

# МОДУЛ 3. ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО ПЛАНИРАЊЕТО НА КАРИЕРАТА



СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА

## РАБОТИЛНИЦИ ЗА КАРИЕРА „НОСЕЊЕ ОДЛУКИ“



Ко-финансирано од  
Европска Унија



## СОДРЖИНА

01

### Воведни информации \_\_\_\_\_3

Времетраење, целна публика, број на учесници, работни методи, потребни материјали за обуката, цел на работилницата

02

### Воведни активности \_\_\_\_\_5

Вовед во темата на работилницата, воведување на обучувачите/обучувачот, кршач на мраз: Да се запознаеме, дефинирање на очекувања од обуката и воспоставување групни правила

03

### Содржина \_\_\_\_\_7

Опис на задачите од 1 до 9 со наведување на дополнителни материјали - прилози за сценариото на работилницата

04

### Крај на работилницата \_\_\_\_\_21

Резиме на работилницата и благодарност

05

### Прилози \_\_\_\_\_22

Прашалник за евалуација, модел сертификат

## 1. ВОВЕДНИ ИНФОРМАЦИИ



### Времетраење:

6-7 наставни часа (во зависност од големината на групата).



### Целна публика:

Големина на групата во просек за 12 лица од различни полови.

Ова сценарио е наменето за советници за кариера фокусирани на работа со млади лица кои се на прагот на носење одлука за својата кариерна патека.

Големина на групата во просек за 12 лица од различни полови. Можно е и одржување на работилницата во помала група од најмалку 8 лица во зависност од просториите и интересот за темата. Доколку има повеќе луѓе во групата, се препорачува обуката да се спроведе со двајца кариерни советници.



### Предложени методи на работа:

- Фасилитирана дискусија
- Активни наставни методи: групна работа
- Активни наставни методи: работа во тријади
- Индивидуална работа
- Мини-предавање



### Примери на материјали потребни за обуката:

- Работни листови,
- Моливи или пенкала,
- Маркери,
- Стикери,
- А4 листови хартија,
- Флипчарт,
- Флипчарт хартија,
- Сертификати,
- Прашалник за евалуација.



### Цел на работилницата:

Целта на работилницата е учесниците да разберат каков е процесот на носење кариерна одлука и да се поддржат во овој процес за да можат да изготват акциски план. По завршувањето на обуката учесниците ќе:

- бидат во состојба да ги разликуваат фазите на носење одлука за својата кариерна патека
- разликуваат методи за носење одлуки, во зависност од комплексноста на ситуацијата,
- ќе добијат основно разбирање за МВТГ<sup>1</sup> и како истиот може да се користи за носење кариерни одлуки,

<sup>1</sup> Myers Briggs Type Indicator – Индикатор на тип на личност според Мајерс Бригс.

- можат да ги разгледаат сите фактори кои влијаат на носење одлука,
- можат да користат методи за носење кариерни одлуки сега и во иднина.



## 2. ВОВЕДНИ АКТИВНОСТИ



### Вовед во темата на работилницата (5 минути)

- Презентација на програмата на обуката.
- Воведување во работилницата од страна на обучувачот.

Денешната работилница има за цел да ви помогне да го разберете процесот на носење одлука.

Носењето на одлука е **ПРОЦЕС** на **ИЗБОР** помеѓу неколку можни **АЛТЕРНАТИВИ**, земјаќи ги во предвид позитивните и негативните аспекти на секоја алтернатива и преземање на **ДЕЈСТВИЈА**.

Од тоа каква одлука ќе донесеме, зависи колку денови ќе работиме во целиот живот. Како што кажал Конфучие „ Избери ја работата која ја сакаш, и нема да мора да работиш ни еден единствен ден во твојот живот“



### Претставување на тренерот/тренерите (5 минути)

- ✓ име, презиме,
- ✓ образование,
- ✓ професионално искуство,
- ✓ „мојата кариерна приказна“.



### Кршач на мраз: Да се запознаеме (15 минути)

Учесниците се претставуваат во парови. Партнерот го претставува учесникот со кој разговараше за следното:

- ✓ име, презиме,
- ✓ образование,
- ✓ професионално искуство,
- ✓ интереси.



