



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI

Unity in diversity

Strukovne inovacije
- korišćenje novih kreativnih tehnologija koje
rezultiraju putevima usavršavanja za zapošljivost

VICTORUPESI obuka

Broj projekta:
2020-1-SE-KA202-078001

Uredničke informacije:

Ova VICTORUPESI obuka predstavlja intelektualni rezultat Erasmus+ projektnog partnerstva VICTORUPESI – STRUKOVNE INOVACIJE KORIŠĆENJE NOVIH KREATIVNIH TEHNOLOGIJA KOJE REZULTIRAJU PUTEVIMA USAVRŠAVANJA ZA ZAPOS LJIVOST I DRUŠTVENU INTEGRACIJU, a izradu je koordinirao IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen iz Švedske.

IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen iz Švedske je bila vodeća organizacija u okviru ovog intelektualnog proizvoda uz agregirane napore partnerskog konzorcijuma:

- BES Cooperativa Sociale iz Italije
- EDUFONS – Centar za celoživotno obrazovanje iz Srbije
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE – FETICO iz Španije
- OZARA STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE DOO iz Slovenije
- PANAIT ISTRATI Brăila County Library iz Rumunije
- Asociația de Ajutor AMURTEL iz Rumunije



Podrška Evropske komisije za izradu ove publikacije ne predstavlja odobravanje sadržaja koji odražavaju stavove samo autora, a komisija se ne može smatrati odgovornim za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u njemu.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

1. Uvod u VICTORUPESI obuku.....	3
2. Meke veštine.....	4
2.1. Trenerski krugovi.....	4
2.1.1. Uvod.....	4
2.1.2. Radna sveska za učesnike	5
2.1.2. Materijali za trenere.....	9
3. Tvrde veštine	9
3.1. Modul I (STRUČNE VEŠTINE)	9
3.1.1 Uvod.....	10
3.1.2. Radna sveska za učesnike i materijali za trenere	10
3.2.1. Uvod.....	19
3.3. MODUL III (SVESNOST)	31
3.3.1. Uvod.....	31
3.3.2. Radna sveska za učesnike i priručnik za trenere.....	32
4. Zaključci i preporuke.....	38

1. Uvod u VICTORUPESI obuku

Tokom 3 godine implementacije projekta VICTORUPESI, konzorcijum je razvio materijale za obuku prilagođene potrebama ciljnih grupa svake od partnerskih organizacija. Tokom ove 3 godine, obuka je pilotirana u 2 kruga, dajući priliku partnerima da prilagode obuku i učine je još boljom, da podrže društvenu integraciju i zapošljivost žena rođenih u inostranstvu, žena dugotrajno nezaposlenih, ljudi u zatvoru, žene sa Aspergerovim oboljenjem i žena iz ruralnih područja.

To je bio samorazvojni proces i za partnere, a jedan od najvažnijih inputa je onaj koji je reflektovao naš italijanski partner BES Cooperative Social Milano, vezan za koncept ableizma.

Ableizam je diskriminacija prema osobama sa invaliditetom (OSI). U širem smislu, ableizam je sistem moći koji pretpostavlja da su određene sposobnosti vrednije od drugih. Ako društvo smatra da je kretanje peške izuzetno vredno, moguće je da će biti izgrađeni prostori sa puno arhitektonskih barijera, tako da ljudi koji se kreću u invalidskim kolicima ne mogu da im pristupe.

Ableizam znači različite stvari: minimiziranje diskriminacije koju trpe osobe sa invaliditetom, zbijanje šala, korišćenje pijetističkog pristupa, razmišljanje da je invaliditet tragedija, segregacija i nasilje. Ableizam podrazumeva razmišljanje da je problem osoba sa invaliditetom, umesto da društvo onemogućava i diskriminiše ljude samo zbog njihovih specifičnih osobina. (<https://www.accessliving.org/newsroom/blog/ableism-101/>)

Kao rezultat toga, svi razvijeni materijali ne podržavaju diskriminaciju ranjivih grupa ni u kom obliku i samo predstavljaju različite perspektive za intervenciju u procesu povećanja zapošljivosti onih koji su u opasnosti od socijalne isključenosti.

2. Meke veštine

Značaj mekih veština je veliki u radu sa ciljnim grupama ovog projekta, a generalno meke veštine predstavljaju osnovu za uravnotežen razvoj ljudskih bića.

2.1. Trenerski krugovi

Konzorcijum je pod koordinacijom IKF Malmö razvio deo trenerskih krugova, a na osnovu njihovog dugogodišnjeg iskustva više od 50 godina rada na društvenoj i ekonomskoj integraciji žena rođenih u inostranstvu.

2.1.1. Uvod

Šta su trenerski krugovi?

Cilj projekta VICTORUPESI je da obezbedi holističku obuku za razvoj stručnih veština, povećanje osnaživanja i svesti o pravima iz oblasti radnog prava za širok spektar ranjivih grupa kao što su migrantkinje, osobe sa invaliditetom, osobe u zatvoru, žene iz ruralnih područja, žene sa Aspergerom i dugotrajno nezaposlene osobe.

Trenerski krugovi prate module obuke sa ciljem da pomognu učesnicima da pređu sa sklopa načina mišljenja od nezaposlenosti ka sklopu načina mišljenja zaposlene osobe.

ŠTA želimo da postignemo trenerskim krugovima – Razumevanje:

1. sopstvenih vrednosti (preuzimanje odgovornosti za komuniciranje sopstvenih potreba, prihvatanje autoriteta lidera i prilagoditi se radnom programu)
2. kako upravljati svojim stresom kako bi se osećali integrisano na radnom mestu (povećanje poverenja u dugoročne procese)
3. kako biti timski igrač

ZAŠTO?

1. povećanje potencijala zapošljivosti
2. traženja posla koji, pored veština i znanja, odgovara svakoj ličnosti
3. sticanje uvida u različite uloge u timu i njihovog značaja za održavanje ravnoteže u poslu

KAKO?

Krug 1

- Mapiranje identifikovanje veština i potreba
- Izbor ličnih ciljeva

Krug 2

- Pronalaženje unutrašnjih resursa za povećanje samopoštovanja
- Prevazilaženje emocionalnih barijera radi postizanja svojih ciljeva

Krug 3

- Postavljanje zdravih granica
- Upravljanje izazovima
- Izrada ličnog akcionog plana

2.1.2. Radna sveska za učesnike

Trenerski krug I

Uvod

Ciljevi

Ovo su ciljevi učenja modula, kao ciljevi koje će polaznici naučiti do kraja modula:

- Na kraju ove jedinice, moći ćete da razumete i mapirate svoje lične veštine
- Na kraju ove jedinice moći ćete da naučite SMART ciljeve
- Na kraju ove jedinice, imaćete šansu da postavite sopstvene SMART ciljeve

Uvod u krug 1: Mapiranje ličnih veština

U ovom modulu, učesnici će naučiti kako da identifikuju sopstvene veštine i mapiraju ih u sopstveni skup veština.

Enerdžajzer vežba

Učesnici pišu 15 stvari koje obično rade tokom nedelje (npr. pranje zuba, odlazak u bioskop, itd.) i stavljaju: „+“ (plus) ako im daje energiju, „-“ (minus) ako im oduzima energiju ili „X“ za neutralano. Učesnici mogu o tome razgovarati u parovima ili grupama od 3 ili 4 osobe.

1. Tema 1: Mapiranje ličnih veština

Uvod u predmet

Trener uvodi u temu naglašavajući jedinstvenost svakog ljudskog bića i ohrabrujući svakog da govori o svojim talentima i darovima.

Primer kako se može dublje razraditi i učesnici uvesti u temu: Svi mi imamo nešto u čemu smo dobri. To može biti bilo šta, počevši od vožnje bicikla do govorenja nekoliko jezika. Budući da je svaka jedinstvena, stvari u kojima je neko dobar mogu toliko da variraju da bi bilo nemoguće tačno ih definisati, ali smo napravili neke kategorije koje ćemo vam danas predstaviti. Danas ćemo istražiti talente svakog pojedinca, pod skupom veština predstavljenih na listi veština, papiru koji je podeljen svima vama.

1.1. Vežbanje veština

Trener deli vežbu učesnicima i daje sledeća uputstva:

1. Pročitajte skup veština sa papira koji je pred vama.
2. Na papiru sa točkom veština postavite veštine koje imate rangirajući ih na skali od 0 do 5, s tim da su 0 veoma osnovne dok su 5 potpuno razvijene. Takođe, označite veštine koje želite da razvijete.
3. Odvojite 10 minuta da završite ovaj zadatak.

1.2. Vršnjačke povratne informacije

Nakon što učesnici završe sa popunjavanjem točka veština, trener ih poziva da svako izabere partnera i da jedni drugima daju povratne informacije.

1. Izaberite partnera
2. Sedite gde god želite u prostoriji
3. Podelite sa parom svoj točak veština
4. Predstavite svom kolegi svoj točak veština (u trajanju od oko 2 minuta)
5. Dajte povratnu informaciju svom kolegi na njen/njegov točak veština (u trajanju od oko 2 minuta)

2. Tema 2: Odabir ličnih ciljeva

2.1. Vaši ciljevi

- Šta su SMART ciljevi?
 - SMART je akronim koji možete koristiti da biste vodili svoje postavljanje ciljeva.¹

¹ Peter F Drucker and Joseph A Maciariello, *Management* (Rev ed, Collins 2008).

SMART = PAMETAN

SMART je akronim od engleskih reči: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound



- Da biste bili sigurni da su vaši ciljevi jasni i dostižni, svaki od njih treba da bude:

Specifičan (engl. Specific) ⇒ jednostavn, razuman, značajan

Merljiv (Measurable) ⇒ smislen, motivišući

Ostvarljiv (Achievable) ⇒ saglasan, dostižan

Relevantan (Relevant) ⇒ razuman, realan, sa resursima, zasnovan na rezultatima

Vremenski vezan (Time-bound) ⇒ vremenski postavljen, vremenski ograničen, vremenski-troškovno određen, blagovremen, vremenski osetljivi

Specifičan: Vaš cilj treba da bude jasan i konkretan, inače nećete moći da usredsredite svoje napore ili da se osećate istinski motivisanim da ga postignete. Kada postavljate svoj cilj, pokušajte da odgovorite na pet pitanja (engl. 5 „W“ questions: What, Why, Who, Where, Which):

1. Šta želim postići?
2. Zašto je ovaj cilj važan?
3. Ko je uključen?
4. Gde se nalazi?
5. Koji su resursi ili ograničenja uključeni?

Merljiv: Važno je imati merljive ciljeve kako biste mogli da pratite svoj napredak i ostanete motivisani. Procena napretka vam pomaže da ostanete fokusirani, ispunite svoje rokove i osetite uzbuđenje što se približavate postizanju svog cilja. Merljiv cilj treba da se bavi pitanjima kao što su:

- Koliko (kvantitativno)?
- Koliko (kvalitativno)?
- Kako ću znati kada se to postigne?

Ostvarljiv: Vaš cilj takođe treba da bude realan i dostižan da biste bili uspešni. Drugim rečima, to bi trebalo da proširi vaše sposobnosti, ali da ostane moguće. Kada postavite ostvariv cilj, možda ćete moći da identifikujete prilike ili resurse koje ste ranije zanemarili, a koji vas mogu približiti tome. Ostvarljivi cilj će obično odgovoriti na pitanja kao što su:

- Kako mogu ostvariti ovaj cilj?
- Koliko je cilj realan na osnovu drugih ograničenja, kao što su finansijski faktori?

Relevantan: Ovaj korak se odnosi na osiguravanje da vam je vaš cilj bitan i da je u skladu sa drugim relevantnim ciljevima. Svima nam je potrebna podrška i pomoć u postizanju naših ciljeva, ali je važno

zadržati kontrolu nad njima. Dakle, uverite se da vaši planovi sve vode napred, ali da ste i dalje odgovorni za postizanje sopstvenog cilja.

Relevantan cilj može odgovoriti sa „da“ na ova pitanja:

- Da li ovo izgleda vredno truda?
- Da li je parvo vreme?
- Da li ovo odgovara drugim naporima-potrebama?
- Da li sam prava osoba za postizanje ovog cilja?
- Da li je primenljivo u trenutnom društveno-ekonomskom okruženju?

Vremenski vezan: Za svaki cilj je potreban ciljni datum, tako da imate rok na koji se možete usredsrediti i na čemu ćete raditi. Ovaj deo kriterijuma SMART ciljeva pomaže da se spreči da svakodnevni zadaci preuzmu prioritet nad vašim dugoročnim ciljevima. Vremenski ograničeni cilj obično će odgovoriti na ova pitanja:

- Kada?
- Šta mogu postići u narednih 6 meseci?
- Šta mogu postići u narednih 6 nedelja?
- Šta mogu postići danas?

Enerdžajzer vežba posle ručka

Orkestar: podelite učesnike u dve grupe i jednu polovinu zamolite da pljeska rukama, a drugu polovinu da potapša kolena. Voditelj deluje kao dirigent orkestra, kontrolišući jačinu zvuka podizanjem ili spuštanjem ruku. Igra se može nastaviti sa različitim članovima grupe koji preuzimaju ulogu dirigenta.

2.2. Odabir individualnih ciljeva

Trener kao primer pokazuje listu veština koje kompanije najviše traže ili predstavlja veštine koje preduzetnik treba da poseduje kako bi se učesnici inspirisali o tome koji skup veština bi želeli da razviju. Radi širenja perspektive, trener takođe koristi vežbu multiplikatorskih slika, kako bi učesnici shvatili da uvek postoji više perspektiva i tačaka gledišta.

Nakon obavljanja svih navedenih aktivnosti, trener poziva učesnike da izaberu svoje ciljeve i da ih učine SMART.

Završna aktivnost!

Učenici odgovaraju na sledeća pitanja i u malim grupama diskutuju o svojim odgovorima.

Povezati	Kako se alati koje ste danas otkrili povezuju sa vašim svakodnevnim profesionalnim/ličnim životom?
Proširiti	Koji novi alati su proširili vaše ideje/mogućnosti? Na primer. „Sada znam kako da koristim __, mogu __“ „Sada znam kako da koristim __, želim __“
Izazov	Koji alati su još uvek izazovni ili zbunjujući? Koje alate želite dalje da istražite?

Trenerski krug II

Uvod

Ciljevi

Ovo su ciljevi učenja modula, kao ciljevi koje će polaznici naučiti do kraja modula:

- Na kraju ove jedinice, moći ćete da razmišljate o svojim unutrašnjim resursima
- Na kraju ove jedinice, moći ćete da prihvatite svoje kvalitete koji će povećati vaše samopoštovanje
- Na kraju ove jedinice, imaćete priliku da razmišljate o emocionalnim barijerama koje vas sprečavaju da dostignete svoje ciljeve i biće vam obezbeđeni alati da se opremite za prevazilaženje takvih barijera

Uvod u krug 2:

Pronalaženje unutrašnjih resursa za povećanje samopoštovanja i prevazilaženje emocionalnih barijera za postizanje cilja.

U ovom modulu, učesnici će naučiti kako da identifikuju sopstvene unutrašnje resurse kako bi mogli da prevaziđu emocionalne barijere koje ih sprečavaju da ostvare svoje ciljeve. Aktivnost će povećati samopouzdanje učesnika.

Enerđžajzer vežba

„Prri“ i „Pukutu“: Zamolite sve da zamisle dve ptice. Jedan se zove „prri“, a drugi se zove „pukutu“. Ako viknete „prri“, svi učesnici treba da stanu na prste i pomaknu laktove u stranu, kao da su ptica koja talasa krilima. Ako pozovete „pukutu“, svi moraju da ostanu mirni i da ne pomere ni „pero“.

1. Tema 1: Pronalaženje unutrašnjih resursa za povećanje samopoštovanja.

- 1.1. Uvod u predmet
- 1.2. Predstavljanje kruga izvrsnosti
- 1.3. Individualni krugovi izvrsnosti

2. Tema 2: Prevazilaženje emocionalnih barijera da biste postigli svoj cilj.

- 2.1. Deljenje osećanja
- 2.2. Pokreti i zvuci
- 2.3. Vreme za opuštanje
- 2.4. Aktivnost „promene uma“ (razmišljanja)

Završna aktivnost!

Učenici odgovaraju na sledeća pitanja i u malim grupama diskutuju o svojim odgovorima.

Povezati	Kako se alati koje ste danas otkrili povezuju sa vašim svakodnevnim profesionalnim/ličnim životom?
Proširiti	Koji novi alati su proširili vaše ideje/mogućnosti? Na primer. „Sada znam kako da koristim __, mogu __“ „Sada znam kako da koristim __, želim __“
Izazov	Koji alati su još uvek izazovni ili zbunjujući? Koje alate želite dalje da istražite?

↳ Povratne informacije i zaključak

Trenerski krug III

Uvod

Ciljevi

Ovo su ciljevi učenja modula, kao ciljevi koje će polaznici naučiti do kraja modula:

- Na kraju ove jedinice naučićete o zdravim i nezdravim granicama
- Na kraju ove jedinice, moći ćete da naučite kako da postavite zdrave granice
- Na kraju ove jedinice, imaćete priliku da razmislite o tome kako reagujete na neuspehe, kako da upravljate neuspesima i kako da rešite svoje neuspehe sopstvenim SMART ciljevima

Uvod u krug 3: Postavljanje zdravih granica i upravljanje uspehom.

U ovom modulu, učesnici će ući u koncept zdravih granica i razviti strategije za pretvaranje neuspeha u pozitivan napredak.

1. Tema 1: Postavljanje zdravih granica

- 1.1. Igranje uloga
- 1.2. Sesija povratnih informacija

2. Tema 2: Upravljanje uspehom

- 2.1. Gledanje videa o upravljanju preprekama
- 2.2. Vežba (Kako se ponašamo kada imamo prepreku?)
- 2.3. Izgradnja akcionog plana sa SMART ciljevima

Završna aktivnost!

Učenci odgovaraju na sledeća pitanja i u malim grupama diskutuju o svojim odgovorima.

Povezati	Kako se alati koje ste danas otkrili povezuju sa vašim svakodnevnim profesionalnim/ličnim životom?
Proširiti	Koji novi alati su proširili vaše ideje/mogućnosti? Na primer. „Sada znam kako da koristim __, mogu __“ „Sada znam kako da koristim __, želim __“
Izazov	Koji alati su još uvek izazovni ili zbunjujući? Koje alate želite dalje da istražite?

