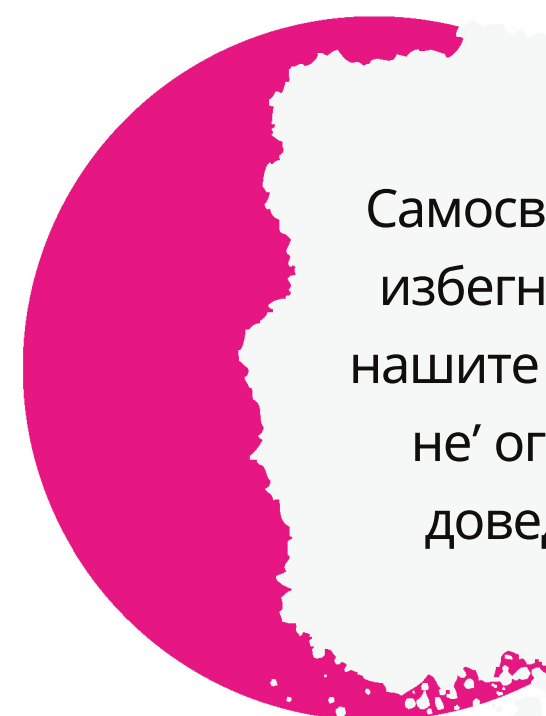


# ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА СЛАБОСТИ

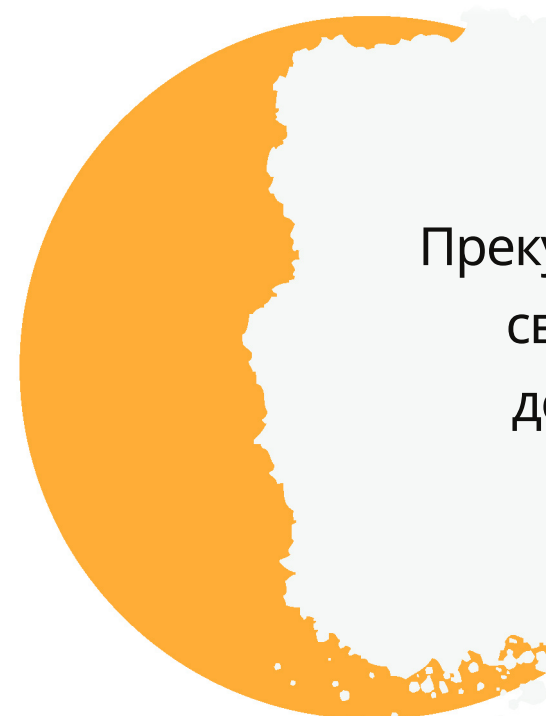
**Идентификувањето на слабостите е од клучно значење во процесот на професионален развој бидејќи овозможува свесно и ефективно подобрување.**



Познавањето на нашите области за подобрување ни овозможува да дизајнираме развојни планови кои се фокусираат на специфични вештини или компетенции кои треба да се зајакнат.



Самосвеста помага да се избегнат ситуации кога нашите слабости може да не' ограничат или да доведат до грешки.



Преку идентификување на слабостите, можеме и свесно да бараме поддршка, ментори или дополнителна обука, што придонесува за порамномерен и сеопфатен развој.

**Единствениот начин да  
се направи нешто  
големо е да го сакате  
она што го работите**

**- СТИВ ЏОБС**



Замислете програмер кој сака да кодира и дизајнира мобилни апликации. Не го третира тоа само како работа, туку како страст. Тој троши часови за да ги усовршува своите вештини, да истражува нови технологии и да бара начини да создава сè подобри производи. Неговата љубов кон развојот на апликации ја прави неговата работа извор на радост и задоволство.

Наведете ги вашите примери.



