

Osnaživanje romske i mladih romskog porekla za uspeh na tržištu rada – THRIVE
Sporazum br. 2025-1-BG01-KA210-YOU-000356590

Priručnik za omladinske radnike za podršku romskoj i mladima romskog porekla na tržištu rada

Zapošljivost • Digitalna spremnost • Meke veštine • Interkulturalna praksa

Naziv projekta	Osnaživanje romske i mladih romskog porekla za uspeh na tržištu rada
Akronim projekta	THRIVE
Program	Erasmus+ mali partnerski projekti u oblasti omladine (KA210-YOU)
Pripremljeno kao	E-knjiga / okvir priručnika za omladinske radnike

Sadržaj

1. O projektu THRIVE i kako koristiti ovaj priručnik
 2. Zašto je potrebna ciljana podrška zapošljivosti za romsku omladinu
 3. Nalazi istraživanja iz Bulgaria, North Macedonia i Serbia
 4. Meke veštine za spremnost za posao i samopouzdanje na radnom mestu
 5. Digitalne veštine za traženje posla i prijavljivanje
 6. Interkulturalna i inkluzivna praksa u omladinskom radu
 7. Od obuke do lokalne primene: radionice, akcioni planovi i rad sa zainteresovanim stranama
 8. Praćenje napretka, evaluacija i dalje aktivnosti
- Aneks A. Šablon za CV
- Aneks B. Šablon za profesionalni imejl
- Aneks C. Šablon za motivaciono pismo
- Aneks D. Evidencija praćenja oglasa za posao
- Aneks E. Šablon lokalnog akcionog plana za omladinske radnike
- Aneks F. Primer strukture lokalne radionice
- Aneks G. Šablon za procenu pre i posle aktivnosti
- Aneks H. Kontrolna lista za bezbednost na internetu i proveru prevara
- Aneks I. Praktični alat za razvoj mekih veština

1. O projektu THRIVE i kako koristiti

ovaj priručnik

THRIVE, Osnaživanje romske i mladih romskog porekla za uspeh na tržištu rada, je projekat razvijen sa ciljem jačanja zapošljivosti, digitalne spremnosti i socijalne inkluzije romske i mladih romskog porekla. Zasniva se na razumevanju da je mnogim mladima potrebno više od opšte podrške i ohrabrenja kako bi se približili zapošljavanju. Potrebne su im praktične smernice, dostupni alati i podsticajno okruženje za učenje koje im pomaže da izgrade samopouzdanje, razviju relevantne veštine i preduzmu konkretne korake ka obrazovanju, obuci i radu.

Ovaj priručnik je pripremljen kao praktična e-knjiga za omladinske radnike, trenere i lokalne fasilitatore koji podržavaju romsku i mlade romskog porekla u ovom procesu. On objedinjuje osnovnu logiku THRIVE projekta, tematske oblasti obuhvaćene tokom međunarodne obuke u Sliven, kao i praktične materijale razvijene u okviru partnerstva, posebno u oblastima digitalne spremnosti za zapošljavanje, mekih veština, otpornosti i inkluzivnog omladinskog rada. Kao takav, nije zamišljen samo kao teorijski resurs, već kao radni alat koji može usmeravati lokalnu praksu.

Priručnik je osmišljen da pomogne omladinskim radnicima da pređu sa projektnih ideja i sadržaja obuke na konkretno lokalno delovanje. Njegova svrha je da podrži planiranje i realizaciju aktivnosti koje pomažu mladima da unaprede svoju spremnost za tržište rada kroz praktične i realistične korake. To uključuje podršku u oblastima kao što su samopouzdanje, komunikacija, timski rad, priprema za traženje posla, digitalna pismenost, korišćenje profesionalnog imejla, izrada CV-ja, online prijave i bezbedno učešće u digitalnom okruženju. Istovremeno, priručnik pruža podršku i samim omladinskim radnicima nudeći metode, strukturu i primere koji mogu osnažiti njihovu mentorsku ulogu i učiniti lokalni rad usmerenijim, inkluzivnijim i efikasnijim.

Priručnik treba koristiti fleksibilno. Neka poglavlja pružaju osnovne informacije i kontekst, pomažući omladinskim radnicima da bolje razumeju prepreke, potrebe i potencijale romske i mladih romskog porekla. Druga poglavlja su izrazito praktična i mogu se direktno koristiti prilikom pripreme radionica, vođenja učesnika kroz zadatke ili planiranja daljih aktivnosti podrške. Aneksi su posebno namenjeni za neposrednu primenu u lokalnom radu i nude šablone i primere koji se mogu prilagoditi uzrastu, nivou samopouzdanja, digitalnom pristupu i lokalnim okolnostima mladih koji učestvuju. Na taj način, priručnik nije fiksno scenario, već resurs koji se može prilagođavati različitim grupama i kontekstima uz zadržavanje zajedničkog pristupa projekta.