2.1.2. Materijali za trenere

Da bismo mogli da radimo sa mekim veštinama naših učesnika, koristili smo nekoliko alata koji uključuju:

- Plan lekcije
- Prezentacije
- Paket za evaluaciju

Možete ih pronaći:

Prezentacije na sajtu projekta (na linku: <https://www.victorupesi.eu/resources/victorupesi-training>)

Planovi časova i evaluacioni paket (na linku: https://drive.google.com/drive/folders/1ZjfC0FGRXzb-HpI6Z97fhDUR960pK1Fg?usp=drive_link)

Paket za evaluaciju (na linku: https://drive.google.com/drive/folders/1vNETOD8PHnrv9tbSjGeaL3aUeSA4BkJ5?usp=drive_link)

Zaključci trenera i učesnika nakon pilot sesija:

- Osigurati veće prilagođavanje trenerskih krugova specifičnim potrebama ciljnih grupa u svim zemljama
- Pojednostaviti procedure evaluacije radi lakše implementacije
- Pozabaviti se ograničenjima i razmatranjima vezanim za metodologiju u trenerskim krugovima (Srbija)
- Održavati fleksibilnost i prilagodljivost programa obuke kako bi se zadovoljile različite ciljne grupe
- Obezbediti resurse i materijale na lokalnom jeziku kako biste poboljšali dostupnost
- Nastaviti da se bavite različitim nivoima razumevanja (među učesnicima iz zatvora)
- Naglasiti praktične i relevantne teme u trenerskim krugovima

Ove preporuke imaju za cilj da poboljšaju efikasnost i prikladnost VICTORUPESI programa obuke za različite ciljne grupe u različitim zemljama.

Implementacijom ovih preporuka, VICTORUPESI projekat može dodatno poboljšati svoj uticaj i doseg, čineći resurse za obuku dostupnijim i primenljivijim. Formalno priznavanje obuke, pojednostavljene procedure evaluacije i prilagođeni trenerski krugovi će doprineti efektivnosti i relevantnosti programa uz obezbeđivanje da se adresiraju specifične potrebe ciljne grupe. Pored toga, uključivanje resursa za obuku u CVET programe i obezbeđivanje pristupačnosti na lokalnom jeziku će promovisati inkluzivnost i omogućiti širem krugu pojedinaca da iskoriste dragocena znanja i veštine koje nudi VICTORUPESI projekat.

3. Tvrde veštine

3.1. Modul I (STRUČNE VEŠTINE)

Obuka VICTORUPESI se sastoji od tri modula i tri trenerska kruga.

Prvi modul pruža alate u digitalnoj sferi, a veliki akcenat je bio na pripremi i realizaciji video biografije (CV-a). Pošto smo pokrili veoma širok spektar ranjivih grupa, morali smo da prilagodimo modul njihovim potrebama i svaki partner je odabrao one instrumente koji najbolje služe njihovim korisnicima. Više detalja o ovim specifičnostima možete pronaći u drugim rezultatima (dokumentima) ovog projekta, odnosno u Digital Toolkit-u (doprinos BES Cooperative Sociale iz Milana, Italija) i Kompletu alata za upravljanje raznovrsnošću (doprinos našeg stručnog partnera u ovoj oblasti, organizacije OZARA iz Slovenije) gde možete pronaći detalje za prilagođavanje obuke potrebama osoba sa invaliditetom, kao i posebnosti prilagođavanje za žene sa Aspergerovim stanjem. Posebnosti za osobe u zatvoru mogu se naći u nacionalnom izveštaju sa pilot sesija koji je pripremio naš

partner iz Rumunije, biblioteka Panait Istrati Braila. Što se tiče adaptacija za žene iz ruralnih područja, naš partner iz Srbije (EDUFONS) u svom nacionalnom izveštaju (koji se nalaze na našem sajtu na linku www.victorupesi.eu) navodi potrebne uslove. Isto u odgovarajućim nacionalnim izveštajima navedene su potrebe dugotrajno nezaposlenih osoba (doprinos našeg partnera FETICO iz Španije) i žena rođenih u inostranstvu (doprinos IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen iz Švedske).

3.1.1 Uvod

Modul I, kako bi pomogao u promociji, pripremi i predstavljanju regrutorima i kompanijama, prikuplja informacije iz digitalnog sveta uz osnovne komunikacione alate za upravljanje društvenim medijima i uređivanjem videa, a sve prilagođeno potrebama žena rođenih u inostranstvu, žena sa Aspergerovim stanjem, žena iz ruralnih područja, dugotrajno nezaposlenih lica, ljudi iz zatvora koji su tamo između 3 do 5 meseci (da se pripreme za integraciju na tržište rada nakon što završe kaznu) i osoba sa invaliditetom.

Digitalni komplet alata (Digital Toolkit) je zamišljen da podrži organizacije koje nameravaju da implementiraju ovu vrstu programa i da ga prilagode različitim ciljevima, kontekstima i situacijama. Priručnik pruža korisne smernice za obuku i konkretne primere iz pilot iskustva projekta.

Prvi odeljak, **digitalne veštine za tržište rada**, ima za cilj da pruži uvid u ulogu digitalnih veština za ljude koji traže posao. Posebno se fokusira na nekoliko tema koje su sastavni deo programa obuke – lični brend kroz društvene mreže i korišćenje video CV-a.

Opšti pregled programa obuke navodi neke osnovne informacije potrebne za kreiranje efikasnog programa obuke.

Sledeći odeljak, **smernice za obuku**, je ključno poglavlje ovog kompleta alata i sadrži teorijska uputstva za sprovođenje svake faze programa obuke (regrutovanje, planiranje, isporuka, praćenje i evaluacija) i povrh svega primere preuzete iz pilotskih iskustava partnera na projektu.

Poslednje poglavlje, **zaključci i preporuke**, donosi zaključke i sintetizuje glavne činjenice, tačke ili ideje (koje treba zapamtiti) korisne za dalju implementaciju programa obuke.

3.1.2. Radna sveska za učesnike i materijali za trenere

Šablon sadržaja

Modul 1: STRUČNE VEŠTINE – DIGITALNI ALATI
Ciljevi modula
Modul je podeljen u 3 različite jedinice od po 4 sata:
1. JEDINICA 1: Korišćenje društvenih medija i alata za komunikaciju/saradnju – očekivani rezultati su da se obezbede osnovni alati za svesno korišćenje društvenih mreža, posebno onih koji se tiču traženja posla. U ovoj jedinici će se takođe objasniti upotreba glavnih alata za saradnju i stilova komunikacije koji se koriste u radnom okruženju.
2. JEDINICA 2: Lično brendiranje – cilj ove jedinice je nastavak lekcija naučenih u prvoj jedinici kroz savladavanje efektivne komunikacije na kanalima društvenih medija. Fenomen izgradnje onlajn ličnog brenda objedinjuje najmanje tri različita aspekta: <ul style="list-style-type: none">• razumevanje pretnji pojavljivanja na mreži i kritičke komunikacije/upotrebe društvenih medija• stilovi komunikacije koji se koriste u različitim kontekstima i medijima• proces samorefleksije o ličnim snagama i veštinama
Ciljevi učenja ove jedinice su usmereni na: <ul style="list-style-type: none">➔ povećanje svesti o ličnim snagama/veštinama/kompetencijama i, od ove tačke, na postepenu izgradnju sopstvenog ličnog onlajn brenda/imidža➔ odgovorno i ciljano deljenje ličnih informacija, poboljšanje društvenih i međuljudskih veština i osnaživanje učenika da imaju koristi od digitalnog sveta za vlastitu prednost u traženju posla (transverzalne digitalne veštine)
3. JEDINICA 3: Video CV – učenici će dobiti pregled različitih vrsta video biografija (CV), naučiti kako da se u njemu predstave, kako da ga pravilno snime, a zatim će iskoristiti ovo novo znanje da snime svoj vlastiti



video CV. Na kraju jedinice, svaki učesnik bi trebalo da bude svestan prednosti i mana video biografije, osnovnih stvari koje treba i ne treba raditi pri njoj izradi, te da zna o različitim vrstama video biografija.

JEDINICA 1: KORIŠĆENJE DRUŠTVENIH MEDIJA I ALATA ZA SARADNJU

JEDINICA 1: Društveni mediji i alati za saradnju			
Tema	Ishodi učenja	Trajanje	Aktivnosti obuke
I. Društveni mediji, Fejsbuk, Instagram	Naučiti kako koristiti svoj nalog na ovim društvenim mrežama	120 min	1. Aktivnost – Uvod u društvene mreže 2. Aktivnost – Prošlost: Fejsbuk 3. Aktivnost – Sadašnjost: Instagram
II. Alati za onlajn saradnju (prvi deo: komunikacija – Gmail; Zoom/Skajp; Slack)	Naučiti kako koristiti ove alate za saradnju u svrhu komunikacije	90 min	1. Aktivnost – Komunikacija putem e-pošte: Gmail + saveti za komunikaciju 2. Aktivnost – Video pozivi na mreži: Zoom/Skajp: opcije, deljenje videa, saveti za onlajn komunikaciju 3. Aktivnost – Timska/Interna komunikacija: Slack, kako podesiti nalog; časakanja, podsetnici
III. Alati za onlajn saradnju (drugi deo: deljenje dokumenata – Drive, Dropbox i WeTransfer)	Naučiti kako koristiti ove alate za saradnju u svrhu deljenja dokumenata	60 min	1. Aktivnost – Usluge hostovanja ili „cloud“: Google disk, Dropbox 2. Aktivnost – Prenos/čuvanje većih datoteka: WeTransfer
UKUPNO:		4 sata	

JEDINICA 1 - Tema 1: Fejsbuk, Instagram

Teorijski uvod:

Društvene mreže su sredstvo koje je proširilo horizont nudeći nove mogućnosti.

Arhitektura društvenih medija podstiče motivaciju i interesovanje ljudi kao okruženje u kojem svako može da kontroliše, kreira i koristi sadržaj.

Neophodno je ponuditi edukaciju o društvenim medijima, odnosno sposobnost razumevanja njihovog funkcionisanja, mogućnosti i pretnji.

AKTIVNOST 1: Uvod u društvene mreže

TRAJANJE: oko 30 minuta

SVRHA: Utvrditi stepen poznavanja sveta društvenih mreža

BROJ UČESNIKA: do 15 osoba

MATERIJAL/OPREMA: prostorija dovoljno velika (naspram broja učesnika), računar, papir i olovka za svakog učesnika, projektor povezan sa računarom nastavnika

UPUTSTVA:

Zajedničke tačke za celu jedinicu:

- Ravnomerno rasporedite učenike i obratite posebnu pažnju na one koji imaju bilo kakvih poteškoća sa fokusiranjem kako biste stimulisali njihovo učešće
- Pojasnite da je veoma važno stvoriti atmosferu saradnje između svih kako bi se postiglo uspešnije savladavanje onlajn alata
- Prikažite prezentaciju sa naizmeničnim objašnjenjima uz povremena pitanja da biste procenili razumevanje i istovremeno zadržali pažnju
- Projektujte niz slajdova da biste ponovo potvrdili i sintetizovali verbalno izražene koncepte
- Neka svaki učesnik napiše na parčetu papira:
 - ↳ da li koriste društvene mreže
 - ↳ koje društvene mreže poznaju i koriste
 - ↳ zašto su se prijavili na tu/te društvene mreže
 - ↳ da li su zadovoljni onim što dobijaju
 - ↳ koliko često proveravaju svoje naloge
 - ↳ da li imaju različita ponašanja u različitim društvenim zajednicama
- Započnite konstruktivnu diskusiju među svim učesnicima o prethodnim tačkama
- U zavisnosti od rezultata i dobijenih informacija, odlučiti da li će se učesnici okupiti u manje grupe od najviše 3 ili 4 osobe

AKTIVNOST 2: Prošlost: Fejsbuk

TRAJANJE: oko 45 minuta
SVRHA: korišćenje Fejsbuka
UPUTSTVA:

- Fejsbuk prezentacija koja je artikulisana o sledećim tačkama:
 1. karakteristike i namena
 2. kreiranje naloga
 3. priprema
 4. podešavanje privatnosti

DODATNI RESURSI

- Osnovni vodič za Fejsbuk: <https://www.navigaweb.net/2012/07/guida-base-su-come-usare-facebook.html>
- Za podešavanje privatnosti: <https://www.navigaweb.net/2011/01/cosa-vedono-di-me-su-facebook-amici-ed.html>
- Zašto je Fejsbuk besplatan: <https://tecnologia360.it/facebook-sa-di-te/>
- Više informacija za korišćenje: <https://tecnologia360.it/come-funziona-facebook-guida/>

AKTIVNOST 3: Sadašnjost: Instagram

TRAJANJE: oko 45 minuta
SVRHA: korišćenje Instagrama
UPUTSTVA:

- Instagram prezentacija koja je artikulisana o sledećim tačkama:
 1. karakteristike i namena
 2. kreiranje jednog (ili više) naloga
 3. uređivanje profila i podešavanje privatnosti
 4. dodavanje prijatelja, postati pratilac
 5. objavljivanje fotografija, komentarisanje, lajkovanje, slanje privatnu poruku
 6. haštag na Instagramu
 7. priče na Instagramu

DODATNI RESURSI

- Kompletan vodič za Instagram: <https://italianeography.com/guida-completa-allutilizzo-di-instagram/>
- Još jedan vodič za Instagram: <https://www.tecnicovincente.it/come-usare-instagram-guida-completa/>
- Za priče: <https://www.andreapostiglione.com/storie-instagram/>

JEDINICA 1 – Tema 2: Onlajn alati za saradnju – 1. deo (Komunikacija)

AKTIVNOST 1: Mejl komunikacija (Gmail)

TRAJANJE: oko 30 minuta
SVRHA: Naučiti kako pravilno komunicirati putem e-pošte
BROJ UČESNIKA: do 15 učesnika
MATERIJAL: prostorija dovoljno velika (naspram broja učesnika), računar, papir i olovka za svakog učesnika, projektor povezan sa računarom nastavnika
Prezentacija:

- komunikacija e-poštom (Gmail)
- saveti prilikom kreiranja adrese e-pošte
- saveti za pismenu komunikaciju

Praktična aktivnost

AKTIVNOST 2: Alati za onlajn komunikaciju i video pozive

TRAJANJE: oko 30 minuta
SVRHA: Naučiti kako pravilno komunicirati putem videa i koristiti najčešće alate za video pozive
BROJ UČESNIKA: do 15 osoba
MATERIJAL: prostorija dovoljno velika (naspram broja učesnika), računar, papir i olovka za svakog učesnika, projektor povezan sa računarom nastavnika
Prezentacija:

- komunikacija na mreži i video pozivi: Skajp i Zum (Skype i Zoom)
- opcije kao što su grupni razgovori, deljenje ekrana
- saveti za dobru onlajn komunikaciju (držanje, svetlost itd.)

Praktična aktivnost

AKTIVNOST 3: Alati za internu/kancelarijsku komunikaciju

TRAJANJE: oko 30 minuta

BROJ UČESNIKA: do 15 osoba
MATERIJAL: prostorija dovoljno velika (naspram broja učesnika), računar, papir i olovka za svakog učesnika, projektor povezan sa računarom nastavnika
Prezentacija:

- interna/kancelarijska komunikacija: Slack
- kreiranje Slack naloga; opcije; upravljanje četovima itd.

Praktična aktivnost

JEDINICA 1 - Tema 3: Onlajn alati za saradnju – 1. deo (Ddeljenje dokumenata)

AKTIVNOST 1: Deljenje dokumenata: Google Drive & Dropbox

TRAJANJE: oko 30 minuta
BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih
MATERIJAL: prostorija dovoljno velika (naspram broja učesnika), računar, papir i olovka za svakog učesnika, projektor povezan sa računarom nastavnika
Prezentacija:

- usluge hostovanja ili „cloud“: Google Drive i Dropbox
- Google Drive opcije

Praktična aktivnost: Napraviti deljeni Google Drive na koji možete da otpremate dokumente (fotografije, predloge aktivnosti posle obuke itd.), i da pozovete druge učenike

AKTIVNOST 2: Prenos datoteka: WeTransfer

TRAJANJE: oko 30 minuta
BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih
MATERIJAL: prostorija dovoljno velika (naspram broja učesnika), računar, papir i olovka za svakog učesnika, projektor povezan sa računarom nastavnika
Prezentacija
Praktična aktivnost

JEDINICA 2: LIČNO BRENDIRANJE

JEDINICA 2: Lično brendiranje

Tema	Ishodi učenja	Trajanje	Aktivnosti obuke
I. Samobrendiranje	- biti u stanju definisati osnovne onlajn koncepte - moći pronaći svoju trenutnu onlajn ličnu društvenu sliku	120 min	1. Aktivnost – Kratka runda pitanja: uvod u grupnu razmenu 2. Aktivnost – Istraživanje osnovne onlajn terminologije i izraza samobrendiranja
II. Kreiranje onlajn slike	- biti u stanju prepoznati lične snage i veštine - dobiti inspiraciju za kreiranje i/ili poboljšanje onlajn profila za profesionalnu upotrebu	120 min	1. Aktivnost – Istraživanje nacionalnih portala za traženje posla 2. Aktivnost – Pronalaženje ličnih prednosti i postavljanje ličnog profila
UKUPNO:		4 sata	

JEDINICA 2 – Tema 1: Samobrendiranje

Ova jedinica je dizajnirana da osnaži učesnike i pruži im veću svest o sopstvenom ličnom brendu tako što će ih voditi u otkrivanje svog digitalnog identiteta i najčešćih kanala i alata za traženje posla.

Štaviše, adresiraće se poteškoće u vezi sa korišćenjem društvenih medija i zajedno će se razviti efikasne strategije za rešavanje nekih složenih situacija, uključujući sve raširenije maltretiranje preko interneta.

Nakon završetka ove jedinice, učesnici bi trebalo da budu u stanju da:

- efikasno komuniciraju na društvenim kanalima
- izgrade sopstveni lični brend
- upravljaju onlajn profesionalnim profilima
- naprave video ličnu kartu
- poboljšaju korišćenje LinkedIn-a
- bave se onlajn intervjuima za posao

AKTIVNOST 1: Kratka runda pitanja – uvod u grupnu razmenu

TRAJANJE: 30 minuta



Iskoristite vreme kao kratko zagrevanje kako bi učesnici polako ušli u temu.

SVRHA: Uvodna aktivnost ima za cilj da polako otvori pitanja koja se nameću u kontekstu upotrebe društvenih medija i percepcije/javne slike o sebi. Ne radi se toliko o tehničkim detaljima oko upotrebe politike/uslova različitih društvenih medija, nego o razmišljanju o tome šta naše akcije i svakodnevna upotreba mogu doneti.

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: Za ovu aktivnost nisu predviđeni posebni materijali, ali ako se čini prikladnim ili neophodnim, obezbedite prazan papir A4 formata i olovke, ako se učesnici osećaju ugodnije da zapišu stvari i kasnije dele u grupi

UPUTSTVA:

Ovo je uvodna aktivnost za ovu temu. Mentor deluje kao katalizator za prvi krug komunikacije sa postavljanjem pitanja kako bi se pokrenulo razmišljanje o ličnim podacima na vebu i društvenim medijima:

- Da li ste svesni koncepta ostavljanja takozvanog digitalnog otiska dok pretražujete veb / koristite društvene mreže?
- Da li ste se ikada zapitali kakve slike otpremate i delite putem različitih društvenih medija koje koristite? Šta mislite kako ih vide drugi (potencijalni poslodavci, potpuni stranci, prijatelji, porodica...?)
- Da li znate kako klik na dugme „svida mi se“ na bilo kojoj vrsti društvenih medija utiče na vaš profil na mreži?
- Možete li da navedete nekoliko onlajn pretraživača poslova za procese zapošljavanja?

