

**READY
TO
START**



ВОДИЧ ЗА КАРИЕРНИ
СОВЕТНИЦИ

Градење на кариерни патеки на младите луѓе



Ко-финансирано од
Европска Унија

IMPULSI
EST 2000





READY TO START



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.



Содржината

ВОВЕД 4

ПОГЛАВЈЕ 1

КОМПЕТЕНТНОСТИ НА СОВЕТНИКОТ ЗА КАРИЕРА 11

- 1.1 Методологии за кариерно советување 12
- 1.2 Развој на вештините на кариерниот советник 14
- 1.3 Разбирање на пазарот на трудот 18
- 1.4 Влијанието на технологијата и глобализацијата 19

ПОГЛАВЈЕ 2

ИДНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ И КОНТЕКСТОТ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ 21

- 2.1 Следење на трендовите на пазарот на трудот 22
- 2.2 Клучни вештини и компетенции 29
- 2.3 Улогата на меките и технолошките вештини 30
- 2.4 Методи за идентификување и развивање на компетенциите кај младите луѓе 34

ПОГЛАВЈЕ 3

ЦИКЛУС НА КАРИЕРНО СОВЕТУВАЊЕ 39

- 3.1 Концепциски разграничувања 40
- 3.2 Кариерно планирање и поставување кариерни цели 41

- 3.3 Самопроценка и анализа на кариерните предиспозиции 44
- 3.4 Носење одлуки 47

ПОГЛАВЈЕ 4

СОРАБОТКА СО МЛАДИТЕ 53

- 4.1 Пристапи за работа со младите 54
- 4.2 Комуникација со млади – стратегии и алатки 55
- 4.3 Градење односи со младите 58
- 4.4 Ангажирање на младите во активно планирање на кариерата 64
- 4.5 Индивидуални планови за развој на кариерата 72
- 4.6 Резиме и заклучоци 75

ПОГЛАВЈЕ 5

СПРОВЕДУВАЊЕ РАБОТИЛНИЦИ И ПРОФЕСИОНАЛНА ОБУКА 77

- 5.1 Дизајнирање и организирање работилници за кариерно планирање 78
- 5.2 Активни техники и методи 81
- 5.3 Едукативни и мултимедијални материјали 83



Вовед



Денес, пазарот на трудот се менува многу брзо, а геополитичката ситуација влијае на ситуацијата на пазарите. Годишите на пандемијата Ковид-19, војната во Украина и економската криза бараат младите луѓе не само да имаат соодветни квалификации, туку и способност да изградат кариера во динамична средина.

Влијанието на Ковид-19 врз кариерните одлуки на младите луѓе е значајно и повеќеслојно:

1. Пречки во процесот на образование и обука:

Многу млади луѓе се соочија со прекини во нивното образование и обука поради затворање на училиштата, транзиција кон онлајн учење и ограничувања на практичните искуства како стажирање или обука преку работа. Овие пречки би можело да го одложи развојот на вештините и да влијае на подготвеноста за градење на кариера.

2. Неизвесност на пазарот на труд:

Економското влијание на пандемијата доведе до зголемена несигурност на пазарот на труд. Многу индустрии се соочија со отпуштања, стопирање на вработувањата или намалени можности, што прави да биде вистински предизвик за младите луѓе да обезбедат вработување или да ги планираат своите кариерни патишта.

3. Промена во кариерните приоритети:

Ковид-19 поттикна промена во приоритетите во кариерата за многу млади луѓе. Некои ги преиспитаа своите избори за кариера врз основа на стабилноста на работните места, опциите за далечинска работа или отпорноста на одредени индустрии во поглед на идните кризи.

4. Акцент на дигиталните вештини:

Пандемијата ја забрза побарувачката за дигитални вештини низ различни сектори. Младите луѓе ја препознаа важноста на дигиталната писменост и бараа можности за развивање на овие вештини за да останат конкурентни на еволуирачкиот пазар на труд.

5. Зголемен интерес за здравството и суштинските услуги:

Кризата ја истакна важноста на здравството и суштинските услуги. Многу млади луѓе покажаа интерес за кариера во здравството, јавното здравство или други основни сектори кои беа водечки за време на пандемијата.

6. Влијание врз менталното здравје и благосостојба:

Цената на пандемијата брз менталното здравје и благосостојбата влијаеше на одлуките во кариерата. Некои млади луѓе дадоа приоритет на рамнотежата меѓу работата и приватниот живот, поддршка за менталното здравје и задоволството од работата при разгледување на идните кариерни патишта.

7. Прилагодување на далечинските работни средини и новите работни средини:

Промената кон работа од далечина и виртуелната соработка влијаеа на кариерните одлуки. Младите луѓе ја разгледуваа флексибилноста на далечинската работа и се адаптираа на новите работни средини, што пак влијаеше на нивниот посакуван избор за идно вработување.

8. Зголемено претприемништво и иновации:

И покрај предизвиците, Ковид-19, исто така,



ја поттикна креативноста и иновациите меѓу младите претприемачи. Некои поединци го избраа претприемништвото како одговор на економската несигурност или за решавање на новите потреби на пазарот.

Севкупно, влијанието на Ковид-19 врз одлуките за кариера на младите луѓе ја истакна потребата од приспособливост, отпорност и проактивен пристап кон развојот на вештините и планирањето на кариерата како одговор на околностите кои брзо се менуваат.

Извештајот за иднината на работните места за 2020 година подготвен од Светскиот економски форум покажува дека во следните 5 години клучните вештини за идните вработени ќе бидат: анализа и решавање проблеми, креативност, лидерство и воведување на промени, дигитални и меки вештини. Ова го потврдува Цедефоп во извештајот за прогнозата на вештините за 2030 година. Адеко Полска (2021) покажува дека најважните вештини на младите вработени се: способност за работа во тим, креативност и иновации, комуникација и преговори, технолошки вештини и способност за учење во текот на целиот живот.

Алатките за кариерни советници ќе им помогнат на младите луѓе да стекнат вештини кои не се само посакувани од работодавачите, туку и се корисни во секојдневниот живот. Благодарение на ова, младите луѓе ќе бидат повеќе подготвени да учествуваат во обука и стручно образование, што ќе ја зголеми атрактивноста на овие активности. Во контекст на вториот програмски приоритет, овие алатки ќе бидат флексибилни бидејќи кариерните советници ќе можат да ги користат во различни контексти и за

различни целни групи. Благодарение на ова, тие ќе бидат достапни за сите, без оглед на нивото на образование, возраста или вештините.

Овој водич е првенствено наменет за професионалци, наставници, ментори, тутори кои секојдневно работат со млади луѓе во стручно образование. Опремувањето на специјалистите со неопходните алатки соодветни на потребите на пазарот на труд е составен дел од градењето вештини, ставовите и професионалните знаења на идните вработени во Полска, Македонија и целата ЕУ.

Кариерното советување е клучна услуга која го надминува јазот помеѓу образованието и вработувањето, поддржувајќи ги поединците во донесувањето на информирани одлуки за нивната професионална иднина. Овој водич има за цел да ги опреми кариерните советници со потребните вештини и знаења за ефикасно водство на клиентите низ комплексностите на модерните кариерни патеки.

Цел на водичот

Основната цел на овој водич е да ги зголеми способностите на кариерните советници во работата со клиентите. Истиот ги истакнува суштинските вештини потребни од советниците за да бидат успешни во нивната работа, ги истражува основите на кариерното советување и ја истакнува суштинската важност на кариерното водство во денешниот пејзаж на пазарот на трудот.

Започнувањето на кариера е најважниот момент во животот за младите луѓе, но и најстресниот.

Добра дијагноза на компетенциите и потенцијалот е непроценлив водич. Неопходното знаење на почетокот на процесот ви дава можност да избегнете многу неуспеси и да се подготвите за несигурни ситуации. Градењето на кариера е како доживотно учење – процеси кои одат рака под рака и бараат постојано зајакнување и модернизација.

За да можат да ги поддржат младите луѓе преку своите услуги, кариерните советници треба да ги имаат следниве компетенции:

- ☀ Компетенции во основните вештини за помош и истите да ги користат во интеракцијата со клиентите.
- ☀ Разбирање на пазарот на трудот и информациите за работните места и трендовите.
- ☀ Помош на клиентите во пронаоѓањето и користењето на постоечките ресурси.
- ☀ Разбирање и користење на компјутерски ресурси за развој на кариерата.
- ☀ Користење на дијагностички и едукативни алатки.
- ☀ Следење на етичките стандарди за кариерни советници.
- ☀ Подготовка и понуда на материјали со програми за обука и презентации за тоа како клиентот да пристапи до информации за кариера и како ефективно да се претстави на интервју за работа.
- ☀ Разбирање на програмите за развој на кариерата.

Овој водич ќе се фокусира на развивање на клучните компетенции за кариерно советување на млади луѓе.

Вовед во кариерно советување

Кариерата е уникатен феномен кој се гради според личен изборот. Тоа е динамична конструкција која се протега низ животниот век и вклучува не само занимања, туку и хармонично ги интегрира работните и другите општествени улоги како што се семејството, заедницата и слободното време.

Имајќи ги предвид сите анализирани концепти и динамиката на односот помеѓу клиентот и советникот за кариера (или институцијата која нуди советодавни услуги за кариерна ориентација), можеме да зборуваме за интервенција во кариерата како свесно дејствие со специфична намера. И, ова дејствие се презема со цел да се подобри или развие одреден аспект на кариерата, врз основа на контролиран процес на донесување одлуки.

Кариерното водство се однесува на услугите кои имаат за цел да им помогнат на луѓето, од било која возраст и во било кој момент во текот на нивниот живот да направат избор во врска со образованието, обуката и професијата и за да управуваат со своите кариери. Кариерното водство им помага на луѓето да размислуваат за нивните амбиции, интереси, квалификации и способности. Тоа им помага да го разберат пазарот на трудот и образовните системи, и да го поврзат ова со она што тие го знаат за себе¹.

Образованието за кариера (carrier education) вклучува системски напор да се изврши влијание на процесот на развој на кариерата кај учениците

¹ Извор: Хиберт, Борген, Шобер 2010, Развој на кариерата: Улогата на водство и советување во поттикнување на зголемен спектар на образовни и кариерни алтернативи



или возрасните преку воведување на специфични концепти од пазарот на труд во наставните програми, преку организирање на специјални часови за информирање за кариерата, поканување на специјалисти како гости да зборуваат за кариерата, преку организација на тематски посети и патувања и преку учење преку работа во текот на студирањето и практикантска работа во разни институции.

Информирање за пазарот на трудот е активност која обично се вклучени во посложено водство и советување за кариера, како и во планирањето на кариерата. Вообичаено вклучува анализа и презентирање на трендовите на пазарот на труд и анализа за специфичните занимања и работни места во одредени индустриски сектори.

Советувањето/советувањето во кариерата е услуга за поединци и групи кои се обидуваат да донесат одлука за кариера или за прилагодување или подобрување на нивниот професионален живот (во однос на нивниот личен живот). Тоа е процес кој се одвива во неколку фази: воспоставување рапор помеѓу клиентот и советникот, проценка на ситуацијата во која се бара советување; и воспоставување цели, интервенции и донесување на заклучок.

Советувањето за кариера вклучува обезбедување сеопфатна поддршка на поединците во нивниот движење по своите кариерни патеки. Ова опфаќа помагање на клиентите да ги идентификуваат своите силни страни, интереси и цели, истражување на опциите за кариера и развивање стратегии за постигнување професионален успех.

Обезбедувањето на услуги како што се информации за кариерата, кариерно образование, насочување и советување наменети за помош на луѓето во било која возраст и во секој момент од нивниот живот, за носење одлуки во врска со нивното образование, обука, избор на работа и управување со нивната кариера².

Важноста на кариерното водство во контекст на современите предизвици на пазарот на трудот

Во контекст на современите предизвици на пазарот на трудот, кариерното водство игра клучна улога во помагањето на поединците да се прилагодат на менувањето на индустриските трендови, технолошкиот напредок и глобалните економски промени. Тој им овозможува на поединците да донесуваат стратешки кариерни одлуки, усогласени со барањата на пазарот на труд и личните аспирации.

Индустриите постојано се развиваат поради технолошкиот напредок, демографските промени и динамиката на пазарот. Кариерното водство им помага на поединците да останат информирани за претстојните трендови, барањата за вештини и новите можности за работа во рамките на еволуирачките сектори. Ова им овозможува на младите луѓе да ги усогласат своите кариерни патеки со перспективните индустриски траектории.

Технологијата го преобликува пазарот на трудот, создавајќи побарувачка за нови вештини, додека

2 Извор: TESDA (Филипини), TVET речник на термини (онлајн), 12/2022

некои улоги ги прави застарени. Советниците за кариера обезбедуваат увид во технолошките трендови и советуваат за стекнување на релевантни дигитални вештини за клиентите да останат конкурентни во технолошките индустрии. Тие ги водат поединците за искористување на технологијата за подобрување на продуктивноста и изгледите за кариера.

Глобалните економски настани, како што се рецесијата или геополитичките промени, влијаат на пазарите на работни места во светот. Водството за кариера ги опремува младите луѓе со стратегии за навигација на економските неизвесности, вклучувајќи ги диверзификацијата на вештините, истражувањето на меѓународните пазари на работни места или прилагодувањето кон промените во понудата и побарувачката за специфични професии. Советникот за кариера го премостува јазот помеѓу барањата на пазарот и личните аспирации на клиентот. Советниците користат алатки за проценка за да го поддржат младиот човек во проценката на своите силните страни, интересите, вредностите и целите за да можат да идентификуваат соодветни кариерни патеки кои се усогласени со пазарните трендови и личното задоволство. Ова гарантира дека одлуките за кариера не се само стратешки, туку се и значајни за поединецот.

Кариерното водство е незаменливо за поединци кои се движат низ современите предизвици на пазарот на трудот. Ги опремува младите луѓе со знаење, вештини и отпорност потребни за да напредуваат во динамичните индустрии, да се прилагодат на технолошките нарушувања и да донесат стратешки кариерни одлуки кои се во согласност со барањата на пазарот и личните аспирации. Овозможувајќи

им на поединците ефективно да се движат низ кариерата, кариерното водство придонесува за вешта, приспособлива и издржлива работна сила, способна да ги исполни барањата на денешниот пазар на труд.







ПОГЛАВЈЕ 1

**Компетентности
на советникот за кариера**



1.1

МЕТОДОЛОГИИ ЗА КАРИЕРНО СОВЕТУВАЊЕ

Советниците за кариера користат различни методологии за да им помогнат на клиентите, вклучувајќи индивидуални советувања, работилници, проценки и можности за вмрежување. Овие пристапи се прилагодени да ги задоволат уникатните потреби и преференци на секој поединец.

Индивидуалното советување е фундаментална методологија во рамките на кариерното советување која се фокусира на обезбедување на персонализирани насоки и поддршка на поединците во нивното патување за развој на кариерата. Еве клучни информации за индивидуалното советување како методологија за советување во кариерата:

- ✿ **Прилагоден пристап:** Индивидуалното советување им овозможува на советниците за кариера да го приспособат својот пристап за да ги задоволат специфичните потреби, интереси и цели на секој поединечен клиент. Со разбирање на уникатните околности и аспирации на клиентот, советниците можат да го прилагодат нивниот стил и да понудат специфични насоки и ресурси.
- ✿ **Проценка и истражување:** Преку индивидуални сесии за советување, советниците спроведуваат сеопфатни проценки за да му помогнат на клиентот да ги идентификува сопствените сили, вештини, лични особини и интереси за кариера. Ова истражување помага да се разјаснат кариерните цели и потенцијалните кариерни патишта.

- ✿ **Поставување на цели и акционо планирање:** Индивидуалното советување го олеснува развојот на јасни кариерни цели и акциски планови. Советниците соработуваат со клиентите за дефинирање на краткорочни и долгорочни цели, наведувајќи акциски чекоризанивно остварување.
- ✿ **Решавање на проблеми и донесување на одлуки:** Советниците за кариера им помагаат на клиентите во решавањето на предизвиците поврзани со кариерата и донесувањето на информирани одлуки. Тие обезбедуваат алатки и рамки за решавање проблеми, проценка на опции и анализа на аргументите за и против, за да се направи самоуверен избор.
- ✿ **Саморефлексија и самосвесност:** Индивидуалното советување промовира лична рефлексија и самосвесност. Советниците ги водат клиентите во разбирањето на нивните вредности, интереси и мотивации, овозможувајќи им да донесуваат кариерни одлуки усогласени со нивната автентична личност.
- ✿ **Развој подобравањена вештините:** Советниците им помагаат на клиентите да ги идентификуваат недостатоците во вештините и стратегиите за развој на вештините. Тие ги водат клиентите во стекнувањето на релевантни компетенции преку обука, образование, сертификации или можности за учење низ искуство.
- ✿ **Емоционална поддршка и мотивација:** Кариерното советување често вклучува обезбедување емоционална поддршка и мотивација на клиентите кои се соочуваат со транзиции во кариерата, пречки или несигурности. Советниците им помагаат на клиентите да изградат отпорност, да управуваат со стресот и да останат фокусирани на нивните кариерни цели.

✿ **Мониторинг и евалуација:** Во текот на целиот процес на советување, советниците го следат напредокот и ги оценуваат резултатите. Тие ги прилагодуваат стратегиите засновани на повратни информации за клиентите и менување на околностите за да обезбедат континуирано подобрување и успех.

✿ **Доверливост и доверба:** Индивидуалните сесии за кариерно советување се доверливи, поттикнувајќи безбедна и поддржувачка средина за клиентите отворено да разговараат за нивните кариерни аспирации, грижи и предизвици. Овој однос базиран на доверба ја зајакнува ефикасноста на процесот на советување.

Индивидуалните советувања како методологија за кариерно советување им овозможуваат на клиентите да ги истражуваат, планираат и да ги остварат своите кариерни цели преку персонализирана поддршка, проценка, поставување на цели, решавање на проблеми, развој на вештини, емоционални насоки и континуирана проценка. Тоа е холистички пристап кој поттикнува самооткривање, отпорност и доверба во навигацијата на комплексностите на кариерниот развој.

Работилниците се динамична и интерактивна методологија за кариерно советување кои нудат вредни можности за групно учење, развој на вештини и истражување на теми поврзани со кариерата. Работилниците зајакнуваат:

✿ **Групен ангажман и соработка помеѓу учесниците.** Тие обезбедуваат платформа за вмрежување, споделување искуства и учење од вршници со различно образование, искуство и различни перспективи. Работилниците ги мотивираат

и зајакнуваат учесниците со креирање поттикнувачка и охрабрувачка средина. Тие ги инспирираат поединците да поставуваат амбициозни кариерни цели, да ги надминат предизвиците и да ги следат исполнувачките професионални патишта.

✿ Работилниците се фокусираат на градење на вештини и обука во одредени области релевантни за развојот на кариерата. Тие нудат практични сесии, вежби и активности дизајнирани за подобрување на професионалните компетенции на учесниците, како што пишување на професионална биографија, вештини за интервју, техники на вмрежување или дигитална писменост. Кога се интерактивни и базирани на техники за учење на возрасни, како што се групни дискусии, студии на случаи, играње улоги и интерактивни активности, работилници поттикнуваат активно учество, го зајакнуваат ефектот од учењето и промовираат критичко размислување за теми поврзани со кариерата.

✿ Работилниците служат како платформа за ширење на вредни информации за индустриските трендови, увиди од пазарот на работни места, новите кариерни патишта и образовните можности. Учесниците добиваат ажурирани знаења и сознанија кои ги придонесуваат за информирање на одлуки за кариера.

✿ Истражувањето на кариерата и донесувањето одлуки се редовни теми кои се фасилитираат на работилниците. Тие обезбедуваат алатки, проценка и ресурси за да им помогнат на учесниците да ги разјаснат своите кариерни цели, да ги идентификуваат соодветните индустрии или занимања, да носат информирани одлуки и да развиваат акциони кариерни планови. Фасилитаторите на работилниците обезбедуваат



персонализирани насоки и повратни информации на учесниците. Тие нудат увиди, совети и конструктивни повратни информации за да им помогнат на поединците да ги подобрат своите вештини и стратегии поврзани со кариерата.

- ✿ Работилниците создаваат можности за вмрежување со спојување на професионалци, експерти во индустријата, мотивациски говорници и истомисленици. Учесниците градат врски, ги прошируваат своите професионални мрежи, ги истражуваат потенцијалните можности за менторство или за соработка и се мотивираат да ги имплементираат своите стратегии за вработување.
- ✿ Работилниците често вклучуваат сесии за примена или тековна поддршка за зајакнување на резултатите од учењето и помагање на учесниците во спроведувањето на акциските планови. Овој континуитет ја зајакнува ефикасноста на работилницата и промовира одржлив кариерен развој.

Работилниците се ефикасна методологија за кариерно советување кои промовираат групно учење, развој на вештини, истражување на кариерата и професионално вмрежување. Нудејќи интерактивни и ангажирачки искуства, работилниците им овозможуваат на поединците да донесуваат информирани кариерни одлуки, да ја зајакнуваат нивната вработливост и да се движат со доверба низ комплексноста на денешниот пазар на работни места.

Често, овие методологии се испреплетени, создавајќи холистички пристап кон советувањето за кариера. Младите луѓе имаат корист од активни работилници и можности за вмрежување, кои го надополнуваат

персонализираното насочување и поддршката за донесување одлуки, обезбедени за време на индивидуалните сесии за кариерно советување. Овој интегриран пристап им овозможува на поединците активно да учествуваат во работилниците, да ги прошират своите професионални мрежи, а потоа да ги применат увидите стекнати за време на индивидуалните сесии за кариерно советување за да донесат информирани одлуки за нивните кариерни патеки.

1.2

РАЗВОЈ НА ВЕШТИНИТЕ НА КАРИЕРНИОТ СОВЕТНИК

Успешните кариерни советници постојано ги развиваат своите вештини за да останат во тек со индустриските трендови и најдобри практики. Клучните вештини вклучуваат ефективна комуникација, активно слушање, емпатија, решавање проблеми и способност за навигација на комплексни предизвици во кариерата.

Ефективната комуникација се состои од невербални и вербални комуникациски вештини.