### Ддефинирање на очекувања од обуката и воспоставување групни правила (15 минути)

Поделете стикери и пенкала на сите учесници и замолете да напишат кои се нивните очекувања од обуката.

Залепете ги на видливо место и прочитајте. Доколку има очекувања кои не се во состав на темата, споделете со учесниците дека тоа може да се покрие на индивидуална сесија за кариерно советување.

МОДУЛ 3. ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО  
ПЛАНИРАЊЕТО НА КАРИЕРАТА. СЦЕНАРИО  
ЗА РАБОТИЛНИЦА



Споделете ги правилата:

Што правиме	Она што не го правиме
Ние сме љубезни еден кон друг Се почитуваме и сослушуваме Комуницираме паузи Го држиме мобилниот телефон исклучен за време на обуката	Не се критикуваме Не користиме мобилни телефони Не ги осудуваме изјавите на другите Не одговараме на телефонски повици



### 3. СОДРЖИНА



**Мини-предавање**  
(30 минути)

Со следниот текст обучувачот дава вовед во фазите на носење одлуки за учесниците да стекнат поголема сцесност.

Иако е тешко да се дефинира една ригидна структура на процесот за носење на одлуки, постојат неколку фази кои може да се разгледаат. Следниве фази се дел од моделот кој е дизајниран за да биде флексибилен и да одговара на разни ситуации.



**А** **Свесност за постоење на проблемот.** Оваа фаза вообичаено се карактеризира со чувство на зголемена нелагодност за одреден аспект од личниот и професионалниот живот, т.е. свесност за поттик да се промени нешто. Многу често не е можно веднаш да се случи промена бидејќи фазите на свесност може да се јават пред да биде идентификуван клучниот проблем. Како резултат на тоа, за првиот чекор е потребно јасно дефинирање на проблемот пред да се побараат решенија.

**Б** **Самопроценка.** Како и за дефинирањето на проблемот, најдобриот извор на остварливи алтернативи е лицето кое треба да ја донесе одлуката. Во тој момент, се наметнува потреба од друга вештина која е вклучена во планирањето за кариера – самопроценка. Потребно е да се направи појаснување на верувањата, ставовите и вредностите за да може да се идентификуваат пожелните стратегии, цели и резултати. Самопроценка значи да се идентификува тоа што личноста го сака, и е подготвен/а да се жртвува за да го добие саканиот резултат. Исто така, самопроценката не ја вклучува само кариерата, туку и било кои други елементи кои се дел од добросостојбата на личноста—социјални, емоционални, интелектуални, физички и духовни елементи. Колку подобро се познава човек самиот себеси, толку е полесно да ги најде исправните опции за да ја донесе одлуката.

**В** **Истражување.** Целта е да се побараат доволно информации кои се потребни за да се изнајдат начини за да се остварат целите и да се постигнат очекуваните





резултати. Тоа подразбира учење на стратегии за прибирање на информации кои се потребни за кариерата. Додека се истражува, идеите кои водат кон разни опции треба да се забележуваат. Преку распределба на времето за секоја од алтернативите, преку анализа на можните резултати, преку проценка на трошоците и проценка на можните позитивни и негативни исходи може да се донесе исправна одлука. Мноштвото на расположливи информации во различни сфери го прави процесот на носење одлуки да биде уште посложен. Свесноста за барањата и посветеноста кога станува збор за некој избор, може да предизвика страв од ризик и неуспех.



**Проценка на идентификуваните алтернативи.** Пред да се посвети на други напори, треба да се направи проценка на идеите и опциите кои се собрани во текот на претходните фази во однос на личноста и животниот стил на поединецот. Личноста треба да разгледа што е она што го претпочита во однос на животниот стил, концептот за себе, надворешните фактори (мислење на другите што ги почитува), финансиски ресурси, време, и просторно ограничување. Процесот на интегрирање не е секогаш најпогоден. Многу луѓе ги игнорираат конфликтите кога се обидуваат да ги погодат своите потреби и опции со другите аспекти на реалноста. Понекогаш се појавуваат конфликти со саканите лица, кога нивното мислење е важно. Други конфликти можат да се појават на емоционално ниво – на пример, нелагодност која е предизвикана од она што личноста го сака и она што личноста мисли дека го сака; невозможност да се направи избор од опциите заради чувство на вина или страв од зависност од другите, страв дека ќе се биде критикуван, итн.