VARIJACIJE: Važno je podsticati razmenu misli i informacija, tako da nisu predviđene varijacije u okviru ove aktivnosti da se nudi mogućnost zapisivanja odgovora na pitanja, umesto podsticanja grupnog razgovora.

AKTIVNOST 2: Istraživanje osnovne terminologije i izraza samobrendiranja

TRAJANJE: 90 minuta

SVRHA: Vežbe u ovoj aktivnosti su međusobno povezane i imaju za cilj postepeno podizanje svesti o osnovnoj terminologiji u procesu samobrendiranja i potencijalnim pretnjama ličnom onlajn imidžu.

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: 2 posebne liste: 1 sa osnovnim pojmovima (izrežite pojmove sa papira A4 formata – svaki pojam posebno); 1 sa kratkim objašnjenjem/opisom povezanim sa terminima (takođe isecite svako objašnjenje posebno) prostran zid, lepljiva traka ili ploča sa magnetima. Ako je moguće, dozvolite korišćenje mobilnih telefona ili računara (ako su dostupni), ali ne u prvoj fazi.

UPUTSTVA:

1.fazna vežba: podudaranje pojmova

- Podelite učesnike u 2 grupe, nudeći dovoljno prostora da rade odvojeno, a da jedni druge ne ometaju
- Uverite se da svaka grupa ima isti skup pojmova/objašnjenja – možete koristiti kutiju ili kesu da ubacite termine i objašnjenja koja su pomešana
- Objasnite učesnicima da će tražiti odgovarajuće podudaranje između isečaka sa obe liste – mogu da koriste zid ili tablu sa magnetima kako bi uskladili isečke
- Ohrabrite ih da pročitaju dati tekst, ponudite pomoć kad god je to potrebno bez predlaganja tačnog podudaranja
- Nakon što obe grupe završe vežbu – okupite učesnike i proverite njihova podudaranja – nastavite sa kratkim povratnim informacijama i grupnim razgovorom, u zavisnosti od rezultata (proverite da li nešto nedostaje), pitajte ih:

Šta im je već bilo poznato? Koliko su svesni ovih pojmova? Gde obično objavljuju, kakve društvene mreže ili veb stranice koriste? Da li mogu da navedu stranice orijentisane na traženje posla/da li ih već koriste?

Ako su učesnici donekle upoznati, vodite razgovor u pravcu razmišljanja o svesti o našim akcijama na mreži (jednostavno „lajk“ može uticati na mnoge stvari, na primer na FB ili tviteru).

Procenite da li (i/ili) koje termine treba detaljnije istražiti i podrobnije diskutujte o ovim terminima. Ako učesnici smisle druge termine, zapišite ih i komunicirajte o njihovoj važnosti.

2. faza vežbe: lično istraživanje/digitalni otisak

- Na osnovu tehničkih mogućnosti (bilo organizacije ili učesnika) podelite učesnike u parove
- Objasnite učesnicima da će sada tražiti informacije jedni o drugima (unos imena i prezimena u Google) (preko android telefona ili računara) – ako to tehnički nije moguće, pobrinite se da radite u 2 grupe sa najmanje 2 uređaja dostupna za njih
- Pozovite učesnike da procene informacije pronađene na mreži od svojih vršnjaka iz različitih uglova i promovišu diskusiju o digitalnoj slici:

Koja vrsta podataka se pojavila? Koliko informacija i kakve informacije je otkriveno? Razgovarajte o tome kakav trag ostavljamo na internetu/društvenim medijima? Procenite šta su dobri, a šta loši lični podaci?

- Da bi ovu vežbu prilagodili različitoj ciljnoj grupi i mogućnostima/okolnostima i ako je mentor voljan, učesnici mogu da traže informacije o mentoru na internetu ako se tako osećaju sigurnije.



- Što više učesnika može da koristi Fejsbuk i Instagram – pozovite da proveravaju međusobne profile i promovišu grupu radi razmene informacija o:
Koje su slike deljene (formalne, smešne, neformalne, neprikladne, ozbiljne, druge...)? Koji jezik/ton je korišćen u njihovim objavama (formalan, šaljiv, neformalan, neprikladan, ozbiljan, drugi...)? Koja vrsta informacija je podeljena? Šta se još može naći o drugoj osobi i njenom/njegovom profilu (starost, pol, ažuriranje statusa, hobiji, kontakti)?
- Zaokružite i sakupite sve ideje i mišljenja o značaju onlajn imidža i podstaknite razmenu ideja – *kako to utiče na buduće traženje posla, kakvo bi mišljenje imali drugi kada bi svoje znanje bazirali samo na onlajn dostupnim informacijama. Razgovarajte o stvarnom i onlajn identitetu: Da li je ovo jedna te ista stvar, da li koristimo male bele laži kada smo na mreži/ako jeste – zašto? Da li se ponašamo drugačije na različitim platformama i zašto?*

VARIJACIJE: Važno je pripremiti ovu sesiju na način koji je najprikladniji za učesnike da u potpunosti istraže pitanje ličnog pojavljivanja na internetu i društvenim medijima i mogućih opasnosti u vezi sa tim.

DODATNI RESURSI:

- Bourkuin, T. (n.d.) Šta treba i ne treba u upravljanju reputacijom. Preuzeto sa: <https://www.onlinereputation.com/the-dos-and-donts-of-reputation-management/> (15.07.2020)
- Digitalni identiteti poslova (2017) Erasmus+ projekat, ključna akcija: Saradnja za inovacije i razmenu dobrih praksi; Vrsta akcije: Strateška partnerstva za stručno obrazovanje i obuku. Preuzeto sa: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit – Povećajte kompetencije za odgovorno korišćenje onlajn identiteta (2019) Erasmus+ projekat, Ključna akcija: Saradnja za inovacije i razmenu dobrih praksi; Vrsta akcije: Strateška partnerstva za obrazovanje odraslih. Preuzeto sa: <https://digitproject.eu/wp/>
- Etiketa u tehnologiji (n.d.) Wikipedia. Preuzeto sa:
https://en.wikipedia.org/wiki/Etiquette_in_technology#Netiquette
- Informaciono društvo (n.d.) Wikipedia. Preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Information_society
- Onlajn identitet (n.d.) Wikipedia. Preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Online_identity
- Upravljanje ličnom reputacijom (n.d.). Preuzeto sa: <https://www.igniyte.com/personal-reputation-management/>
- Oznaka (metadata): [https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_\(metadata\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_(metadata))

JEDINICA 2- Tema 2: Kreiranje onlajn slike/upravljanje identitetom na mreži

Teorijski uvod:

Onlajn upravljanje identitetom kao skup metoda za kreiranje jedinstvenog ličnog onlajn profila je važan element u procesu traženja posla i samoprezentacije. Otvara proces razumevanja veze između samosvesti i prisustva na mreži pri čemu je sve u pronalaženju i istraživanju naših snaga, veština i korišćenju postojećih alata za samoprezentaciju / samobrendiranje. Kao što su u prethodnoj temi rađeni različiti onlajn koncepti i istraživanje profila, ova tema je mnogo više povezana sa radom na prepoznavanju ličnog potencijala i na taj način iskorišćenju ovoga za proces ličnog brendiranja. Pristup usredsređen na osobu i osnaživanje fokusirano na rešenje važni su u ovoj fazi kako bi učesnik artikulisao pojam prednosti koje već ima. Osim već pomenutog, i u cilju istraživanja svih opcija za inkluzivni/adaptivni proces učenja, za kreiranje onlajn slike, pristup digitalnom pripovedanju postaje koristan skup alata za samoizražavanje i komunikaciju i za ljude različitih tipova invaliditeta ili drugog oštećenja.

AKTIVNOST 1: Istraživanje nacionalnih portala za traženje posla

TRAJANJE: 30 minuta

Iskoristite 30 minuta kao kratko zagrevanje za učesnike da uđu u temu.

SVRHA: Uvodna aktivnost ima za cilj da proveri koja se vrsta društvenih medija posebno koristi između učesnika i istraži druge nacionalne/međunarodne veb stranice ili kanale društvenih medija koji će se koristiti za samoprezentaciju (svaka zemlja istražuje svoje nacionalne opcije i internet portale povezane sa traženjem posla i profilisanje).

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: Najmanje jedan računar za mentora da traži i prikaže onlajn portale, ako je moguće, i lični mobilni telefoni su dobrodošli.

UPUTSTVA:

Ovo je uvodna aktivnost za ovu temu. Mentor deluje kao katalizator za prvi krug komunikacije sa istraživanjem teme na postojećim nacionalnim kanalima za samoprezentaciju. Fokus ove uvodne aktivnosti može se završiti sa jednim ili dva portala koje treba istražiti (kakvi su podaci umetnuti i potrebni, šta ovi kanali traže u pogledu ličnih podataka, itd.). Raditi na negovanju grupne komunikacije o pronađenim podacima i portalima. Na osnovu prethodne teme, još jednom naglasite fokus mehanizama/kompanija za profilisanje (jer bi oni mogli da istražuju navike, preferencije, aspiracije, namere, ponašanje itd. na osnovu podataka koje unesete) i istražite sa grupom elemente ili delove podataka koje ovi portali prikazuju kao vitalne za postavljanje ličnog profila.

VARIJACIJE: Nema za ovu vežbu.

AKTIVNOST 2: Pronalaženje ličnih prednosti i postavljanje ličnog profila

TRAJANJE: 90 minuta



SVRHA: Glavni cilj ovih međusobno povezanih vežbi je povezivanje procesa samorefleksije sa onlajn mogućnostima kreiranja ili poboljšanja ličnog profila na najčešće korišćenom nacionalnom portalu za traženje posla ili ličnog profila na društvenim mrežama.

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: Najmanje jedan računar za mentora, po mogućnosti i lični android telefon. Radni listovi za svakog učesnika, tabela prenosivih veština za prikaz.

UPUTSTVA:

1. faza vežbanja: uvod

- Ukratko predstavite „porodicu“ prenosivih veština, kako biste podstakli razmišljanje o ličnim snagama i preferencijama/željama
- Nakon toga, a pre nego što podelite radne listove učesnicima, napravite krug – svaki učesnik ima par minuta da razmisli/zapiše bar jednu stvar na koju se ponosi; takođe jedna stvar za koju se osećaju da su uspeli/uradili/postigli; tema ili oblast nisu važni, važno je da svi dele nešto za šta se osećaju ponosnim što su to postigli
- Nastavite sa diskusijom – budite oprezni na bilo kakvu nelagodu koja bi se mogla pojaviti u grupi/u slučaju da neko ima problema da da afirmacije, oseća da nema čime da se ponosi ili slično, pomozite pitanjima usmerenim na rešavanje, npr.: *Ako se sutra probudite, i odjednom shvatite da ste već/postigli „ovo...“ / „da li su takve osobe...“ ... „ako uspete da se izborite sa ovim...“, „ako popravite ovo...“*
- Nakon ovoga – individualni rad se nastavlja sa radnim listovima za zapisivanje najboljih veština koje učesnici mogu identifikovati.

2. faza: postavljanje profila/unapređenje profila

- Učesnici se odlučuju za jedan onlajn portal ili bilo koju drugu društvenu mrežu gde bi želeli da podese svoj lični nalog i pokušaju da unesu podatke o sebi; ako već imaju nalog, mogu da rade na poboljšanju postojećeg profila
- Ako postavljanje naloga nije od vitalnog značaja ili nema smisla, pokušajte da radite na pripremi podataka na način koji odgovara zahtevima portala u pisanoj formi

VARIJACIJE: U zavisnosti od ciljne grupe, možete unaprediti prvu fazu sa takozvanim holandskim kodom kako biste lične interese uskladili sa zanimanjem.

DODATNI RESURSI:

- Digitalni identiteti poslova (2017) Erasmus+ projekat, ključna akcija: Saradnja za inovacije i razmenu dobrih praksi; vrsta akcije: strateška partnerstva za stručno obrazovanje i obuku. Prepoznavanje i potvrđivanje sopstvenih veština/kompetencija. Preuzeto sa: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit – Povećajte kompetencije za odgovorno korišćenje onlajn identiteta (2019) Erasmus+ projekat, ključna akcija: saradnja za inovacije i razmenu dobrih praksi; vrsta akcije: strateška partnerstva za obrazovanje odraslih. Preuzeto sa: <https://digitproject.eu/wp/>
- Khan, S. (n.d.) Lično brendiranje I društveni mediji. Preuzeto sa: <http://breakingitdown.neads.ca/for-students/marketing-yourself-in-a-changing-economy/personal-branding-and-social-media/> (15.07.2020)
- Liu, R.; Suh, A. (2017) Samobrendiranje na društvenim medijima: analiza stilskih blogera na Instagramu. 4. Međunarodna konferencija o informacionim sistemima 2017, ISICO 2017, 6-8 novembar 2017, Bali, Indonezija. Preuzeto sa: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877050917328922?token=BDDCFCD55FE61F85B1A55D04C43D70B0E694256716BA07B68A2BB5EC633E9340B0D741ECC875391572C7335041EA02>
- T&D Stories – Pozorište i digitalno pisanje priča za razvoj nastave i obuke (2017) Erasmus+ projekat, ključna akcija: saradnja za inovacije i razmenu dobrih praksi; vrsta akcije: strateška partnerstva za obrazovanje odraslih. Preuzeto sa: <https://artescommunity.eu/storytelling/this-is-my-story-these-are-my-tools/>
- Definitivni vodič za lično brendiranje (n.d.) Preuzeto sa: <https://brandyourself.com/definitive-guide-to-personal-branding>
- Univerzitet u Misuriju. Centar za karijeru MU (2010). Vodič kroz Holandski kodeks. Preuzeto sa: http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf
- SAMHSA Uprava za zloupotrebu supstanci i usluge mentalnog zdravlja (n.d.). Preuzeto sa: https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs_campaigns/brss_tacs/samhsa-storytelling-guide.pdf

JEDINICA 3: Snimane video biografije (CV)

Teorijski uvod:

Video CV je prilično skorašnji fenomen na tržištu rada. Sastoji se od kratkog videa od oko 90 sekundi koji omogućava kandidatima da se predstavljaju na autentičan i ličniji način, u poređenju sa pisanim CV-jom.

To je alat koji ima prednost u tome što je ličniji od papirne biografije, jer omogućava kandidatima da se slobodnije izraze i olakšava prezentovanje društvenih veština.

Za osobe sa invaliditetom, video CV je takođe prva prilika da potencijalnom poslodavcu otkriju svoj invaliditet, uz fokusiranje na njegove/njene snage i mogućnosti. U videu, navedeni invaliditet može biti lakši za razumevanje za poslodavca. Međutim, video biografija bi mogla da učini kandidate podložnijim da budu diskriminirani; moramo učiniti da učesnici budu svesni tih rizika.

Pre snimanja CV videa, učesnici treba da znaju kako da se predstave:
Trebalo bi da se obuku donekle profesionalno za video (kao za intervju za posao) i da dobro razmisle o tome šta žele da prenesu u video snimku, od motivacije do svojih kvalifikacija, veština i interesovanja.

Ove četiri tačke treba da budu pokrivene u CV videu:

- Uvod: lični podaci
- iskustvo / dužnosti
- veštine / dostignuća
- obrazovanje/jezici, druga posebna interesovanja

Video CV treba da traje između 1 i 2 minuta. Trebalo bi da se snima ispred neutralne pozadine u mirnom okruženju, sa kamerom visoke rezolucije i dobrim mikrofonom.

Kandidat treba da nosi prikladnu odeću i da govori razgovetno.

Resursi:

<https://www.wyzowl.com/how-to-make-a-video-resume/>

<https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/how-to-make-video-cv>

JEDINICA 3: Snimanje svog CV videa			
Tema	Ishodi učenja	Trajanje	Aktivnosti obuke
I. Uvod: vizuelni unos: šta je CV video?	- upoznati osnovna pravila za CV video	45 min	gledanje video biografija (CV) i učenje osnovnih pravila
II. Prvo iskustvo pred kamerom	- biti u stanju jasno govoriti pred kamerom i videti sebe nakon toga	45 min	Snimanje CV videa (biti pred kamerom, pogledati snimak sebe nakon toga)
III. Budimo etični	- biti svestan rizika diskriminacije vezano za CV video - biti svestan o tome kako adresirati invaliditet u CV videou	30-45 min	- Razmišljanja o invaliditetu, diskriminaciji i kako se ponuditi na tržištu rada - Brainstorming pozitivnih karakteristika
IV. 4 koraka do uspeha	- jasna predstava o tome kako želimo da se predstavimo	60 min	Skriptiranje videa: dobro se predstaviti
IV. Probno, van kamere	- znati snimiti CV video koji pokriva sve 4 oblasti	30-60 min	Predstavljanje drugima da provere scenario
UKUPNO TRAJANJE SESIJA		4 sata	

JEDINICA 3 – Tema 1: Uvod

TRAJANJE: 45 minuta

SVRHA: razumevanje kako izgleda video CV i kakva je njegova privlačnost (koristi)

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: projektor, računar

UPUTSTVA:

Pustite sledeće video zapise – pokažite neke zaista dobre primere CV videa, kao i loš radi poređenje (uvek ostavite malo vremena između za povratne informacije). Istaknite važne kriterijume za dobar video CV.

CV video – primer iz filma „Stażista“: <https://www.youtube.com/watch?v=HKg9m3yBqrl>

Loš primer (parodija na CV video): <https://www.youtube.com/watch?v=joXWQNVYvgE>

Smešan video – šta treba, a šta ne u CV videu: <https://www.youtube.com/watch?v=pS-DCcVXG2M>, (može biti od pomoći)

Lista – što ne treba u CV vidu https://www.youtube.com/watch?v=XV8m9GYcc_Q

Razjasnite da su sledeće tačke važne:

- stabilna kamera, neutralna pozadina
- jasna slika, čist i pristojan izgled
- jasna artikulacija
- lični kontakt
- biti kratak (trajanje između minuta ili dva)

Naravno, kreativnost je bonus.

Nakon ovoga, istaknite da postoji više vrsta CV videa, npr.:

- u kojima gledate u kameru i snimate sebe (kao što ste videli ranije)
- u kojima dajete samo glas – više liči na projekciju slajdova (ako ste stidljivi pred kamerom)

Ako se neko odluči za projekciju slajdova, potrebno je da dobro razmisli o slikama koje stavlja ili koristi slike za neutralnije pozadine; međutim.

CV video je veoma ličan.