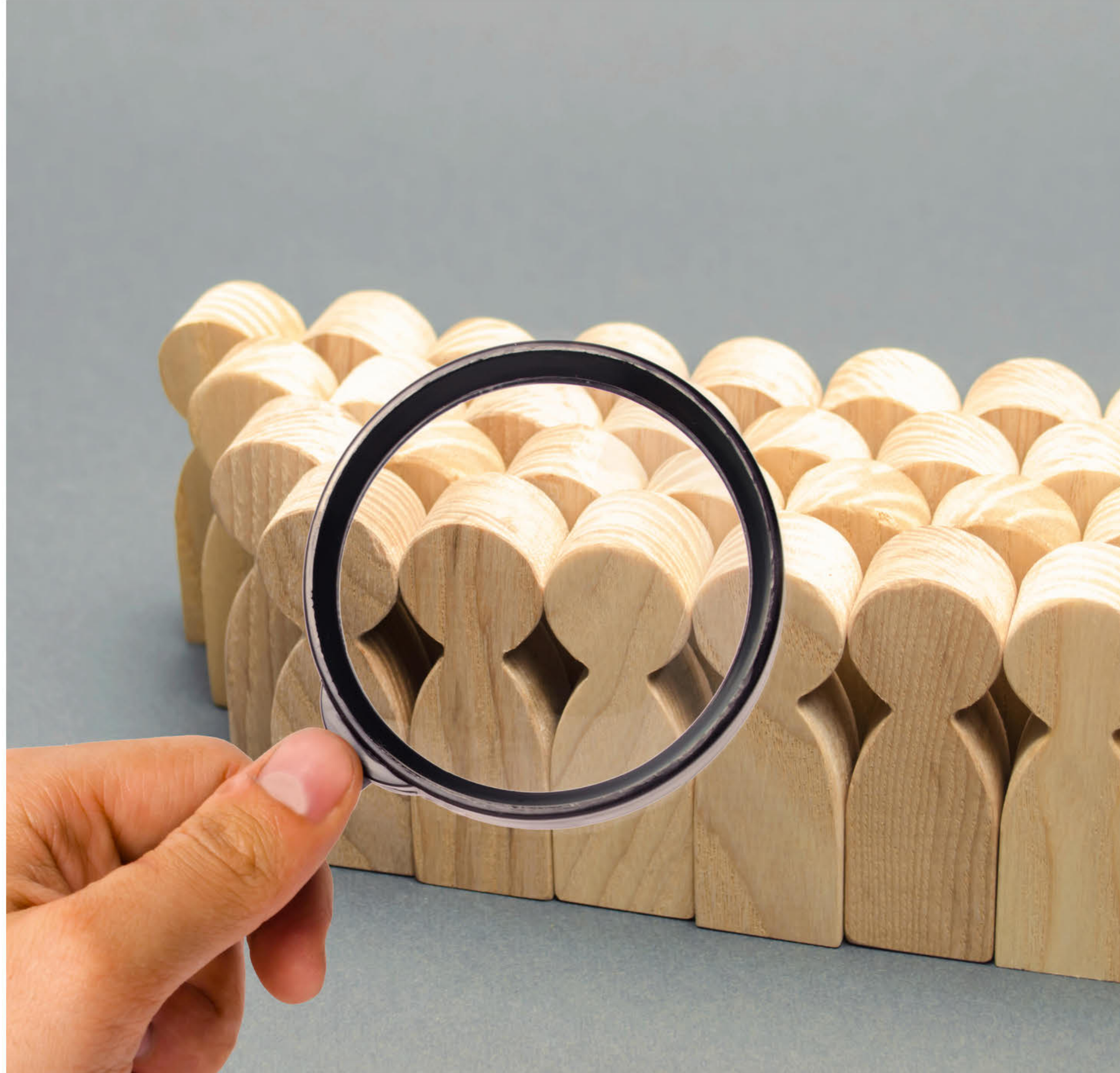
Работа. Ние и'  
посветуваме околу  
80.000 часа во текот  
на нашите животи.



**Оптимистичката верзија е дека, благодарение на развојот на технологијата, вклучително и вештачката интелигенција, сè повеќе од нашите работни обврски ќе бидат преземени од машини. За возврат, ќе можеме да уживаме сè повеќе и повеќе во слободното време.**

**Песимистичката верзија, повторена во една или друга форма во бројни текстови и мислења, претпоставува дека машините ќе нè поробат.**

Промените на пазарот на труд не се исклучени од повеќедимензионални општествени, технолошки, политички, па дури и правни промени.



# НАЈБАРАНИ КОМПЕТЕНЦИИ





Најважните вештини за работодавците обично се споменуваат во областа на науката (STEM), но и способноста да се биде активен ученик, креативноста, способноста за споделување знаење, соработка со други, способност за решавање проблеми, критичко размислување или преговарачки вештини.