Марк Л. Јанг, експерт за комуникација, наведува неколку клучни невербални комуникациски вештини кои се од суштинско значење за ефективни интерперсонални интеракции. Еве список на

некои важни невербални комуникациски вештини предложени од Марк Јанг:

- ✿ **Контакт со очите:** Способноста за одржување соодветен контакт со очите пренесува љубезност, доверба и ангажман за време на разговорите.
- ✿ **Изрази на лицето:** Експресивните гестови на лицето можат да комуницираат емоции како што се среќа, тага, изненадување или загриженост, збогатување на интеракцијата.
- ✿ **Гестови:** Наменски движења и гестови на рацете можат да ги истакнат клучните точки, да пренесуваат ентузијазам или да ги разјаснуваат пораките.
- ✿ **Положба:** Положбата и ставот на телото можат да комуницираат со отвореност, доверба или непријатност. Одржувањето на добра поза може да го зајакне кредибилитетот и да го пренесе професионализмот.
- ✿ **Близина:** Разбирањето на соодветен личен простор и близина за време на интеракцијата е важно за воспоставување на удобност и рапор.
- ✿ **Допир:** Соодветно користејќи допир (на пример, ракување, тапкање по грбот) може да пренесе топлина, пријателство и поврзаност.
- ✿ **Тон и волумен на гласот:** Тонот, темпото и волуменот на гласот можат да ги пренесуваат емоциите и да влијаат на целокупното влијание на пораката.
- ✿ **Темпирање и тајминг:** Да се биде свесен за темпирањето и тајмингот во комуникацијата може да ја зголеми јасноста и ангажманот.
- ✿ **Изглед:** Облекувањето соодветно за различни ситуации и одржувањето на стандардите за дотерување може да влијае на перцепциите и кредибилитетот.

✿ **Вештини за слушање:** Невербалните знаци, како што се кимањето, одржувањето на контактот со очите и користењето на изрази на лицето додека слушате покажуваат активен ангажман и разбирање.

Овие невербални комуникациски вештини се интегрални за ефективна меѓучовечка комуникација и можат значително да влијаат на квалитетот на интеракцијата и односите. Развивањето на свеста и вештината во овие области може да ја зајакне целокупната комуникациска ефективност и меѓучовечката динамика.

Активно слушање е **вербална комуникациска вештина** која советниците во кариерата мора да ја имаат.

Активното слушање е фундаментална комуникациска вештина од суштинско значење во кариерното советување. Тоа вклучува не само слушање на зборовите изговорени од страна на клиентот, туку и разбирање на основните емоции, грижи и намери зад пораката. Во контекст на кариерното советување, активното слушање игра критична улога во градењето на рапор, добивањето на увид во аспирациите и предизвиците на клиентот и поттикнувањето на поддржувачка и емпатична средина. Еве како активно слушање функционира како комуникациска вештина во кариерното советување:

✿ **Воспоставување доверба и рапор:** Активното слушање им помага на кариерните советници да воспостават доверба и рапор со своите клиенти. Со внимателно слушање на мислите и чувствата на клиентот без прекин или расудување,



советниците пренесуваат емпатија и разбирање, создавајќи безбеден простор за отворена комуникација.

- ✿ **Разбирање на потребите и целите на клиентот:** Преку активно слушање, советниците добиваат подлабоко разбирање за кариерните потреби, целите и загриженоста на клиентот. Обрнувајќи особено внимание на вербалните знаци, тонот на гласот и невербалните изрази, советниците можат да ги идентификуваат основните мотивации и соодветно да ги прилагодат своето кариерно насочување.
- ✿ **Разјаснување и рефлектирање:** Активното слушање вклучува разјаснување и рефлектирање на изјавителот за да се обезбеди меѓусебно разбирање. Оваа техника помага да се потврди точноста на информациите и им овозможува на советниците да се впуштат подлабоко во конкретни теми или прашања покренати од страна на клиентот.
- ✿ **Емпатизирање и обезбедување емоционална поддршка:** Кариерното советување често вклучува решавање на лични и емоционални аспекти поврзани со одлуките во кариерата. Активното слушање им овозможува на советниците да ги разберат емоциите на клиентот и да обезбедат соодветна емоционална поддршка за време на предизвикувачки транзиции или процеси на донесување одлуки.
- ✿ **Охрабрување на саморефлексија и решавање на проблеми:** Со активно слушање, советниците ги охрабруваат клиентите да ги истражуваат своите сопствени мисли, вредности и преференци. Ова рефлексија ја промовира самосвеста и ги овластува клиентите да идентификуваат решенија и да направат информиран избор на кариера врз

основа на нивните индивидуални силни страни и аспирации.

- ✿ **Изградба на ефективна комуникација:** Активното слушање моделира ефективни комуникациски вештини за клиентите, поучувајќи ги за важноста на внимателно слушање и поттикнувајќи дијалог со почит. Оваа вештина е пренослива и корисна во различни професионални и интерперсонални контексти надвор од советувањето за кариера.
- ✿ **Демонстрирање почит и валидација:** Активно слушање на клиентите покажува почит кон нивните перспективи и валидирање на нивните искуства. Оваа валидација ја гради довербата и ги охрабрува клиентите активно да учествуваат во процесот на советување.
- ✿ **Олеснување на соработката и поставувањето на цели:** Активното слушање го олеснува заедничкото поставување на цели помеѓу советниците и клиентите. Разбирајќи ги целите и загриженоста на клиентот, советниците можат да помогнат во поставувањето на реални цели и развојот на акциските планови за нивно остварување.

Активно слушање е базична комуникациска вештина во кариерното советување која ја зајакнува интеракцијата клиент-советник, промовира меѓусебно разбирање и го олеснува значајниот напредок кон постигнување на кариерните цели. Со совладување на техниките за активно слушање кариерните советници можат да создадат поддржувачка и зајакнувачка средина, погодна за личен раст, професионален развој и успешни кариерни исходи за нивните клиенти.

Најчести бариери за ефикасното слушање се:

- ✿ **Псевдо-слушање.** Ова е имитација на слушање. Можеме да се преправаме дека слушаме, да одржуваме контакт со очите и да климаме со глава кога се согласуваме, велејќи «да», «о» или «разбирам».
- ✿ **Селективно внимание.** Се појавува кога покажуваме интерес само за некои делови од информациите кои во низа ги споделува клиентот.
- ✿ **Правење претпоставки.** Понекогаш, можеме да донесеме избрзан заклучок, без да чекаме да ги дознаеме сите детали кои клиентот би ги дал. Претпоставките можат да не спречат да обрнеме доволно внимание на клиентот.
- ✿ **Загриженост за тоа што треба да се каже понатаму.** Ова обично е проблем со кој се соочуваат советниците почетници/помошници. Фокусирањето на стратегијата, сценариото за следствени прашања итн., може да ги одвлече од значајни детали од разговорот. Покрај тоа, помошниците, загрижени што да кажат понатаму, можат да имаат потешкотии во поставувањето на разјаснувачки прашања и можат да го збунат и клиентот.

Кариерните советници можат ефикасно да ги надминат овие бариери со препознавање дека нивната примарна улога е да ги поддржат клиентите во разбирањето на самите себеси. Ова вклучува користење на отворени прашања за да се олесни саморефлексијата и истражувањето.

Советникот за професионална кариера ја разбира важноста на доживотното учење и проактивно инвестира во програмите за личен развој, особено фокусирајќи се на новините и трендовите на пазарот

на трудот, технолошкиот напредок и влијанието на вештачката интелигенција (AI) и машинското учење (ML) на новите можности за работа и образовни програми.

Инвестирањето во програмите за личен развој, фокусирано на динамиката на пазарот на трудот, технолошките трендови и влијанијата на AI/ML гарантира дека кариерните советници остануваат агилни, свесни и одговорни на еволуирачките потреби на клиентите во пејзажот на професии кои брзо се менуваат. Со олицетворување на посветеноста на континуираното учење, кариерните советници можат да ги инспирираат и да им овозможат на поединците да постигнат одржлив успех во кариерата во ера дефинирана со иновации и нарушувања.





1.3

РАЗБИРАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

Сеопфатното разбирање на пазарот на труд е од суштинско значење за кариерните советници. Тие мора да останат информирани за специфичните трендови во работните места по индустрии, зановите технологии, за барањата за вештини и влијанието на глобализацијата врз можностите за вработување.

Советниците за кариера играат клучна улога во помагањето на поединците во навигацијата на комплексноста на пазарот на трудот. За да ја исполнат оваа улога ефикасно, тие мора да поседуваат длабоко и актуелно разбирање на различни аспекти на пејзажот на пазарот на трудот:

- ✿ **Трендови на работни места специфични за различни индустрии:** Советниците за кариера треба да останат информирани за трендовите на работни места специфични за различните индустрии. Ова вклучува идентификување на растечките сектори, професиите во опаѓање и нови работни улоги водени од побарувачката на пазарот и економските промени. Разбирањето на работните трендови специфични за индустријата им овозможува на советниците да обезбедат приспособени совети и препораки на клиентите врз основа на нивните интереси и цели.
- ✿ **Нови технологии:** Познавањето на новите технологии е клучно за кариерните советници. Тие треба да бидат свесни за тоа како напредокот во областите како што се вештачката интелигенција, автоматизацијата, анализата на податоци

и блокчејнот ја реформуваат индустријата и создаваат нови можности за работа. Ова разбирање им овозможува на советниците да ги водат клиентите во стекнувањето на релевантни технички вештини и подготвувањето за кариера во технолошките полиња.

- ✿ **Вештини и развој:** Советниците за кариера мора да бидат запознаени со еволуирачки барања за вештина на пазарот на трудот. Ова вклучува технички вештини (на пример, програмски јазици, дигитален маркетинг, сајберсигурност) и меки вештини (на пример, комуникација, решавање проблеми, приспособливост). Разбирањето на барањата за вештина им помага на советниците да ги идентификуваат празнините во вештините кај клиентите и да препорачаат соодветни програми за обука или развој.
- ✿ **Глобализација и меѓународни можности:** Глобализацијата ја трансформира динамиката на вработување, отворајќи меѓународни пазари на работни места и создавајќи можности за глобална соработка. Советниците за кариера треба да го сфатат влијанието на глобализацијата врз трендовите на вработување, како што се аутсорсингот, далечинската работа и прекуграничното вработување. Ова знаење им овозможува на советниците да ги водат клиентите заинтересирани за истражување на меѓународните кариерни патеки или можностите за работа од далечина.
- ✿ **Регулативи и политики на пазарот на труд:** Советниците треба да бидат свесни за регулативите, политиките и законите за вработување кои влијаат на барателите на работа и работодавците. Ова знаење им помага на советниците да обезбедат точни информации за

правата за вработување, бенефициите и правните совети релевантни за планирањето на кариерата.

✿ **Економски и пазарни услови:** Разбирањето на пошироките економски трендови и пазарните услови е од суштинско значење за советниците за кариера. Ова вклучува следење на факторите како што се економскиот раст, стапката на невработеност, нарушувањата во индустријата и нестабилноста на пазарот. Со анализа на економските показатели, советниците можат да предвидат флукуации на пазарот на трудот и да обезбедат проактивни насоки за клиентите.

Со одржувањето на сеопфатното разбирање на пазарот на трудот, советниците за кариера ги зајакнуваат поединците да донесуваат информирани кариерни одлуки усогласени со индустриските трендови, технолошкиот напредок и глобалните можности. Ова знаење овозможува советниците да нудат стратешки насоки, да го олеснат развојот на вештините и да ги поддржат клиентите во постигнувањето на нивните професионални цели во време на брзо менување на пејзажот во областа на вработувањето.

1.4

ВЛИЈАНИЕТО НА ТЕХНОЛОГИЈАТА И ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА

Технологијата и глобализацијата значително ја променија природата на работата, претставувајќи ги предизвиците и можностите за барателите на

работа во пост-COVID ерата, каде што работата на далечина и виртуелната соработка станаа сè повеќе распространети. Советниците за кариера играат критична улога во едукацијата на клиентите за овие трансформации и за нивно подготвување да напредуваат во околината која брзо се менува.

Улога на технологијата во индустријата: Советниците за кариера треба да ги едуцираат клиентите за проникливата улога на технологијата во сите индустрии. Ова вклучува разбирање како автоматизацијата, вештачката интелигенција, компјутерското работење во облак и други технологии ги реформуваат традиционалните работни улоги и создаваат нови патишта за кариера. Со споделувањето на ова знаење, советниците им помагаат на клиентите да ги предвидат еволуирачките барања за вештина и технолошките компетенции барани од работодавачите.

Глобални трендови на вработување: Глобализацијата ги олесни прекуграничните соработки, проширените пазари на работни места и диверзификуваните можности за вработување. Советниците за кариера треба да ги информираат клиентите за глобалните трендови на вработување, вклучувајќи ги меѓународните објавувања на работни места, опциите за работа на далечина и динамиката на еден виртуелен тим. Разбирањето на овие трендови им овозможува на клиентите да ги испитаат флексибилните работни аранжмани и да пристапат до можностите за работа надвор од географските граници.

По COVID-19, трендовите за работа на далечина ја забрзаа побарувачката на вештини за приспособување. Советниците за кариера ја



истакнуваат важноста на стекнувањето на преносливи вештини како што се дигиталната писменост, соработката од далечина, управувањето со времето и отпорноста. Овие вештини им овозможуваат на поединците да напредуваат во оддалечени работни средини и полесно да се движат низ идните неизвесности на пазарот на работни места.

Советниците за кариера им помагаат на клиентите во решавањето на предизвиците поврзани со работата од далечина, како што се одржување на рамнотежата меѓу работата и другите животни улоги, борбата против изолацијата и ефикасното користење на виртуелните комуникациски алатки. Тие обезбедуваат стратегии за оптимизирање на продуктивноста, управување со виртуелните тимови и негување на значајни професионални односи во тимовите кои работат од далечина.

Со оглед на брзото темпо на технолошкиот напредок и глобализација, советниците за кариера се залагаат за континуирано учење и професионален развој. Тие ги охрабруваат клиентите да се вклучат во онлајн курсеви, вебинари и сертификации кои ги зајакнуваат техничките вештини и го прошируваат знаењето од специфичната индустрија. Поттикнувајќи култура на доживотно учење, советниците ги подготвуваат клиентите да се прилагодат на еволуирачките барања на пазарот на работни места и да останат конкурентни во своите области.

Кариерните советници им помагаат на клиентите да ги адаптираат своите кариерни стратегии за да се усогласат со пост-COVID работните трендови. Ова може да вклучува истражување на флексибилни опции за работа, прилагодување на дигитални

платформи за вмрежување и пребарување на работни места или свртување кон индустрии кои ги прифаќаат практиките за работа од далечина. Советниците обезбедуваат насоки и ресурси скроени за поддршка на клиентите во донесувањето на стратешки кариерни одлуки кои ги одразуваат тековните реалности во вработувањето.

Со интегрирање на увидите за технолошките импликации, глобализацијата и трендовите на работа од далечина во сесиите за кариерно советување, советниците ги зајакнуваат клиентите со самодоверба и издржливост да се движат низ пејзажот на пазарот на трудот што се развива. Овој проактивен пристап ги опремува поединците со знаењата и вештините потребни за успех во динамичен и меѓусебно поврзан свет каде технолошките иновации и глобалното поврзување продолжуваат да ја обликуваат иднината на работата.





ПОГЛАВЈЕ 2

Идните компетенции и контекстот на пазарот на трудот

**2.1****СЛЕДЕЊЕ НА ТРЕНДОВИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ****Преглед на промените и прогнозите на глобалниот пазар на труд.**

Во пресрет на брзиот технолошки напредок, промените на пазарот на труд стануваат неизбежни. Експертите од Светскиот економски форум (WEF) укажуваат дека темпото на имплементација на новите технологии ќе остане високо во следните години и дури ќе сезголемивонекоииндустрии. Се проценува дека до 2025 година, до 85 милиони работни места низ светот би можеле да бидат автоматизирани или заменети со машини, а ќе бидат создадени 97 милиони нови работни улоги. Ова за многу вработени ќе значи потреба од преквалификација или целосна промена на индустријата.

Организацијата за економска соработка и развој (OECD) предвидува дека 65 отсто од децата кои моментно започнуваат со образование ќе најдат вработување во професии кои сè уште не постојат. Ова резултира со потреба од прилагодување на образовните системи за развивање на вештините на иднината, како што се флексибилноста, креативноста и учење да се учи. Глобалниот институт Мекинзи (McKinsey Global Institute) додава дека до 2055 година технологиите кои се достапни денес или се развиени во лабораториите за истражување и развој може да овозможат автоматизација на приближно 49% од активностите кои моментно ги извршуваат вработените. На долгорочен план, научниците од

Универзитетот во Оксфорд предвидуваат дека вештачката интелигенција ќе доминира на пазарот на труд до 2061 година, но целосната замена на луѓето со машини можеби нема да се случи пред 2136 година. Оваа динамична средина бара од работодавачите, вработените и образовните институции постојано да ги следат трендовите и да се приспособуваат на брзо менување на професионалната реалност. Зголемената важност на технологијата на работното место не само што ги трансформира постоечките професии, туку и создава целосно нови категории на вработување кои ќе бараат нови вештини и компетенции од вработените.

Глобалниот пазар на труд е подложен на значителни промени поради различни фактори, вклучувајќи го и технолошкиот напредок, демографските промени, глобализацијата и еволуирачкиот економски пејзаж. Овие промени влијаат на побарувачката за работа, природата на работните места и потребните вештини за идните работници. Разбирањето на овие процеси е клучно за ефикасно управување со кариерата на младите луѓе. Економските развојни трендови се знак за идните можности за вработување. Ова знаење ќе им овозможи на кариерните советници да ги поддржат младите луѓе во изборот на кариерни патеки, свесни за идните барања на глобалниот пазар на труд.

✿ Технолошки напредок

Брзото темпо на технолошката иновација, вклучувајќи ја автоматизацијата, вештачката интелигенција (AI) и дигитализацијата, во основа ги менува профилите на работните места и бараните вештини. Технологијата создава нови можности и исто така поместува некои од традиционалните улоги, што доведува до потреба од вработени

кои се приспособливи и умешни со дигиталните компетенции. Експанзијата на работа од далечина и флексибилните форми на вработување, забрзани од пандемијата COVID-19, е уште еден тренд кој го трансформира пазарот на труд.

✿ **Демографски промени**

Старењето на населението во развиените земји и младите општества во развојните региони предизвикува динамични промени на глобалниот пазар на труд. Во земјите во кои старее населението, расте побарувачката за здравствени услуги и професионалци, додека во помладите општества предизвикот е да се создадат доволно можности за вработување на луѓето кои бараат работа. Миграционите модели, исто така, влијаат на пазарот на труд, при што меѓународната трудова мобилност има клучна улога во пополнувањето на празнините во вештините.

✿ **Глобализација и економски промени**

Глобализацијата доведе до поблиски врски во глобалната економија, каде што работните места може да бидат аутсорсирани или преместени во странство. Ова создаде глобална конкуренција за високо квалификувани вработени и ја зголеми побарувачката за професионалци кои можат да се движат низ мултикултурните средини и да имаат меѓународно искуство.

✿ **Нови сектори и опаѓачки индустрии**

Транзицијата кон зелена економија, фокусирана на одржливоста и обновливата енергија, го забрзува развојот на новите сектори. Здравствениот сектор, технологијата и е-трговијата, исто така, имаат значителен напредок. Од друга страна, традиционалните индустрии како што се производството и земјоделството бележат релативен пад на вработеноста, водени од

автоматизацијата и промената на економските приоритети.

✿ **Вештини за иднината**

Приспособливоста, доживотното учење и способноста за работа со користење на технологија стануваат сè поважни на пазарот на трудот. Меките вештини, како што се критичкото размислување, креативноста и комуникацијата, исто така, се потребни за дополнување на техничките вештини на работниците на пазар на труд кој брзо се менува.

Глобалниот пазар на труд ќе продолжи да се развива, што ќе има значителни последици за планирањето и развојот на кариерата. Кариерните советници треба да бидат информирани за овие трендови за да им помогнат на младите луѓе да се справат со сложеноста на идната работна средина, осигурувајќи се дека се подготвени да успеат во динамична и неизвесна иднина. Разбирањето на овие промени и прогнози на глобалниот пазар на труд е клучно за развивање на ефикасни стратегии за кариерно насочување, кои одговараат на работниот пејзаж кој постојано се менува.

Анализа на индустриските трендови, новите сектори и индустријата која стагнира

Како што се развива глобалната економија, исто така се менува и пејзажот на индустријата, при што некои сектори бележат брз раст, а други опаѓаат. Ние гледаме значителни промени на глобалниот пазар поради дигиталната трансформација, приоритетите за одржливост и промените во однесувањето на потрошувачите. Индустриите како



што се технологијата, здравството и обновливата енергија се меѓу најбрзо растечките, главно поради технолошкиот напредок, стареењето на глобалното население и потрагата по одржлив животен стил.

Еве ги секторите што се појавуваат:

1. Обновлива енергија

Созголеменакцентнаборбатапротивклиматските промени, обновливите извори на енергија – како што се соларната и енергите од ветар и вода – брзо се развиваат. Развојот на овој сектор е поддржан со владини политики, со технолошкиот напредок и инвестициите во зелената инфраструктура.

2. Технологија и сајберсигурност

Дигиталната економија продолжува да расте, при што вештачката интелигенција, машинското учење, блок-синџирот и сајбер-сигурноста стануваат сè поважни. Бидејќи бизнисите и владите се обидуваат да ги заштитат податоците и инфраструктурата, потребата од експерти за сајбер-сигурност расте.

3. Здравствена заштита и биотехнологија

Поради стареењето на населението и зголемената здравствена свест, здравствениот сектор, особено биотехнологијата и телемедицината, доживува значителен раст. Иновациите во медицинските технологии и персонализираната медицина создаваат нови можности за кариера.

4. Е-трговија и логистика

Растот на онлајн шопингот доведе до бум во секторот за е-трговија, вклучувајќи ја логистиката и управувањето со синџирот на снабдување, за поддршка на зголеменото движење на стоката.

Опаѓачките индустрии вклучуваат:

1. Производство

Традиционалното производство, особено во земјите со висока плата, исчезнува поради автоматизацијата, технолошкиот напредок и преместувањето на производствените бази во регионите со пониски трошоци за работна сила.

2. Јаглен и традиционална енергија

Како што светот се движи кон обновливи извори на енергија, традиционалната индустрија за рударство, јаглен и фосилно гориво доживува пад, кој влијае на еколошките прашања и регулаторните промени.