- video sa glasom: https://www.youtube.com/watch?time_continue=81&v=c_PZTAW5piQ&feature=emb_title

- animirani video bez glasa: <https://vimeo.com/246827885>

JEDINICA 3 – Tema 2: Prvo iskustvo pred kamerom

TRAJANJE: 45 minuta

SVRHA: snimanje može biti prilično nezgodna situacija, a gledanje sebe na snimku može biti još gore.

U ovoj kratkoj aktivnosti, učesnici se udružuju po dvoje i snimaju jedni druge dok izvlače smešna lica ispred kamere, zatim prelaze na ozbiljan ton i čitaju rečenicu, kako bi čuli i svoj glas.

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih, podeljeno u parove

MATERIJAL: 1 telefon sa funkcijom kamere po paru učesnika (nije potrebna posebna aplikacija), veći prostor (planirajte veću prostoriju za smanjenje nivoa buke)

UPUTSTVA:

- udružite se sa komšijom (parom): jedan od snima, drugi glumi. Najpre izvucite nekoliko smešnih lica ispred kamere da biste se opustili, a zatim pokušajte da se predstavite svojim normalnim glasom. Nakon toga, zajedno pogledajte video i proverite: Da li se osećate prijatno? Da li dobro artikulirate?

Zamenite uloge i pokušajte ponovo.

JEDINICA 3 – Tema 3: Budimo etični

Teorijski uvod (za invalidnost, može se prilagoditi drugim izazovima):

Kao što smo ranije spomenuli, otkrivanje svog invaliditeta je stvar ličnog izbora. Međutim, tokom intervjua možda u određenim situacijama neće biti moguće neotkrivanje, na primer, ako ste gluvi, možda ćete morati da zatražite prevodioca za intervju. Ili ako ste u invalidskim kolicima, možda ćete morati da unapred obavestite poslodavca kako biste bili sigurni da imaju odgovarajući pristup/prilaz (rampe za invalidska kolica).

Ukratko, postoje okolnosti u kojima ste obavezni da otkrijete invaliditet kako bi vam intervju odgovarao.

Svakako, prepušteno je ličnoj proceni da radite ono što vam je ugodnije. Ako odlučite da o tome razgovarate, prema vašem je nahođenju koliko ćete izjaviti.

Šta god da radite, izbegavajte povezivanje invaliditeta sa slabošću.

Na primer, recimo, anketar vas pita za vašu najveću manu. Ako imate oštećenje sluha (nagluvost), izbegavajte odgovore poput „Imam problema u komunikaciji sa klijentima preko telefona ako govore tihim glasom“ – ne želite da vaš invaliditet bude slabost u vezi sa poslom. Dobra alternativa može biti nešto što nije povezano sa vašim invaliditetom, npr: sklonost nervozni kada je potrebno da se održi javni govor velikoj grupi ljudi.

Anketar, s druge strane, nema pravo da pita o vašem invaliditetu.

Ako odlučite da otvorite nešto o invalidnosti, zapamtite da vaša prava ostaju ista kao i svaki drugi kandidat.

Nije dozvoljeno da vaš intervju prestane hladno ili da uključuje diskriminatorna pitanja.

TRAJANJE: 10-15 minuta za govor, 10 minuta razgovor sa parom, 10-15 minuta okupljanje na tabli

SVRHA: upoznavanje učesnika sa etičkim implikacijama otkrivanja svog invaliditeta u njihovoj video biografiji; upozoravajući na rizik od diskriminacije, ali i naglašavajući da je to prilika za prevazilaženje predrasuda i isticanje prednosti, ali i obraćanje njihovim potrebama

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: A4 papir, olovke (ili digitalni uređaj), tabla/flipčart

UPUTSTVA:

- pročitajte tekst u teorijskom uvodu, i istaknite:

- otkrivanje vašeg invaliditeta je vaš izbor

- prisutnost rizika diskriminacije, ali i savršena prilika da se pomogne poslodavcu da nauči kako da reaguje na to; stavljanje vaše kontrole nad tim kako vas percipiraju (moglo bi sprečiti predrasude)

- prilika da istaknete da li su na radnom mestu potrebne posebne adaptacije za vas

- potrebno je smisljeno se fokusirati na naše pozitivne karakteristike u CV videou i pokazati samouverenost

- NIKADA ne povezujte svoj invaliditet sa slabošću

Ako odlučite da u CV videou spomenete svoj invaliditet, glavna stvar koju treba zapamtiti je da je potrebno da budete pozitivni i da pokažete svoju samomotivaciju da prevaziđete sve prepreke.

- **Brajnstorming:** razgovarajte sa parom o tome koje pozitivne karakteristike možemo da navedemo da bismo bili sigurni da nas invaliditet ne sprečava?

Zapišite sve svoje pozitivne sposobnosti.

Zajednička diskusija: koje su pozitivne sposobnosti koje možete istaknuti?
Zapišite na tabli predloge i postavite ih oko ključnih reči „pozitivne karakteristike“.
Za snimanje video biografije (kasnije u programu), dobro razmislite o tome: da li želite/teba da otkrijete svoj invaliditet? Ako je odgovor da, uverite se da ste u stanju da pomenete sve stvari koje možete da uradite, a ne samo stvari koje ne možete da uradite. Ostajemo pozitivni!

Resursi:

- zašto biste to trebali otkriti: <https://www.themuse.com/advice/if-when-how-disclose-invisible-disability-at-work>
- kako govoriti o svom invaliditetu: <https://www.themuse.com/advice/real-talk-heres-how-you-should-actually-interview-when-you-have-a-disability>

JEDINICA 3 – Tema 4: 4 koraka do uspeha

TRAJANJE: do 1 sata

SVRHA: u ovom odeljku, učesnici će naučiti kojim temama treba da se pozabave u CV videu i dobiće pomoć da zapišu ključne reči (ili u idealnom slučaju čak i pune rečenice) za svoj video CV.

Četiri teme koje treba da obrađuju su:

- uvod: lični podaci
- iskustvo / dužnosti
- veštine / dostignuća
- obrazovanje / jezici, druga posebna interesovanja

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih

MATERIJAL: A4 papir, olovke (ili digitalni uređaj), tabla/flipačart

UPUTSTVA:

Napišite 4 teme na tabli/flipačartu i pitajte grupu: šta znače te 4 tačke? Šta treba da uključite gde?

Uvod: pričajte o sebi, svojim godinama i motivaciji zašto snimate video

Iskustva: gde ste do sada radili i šta ste tamo radili?

Iskustvo / veštine: šta možete da uradite dodatno dobro? Koje su vaše prednosti?

Obrazovanje: šta ste naučili, koji su vaši interesantni detalji ili interesovanja?

Šta Vas izdvaja?

Nakon toga, svaki učesnik piše scenario za svoj CV video, a na osnovu 4 tačke o kojima smo ranije govorili.

U međuvremenu, instruktor je na raspolaganju za davanje saveta i povratnih informacija.

JEDINICA 3 – Tema 5: Probno, van kamere

TRAJANJE: 60 minuta

SVRHA: Nakon što ste napisali scenario za video rezime, sada je vreme da ga pregledaju vršnjaci i instruktor

BROJ UČESNIKA: do 15 prisutnih, podeljeni po troje

Jedna osoba priča, druga hvata beleške, a treća osoba posmatra kako bi procenila. Predvidite puno prostora radi smanjenja nivoa buke (idealno nekoliko metara prostora razmaka za telefone sa kamerom)

MATERIJAL: laptop ili telefon sa kamerom po grupi

UPUTSTVA:

Uzmite svoje beleške i list sa povratnim informacijama, pa pažljivo pročitajte oba. Sa svojim partnerima, pripremite se za prvi pokušaj snimanja.

Svaki učesnik treba da napravi jedan pokušaj, zatim ga oceni sa povratnim informacijama, nakon čega razgovara o nastupu sa druga dva člana grupe.

Pomažite jedni drugima: hvatajte beleške, dajte znake, u obliku postavljanja pitanja.

Instruktor pogleda svaku skriptu i takođe daje povratne informacije.

3.2. Modul II (OSNAŽIVANJE)

Drugi modul VICTORUPESI obuke odražava se na različitost na radnom mestu, ali ne samo to. Pri osmišljavanju projekta, ideja je bila da se stvore alati koji mogu da podrže korisnike tokom njihovog putovanja od razmišljanja o nezaposlenosti do osobe koja ima dobre veštine u komunikaciji i saradnji, da razvija inkluzivno razmišljanje i zaroni u kulturu radnog mesta.

3.2.1. Uvod

Drugi modul obuke je u velikoj meri povezan sa četvrtim rezultatom projekta, kompletom alata za upravljanje raznovrsnošću. Zapravo, celokupan priručnik VICTORUPESI obuke je veoma povezan sa alatima za upravljanje raznovrsnošću, stoga čega ćemo u sledećem odeljku napraviti razliku između 2 rezultata.

IO2: VICTORUPESI obuka je fokusirana na razvoj i sprovođenje programa obuke za promovisanje socijalno-radne inkluzije ranjivih grupa kroz pristup ovih grupa obuci i zapošljavanju. Ovaj program je namenjen projektnim ciljnim grupama – direktnim korisnicima i korisnicima programa, ali i praktičarima i specijalistima koji rade sa ovim grupama.

IO4: Komplet alat za upravljanje raznovrsnošću je fokusiran na razvoj programa ili alata za upravljanje raznovrsnošću. Upravljanje različitošću se smatra novim pristupom razumevanju upravljanja ljudskim resursima u kompanijama i organizacijama zasnovanim na poštovanju različitosti.

Ovaj IO4 ne bi trebalo da bude upućen direktnim korisnicima (ciljnim grupama ovog projekta), već organizacijama, kompanijama, poslodavcima i socijalnim partnerima, menadžerima upravljanja ljudskim resursima (da se podstaknu da sprovedu ove politike na radnim mestima); radnicima uopšte (da bi se uključili u implementaciju ovih politika i inicijativa i prevazilaženje stereotipa) i praktičarima, specijalistima i profesionalcima koji rade na projektima za ranjive grupe (da ih angažuju, motivišu i pripreme za radna okruženja). Ovde će biti uključene teme predložene u IO2 i razvijene u predlogu IO4: psihosocijalna podrška, obuka za posao, rešavanje problema i rešavanje konflikata. To znači da ciljne grupe projekta neće biti direktni korisnici ovog programa, već indirektni korisnici.

Prema našem shvatanju, oba izlaza IO2 i IO4 su povezana i imaju zajednički cilj (bolje uključivanje ranjivih ciljnih grupa), ali su to dva različita programa sa različitim korisnicima:

VICTORUPESI obuka (IO2) – program socijalne inkluzije koji, između ostalih aspekata, pokriva uključenost u radni/profesionalni život (i ovde može biti od koristi pristup upravljanja raznovrsnošću razvijen u IO4)

Komplet alata za upravljanje raznovrsnošću (IO4) – program upravljanja raznovrsnošću – za promociju radne inkluzije ranjivih ciljnih grupa projekta među organizacijama, kompanijama, radnicima i stručnjacima za socijalno uključivanje.

Ciljevi:

Na kraju svake jedinice, učenik će steći ishode učenja specifične za modul. Nakon završetka modula, učenik će moći da:

(Tema 1)

- Razume složenost zajednice/društvenog okruženja sa svim vezama između različitih entiteta
- Razume kako se pozicionirati u ovoj zajednici (traženje podrške, lične vrednosti i zajedništva koje se dele sa zajednicom)

(Tema 2)

- Razume i objasni empatično slušanje i ponašanje
- Razume i objasni mehanizme zauzimanja perspektive (uticaj)

(Tema 3)

- Razume dominantne narative (lični život i društvo) i njihov uticaj na nas same
- Razume i objasni konflikt, efikasno rešavati konflikt

(Tema 4):

- Razume osnovnu strukturu ličnog plana intervencije i postavljanje ciljeva
- Identifikuje i opiše lične veštine i veštine vezane za posao

Za dalje konsultacije o teorijskoj osnovi u okviru ovog modula, korišćenju različitih praktičnih alata, vežbi i drugih praktičnih aktivnosti i njihovom planiranju i implementaciji, možete pogledati Intelktualni rezultat 4: Komplet alata za upravljanje raznovrsnošću (IO4).

Modul II je snažno povezan sa elementima ličnih, emocionalnih i fizičkih izazova. Radeći na osnovu nalaza projekta (IO1 – Evropski izveštaj), ranjive društvene grupe projekta i dalje se suočavaju sa nekoliko prepreka kada teže punom učešću u ekonomskom, društvenom i građanskom životu. Uspešna inkluzija je stoga snažno povezana sa elementima osnaživanja zajedno sa razumevanjem trenutnog stanja pristupa upravljanju raznovrsnošću u različitim evropskim zemljama. U okviru ovog modula, cilj aktivnosti je postavljen na način koji omogućava učenicima da uče, vežbaju i razmišljaju o unutrašnjim i eksternim elementima inkluzivnog okruženja, samoosnaživanju i razumevanju društvenog koncepta osnaživanja i upravljanja različitošću kroz dva glavna pristupi:

- Lični elementi samoosnaživanja / rad u grupnim postavkama i individualno planiranje
- Koncept inkluzivnog okruženja i nacionalni pristupi upravljanju raznolikošću kako bi bolje razumeli i povezali se sa opštim društvenim okruženjem u svojoj zemlji

Osnaživanje je glavna tema u ovom modulu i obrađena je u prvom planu, međutim, teme modula su povezane sa elementima upravljanja raznovrsnošću (od organizacione do lične tačke gledišta) i osnaživanjem i otpornošću koji će biti prikazani učenicima kako bi povezali ličnu otpornost i osnaživanje za bolju društvenu inkluziju. Preciznije, modul ima za cilj „stvariti inkluzivno okruženja i proširenje dimenzije akcija podrške“ kroz sledeće 4 teme:

- Inkluzivna okruženja – razumevanje inkluzije, izgradnja lične otpornosti i osnaživane, razumevanje i suočavanje sa predrasudama i stereotipima, itd.
- Perspektive i tačke gledišta
- Rešavanje konflikta
- Struktura individualizovanog plana intervencije

Upravljanje raznovrsnošću, generalno, uključuje intervenciju na organizacionom i ličnom nivou, tako da je važno da učenici razumeju društveno okruženje/zajednicu u kojoj žive.

↳ nositi se sa trenutnim situacijama kako bi prevazišli prepreke i preovlađujuća uverenja kroz sticanje znanja o tome kako da se osnaže kako bi postali otporniji i uspešno se nosili sa svakodnevnim izazovnim situacijama (unutrašnjim/spoljnim) uz lično planiranje konkretnih radnji koje treba preduzeti u profesionalnom /lični život da postane osnaženiji i otporniji

Za sveobuhvatan pregled i pristupe konsteliranju aktivnosti za svaku temu u skladu sa potrebama ciljnih grupa (učenici koji dolaze iz različitih ranjivih društvenih grupa), sadržaj ovog modula može i treba da se koristi zajedno sa IO4 – komplet alata za upravljanje raznovrsnošću sa više informacija prateće dokumentacije/podužimanja radnji/dodatnih alata koji se od strane mentora mogu koristiti u praktičnoj implementaciji VICTORUPESI obuke da bi se olakšao proces/vežbe predstavljene u svakoj temi.

Svaka tema je detaljnije predstavljena u poglavljima u nastavku.

1. Tema 1: Inkluzivna okruženja

GLAVNI CILJ ove teme je pokretanje razumevanja entiteta i elementa oko koncepta osnaživanja.

Kada se obrađuje upravljanje različitošću, važno je da učenici razumiju i način mapaja zajednice u kojoj trenutno žive.

1.1. Presentacija

Glavna ideja ove teme je da se pozabavi elementom participativnog okruženja. Naše zajednice su složen sistem organizacija, pojedinaca i drugih subjekata i osoba. Razumeti složenost zajednice znači razumeti nekoliko njenih aspekata (*Wikipediija, Zajednica*):

- Zajedničke stvari (norme, verski pogledi, vrednosti, običaji, identitet)
- Zajednički (geografski) prostor ili oblast
- Odnosi izvan bliskih porodičnih veza
- Društvene institucije (porodica, dom, posao, vlada, društvo)

Blagostanje ili bolje reći socijalno blagostanje nije ograničeno na geografsko razumevanje zajednice, i takvo šire razumevanje zajednice može imati društvenu konotaciju; ovo drugo znači da zajednica u sebi nosi i društvenu konotaciju uključujući međuljudske odnose i kvalitet ovih odnosa, posebno u smislu kohezije kao suprotnosti društvenoj isključenosti (Mandič & Hlevec, 2018). Koncepti blagostanja su povezani sa kvalitetom života. Jedan od koncepata kvaliteta života, koji je predstavio Eric Alertt, izlaže tri osnovne grupe potreba da osoba izbegne potencijalno otuđenje pojedinca (u zajednici), da uspostavi kvalitetne odnose sa drugima, da se oseća povezanom sa društvom (Ibidem, 2018):

- ↳ Imati
- ↳ Voleti
- ↳ Biti

Biti deo zajednice, razumeti je i pokušavati da nađe, ili bolje reći da se pozicionira u njoj, – važno je shvatiti pristupe razumevanju i prihvatanju različitosti, ostajući u društvima i složenoj mreži različitih odnosa između aspekata zajednice. Razumevanje i prihvatanje različitosti povezano je sa mnogim prednostima (Reinolds, 2018):

- inspirisanje kreativnost i inovacija
- razumevanje lokalnog „tržišta“
- kulturna osetljivost
- mogućnost za lični/profesionalni rast

Sama srž gore pomenutog je snažno povezana sa razumevanjem zajednice u kojoj živimo i radimo. Postoji mnogo metoda koje se mogu koristiti za rad sa grupama kako bismo razumeli naše društveno okruženje – jedan od njih je participativni plan učenja i akcije.

Participativni plan učenja i akcije nudi priliku za učenje i angažovanje sa zajednicama. Pristup se može primeniti kroz različite metode i tehnike, a jedna od njih je participativno mapiranje zajednice (Fruhmann et. al, 2016, str. 66).

Prezentacija kao uvod u temu uključuje opšte informacije o onim aspektima različitosti koji su bliski situacijama u kojima se vaši učenici trenutno susreću, ali koji gledaju u budućnost i orijentisani su na budućnost. Kulturna osetljivost, razumevanje sopstvenog okruženja kao i inspirativni kreativni potencijal tek treba da se nauče i razumeju kroz sprovođenje ovakvih praktičnih vežbi koje omogućavaju učenicima da vide međusobnu povezanost između njih i upravljanja raznovršnošću. Važno je razlikovati elemente različitosti kada se govori o inkluzivnim okruženjima iz sledećih perspektiva:

- Kako da bolje razumemo društveno okruženje/zajednicu u kojoj trenutno živimo?
- Kako ovo drugo može pomoći meni/nama da iskoristimo lične snage da se pozicioniramo u ovoj zajednici?
- Kako delovati kao katalizator pozitivnih promena, gde ja/mi možemo doprineti inkluzivnom društvu u budućnosti?