# ШТО СЕ МЕНУВА?



Вредностите  
важни за  
вработените  
луѓе се менуваат.



Работата веќе не е  
само извор на  
приход за  
повеќето луѓе.



Работата станува извор  
на енергија, знаење,  
задоволство,  
остварување на  
амбициите.

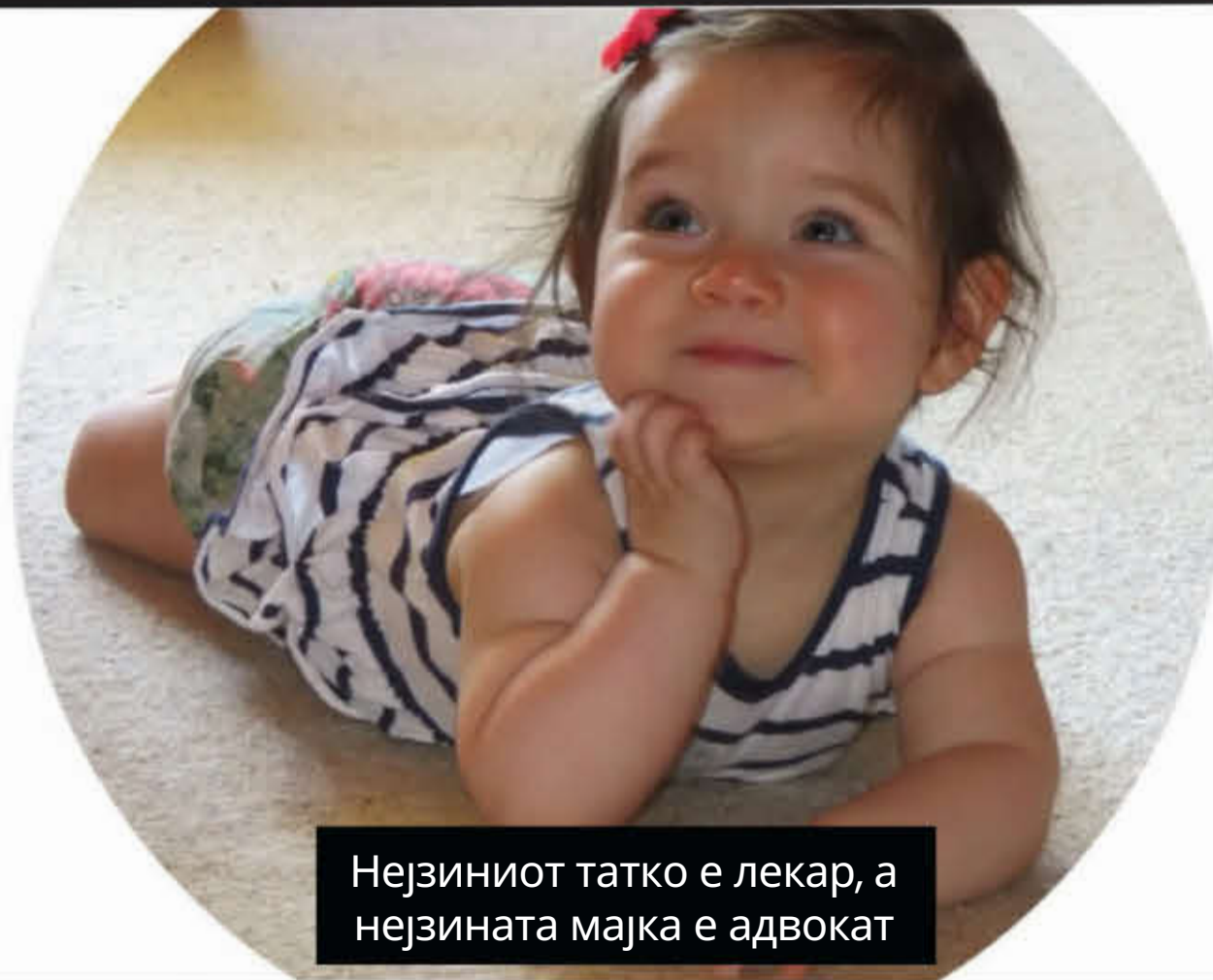
Сопствениците на компании  
од сите големини треба да  
бидат свесни за ова бидејќи  
управуваат со тимови со луѓе  
кои извршуваат различни  
цели.