**A** **Донесување на одлука.** Откако ќе се истражи себеси, својот животен стил и професија, личноста е подготвена да направи избор на една опција, а останатите да ги задржи како алтернативи. Стигнувањето до таа фаза не значи дека изборот кој е направен е финален. Честопати, оваа фаза се карактеризира со несигурност и замор заради што се намалува одлучноста. Посветеноста претставува тежок дел од процесот на носење на одлуки, со страв од неуспех кој постојано постои со различни степени на интензитет.

**F** **Имплементација.** Откако ќе ја донесе одлуката, поединецот треба да ја спроведе истата со отпочнување на нов акционен план. Поединецот може да почне да стекнува ново знаење или вештини, да започне процес на аплицирање за обука или за ново работно место, да ја промени постоечката ситуација или да креира нова ситуација и притоа да ги примени расположливите вештини и можности. Ако се направи самопроценка, истражување и проценка може да се предвидат потешкотиите околу фазата на имплементација. Прекините, па дури и враќањето назад во текот на процесот може да бидат обесхрабрувачки, а прекумерен број на непријатни изненадувања покажуваат или дека истражувањето било нецелосно или поставената цел била нереална.

**B** **Повторна евалуација.** Со секоја одлука се има намера да се реши одреден проблем. Финалниот тест на секоја одлука е дали е проблемот решен. Дали е надминат? Дали има значителни позитивни промени? Дали е сега подобро, полошо или исто? Кои нови промени се појавиле како реакција на одлуката? Со повторната евалуација се овозможува на

## МОДУЛ 3. ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО ПЛАНИРАЊЕТО НА КАРИЕРАТА. СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА



клиентот да направи корекции и да провери дали го постигнал посакуваниот резултат



### ЗАДАЧА 1.

#### ДЕФИНИРАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ

проценето време: 20 минути

Дадете инструкции:

- Со учесникот што седи наспроти вас разменете кој е проблемот во врска со вашата кариерена патека што сакате да го решите за време на обуката.
- Запишете го на работниот лист бр. 1.

Напоменете дека во секоја наредна вежба ќе се повикуваат на запишаното.



Играње улоги 1 ако обуката е подолга од 1 ден или групата е мала - до 8 учесници (15-20 минути).



### ЗАДАЧА 2.

#### САМОПРОЦЕНКА

проценето време: 15 минути

Дадете инструкции на учесниците како да се логираат на страната за електронско пополнување на MBTI тестот на личност и како да ги запишат резултатите. Замолете ги да го остават работниот лист на страна додека тече презентацијата за типовите на личност според Карл Јунг и Изабел Мајерс Бригс.

## МОДУЛ 3. ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО ПЛАНИРАЊЕТО НА КАРИЕРАТА. СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА



### Мини-предавање (20 минути)

Тренерот дава објаснување за потеклото на MBTI и ги објаснува сите типови, според содржината во слајдовите. Потоа ја задава.



### ЗАДАЧА 3. САМОПРОЦЕНКА проценето време: 25 минути

Поделете го работниот лист бр. 3, оставете време учесниците да поразговараат во парови и извлечете неколку заклучоци ако има разлики од онлајн верзијата со самооценката според типот на личност претставен во презентацијата. Подискутирајте од каде потекнуваат разликите и со што може учесникот да ги потврди (од искуство во интеракции со лица на работно место или во образовен контекст).

Замолете неколку учесници да споделат релевантни коментари, прашања или гржи во врска со резултатите. Дадете дополнителни објаснувања, ако е потребно.



### Мини-предавање (30 минути)

Тренерот ги поврзува типовите на личност со професиите кои најверојатно најмногу би им се допаднале.

## МОДУЛ 3. ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО ПЛАНИРАЊЕТО НА КАРИЕРАТА. СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА



Тренерот се навраќа на чекорите во процесот на носење одлуки, потенцирајќи дека го завршивме вториот чекот и сега ќе преминеме на третиот, четвртиот и петтиот чекор, користејќи го РС моделот на носење одлуки.



### ЗАДАЧА 4.

#### ИСКУСТВО СО ПРОЦЕСОТ НА НОСЕЊЕ ОДЛУКИ      проценето време: 25 минути

Дадете Работен лист бр.4 и дадете инструкции: Помислете на ситуации за кои сте требале да донесете одлука. Користете го работниот лист бр. 4 за да запишете.