U okviru prezentacijskog dela ove teme, proverite sadržaj IO4 – komplet alata za upravljanje raznovršnošću i uključite opšte/nacionalne podatke da biste predstavili najsavremenije pristupe u različitim zemljama.

1.2. Aktivnost 1

Aktivnost mapiranja je jedna od metoda participativnog plana učenja i akcije, koja se obično koristi za uvodne aktivnosti – mape bilo koje vrste vam omogućavaju da prikažete zajednicu i razgovarate o njoj iz perspektive vašeg trenutnog položaja/područja/okruženja u kojem živite ili radite (Fruhmann et. Al, 2016, str.66).

Sprovođenjem ove aktivnosti i s obzirom na specifičnosti vaše grupe za učenje, različite stvari se mogu mapirati, npr.:

- neformalne grupe
- vođe, konektori i mesta okupljanja
- treća mesta
- polarizacija u zajednicama / marginalizovano stanovništvo
- potencijalni pomagači (budući treneri, fasilitatori)

Kada pripremate kontekst od 5 boja koji će se koristiti u ovoj vežbi, prvo morate da istražite šta bi moglo biti najvažnije za grupu učenika sa kojom radite. Mape generišu i grade efikasan portret kako zajednica izgleda iz ugla učenika. Ona otkriva formalne i neformalne mreže, našu ličnu vezu sa tim mrežama.

Kao mentor, poznajete svoju ciljnu grupu i okruženje u kojem trenutno radite, stoga pripremite pet različitih boja nalepnica za učenike pri čemu sami odlučujete šta svaka boja predstavlja, u zavisnosti od ciljne grupe sa kojom radite, npr.:

- BOJA 1 (Formalne institucije: Zavod za zapošljavanje, škole, opštine, državne institucije, javni organi itd.)
- BOJA 2 (NVO, udruženja, fondacije, volonterske organizacije: Crveni krst, omladinski centri, itd.)
- BOJA 3 (Organizovane društvene grupe kao što su: knjižni klubovi, grupe za inkluziju, grupe za samopomoć, sportski klubovi itd.)
- BOJA 4 (Neformalne grupe: ljudi koje srećete svaki dan u kafiću u koji svratite, volonteri, roditelji iz škola vaše dece, itd.)
- BOJA 5 (Interesovanja npr.: čitanje, hodanje, planinarenje, vožnja bicikla, baštovanstvo, itd.; Vrednosti, npr.: porodica, sloboda, bezbednost, lojalnost, inteligencija, povezanost, kreativnost, humanost, filantropija itd.)

Kada radite na pripremi liste koja pokriva različite boje i simbolizuje zajednicu vaših ciljnih grupa, potrebno je da razmislite o svim institucijama (formalnim i neformalnim), udruženjima, pojedincima i grupama koji su ili bi

IV.3.3 When to map a community

The purpose of Participatory Community Mapping is to understand the community context. Maps build an effective portrait of how the community sees itself and where it locates its values. Ganley (2011) advises to map at an early stage with as many people as possible. Mapping the community with as much detail as possible at the project's outset will build a powerful view of a community's formal and informal networks and their individuals' connection to them. Early mapping also reveals gaps in the initiators' assumptions concerning the community (and its issues) as well as groups and individuals underrepresented in the planned project formation.

"Maps are more than pieces of paper. They are the stories, conversations, lives and songs lived out in a place and are inseparable from the political and cultural contexts in which they are used"

Warren, 2004 qtd. in <http://www.publicengagement.ac.uk/how/guides/participatory-mapping>

mogli biti važni za vašu ciljnu grupu. Samo uz pomoć ovog drugog ćete moći da uzorkujete primere za svaku boju i predstavite ih učenicima.

Alternativna varijacija ove vežbe, ili bolje reći vežba pre vežbe, je korišćenje istog pristupa kao gore i uzorkovanje različitih vrednosti pod različitim bojama (tako da učenici mogu da naprave ličnu mapu vrednosti – razmišljajući o njima, šta je za njih više ili manje važno...). Nastavite sa vežbom koristeći elemente spoljašnjeg okruženja da biste postigli efekat prelaska iz ličnog u zajednicu. I Aktivnost 1 i Aktivnost 3 treba da se implementiraju prema potrebama učenika (možda počevši od „vrednosti“ i „najbližih društvenih grupa“).

1.3. Aktivnost 2

Ovo je kreativna vežba koja istražuje slike koje ljudi imaju o drugim kulturama i društvenim grupama i da ojača svest o tome kako ove slike utiču na lična očekivanja ljudi koji pripadaju drugim grupama.

Za ovu aktivnost mentor/moderator treba da ima volontera, čija je uloga da posmatra celu situaciju vodeći beleške. Važno je da se aktivnost u početku predstavi jednostavno kao stvaranje kooperativne priče. Naziv igre već uključuje lična imena (Antonio, Ali) ali imena se mogu menjati/prilagođavati prema temi/ranjivim društvenim grupama (tj. ako radite sa nacionalnim manjinama možete birati imena koja se tradicionalno povezuju sa većinom i manjinama. Ako želite da se bavite slikama muškaraca i žena, birate muška i ženska imena i tako dalje).

Aktivnost kao takva može se prilagoditi svakoj situaciji u kojoj postoji diskriminacija, postavljanjem scene igre i započinjanjem igre uvodnom rečenicom, npr.:

“Ovo je priča o Mariji koja je fizički invalid...”

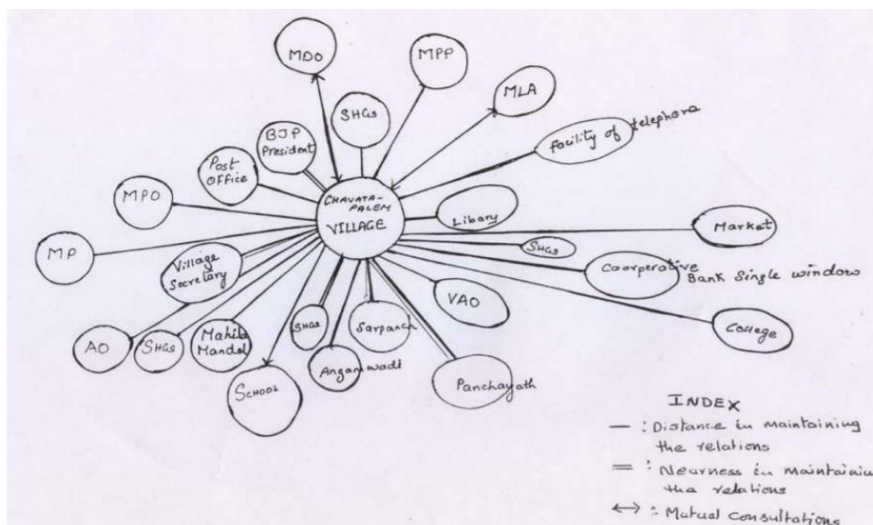
i uporedite je sa pričom nekoga iz mejnstrima u društvu.

1.4. Aktivnost 3

Aktivnost „Mapiranje zajednice“ je postavljena kao primer vežbe/aktivnosti koja se može uraditi ili u grupi ili objasniti učenicima kako bi je uradili pojedinačno (kao individualni zadatak kod kuće) za dalje istraživanje o tome kako različite grupe / pojedinci su međusobno povezani).

Da biste podstakli ovu aktivnost, pobrinite se da učenici dobiju objašnjenje Čapati dijagrama (kao početak Teme 2) i pripremite primer da razumeju kako da urade vežbu.

Ako koristite ovu aktivnost kao sesiju domaćeg zadatka, ponudite dodatno objašnjenje o Venovom dijagramu / Čapati dijagramu – koristan je kao primer jednostavne vizuelne metode sa učešćem i može uključivati brojne stavke koje treba proučavati (institucije, pojedinci, bolesti, društvene grupe, prirodni resursi..., i bilo koje kombinacije) u odnosu na nekoliko varijabli (poželjno dve) koje mogu uključivati važnost, rasprostranjenost i uočenu blizinu:



Izvor: Ferguson & Heinz (2014)

Kad god ste u nedoumici kako da organizujete teorijski i praktični deo ove teme, uvek možete da konsultujete i nađete inspiraciju u IO4 – kompletu alata za upravljanje raznovrsnošću u okviru povezanih sadržaja pristupa koji se mogu koristiti u okviru obuke (kratka terapija fokusirana na rešenje, pripovedanje, pristup usredsređen na osobu).

2.2. Aktivnost 1

Glavni naglasak ove aktivnosti usmeren je na sledeće glavne faktore (prema Ginko – Humphries et. al, 2012):

- ako čujete svoju priču koja se čita naglas, to može osnažiti i produbiti vaše razumevanje sebe
- povećanje razumevanja tuđih iskustava
- svačije sopstveno iskustvo je posebno znanje koje drugi nemaju
- igra ne treba da sadrži bilo kakvo predviđanje – pravac toka razgovora, nikakvu evaluaciju priče

U slučaju da se odlučite za ovu aktivnost, vreme potrebno za njeno izvođenje i ostavljanje prostora za diskusiju će oduzeti procenjeno vreme za temu, premda, daje više diskusije o empatiji, kompetencijama slušanja, itd.

U nastavku možete pronaći alternativne aktivnosti koje treba uraditi ako ova aktivnost nije najpogodnija za grupu vaših učenika.

Takođe možete modifikovati ovu vežbu korišćenjem aktantnog modela i uključiti sve učenike u jednu unapred definisanu / unapred odabranu priču (o teškoćama i prevazilaženju) i pozvati učenike da kreiraju potpuno novu priču oko toga (Fruhman et al, 2016, str. 189):

AKTIVNOST: Revidiran Aktant model

Svrha: Kada pogledate svoju priču, takođe možete pokušati da je diverzifikujete tako što ćete je ispričati iz različitih perspektiva, kao što smo već objasnili u aktant modelu. Može biti zanimljiva vežba kada razmišljate o implementaciji ili distribuciji priče različitoj publici putem različitih (društvenih) medija. Zamislite da to ispričate iz perspektive kreatora politike, dece, imigranata itd.

Kao što smo ranije istakli, aktant model uključuje 6 aktanata: subjekt, objekat, pošiljalac, primalac, pomoćnik i protivnik. Aktanti su raspoređeni na tri ose: osu želje, osu komunikacije i osu konflikta.

ACTIVITY: Actant Model revisited

Purpose

When you look at your story you can also try and diversify it by telling it from different perspectives, like we already explained in the Actant model. It can be an interesting exercise when you think of implementing or disseminating the story to different audiences via different (social) media. Think of telling it from the perspective of policy makers, children, immigrants etc...

As we pointed out earlier, the Actant Model includes 6 actants: subject, object, sender, receiver, helper and opponent. Actants are distributed across three axes: the axis of desire, the axis of communication and the axis of conflict.

AKTANTSKI MODEL II

OSA KOMUNIKACIJE

OSA ŽELJE

OSA KONFLIKTA

THE ACTANT MODEL II

AXIS OF COMMUNICATION

AXIS OF DESIRE

AXIS OF CONFLICT

Smernice

Počnite popunjavanjem ose želja: Ko ili šta treba da bude uključeno, i sa kojim ciljem?

Nakon toga dovršite komunikacijsku osu: Kako subjekt pristupa objektu? Ko ili šta treba da primi objekat?

Konačno, osa sukoba: sa kojom opozicijom bi se subjekt mogao suočiti? A koja vrsta pomoći je neophodna da bi se pobedio protivnik? Napravite (novu) priču.

Guidelines

Start with filling in the desire axis: Who or what should be involved, and with what goal?

After that, complete the communication axis: How does the subject access the object? Who or what should receive the object?

Finally, the conflict axis: What opposition might the subject be confronted by? And what type of help is necessary to win over the opponent?

Craft the (new) story.

Izvor: Frühman et. al, 2016, p. 189

2.3. Aktivnost 2

U okviru ove aktivnosti, pobrinite se da imate dovoljno prostora da konstelirate na sledeći način: u svakom uglu sobe nalazi se po jedna tabla/sto – jedan na uhu za „činjenice“, jedan na uvo za "samootkrivanje", jedan na uvo za "vezu/odnose" i jedan na uvo za "apel/molbe/žalbe" (Pro-skills.EU, 2008)

A Twice-Told Story (10' + 10' + 10' exchange)

Pairs; Each one tells a story about a person, who had impact on him/her, a situation, where this person impressed you and showed his/her qualities.

After telling the story, the partner must repeat it with his/her own words. What was heard? What was meant?

The Four Ears Model - POWERPOINT + handout (10' walk through and short conversation)

Dvaput ispričana priča (razmena 10 min + 10 min + 10 min)

Parovi; svaki od njih priča priču o osobi, koja je na nju/njeja uticala, situaciji u kojoj je ta osoba impresionirala i pokazala svoje kvalitete.

Nakon što ispriča priču, partner je mora ponoviti svojim rečima. Šta se čulo? Šta se mislilo?

Model sa četiri uha – PPT prezentacija + materijal (10 minuta prolaz kroz i kratak razgovor)

Model sa četiri uha - POWERPOINT + materijal

The Four Ears Model - POWERPOINT + handout

Izvor: after Schulz von Tun, Wikipedia, 4-sides model

- Dodatno naglasite model kratkim opisom kako bi se zapamtilo značenje svih kanala:



Izvor: Pro-skills.eu

- Učenici su podeljeni u grupe od 3 – 6 osoba, maks. četiri grupe
- Ako su učenici u mogućnosti, prihvatljivo je da sami diskutuju i rade vežbu, ako ne, potreban im je „vodič“ koji vodi grupu od jedne table do druge ili da ima vodič osoba na svakoj tabli
- Grupa može diskutovati o primerima i razmišljati o daljim primerima iz svog života – koristiti pitanja za diskusiju i primere ili konkretne situacije na svakoj tabli/uhu: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf>; kartice su tu da rezimiraju odgovore...
- Varijanta A: Svaka grupa dolazi na po jednu od 4 table, diskutuje o temi i na tablu zakači kartice sa svojim utiscima; nakon 10 minuta, grupe menjaju table i prelaze na sledeću temu;
- Varijanta B: Svaka grupa radi samo sa jednom temom; grupa diskutuje o primeru na tabli, smisli još primera iz sopstvenog života, izabere jedan sopstveni primer i pripremi kratku igru uloga; nakon 30 minuta, grupe se okupljaju i predstavljaju svoje „posebno uho“ glumeći (igranje uloga) i dajući neku vrstu komentara

Cilj/svrha ove vežbe je da (Pro-skills. EU, 2008):

- ↳ Steći iskustvo i vežbati različite aspekte razumevanja i tumačenja poruke
- ↳ Dobiti ono što je sopstveni „poželjan“ ili uobičajen način tumačenja poruke
- ↳ Postati osetljiviji na uobičajen način komunikacije sa drugima (preovlađujuće uho)

2.4. Aktivnost 3

Potencijalni video koji prikazuje razliku između empatije i simpatije:

https://www.youtube.com/watch?v=1Evgwu369Jw&list=RDLV1Evgwu369Jw&start_radio=1&rv=1Evgwu369Jw&t=0

3. Tema 3: Rešavanje konflikta

Tema rešavanja konflikata je snažno povezana sa elementima odnosa moći, stereotipa i percepcije sveta kakav mi vidimo. U okviru ove teme specifične za Modul II, učenici će saznati više o poreklu konflikata, percepciji konflikta i načinu na koji se može nositi sa njim i izgraditi poverenje unutar grupe.

3.1. Prezentacija

Konflikti se vrlo često doživljavaju kao izraz stranaka koje se sve oslanjaju na različite, ali dominantne diskurse (npr. rod, radna etika, prijateljstvo, itd.). Potpuno najosnovnija pretpostavka o nastanku konflikatne situacije leži u takozvanoj „borbi oko istine“ – ili onome što se dogodilo u stvarnosti. Ovo poslednje je u osnovi prilično zeznuto jer moramo razumeti „dominantne narative“ i „dominantne diskurse“ (Fruhmann et.al, 2016). Dominantni diskursi definišu granice između onoga što se percipira kao „normalno“ i željeno i onoga što „nije normalno“ i nepoželjno (Storibag et.al, 2019).

Diskurs se definiše kao rezultat ponavljanja načina na koji ljudi govore o društvenom svetu, normama i shvatanjima koja se podrazumevaju unutar date društvene grupe. Primeri mogu biti izjave kao da je važno biti zdrav, jesti povrće i redovno vežbati; važna je bezuslovna ljubav i odanost u porodici; detetu su potrebni majka i otac da bi odraslo kao zdravo ljudsko biće; muškarac treba da bude glava domaćinstva itd.“ (Fruhmann et.al, 2016, str. 50 -53). Ovo poslednje može dovesti do neželjenih uzroka i posledica:

Pojedinac	Društvo
Moja priča / lična priča(e)	Vaša priča / priča(e) o vama
IDENTITET UZROCI: Siromaštvo Vaspitanje Traume (porodica, rat, silovanje, maltretiranje itd.) Etička pripadnost Religija (takođe potencijalno traumatična) Pismenost (slaba / nepismenost) godine...	SLIKA UZROCI: Ekonomija Migracija Seksualne preferencije (tabui) Ksenophobia Nacionalizam 'Kultura' Političke agende Opšte znanje o javnom Mediji / politika: selektivno informisanje...
EFEKTI → DOMINANTNI NARATIVI: Uspeh Neispeh Pobednik Gubitnik Neprilagođen Verovanje Nada Želja Sramota Krivica Ponos Osećaj isključenosti	EFEKTI → DOMINANTNI DISKURS: Mišljenja Uspeh Neispeh Pobednik Gubitnik Neprilagođen Verovanje Mržnja Strah Sramota Krivica Isključenje
ČINJENICE (tumačeno od strane onoga ko priča → FIKCIJE)	FIKCIJE ('alternativne činjenice' zasnovane na (izmišljenim) tradicijama i normama)

Izvor: Storybag et. al, 2019

“Od vitalnog je značaja prihvatiti priču protivnika. Jedan od narativnih principa koje poučavamo je da kažemo da ako nemamo priču 'drugih', onda nemamo punu priču.” (Pol Kostelo)

Glavna ideja razumevanja konflikta i njegovog rešavanja (takođe posredovanja) je razumevanje dominantnih narativa, a ne postavljanje sebe u povoljniji položaj od drugog.

Za učenike/prezentaciju uključite najmanje sledeće:

- Definicija konflikta
- Vrste konflikta
- Poreklo sukoba sa objašnjenjem pozicije moći / dominantnog diskursa
- Razlozi eskalacije i opcije rešavanja

Praktične aktivnosti opisane u nastavku služe da pokažu mogućnosti za rešavanje konfliktne situacije u praksi kroz društveno učenje. Opet, u zavisnosti od tipa i karakteristika učenika sa kojima radite, možete koristiti/raditi sa alternativnim vežbama predstavljenim u nastavku ili koristiti odeljak Resursi i IO4 alatke za upravljanje raznovrsnošću da biste prilagodili svoju obuku.