3. Малопродажба

Малопродажниот сектор се соочува со предизвици предизвикани од бумот на е-трговијата – многу стационарни продавници се осудени на силна конкуренција од нивните онлајн колеги.

Разбирањето на динамиката на новонастанатата и опаѓачката индустрија е од клучно значење за кариерните советници задолжени да им обезбедат на младите луѓе релевантни, навремени насоки. Анализирајќи ги новите трендови, советниците можат да им помогнат на идните вработени да се прилагодат на промената на економскиот пејзаж и да ги опремаат со вештините и знаењата неопходни за да напредуваат во секторите со висок потенцијал за раст, истовремено признавајќи дека другите сектори се намалуваат. Овој свесен пристап ќе им овозможи на младите луѓе да прават стратешки кариерен избор, адаптиран на идните трендови на пазарот на трудот.

Неколку сектори моментно доживуваат значителен раст поради различни глобални трендови, технолошки напредок и менување на потрошувачките преференции.

Клучните сектори кои доживуваат значителен раст вклучуваат:

1. Технологија и информатичка технологија (ИТ)

Овој сектор цвета, воден од вештачката интелигенција (AI), машинското учење, анализата на големи податоци, обработка на податоци во облак и сајбер-сигурноста. Овој развој е споен со растечката зависност од дигиталните технологии во сите сектори.

2. Обновлива енергија и одржлив развој

Со глобалниот избор на одржлива и зелена енергија, секторите како што се соларната, ветерната, хидроелектричната и енергијата од биомаса брзо се развиваат. Тука спаѓаат и индустриите за електрични возила (ЕВ) и технологии за батерии, кои се клучни елементи на транзицијата кон нискојаглеродна економија.

3. Здравствена заштита и биотехнологија

Здравствениот сектор се развива по стареењето на глобалното население, зголемената здравствена свест и технолошките иновации во медицинските уреди, телемедицината и биотехнологијата. Пандемијата COVID-19, исто така, ја истакна важноста на здравствената инфраструктура и медицинските истражувања.

4. Е-трговија и дигитална малопродажба

Пандемијата ја забрза промената во однесувањето на потрошувачите кои се приклонија кон онлајн

шопингот, што доведе до значително зголемување на бројот на платформи за е-трговија и дигитална малопродажба, вклучувајќи и логистички и решенија за снабдувачки синџири, кои ќе даваат поддршка на оваа промена.

5. Финтек и финансиски услуги

Финансиската технологија, или финтек, ги трансформира традиционалните банкарски и финансиски услуги. Ова вклучува развој на блокчејн технологија, дигитални валути, онлајн платежни системи, автоматизирани совети и алатки за управување со лични финансии.

6. Образовна технологија (EdTech)

Образовниот сектор е подложен на дигитална трансформација со развојот на онлајн платформите за учење, виртуелните училиници и дигиталните ресурси, водени од потребата од решенија за далечинско учење.

7. Зелена градба и одржливи градежни материјали

Како што светот се фокусира повеќе на одржливоста, постои растечка побарувачка за зелени градежни практики, енергетски ефикасни згради и одржливи материјали, што предизвикува процветување на секторот.

8. AgriTech и технологијата на храна

Технолошкиот напредок во земјоделството, вклучувајќи прецизно земјоделство, хидропоника, вертикално земјоделство и генетски модифицирани култури, го револуционизираат производството на храна. Технологијата на храна, исто така, се развива со нови трендови во алтернативните протеини, безбедноста на храната и одржливите пакувања.



9. Телекомуникации и 5G технологија

Имплементацијата на 5G технологијата го олеснува брзиот развој на телекомуникацискиот сектор, поддржувајќи го развојот на уредите за интернет на нештата (IoT), паметни градови и подобрена мобилна поврзаност.

10. Автомобилска и интелигентна мобилност

Автомобилскиот сектор гледа промена кон производство на електрични и автономни возила водени од побарувачката за почисти, попаметни и поефикасни транспортни средства.

Секторите споменати погоре не само што брзо растат, туку се очекува да ја продолжат својата развојна стратегија во следните години, поддржана од иновациите, регулаторните промени и промената на потрошувачките преференции.



Влијанието на дигиталната трансформација и глобализацијата врз вработувањето

Во 21 век, двојно нисили: дигиталната трансформација и глобализацијата го променија пејзажот за вработување. Овие појави го револуционизираат начинот на работа на компаниите, нивните инвестиции и видовите на вештини потребни од вработените, што доведува до значителни промени на пазарите на труд низ целиот свет.

1. Дигитална трансформација – меч со две острици

Дигиталната трансформација вклучува интеграција на дигиталната технологија низ сите области на бизнисот, фундаментално менувајќи го начинот на кој компаниите реагираат на потребите на клиентите и управуваат со нивните бизниси. Иако оваа промена доведе до зголемена продуктивност и создавање на нови производи и услуги, таа, исто така, ги наруши традиционалните модели на вработување.

Позитивните ефекти од дигиталната трансформација вклучуваат:

- ✱ **Создавање работни места:** Се појавија нови технолошки сектори – како што се вештачката интелигенција, анализата на големите податоци и сајбер-сигурноста, создавајќи бројни можности за вработување кои бараат високи квалификации од вработените.
- ✱ **Зголемената продуктивност:** Автоматизација и паметната технологија ја зголемија продуктивноста низ индустриите, од производството до услугите, што потенцијално доведе до економски раст и вработување на долг рок.

- ✿ **Флексибилноста на работата:** Дигиталните алатки овозможуваат далечинска работа, нудејќи им на вработените поголема флексибилност и помагајќи им да постигнат рамнотежа меѓу работата и слободното време.

Негативните ефекти од дигиталната трансформација вклучуваат:

- ✿ Промената на работното место: автоматизацијата и вештачката интелигенција доведува до пад на некои работни места, особено производствените и административните позиции каде што рутинските задачи можат лесно да се автоматизираат.
- ✿ Недостигот на вештини: брзото темпо на технолошки промени резултира со несогласување помеѓу вештините достапни на пазарот на трудот и оние што ги бараат работодавачите, што доведе до недостиг на вештини во брзо развиените сектори.

2. Глобализација – поврзување на пазарите и трудот

Глобализацијата – процесот со кој компаниите или другите организации развиваат меѓународно влијание или работат меѓународно – има силно влијание врз вработувањето.

Позитивните ефекти на глобализацијата се:

- ✿ **Глобален талент пул**
Компаниите можат да добијат таленти од глобалниот пазар, користејќи различни вештини и перспективи.
- ✿ **Економски раст**

Со влегувањето на нови пазари, претпријатијата можат да постигнат раст, што води до отворање работни места – како дома, така и во странство.

Негативните ефекти од глобализацијата вклучуваат:

- ✿ **Испостави во странство и аутсорсинг**
За да ги намалат трошоците, некои претпријатија ги преместија работните места во земјите со пониски трошоци за труд, што влијае на вработувањето во нивните матични земји.
- ✿ **Нееднаквост во приходите**
Иако глобализацијата создаде богатство во некои региони, во други тоа придонесе за стагнација на платите и несигурност на работните места – особено меѓу работниците со пониски вештини.

Пресекот на дигиталната трансформација и глобализација создава можности и предизвици за вработените. За да напредуваат во оваа менувачка средина, поединците мора да се адаптираат со стекнување на нови вештини, особено во дигиталните вештини, критичкото размислување и меѓукултурната комуникација. Во меѓувреме, владите и образовните институции мора да ја поддржат оваа трансформација со инвестирање во програми за образование и обука прилагодени на барањата на глобалната дигитална економија. Како резиме, дигиталната трансформација и глобализацијата во основа го променија пејзажот за вработување, нудејќи нови можности, истовремено создавајќи предизвици. Идниот пазар на трудот ќе биде обликуван во зависност од тоа колку ефикасно поединците, претпријатијата и донесувачите на одлуки реагираат на овие промени, осигурувајќи се дека работниците се подготвени да ги исполнат барањата на еден дигитизиран, глобализиран свет.



2.2

KEY ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ

Резиме на наодите од Светскиот економски форум и извештаите на CEDEFOP за вештините и компетенциите кои се бараат

Преглед на клучните вештини и компетенции според Светскиот економски форум «Извештај за иднината на работните места» (05/2023)

1. Аналитичко размислување и иновации:

способност за критичко размислување, анализа на сложени ситуации и изнаоѓање иновативни решенија.

2. Стратегии за активно учење и учење:

Капацитет за доживотно учење и способност за прилагодување на вештините како одговор на промената на барањата за работа.

3. Сеопфатно решавање на проблеми:

Компетентност за решавање на комплицирани и сложени проблеми кои се појавуваат на работното место.

4. Користење и развој на технологијата:

Вештините за користење, управување и развој на технологијата се клучни, особено со забрзувањето на дигиталната трансформација.

5. Лидерство и социјално влијание:

Способност за ефективно водење, инспирирање

на тимовите и вршење на влијание во различни општествени и професионални сценарија.

6. Емоционална интелигенција:

способноста да бидеме свесни, да ги контролираме и изразуваме емоциите и да се справуваме разумно и сочувствително со меѓусебните врски.

Европскиот центар за развој на стручната обука (Cedefop) се фокусира на вештините и компетенциите наведени подолу кои се од суштинско значење за стручно образование и обука во Европа, особено вклучувајќи ги стручните вештини (специфични вештини поврзани со различни индустрии и професии), кои ги комбинираат и техничките и меките вештини.

1. Дигитални вештини

Компетенциите за дигитални вештини се од суштинско значење во сите сектори – од основни компјутерски вештини до понапредни ИТ способности.

2. Еколошки вештини

Со движењето на Европа кон поодржлива економија, постои зголемена побарувачка за вештини поврзани со одржливоста на животната средина и зелените технологии.

3. Претприемачки вештини

Вештини кои им овозможуваат на поединците да започнат, да растат и да управуваат со бизнисите, поддржувајќи ги иновациите и економскиот раст.

4. Способност за читање, пишување и броење

Основните вештини во читањето, пишувањето

и аритметиката се клучни за успешно учество на пазарот на трудот.

5. Трансверзални вештини

Тие вклучуваат меки вештини како што се тимска работа, комуникација, решавање на проблеми и приспособливост, кои се применливи во различни сектори и улоги.

И WEF и Cedefop ја истакнуваат растечката важност на вештините кои ги исполнуваат барањата на дигиталната економија, одржливиот развој и промената на потребите на пазарот на труд. WEF и Cedefop, исто така, ја истакнуваат потребата за прилагодување на системите за образование и обука за да им овозможат на студентите да ги стекнат вештините неопходни за работните места на иднината.

**Идентификување на најважните вештини
потребни на идната работна сила,
вклучувајќи: решавање на проблеми,
критичко размислување и адаптација**

Со оглед на забрзувањето на дигиталната трансформација, одржливиот развој и промената на потребите на пазарот на трудот, идентификувањето на клучните вештини и компетенции на идната работна сила станува сè поважно. Врз основа на анализата на извештаите од Светскиот економски форуми Цедефоп, може да се заклучи дека најважните вештини кои ѝ се потребни на идната работна сила вклучуваат:

1. Вештини за решавање на проблеми:

- ✿ Способност за идентификување, анализирање и решавање на комплексни проблеми на креативен и иновативен начин.
- ✿ Користење на различни методи и алатки за собирање и анализирање на податоци, генерирање идеи и проценување на потенцијалните решенија.
- ✿ Способност за формулирање и тестирање на хипотези, донесување одлуки и справување со несигурноста.
- ✿ Ефективна усна и писмена комуникација за презентација на резултатите и соработка со другите.

2. Критичко размислување:

- ✿ Способност за проценка на информации од различни извори и идентификување на доверливи податоци.
- ✿ Анализирање на претпоставки, пристрасности и потенцијални грешки во логичкото размислување.
- ✿ Формулирање на сопствени мислења и заклучоци врз основа на докази и аргументи.
- ✿ Препознавање на когнитивни пристрасности и замки за размислување кои можат да влијаат на проценката.

3. Приспособливост:

- ✿ Брзо да се здобијат со нови информации и вештини како одговор на промената на барањата на пазарот на трудот.
- ✿ Флексибилност и отвореност кон нови идеи и пристапи.
- ✿ Способност за работа со неизвесност и справување со постојаните промени.



- ✿ Користење на технологија за учење и професионален развој.

Покрај вештините наведени погоре, следново ќе биде клучно и за идната работна сила:

- ✿ **Креативност и иновации:** Способност за генерирање на нови идеи и решенија на проблемите на нетрадиционален начин.
- ✿ **Емоционална интелигенција:** Способност за препознавање, разбирање и управување со сопствените емоции и емоциите на другите.
- ✿ **Соработка и тимска работа:** Способност за ефективна работа со другите за постигнување на заеднички цели.
- ✿ **Комуникација:** Способност за јасно и објективно пренесување на информации, како усно, така и во писмена форма.
- ✿ **Етика и општествена одговорност:** Способност за донесување етички одлуки и дејствување на општествено одговорен начин.

Важно е да се истакне дека овие вештини не се исцрпна листа и нивната релативна важност може да варира во зависност од конкретната индустрија и позицијата на работното место. Од суштинско значење е системите за образование и обука да бидат се подготвени да им обезбедат на идните работници можност да ги развијат вештините и компетенциите потребни за да успеат во динамичниот свет на работни места, кој постојано се развива.

2.3

УЛОГАТА НА МЕКИТЕ И ТЕХНОЛОШКИТЕ ВЕШТИНИ

Разликуваме меки вештини (на пример комуникација, тимска работа, емоционална интелигенција) и технолошки вештини (на пр. писменост на податоци, AI знаење, програмирање). Современата дихотомија помеѓу меките и технолошките вештини ја одредува иднината на пазарот на трудот. Двете вештини се повеќе се признаваат како суштински елементи на добро заокружен профил на вработените кои го одредуваат успехот во кариерата и организациските перформанси во дигиталната ера.

1. Разбирање на меките вештини

Меките вештини, често нарекувани интерперсонални или вештини „за работа со луѓе“, опфаќаат спектар на однесувања и емоционална интелигенција кои ја олеснуваат ефективната интеракција и комуникација со другите. Тука спаѓаат:

- ✿ **Комуникациски вештини** Способност за јасна комуникација на информациите и идеите, усно и во писмена форма, на најразлична публика.
- ✿ **Тимска работа и соработка** Ефективно работење со другите, користејќи ги силните страни на членовите на тимот за остварување на заеднички цели.
- ✿ **Способност за прилагодување** на способноста за брзо и ефикасно прилагодување на новите услови, предизвици и средини.

- ✿ Решавање на проблеми Способност за идентификување, анализирање и решавање на проблемите на креативен и систематски начин.
- ✿ Лидерство Инспирирање и водење на поединци или тимови за постигнување на цели и поддржување на позитивна работна средина.

Овие вештини им овозможуваат на поединците успешно да навигираат на работното место, да изградат силни врски и да создадат вредност во нивните улоги.

2. Важноста на технолошките вештини

Технолошките вештини се вештините и знаењата поврзани со дигиталните алатки, платформи и процеси. Тие се сè поважни во светот каде технологијата проникнува во сите аспекти на бизнисот. Клучните технолошки компетенции вклучуваат:

- ✿ Способност за користење на дигитални технологии – разбирање и ефикасна употреба на дигитални системи, алатки и апликации.
- ✿ Анализа на податоци – способност за собирање, анализирање и толкување на податоци за донесување одлуки и бизнис стратегии.
- ✿ Свесноста за сајбер-сигурноста – разбирање како да се заштитат мрежите, системите и податоците од дигиталните напади.
- ✿ Стручност во софтверот – способност за користење на индустриски специфичен софтвер и апликации за зголемување на продуктивноста и ефикасноста.
- ✿ Решавање на технички проблеми – способност за ефикасно дијагностицирање и решавање на техничките прашања.

Воденешната дигитална економија, технолошките вештини се од клучно значење за зголемување на оперативната ефикасност, поддршка на иновациите и одржување на конкурентна предност.

3. Меѓусебното испреплетување на меките и технолошките вештини.

Меѓусебното испреплетување на меките и технолошките вештини добива истакнато место во центарот на вниманието на работодавачите. Иако технолошките вештини можат да ја зголемат продуктивноста и иновациите, меките вештини се одсуштинско значење за управување со човечките аспекти на работата, вклучувајќи лидерство, соработка и етичко одлучување. Заедно тие создаваат сеопфатна вештина која може да се прилагоди на брзо менувачките барања на модерното работно место. На пример, научникот за податоци има потреба од силни технолошки вештини за да манипулира и анализира големи податоци (технолошки вештини), но исто така мора ефикасно да ги соопшти своите наоди на нетехничките учесници (меки вештини). Слично на тоа, менаџерот на проектот може да користи напреден софтвер за управување со проекти за следење на напредокот (технолошките вештини) истовремено преговарајќи со застапниците на проектот и мотивирајќи ги членовите на тимот (меки вештини).

Значи, како што се развива работното место, разликата помеѓу меките и технолошките вештини станува помалку јасна, а најуспешните професионалци ги совладуваат двете вештини до многу висок степен. Програмите за образование



и обука мора да се прилагодат на оваа реалност, обезбедувајќи им на студентите можности да развијат избалансиран сет на вештини кои ги задоволуваат динамичните потреби на денешниот пазар на труд. Работодавачите, исто така, треба да препознаат и негуваат средина во која се вреднуваат и развиваат двата вида вештини, негувајќи ги вработените кои не се само технички стручни, туку и приспособливи, соработливи и емоционално интелигентни.

Важноста на интегрирањето на меките и техничките вештини за зголемување на вработливоста и развојот на кариерата.

1. Зголемена важност на меките вештини

Иако техничките вештини се од суштинско значење, зголемената комплексност на работното место и промената кон работни средини во кои се соработува (далечински и мултидисциплинарни) ја зголемија важноста на меките вештини. Вештините како што се комуникација, тимска работа, решавање проблеми и емоционална интелигенција сè повеќе се бараат. Советниците за кариера треба да ја истакнат важноста на овие вештини и да им помогнат на поединците да ги развијат.

2. Глобализација на пазарот на трудот

Како што претпријатијата работат на глобално ниво, така и пазарот на труд стана помеѓународен. Кариерните советници мора да ја земат предвид оваа глобална перспектива кога ги советуваат идните вработени за можностите и предизвиците за работа во странство, разбирање на различни културни контексти и евентуално учење на нови јазици.

3. Одржливост и етички размислувања

Со зголемен акцент на одржливоста и корпоративната општествена одговорност, советниците за кариера мора да ги вклучат овие вредности во нивните насоки. Тие треба да ги информираат младите луѓе за еколошкото и социјалното влијание на различните индустрии, помагајќи им да направат кариерен избор кој е во согласност со нивните вредности и пошироките глобални потреби.

4. Справување со неизвесноста

Брзите промени во индустриите можат да доведат до нестабилност и несигурност на пазарот на трудот. Кариерните советници играат клучна улога во помагањето на поединците да се справат со несигурноста преку обезбедување на поддршка со стратегии за кариерна еластичност и приспособливост.

Како резиме, промените во индустријата бараат од кариерните советници постојано да го ажурираат своето знаење, да усвојат холистички и напреден пристап и да ги адаптираат нивните практики за ефикасно водење на поединците преку сè посложен и динамичен кариерен пејзаж. Денешните индустриски потреби се сè посложени и разновидни, одразувајќи го брзото темпо на технолошкиот напредок, глобализацијата и промените во економскиот и социјалниот пејзаж.

Клучните компетенции и атрибути кои моментно се очекуваат од вработените од страна на работодавачите вклучуваат:

✿ **Техничко познавање.**

Во зависност од секторот, постои голема побарувачка за специфични технички вештини. На пример, во секторот на технологијата, вештините со вештачката интелигенција, машинското учење, анализата на податоци, сајбер-сигурноста и пресметките во облак се во голема побарувачка. Во инженерскиот сектор, фокусот е на обновлива енергија, одржлив дизајн и напредни производствени технологии.

✿ **Способност за користење на дигитални технологии.**

Во сите индустрии, постои потреба од вработени кои се запознаени со дигиталните алатки и платформи. Ова вклучува не само знаење како да се користат овие алатки, туку и разбирање и користење на дигитални податоци, вклучување во дигитален маркетинг и учество во е-трговија и онлајн комуникации.

✿ **Решавање на проблеми и критичко размислување**

Способноста да се анализираат ситуациите, да се размислува критички и да се најдат ефективни решенија е високо ценета. Компаниите бараат луѓе кои можат креативно и стратешки да им пристапат на проблемите за да поттикнуваат иновации и подобрување.

✿ **Приспособливост и флексибилност.**

Брзо менувачка бизнис средина бара вработени кои брзо можат да се прилагодат на новите ситуации, да научат нови вештини кога е потребно и да покажат флексибилност во нивниот пристап кон работа и решавање на проблеми.

✿ **Комуникација и соработка.**

Силните комуникациски вештини се од суштинско значење во денешните глобални и често оддалечени работни средини. Вработените мора да соработуваат ефикасно со тимовите кои често се наоѓаат на различни локации и култури, барајќи јасни и ефективни вербални и писмени комуникациски вештини.

✿ **Емоционална интелигенција (EI).**

Способноста за разбирање и управување со сопствените емоции, како и сочувствување со другите, е сè повеќе признаена како клучна на работното место. Високата EI ја подобрува тимската работа, лидерството и односите со клиентите.

✿ **Лидерски и менаџерски вештини.**

Како што организациите стануваат помалку хиерархиски и попроектни, лидерските вештини стануваат важни не само за оние во традиционалните менаџерски улоги, туку и на сите нивоа на компанијата. Ова вклучува способност да се мотивираат, инспирираат и водат тимовите кон постигнување на цели.

✿ **Претприемачки став.**

Претпријатијата ги ценат вработените кои имаат претприемачки дух, односно, тие кои се проактивни, преземаат иницијатива и се способни да дејствуваат со чувство на сопственост и одговорност за својата работа.

✿ **Одржливост и етички преглед.**

Со зголемен акцент на корпоративната општествена одговорност, одржливоста и етиката, претпријатијата бараат вработени кои можат да придонесат за остварување на овие цели и да носат одлуки кои ги одразуваат етичките размислувања и практиките на одржливост.



✿ **Културни компетенции.**

Бидејќи претпријатијата работат на глобален пазар, културната свест и способноста за ефективна работа во различни култури и пазари се високо ценети.