Порано го градевме поимот за кариера базирана на учење и правење на еден сет на активности долги години (дури и ако тоа беше придружено со технологија).

Денес се движиме кон економија заснована на знаење, така што побарувачката за работници со сложени вештини ќе се зголеми.





Нејзиниот татко е лекар, а  
нејзината мајка е адвокат

The jobs we'll lose to machines -- and the ones we won't | Anthony Goldbloom

Ентони Голдблум:  
Работните места што ќе  
ги изгубиме поради  
машините - и оние што  
нема да ги изгубиме  
(TED2016)

<https://www.youtube.com/watch?v=gWmRkYsLzB4>



ПРОФЕСИЈА ИЛИ КОМПЕТЕНЦИИ?



Денес за да се биде ефикасен на пазарот на трудот потребно е да се познаваат сопствените ресурси.

Ричард Н. Болесин во неговата најпродавана книга „Каква боја е твојот падобран?“ го претставува методот Life-Changing-Job-Hunt, што значи „барајте работа што ќе ви го промени животот“, како најефикасен начин за барање работа, со 86% шанси за успех.



# РАБОТА ВО СОГЛАСНОСТ СО ТАЛЕНТИТЕ - ШТО ДОБИВАМЕ?

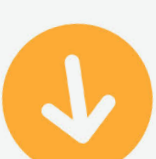
За мудро да ја планирате  
вашата кариера,  
препорачливо е да се  
фокусирате на вашите  
очекувања, природна  
способност, соништа итн.



Исто така, добро е да се  
 земе предвид  
 побарувачката на пазарот  
 на трудот за претставници  
 на одредени професии.



Алатките со кои  
располагате при  
планирањето на кариерата  
се: прашалници и тестови

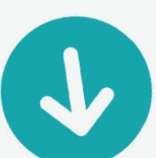


## Кое е вашето

НИВО НА

IQ и EQ

Соодветно обучен советник ќе  
ви помогне да ги  
идентификувате областите на  
кои треба да работите за да  
станете сè поисполнета  
личност.



A hand is shown holding a white speech bubble against a blue background. The speech bubble contains the text 'ОТВОРЕНОСТ КОН НОВИТЕТИ' in blue, bold, uppercase letters.

## ОТВОРЕНОСТ КОН НОВИТЕТИ

Промената е една од ретките сигурни нешта што ги доживуваме во животот. Професијата што сте ја избрале може да се промени непрепознатливо или да исчезне за десет години. Вреди да го земете предвид ова кога ја започнувате вашата кариера.

Колку и да се менува пазарот на трудот, добро е да ги ажурирате своите цели, да ги развивате талентите и да го искористите максимумот од сопствениот потенцијал.

# ШТО Е ТАЛЕНТ?





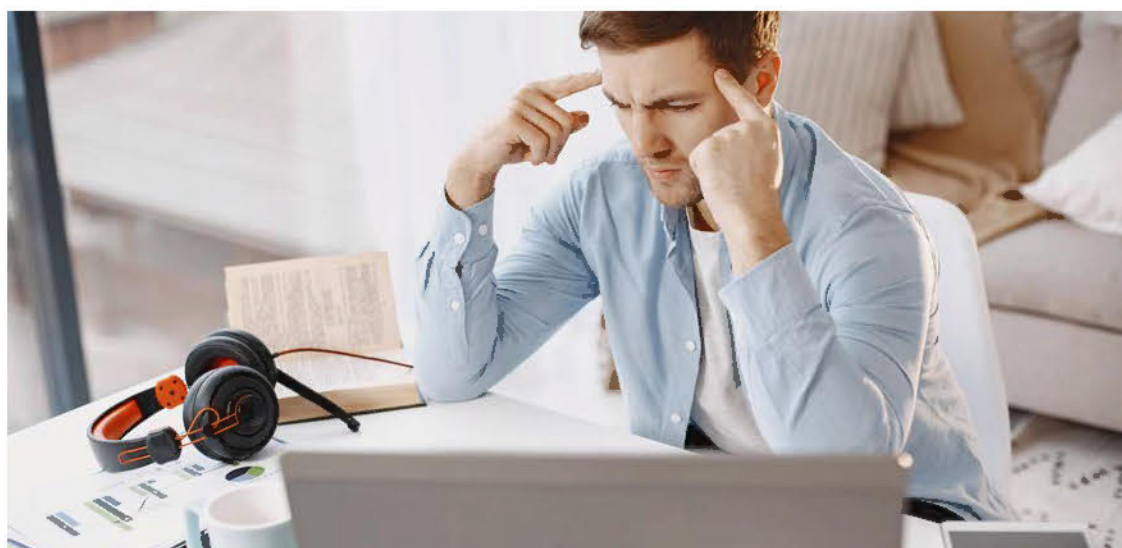
Првото прашање што веројатно ви паѓа на ум е: што точно е талент?