3.2. Aktivnost 1

Ova aktivnost ima za cilj da još jednom proveri sva prethodno stečena znanja u prve 2 teme i postepeno gradi okvir za rešavanje konflikta kao takvog (percepciju o njemu, sagledavanje različitih perspektiva, opremanje za rešavanje konflikta, izgradnju poverenja). Aktivnost ima funkciju „boljeg znanja“ kada je osoba u situaciji da bude uvučena u konflikt.

Ova aktivnost pomaže da se osećaju „prijatnije sa konfliktom“, da budu u stanju da razmotre pozitivne aspekte sukoba i razumeju moguće koristi za sebe i tim (Scanell, 2010, str. 24 – 25):

- Učenici treba da budu podeljeni u parove
- Svaki učenik dobija materijal – priloženi, materijal ima mnogo pitanja; možete ga skratiti ili produžiti.

Konflikt – kako ga vidite?

1. Kako definišete konflikt?

2. Kakav je vaš tipičan odgovor na konflikt?

3. Koja je vaša najveća snaga kada se nosite sa konfliktom?

4. Kada biste mogli da promenite jednu stvar u vezi sa načinom na koji rešavate konflikte, šta bi to bilo? Zašto?

5. Koji je najvažniji ishod sukoba?

6. Na koje načine ste videli da vaš tim ima koristi od sukoba?

7. Kako konflikt može biti štetan za tim?

8. Šta radite kada neko izbegava sukob sa vama?

9. Koji su razlozi zbog kojih birate da izbegnete sukob?

10. Šta možete da uradite da promovirate zdrav stav prema konfliktu u svom timu?

Izvor: Scanell, 2010, p.25

- Parovi učenika intervjuišu jedni druge u okviru postavki materijala
- Ponovno okupljanje i diskusija (opciono):
 - *Da li su se perspektive vašeg partnera razlikovale od vaše perspektive?*
 - *Koje ste stvari naučili razmatrajući tuđu perspektivu?*
 - *Da li ovakva diskusija o sukobu to čini „manje strašnim“? Na koji način?*
 - *Da li je sukob dobar ili loš?*
 - *Koji su načini na koje sukob šteti timu?*
 - *Koji su načini na koje konflikt obogaćuje tim?*

3.3. Aktivnost 2

Ova aktivnost ima za cilj sticanje razumevanja o tome kako se nositi sa konfliktima u praksi i praktikovati efikasno rešavanje sukoba.



Prvo, potrebno je da pripremite/nacrtate dovoljno veliku metu (koristite veći format papira) koja sadrži tri kruga:

Unutarnji krug predstavlja same članove tima (grupa učenika), *srednji krug* predstavlja grupu kao celinu, a *spoljašnji krug* predstavlja kompaniju (može biti bilo koja vitalna institucija koja je trenutno važna i odgovara specifičnostima društvene grupe sa kojom radite (vaše okruženje za obuku). (Scanell, 2010)

Prvo započnite diskusiju: Kako bi efikasno rešavanje sukoba uticalo na vas/vaše vršnjake i vašu organizaciju? Snimite/zapišite odgovore i zakačite ih na odgovarajuće mesto na meti. Pre nego što započnete ovaj razgovor, možete podeliti učenike u grupe (3 – 4 ili veće) da zajedno rade na svojim ciljevima i razmatraju ovu temu i možda sami popune krugove cilja pre grupne diskusije.

Kao varijantu ove aktivnosti, možete pripremiti dve mete koristeći oba na način da:

- u prvoj meti govorite o prednostima efikasnog rešavanja sukoba
- u drugoj razgovarate o neefikasnim veštinama upravljanja konfliktima

3.4. Aktivnost 3

Ova vežba je meki pristup koji simulira potencijal doživljavanja konflikta i rada u timu. Trebaće vam lagani hula obruč.



Izvor: <https://www.right-impact.com/indoor-activities/helium-hoop-team-behaviours-transformation.html>

Objasnite učenicima potreban položaj laktova, šaka i stajanja u krug da bi izveli vežbu (pogledajte gornju sliku, učenici pak počinju u stojećem položaju). Manje grupe (u zavisnosti od veličine grupe sa kojom radite) formiraju se u odgovarajućim pozicijama, na njihove tuke stavite obruč. Imaju zadatak da prvo zajedno podignu obruč, a zatim stave obruč na pod uz jednostavno pravilo – obruč ne sme da padne i svi učenici uvek dodiruju obruč.

Do sukoba „može“ ili „trebalo bi“ da dođe zbog različitih činjenica:

- lideri u krugu nisu definisani
- mogu se pojaviti komentari (npr. „ne ispuštaj obruč“...“ pažljivo, moramo ga spustiti“...)
- ako obruč padne, vežba počinje iznova

Diskusija može da usledi (opciono):

- *Razmišljanja o ovoj aktivnosti*
- *Vaša percepcija vaše uloge i efekata aktivnosti?*
- *Da li je tim doživeo sukob? Ako jeste, kako ste uspeli da to rešite?*
- *Kako ste balansirali između vaše propisane uloge i cilja celog tima u okviru ove vežbe?*

4. Tema 4: Struktura individualizovanog plana intervencije

Individualizovano planiranje (IP) i uključivanje u (socijalne) usluge kao metod, potiče iz 1980-ih godina kada se pojavila potreba za koordinisanim radom različitih stručnih/socijalnih usluga i shodno tome koordiniraje različitih socijalnih usluga u zajednicama, proisteklih iz tzv. metoda upravljanja slučajem koji se u inostranstvu odnosi na „koordinaciju usluga u ime pojedinačne osobe koja se može smatrati slučajem u različitim okruženjima kao što su zdravstvena zaštita, nega, rehabilitacija, socijalni rad, invalidsko osiguranje, zapošljavanje i zakon“. (*Wikipedija, Upravljanje slučajem*)

Individualizovani plan intervencije je važan deo sprovođenja socijalnih usluga za najugroženije ciljne grupe (npr. osobe sa problemima mentalnog zdravlja, osobe sa poteškoćama u ponašanju, itd.). U okviru VICTORUPESI projekta, opšti pristup IP za specifične ciljne grupe (osobe sa invaliditetom u okviru mentalnog zdravlja i intelektualnih oštećenja) je detaljnije opisan u IO4 – Kompletu alata za upravljanje raznovrsnošću.

Međutim, tema se ne fokusira na planiranje intervencije u smislu poboljšanja ponašanja, već na istraživanje ličnih osobina, kompetencija i procene veština kako bi se pripremio plan za željeni ishod obuke i bolje uključivanje u zapošljavanje i društveni/profesionalni život.

U okviru sesija obuke, ova tema ima koristi od gore pomenute metode, zajedno sa elementima rešavanja izazovnog ponašanja, ličnih „pretnji“ i planiranja intervencija orijentisanog na budućnost, od čega učenici mogu imati koristi u okviru obuke za bolje uključivanje i usmeravanje ličnih postupaka u budućnosti.

4.1. Prezentacija

Individualizovano planiranje u okviru ove teme ima za cilj sledeće:

- provera motivacije za uključivanje u obuku / planiranje personalizovanih puteva za bolju inkluziju
- održavanje lične motivacije
- aktivacija ličnih potencijala

Objasnite logiku IP metoda uopšte iz resursa i pređite na generalizovani pristup pogodan za sve ciljne grupe.

Individualizovani plan (IP) uključuje nekoliko koraka:

- Svest o ličnosti, ličnim veštinama, interesovanjima i vrednostima
- Vrednovanje veština za specifične oblasti (uključivanje u VET, CVET, zapošljavanje)
- Priprema ličnog plana

Traženje posla i stvaranje karijere može biti sve izazovnije. Prelazak na život „zaposlenog“ može biti izazovan i može da promeni život. Osoba koja pokušava da pronađe sopstvenu poziciju u radnom svetu mora da ima neku vrstu kontrole; ovo drugo znači i određeno planiranje i istraživanje ličnih osobina, planiranje i druga znanja. Struktura individualne intervencije se ne odnosi toliko na formu, koliko na „prvo spoznati sebe pre planiranja“. Učenicima možete predstaviti šablon individualnog plana iz IO4. Međutim, važno je podstaći diskusiju unutar same prezentacije – da biste radili na ličnom planu koji izgleda potpuno drugačije jer već iz šablona možete izazvati neka pitanja/izjave od učenika kada posmatraju/proveravaju šablon:

- *Šta mislite da je potrebno za popunjavanje takvog plana?*
- *Koje intervencije mogu biti potrebne da biste pripremili takav plan?*
- *Koje su oblasti u kojima bi vam bila potrebna veća pomoć?*

Potreba za samoprocenom je takoreći doživotna intervencija i da bi se napravio dobar plan potrebno je biti u stanju da se realno proceni u procesu izrade plana (DigiJobID, 2017).

4.2. Aktivnost 1

Pozovite učesnike na bilo koju onlajn verziju testa ličnosti da razmisle o osobinama ličnosti/karakterima.

Ovo je individualni zadatak, tako da će za testiranje svakome trebati barem mobilni telefon sa stabilnom vezom (poželjnije je računari ili laptop).

Pokažite jedan takav primer i pozovite da uradite test: <https://www.16personalities.com/personality-types>

Nakon završetka, zamolite učesnike da podele svoje rezultate na plenarnoj sednici.

4.3. Aktivnost 2

Ova aktivnost ima za cilj razumevanje i procenu ličnih veština i kompetencija i daje učenicima priliku da urade temeljnu samoprocenu.

- Obezbedite učenicima radne listove o veštinama kako bi mogli da razmisle i procene da li i koja im je potrebna.

Uobičajene prenosive veštine

Pročitajte ove veštine i razmislite da li ih imate ili trebate da ih steknete.

SKUP VEŠTINA	OPIS	PRIMERI
Osnovne veštine	Ovo su veštine potrebne skoro svim radnicima. Ove veštine je veoma važno imati. Pismenost je, na primer, osnovna veština koja vas dovodi do posla. Ako je nemate, možete da ostanete bez posla.	Naučiti nove stvari Slušanje Matematika Čitanje / pisanje Nauka Kritočko razmišljanje
Meduljudske veštine	Ovo su neke od najpotrebnijih i najtraženijih veština. Ponekad se zovu "meke veštine". Ove veštine pomažu ljudima da dobro rade sa drugima.	Buti svesni drugih Koodinirati sa drugima Pomoći drugima Pregovaranje Ubeđivanje Podučavati druge
Veštine upravljanja	Ove veštine su potrebne svim radnicima, a ne samo menadžerima. Poslodavci zapošljavaju ljude koji mogu da prate projekte, novac i svoje vreme.	Upravljanje novcem Upravljanje ljudima Upravljanje stvarima Upravljanje vremenom
Sistemske veštine	Možete li razumeti kako delovi i celina rade zajedno? Na primer, da li biste mogli da vidite šta bi se desilo sa vašom kompanijom ako bi određeni zaposleni otišao? Ili kako bi novi poreski zakon mogao da promeni cene u prodavnici? Onda imate sistemske veštine.	Oceniti sistem Oceniti organizaciju Razumeti sistem Donositi dobre odluke
Tehničke veštine	Tehnologija uključuje računare i opremu. Računari su uobičajeni na većini radnih mesta. Ljudi u svim zanimanjima treba da znaju kako da rade sa tehnologijom.	Izabrati alate Kontrolisati kvalitet Instalirati opremu Instalirati programe Održavati opremu Proveriti opremu Upravlјati opremom Popravke Rešavanje problema

Izvor: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Obezbedite učenicima radni list o radnim vrednostima i pomozite im da pročitaju izjave i svaku od njih ocene na skali od 1 (visoko) do 5 (nizak), prema tome koliko ove izjave odgovaraju njihovim ličnim vrednostima (uvek se možete vratiti na temu 1 ovog modula i podsetiti učenike na vežbe mapiranja i istraživanja njihovih vrednosti). Svaki učenik može u tabelu dodati dodatne vrednosti koje možda nisu ovde navedene.

Radna vrednost	Opis	Ocena
DOSTIGNUĆE	Prilika da iskoristite svoje najjače veštine i da se osećate dobro u svom poslu Biti izazvan i raditi zanimljiv posao Učiti i sticati nove veštine	
NEZAVISNOST	Biti u stanju da odlučite kojim poslom ćete se baviti Nadgledanje sopstvenog rada Biti kreativan i pronalaziti nove načine za obavljanje stvari	
PRIZNANJE	Šansa da napredujete i budete lider Biti u stanju da usmeravate i utičete na druge Imati važan ili prestižan posao	
VEZE	Slažete se sa svojim šefom, kolegama i klijentima Rad sa različitim ljudima različitih kultura i porekla Pomaganje i briga o drugim ljudima	
PODRŠKA	Imati šefa koji stoji uz svoje zaposlene Pristup pravim alatima, obuci i resursima potrebnim za obavljanje vašeg posla	
USLOVI RADA	Imati dobre uslove za rad Biti dobro plaćen i imati dobre beneficije Imati posao sa malim rizikom od promene plate ili radnih obaveza Imati razne stvari (raznovrsne zadatke) koje treba obaviti na poslu	

Izvor: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Pokažite šablon Individualnog plana iz IO4 i pozovite učenike da pripreme sopstveni plan – ovo se može uraditi kao domaći zadatak i proveriti u trenerskim krugovima u okviru dela obuke.

Završna aktivnost

Povratne informacije i zaključak

Reference

1. Brander, P.; Cardenas, C.; de Vicente Abad, J.; Gomes, R.; Taylor, M. (2016). Education pack: ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults. [Strasbourg]: Council of Europe, Youth Department. Preuzeto sa: <https://rm.coe.int/1680700aac>
2. Digital Job Identities (2017). Educational resources – Training material. Preuzeto sa: <http://www.digijobid.eu/digijobid/> (25.10.2021)
3. Ferguson, O.; Heinz, K. (2014). Venn Diagram Also known as the Chapati Diagram. University of Illinois at Urbana-Champaign. Preuzeto sa: <https://meas.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/02/MEAS-Participatory-Methods-Tip-Sheet-Venn-Diagram.pdf>
4. Frühmann, P.; Hamilton, N. (editors); Broer, Y.; Morgensen, L.; Frezza, L.; Hamilton, J.; (co-authors) (2016). Raising strong and resilient communities / A Narrative and a Story Approach to empower Cooperation, Cohesion and Change in Communities through non-formal Education. Storybag, J.H.Meijerstraat 49, 1214 NH Hilversum, the Netherlands.
5. Ginko – Humphries, A.; Tusiewicz, K.; Kovalyk, U.; Hrebs, P.; Mahouley Dossou, K.; Klein, G.B.; Lintunen, M.L.; Conde H.; Vega, C.; Marcos, S.; Galán, E.; Silva, C.; Hulmanová, B.; Pinho, J. (2012). ARTERY: Art – Education – Therapy (510260-LLP-1-PL-GRUNTVIG – GMP). SOCIAL SKILLS TRAINING MANUAL. ART – EDUCATION – THERAPY. A manual for those who work with vulnerable people. New ideas to develop social skills for promoting social inclusion. Zamora.
6. Mandič, S.; Hlebec, V. (2018). Skupnost in kakovost življenja: med tradicijo in inovacijo (Community and the quality of life). V: Teorija in praksa : revija za družbena vprašanja. Letn. 55, št. 4, p. 715-731, 957. Preuzeto sa: <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/skupnost-in-kakovost-%C5%BEivljenja-med-tradicijo-in-inovacij.pdf?sfvrsn=0>
7. Pearson, A.; Ropar, D.; F. de C. Hamilton, A. (2013). A review of visual perspective taking in autism spectrum disorder. Preuzeto sa: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2013.00652/full> (25.10.2021)
8. Pro-Skills project (2008). The Pro-Skills toolbox: Examples of good practice – Four Ears. Preuzeto sa: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> (25.10.2021)
9. Reynolds, K. (2018). 13 benefits and challenges of cultural diversity in the workplace. Preuzeto sa: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>
10. Scanell, M. (2010). The big book of conflict resolution games Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration. The McGraw-Hill Companies, Inc. United States. Preuzeto sa: <https://s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf> (25.10.2021)
11. Storybag (NL); BBRZ Österreich (A.); Ceres Europe Limited (NI); EOLAS S.L. (ES); OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SLO); UNIPOSMS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (I) (2019). Storyteller Universal Methodology for professionals. StoryTeller project (16-202-021567 (KA2-VET-5/16)). Preuzeto sa: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>
12. Wikipedia (n.d.). Perspective-taking. Preuzeto sa: <https://en.wikipedia.org/wiki/Perspective-taking> (25.10.2021)
13. Wikipedia (n.d.). Four – sides model. Preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model (25.10.2021)
14. Wikipedia (n.d.). Conflict (process). Preuzeto sa: [https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_\(process\)#Types_of_conflict](https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_(process)#Types_of_conflict) (25.10.2021)
15. Wikipedia (n.d.). Intragroup conflict. Preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Intragroup_conflict (25.10.2021)
16. Wikipedia (n.d.). Interpersonal relationship. Preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Interpersonal_relationship (25.10.2021)
17. Wikipedia (n.d.). Community. Preuzeto sa: <https://en.wikipedia.org/wiki/Community> (25.10.2021)
18. Wikipedia (n.d.). Case management. Preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Case_management (25.10.2021)
19. NERIS Analytics Limited (n.d.): <https://www.16personalities.com/> (25.10.2021)

3.3. MODUL III (SVESNOST)

Treći modul obuke je doprinos našeg španskog partnera FETICO, koji odražava njihovu stručnost u pravima i mogućnostima radnika.

3.3.1. Uvod

Osnovna tema ovog modula je pravo na rad, suštinski aspekti koji definišu ovo pravo, i glavne poteškoće i prepreke koje onemogućavaju nekim grupama da u potpunosti učestvuju u ekonomskom životu kroz zapošljavanje.

Pravo na rad je priznato kao osnovno ljudsko pravo u glavnim međunarodnim konvencijama i ugovorima o ljudskim pravima kao što su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Evropska socijalna povelja, kao i u ustavima mnogih zemalja. Član 23 Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima utvrđuje „svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravedne i povoljne uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Svako, bez ikakve diskriminacije, ima pravo na jednaku platu za jednak rad”.

Međunarodni ugovori, evropske konvencije i zakoni i nacionalni pravni okviri priznaju da svaki pojedinac treba da ima jednake mogućnosti za pristup tržištu rada i da spreči svaku diskriminaciju na radnom mestu po bilo kom osnovu kao što su rasa, pol, starost, etničko ili socijalno poreklo, invaliditet, religija, uverenja ili seksualna orijentacija. Međutim, pravo na rad se ne može uvek u potpunosti ostvariti i nemaju svi ljudi jednake mogućnosti da učestvuju na tržištu rada. Pojedine grupe se suočavaju sa posebnim teškoćama u pristupu svetu rada i razvijanju produktivne aktivnosti jer se nalaze na neravnoj polaznoj tački u odnosu na svoje vršnjake, što uzrokuje situacije ranjivosti i rizika od socijalne isključenosti, sa različitim nivoima složenosti..