И да заклучиме, денешните индустрии бараат комбинација на технички и меки вештини, со акцент на дигиталните вештини, приспособливоста, решавањето на проблеми и меѓусебната комуникација. Вработените кои можат да ги комбинираат овие вештини со напредно размислување за учење, најверојатно ќе бидат многу барани.

2.4

МЕТОДИ ЗА ИДЕНТИФИКАЦИЈА И РАЗВОЈ НА КОМПЕТЕНТОСТИТЕ КАЈ МЛАДИТЕ ЛУЃЕ

Техники за проценка на силните страни и интересите на младите луѓе заради нивно водење во планирањето на кариерата

Препознавањето и развивањето на компетенциите кај младите луѓе се активности со повеќе аспекти кои бараат вешта комбинација од стратегии и методи. Добрите практики во оваа област помагаат не само да се запознаат со постоечките вештини на младите луѓе, туку и да ги негуваат и прошируваат своите потенцијални способности за да можат да ги исполнат идните предизвици. Пример за методи се:

- ✿ Проценка на вештини и алатки за самооценување со користење на најразлични алатки за проценка, како што се тестови за личност, прашалници на вештини и тестови за способности, за да се помогне во идентификување на инхерентните силни и слаби страни на младите луѓе. Прашалниците за самооценување исто така можат да развијат самосвесност со овозможување на рефлексија на личните интереси, вредности и способности.
- ✿ Професионалните кариерни насоки и советувања можат да одиграат значајна улога во помагањето на младите луѓе да го реализираат својот потенцијал и да истражуваат различни кариерни патеки кои одговараат на нивните вештини и интереси.



Советниците за кариера можат да го поддржат овој процес со интервјуа за работа, коучинг сесии и работилници за планирање на кариера.

- ✿ Менторска програма спроведена од искусни специјалисти, запознавање на младите луѓе со спецификите на различни индустрии и потенцијални можности за кариера. Менторите можат да споделуваат совети и искуства, да им помогнат на менторираните да си постават реални цели во кариерата и да развијат соодветни вештини.
- ✿ Учеството во стажирање и пракса им овозможува на младите луѓе да стекнат практично искуство, да ја разберат природата на работното место и да го применат своето знаење во реални услови, што може да биде од клучно значење во развојот на професионалните компетентности и изградбата на професионална мрежа.
- ✿ Учење базирано на проект (PBL) обезбедува учење од искуство. Преку проекти, студентите можат да работат на проблеми во реалниот свет и да развијат критичко размислување, решавање проблеми, тимска работа и вештини за управување со проекти.
- ✿ Воннаставните спортски, уметнички и волонтерски активности можат да помогнат да се развијат многу вештини: лидерство, тимска работа, управување со времето и комуникација. Овие часови често обезбедуваат неформални, но вредни искуства за учење.
- ✿ Програмите за континуирано учење и подобрување преку онлајн курсеви, работилници, семинари, вклучувајќи ги и вебинарите, можат да им помогнат на младите луѓе да ги одржуваат актуелните вештини, да развијат нови и да ги прилагодат на индустриските трендови. Ова е особено важно ако

сакате да бидете во чекор со брзо еволуирачките технологии и дигиталните медиуми.

- ✿ Работилниците за развој на меките вештини и тренинг сесиите кои се фокусираат на развивање на меки вештини – како комуникација, емоционална интелигенција, приспособливост и соработка – можат да бидат исклучително корисни бидејќи овие вештини се често толку важни како техничките вештини за унапредување на кариерата.
- ✿ Повратните информации и размислувањата, особено редовните повратни информации од наставниците, менторите, врсниците и надзорниците, можат да им помогнат на младите луѓе да ја разберат нивната моментална состојба на знаење, вештини и празнини во оваа област. Охрабрувањето на рефлектирачките практики, како што се водење дневник или дебриф сесии, може дополнително да го подобри искусственото учење.
- ✿ Употребата на технологијата и платформите за е-учење, која вклучува користење на технологии, како што се платформите за е-учење, виртуелните симулации и гамификација, може да го направи учењето поангажирачко и достапно, овозможувајќи им на младите луѓе да ги развиваат и тестираат своите вештини во интерактивно и корисничко опкружување. Инкорпорирањето на горенаведените методи во образовните програми, обуката на работното место и плановите за личен развој можат да отворат нови можности и неопходна поддршка за младите луѓе за ефикасно идентификување и развивање на лични компетенции, подготвувајќи ги за успешна идна кариера.



Добри практики кои го охрабруваат самообразовувањето и доживотното учење. Учење преку работно искуство: стажирање, менторство и проектно учење.

Во денешниот динамичен свет на работа, клучно е не само да се препознаат и развијат компетенциите кај младите, туку и да се инспирираат за самообразование и доживотно учење. За таа цел треба да се користат различни методи кои не само што ќе им помогнат да ги откријат своите силни страни и интереси, туку и да го олеснат стекнувањето на практични вештини и искуство.

1. Искуствено учење: стажирање, менторство и проектно учење

- **Стажирање и пракса:** Овие им овозможуваат на младите луѓе можност да стекнат практично искуство во вистинска работна средина. Ова ви овозможува да применувате теоретски знаења во пракса, да ги научите спецификите на различни индустрии и професии, како и да изградите мрежа на професионални контакти.
- **Менторска програма:** Искусните ментори можат да им обезбедат на младите луѓе совети и поддршка, споделувајќи го своето искуство и знаење за различни кариерни патеки. Менторство може да ви помогне да си поставите реални цели во кариерата, да развиете меки вештини и да изградите самодоверба.
- **Проектно учење (PBL):** Овој образовен метод ви овозможува да стекнете знаење и вештини со работа на проблеми во реалниот свет. Студентите развиваат критичко размислување, решавање проблеми, тимска работа и вештини за управување со проекти, кои се исклучително

вредни во нивната идна работа.

2. Поддршка за самообразование и доживотно учење

- **Алатки за самооценување и тестови за личност:** Помогнете им на младите луѓе да ги откријат своите силни страни, слабости, вредности и интереси. Ова, пак, им помага да донесат информирани одлуки за нивното понатамошно образование и кариера.
- **Кариерно советување и насоки:** Искусните кариерни советници можат да им помогнат на младите луѓе да го разберат својот потенцијал и да откријат различни кариерни патеки кои одговараат на нивните вештини и интереси.
- **Програми за континуирано учење и квалификација:** Достапните онлајн курсеви, работилници, семинари и курсеви за обука им овозможуваат на младите луѓе да ги ажурираат своите вештини, да стекнат нови квалификации и да ги приспособат на пазарните трендови.
- **Работилници за развој на меки вештини:** Фокусирајте се на развивање на вештини како комуникација, емоционална интелигенција, приспособливост и соработка. Овие вештини често се исто толку важни како и техничките способности и можат да бидат клучни за успехот во кариерата.

3. Други методи кои го охрабруваат самообразованието

- **Воннаставни активности:** Учесството во спорт, уметност, музика, волонтерство може да ви помогне да развиете многу вредни вештини како лидерство, тимска работа, менаџмент на времето и комуникација.
- **Читање и користење на различни извори на**

информации: Пристапот до книги, статии, блогови и други образовни материјали може да им помогне на младите луѓе да го прошират своето знаење, да развијат вештини за критичко размислување и да откријат нови страсти.

- ✿ Учество на конференции и индустриски настани: Ова ви овозможува да стекнете современи знаења за пазарните трендови, да се сретнете со експерти и да воспоставите професионални контакти.

Инкорпорирањето на горенаведените методи во образовните програми, обуката на работното место и плановите за личен развој можат значително да придонесат за развојот на вештините и компетенциите кај младите луѓе, инспирирајќи ги за самообразование и доживотно учење. Ова, пак, ќе отвори нови можности за нив и ќе ги зголеми нивните шанси за успех во нивната идна кариера.







ПОГЛАВЈЕ 3

**Циклус на кариерно
советување**



3.1

КОНЦЕПЦИСКИ РАЗГРАНИЧУВАЊА

Некои советници и психолози на **кариерата** упатуваат како на занимање/струка. Меѓутоа, други го отфрлаат ваквото значење, и тврдат дека занимање/струка вклучува и предодреденост, судбина и пасивност. Психолозите тврдат дека изборот и одлуката се најбезбедните начини да се постигне оптималното ниво на професионална исполнетост.

Термините **работно место, вработување, позиција, работа и професија/занимање** имаат исто значење во одреден контекст, иако технички гледано тие не ги означуваат истите нешта. Започнувајќи од Пуританците, кои работата ја сметале за единствена цел на луѓето како социјални битија, па сè до современите хуманисти кои на работата гледаат како на едно средство за лична исполнетост, работата како концепт била анализирана во текот на последните неколку децении и сега се поврзува со терминот кариера.

Моментално, **работа** се смета било кој труд или активност (платена или неплатена), која се врши да за се создаде продукт или услуга за нас самите или за општеството, во рамките на одреден распоред, или која се завршува во текот на слободното време.

Професионалната позиција директно се поврзува со низа на задачи кои му се дадени на поединецот. Оттаму, постојат онолку професионални позиции колку што има поединци кои работат.

Терминот **занимање** се однесува на група на слични услуги во разни професионални области.

Значењето на терминот **кариера** се менувал повеќе пати со текот на времето. Во 1970-те, кариера беше концепт кој исклучиво се поврзуваше со професионалните аспекти од животот на човекот. Последователно беа додавани нови значења на терминот поврзани со лични аспекти, заедницата или економијата.

Од економски аспект, кариерата претставува редослед на професионални позиции на поединецот, кои произлегуваат од нејзината/неговата обученост и професионални резултати (поврзано со процесот на професионален развој). **Од социолошки аспект, кариерата** претставува редослед на улоги на поединецот во текот на животниот век.

Улогата е позиција која се усвојува привремено и функционално. И покрај тоа што одредено лице е во одредена улога во текот на одреден временски период (на пр. мајчинство), оваа улога не ја претставува целосно личноста на човекот; сите имаат низа на различни улоги, а тие одговараат на активностите кои таа/тој ги презема во текот на времето.

Sears (1982) ја дефинира кариерата како вкупната работа на поединецот во текот на животниот век. Mc-Daniels (1989) кариерата ја смета за збир на работни активности и слободно време на поединецот. Една од најтемелните дефиниции ја имаат дадено Herr и Cramer во 1996:

Кариерата претставува уникатна појава која се гради согласно на изборот на поединецот. Тоа е динамично

градење кое се протега долж целиот животен век и не ги вклучува само занимањата, туку хармонично ги интегрира и работните и другите социјални улоги како што се семејството, заедницата и слободното време.

3.2

КАРИЕРНО ПЛАНИРАЊЕ И ПОСТАВУВАЊЕ КАРИЕРНИ ЦЕЛИ

Кариерното планирање започнува со визионирање или дефинирање на кариерна цел.

Да појдеме од прекрасниот роман „Алиса во земјата на чудата“ и дијалогот на Алиса со чеширската мачка:

Алиса: Можете ли да ми кажете ве молам, по кој пат да одам?

Мачката: Тоа во голем дел зависи каде сакаш да стигнеш.

Алиса: Не ми е многу важно каде ќе стигнам.

Мачката: Тогаш не е ниту најмалку важно по кој пат ќе тргнеш.

Необичниот сплет на зборови во дијалогот помеѓу Алиса и чеширската мачка открива многу едноставна вистина. Доколку сакаш да ја дознаеш насоката по кој треба да чекориш, пред сè останато треба да знаеш КАДЕ сакаш да одиш. Во спротивно, го

трошиме времето, потенцијалот и животот вртејќи се дезориентирано во круг.

Немаме насока, немаме цел, а сепак се прашуваме зошто никогаш не постигнуваме ништо во животот.

За да може еден млад човек да одлучи каде ќе се движи кариерно, најнапред треба да дефинира кариерна цел. Кариерата претставува уникатна појава која се гради согласно со изборот на поединецот.

Кариерното планирање е процес на поставување цели во кариерата и создавање пат за нивно постигнување. Тоа вклучува разбирање на сопствените вештини, интереси, вредности и преференции за донесување информирани одлуки за траекторијата на сопствената кариера.

Career planning is the process of setting career goals and creating a pathway to achieve them. It involves understanding your skills, interests, values, and preferences to make informed decisions about your career trajectory.

Улогата на кариерниот советник е да го научи клиентот како да воспостави цели користејќи ја SMART методологијата. SMART stands for Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound. Оваа методологија подразбира дефинирање кариени цели кои се:

Специфични (Specific): Клиентот јасно да дефинира што сака да постигнете.

Може да се мери (Measurable): целта треба да е така дефинирана да може да се следи и мери.



Достижни (Achievable): Поставените цели треба да се реални и остварливи.

Релевантни (Realistic): Да се во согласност со избраната кариерна патека.

Временски ограничени (Time-Bound): Клиентот треба да постави рокови за постигнување на целите.

SMART методологијата е моќна алатка која се користи за поставување на цели. Со неа се постигнува целите да бидат јасни, достижни и следливи. Овој пристап, со својата структурирана и јасна рамка ја зголемува веројатноста за постигнување на целите. Во продолжение е објаснета секоја од компонентите на SMART методологијата и нејзиното значење.

.....

S – Специфична: целта треба да биде јасна и конкретна за да ги фокусирате вашите напори и да се чувствувате вистински мотивирани да ја постигнете.

Тоа е важно бидејќи обезбедува:

Јасност: специфичните цели ја елиминираат двосмисленоста, со што е полесно да се разбере што треба да се постигне.

Фокус: Ви помага да ги концентрирате напорите на она што е важно.

Насока: Обезбедува јасна насока за тоа каде да ја насочите вашата енергија и ресурси.

Пример: Наместо да кажам: „Сакам да ги подобрам моите вештини“, специфична цел би била: „Сакам

да ги подобрам моите вештини за јавно говорење со посета на курс за професионална комуникација“.

.....

M – Мерлива: целта треба да има критериуми за мерење на напредокот и одредување кога е постигната.

Тоа е важно бидејќи обезбедува:

Следење на напредокот: мерливите цели ви дозволуваат да го следите вашиот напредок и да останете мотивирани.

Одговорност: Помага во одржувањето на одговорноста преку обезбедување конкретни докази за напредок.

Проценка: Полесно е да се процени дали целта е исполнета или дали се потребни прилагодувања.

Пример: „Сакам да ги подобрам моите вештини за јавно говорење со посета на курс за професионална комуникација и да давам најмалку една презентација месечно во следните шест месеци“.

.....

A – Достижна: целта треба да биде реална и остварлива, имајќи ги предвид ресурсите и ограничувањата.

Тоа е важно бидејќи гарантира:

Реалност: осигурува дека поставените цели се на дофат, со оглед на тековните ресурси и ограничувања.

Мотивација: остварливите цели ја одржуваат мотивацијата висока бидејќи се предизвикувачки, но не и невозможни.

Изводливост: Помага при планирање и извршување на чекори кои се практични и остварливи.

Пример: „Сакам да ги подобрам моите вештини за јавно говорење со посета на курс за професионална комуникација, што можам да си го дозволам, и правејќи барем една презентација месечно во следните шест месеци“.

.....

R – Релевантна: целта треба да ви биде важна и да се усогласи со другите релевантни цели.

Тоа е важно бидејќи обезбедува:

Усогласување: осигурува дека целта е релевантна за вашата севкупна кариера или животни цели.

Приоритетизација: Помага во приоритетизирање на целите кои се најважни и ќе имаат најзначајно влијание.

Мотивација: Ве одржува мотивирани со тоа што обезбедува усогласеност на целите со вашите лични и професионални вредности.

Пример: „Сакам да ги подобрам моите вештини за јавно говорење бидејќи ефективната комуникација е критична за моето напредување во кариерата во лидерски улоги“.

.....

T – Временски ограничена: целта треба да има краен рок или дефинирана временска рамка во која треба да се постигне.

Тоа е важно затоа што создава:

Итност: Создава чувство на итност, што ве поттикнува да дејствувате.

Управување со времето: Помага во планирањето и ефикасното распределување на времето за работа кон целта.

Пресвртници: Обезбедува временска рамка за одбележување на пресвртниците и оценување на напредокот.

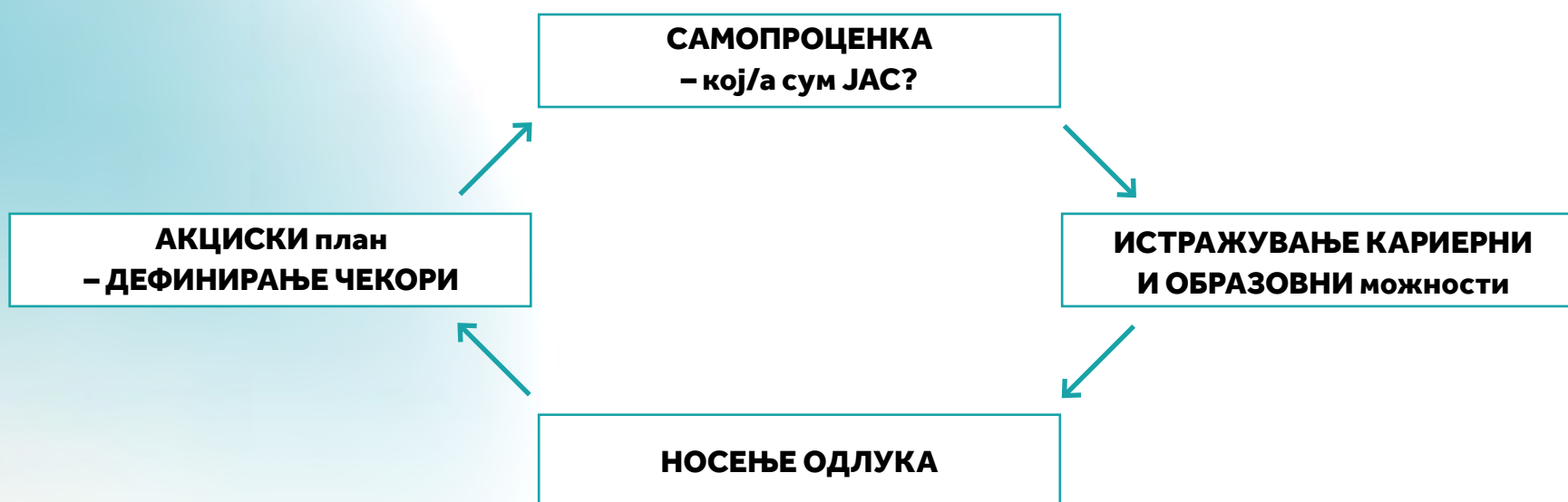
Пример: „Сакам да ги подобрам моите вештини за јавно говорење со посета на курс за професионална комуникација и да одржам најмалку една презентација месечно во следните шест месеци, почнувајќи од 1-ви јуни и завршувајќи до 30-ти ноември“.





3.3

САМОПРОЦЕНКА И АНАЛИЗА НА КАРИЕРНИТЕ ПРЕДИСПОЗИЦИИ



ГРАФИКОН: ЦИКЛУСОТ НА КАРИЕРНО СОВЕТУВАЊЕ

Циклусот на кариерно советување започнува со **фазата на самопроценка** на клиентот.

Еден од главните чекори на процесот на советување за кариера е да се направи проценка на невработеното лице. Советникот се служи со различни инструменти за проценка, кои му стојат на располагање во оваа фаза.

Кариерниот советник постојано треба да истражува различни и нови инструменти за проценка кои се моделираат од страна на меѓународни експерти и институции од областа во светот. Кариерниот

советник, потпирајќи се на своите знаења, вештини и ставови, има право самостојно да одлучи кога е потребна самопроценка во процесот за одреден клиент и кои инструменти да ги употреби.

Кога се зборува за самопроценка се употребуваат неколку термини и концепти: мерење, евалуација, проценка и тестирање, и тие во поголемиот дел од времето имаат исто значење. Моментално трендот е да се користи терминот “тестирање” со сите вклучени значења, во кои спаѓаат и карактеристиките на сите горе наведени различни термини.

Вообичаено кога се прави самопроценка и кога се применуваат инструментите за проценка, се следат следниве чекори:

- ✿ Избор на соодветни инструменти од страна на кариерниот советник.
- ✿ Подготвување на клиентот за процесот на проценка.
- ✿ Спроведување на тестирање или примена на инструменти за самопроценка.
- ✿ Собирање и толкување на резултатите од применетите инструменти за самопроценка.
- ✿ Подготовка на пишан извештај за толкувањето на резултатите.
- ✿ Споделување на резултатите со клиентот.
- ✿ Внесување на резултатите во индивидуален кариерен план.

За да се добијат доволно информации за прецизно да се разбере Клиентот, главните области на кои советникот за кариера ќе го фокусира вниманието се вештините, способностите, личноста и интересите. Секако дека според спецификите на секој поединечен случај, ваквиот опфат може лесно да се зголеми. Всушност, нивниот избор зависи од самиот клиент и од активноста која советникот ја обавува со него.

Во ситуации кога клиентот самостојно избрал алатка за самопроценка, од онлајн понудените опции, советникот ќе помине директно на толкување на резултатите во контекст на целите на клиентот.

Клучен дел од процесот на самопроценка е анализата на професионалните predispositions. Професионалните predispositions се однесуваат на природните склоности, интереси, вештини и особини на личноста на поединецот кои ги прават

посоодветни за одредени кариери во однос на други. Со анализа на овие predispositions, поединците можат да ги идентификуваат кариерните патеки каде што најверојатно ќе успеат и да најдат задоволство.

Клучни фактори во професионалните predispositions се следниве:

- 1. Интереси:** Интересите се активности и теми кои природно го привлекуваат едно лице. Усогласувањето на кариерата со личните интереси обезбедува долгорочен ангажман и задоволство. Тестот што му помага на клиентот да ги дефинира интересите е тука.
- 2. Вештини и способности:** Вештините се развиени умешности што ги поседува поединецот, додека способностите се вродени таленти. Кариерите што одговараат на нечији вештини и способности веројатно ќе влијаат лицето да биде посполнето и поуспешно. Тестот што му помага на клиентот да ги дефинира способностите е тука.
- 3. Карактеристики на личноста:** Карактеристиките на личноста, како што се интровертност наспроти екстровеитност или размислување наспроти чувство, влијаат на тоа како поединците комуницираат со нивната работна средина и со колегите. Кариерата што одговара на карактеристиките на личноста може да доведе до подобро приспособување на работата и задоволство. Тестот за типот на личност можете да го најдете на следниот линк <https://www.humanmetrics.com/personality>
- 4. Вредности:** Вредностите се длабоко втемелени верувања за тоа што е важно во животот и работата, како што е рамнотежата помеѓу работата и животот, безбедноста на работата



или помагањето на другите. Усогласувањето на изборот на кариера со личните вредности гарантира дека работата е значајна и усогласена со животните цели. Тестот што му помага на клиентот да ги дефинира работните вредности е тука.