Според Галуп, талентот е повторувачки и вроден начин на дејствување, реагирање и размислување.

Пополнувањето на прашалникот CliftonStrengths (познат и како тест на Галуп) му овозможува на секој да го открие редоследот на своите 34 таленти.

Толку многу таленти се дефинирани, врз основа на истражување спроведено од Институтот Галуп, како уникатни квалитети кои влијаат на продуктивноста и на перформансите на една личност.

# 34 таленти според Галуп – 4 области



Стратешко размислување – квалитети кои помагаат да се асимилираат и анализираат информациите и, како резултат на тоа, да се донесат подобри одлуки

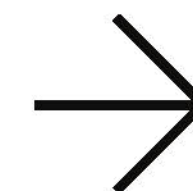


Градење односи – квалитети кои помагаат да се изградат силни врски



Влијание – квалитети кои ви помагаат да преземете акција, да ги искажете своите мисли и да се осигурате дека другите ќе бидат слушнати

Извршување – квалитети кои помагаат да се завршат задачите



# ПРИМЕРОК ОД ПРОФИЛ НА CLIFTONSTRENGTHS CO ПРИКАЗ НА ЧЕТИРИТЕ ОБЛАСТИ



EXECUTING <sup>①</sup>		INFLUENCING <sup>①</sup>		RELATIONSHIP BUILDING <sup>①</sup>		STRATEGIC THINKING <sup>①</sup>	
25 Achiever	27 Discipline	5 Activator	28 Maximizer	13 Adaptability	16 Includer	22 Analytical	11 Input
19 Arranger	33 Focus	4 Command	8 Self-Assurance	3 Connectedness	9 Individualization	12 Context	26 Intellection
29 Belief	18 Responsibility	17 Communication	31 Significance	10 Developer	14 Positivity	15 Futuristic	21 Learner
30 Consistency	20 Restorative	34 Competition	24 Woo	6 Empathy	7 Relator	2 Ideation	1 Strategic
23 Deliberative				32 Harmony			



# ЗРЕЛИ НАСПРОТИ СУРОВИ ТАЛЕНТИ



## Суров талент

е несвесен, неискусен талент. Неговото дејство е насочено во своја насока. Обично не работи во наша корист; тоа ќе се манифестира непродуктивно во нашите постапки.



## Зрел талент

од друга страна, талентот е добро реализиран, искусен, често практикуван, високопродуктивен.



# ПРИМЕРИ НА ТАЛЕНТИ:



**Собирање работи**



**Аналитичност**

**Зрели**



Собирање работи (секакви материјални и нематеријални) кои се корисни и нивно споделување со оние кои можат да имаат корист од нив.

Објаснување на сложена реалност.

**Сурови**



Собирање нешта (секакви материјални и нематеријални) заради нивно собирање.

Постојано поставување нови прашања и не се задоволувате со одговорите.  
Бескрајна анализа.

ШТО Е СИЛА?





Силата е способност постојано да се даваат резултати, на речиси совршен начин, за одреден тип на активност.

Можеме да ги развиеме нашите силни страни со надополнување на нашите вродени таленти со знаењето што ни треба и со практикување на одредени вештини.

## ПРИМЕР

Личноста која работи да биде добар продавач има талент за личен шарм.

За да се биде добар продавач, освен огромниот талент што му овозможува на човекот лесно да комуницира со други луѓе, неопходно е да стекне знаење за производот што лицето го продава и да развие практична способност за ефективно користење на различни техники на продажба.