Zakonodavstvo, politike i mere podrške za osiguranje učešća svih ljudi na tržištu rada su od suštinskog značaja za usmeravanje ka snažnim, pravednim i inkluzivnim društvima. U ovom modulu analiziraćemo glavno radno zakonodavstvo i zaštitne mere razvijene u svakoj partnerskoj zemlji kako bi se podržalo učešće ranjivih grupa na tržištu rada.

3.3.2. Radna sveska za učesnike i priručnik za trenere

Ciljevi učenja

Nakon završetka ovog modula učenici će moći da:

- razumeju glavne poteškoće i barijere koje sprečavaju neke ranjive grupe da u potpunosti učestvuju u ekonomskom životu
- identifikuju glavne zakone koji na nacionalnom nivou postoje za regulisanje rada i radnih odnosa
- navedu i ukratko objasne mere koje promovišu učešće ranjivih grupa u zapošljavanju
- navedu prava i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca na radnom mestu
- razumeju neke modele i strategije poslovnog upravljanja koje mogu podržati inkluzivna radna okruženja kao što je upravljanje različitostu i sl.

Enerdžajzer vežba – pitanja:

- Da postoji dodatni dan u nedelji, šta biste uradili sa njim?
- Da možete da na godinu dana živite bilo gde na svetu, gde bi to bilo?
- Ako biste morali da održite kurs o jednoj veštini koja vam je potrebna za uspeh u ličnom životu, šta biste predavali?
- Ako biste morali da održite kurs o jednoj veštini koja je potrebna za uspeh na poslu, šta biste predavali?

1. Tema 1: Rad kao ključni faktor društvene integracije

Rad je jedan od najefikasnijih mehanizama za inkluziju, posebno za grupe koje imaju visok rizik od socijalne isključenosti. Zaposlenje je glavni pristup autonomnom, dostojanstvenom i stabilnom životu.

Pored ekonomske dimenzije, zapošljavanje ima važnu socijalnu dimenziju kao ključni faktor integracije i socijalizacije. Zapošljavanje pruža ljudima mogućnost da budu deo društva u kome žive i da učestvuju u ekonomskim, društvenim, političkim i kulturnim procesima, doprinoseći svojim radom društvenom razvoju.

Promovisanje inkluzivnog tržišta rada je prioritetni cilj svih evropskih zemalja i da bi se postigao ovaj cilj posvećen je širok spektar resursa na evropskom, nacionalnom i regionalnom nivou, kao što su aktivne politike i mehanizmi podrške koji uzimaju u obzir specifične potrebe i interese najugroženijih grupa u potrazi za poslom. Glavne aktivnosti koje se sprovode na nacionalnom nivou uključuju vođenje i savetovanje, pružanje obuke i obrazovanja i pružanje podrške pri zapošljavanju. Druga kategorija intervencija ima za cilj uklanjanje društvenih barijera, poboljšanjem usluga ili promenom stavova i podizanjem svesti.

Podsticanje aktivnog uključivanja ranjivih grupa na tržište rada ne postiže se samo zakonima i javnim merama koje su očigledno neophodne, već i angažovanjem svih društvenih subjekata, posebno ekonomskih koji moraju da obezbede mere koje podržavaju inkluziju, jednake mogućnosti i nediskriminaciju na radnim mestima.

Da bi se postigla efikasna integracija ovih grupa u dinamiku preduzeća, moraju se preduzeti odgovarajuće mere. Potrebno je sprovesti praćenja, obuke i prilagođavanja osobinama i potrebama lica na predmetnom radnom mestu.

Zapošljavanje grupa u nepovoljnom položaju ne može se shvatiti kao konkretan ili specifičan čin, koji se dešava jednostavnim zapošljavanjem, već kao složen proces koji zahteva radnje pre, istovremeno i posle zapošljavanja, kako bi se obezbedio uspeh, za ljude koji ulaze na tržište rada, ali i za ugovorne kompanije i za društvo u celini.

Aktivnost Tema 1: “Pitanja za razmišljanje”

Pitanje 1: Da li ste se ikada osećali diskriminisanim u pristupu zapošljavanju ili na radnom mestu?

Pitanje 2: Možete li da navedete bilo koji slučaj diskriminacije koji ste uočili na svom radnom mestu?

2. Tema 2: Diskriminacija na poslu

Posebno treba pomenuti diskriminaciju u pristupu zapošljavanju i na radnom mestu.

Prema definiciji Saveta Evrop „diskriminacija“ se dešava kada se neko lice tretira nepovoljnije od drugih ljudi u sličnoj situaciji, samo zbog specifičnih karakteristika koje su deo ili se doživljavaju kao deo nečijeg identiteta kao nacionalnost, rasa, etničko poreklo, pol, godine, invaliditet ili bilo koje drugo lično ili društveno stanje ili okolnost.

Diskriminacija na poslu ima više dimenzija i oblika izražavanja.

- Radna diskriminatorna praksa može se pojaviti u bilo kom delu procesa zapošljavanja: prijavljivanje, zapošljavanje, dodeljivanje posla, uslovi rada, unapređenja, otpuštanje, upućivanje itd.
- Diskriminacija se može desiti između saradnika ili između zaposlenih i poslodavaca.

Diskriminacija je često zasnovana ili opravdana predrasudama i stereotipima, svesnim ili nesvesnim:

Stereotip je generalizovano uverenje ili mišljenje o određenoj grupi ljudi. Glavna funkcija stereotipa je da pojednostavi stvarnost. **Predrasuda** je sud, obično negativna, koju donosimo o drugoj osobi ili drugim ljudima, a da ih zapravo ne poznajemo. I stereotipi i predrasude se stiču/uče kao deo našeg procesa socijalizacije. Strukturna diskriminacija je rezultat stalnih oblika predrasuda.

Još jedan važan aspekt kojim se naglašavaju različite dimenzije diskriminacije na poslu je intersekcionalnost „višestruke diskriminacije“. Ovaj koncept se odnosi na činjenicu da ljudi mogu biti diskriminirani na radnom mestu zbog više osnova ili karakteristika identiteta. Na primer, mlada romkinja koja je diskriminirana na osnovu svoje etničke pripadnosti može biti diskriminirana i na osnovu pola, starosti itd.

Ponekad dva ili više osnova funkcionišu istovremeno i međusobno deluju na neodvojiv način, proizvodeći različite i specifične oblike diskriminacije. Kombinacija ovih faktora stvara negativnu sinergiju tako da se diskriminacija ne može u potpunosti shvatiti kao dodavanje samo kriterijuma. <https://www.youtube.com/watch?v=beDfBYH2RxE>

Višestruka diskriminacija je relativno noviji koncept, koji, iako je sada široko prihvaćen, još uvek nije u potpunosti reflektovan u zakonu i pravnoj praksi. Zakoni protiv diskriminacije tradicionalno imaju jedinstvenu perspektivu, identifikujući i baveći se pojedinačnim osnovama u slučajevima diskriminacije. Poslednjih godina, nacionalne politike i strategije su preduzele prve korake u cilju eliminacije višestruke diskriminacije, ali u većini slučajeva fokus je na dvostrukoj diskriminaciji, a ne na višestrukoj diskriminaciji.

Javne politike i prakse treba da se pozabave svim dimenzijama diskriminacije i njihovom uticaju na radnu situaciju ranjivih grupa. Ova višestruka dimenzija diskriminacije dovodi do specifičnih i individualnih potreba i izazova za radnu integraciju ranjivih grupa.

U ovom kontekstu, glavni izazov je osmisliti, formulisati i implementirati strategije integracije radne snage sa sveobuhvatnim pristupom usredsređenim na osobu.

Aktivnosti: Tema 2

Rad na diskriminaciji, nesvesnim pristrasnostima i skrivenim predrasudama u pristupu zapošljavanju i radnom okruženju

2.1 Neki video snimci o tome kako funkcionišu predrasude i šta možete da uradite povodom toga:

<https://www.youtube.com/watch?v=IzEdSdvFLU0>

<https://www.youtube.com/watch?v=dloCJq8shZE>

2.2 Navedite za svaku ciljnu grupu projekta 3 predrasude sa kojima se suočavaju u pogledu pristupa zapošljavanju ili na radnom mestu i neke predloge za prevazilaženje ovih predrasuda.

2.3 Učesnici se pozivaju da polažu test implicitne asocijacije, koji je potpuno anoniman i brzo se završava

<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

3. Tema 3: Prepreke zapošljavanju za ranjive grupe

Ljudi u ranjivim situacijama se često suočavaju sa višestrukim i složenim preprekama za zapošljavanje, osim onih sa kojima se suočavaju drugi tražioci posla.

Ali čak iako su prepreke pristupu zapošljavanju različite, a imajući u vidu heterogenost ranjivih grupa – raznolikost profila unutar svake od ovih grupa i potencijal za više osnova diskriminacije, možemo identifikovati neke barijere u zapošljavanju koje su zajedničke svim ranjivim grupama da ostvaruju svoje pravo na pristup zapošljavanju.

● **Kulturne Barijere**

- Ranjivi ljudi se suočavaju sa stigmom i diskriminacijom

Postojanje negativne društvene percepcije nepovoljno je za profesionalnu integraciju ranjivih grupa.

- Slabo učešće pogođenih grupa u izražavanju svog mišljenja u javnom prostoru i slabo učešće u procesu kreiranja politike.

● **Obrazovne barijere**

Ljudi u ranjivim situacijama suočavaju se sa više poteškoća u pristupu obrazovanju i obuci ili završavanju već započetih obrazovnih ili stručnih studija zbog situacionih, institucionalnih i dispozicionih barijera kao što su:

- trošak za ljude sa nižim prihodima
- porodične obaveze i nedostatak podrške u brizi o deci
- neprilagođenost programa obuke potrebama pojedinih grupa
- nedostatak poverenja u svoje veštine da se uključe u obrazovanje ili obuku
- nedostatak svesti, informacija, saveta i uputstava o dostupnim mogućnostima učenja

Ove prepreke dovode do zastarelih veština potrebnih na trenutnom tržištu rada, zbog čega je veća verovatnoća da će se ljudi sa niskim nivoom obrazovanja angažovati u neformalnom zapošljavanju.

● **Ekonomske barijere**

- nedostatak finansijskih sredstava oseća se na nivou svih društvenih grupa



- nedovoljna podrška službi za zapošljavanje i socijalnih usluga zbog nedostatka prilagođene podrške koja se bavi individualnim potrebama svakog nezaposlenog lica/trazioca posla (personalizacija usluga)
- nedostatak podsticaja i beneficija za kompanije da promovišu različitost i da budu otvorenije za zapošljavanje ljudi iz društvenih kategorija koji imaju poteškoća da pristupe tržištu rada
- loše ili nedostatak informacija, saveta ili uputstava o administrativnim pitanjima, osnovnim pravnim aspektima privrede, tržištu rada
- nedostatak raspoloživih poslova koji odgovaraju njihovim kvalifikacijama i profesionalnom iskustvu

Ove prepreke dovode do hronizacije mnogih situacija nezaposlenosti zbog toga što su ljudi duže bez posla, manja je verovatnoća da će ponovo naći posao.

● Psihološke barijere

- narušeno samopoštovanje i samopercepcija
- nedostatak samopouzdanja i motivacije, kao i pad društvenih odnosa tokom dužih perioda nezaposlenosti
- rizik od obeshrabrenja i neaktivnosti zbog neuspešnog traženja posla snažno utiče na mentalno stanje ljudi koji su u opasnosti od socijalne isključenosti
- nedostatak mreže i socijalne/emocionalne podrške

Situacije dugotrajne nezaposlenosti mogu negativno uticati na fizičko, psihičko i emocionalno zdravlje i dobrobit ljudi što dovodi do začaranog kruga.

Kako ukloniti ove barijere?

Samo sveobuhvatan pristup obezbeđuje da se adekvatno pozabavi svim aspektima uključenim u radnu inkluziju ranjivih društvenih grupa: pravnim, administrativnim, političkim, kulturnim pitanjima i društvenom svešću.

1. Aktivnosti Tema 3: „Mapiranje postojećih prepreka za zapošljavanje za ranjive grupe”

Svaki učesnik jednom rečju ili kratkom rečenicom treba da napiše tri barijere ili poteškoće sa kojima se, po njihovom mišljenju, suočavaju ranjive grupe projekta u pristupu zapošljavanju.

Sve reči će biti ispisane na tabli, a zatim će pokušati da konsenzusom pronađu najmanje tri poteškoće koje su zajedničke svim ciljnim grupama.

2. Aktivnosti Tema 3: “Akcije podizanja svesti”

Pronađite na Internetu sve kampanje za podizanje svesti koje su pokrenute u vašoj zemlji u cilju borbe protiv diskriminacije u radu na radnom mestu.

4. Tema 4: Propisi o zapošljavanju i zaštitne mere za promovisanje zapošljivosti grupa u riziku od isključenosti iz rada

Jednakost i nediskriminacija na radu su temeljne vrednosti Evropske unije, kao što je izraženo u članu 2. Ugovora o Evropskoj uniji.

Zaštita od diskriminacije u Evropi može se naći u evropskim konvencijama i zakonodavstvu EU. Dokument koji objedinjuje osnovna prava i slobode zaštićene u EU je Povelja o osnovnim pravima koja zabranjuje diskriminaciju u svom članu 21. Pored Povelje, direktive EU, kao što je Direktiva o jednakosti u zapošljavanju i Direktiva o rasnoj jednakosti, zabranjuju diskriminaciju u određenim kontekstima, kao što je zapošljavanje.

Evropski pravni okvir

Zakone protiv diskriminacije na radnom mestu možemo pronaći u sledećim direktivama EU:

- Direktiva o rasnoj jednakosti (Direktiva 2000/43/EC) implementirala je princip jednakog tretmana među osobama, bez obzira na rasno ili etničko poreklo
- Direktiva o ravnopravnosti pri zapošljavanju (Direktiva 2000/78/EC) pored Direktive o rasnoj jednakosti, ova Direktiva je proširila zaštitu od diskriminacije predviđenu zakonima EU, koji su prethodno bili razvijeni u vezi sa rodnim pitanjima. Eksplicitno obavezujući države članice da zabrane diskriminaciju pri zapošljavanju i zanimanju na osnovu vere ili uverenja, starosti, invaliditeta i seksualne orijentacije
- Direktiva o ravnopravnosti polova u zapošljavanju (preinačena Direktiva 2006/54/EC) jednak tretman muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja

Usvajanje ovih direktiva dovelo je do pokret širom Evrope. U mnogim državama članicama ovaj pokret je podrazumevao prilično duboke promene aktuelnog zakonodavnog okvira, kroz izmene postojećeg zakonodavstva ili usvajanje novih zakona i propisa bez presedana kako bi se posebno regulisala zabrana diskriminacije u skladu sa zahtevima direktiva.

Okvir evropske politike

Prioriteti zapošljavanja koje Evropska komisija treba da postigne do 2030. ogledaju se u „Evropskom stubu socijalnih prava“ u zajedničkim naporima država članica i EU, uz aktivno učešće socijalnih partnera i civilnog društva. Naslov „Evropskog stuba socijalnih prava“ ima za cilj izgradnju pravednije i inkluzivnije Evropske unije do 2030. godine. On postavlja 20 ključnih principa i prava za podršku poštenom i dobro funkcionišućem tržištu rada, strukturiranih oko tri poglavlja:

- Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada
- Pošteni uslovi rada
- Socijalna zaštita i inkluzija

Osnovni nacionalni zakoni u kojima je regulisano pravo na rad i jednak tretman i mogućnosti pri zapošljavanju i zanimanju

Informacije u ovom odeljku su prikupljene iz šablona koji je dostavljen partnerima u kojem su napravili opšti pregled glavnih zakona koji regulišu pravo na rad i radne odnose u nacionalnim pravnim okvirima zemalja učesnica, kao i posebnih zakona i zakonodavstva i mera koje postoje u ovim zemljama radi promovisanja pristupa projektnih ciljnih grupa tržištu rada i zaštite od diskriminacije na radnom mestu.

Rezultati ove pretrage informacija u različitim zemljama mogu se konsultovati u projektnim dokumentima i mogu poslužiti kao podrška aktivnostima nastave/učenja. Iz ovog istraživanja zakona možemo izvući neke opšte zaključke:

- Pravo na rad je priznato i zaštićeno kao osnovno pravo, obično na ustavnom nivou. Takođe, principi jednakosti i nediskriminacije su priznati na istom nivou.
- Prava i obaveze iz radnog odnosa uređuju se u:
 1. u nacionalnim zakonima o radu država
 2. kolektivnim ugovorima, utvrđuju se specifični uslovi rada u različitim privrednim sektorima i velikim kompanijama (kao što su: plata, praznici, radno vreme, odsustva itd.)
 3. ugovorima o radu, dokumentu kojim se regulišu poseban radni odnos između poslodavca i zaposlenog, a uključuje opis posla, uslove i odredbe radnog odnosa
- Osnovna prava i obaveze poslodavaca i zaposlenih utvrđena nacionalnim zakonima o radu su veoma slična kao što ćemo videti u sledećem odeljku.

Zaštitno zakonodavstvo koje promovise pristup ranjivim grupama zapošljavanju

Uzimajući u obzir situaciju nekih grupa i poteškoće sa kojima se susreću u ostvarivanju svog prava na rad, većina zemalja je usvojila zakone o zaštiti pri zapošljavanju i mere koje pokušavaju da zaštite određene ranjive grupe od diskriminacije u pristupu zapošljavanju i zanimanju.

Većina zemalja uključenih u VICTORUPESI projekat usvojila je „pozitivne mere“ ili „mere pozitivne akcije“ koje pružaju prednosti određenim grupama u nepovoljnom položaju kako bi ih podržale u prevazilaženju strukturalnih oblika diskriminacije koji ograničavaju njihove mogućnosti da učestvuju na tržištu rada.

Ove mere uključuju širok spektar politika, programa i inicijativa.

Aktivnost Tema 4: “Debata”

Možete li u svom nacionalnom zakonodavstvu pronaći gde i kako je regulisano pravo na rad?

Da li smatrate da se strukturalna diskriminacija može sprečiti (ispraviti) primenom mera pozitivne diskriminacije?

Možete li da navesti tri konkretne mere koje mogu pomoći da se spreči diskriminacija u pristupu zapošljavanju?

5. Tema 5: Prava i odgovornosti radnika i poslodavaca na radnom mestu

Radnici moraju poznavati svoja radna zakonska prava dok su deo organizacije, ali im je takođe važno da znaju da sa pravima dolaze i odgovornosti i obaveze koje treba da ostvare. Poznavanje njihovih prava i odgovornosti na radnom mestu omogućava radnicima da se osećaju sigurno i samopouzvano.