Во групи по четворица дискутирајте:

- Како ја донесовте одлуката? Што земавте во предвид? Колку брзо ја донесовте?

Во пленум споделете кои се заклучоците од вашата група.

Напомена за тренерот: доколку нема доволно време за презентација од сите групи, замолете една од групите да презентира.

Нагласете дека ќе се навратите на моделите откако ќе разгледате кој тип на личност се учесниците како влезни информации за носење одлуки.



### Совети за кариерниот советник:

- Охрабрете ги учесниците да бидат отворени и искрени, создавајќи пријателска и поддржувачка атмосфера.
- Следете ја дискусијата во групите давајќи сопствени примери, доколку е потребно.
- Нагласете дека оваа вежба е дизајнирана да ја интегрира групата и да иницира размислување за можните начини на носење одлуки.






### Мини-предавање (30 минути)

Постојат многу методи и техники за носење на одлуки кои се применуваат во рамките на стиловите за носење на одлуки како што се SM -14, Методот за и против, шест капи за размислување, SWOT анализа, дрво на одлуки, пајакова мрежа итн. Техниката која ќе ја изберете за одредена одлука зависи од важноста и комплексноста на дадената одлука. Повеќето од овие методи можат да се користат во советодавната работа, во работата со човечки ресурси, маркетинг и менаџмент. Тие можат да му помогнат на клиентот во процесот на носење на одлука или при соочувањето со реални ситуации во животот за подобрување и градење на нови вештини. Можат да се користат во било која фаза од процесот и претставуваат клучен инструмент во развојот на кариерата. Доколку се користат на правилен и ефикасен начин, овие техники помагаат во развивањето на корисен начин на размислување во секаква можна ситуација во која би се нашол клиентот.

### Објаснете го подетално РИС моделот на носење одлуки:

*Кариерниот советник пред да започнете со процесот на донесување одлуки прави проценка и ја зголемува подготвеноста на клиентот, го оценува општото ниво на неодлучност на клиентот за кариерата, ги испитува неговите / нејзините специфични потешкотии при донесување одлука, прави проценка на анксиозност за избор на кариера, идентификува нефункционални верувања и ги објаснува на клиентот чекорите на процесот на носење одлуки.*

### Трите фази на овој модел се:

-  1 (Prescreening) Пред-скрининг
-  2 (In-depth exploration) Длабинско истражување и
-  3 (Choice) избор

### 1. (Prescreening) Пред-скрининг



**Цел:** Лоцирање на мал сет (околу 7) ветувачки алтернативи кои заслужуваат понатамошно, длабинско истражување.



**Метод:** Секвенцијална елиминација (заснована на стратегијата елиминација по аспекти, за која се покажа дека е компатибилна со начините на кои луѓето навистина донесуваат одлуки),



**Резултат:** Список на проверени ветувачки алтернативи за кои вреди понатаму да се прави длабинско истражување.

## 2. (In-depth exploration) Длабинско истражување и



**Цел:** Лоцирање алтернативи кои не само што ветуваат, туку се и соодветни за клиентот.



**Метод:** „Зумирај“ една по една од ветувачките алтернативи, собирајќи дополнителни, сеопфатни информации во врска со тоа, како на пример дали ова занимање/работно место НАВИСТИНА е добро за мене? Тука се проверува соодветноста со преференците за најважните аспекти, па за помалку важните аспекти, се проверува желбата да се исполнат барањата на тоа занимање/работно место. Следи прашањето Дали сум погоден за занимањето/работното место? Тука се проверува веројатноста да се прифати работното место, се проверува колку е соодветен клиентот според клучните барања на тоа работно место.



**Резултат:** Неколку најсоодветни алтернативи (околу 3 -4).

## 3. (Choice) избор



**Цел:** Да се избере најсоодветната алтернатива и дополнително рангирање, други најдобри алтернативи



**Метод:** Детална, рафинирана споредба меѓу соодветните алтернативи, фокусирајќи се на разликите меѓу нив, посочувајќи ја најсоодветната алтернатива, колку е веројатно дека ќе можам да ја актуелизирам?, ако не: избор на втора најдобра алтернатива(и), ако да: дали сум сигурен во мојот избор?, ако не: Вратете се во фаза на детално истражување, ако да: Готово!