Анализирањето на професионалните предиспозиции е критичен чекор во процесот на планирање на кариерата. Со разбирање на нечији интереси, вештини, особини на личноста и вредности, поединците можат да направат информирани избори за кариера кои водат до поголемо задоволство од работата, продуктивност и долговечност во кариерата. Користењето алатки за самопроценка, барањето кариерно советување, стекнувањето искусствено учење и ангажирањето во рефлексивни практики се ефективни методи за откривање на професионалните предиспозиции. На крајот на краиштата, усогласувањето на изборот на кариера со овие предиспозиции не само што му користи на поединецот, туку придонесува и за помотивирана и поефикасна работна сила.

Фазата на истражување на образовни и кариерни можности оди во правец кон истражување на можности за стекнување дополнителни компетенции, доквалификација или преквалификација, или директно кон пазарот на трудот.

Тука ја потенцираме улогата на кариерниот советник, која треба да се одвои од улогата на посредник при вработување. Наместо да му посочи на клиентот за што го бидува, во што е добар и, согласно, дали да продолжи со обуки т.е. каква работа треба да работи во животот, советникот треба да информира за состојбите на пазарот

на трудот и за трендовите кои диктираат какви профили ќе бараат работодавачите во блиска иднина.

Истражувањето на кариерни можности е процес на осознавање на потенцијално успешни кариерни патеки, како и специфични занимања во нивните рамки. Претставува градење мостови (премин) помеѓу сегашната и наредната кариерна / животна фаза. Клиентите се осознаваат себеси и светот на работата.

Истражувањето образовни можности најчесто се состои од :

- ✿ Истражување на професионалните интереси / афинитети, најчесто преку реално практично искуство низ пракса, волонтерство и сл. форми
- ✿ Истражување на можните образовните програми
- ✿ Истражување на курсеви, обуки, академии со кои се стекнуваат работни вештини
- ✿ Истражување на индустриите/браншите/занимањата
- ✿ Разбирање на барањата кои треба да се исполнат за посакуваната кариера
- ✿ Разбирање на барањата на работодавачите во однос на потребните компетенции.

Истражувањето кариерни можности:

- ✿ Објаснува како образованието и доживотното учење влијае на изборот на работно место;
- ✿ Лоцира, толкува и користи разни информации и извори при изборот на занимање, образование или работно место (советување, интернет, водичи, медиуми, информации од пазарот на трудот);
- ✿ Истражува описи на работни места и споредува со сопствените афинитети, знаења и вештини.

Истражување за занимање може да се прави во групи и индивидуално, со користење на онлајн алатки. Клучно е клиентите да добијат претстава какви сè работни места им стојат на располагање во организации и во компании, за да можат овој податок да го поврзат со податоците од претходната фаза.

Фазата на носење одлука и начинот на кој советникот му помага на клиентот е подетално објаснета во наредната точка (Моделите на носење одлуки).

Фазата на акциски план, т.е. дефинирање на чекори со помош на кои ќе стигне клиентот до поголеми вештини за вработливост и до работно место се задолжителен дел од циклусот на кариерно советување.

Во оваа фаза советникот му дава поддршка на клиентот да си зададе активности кои ќе ги преземе во точен временски рок, за да биде сигурен дека ќе стаса до посакуваното работно место.

Тука советникот работи и со прашања кои ќе дадат информација колку посветено ќе работи клиентот на реализација на активностите кои си ги вети и со тоа ќе ја постигне целта.

Пример на прашања за оваа фаза се:

- ✿ На скала од 1-10 колку силна е твојата намера да го направиш првиот чекор?
- ✿ На скала од 1-10 колку е силен твојот ентузијазам за да го направиш првиот чекор?
- ✿ На скала од 1-10 колку е силно си посветен/а на превземање на првиот чекор?

Искуството покажува дека 7 или помалку посветеност укажува дека клиентот нема намера да почне со

активностите. Затоа треба да биде прашан уште што му е потребно да се покачи на 8. Често ќе слушнете дека е потребно да се остварат многу надворешни фактори. Вратете го клиентот на насоката што може тој/таа да стори и уште што му/ѝ недостасува за да се нафати на првиот чекор, ама лично, како внатрешен ресурс. Ако и ова не помага, вратете се на процесот од почеток. Можеби целта е преамбициозна или нереална.

3.4

МОДЕЛИ НА НОСЕЊЕ ОДЛУКА

Процес на носење одлуки

Процесот на носење одлуки се смета за основна животна вештина и претставува преокупација на советниците за кариера или на други специјалисти за кариера. Носењето одлуки е процес на собирање на информации, што потоа води кон правење избор со преземање на лична одговорност.

Во стручната литература се прави разлика помеѓу **носење одлуки и решавање проблеми**. Решавањето на проблеми вклучува решение кое нема субјективни карактеристики. **Носењето одлуки** е многу посложен процес, кој ги вклучува личните вредности, интереси и вештини.

Во основа, независно од контекстот, процесот на советување за кариера не може да се разгледува без елементот на носење одлуки. Кога се



преземаат ризици или се носат основни одлуки, индивидуалната реакција зависи од степенот на емоционално резонирање. Дел од луѓето во процесот на носење одлуки во предвид ги земаат само фактите и податоците кои им се достапни, а други дозволуваат чувствата да преовладуваат. Успешноста на еден процес на носење одлуки е резултат од фактите и емоциите поврзани со нив, кои клиентот треба да ги разбере кај себе, треба да може да ги обработи и на крајот на донесе одлука кој ае надобра за него во дадениот момент и дадената ситуација (понудата и побарувачката на пазарот на трудот во сооднос со интересите и вештините на клиентот).

Една од најзначајните улоги на советникот за кариера е да ги информира и подготви клиентите за употреба на ефективни стратегии за носење на одлуки. Клиентите може да се служат со овие вештини во личниот и професионалниот живот уште долго време откако ќе се заврши процесот на советување за кариера.

Крајната одлука во рамките на процесот на советување за кариера треба да ја донесе самиот клиент. Советникот за кариера е само водич, кој на клиентот му обезбедува ресурси кои се потребни за да се донесе одлуката. Често под ресурси тука подразбираме информации за трендовите на пазарот на трудот, информации за слободни работни места, информации за најбарани професии, информации за можности за стекнување дополнителни компетенции, доквалификација, преквалификација и сл.

Постојат многу фактори кои може да влијаат на ефективното носење на одлуки. Некои од нив

може да предизвикаат вознемиреност, со што се намалува довербата дека ќе биде избрано најдоброто решение. Тие фактори може да влијаат на перцепцијата на клиентот за себеси и на тоа како се чувствува. Може да му недостига самодоверба, да не го разбира процесот на носење одлуки или да има нереални очекувања. Кариерниот советник има задача да му помогне на клиентот обие барирери да ги надмине, за да може да донесе добри одлуки за својата кариера.

Други пречки кои може да се појават во процесот на носење на одлуки се:

- ☀ Фактори на информираност: недостиг на информации, неадекватни или непрецизни информации, премногу информации.
- ☀ Лични и социјални фактори: недостиг на искуство во носење на одлуки, недостиг на знаење или недостиг на увереност во вештините за носење на одлуки, вознемиреност; конфликтни вредности, интереси и способности; недостиг на самодоверба; недостиг на вештини кои се потребни за планот за спроведување; премногу комплициран систем на социјални улоги, премногу или премалку професионални интереси.

Видови модели на носење одлуки

Да се донесе одлука значи да се направи избор помеѓу неколку можни алтернативи кои се на располагање, земајќи ги во предвид позитивните и негативните аспекти од секоја алтернатива. Врз секоја одлука може да имаат влијание личните способности (што клиентот може да направи),

мотивацијата (што клиентот сака да прави) и контекстот.

Во кариерното советување познати се следните модели:

- 1. Нормативни модели:** Овие модели беа доминантни теории на носење одлуки со децении. Насочени се кон развој на процедури за правење оптимални избори, засновани врз претпоставката дека човечките суштества се рационални донесувачи на одлуки. Емпириските докази покажуваат дека оваа претпоставка обично не држи, особено кога бројот на потенцијални алтернативи е голем. Така, нормативните модели се премногу рационални, премногу апстрактни и премногу квантитативни за секојдневни одлуки, како и за советување за носење одлуки.
- 2. Описни модели:** Ги истражуваат начините како луѓето навистина носат одлуки; откриваат пристрасности, недоследности и ограничена рационалност, што води кон недоволно оптимални одлуки. Бидејќи описните модели не можат да послужат како референтна точка за оправдани одлуки, тие не можат да се користат како основа за соодветно водење на клиенти во процесот на носење одлуки.
- 3. Модели на носење одлуки со насочување:** Имаат за цел потенцирање на рамката за донесување на подобри одлуки, притоа признавајќи ги човечките ограничувања. Соодветствуваат со интуитивните начини на кои индивидуите донесуваат одлуки. Во контекст на донесување одлуки за кариера, целат кон обезбедување рамка за систематски процес за донесување подобри одлуки за кариера, наместо

да се стремат кон рационално носење одлуки. Клучен недостаток кај овие модели може да биде потенцијалната загуба што произлегува од несеопфатниот процес на пребарување опции и нудат повеќеслојна сложеност.

Моделот DECIDES

Процесот на носење одлуки по моделот DECIDES, на Krumboltz и Hamel (1977), се состои од следните седум чекори:

- ✿ (Define the problem). **Дефинирајте го проблемот** = Која одлука треба да се донесе?
- ✿ (Establish an action plan). **Утврдете акциски план** = Како ќе ја донесе клиентот одлуката?
- ✿ (Clarify values) **Појаснете ги вредностите** = Што му е најважно на клиентот?
- ✿ (Identify alternatives). **Идентификувајте алтернативи (најмалку две)** = Каков избор има клиентот?
- ✿ (Discover probable outcomes) **Откријте кои се можни исходи** = Која е веројатноста за последици од следењето на секоја од тие алтернативи?
- ✿ (Eliminate options systematically) **Систематично елиминирајте опции** = Кои алтернативи нема да се совпаднаат со вредностите на клиентот или конкретната ситуација? Која има најмала веројатност да успее?
- ✿ (Start action) **Започнете активност** = Што се обврзува клиентот да направи за да го спроведе планот, т.е. да ја реализира донесената одлука?



PIС моделот

Во 21-виот век се појавува PIС моделот за донесување одлуки во кариерата, на Gati и Asher (2001). PIС Моделот го опфаќа целиот процес на донесување кариерни одлуки. Клиентите можат да го започнат процесот од која било од фазите според нивниот напредок во процесот на донесување одлуки. Процесот на носење одлуки е динамичен и флексибилен. Ги охрабрува клиентите да се движат напред и назад помеѓу фази со цел да ги преиспитаат и зајакнат нивните претходни одговори.

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.**

Пред-скрининг

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

2. **Метод:** Секвенцијална елиминација (заснована на стратегијата елиминација по аспекти, за која се покажа дека е компатибилна со начините на кои луѓето навистина донесуваат одлуки),
3. **Резултат:** Список на проверени ветувачки алтернативи за кои вреди понатаму да се прави длабинско истражување.

Длабинско истражување

1. **Цел:** Лоцирање алтернативи кои не само што ветуваат, туку се и соодветни за клиентот.
2. **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.
3. **Резултат:** Неколку најсоодветни алтернативи (околу 3 – 4)

Избор

1. **Цел:** Да се избере најсоодветната алтернатива и дополнително рангирање, други најдобри алтернативи
2. **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!

3. Резултат: Алтернатива или ранг-листа на алтернативи

Кога се користат ефективно и соодветно овие техники помагаат во развојот на вредни начини на размислување во секоја животна ситуација. Клиентот стекнува преносливи вештини за носење било какви одлуки. Повеќе за техниките за носење одлуки на www.mindtools.com.







ПОГЛАВЈЕ 4

Соработка со младите



4.1

ПРИСТАПИ ЗА РАБОТА СО МЛАДИТЕ

Пристапи за работа со младите. Важноста од разбирање на променливите очекувања на младите и пазарот на трудот.

Кариерното советување е поле кое динамично се развива како одговор на брзите пазарни и технолошки промени. Денес, бидејќи глобализацијата и дигитализацијата создаваат сосема нови модели на работа, од клучно значење е методите на насочување во кариерата да се прилагодат кон овие трендови. Современите пристапи кон младинската работа мора да ги земат предвид не само локалните, туку и глобалните контексти на пазарот на трудот, разбирајќи дека младите ширум светот се соочуваат со слични предизвици. Како што вели Кларк Н. Квин во *Millennials, Goldfish & Other Training Misconceptions*, на младите им треба водство кое е разновидно и интегрирано со современите технологии, како и светот во кој живеат.

Разбирањето на очекувањата на младите и промените на пазарот на трудот е од фундаментално значење за ефективно насочување во кариерата. Во ера на глобализација и зголемена дигитализација, младите луѓе ширум светот не бараат само работни места кои обезбедуваат финансиска стабилност, туку и можности за личен и професионален развој. Овој тренд е забележан низ Европа, Азија и Америка, како што е потврдено од истражувањето на

Организацијата за економска соработка и развој (OECD). Покрај тоа, како што истакнуваат Стивен Д. Браун и Роберт В. Лент во нивниот труд „Кариерен развој и советување: како да профункционираат теоријата и истражувањето“, се зголемува важноста на холистичкиот пристап кон кариерите, кој ги зема предвид не само аспирациите за кариера, туку и личните вредности на младите луѓе и нивните животни цели.

Овој холистички пристап кон кариерите има за цел да создаде средина каде што младите не само што можат да успеат професионално, туку и да ги остварат своите страсти и соништа. Ова не само што го поддржува нивниот личен развој, туку придонесува и за нивната севкупна благосостојба. Во овој контекст, кариерните советници не се само информатори, туку пред сè и основно ментори и тренери кои им помагаат на младите луѓе да се движат низ сложениот свет на можности за кариера на начин кој ги задоволува нивните индивидуални потреби и очекувања. Како што истакнува Марек В. Грзива во „Психологија на кариера. Теорија и пракса“, правилното разбирање на овие прашања е клучот за ефективно водство кое одговара на предизвиците на современиот свет.

Целите на поглавјето „Работа со млади“ е да се претстават современите стратегии за кариерно насочување кои одговараат на променливите потреби. Ќе се фокусираме на техниките за комуникација со младите луѓе, методите за нивно вклучување во процесите на донесување одлуки и начините на кои младите можат ефективно да ја обликуваат својата професионална иднина во согласност со нивните лични вредности и аспирации.

4.2

КОМУНИКАЦИЈА СО МЛАДИ – СТРАТЕГИИ И АЛАТКИ

Комуникациски техники прилагодени на различни младински групи. Користење на технологија и социјални медиуми за ефективна комуникација.

Современото кариерно насочување е за ефективно комуницирање со различни групи млади луѓе кои се разликуваат не само по возраст, туку и по културно потекло, пристап до технологија, вредности и очекувања. Разликувањето помеѓу овие групи и приспособувањето на комуникациските стратегии е клучно за ефикасно нивно ангажирање во процесот на кариера.

Генерацијата З: Познати како „дигитални домородци“, членовите на оваа генерација се родени и израснати во средина на сеприсутна дигитална технологија. Влијанието на ова врз начинот на кој тие комуницираат е значајно; тие претпочитаат брзи, визуелни и интерактивни форми на комуникација. Стратегиите што вклучуваат алатки како што се мобилни апликации, социјални медиуми, па дури и видео игри можат да бидат ефективни. Како што сугерира извештајот на McKinsey's Global Generation Z Study, не е важна само содржината на оваа генерација, туку и контекстот на комуникацијата, кој треба да биде автентичен и етички.

„Јо, најважно ми е да направам сè брзо и до точка. Немам време да го прелистувам бескрајниот текст. Претпочитам специфики, по можност во форма на кратко видео или приказна на Инста. Ја вреднувам искреноста и вистинитоста – не ми се допаѓа кога компаниите или советниците се обидуваат да ми продадат нешто без да ми ги покажат вистинските придобивки. Ако нешто е лажно или „за некој да се покаже“, веднаш го чувствувам тоа. Ах, и многу ми е важно да постои интеракција. Ми се допаѓа кога можам да коментирам нешто, да дадам повратни информации и да чувствувам дека е важно тоа што го кажувам.“

(претставник на Gen Z)

Милениумци: И покрај тоа што се подеднакво технолошки напредни како генералот Z, милениумците ги ценат и подлабоките, посуштински форми на комуникација. Има смисла да се искористи ова преку хостирање вебинари, онлајн сесии за обука или користење на платформи како LinkedIn за попрофесионални интеракции. Според истражувањето на Pew Research Center, милениумците очекуваат брендовите и институциите да комуницираат со нив на начин што ќе ги одразува нивните социјални и етички вредности.

„Навистина ценам кога комуникацијата има личен допир и е прилагодена на моите индивидуални потреби. За мене е важно информациите да имаат длабочина и вредност, а не да бидат само инстант одговори. Ја ценам и транспарентноста и искреноста – сакам да знам кои се луѓето на другиот крај и што навистина можат да ми понудат, без прекумерен маркетинг. Ме интересира и содржина која ме ангажира како прегледувач, содржини што овозможуваат дијалог и размена на идеи, а не само еднонасочна комуникација. Ми се допаѓа



што можам да учествувам на вебинари каде што можам да поставувам прашања и да добивам одговори во живо, што ме прави да се чувствувам поангажирано и повредно."

(Милениумски претставник)

Културни разлики: Во глобален контекст, културните разлики играат клучна улога во комуникацијата. Советниците за кариера треба да разберат како културната заднина влијае на очекувањата и на реакцијата на младите луѓе на различните стилови на комуникација. На пример, младите луѓе од колективистичките култури можеби подобро ќе реагираат на групната комуникација и ќе ги ценат личните релации, додека автономноста и личните достигнувања можеби ќе бидат повеќе ценети во индивидуалистичките култури. Ова разбирање е од суштинско значење за развивање ефективни, персонализирани стратегии за советување.

Затоа, изјавата на младинскиот претставник од колективистичка култура ќе ги содржи следните вредности:

"Вонашата заедница има многу разговори и несुвање одлуки. Се чувствувам повклучено и поудобно да разговарам за моите планови за кариера со група – семејството, пријателите, па дури и соучениците влијаат на моите одлуки. Во нашата култура, важно е секој да може да ги изразува своите мислења, а одлуките често се носат со консензус. Затоа, во советувањето за кариера, ценам кога советникот ја разбира оваа динамика и ми помага да ги интегрирам моите цели со очекувањата на заедницата."

Претставникот на индивидуалистичката култура, пак, ќе ги изрази своите потреби со овие зборови:

„Во мојата култура најважна е независноста и способноста да ја обликувам сопствената иднина. Ми се допаѓаат советите за кариера кои се фокусираат на моите индивидуални таленти и амбиции, наместо на очекувањата на групата. Личниот успех се цени овде, па затоа претпочитам средби еден на еден со советник, каде што можам детално да разговарам за моите планови и стратегии без надворешно влијание."

Промени во технолошката и културната средина

Динамичните промени во технологијата и културата имаат големо влијание врз начинот на кој младите луѓе комуницираат со светот, што пак ги обликува нивните очекувања од работата и комуникацијата. Развојот на дигиталните технологии како што се вештачката интелигенција, машинското учење и зголемената употреба на социјалните медиуми го менуваат не само пејзажот на работата, туку и начинот на кој младите учат и комуницираат.

Технологија: Воведувањето на технологијата во секој аспект од животот на младите создаде генерација која во дигиталниот свет е интегрирана повеќе од кога било досега. Советниците треба да ги користат овие технологии не само за да доставуваат информации, туку и да градат односи и да ги ангажираат младите луѓе на начини кои им се природни и интуитивни за нив.

Култура: Глобализацијата придонесе за поголема свесност и толеранција за културната различност, која младите ја манифестираат и во секојдневниот живот и во нивните очекувања од кариерата. Советниците за кариера треба да бидат свесни за оваа разновидност и чувствителни на културните разлики, што е од суштинско значење за ефективно да се соопштат кариерните вредности и аспирации

кои ѝ се релевантни и почитувани на секоја група млади луѓе.

Примери на ефективни алатки и методи во советувањето за кариера.

Младите меѓу 16 и 25 години, особено оние од генерацијата Z, имаат исклучително високо ниво на ангажираност во дигиталниот свет, покажуваат податоците од студијата спроведена од Европската комисија. Според извештајот за Индексот за дигитална економија и општество (DESI) за 2020 година, околу 94% од младите Европејци редовно го користат интернетот, при што мнозинството признаваат дека социјалните медиуми и другите онлајн платформи се нивниот главен извор на информации, вклучително и информации за образованието и кариерата. Во меѓувреме, студијата на Истражувачкиот центар Пју покажува дека повеќе од 90% од младите на возраст од 18-24 години активно користат барем една платформа за социјални медиуми.

Оваа динамика ги менува традиционалните пристапи за кариерното насочување, промовирајќи методи кои се поинтерактивни, достапни и персонализирани. Овој тренд укажува на потребата да се прилагодат методите за кариерно насочување кон променливото опкружување каде клучна улога играат мобилноста, пристапноста и персонализацијата на содржината.

Улогата на технологијата во кариерното насочување не треба да се прецени, особено во контекст на комуникацијата со генерации како што се милениумците и генерацијата Z, кои пораснале во

дигитална средина. Младите често се обраќаат кон социјалните мрежи за инспирација и информации за кариерата. На пример, извештајот на корпорацијата RAND 2018 Getting to Work on Summer Learning покажа дека студентите и младите се повеќе користат платформи како LinkedIn, YouTube и Instagram за да истражуваат различни патеки во кариерата и да стекнат знаење за вештините потребни за идните работни места.

Вреди да се напомене дека иако младите луѓе можат сами да најдат информации за кариера во технолошкиот свет, улогата на кариерното водство останува клучна. Како што истакнува Социјално когнитивната теоријата за кариера (SCCT), само-ефикасноста дефинирана како доверба во способноста за постигнување одредени цели, е од суштинско значење за развојот на кариерата. Освен што обезбедуваат информации, кариерните советници помагаат да се изгради оваа само-ефикасност преку менторство, обука и приспособување на кариерните патеки кон потребите и способностите на поединецот.