Zaštita prava radnika uglavnom je povezana sa postojanjem radnog odnosa između poslodavca i zaposlenog. Ugovor o radu je osnov za uspostavljanje veze između dve strane i suštinski pravni uslovi ove veze kao što su isplata zarade, radno vreme, vrste odsustva, godišnji/mesečni odmori itd., kako su se međusobno dogovorili zaposleni i poslodavac.

Postoje neki podrazumevani uslovi koji nisu napisani u ugovoru između poslodavca i zaposlenog. One su osnovne norme koje se podrazumevano primenjuju na sve radne odnose. Primeri impliciranih uslova od strane zaposlenih uključuju nenanošenje štete resursima ili imovini kompanija, poštovanje svih, neotkrivanje poverljivih

informacija itd. Primeri impliciranih uslova od strane poslodavaca uključuju obavezu da se obezbedi udobno i respektabilno radno okruženje.

Osim posebnih propisa na nacionalnom nivou u zavisnosti od konkretnih sektora, poslova, delatnosti, kategorija radnika i sl., zaposleni i poslodavci u opštem smislu imaju sledeća prava i odgovornosti bilo po zakonu ili moralno:

	PRAVA	ODGOVORNOSTI/OBAVEZE
RADNICI/ZAPOSLENI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ da dobije ugovor o radu ▪ na ugovorenu zaradu, koja mora biti najmanje minimalna zarada odobrena na nacionalnom nivou ▪ efektivan rad tokom radnog dana ▪ na rad bez diskriminacije, uključujući pristup poslu/zapošljavanju ▪ na bezbednost na radu i poštovanje ▪ na godišnji odmor ▪ na odmor u toku rada/radne nedelje ▪ na članstvo u sindikat ▪ da napreduje na poslu ▪ na obuku/usavršavanje ▪ da otkáže ugovor o radu u skladu sa zakonom ▪ na fizički integritet i privatnost ▪ drugo navedeno u ugovoru o radu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ da obavlja dužnosti prema ugovoru o radu ▪ da doprinosi produktivnosti ▪ da se pridržava pravila na radnom mestu ▪ da sledi naredbe/uputstva poslodavca i rukovodioca ▪ da ne ometa poslovanje ▪ da pažljivo obavlja svoj posao/ u dobroj veri ▪ da se pridržava mera bezbednosti i zdravlja na radu ▪ da ne odaje poslovnu tajni/lojalnost
POSLODAVCI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ da zahteva disciplinu i pridržavanje pravila ponašanja na radnom mestu ▪ da udalji zaposlenog s posla u skladu sa zakonom ▪ da sprovede disciplinski postupak u skladu sa zakonom ▪ da otkáže ugovor o radu u skladu sa zakonom 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ da isplati ugovorenu platu ▪ da obezbedi uslove za rad i organizuje rad ▪ da obezbedi bezbednost i zdravlje na radu ▪ da osigura da se svi zaposleni tretiraju jednako ▪ da obezbedi zaposlenom obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu ▪ da daje zaposlenom informacije o uslovima i organizaciji rada, pravilima poslodavca, pravima i obavezama iz radnog odnosa

Aktivnost Tema 5: "Rad u grupama"

Podelite učesnike u dve grupe: jedna grupa treba da napravi poster koji pokazuje prava/odgovornosti zaposlenih, a druga grupa će napraviti poster koji pokazuje prava/odgovornosti poslodavaca. Stavite zajednička prava/odgovornosti obe strane.

6. Tema 6: Društvena odgovornost preduzeća kao sredstvo podrške strategijama za inkluzivno zapošljavanje
Poslednjih godina kompanije su dugo preuzele ulogu saradnje sa društvom, preuzimajući obaveze koje doprinose stvaranju pravednijeg, održivijeg i pravednijeg društva. Ova posvećenost kompanija društvu ponekad se pretvara u planove korporativne društvene odgovornosti.

Šta je korporativna društvena odgovornost?

Može se definisati prema različitim perspektivama, mada možemo dati grubu definiciju ovog koncepta kao etičke i dobrovoljne obaveze koju kompanija usvaja da upravlja svojom aktivnošću na održiv način, doprinoseći društvenom poboljšanju

Evropska komisija u svojoj Zelenoj knjizi „Promovisanje evropskog okvira za korporativnu društvenu odgovornost“, koja ima za cilj da podstakne razmišljanje na evropskom nivou o tome kako bi EU trebalo da promoviše korporativnu društvenu odgovornost, pominje koncept korporativne društvene odgovornosti kao „dobrovoljnu integraciju društvene i ekološke brige kompanija u njihovim poslovnim operacijama i odnosima sa svojim sagovornicima ili zainteresovanim stranama“.

Društveno odgovorna kompanija ne poštuje samo zakon, već se obavezuje da će obezbediti veću zaštitu interesa radnika, dobavljača, kupaca, javnih organa ili organizacija koje se zalažu za lokalne zajednice i životnu sredinu.

Korporativna društvena odgovornost ne može biti zamena za regulatornu akciju javnih vlasti, ali može doprineti postizanju niza ciljeva javne politike, poput: uključivanja ugroženih grupa na tržište rada, stalno usavršavanje, povećanje zapošljivosti u privredi, suočenoj sa starenjem radne snage, i podsticanje poštenih uslova rada.

Korporativna društvena odgovornost obuhvata etičke odluke, mere, aktivnosti i radnje koje sprovodi bilo koja kompanija tokom razvoja svoje ekonomske aktivnosti.

Šta Korporativna društvena odgovornost može da učini za zapošljavanje ugroženih grupa?

Korporativna društvena odgovornost utiče na različite oblasti upravljanja preduzećem. Kompanija može obavljati različite akcije u okviru svojih planova korporativne društvene odgovornosti. Postoje kompanije koje se odlučuju

za veću posvećenost društvenoj integraciji ljudi u situacijama u opasnosti od isključenosti, podržavajući zapošljavanje najugroženijih grupa. Ova posvećenost kompanija može se prevesti u razvoj raznovrsnosti posla i programa inkluzije.

Poslednjih godina pojavili su se pristupi koji imaju za cilj razmatranje različitosti u organizacijama iz pozitivnije i integrativnije perspektive, dok neka istraživanja pokazuju da to podstiče inovacije i poboljšava konkurentnost.

Šta kompanije treba da urade da bi primenile različitost i inkluziju na radnom mestu

- Upravljanje raznovrsnošću na radnom mestu kao proces stvaranja i održavanja povoljnog okruženja u kome se prepoznaju, razumeju i vrednuju razlike između ljudi, ideja i praksi. Stvaranje okruženja u kojem se čuju ideje „izvan okvira“.

Različitost obično uključuje tri aspekta koji oblikuju naš identitet ili identitete:

- **Demografska različitost** (pol, starost, etničko poreklo, seksualna orijentacija, itd.)
- **Iskustvena različitost** (kulturno poreklo, obrazovanje, veštine, sposobnosti, radno iskustvo, afiniteti, hobiji)
- **Kognitivna različitost** (ličnost, način na razmišljanja o stvarima, pristup problemima, itd.)
- Bavljenje se preprekama koje omogućavaju inkluzivnu radnu kulturu u organizaciji, uključujući zaposlene i podstičući ih da razumeju razlike.

Aktivnosti Tema 6: 6.1. Dinamično za promovisanje inkluzivnog radnog okruženja: X-Y IGRA

Igra izgradnje tima zasnovana na dilemi zatvorenika radi ilustrovanja prednosti i poteškoća u postizanju saradnje (zajednički rad)

Cilj igre: Shvatiti, kroz jednostavnu aktivnost u obliku igre, da je često praktičnije saradivati nego se takmičiti. Od međusobne saradnje može se dobiti mnogo koristi.

Materijal: List aktivnosti za svakog učesnika

Razvoj aktivnosti:

- Podeliti grupu u podgrupe od 5 parova. Svaki par mora da deluje, sa stanovišta odluke, kao jedan igrač. Ljudi iz različitih parova ne mogu da komuniciraju.

- Podelite listove aktivnosti. Nemojte komentarisati svrhu igre (ne govoriti ništa o saradnji ili konkurentnosti) jedino to da će u deset rundi trebati da biraju između X ili Y sa namerom da dobiju najveći rezultat (prema bodovnom listu). Razgovari se odvijaju samo između partnera (parova), osim u rundi 5, 8 i 10.

Može da postoji posmatrač (trener) koji će zabeležiti vrstu odnosa koji se javlja između rezultata svakog kruga i kooperativnog ili takmičarskog stava učesnika.

Points Sheet:

4 Xs (Each pair chooses "X")	Each "X" pair loses 1 point.
3 Xs (Three pairs choose "X")	Each "X" pair wins 1 point.
1 Y (One pair chooses "Y")	The "Y" pair loses 3 points.
2 Xs (Two pairs choose "X")	Each "X" pair wins 2 points.
2 Ys (Two pairs choose "X")	Each "Y" pair loses 2 points.
1 X (One pair chooses "X")	The "X" pair wins 3 points.
3 Ys (Three pairs choose "Y")	Each "Y" pair loses 1 point.
4 Ys (Each pair chooses "Y")	Each "Y" pair wins 1 point.

Score Sheet: (Fill this in at the end of each round)

Round	Time	Talk with	Choice (X or Y)	Points won	Points lost	
1	30 seconds	your partner				
2	30 seconds	your partner				
3	30 seconds	your partner				
4	30 seconds	your partner				
5	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 2.
	30 seconds	your partner				
6	30 seconds	your partner				
7	30 seconds	your partner				
8	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 3.
	30 seconds	your partner				
9	30 seconds	your partner				
10	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 5.
	30 seconds	your partner				
Total points						Final Total

Evaluacija: na kraju igre vodi se otvorena diskusija, a neka mogućih pitanja su: *Kako ste se osećali? / Šta ste doživeli? / Šta je praktičnije: saradivati ili se takmičiti? Zašto? Ko ima koristi od toga? / Koju pouku možemo izvući iz ove aktivnosti?*

Aktivnost 6.2. Učesnici proveravaju indeksa innodiverziteta (eng. Innodiversity Index – IDI), alat za analizu i dijagnostiku za kvantifikaciju kako organizacije upravljaju različitost: <https://www.indiceinnodiversidad.com/#/main>
Ovaj inovativni indeks, koji su kreirali španski istraživači, uveden je u praksu u španskom poslovnom okruženju zahvaljujući okviru koji su obezbedili Diversity Lab, IE Foundation i Foundation for Diversity, uz podršku kompanija Pzer i HP i saradnju AmChamSpain.

Reference

Rubio Arribas, Fco. Javier (2006). LA EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES EN SU ACCESO AL MERCADO LABORAL. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2) [15.12.2021]. ISSN: 1578-6730.

Preuzeto sa: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>

NATIONAL EMPLOYMENT POLICIES - A guide for workers' organisations International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015 ISBN: 978-92-2-129343-9 (print) ISBN: 978-92-2-129344-6 web pdf International Labour Office employment policy / trade union role / promotion of employment / plan of action / data collecting / labour force / informal economy / labour market 13.01.3

Martin Risak and Thomas Dullinger (2018). THE CONCEPT OF 'WORKER' IN EU LAW STATUS QUO AND POTENTIAL FOR CHANGE Report 140- European Trade Union Institute. Study carried out for the Austrian Chamber of Labour, with the support of the ETUC, ETUI and Austrian Trade Union Federation (OGB)

Novo-Corti, I. & Barreiro-Gen, M. (2015). WALKING FROM IMPRISONMENT TOWARDS TRUE SOCIAL INTEGRATION: GETTING A JOB AS A KEY FACTOR. Accepted for publication in the *Journal of Offender Rehabilitation*, 54(6), 445-464, doi: 10.1080/10509674.2015.1055036")

Preuzeto sa: <https://ruc.udc.es> (15.12.2021)

Fernández-Bermejo, Mariela Tejada Cruz, Antonio. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE INTEGRACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL (2015). Granada. Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. GRANADAEMPLOO II FSE - A manual of good practices about labour insertion of vulnerable people. (10.01.2021)

Celia de Anca & Salvador Aragón. INFORME INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL – (2021) - Report on diversity in Spanish companies- Synopsis. Diversity Lab, the IE Foundation and Foundation for Diversity) Preuzeto sa: https://centerfordiversity.ie.edu/es/heteps://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/SinopsisInnodiversityIndex_final-1.pdf (17.02.2022)

The European Pillar of Social Rights: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en
European Commission- Employment, Social Affairs & Inclusion - European employment strategy - Rights at work: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

4. Zaključci i preporuke

Da bismo na najbolji način iskoristili priručnik, prikupili smo iskustva, zaključke i preporuke od fasilitatora u partnerskim zemljama i povratne informacije od učesnika.

1. Švedska:

- Razmotriti formalno priznavanje obuke kroz nacionalni proces stručne kvalifikacije: S obzirom na efikasnost i prilagodljivost resursa za obuku u Švedskoj, preporučuje se istraživanje mogućnosti formalnog priznavanja kroz nacionalni proces strukovnih kvalifikacija. Ovo priznanje bi povećalo kredibilitet i vrednost obuke, čineći je šire prepoznatom i prihvaćenom.
- Pojednostaviti procedure evaluacije: Iako je proces evaluacije bio sveobuhvatan, preporučuje se da se procedure evaluacije pojednostave tamo gde je to moguće. Racionalizacija procesa evaluacije učiniće ga efikasnijim i lakšim za korisnike i za učesnike i za evaluatore, obezbeđujući da fokus ostane na procenjivanju željenih rezultata i pružanju povratnih informacija koje se mogu primeniti.
- Prilagoditi trenerske krugove specifičnim potrebama ciljne grupe: Iako su učesnici u Švedskoj izrazili pozitivno mišljenje o svom učešću u aktivnostima, preporučuje se dalje prilagođavanje trenerskih krugova specifičnim potrebama ciljne grupe. Ovo bi moglo uključiti dodatne teme ili vežbe koje se direktno bave jedinstvenim izazovima i težnjama učesnika iz ranjivih društvenih grupa.
- Osigurati dostupnost resursa na lokalnom jeziku: Da bi se efikasno zadovoljila ciljna grupa, važno je osigurati da su sve aktivnosti i resursi dostupni na lokalnom jeziku. Ovo uključuje prevođenje materijala, uputstava i resursa na nacionalni jezik, čineći ih inkluzivnijim i omogućavajući učesnicima da se u potpunosti uključe u sadržaj obuke.

2. Slovenija:

- Materijali i resursi za obuku u Sloveniji su dobro pripremljeni i prilagodljivi nacionalnim sferama i doktrini discipline/profesije.
- Fleksibilnost vremena i bogatstvo materijala omogućavaju prilagođavanje i rad sa različitim društvenim grupama.
- CVET program unutar organizacija koje se bave ranjivim društvenim grupama može imati koristi od uključivanja resursa za obuku.

Preporuke: Razmotriti formalno priznavanje obuke kroz proces nacionalne strukovne kvalifikacije (NVK), pojednostaviti procedure evaluacije i prilagoditi trenerske krugove specifičnim potrebama ciljne grupe.

3. Španija:

- Učesnici u Španiji su izrazili pozitivno mišljenje o učešću u aktivnostima obuke, konstatujući poboljšanje samosvesti i znanja o svojim prednostima i slabostima.
- Neke aktivnosti i resurse je potrebno prilagoditi ciljnoj grupi, uključujući prevod na nacionalni jezik.

Preporuke: Trenerske krugove dodatno prilagodite specifičnim potrebama ciljne grupe i obezbediti dostupnost resursa na lokalnom jeziku.

4. Srbija:

- Postoje razmatranja u vezi sa uključivanjem predložene metodologije u trenerske krugove, uključujući kvalifikacije trenera i prikladnost metode za različite ranjive ciljne grupe.
- Program VICTORUPESI obuke je prepoznat kao pogodan za stručno usavršavanje i pripremu za zapošljavanje.
- Fleksibilnost i prilagodljivost programa čine ga primenljivim na širok spektar lica u nepovoljnom položaju.

Preporuke: Pozabaviti se ograničavajućim faktorima koji se odnose na metodologiju u trenerskim krugovima i fokusirati se na primenljivost i prenosivost programa obuke.

5. Rumunija:

- Rad sa zatvorenima predstavljao je jedinstvene izazove zbog različitog nivoa razumevanja među učesnicima.
- Inicijalna procena zahtevala je individualno objašnjenje i usmeno beleženje odgovora.
- Učesnici su izrazili pozitivne povratne informacije i prijavili povećano samopoštovanje i motivaciju za pronalaženje posla.

Preporuke: Nastaviti sa bavljenjem različitim nivoima razumevanja među učesnicima i prema tome prilagoditi evaluaciju i aktivnosti.

6. Italija:

- Urađene su adaptacije trenerskih krugova u Italiji kako bi odgovarale ciljnoj grupi, posebno fokusirajući se na rešavanje sukoba, prevazilaženje prepreka, postavljanje granica i samopouzdanje.
- Učesnici su pronašli vrednost u pilot programu i iskusili povećanu motivaciju i samopouzdanje.

Preporuke: Nastaviti sa prilagođavanjem aktivnosti potrebama ciljne grupe i zadržati fokus na praktičnim i relevantnim temama.

Opšte preporuke:

- Osigurati veće prilagođavanje trenerskih krugova specifičnim potrebama ciljnih grupa u svim zemljama
- Pojednostavite procedure evaluacije radi lakše implementacije
- Pozabaviti se ograničenjima i razmatranjima vezanim za metodologiju u trenerskim krugovima (Srbija)
- Održavati fleksibilnost i prilagodljivost programa obuke kako bi se zadovoljile različite ciljne grupe
- Obezbediti resurse i materijale na lokalnom jeziku kako bi se poboljšala dostupnost
- Nastaviti sa bavljenjem različitim nivoima razumevanja među učesnicima u Rumuniji
- Naglasiti praktične i relevantne teme u trenerskim krugovima

Ove preporuke imaju za cilj poboljšanje efikasnosti i prikladnosti programa VICTORUPESI obuke za različite ciljne grupe u različitim zemljama.

Implementacijom ovih preporuka, VICTORUPESI projekat može dodatno poboljšati svoj uticaj i doseg, čineći resurse za obuku dostupnijim i primenljivijim. Formalno priznavanje obuke, pojednostavljenje procedura evaluacije i prilagođeni trenerski krugovi će doprineti efektivnosti i relevantnosti programa, istovremeno obezbeđujući da se adresiraju specifične potrebe ciljne grupe. Pored toga, uključivanje resursa za obuku u CVET programe i obezbeđivanje pristupačnosti na lokalnom jeziku će promovisati inkluzivnost i omogućiti širem krugu pojedinaca da iskoriste dragocena znanja i veštine koje nudi VICTORUPESI projekat.