**Резултат:** Алтернатива или ранг-листа на алтернативи





### **ЗАДАЧА 5.**

#### **ПРЕДСКРИНИНГ**

проценето време: 20 минути

Тренерот се навраќа на проблемот кој учениците го дефинираа на почетокот на обуката, замајќи еден од проблемите како пример. Доколку групата не споделила од своите проблеми, тренерот реферира на свој личен пример од реален проблем од областа на кариерата, со кој бил соочен.

Повторува дека втора фаза во процесот на носење одлуки беше самопроценката. Потсетува дека освен предложената методологија на дефинирање на тип на личност, може да се земат во предвид и други алатки достапни на платформата <https://feriplatform.org.pl/>

Сега е време за третиот чекор кој ќе го сработиме преку работниот лист бр.5.

По истекот на времето, побарајте еден или двајца учесници да ја споделат својата листа. Дадете фидбек.



### **ЗАДАЧА 6.**

#### **ДЛАБИНСКО ИСТРАЖУВАЊЕ**

проценето време: 30 минути

Тренерот веднаш се надоврзува на работниот лист бр. 6. Учесниците десетина минути индивидуално размислуваат за своите алтернативи и запишуваат во својот работен лист.

## МОДУЛ 3. ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ ВО ПЛАНИРАЊЕТО НА КАРИЕРАТА. СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА



Потоа тренерот ги дели учесниците во тријади за играње улоги. Еден учесник гласно размислува за своите алтернативи, вториот во улога на кариерен советник поставува прашања, а третиот забележува во кои ситуации или прашањата му помогнале на учесникот да донесе одлука за одредена алтернатива.

Набљудувачите споделуваат како се одвивала сесијата и што беше најкорисно. Тренерот споделува и свои увиди од разговорите во тријадите.



### ЗАДАЧА 7. ИЗБОР

проценето време: 15 минути

Следи работен лист број 7. Поделете го на учесниците да направат конечен избор на најсоодветната алтернатива. Изборот се прави според желбите, типот на личност и способностите на учесникот. Може да се направи избор на една алтернатива или на две, но со приоритет прва и втора.

Повторно поканете дел од учесниците да споделат каков избор направиле.



#### Совети за советникот за кариера:

- Обезбедете сите учесници да имаат еднакви можности да зборуваат и да ги споделат своите размислувања.

- Охрабрете ги да бидат отворени и искрени, создавајќи пријателска и поддржувачка атмосфера.
- Бидете подготвени да ги поддржите учесниците, особено ако некој има потешкотии со изборот на алтернатива.



### **ЗАДАЧА 8.**

#### **СИМУЛАЦИЈА НА СЕСИЈА ЗА НОСЕЊЕ ОДЛУКА**      проценето време: 30 минути

Носењето одлука за изборот на кариерна патека, занимање или работно место е најтешкиот дел од процесот.

Тренерот посочува на учесниците дека откако ќе се истражи себеси, својот животен стил и професија време е да направат избор на една опција, која во тој момент им изгледа, ја чувствуваат или им звучи најдобро. Убаво е да напомене дека е сосема очекувано дел од учесниците да сакаат да задржат две или три алтернативи и дека секогаш постои можност да ја преиспитаат својата одлука во период од 6-12 месеци.

Тренерот треба да објасни дека честопати, оваа фаза се карактеризира со несигурност и замор заради што се намалува одлучноста. Посветеноста претставува тежок дел од процесот на носење на одлуки, со страв од промени и со страв од неуспех кој постојано постои со различни степени на интензитет. Затоа се препорачуваат индивидуални сесии за кариерно советување е на кое советникот работи и на мотивирање на својот клиент.



Ја задава задача 8 и 10 минути секој учесник индивидуално да си ја сработи. Објаснува дека ќе следи играње улоги и учесниците кои не успеваат да ја завршат задачата индивидуално, ќе имаат можност да дискутираат на сесија со кариерен советник (лице кое ќе ја игра таа улога).

Потоа ги поканува учесниците кои сакаат да играат улога на клиенти да се пријават за да им бидат „доделени“ кариерни советници и набљудувачи. Вежбата се работи во триади. Симулацијата е 10 минути и 10 минути се за дискусија и размена на искуства од вежбата.