Улогата на кариерното насочување и советување, како во потрадиционалните, така и во облиците потпомогнати од технологијата, останува незаменлива. Советниците можат да дејствуваат како водичи кои не само што обезбедуваат информации, туку и им помагаат на младите да ги анализираат овие податоци, да развијат вештини и да ја изградат довербата потребна за успешно управување со сопствената кариера. Работата со млади луѓе во дигиталната средина бара постојано прилагодување на стратегиите и пристапите, но нуди и можности да се допре до нив на нови и иновативни начини.



Активностите на платформите за социјални медиуми, како што се кампањи на Инстаграм или серии едукативни видеа на YouTube кои водат до интерактивни сесии за прашања и одговори, се добри примери за тоа како советниците за кариерно водство можат ефективно да ги користат социјалните медиуми. На пример, серијата „Career Path Chats“ на YouTube, каде што професионалци од различни индустрии ги споделуваат своите искуства и совети, може да им помогне на младите да ги разберат различните аспекти на работата во одредена област.

Промените во начинот на кој ја користиме технологијата во контекст на планирањето на кариерата почнаа да се интензивираат на почетокот на 21 век со развојот на интернетот, а потоа и со појавата на социјалните медиуми. Овие платформи го променија несамо начинот на кој луѓето комуницираат на дневна основа, туку и начинот на кој тие бараат професионални и образовни информации.

Апликации и платформи за социјални медиуми

1. LinkedIn: Оваа платформа не е само место за вмрежување на професионалци, туку и одличен ресурс за кариерни советници, кои можат да ја користат за водење фокус групи, објавување написи и одржување вебинари. Во Полска, LinkedIn се здобива со популарност и кај помладата популација во потрага по својот прв или следен чекор во кариерата.

Советниците можат да се приклучат на постоечките индустриски групи или да формираат свои, каде што можат да одржуваат дискусии и да

споделуваат искуства за различни аспекти од нивните кариери.

Хостирањето на вебинари и работилници овозможува интерактивни сесии кои привлекуваат широка публика. Со овие карактеристики, LinkedIn станува непроценлива алатка која им овозможува на советниците за кариера да градат трајни и ефективни односи за да им помогнат на младите да ги постигнат своите цели во кариерата.

- 2. Инстаграм и ТикТок:** исклучително популарен кај младите. Советниците за кариера можат да ги користат овие платформи за да објавуваат инспиративни приказни за кариера, едукативни видео содржини или да одржуваат сесии за прашања и одговори во живо за да создадат привлечна и интерактивна комуникација со младите луѓе.
- 3. YouTube:** Покрај тоа што се користи за забава, оваа платформа станува важна алатка за образование за кариера. Серијата видеа како „Ден во животот“ им овозможува на младите да ги разберат секојдневните задачи на различните професии, што може да влијае на нивните одлуки за кариера.
- 4. Фејсбук:** Професионалните групи и форуми на Фејсбук им овозможуваат на младите пристап до мрежа на професионалци и експерти во различни индустрии, што може да биде извор на вредни насоки и менторство..

Мобилни апликации и платформи за вебинари и курсеви

- 1. Зум и Мајкрософт тимови s** – Овие алатки овозможуваат вебинари и работилници кои

се лесно достапни за младите од секаде. Тие овозможуваат интеракција во реално време, што е од суштинско значење за ефективно водство.

2. **Coursera и Udemu** – Овие платформи нудат онлајн курсеви кои може да ги користат советниците за насоки за да развијат програми за обука за младите луѓе, за да им помогнат да стекнат нови вештини и квалификации потребни на пазарот на трудот.

Други можности за користење на нови технологии

1. **Проширена реалност (AR) и виртуелна реалност (VR):** Овие технологии може да се користат за создавање симулации за кариера кои им овозможуваат на младите луѓе да „тестираат“ различни работни средини, што може да им помогне подобро да ги разберат потенцијалните патеки за кариера.
2. **Чет-ботови базирани на вештачка интелигенција:** Вештачката интелигенција може да го поддржи кариерното водство преку автоматизирање на одговорите на најчесто поставуваните прашања, обезбедување персонализирани предлози за кариера или насочување на корисниците низ процесот на пронаоѓање информации за кариерата.
3. **Гејмификација:** Употреба на елементи за игри во процесот на насочување во кариерата, како на пример преку апликации кои нудат награди за завршување на курсеви за кариера или постигнување одредени образовни цели.
4. **Големи податоци и предвидлива аналитика:** Аналитичките алатки кои користат големи збирки податоци може да им помогнат на советниците да ги идентификуваат трендовите и да ги предвидат

идните потреби на пазарот на трудот, што пак овозможува советувањето да се приспособи за да се задоволат сегашните и идните потреби.

Модерната технологија има значајно влијание врз методите и алатките што се користат во кариерното насочување, овозможувајќи им на кариерните советници подобро да ги разберат потребите на младите луѓе, да го персонализираат нивниот пристап и да обезбедат интерактивни и ангажирани форми на поддршка. Употребата на мобилни апликации, социјални медиуми, образовни платформи, како и иновативни решенија како што се AR и VR, отвора нови можности за ефективно водство кое одговара на предизвиците на денешниот пазар на труд. Со овие алатки, кариерните советници можат ефективно да ги поддржат младите луѓе во планирањето на нивното образование и кариера во динамично променливиот свет.

4.3

ГРАДЕЊЕ ОДНОСИ СО МЛАДИТЕ

Градењето ефективни односи со младите е основата на работата на советниците за кариера. Правилно развиените и негувани односи можат да направат значајна разлика во начинот на кој младите ја перцепираат и планираат својата идна кариера. Водичите кои ефективно комуницираат со младите луѓе и одговараат на нивните променливи потреби можат да играат клучна улога во нивниот личен и професионален развој. Пријателските, отворени



и взаемно почитувани односи меѓу советниците и младите создаваат средина каде што младите се чувствуваат ценети и мотивирани да ги остварат своите цели.

Во денешниот глобален свет, кариерните советници имаат предизвик да ја разберат и соодветно да одговорат на културната различност. Младите луѓе од различно потекло може да имаат различни очекувања и потреби, што бараат советниците да имаат не само експертиза за предметот, туку и интеркултурна компетентност и емпатија.

Соочени со овие предизвици, од клучно значење е практиките за кариерно насочување да се постават на цврста научна основа. Постојаното истражување и прилагодувањето на практиките кон променливите реалности и очекувања на младите луѓе не е само обврска, туку и неопходност ако насочувањето и советувањето сакаме да биде ефективно и релевантно за потребите на младите што ги прават своите први чекори на пазарот на трудот. Затоа, пристапот мора да биде флексибилен, модерен и холистички, фокусирајќи се на индивидуалниот развој на секоја личност.

Персонализирањето на кариерното насочување е клучот за зголемување на неговата ефикасност. Индивидуализираниот пристап кон потребите и очекувањата на младите значително ја подобрува перцепцијата за кариерното насочување.

Влијанието на менторските односи врз професионалниот развој на младите. Методи на градење доверба и отвореност во односите

со младите..

Менторските односи обезбедуваат основа за пренос на знаење, искуство и вештини меѓу генерациите. Менторите, како поискусни поединци, служат за поддршка, насочување и инспирација на помладите луѓе додека ги прават своите првпат чекорите во светот на образованието и работата.

Менторството дава единствена можност за учење преку набљудување, вежбање и повратни информации што не е достапно преку традиционалните методи на настава. Менторите можат да дадат експертиза додека учат како да се справат со професионалните проблеми и предизвици, што директно се преведува во побрзо стекнување на компетенции за младите луѓе.

Да се оди подалеку од чисто професионалните совети значи да се вклучи емоционална поддршка и помош во личниот развој. Менторскиот однос обезбедува безбедна средина за младите луѓе отворено да разговараат за нивните грижи, планови и соништа. Менторството значително ја зголемува самодовербата и мотивацијата кај младите, што е од клучно значење за нивниот личен и професионален развој.

Генерациски аспекти во менторските односи

Генерациските прашања играат важна улога во развојот и ефикасноста на менторските односи. Генерациските разлики меѓу менторите и нивните помлади штитеници можат да влијаат и на динамиката на врската и на начинот на кој се пренесуваат знаењата, вредностите и вештините.

Разликите во вредностите и очекувањата може да бидат предизвик во таквите односи. Менторите од генерацијата бејби бумери или генерацијата X често ја нагласуваат напорната работа, лојалноста и хиерархијата, додека помладите генерации како што се милениумците и генерацијата Z ја ценат флексибилноста, рамнотежата помеѓу работата и животот и рамната организациска структура. Разбирањето на овие разлики е клучно за градење меѓусебно почитување и ефективна меѓугенерациска соработка.

Практично решение:

Програми за обука на ментори кои ја подигнуваат свеста за генерациските разлики и учат како да се приспособат стиловите на менторство на потребите и вредностите на помладите генерации.

Прилагодување кон технологијата и комуникацијата

Разликите меѓу генерациите се очигледни и кога станува збор за прилагодување кон новите технологии. Помладите генерации пораснаа во дигиталната ера и се повеќе склони да ја користат технологијата за учење и комуникација. За постарите ментори ова може да биде предизвик, но и можност да учат и растат. Ефикасното користење на дигитални алатки во процесот на менторирање го зголемува ангажманот и ефективноста на учењето.

Практично решение:

Воведување онлајн платформи и алатки кои ја олеснуваат комуникацијата и соработката помеѓу менторите и нивните штитеници, помагајќи да се урнат технолошките бариери.

Разновидност на генерациите

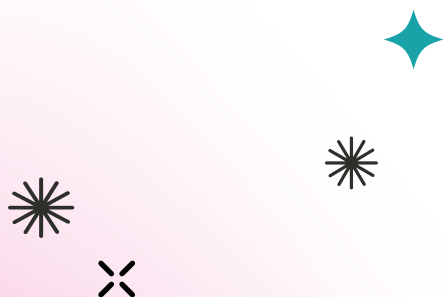
И покрај предизвиците, генерациската разновидност во менторските односи може да донесе многу придобивки. Споделувањето на искуства меѓу генерациите може да доведе до иновации и креативно решавање на проблеми. Постарите ментори можат да им пренесат вредни лекции од нивното долгогодишно работно искуство на помлади лица, додека помладите штитеници можат да донесат свежи перспективи и модерни пристапи.

Практично решение:

Организирајте работилници и сесии за вмрежување кои промовираат меѓугенерациска соработка и споделување искуства, зајакнување на менторските односи и поттикнување на иновации.

Методи за градење доверба и отвореност во односите со младите

Градењето доверба и отвореност спаѓаат во најважните вредности во градењето ефективни односи со младите. Врз нив може ефективно да се изгради личниот и професионалниот развој на младите.





Тоа не се само психолошки концепти, туку и важни алатки за создавање здраво општество кое промовира интеграција, соработка и меѓусебно разбирање.

Отвореноста во контекст на односите со младите значи подготвеност да се слуша, да се прифатат различните перспективи и да се биде флексибилен во прилагодувањето на образовните методи и пристапи. Тоа е квалитет кој овозможува отворена комуникација без страв од судење, што го поттикнува слободното изразување на мислите и чувствата на младите.

Довербата, пак, се гради на кредибилитет, доследност и честост. Во односите со младите, довербата се манифестира преку доследна поддршка, разбирање и почитување на нивната автономија и избор. Исто така, младите веруваат дека можат да сметаат на возрасните во тешките моменти и дека нивните проблеми ќе бидат сфатени сериозно и со емпатија.

Градењето отвореност и доверба е од клучно значење за општествениот развој, што е потврдено со бројни студии во психологијата и социологијата.

Швајцарскиот развоен психолог **Жан Пјаже** покажува колку отвореноста за нови искуства е клучна за процесот на интелектуална адаптација кај децата и адолесцентите. Според Пјаже, способноста за прилагодување, или рамнотежата помеѓу асимилацијата и приспособувањето, зависи од отвореноста на поединецот за нови информации.

Теоријата на **Ерик Ериксон** за психосоцијалниот развој ја идентификува довербата како основа

на првата фаза од човековиот развој. Ериксон тврдеше дека довербата стекната во детството го обликува основниот став кон светот како безбедно и предвидливо место, што е од суштинско значење за здрав психолошки развој. **Роберт Путнам**, во „Куглање сам: Колапсот и оживувањето на американската заедница“, испитува како падот на социјалната доверба влијае на општествениот и политичкиот живот во Америка. Довербата, тврди тој, е клучна компонента на општествениот капитал што им овозможува на луѓето да работат заедно за општото добро. Теоријата на францускиот социолог **Пјер Бурдје** во теоријата за полето, соживотот и социјалниот капитал ја нагласи улогата на довербата и отвореноста како елементи кои го сочинуваат општествениот капитал. Со довербата која делува како „кредит“, поединците и групите можат поефективно да комуницираат и да развиваат социјални врски.

Отвореноста и довербата не се само пожелни вредности во меѓучовечките односи, тие се основни компоненти на здраво, функционално општество. Промовирањето на овие вредности во образованието и воспитувањето на младите може да има долгорочни позитивни ефекти врз социјалната кохезија и соработка.

Извештајот на OECD за подготвеност за кариера ја нагласува важноста на довербата и отвореноста во односите со кариерните советници, кои се клучни за ефективна поддршка на младите во обликувањето на нивните кариери. Ова им овозможува на младите подобро да ги разберат нивните способности и аспирации и промовира поефективно планирање на кариерата.

Покрај индивидуалните вредности како доверба и отвореност, извештаите на OECD ја нагласуваат и важноста на интерперсоналните вештини и приспособливоста, кои се важни и во образовен и во стручен контекст. Ваквите вештини им помагаат на младите подобро да се справат со предизвиците на пазарот на труд кој брзо се менува.

Академски студии укажуваат на специфични методи и практики кои можат да помогнат да се постигнат овие цели.

Доследност и автентичност

Доследноста и автентичноста се клучни за градење доверба. Младите ги ценат советниците и менторите кои се доследни во нивните вредности и однесување. Показувањето на вистински интерес за животите и предизвиците на младите помага да се изградат длабоки и значајни односи. Во детередовни, отворени

разговори за целите, очекувањата и грижите на младите луѓе. Показувањето на вистински интерес за нивните искуства и чувства покажува дека нивните мислења се важни и почитувани.

Активно слушање

Активното слушање е повеќе од само бирање на зборови – тоа е процес во кој менторот покажува дека е целосно вклучен во разговорот. Активното слушање вклучува поставување прашања од отворен тип, парафразирање и одговарање со емпатија, што ги уверува младите дека се слушнати и разбрани.

Користењето на техники за активно слушање како што се поттикнување на понатамошен развој на мислите, покажување разбирање преку соодветни гестови и изрази на лицето и сумирање на она што младите го кажале, го потврдува разбирањето на нивната точка на гледиште.





Создавање безбедна средина

Овозможувањет на младите луѓе да имаат безбедна средина, во која ќе можат да ги изразат своите мисли и чувства без страв од критики, е од суштинско значење за градење отвореност. Поголема е веројатноста младите да се отворат и да се вклучат во дијалог доколку се чувствуваат безбедно.

Воспоставете јасни правила за одржување на доверливост и почит во сите интеракции, кои може да вклучуваат сесии еден на еден, како и групни состаноци.

Одржувајте стабилност и предвидливост

Стабилноста и предвидливоста во односите се важни за младите луѓе чии животи често се карактеризираат со нестабилност и неизвесност. Редовните состаноци и постојаната поддршка градат доверба.

Воспоставувајте редовни состаноци и држете се до поставените рокови. Погрижете се секој состанок да има јасна цел и структура, што исто така помага да се одржи посветеноста.

4.4

АНГАЖИРАЊЕ НА МЛАДИТЕ ВО АКТИВНО ПЛАНИРАЊЕ НА КАРИЕРАТА

Со цел да се разбере како да се вклучат младите во активно планирање на кариерата, важно е да

се земат предвид препораките и студиите спроведени од меѓународни организации како што се Организацијата за економска соработка и развој (OECD) и Обединетите нации (ОН). Овие извештаи ја нагласуваат важноста од активното учество на младите во обликувањето на нивната професионална иднина.

Според извештајот на OECD, вклученоста на младите во планирањето на кариерата е клучна за нивниот професионален успех во зрели години. Програмите за подготовка за кариера, дизајнирани имајќи ги предвид меѓународните податоци и пракса, им обезбедуваат на младите алатки за развивање вештини и разбирање на пазарот на трудот. OECD, исто така, препорачува вклучување на повеќе засегнати страни, вклучувајќи ги училиштата и работодавачите, за да се обезбеди сеопфатна поддршка на младите луѓе.

Подеднакво важно е истражувањето на ОН, кое во својот Светски извештај за млади за 2018 година ја истакнува улогата на младите како агенти на промени во спроведувањето на Агендата 2030 година. Извештајот ја нагласува важноста од вклучување на младите во процесите на донесување одлуки и нивното активно учество во општествениот и политичкиот живот. Примерите како што се проекти на заедницата и мировни иницијативи, покажуваат дека младите можат ефективно да влијаат на социјалниот и економскиот развој.

Техники и алатки за мотивирање на младите луѓе сами да ги планираат своите.

Како што истакнуваат Стивен Д. Браун и Роберт В. Лент во нивната книга „Кариерен развој

и советување: како да профункционираат теоријата и истражувањето“, теоретските пристапи и истражувања можат ефикасно да се применат во кариерното советување. Авторите ја нагласуваат важноста од интегрирање на теоријата за развој на кариера со индивидуалните искуства на клиентите за да се создадат повеќе насочени и ефективни програми за советување. Според Браун и Лент, разбирањето на теоретските основи на развојот на кариерата им овозможува на советниците подобро да ги приспособат своите методизадаги задоволат потребите на младите, што е клучно за нивниот ангажман и активно учество во планирањето на нивните идни кариери.

Ефективните програми за кариерно насочување, кои ги земаат предвид овие аспекти, често користат методи како што се работилници за развој на вештини, менторски сесии и интегрирани онлајн платформи кои им овозможуваат на младите луѓе да истражуваат различни кариерни патеки.

Примери на добри практики и решенија:

☀ Програми за практикантска работа и стажирање:

Еден од најважните начини за вклучување на младите во активно планирање на кариерата е да им се даде директно работно искуство. Примерите како што се програмите за практикантска работа во технолошки компании, невладини организации или владини агенции им овозможуваат на младите луѓе да ги разберат практичните аспекти на различните работни места, со што им е полесно да направат информиран кариерен избор.

☀ Менторство и коучинг:

Менторските програми во кои искусни професионалци го споделуваат своето знаење и искуство се од непроценлива вредност. На пример, иницијативите како што е менторска мрежа, формирана од глобални компании за поврзување на младите вработени со лидерите во индустријата, може да направат значителна разлика во развојот на кариерата на младите.

☀ Работилници и семинари:

Организирањето на интерактивни работилници кои се фокусираат на развивање меки и технички вештини е подеднакво важно. Ваквите работилници може да вклучуваат симулации на интервјуа, работилници за пишување резимеа и сесии за кариерна стратегија и управување со времето, кои младите ги подготвуваат за реалноста на пазарот на труд.

☀ Онлајн алатки и апликации за планирање кариера:

Употребата на технологија во насочувањето во кариерата станува сè попопуларна. Платформите како LinkedIn Learning нудат курсеви и обуки за да им помогнат на младите да ги развијат вештините што им се потребни. Апликациите за кариерно планирање, кои им овозможуваат на младите луѓе да истражуваат различни патеки во кариерата и да поставуваат лични цели во кариерата, се уште еден пример за ефективна употреба на технологијата.

☀ Групно советување и информативни сесии:

Организирање сесии на кои младите ќе можат да научат повеќе за различни сектори и трендови на пазарот и да споделат искуства со своите врстници. Ваквите сесии може да се спроведуваат и онлајн



и лице-в-лице, што го олеснува прилагодувањето на потребите на различни групи млади луѓе.

Европската комисија нагласува дека активното вклучување на младите во процесите на планирање кариера не само што придонесува за нивниот индивидуален развој, туку има и позитивно влијание врз економијата преку подобро усогласување на вештините на младите со потребите на пазарот на трудот. Извештаите и препораките од Европската комисија, достапни на интернет, обезбедуваат сеопфатни насоки за методите и практиките за вклучување на младите во процесите на одлучување за нивната кариера. Со продолжување на овие практики, можеме значително да ја зголемиме ефективността на кариерното советување.

Методи за поддршка на младите во идентификувањето на сопствените интереси и компетенции. Примери на стратегии кои ги вклучуваат младите во процесите на донесување одлуки.

Во својата публикација „Стручно и лично советување“, Марија Подгорска и Јозеф Каргул детално разговараат за методите и техниките кои се клучни во процесот на идентификување на интересите и компетенциите на младите луѓе. Авторите нагласуваат дека ефективно водство бара употреба и на дијагностички алатки и на личен пристап кој овозможува подлабоко разбирање на индивидуалните предиспозиции и кариерни аспирации на клиентот. Подгорска и Каргул истакнуваат дека клучен елемент е да се создаде простор во кој младите без задршка ќе

можат да ги изразат своите мисли и чувства за својата професионална иднина. Ова овозможува не само да се разберат нивните моментални компетенции, туку и да се идентификуваат областите на кои им е потребен развој. Ова е особено важно бидејќи, како што забележуваат авторите, младите луѓе често не се свесни за целиот опсег на нивните вештини и интереси, што може да го ограничи нивниот кариерен потенцијал.

Користејќи ги методите опишани од Подгорска и Каргул, практичарите за кариерно насочување можат ефективно да ги поддржат младите луѓе во откривањето на оние компетенции кои се клучни за нивната избрана кариера. Овој пристап, заснован на солидна теоретска и практична основа, е непроценлив за да им помогне на младите луѓе да направат транзиција од образование кон светот на работата, што е исто така во согласност со препораките на Европската комисија за активно вклучување на младите во планирањето на кариерата.

Алатки и примери за самооценување

Алатките за самооценка се клучни во процесот на насочување во кариерата, помагајќи им на поединците, особено на младите, да ги идентификуваат своите интереси и компетенции. Добро дизајнираните алатки за самооценување треба да бидат достапни, доверливи и приспособени на потребите и културниот контекст на корисниците:

✱ **Достапност:** Алатките за самооценка треба да бидат лесни за употреба за луѓе од

различна возраст, што значи јасни упатства и едноставни, јазично разбирливи прашања. Важно е алатките да се достапни во различни формати, и хартиени и електронски, за да се максимизира нивната пристапност.