Osnovni princip ovog priručnika jeste da podrška zapošljivosti treba da bude i praktična i usmerena na čoveka. Mladi treba da nauče kako da se pripreme i prijave za posao, ali im je takođe potreban prostor da razmišljaju, postavljaju pitanja, vežbaju, greše i postepeno razvijaju veru u sebe. Iz tog razloga, priručnik promovise učenje korak po korak, pristupačan jezik, neformalno obrazovanje i pristup zasnovan na dostojanstvu, ohrabrenju i realnoj podršci. Prepoznaje da napredak često počinje malim, ali značajnim koracima, kao što su otvaranje profesionalnog imejl naloga, izrada prvog CV-ja, učešće u simulaciji (role play) ili prijava za prvu priliku uz podršku.

Na kraju, ovaj priručnik je osmišljen da bude koristan i nakon završetka neposrednih projektnih aktivnosti. Razvijen je kao zajednička referentna tačka za partnerstvo, ali i kao praktičan resurs koji se može nastaviti koristiti, prilagođavati i unapređivati u budućem omladinskom radu. U tom smislu, podržava ne samo sprovođenje THRIVE projekta, već i dugoročni cilj unapređenja kvaliteta podrške zapošljivosti za romsku i mlade romskog porekla u lokalnim zajednicama.

1.1 Svrha priručnika

Glavna svrha ovog priručnika jeste da pomogne omladinskim radnicima da pređu sa znanja stečenog kroz obuku na konkretno lokalno delovanje. On ne treba da ostane teorijski priručnik. Treba da pomogne treneru da pripremi sesije, jasno objasni zadatke, pruža podršku mladima korak po korak i ostvari vidljive rezultate kao što su CV, profesionalni imejl, prijava za posao ili lični akcioni plan.

1.2 Glavni ciljevi projekta predstavljeni u priručniku

- jačanje zapošljivosti romske i mladih romskog porekla kroz praktičnu podršku u traženju posla, prijavljivanju i pripremi za radno mesto;
- razvoj osnovnih digitalnih kompetencija koje su direktno povezane sa tržištem rada, uključujući korišćenje imejla, online prijave, pripremu dokumenata i bezbedno ponašanje u digitalnom okruženju;
- osposobljavanje omladinskih radnika kroz mentorske metode, interkulturalnu senzitivnost i konkretne alate za lokalne radionice;
- promocija socijalne inkluzije, aktivnog učešća i jačanje lokalne saradnje između nevladinih organizacija, škola, opština i poslodavaca;
- ostavljanje upotrebljivog i primenljivog resursa koji može da se koristi i nakon završetka projekta.

1.3 Kome je namenjen ovaj priručnik

- omladinskim radnicima i trenerima koji direktno rade sa romskom i mladima romskog porekla;
- fasilitatorima u zajednici, zaposlenima u nevladinim organizacijama i volonterima;
- lokalnim akterima koji podržavaju mere zapošljivosti i inkluzije;
- partnerskim organizacijama kojima je potreban jedinstven referentni dokument za lokalnu primenu.

2. Zašto je potrebna ciljana podrška zapošljivosti za romsku omladinu

Ciljana podrška zapošljivosti za romsku i mlade romskog porekla je neophodna zato što se mnogi mladi suočavaju sa kombinacijom strukturnih, društvenih, obrazovnih i ličnih prepreka prilikom pokušaja ulaska u obrazovanje, obuku ili zapošljavanje. Ove prepreke nisu odraz ograničenog potencijala ili nedostatka motivacije, već su često povezane sa nejednakim pristupom prilikama, nedovoljnom podrškom i usmeravanjem, nižim samopouzdanjem u formalnim okruženjima, kao i iskustvima isključenosti ili diskriminacije.

Za mnoge mlade Rome, prelazak na tržište rada podrazumeva više od samog pronalazaženja dostupnih oglasa za posao. To takođe zahteva sposobnost efikasnog traženja prilika, samouvereno korišćenje digitalnih alata, pripremu prijavne dokumentacije, profesionalnu komunikaciju i konstruktivno reagovanje na neuspehe tokom procesa prijavljivanja. U praksi, neki mladi možda nisu imali dovoljno prilika da nauče kako da pripreme CV, napišu profesionalni imejl, koriste online platforme za zapošljavanje ili sa sigurnošću učestvuju na intervjuima. Drugi se mogu suočiti sa praktičnim preprekama kao što su pristup internetu isključivo putem pametnog telefona, nestabilna internet konekcija, ograničena digitalna pismenost ili nesigurnost u vezi sa formalnim procedurama i administrativnim zahtevima.