Клучните поенти од вежбата тренерот ги запишува на флип чарт хартија.



### ЗАДАЧА 9.

#### ЧЕКОРИ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

проценето време: 20 минути

Тренерот посочува дека сите учесници кои на претходната задача имаат оценка под 8, треба да се вратат еден чекор назад за да ги препроверат алтернативите и начинот на избор на најпривлечна алтернатива. Останатите продолжуваат со послендиот чекор од процесот на носење одлука, фазата на имплементација.

Го дели работниот лист бр. 9 за секој од учесниците да пополни. Може вежбата да се реализира и во парови, особено ако тренеерот утврди дека дел од учесниците се колебаат во однос на тоа што да запишат како акциски план.

По истекот на 10 минути, обучувачот прашува кој сака да сподели имајќи го во предвид правилото да ги вклучи сите учесници во обуката.



## 4. КРАЈ НА РАБОТИЛНИЦАТА



### ЗАДАЧА 10.

#### РЕФЛЕКСИЈА И СТЕКНАТИ УВИДИ

проценето време: 10 минути

На крајот од обуката тренерот ги повикува сите учесници да го земат работниот лист бр. 10 и да внесат најмалку три увиди од обуката кои ќе бидат од корист во процесот на активно барање работа и вработување.

Секој учесник треба да сподели што има напишано.

Последниот чекор е пополнувањето на прашалникот за евалуација на обуката. Учесниците го пополнуваат пред да заминат, без разлика дали ќе биде зададен во печатена форма или електронски во Google или друга форма.

Тренерот се заблагодарува на учесниците и ги охрабрува да дејствуваат согласно планот кој сами си го ветија во деветтата вежба.

# СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА



## ПРИЛОЗИ



Ко-финансирано од  
Европска Унија



## ПРАШАЛНИК ЗА ЕВАЛУАЦИЈА

Почитуван учесник,

Се надеваме дека денешниот час ви беше интересен и дека успеавте да научите многу вредни работи. Ние сакаме да добиеме повратни информации од вас, па би биле многу благодарни ако одвоите време да ја пополните анкетата подолу.



Прашалникот е анонимен.

**1. Како го оценувате севкупниот квалитет на програмата?**

- а) Многу ниско
- б) Ниско
- в) Средно
- г) Високо
- д) Многу високо

**2. До кој степен програмата ги исполни вашите очекувања?**

- а) воопшто не
- б) во мала мера
- в) во средна мера
- г) во голема мера
- д) целосно



**3. Како би ја оцениле корисноста на материјалите и вежбите што се користат во програмата?**

- а) Сосема бескорисни
- б) Не е многу корисно
- в) Умерено корисно
- г) Многу корисно
- д) Исклучително корисно

**4. До кој степен програмата ви помогна да решите проблем и донесете одлука?**

- а) Воопшто не помогна
- б) Помогна во мала мера
- в) Помогна до среден степен
- г) Помогна многу
- д) Целосно помогна

**5. Како би ја оцениле работата на тренерот(ите) на програмата?**

- а) Многу ниско
- б) Ниско
- в) Средно
- г) Високо
- д) Многу високо



**6. Што ви се допадна најмногу во програмата?**

**7. Што би можело да се подобри во идните изданија на програмата?**

**8. Кои други теми или прашања би сакале да ги видите во идните програми?**



**Ви благодариме што го пополнивте прашалникот! Вашите повратни информации се многу вредни за нас.**



## СЕРТИФИКАТ ЗА УЧЕСТВО

Со ова потврдуваме дека

---

*име и презиме на учесникот*

Учествуваше на работилницата со наслов: **Носење одлуки**

Проект бр.....

Институција/компанија: \_\_\_\_\_

Тренер \_\_\_\_\_

Датум \_\_\_\_\_

Локација \_\_\_\_\_

*потпис*



## **СЦЕНАРИО ЗА РАБОТИЛНИЦА РАБОТИЛНИЦИ ЗА КАРИЕРА „НОСЕЊЕ ОДЛУКИ“**

*Кофинансиран 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 (EACEA). Ниту Европската Унија, ниту EACEA не 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 од овој проект, неопходно е да се признае изворот на финансирањето и неговите автори.*



Ко-финансирано од  
Европска Унија