✿ **Сигурност и релевантност:** Тие треба да бидат развиени на здрава теоретска и истражувачка основа за да се обезбеди нивната веродостојност. Тестовите и прашалниците треба редовно да се прегледуваат за нивната релевантност, т.е. нивната способност да се измери она за што се наменети и веродостојноста, т.е. конзистентноста на резултатите во различни примени.

✿ **Културна адаптација:** Алатките за самооценка треба да се прилагодат на културниот контекст во кој ќе се користат, т.е. земајќи ги предвид специфичните јазични, културни и социо-економски карактеристики на целната група. Во Полска, таквите алатки треба да бидат компатибилни со полскиот образовен контекст и со пазарот на трудот.

Алатките за самооценка развиени на овој начин помагаат да се идентификуваат силните страни, интересите и потенцијалните области за развој. Тие им овозможуваат на поединците да направат поинформиран избор за образование и кариера. Тие овозможуваат подобро планирање на кариерата преку усогласување на интересите и компетенциите со соодветните образовни и стручни патишта. Тие поттикнуваат размислување за сопствените способности и аспирации, што е клучно во стремежот за континуиран личен и професионален развој.

Примери на алатки за самооценка

1. Галуп тест, познат и како CliftonStrengths

е еден од најпопуларните тестови за самооценка. Тоа е алатка за самооценка која е широко користена низ целиот свет. Повеќе од 25 милиони луѓе го користеле до денес, покажувајќи ја неговата широка употреба и препознатливост и од поединци и од организации. CliftonStrengths се користи за да се идентификуваат доминантните таленти на една личност, кои се клучни за нивниот личен и професионален развој. Тестот CliftonStrengths се користи и во лични и во професионални контексти, од поединци кои бараат подлабоко разбирање на нивните таленти и од организации кои сакаат да ја подобрат тимската работа и севкупните перформанси. Тоа е алатка управувана од истражување и податоци која обезбедува солидна основа за понатамошен личен и професионален развој.

2. Прашалникот за стручна компетентност

алатка која овозможува да се процени нивото на стручни компетенции и е корисна за планирање на понатамошни образовни патеки и професионален развој.

3. Тестови за професионални интереси

приспособени на полскиот пазар на труд, тие им овозможуваат на младите луѓе да идентификуваат професии што може да одговараат на нивните интереси.

4. Прашалници за самооценка

се користат во полските училишта и универзитети, тие им овозможуваат на



учениците да ги проценат сопствените вештини и способности во различни области.

5. Прашалникот на Холанд (SDS)

им овозможува на корисниците да ги проценат нивните преференции во шест професионални области, што може да укаже на потенцијални патеки за кариера кои одговараат на нивните природни способности.

6. Прашалник за Strong Interest Inventory® (SII)

кој им помага на учениците да идентификуваат специфични области на интерес поврзани со различни кариери.

7. Индикатор за тип на личност на Мајерс-Бригс (MBTI)

што може да помогне да се разбере како личните преференци влијаат на професионалните интеракции и кои видови задачи најверојатно ќе бидат поттикнувачки.

Алатките за самопроценка се широко користени во различни земји за да им помогнат на младите да ги идентификуваат нивните професионални интереси и компетенции. Еве неколку примери на такви алатки::

1. МАКЕДОНИЈА

Програмите за кариерно насочување често користат алатки за самопроценка на професионални интереси, вештини, тип индикатор и способности, кои се спроведуваат од страна на сертифицирани кариерни советници. Најшироко користена во образовниот систем е алатката Батеријата Инструмент за Професионална Оријентација – БИПО.

2. ИРСКА

Алатката „Насоки за кариера“ им овозможува на корисниците да идентификуваат интереси и вештини кои можат да бидат корисни при изборот на образовни и кариерни патеки. Корисниците можат да истражуваат кариери кои одговараат на нивните вештини и профили на интереси.

3. ОБЕДИНЕТО КРАЛСТВО

Националната служба за кариера нуди низа алатки за самопроценка кои ќе помогнат да се идентификуваат вештините, интересите и опциите за кариера. Оваа алатка е достапна на интернет и нуди персонализирани совети и информации за обуки и курсеви.

4. ИСЛАНД

Програмите, како што се стручно оспособување и образование, користат алатки за самопроценка за да им помогнат на младите да ја идентификуваат нивната способност за различни видови физичка и ментална работа, што е важно во контекст на силно развиениот сектор на услуги и риболов.

Имплементацијата на овие алатки во полскиот систем за образовно и стручно насочување може значително да придонесе за поефективно управување со кариерата на младите луѓе.

Работилници и семинари со примери

Работилниците и семинарите ги поддржуваат младите во процесот на идентификување на сопствените интереси и компетенции. Тие се интерактивни форми на образование кои вклучуваат

учесници во активно учење, групни дискусии и често практични задачи. Тие промовираат:

- ✿ **Активен ангажман:** тие овозможуваат активно учество, што промовира подобро учење. Ваквите методи подучуваат од искуство, што често е поефективно од традиционалните методи на настава.
- ✿ **Развој на социјални вештини:** Преку групна работа и интеракција развиваат вештини за комуникација и соработка, кои се клучни на пазарот на трудот.
- ✿ **Прилагодување на индивидуалните потреби:** Работилниците може лесно да се прилагодат на специфичните потреби и интереси на групата, што ги прави поефективни и попривлечни за учесниците.

Дизајн на работилница и семинар

- ✿ **Дефинирајте ги целите:** Секоја работилница или семинар треба да има јасно дефинирани цели кои се однесуваат на специфичните потреби на учесниците. Целите треба да бидат мерливи и реални.
- ✿ **Диференцирани наставни методи:** Користењето на различни методи (дискусии, игри, проекти, презентации итн.) помага да се задржи интересот на учесниците и да се приспособат на различните стилови на учење.
- ✿ **Интерактивност:** Клучен елемент е да се осигура дека работилниците и семинарите се интерактивни. Учесниците треба да бидат способни да ги изразат своите мислења, да поставуваат прашања и да соработуваат со други.
- ✿ **Повратни информации и размислувања:** Важно е учесниците да имаат време да размислуваат

и да добиваат повратни информации по секоја активност, со цел да го продлабочат своето разбирање и да научат нови вештини.

Креативните работилници и семинари се важен дел од програмите за личен и професионален развој во Европската Унија.

Примери:

1. Работилници за креативно размислување

Работилници како „Дизајнирај го твојот живот“, кои користат дизајнерски техники за размислување за животот и кариерата. Учесниците учат да ги дефинираат своите вредности, интереси и потенцијални кариери и потоа дизајнираат планови кои можат да ги претворат овие идеи во конкретни цели.

2. Истражувачки семинари

Семинари фокусирани на специфични индустрии, како што се технологијата, уметноста или општествените науки, кои нудат клучни говорници, групни дискусии и панели со експерти. Ваквите сесии им помагаат на учесниците подобро да ги разберат различните кариерни и образовни патишта достапни во одреден сектор.

3. Практични работилници

Работилници кои им овозможуваат на младите луѓе да работат на проекти од реалниот свет, како што се апликации за кодирање, создавање филмови или водење маркетинг кампањи. Ваквите искуства се особено вредни бидејќи им овозможуваат на учесниците да ги применат своите вештини во пракса и истите да ги развијат и да проценат дали областа на работа е соодветна за нив.



Креативните работилници и семинари се важен дел од програмите за личен и професионален развој во Европската Унија.

1. ГЕРМАНИЈА

Работилница „Најди го својот пат“. Во Германија се организираат работилници „Најди го својот пат“ (Finde Deinen Weg), кои се фокусираат на употребата на техники за дизајнирање на животот. Учесниците на овие работилници учат како да ги анализираат своите животи и искуства во кариерата со цел да дефинираат што е најважно за нив и кои чекори треба да ги преземат за да ги постигнат своите кариерни цели.

2. ФРАНЦИЈА

Истражувачки семинари „Кариери во уметноста и културата“. Истражувачките семинари фокусирани на секторот уметност и култура, како што се „Кариери во уметноста и културата“ (Carrières en Art et Culture), се популарни во Франција. Овие семинари им нудат на учесниците можност да запознаат професионалци од музеи, уметнички галерии и културни институции, за да можат подобро да ја разберат различноста на кариерните патеки во оваа индустрија.

3. ШПАНИЈА

Практична работилница „Startup Your Life“. Во Шпанија, особено меѓу младите заинтересирани за претприемништво, популарни се работилниците „Startup Your Life“. Учесниците работат на реални деловни проекти, ги учат основите за основање на стартап, бизнис планирање, како и дигитален маркетинг и бизнис стратегии.

4. ИТАЛИЈА

Семинари за Tech Future. Италија нуди семинари за „Tech Future“ кои се фокусираат на идните технологии како што се вештачката интелигенција, роботиката или биотехнологијата. Овие семинари нудат увид во најновите технолошки трендови и дискусии за тоа како овие технологии ги менуваат различните сектори.

5. ПОЛСКА

Работилница „Филмски експерименти“. Во Полска, работилниците „Филмски експерименти“ им овозможуваат на младите да ги применат своите вештини за филмска продукција и дигитални медиуми во пракса. Учесниците учат сè, од сценарио до монтажа, овозможувајќи им подобро да разберат и да проценат дали кариерата во филмската индустрија е соодветна за нив.

Овие примери покажуваат колку различни и прилагодени на специфичните потреби и интереси можат да бидат работилниците и семинарите во различните земји на ЕУ. Тие им нудат на младите можност за личен и професионален развој во согласност со пазарот на труд кој брзо се менува.

Комбинацијата на алатки за самопроценка и интерактивни работилници и семинари обезбедува сеопфатен пристап за идентификување на интересите и компетенциите, што е особено ефикасно за младите луѓе кои се соочуваат со избор на образование и кариера.

OECD, во Водичот за имплементација на Стратегијата за вештини за Словенија, нагласува

дека вклучувањето на младите во процесите на донесување одлуки не е само корисно за нивниот личен развој, туку е и клучно за обликување на вештините потребни на денешниот пазар на труд. Развојот на овие вештини е од клучно значење за подготовка на младите луѓе да функционираат флексибилно и ефективно во разновидна професионална средина.

Нивното обликување во процесите на одлучување со практично вклучување на младите луѓе во различни проекти и иницијативи не само што ја подобрува нивната вработливост, туку придонесува и за нивниот личен развој, самодоверба и чувство на исполнетост. Затоа е толку важно образовните системи и развојните програми да се фокусираат на вклучување на младите во процеси кои бараат активно учество и независно одлучување.

Европската комисија охрабрува создавање платформиза консултации, организирање младински форуми и имплементација на пилот проекти кои им овозможуваат на младите луѓе да имаат вистински збор во обликувањето на политиките за образование и обука. Примери за такви иницијативи вклучуваат тркалезни маси, работилници со носителите на одлуки и симулации на процесите на донесување одлуки, кои им овозможуваат на младите луѓе да стекнат практично искуство за управување и планирање.

Работилници за развој на стручни вештини

Овие работилници се фокусираат на практичната испорака на вештини кои се клучни за денешниот пазар на трудот. Тие треба да ги опфаќаат техничките

вештини (на пр. користење на современи ИТ алатки, програмирање, анализа на податоци) и меки вештини (на пр. комуникација, тимска работа, управување со времето). Примери за такви работилници се „Ефективни комуникациски вештини“, која учика како ефективно да се комуницираат идеите или „Основи за управување со проекти“, кои ги воведуваат учесниците во светот на управувањето со проекти.

Планирање кариера со ментор

Менторските програми ги поврзуваат младите луѓе со искусни професионалци кои можат да дадат совети и поддршка за планирање на кариерата. Менторите можат да им помогнат на младите да ги идентификуваат нивните силни страни и интереси и да постават кариерни цели и стратегии за нивно постигнување. Пример за таква програма може да биде „Насоки за кариерна патека“, каде менторите им помагаат на учесниците да разберат различни кариерни патеки во индустриите што ги интересираат.

Симулации и игри за носење одлуки

Овие алатки подучуваат преку забавно и практично искуство, дозволувајќи им на младите да испробаат различни професионални улоги и сценарија во контролирана средина. Игрите како „Бизнис симулатор“ им овозможуваат на учесниците да водат виртуелни компании, да донесуваат стратешки одлуки и да ги набљудуваат последиците. Ова е одличен начин да се стекнат вештини за управување, планирање и одлучување.



Стручни проекти

Дозволувањето на младите луѓе да иницираат и водат проекти што одговараат на нивните интереси е одличен начин за развивање на иницијативни и дизајн вештини. Проектите може да варираат од развој на мобилни апликации до организирање културни настани до научно-истражувачки проекти. На пример, проектот „Планирање на настани во заедницата“ може да вклучи организирање на локален културен фестивал, преку кој се учи планирање, управување со ресурси и како да се работи со различни групи во заедницата.

Учество во програмски комисии

Поттикнувањето на младите да учествуваат во наставните комисии во нивните училишта или локални заедници им дава вистински збор во обликувањето на образовните програми и други иницијативи. Ова може да вклучи учество во планирање на наставната програма, избор на воннаставни курсеви или предлози за промени во училиштата. Ваквата одговорност ги подготвува младите за активно учество во општествениот и професионалниот живот.

Имплементацијата на овие стратегии бара вклучување на наставници, кариерни советници и други возрасни лица, но резултатите можат да направат значителна разлика во личниот и професионалниот развој на младите.



4.5

ИНДИВИДУАЛНИ ПЛАНОВИ ЗА РАЗВОЈ НА КАРИЕРАТА

Истражувањето на OECD покажува дека персонализираните планови за учење можат ефективно да ги усогласат образовните и кариерните аспирации на младите со реалноста на пазарот на трудот, помагајќи да се намали јазот во вештините. Конкретно, извештаите како што се Образованието на прв поглед и Skills Outlook обезбедуваат анализа за тоа како персонализираните програми можат да ги подобрат перформансите на учениците и идната можност за вработување. Според истражувањето на Институтот за образовни истражувања, студентите на кои им е помогнато да развијат индивидуални кариерни планови имаат поголема веројатност да направат информиран избор за образование и кариери кои одговараат на нивните интереси. Овој пристап им овозможува подобро да ги разберат нивните сопствени способности и преференции. Публикациите од областа на образовната психологија, како што е работата на Керол С. Двек, индицираат на тоа дека студентите кои ги разбираат врските меѓу нивното образование и нивната идни кариерни цели, покажуваат повисоко ниво на нагажираност и мотивација за учење.

Индивидуалните развојни планови помагаат младите да станат свесни за тоа како специфичните вештини и знаења се претвораат во успех во кариерата.



Процесот на креирање индивидуални планови за кариера, земајќи ги предвид потребите, вештините и аспирациите на младите.

Врз основа на прегледот на литературата и наодите од истражувањето, експертите препорачуваат дека, во процесот на развивање индивидуални планови за кариера, треба да вклучи:

- ✿ Вклучете ги младите активно во процесот на планирање, давајќи им можност да ги изразат сопствените очекувања и интереси..

- ✿ Користете алатки за проценка на способноста за кариера кои можат да помогнат да се идентификуваат вештините и талентите.
- ✿ Редовно ажурирајте ги плановите како одговор на променливите пазарни услови и личните аспирации на студентите.

Развојот на индивидуалните планови за кариера, како што предложија Марија Подгорска и Јозеф Каргул во нивната публикација „Професионално и лично насочување“, треба да биде процес внимателно прилагоден на индивидуалните потреби, вештини и аспирации на младите луѓе. Еве подетален и сеопфатен преглед за тоа како да се изгради ефективен индивидуален план за кариера:



Лична проценка

Започнете со детална лична проценка, која вклучува анализа на способности, интереси, вештини и вредности. Алатките како што се тестовите на личноста (на пр. MBTI, Big Five) или прашалниците за компетентност може да помогнат да се идентификуваат клучните особини и вештини на личноста. Ова е основата на која ќе се заснова натамошното планирање.

Идентификувајте ги кариерните цели

Врз основа на резултатите од личната проценка, заедно со младиот човек треба да се дефинираат краткорочни и долгорочни цели во кариерата. Овие цели треба да се формулираат според принципите SMART, што значи дека тие мора да бидат:

- Специфични
- Мерливи
- Достижни
- Реални
- Временски ограничени

Анализа на образовни и кариерни патеки

Ова е проследено со анализа на различните образовни опции и патеки за кариера кои најдобро одговараат на идентификуваните цели и способности. Во оваа фаза, корисно е да се користат совети за кариера, бази на податоци за занимање, како и информации од универзитети и институции за обука. Разгледувањето на различни патишта може да вклучи и анализа на пазарот на трудот.

Акциско планирање

Развијте детален план за активностите потребни за да ги постигнете целите што сте ги поставиле. Планот треба да вклучува конкретни чекори како избор на соодветни курсеви, стекнување на потребните квалификации и стратегии за стекнување работно искуство преку практикса или стажирање. Важно е планот да е флексибилен и да може да се прилагоди како што се постигнува напредокот и се менуваат околностите.

Следење на напредокот

Редовното разгледување на напредокот и прилагодувањето на планот е клучно за одржување на мотивацијата и ефикасноста. Мониторингот може да вклучува редовни состаноци со кариерен советник, како и самопроценка и размислување за досегашните достигнувања и предизвици. Пraveњето прилагодувања на планот ви овозможува подобро да управувате со сопствениот развој и да одговорите на променливите услови или новите можности.

Развојот на ваков индивидуален кариерен план, заснован на солидна основа и редовно ажуриран, ќе им овозможи на младите поефикасно да управуваат со сопствениот развој на кариерата, што може да доведе до иден успех во кариерата и лично исполнување.



4.6

РЕЗИМЕ И ЗАКЛУЧОЦИ

Ова поглавје ги презентира интегрираните стратегии за кариерно насочување кои се од суштинско значење за ефективна работа со млади луѓе. Тие се засноваат на длабоко разбирање на променливите очекувања на младите луѓе и динамичниот пазар на трудот, кои ја одредуваат потребата од адаптивни пристапи за насочување.

Комуникацијата со младите игра клучна улога, со акцент на користење на социјалните медиуми и модерната технологија за давање едукативна и инспиративна содржина. Преку платформи како што се LinkedIn, Instagram и YouTube, советниците можат да допрат до младите луѓе каде што го поминуваат поголемиот дел од своето време, нудејќи персонализирана и привлечна содржина.

Градењето односи е важно за да се создаде средина заснована на доверба и отвореност. Менторските односи кои го поддржуваат развојот на кариерата им помагаат на младите да се чувствуваат ценети и разбрани, што го зголемува нивниот ангажман во процесот на насочување.

Вклучувањето на младите во планирањето на кариерата преку мотивирање да донесуваат сопствени одлуки и помагајќи им да ги идентификуваат нивните интереси и компетенции е клучно за нивниот успех во кариерата. Кариерните советници треба да користат иновативни алатки и методи за поддршка на младите

луѓе активно да учествуваат во обликувањето на нивните сопствени кариерни патеки.

Индивидуалните планови за кариера ја нагласуваат потребата да се приспособи кариерното насочување кон индивидуалните потреби на секој млад човек. Планови скроени спрема потребите, кои ги земаат предвид личните аспирации и способности се основа за ефективно насочување во кариерата.

Како да се прилагодиме на променливите барања на пазарот на трудот.

Тековна обука: кариерните советници треба постојано да ги ажурираат своите знаења за новите трендови на пазарот и технолошките алатки, со цел да бидат во тек со алатките што најмногу резонираат кај младите луѓе.

Флексибилност на методите: Воведувањето варијабилни техники и алатки како што се гејмификација, AR/VR во кариерното насочување овозможува подобар ангажман со младите луѓе и реални симулации на работните средини.

Отвореност кон промени: Прилагодувањето на пазарот што брзо се менува бара да се биде отворен за експериментирање со нови пристапи и технологии кои можат подобро да ги задоволат потребите на младите луѓе.

Градење онлајн заедници: Користењето онлајн платформи за создавање заедници кои ги поддржуваат младите во нивниот развој на кариерата обезбедува пристап до групи за поддршка, експертиза и инспирација.



Како заклучок, со цел да се прилагодат на барањата на променливиот пазар на труд и за ефикасно да ги поддржат младите луѓе во нивниот развој на кариерата, кариерните советници треба постојано да се развиваат, да користат современи алатки и да бидат отворени за промени со цел ефективно да одговорат на потребите на помладата генерација.





ПОГЛАВЈЕ 5

Спроведување работилници и професионална обука



Спроведувањето на ефективни работилници и професионална обука станува клучен елемент за поддршка на професионалниот развој. Поглавјето 5 е посветено на прашања поврзани со дизајнот, организацијата и ефективното спроведување на работилниците и професионалната обука. Вклучува практични совети за различни аспекти на овој процес, почнувајќи од дизајнирање на програми за обука, преку употреба на активни техники и методи на работа, до соодветна подготовка на едукативни и мултимедијални материјали.

Дизајнирањето и организирањето работилници за кариерно планирање е првиот чекор во обезбедувањето ефективен трансфер на професионални знаења и вештини. Ова поглавје ќе ги разгледа клучните чекори и фази од процесот на дизајнирање на работилницата, земајќи ги предвид потребите на целната група и целите што сакаме да ги постигнеме. Потоа ќе се фокусираме на активни техники и методи на работа кои им овозможуваат на учесниците да спроведат обука интерактивно и ангажирано, поддржувајќи го стекнувањето практични вештини и професионално искуство.

Друг важен елемент е подготовката на соодветни едукативни и мултимедијални материјали кои го поддржуваат процесот на учење и обезбедуваат ефективен пренос на информации. Во ова поглавје ќе се зборува за различни форми на едукативни материјали и начини на нивно користење за време на работилници и професионална обука, вклучувајќи мултимедијални алатки, интерактивни презентации и професионални симулации. Поглавје 5 е сеопфатен извор на практични совети и инспирација за сите луѓе вклучени во спроведување на работилници и професионална обука. Нуди алатки неопходни

за ефективно планирање, организирање и спроведување на едукативни активности насочени кон поддршка на професионалниот развој и подобрување на компетенциите на учесниците.