# МЕТОД ЗА РАЗВОЈ ЗАСНОВАНА НА ТАЛЕНТ „ИМЕНУВАЈ ГО, ПОТВРДЕТЕ ГО, ИСКОРИСТЕТЕ ГО“



## ИМЕНУВАЈ

разбирање што е талентот.



## ПОТВРДИ

како моите таленти се манифестираат во мојот живот во различни ситуации. Со тоа што се набљудувам себеси, зборувајќи со другите за тоа како постапувам, како се однесувам.



## ДЕЈСТВУВАЈ

користејќи ги вашите таленти за да ги постигнете вашите цели. Со одредена цел што треба да се постигне, вреди да се размисли кој од нашите таленти ќе ни помогне да ја постигнеме и како да ги искористиме.

# ШТО ДА СЕ ПРАВИ КОГА ОТСУСТВУВА ТАЛЕНТ ПОТРЕБЕН ЗА ПОСТИГНУВАЊЕ НА ОДРЕДЕНАТА ЦЕЛ?

**Воспоставете партнерство со некој кој го има талентот што ви недостасува.**



Ова е метод кој може добро да функционира кога се работи во тим.



На пример, имате доминантни таленти од доменот на стратешко размислување, но немате таленти поврзани со извршувањето.



Работејќи со личност која ги има талентите што недостасуваат, можеме да се фокусираме на генерирање на нови идеи, концепти, стратегии, додека со организацијата на нивната имплементација се справува некој друг.



**На овој начин и двајцата ќе се фокусираат на она во што се добри.**



# КОЈА Е РАЗЛИКАТА ПОМЕЃУ СТРАСТ И ТАЛЕНТ?





Талентот е термин кој означува способност, бидејќи се однесува на вродена или стекната предиспозиција манифестирана со натпросечен степен на владеење во одредена област или способност за брзо учење. Тоа влијае на тоа колку добро некој извршува дадена активност во споредба со другите.

Ако десет луѓе подлежат на идентичен тренинг или тренинг под исти надворешни услови и се подеднакво посветени на постигнување добар резултат, сепак ќе може да се најдат разлики меѓу нив.





Страста често се меша со хоби.

Во поширока, подлабока, пофилозофска смисла, стана прифатено да се каже дека хобито е нешто што го исполнува нашето слободно време.

Страста, од друга страна, е многу повеќе од тоа. Можеби претходно беше третирано од нас како хоби. Освен што хобито е различно од страста. Затоа што е невозможно да се живее без неа штом ја почувствуваме. Неможноста да се практикува предизвикува психолошка непријатност и копнеж.

Секогаш можеме да го напуштиме хобито или да го промениме и не мора да се занимаваме по секоја цена.

КАКО ДА ЈА ОТКРИЕТЕ ВАШАТА СТРАСТ?



Страста е нешто што вашето тело почнува да го прави кога сте добро одморени и немате што друго да правите. Најдобро е да не започнете барајќи страст, туку правејќи простор за неа.



# ДВА ВИДА НА СТРАСТ

Според Роберт Џеј Валеран, психолог од Канадскиот Универзитет на Квебек, постојат два типа на страст:

## Хармонична

обезбедување на уживање од самиот процес на негово практикување, мотивирано од внатрешна потреба за извршување на омилената активност.



## Опсесивна

мотивирани од желбата да се добијат награди, признание од другите, честопати произлегуваат од потребата да се докаже нешто.





## ХАРМОНИЧНА

Во случајот со првото, можно е да се доживее таканареченото чувство на „flow“, состојба помеѓу задоволство и еуфорија, што произлегува од целосната посветеност на одредена активност.

Откако ќе навлезете во акција, наградите во голема мера се само ефект – тие се сепак убави и потврдуваат дека сте добри во нешто, но тие не се главната цел.

Пред сè, тоа е мотивирано од искрената посветеност на процесот што го сакате.

Самата страст, пак, е извор на позитивни емоции, а нејзиното практикување е придружено со зголемена концентрација и развивање на природни таленти.





## ОПСЕСИВНА

Вториот вид на страст може да изгледа навистина привлечно, но крие желба за одобрување и за подобрување на чувството за самопочит.



Ако не успеете, вашата самодоверба е скршена, вашата подготвеност да продолжите да работите се намалува и вашата благосостојба опаѓа.