5.1

ДИЗАЈНИРАЊЕ И ОРГАНИЗИРАЊЕ РАБОТИЛНИЦИ ЗА ПЛАНИРАЊЕ НА КАРИЕРА

Работилниците за кариера се клучен елемент за поддршка на професионалниот развој на клиентите. Ефективно дизајнирани и организирани, тие можат да создадат големи придобивки помагајќи им на учесниците да стекнат нови вештини, да ги откријат своите таленти и подобро да го разберат пазарот на трудот. Во овој дел ќе претставиме како ефективно да планирате и спроведете работилници за кариера и зошто е тоа важно.

Работилниците за кариерно планирање се важна алатка во работата на советниците за кариера. Тие даваат можност за директен контакт со учесниците и интензивирање на работата за нивниот професионален развој. Главните придобивки од организирањето работилници за кариера се зголемување на професионалната свест. Преку активно учество, учесниците можат подобро да ги разберат нивните силни страни и области за развој. Благодарение на добро дизајнираните работилници, учесниците ќе развијат практични вештини. Работилниците ќе овозможат учесниците да научат кои се посакувани вештини на пазарот на

труд и да ги практикуваат за полесно вклопување. Вреди да се запамети дека секоја групна сесија и воспоставување професионални контакти, преку таканареченото вмрежување, е додадена вредност на секоја средба на група луѓе. Често, за време на работилниците, помалку мотивираните учесници имаат директен контакт со советниците за кариера и со другите учесници, а тоа може да биде мотивација и инспирација за дејствување.

Првиот чекор во дизајнирањето на работилниците за кариера е да се разберат потребите на учесниците. Ова може да се постигне со собирање информации за очекувањата и потребите на учесниците користејќи анкети и прашалници, интервјуа и разговори со потенцијалните учесници. Исто така, важно е да се истражуваат актуелните трендови и барања на работодавачите, таканаречената анализа на пазарот на трудот. Откако ќе се идентификуваат потребите на учесниците, неопходно е да се дефинираат цели на работилницата. Целите треба да бидат конкретни, мерливи, остварливи, реални и временски ограничени (SMART). Примери за цели може да бидат учење како да се напише ефективно CV, подобрување на комуникациските вештини, подготовка за интервјуа за работа.

Создавањето програма за работилница бара разгледување на секој елемент од сесијата. Започнуваме со агендата, односно запишување на редоследот на темите и времето распределено за секоја од нив. Следниот чекор е подготовка на презентации, вежби и други материјали потребни за спроведување на работилницата. Изборот на наставните методи е важен – на пр. студии на случај, играи улоги, групни дискусии, групни и индивидуални вежби. По суштинската подготовка на материјалот

за обука, се преминува на техничките аспекти на организирање работилници, т.е. избор на соодветна локација, сала за обука или онлајн платформа, одредување датуми погодни за учесниците, подготовка на потребните материјали и опрема.

На секој што води работилница важно му е таа да биде ефективна, затоа, важно е да се дојде до вистинската група на слушатели. Тука вреди да се користат социјални медиуми, мејлинг листи, реклами и достапни или докажани канали за комуникација. Ние тоа го нарекуваме промоција. Следниот чекор е да се создаде систем за пријавување и потврдување на учество. За таа цел можете да користите формулар на Google или наменски платформи за продажба на билети. Исклучително е важно да се одржува контакт со пријавените учесници пред работилниците. Често има многу прашања на кои треба да се одговори за да се обезбеди удобност и чувство на сигурност на учесниците. Во зависност од целите на работилницата, треба да ги изберете соодветните алатки и методи на работа.

Визуелна поддршка за пренесената содржина ќе биде обезбедена со добро подготвена презентација. Интерактивните вежби ќе ги ангажираат учесниците во практични задачи. Дискусиите и дебатите ќе поттикнат размена на мислења и искуства. Клучен елемент на ефективни работилници е активното вклучување на учесниците, па вреди фасилитаторот да ги охрабри да поставуваат прашања и да учествуваат во дискусии, со што се создава интеракција помеѓу учесниците. Можете да користите симулации и студии на случај. Она што ја заклучува секоја вежба е следење на реакцијата и прилагодување на потребите на групата преку кратки, но концизни повратни информации. По



работилницата, важно е да се соберат повратни информации од учесниците. Од нив може да се побара да пополнат кратки анкети за оценување на работилниците или да се водат кратки разговори со учесниците за нивните впечатоци и предлози.

Потребно е да се извлечат заклучоци од работилницата или обуката и да се планираат идни активности врз основа на добиените повратни информации. Дизајнирањето и организирањето работилници за кариера е тежок процес, добро осмислена стратегија и посветеност, прецизна дефиниција на целта и целната група. Со внимателно идентификување на потребите на учесниците, поставување јасни цели, внимателно логистичко планирање и активно спроведување на сесиите, советниците за кариера на атрактивен начин можат да го поддржат професионалниот развој на своите клиенти. Редовната евалуација и адаптација на работните методи ќе овозможат работилници кои континуирано се подобруваат и нивно прилагодување на променливите барања на пазарот на трудот. Развивањето на вештините за спроведување работилници е од клучно значење за советниците за кариера, бидејќи им овозможува поефективно да го поддржат развојот на своите клиенти. Благодарение на ова, тие можат подобро да ги приспособат програмите на работилниците кон индивидуалните потреби на учесниците, зголемувајќи ја нивната вклученост и ефективност на учењето. Вештото водење работилници помага изаградење на професионалниот имиџ на советникот и зајакнување на односите со клиентите.

Дополнително, работилниците се одлична можност за размена на искуства и воспоставување вредни професионални контакти. Инвестирањето во

овие компетенции, на долг рок, ќе придонесе за подобрување на квалитетот на консултантски услуги и зголемување на задоволството на учесниците.

Запомнете! Подготовката на ефективни работилници за кариера е процес на континуирано учење и адаптација.

Сумирајќи, можеме да посочиме пет клучни совети за советниците за кариера, кои можат да помогнат во ефикасно подготвување и спроведување на работилници:

1. Темелно познавање на очекувањата и потребите на учесниците – разбирање на целната група.

Спроведете анкета или истражување за подобро да ги разберете очекувањата и потребите на учесниците од работилницата. Знаењето за нивното професионално искуство, очекувањата од кариерата и вештините што би сакале да ги развијат ќе им овозможи да ја прилагодат содржината на работилниците за да биде што е можно порелевантна и корисна.

2. Избор на соодветна наставна методологија и техники – интерактивни наставни методи.

Користете различни форми на активност, како што се групни дискусии, студии на случај, играње улоги или симулации. Ваквите методи го зголемуваат ангажманот и им помагаат на учесниците подобро да го апсорбираат знаењето преку практична примена.

3. Подготовка на јасен и структуриран план за работилница – детален распоред.

Развијте детален план за работилница кој ги вклучува целите на секоја сесија, времетраењето,

наставните методи и алатките потребни за спроведување на активноста. Погрижете се темпото на работилницата да е соодветно за учесниците и да остане време за прашања и дискусии.

4. Обезбедување флексибилност и адаптација.

Приспособување кон променливите околности. Бидете подготвени да го измените планот на работилницата како одговор на повратните информации од учесниците или непредвидените околности. Флексибилноста може да биде клучна за одржување на учесниците ангажирани и задоволни.

5. Евалуација и размислување по работилницата – повратни информации и проценка на ефективноста.

Спроведете анкета или сесија за повратни информации за да ги соберете мислењата на учесниците за работилницата. Анализирањето на собраните повратни информации ќе ви помогне да разберете што функционирало добро и што треба да се подобри. Користете ги овие информации за да ги подобрите идните работилници.

5.2

АКТИВНИ ТЕХНИКИ И МЕТОДИ НА КАРИЕРНО СОВЕТУВАЊЕ

Во работата на кариерниот советник од клучно значење е да се користат различни техники и методи кои ќе им овозможат на неговите клиенти да ги

постигнат своите кариерни цели. Активниот пристап ќе овозможи подобро разбирање на потребите на клиентите, зголемување на нивната вклученост и ефективност во процесот на консултации, а во исто време ќе влијае на нивниот професионален развој и непречено движење на пазарот на трудот. Во оваа статија ќе ги претставиме најважните активни техники и методи кои советниците за кариера можат да ги користат во нивната советувачка работа со клиентите.

Зошто активните техники се важни? Бидејќи ги вклучуваат клиентите во процесот на консултации, ја зголемуваат нивната посветеност и мотивација. Благодарение на ова, советниците можат поефективно да ги поддржат клиентите во остварувањето на нивните професионални цели, а самите техники овозможуваат подобро разбирање на индивидуалните потреби и аспирации на клиентот. Активните методи, исто така, помагаат да се изгради доверба и да се зајакне врската помеѓу советникот и клиентот.

1. Првата основна техника е интервјутото за кариерно советување. Важно е активно да го слушате клиентот, да се фокусирате на она што клиентот го кажува, без да го прекинувате или осудувате. Поставувајте отворени прашања кои ќе го поттикнат да даде поцелосни одговори и размислување, увид во неговата моментална професионална ситуација и потребата за промена или развој. Вреди да се потсетиме да покажеме разбирање и поддршка за чувствата и искуствата на клиентот, што го нарекуваме емпатично разбирање.



- 2.** Вториот важен активен метод на работа на кариерниот советник е коучингот. Коучингот е метод кој ги поддржува клиентите во постигнување конкретни професионални цели преку поставување цели, односно помагајќи им да дефинираат реални и остварливи цели, планирање на активности кои водат до постигнување на целите и нивно мотивирање, поддршка на клиентите во одржувањето на мотивацијата и концентрацијата на целите.
- 3.** Третата активна форма што ја користат советниците за кариера кога работат со своите клиенти е менторството. Тоа подразбира долгорочна соработка со искусен професионалец кој го споделува своето знаење и искуство. Менторот го споделува своето искуство и совети и го поддржува клиентот во тешките моменти од неговата професионална кариера. Му помага на клиентот да развие професионални вештини. Може да се каже дека обезбедува суштинска и ментална поддршка за веќе свесен клиент.
- 4.** Четвртиот активен метод во работата на кариерниот советник се работилниците и обуките. Тие овозможуваат во група да се работи на професионалните вештини и, до одреден степен и да се изврши проверка на вештините на клиентите. Советникот за кариера користи интерактивни техники како што се ангажирање практични вежби, групни дискусии и размена на искуства и ставови меѓу учесниците. Работилниците се учење преку искуство, односно практична примена на стекнатото знаење. Центарот за проценка е уште еден сеопфатен метод за оценување на вештините и професионалниот потенцијал на клиентот. Користи симулации – реални професионални сценарија во кои клиентите треба да се докажат. Содржи различни задачи низ кои се проценуваат компетенциите. Советникот за кариера му дава повратни информации на учесникот за неговата или нејзината ефикасност и степенот на завршување на задачата. Повратните информации содржат информации за тоа што е направено добро и што треба да се подобри.
- 5.** Полека преминуваме кон современи методи користејќи виртуелна и проширена реалност, VR и AR во развојот на професионалните вештини. Технологиите за виртуелна реалност (VR) и проширена реалност (AR) се користат во многу области, од забава до образование и медицина. Посебно интересен аспект е нивната употреба во развојот на вештини, овозможувајќи им на луѓето да извршуваат задачи од кои се плашат во реалниот свет. VR и AR може да бидат понудени од страна на советник за кариера за да им помогнат на луѓето да ги надминат стравовите и бариерите. Виртуелната реалност е технологија која ви овозможува да креирате извонредна, тридимензионална средина во која корисникот може да се вклопи. VR им овозможува на кариерните советници безбедно да ги изложат клиентите на изворите на нивните стравови, како што се височините, гужвите или јавното говорење, во контролирана средина. Овозможува реална обука за професионалци, без ризици поврзани со реални ситуации. Проширената реалност комбинира елементи од реалниот свет со виртуелни, преклопувајќи информации или слики на реални прикази. AR се користи во образованието, креативните индустрии и други области. AR може да го збогати процесот на учење со додавање на интерактивни елементи во традиционалните едукативни материјали.

Задачите што ги нуди советникот за кариера може многу да варираат. Клиентот ги доживува во вештачка средина, на пр. симулации на социјални состаноци или јавно говорење, кои помагаат да се изгради самодоверба. Виртуелните средини можат да помогнат во развојот на комуникациските и социјалните вештини. Клиентот може да помине низ симулации на интервју за работа и симулации на деловна ситуација кои му овозможуваат да вежба преговарачки вештини. VR може да се користи за симулирање на тешки професионални ситуации, овозможувајќи безбедно стекнување искуство. VR и AR технологиите нудат широки можности за развој на вештини. Преку извонредните и интерактивни средини, поединците можат да ги надминат своите стравови, да развијат интерперсонални вештини и да стекнат професионално искуство на безбеден начин. Советниците кои ги користат овие технологии можат ефективно да им помогнат на своите клиенти да ги надминат бариерите кои може да изгледаат непремостливи во реалниот свет. Секој клиент е различен, па затоа е важно техниките и методите да се прилагодат на индивидуалните потреби. Важно е темелно да се разбере ситуацијата и целите на клиентот и да се креираат индивидуални планови за професионален развој со него. Редовното следење на напредокот на клиентот му помага на кариерниот советник да остане мотивиран и да ги направи потребните прилагодувања. Активните техники и методи се суштински елемент на ефективно советување за кариера. Благодарение на нив, советниците можат подобро да ги поддржат своите клиенти, помагајќи им да ги постигнат своите професионални цели и да ги развијат потребните вештини. Индивидуалниот пристап, редовното следење на напредокот и конструктивната повратна

информација се клучните елементи на ефективната консултантска работа. Инвестирањето во развојот на овие техники придонесува за подобрување на квалитетот на консултантски услуги и зголемување на задоволството на клиентите.

5.3

ЕДУКАТИВНИ И МУЛТИМЕДИЈАЛНИ МАТЕРИЈАЛИ

Едукативните материјали ја формираат основата на процесот на учење, играјќи клучна улога во пренесувањето на знаењата и вештините. Нивната улога е незаменлива и во традиционалните и во модерните форми на образование. Придефинирањето на образовните материјали, се повикуваме на различни алатки, документи или ресурси кои го поддржуваат процесот на настава и учење преку обезбедување структура, содржина и поддршка за учесниците. Дефиницијата за едукативни материјали вклучува различни форми, како што се учебници, презентации, вежби, едукативни игри, филмови и интерактивни алатки. Едукативните материјали се дизајнирани не само да обезбедат информации, туку и да ги активираат учесниците, да го разбудат нивниот интерес за темата и да го поддржат процесот на стекнување знаење.

Во контекст на денешните технолошки напредни образовни средини, мултимедијалните алатки стануваат исклучително важен елемент во создавањето ефективен пренос на информации.



Благодарение на нив, учесниците на работилниците и обуките имаат можност интерактивно да учествуваат во процесот на учење, што овозможува подобро разбирање на содржината што се дискутира и поангажиран пристап кон темата. Воведувањето на едукативни и мултимедијални материјали отвора нови можности за учесниците да го откријат и истражуваат знаењето, овозможувајќи динамични и интерактивни искуства за учење. Нивното растечко значење во образовниот процес укажува на потребата од нивно ефективно користење, како во традиционалните, така и во виртуелните образовни простори. Важноста на едукативните материјали во процесот на учење е повеќедимензионална. Тие не се само извор на знаење, туку и алатка која овозможува развој на когнитивните вештини, креативноста, независноста и соработката. Благодарение на нив, исто така е можно да се прилагоди наставниот процес на различни стилови на учење, што ја промовира ефективноста и ефикасноста на едукативната порака. Воведот во темата едукативни материјали ни го насочува погледот кон клучниот елемент на наставниот процес, кој има значително влијание врз ефективноста на образованието и ефективноста на стекнувањето знаења од страна на учесниците.

Мултимедијалните алатки стануваат составен дел од наставниот процес. Нивната улога во поддршката на преносот на информации е исклучително важна, затоа што овозможуваат употреба на различни форми и средства за комуникација кои можат ефективно да ги ангажираат учесниците за време на обуката. Мултимедијалните алатки, како што се мултимедијални презентации, видеа, анимации и интерактивни апликации, имаат неколку важни карактеристики кои ги прават ефективно средство

за пренос на информации. Прво, тие се визуелно привлечни и можат да го привлечат вниманието на учесниците, што промовира интерес за темата и подобро запомнување на содржината. Второ, овозможуваат презентација на содржината на динамичен и интерактивен начин, со што се промовира активирање на учесниците и нивно вклучување во процесот на учење. Трето, тие дозволуваат употреба на различни мултимодални комуникациски канали, како што се слика, звук, текст или анимација, што може да го олесни подобро разбирање на содржината пренесена од различни типови студенти.

Во контекст на спроведување работилници и професионална обука, употребата на мултимедијални алатки може да биде особено корисна. Тоа овозможува подинамичен и интерактивен пренос на информации, што може да биде привлечно за учесниците и поефикасно да го поддржува процесот на учење. Дополнително, тие овозможуваат полесна демонстрација на конкретни прашања или процедури, што може да биде важно во случај на практична обука или професионални работилници. Добрите едукативни и мултимедијални материјали играат клучна улога во спроведувањето работилници за млади во областа на кариерно советување. Тие играат различни улоги во процесот на советување, вклучувајќи:

1. Визуелизација и разбирање

Користењето мултимедијални материјали, апстрактни концепти и професионални процеси може да се визуелизира, што ги прави полесни за разбирање за учесниците на работилницата, особено за визуелните ученици. Визуелизацијата на кариерните патеки преку мултимедијални

презентации, филмови и анимации помага сликовито да се претстават различни професионални патеки, што им помага на учесниците подобро да ги разберат можностите за нивниот кариерен развој и кои вештини се потребни за одредени професии.

2. Диверзификација на содржината

Мултимедијалните презентации, филмовите и интерактивните апликации можат да ја диверзифицираат содржината на работилниците, правејќи ги поинтересни и попривлечни за младите, што ја зголемува нивната вклученост и активност.

3. Симулации за кариера

Интерактивните симулации за работа им овозможуваат на учесниците на работилницата да имаат практично искуство во различни професии, што може да им помогне подобро да разберат како е да се работи во дадена професија и дали тоа одговара на нивните интереси и вештини.

4. Поддршка за процесот на носење одлуки

Мултимедијалните елементи можат да им помогнат на учесниците во процесот на носење одлуки во однос на нивниот иден пат на кариера, презентирајќи различни опции, анализирајќи ги нивните предности и недостатоци и предлагајќи можни насоки на развој.

5. Достапност на информации

Едукативните и мултимедијалните материјали може да содржат тековни податоци, статистика, примери за професионални успеси, информации за трендовите на пазарот и можностите за развој на кариерата, што им овозможува на учесниците

пристап до доверливи и ажурирани информации, им помагаат на учесниците подобро да ја разберат професионалната средина и да носат поинформирани одлуки за нивните кариери.

6. Индивидуализација и персонализација

Преку различни едукативни мултимедијални материјали, работилниците може да се прилагодат на различните преференци и потреби на учесниците. Луѓето кои учат на различни начини (визуелни, аудитивни, кинестетички) можат да користат различни форми на материјали, што фаворизира индивидуален пристап и персонализација на процесот на учење. Мултимедијалните елементи може да се прилагодат на индивидуалните потреби и интереси на учесниците, што овозможува поперсонализиран пристап кон процесот на кариерно советување и подобро прилагодување на специфичните цели и очекувања.

7. Зголемување на ангажираноста

Интерактивните мултимедијални материјали, како што се квизови, едукативни игри или професионални симулации, можат да ја зголемат вклученоста на учесниците, правејќи го процесот на учење подинамичен и поатрактивен и мотивирајќи ги учесниците да бараат информации за нивната идна кариера. Ова го прави процесот на советување попривлечен и поефективен.

8. Меморија и трајност на знаењето

Користењето разновидни мултимедијални материјали може да го поддржи процесот на запомнување на информации и консолидирање на знаењето. Интерактивните елементи, повторувањата или визуелните презентации



можат да им помогнат на учесниците подобро да ја разберат и да ја запомнат содржината што се дискутира.

Едукативните и мултимедијалните материјали се важен елемент за спроведување работилници за млади луѓе во областа на кариерно советување, поддршка на процесот на учење, зголемување на вклученоста на учесниците и олеснување на стекнувањето знаења и професионални вештини. Во исто време, мотивирајќи ги да бараат соодветни патеки за кариера и помагајќи им да донесуваат информирани одлуки за нивната професионална иднина.

Примерок сценарија за работилница

Како дел од проектот, беа развиени 3 сценарија за работилници заедно со наставни и мултимедијални материјали, кои се достапни на 3 јазици: полски, англиски и македонски на платформата: feriplatform.org.pl.

Модули за работилница за есеј:

1. „Поставување цели – алатки за советување“
2. „Можности за личен развој и можности за вработување“
3. „Запознај се себеси“

Секој модул се состои од следниве елементи:

- сценарио за работилница за лидерот
- мултимедијална презентација
- 10 работни листови
- 4 вежби со играње улоги

- 4 комични сцени
- 4 подкасти – кои може да се користат како наставен материјал за време на работилницата или како воведен материјал, правејќи ги достапни за учесниците пред средбата или сумирајќи го по работилницата (образец за следење)
- можни тестови за способност и други материјали кои ја поддржуваат ефективност на предложените работилници.

Ве покануваме да ги искористите материјалите развиени во проектот „Ready to start – Подготвени за почеток“.

WWW.FERI.ORG.PL

WWW.FERIPLATFORM.ORG.PL



Библиографија:

Причини за промени – под кои фактори ќе се промени пазарот на трудот?, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/przyczyny-zmian-pod-wplywem-jakich-czynnikow-zmieni-sie-rynek-pracy>, пристапено до 27.04.2024 година.

Toffler A. (2006), Третиот бран, Kurpisz Издавачка куќа, Познан; Toffler A. (2007), Shock of the Future, Kurpisz Publishing House, Poznań.

WEF (2020), Извештајот за иднината на работните места за 2020 година, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, пристапи до 29.03.2024 година.

OECD (2016) <https://www.oecd.org/forum/issues/forum-2016-issues-the-future-of-education.htm>, пристапено до 4.03.2024.

https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Prognozowane-zmiany-na-rynku-pracy_przegld-scenariuszy.pdf, пристапено на 2.04.2024





Финансиран од Европската Унија. Сепак, Водичот е развиени во рамките на проектот „**READY TO START**“ (nr **2023-1-PL01-KA210-VET-000153013**) 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 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 безограничувања. 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.