Во случај на неуспех, невозможно е да се држи дистанца, а таквата страст, освен задоволство, генерира и многу негативни ефекти, како што е упорно доведување во прашање на квалитетот на сопствената работа.



# ДВА ВИДА НА СТРАСТ – НИВО НА ЗАДОВОЛСТВО

Овие два типа на вклучување во професионални активности може да резултираат со сосема различни нивоа на задоволство.

## Хармонична

страста за работа е поврзана со чувство на исполнетост збогатено со опипливи придобивки.



## Опсесивна

може да резултира, на пример, со професионално исцрпување или нерамнотежа помеѓу кариерата и другите области од животот.



# ИЗБОР НА КАРИЕРА ВО КОНТЕКСТ НА ЛИЧНОСТИ



## ПРИМЕР

Џон е интроверт, односно личност која енергијата ја црпи од себе, а не од околината, сака мир и тишина, колегите го доживуваат како срамежлив, па дури и затворен ум. Да замислиме дека Џон одлучува да се вработи во средина каде што е важно да се комуницира и да се работи во група, да се работи на рок.

Што мислите – Дали работата ќе го задоволи Џон? Секако дека нема.





## ПРИМЕР

Марек е личност која има карактеристики на типичен лидер. Сака да ја води групата, има многу идеи, енергичен е, организиран и лесно и брзо воспоставува контакти. Сака предизвици, често е доминантен, контактот со другите го возбудува. Да замислиме дека Марек се вработува како часовничар.

Што мислите – дали Марек ќе биде задоволен од својата работа? Секако дека нема.

Прашањето за вредноста во човечкиот живот е разгледано од многу истражувачи. Еден од нив е Едгар Шајн. Овој американски психолог специјализиран за социјална психологија и организациска култура разликува неколку групи фактори кои влијаат на изборот на кариерата на луѓето. Тој ги нарекува сидра во кариерата.



# СИДРА ВО КАРИЕРАТА

професионализам,  
развој, да се биде  
експерт

лидерство, желба да се  
водат другите

независност и  
автономија на  
дејствување

безбедност, стабилност,  
предвидливост

ИНОВАТИВНОСТ,  
креативност

помагање на другите,  
давајќи вредност на  
околината

надминување на  
тешкотиите и  
соочување со  
предизвиците

рамнотежа помеѓу  
работата и животот



Добар начин да го идентификувате сопствениот систем на верувања е да создадете пирамида на вредности.

Меѓу најчесто споменуваните приоритети се семејството, здравјето, работата, љубовта, пријателството, професионалниот развој, кариерата, почитта и признанието од општеството, моќта, парите, просперитетот, луксузот, стремежот кон страстите, самопочитта, чесноста, креативноста.



**Запознај се  
себеси!**

а работата ќе биде  
слободното време за  
кое добивате плата.



?

КРИТИЧНО  
РАЗМИСЛУВАЊЕ

СКРУПУЛОЗНОСТ

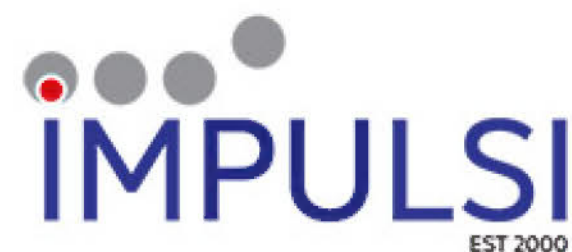
КРЕАТИВНОСТ

**READY  
TO  
START**

**ВИ БЛАГОДАРИМЕ НА  
УЧЕСТВОТО НА  
РАБОТИЛНИЦАТА!**



Ко-финансирано од  
Европска Унија



*Финансиран од Европската Унија. Сепак, искажаните ставови и мислења се само на авторот(ите) и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската унија или Европската извршна агенција за образование и култура (ЕАСЕА). Ниту Европската Унија, ниту ЕАСЕА можат да бидат одговорни за нив.*

*Проектот е кофинансиран од Европската Унија. Сите резултати развиени во рамките на проектот „READY TO START“ се достапни под отворени лиценци (CC BY-SA 4.0 DEED). Тие можат да се користат бесплатно и без ограничувања. Забрането е копирање или обработка на овие материјали во целост или делумно без дозвола на авторот. Доколку се користат резултатите, неопходно е да се признае изворот на финансирањето и неговите автори.*