Istovremeno, romska i mladi romskog porekla često poseduju značajne snage i kapacitete koji nisu uvek dovoljno prepoznati u standardnim programima zapošljivosti. To mogu biti prilagodljivost, otpornost, praktično rešavanje problema, odgovornost u okviru porodice i zajednice, kao i sposobnost snalaženja u zahtevnim životnim okolnostima. Uloga omladinskog radnika stoga nije da pristupa mladima iz perspektive nedostataka, već da ih podrži u prepoznavanju sopstvenih snaga, izgradnji samopouzdanja i razvoju praktičnih kompetencija potrebnih za pristup zapošljavanju sa većim stepenom samostalnosti i dostojanstva.

Zbog toga je ciljani pristup zapošljivosti od ključnog značaja. Opšte mere podrške zapošljavanju mogu biti nedovoljne ako ne uzimaju u obzir realnosti sa kojima se suočavaju mnogi mladi Romi, uključujući nisko samopouzdanje u digitalnom okruženju, slabe veštine samoprezentacije, strah od odbijanja, ograničeno profesionalno iskustvo i smanjeno poverenje u institucije ili formalne sisteme. Omladinskim radnicima su potrebne realistične, inkluzivne i postepene metode koje odgovaraju tim uslovima. Takođe je važno stvarati sigurno i podržavajuće okruženje za učenje u kojem mladi mogu da vežbaju, postavljaju pitanja, greše bez stigme i postepeno jačaju kako svoje kompetencije, tako i osećaj lične efikasnosti.

U okviru ovog priručnika, podrška zapošljivosti se razume na širok i sveobuhvatan način. Ona obuhvata ne samo tehnike traženja posla i pripreme prijave, već i razvoj mekih veština, digitalnu spremnost, izgradnju samopouzdanja, otpornost, motivaciju i interkulturalnu senzitivnost. Podrška romskoj omladini u ovim oblastima doprinosi ne samo boljem pristupu zapošljavanju, već i jačem učešću u društvu, kontinuiranom ličnom razvoju i pravednijoj društvenoj inkluziji.

2.1 Tipične prepreke

- ograničen pristup kvalitetnom obrazovanju, usmeravanju i informacijama o karijeri;
- nisko samopouzdanje u digitalnom okruženju ili pristup isključivo putem pametnog telefona, što otežava prijave za posao;
- strah od formalne komunikacije, online sistema ili birokratskih formulara;
- negativna iskustva diskriminacije koja smanjuju poverenje i motivaciju;
- ograničeno radno iskustvo, slabe veštine samoprezentacije i poteškoće u pretvaranju neformalnih snaga u jezik zapošljivosti;
- nestabilne rutine, slabe mreže podrške ili nedostatak dokumenata i mirnog prostora za aktivnosti traženja posla.

2.2 Šta omladinski radnici treba da imaju na umu

- Počnite od snaga, a ne od nedostataka.
- Izgradite poverenje pre nego što tražite rezultate.
- Koristite kratke zadatke sa neposrednim ishodom.
- Ponavljajte korake bez stida ili osuđivanja.
- Povežite svaku vežbu sa stvarnim ciljem zapošljivosti.
- Dostojanstvo, inkluziju i kulturno poštovanje tretirajte kao svakodnevnu praksu, a ne kao posebnu temu.

3. Nalazi istraživanja iz Bugaria,

North Macedonia i Serbia

Ovo poglavlje predstavlja glavne nalaze početnih THRIVE istraživanja sprovedenih u Bugarskoj, Severnoj Makedoniji i Srbiji. Cilj istraživanja bio je da se bolje razume situacija zapošljivosti, pristup digitalnim alatima, nivoi samopouzdanja i potrebe za podrškom romske i mladih romskog porekla u tri lokalna konteksta. Nalazi ne služe samo za prikaz podataka. Još važnije, oni pomažu omladinskim radnicima da prepoznaju gde je podrška najpotrebnija i kako lokalne aktivnosti mogu biti prilagođene stvarnim potrebama učesnika.

Rezultati potvrđuju da podrška zapošljivosti za romsku omladinu treba da bude praktična, dostupna i prilagođena lokalnim okolnostima. U sve tri zemlje ispitanici su naveli kombinaciju prepreka povezanih sa ograničenim radnim iskustvom, neujednačenim pristupom digitalnim resursima, niskim samopouzdanjem u formalnim situacijama traženja posla i nesigurnošću u vezi sa pripremom za zapošljavanje. Istovremeno, nalazi pokazuju i motivaciju, potencijal i spremnost za angažovanje kada je podrška relevantna, ohrabrujuća i dobro strukturisana

3.1 Metodologija i obuhvat

Poglavlje o istraživanju zasniva se na tri nacionalna početna istraživanja sprovedena u okviru THRIVE partnerstva. Ukupno je učestvovao 301 mladi: 101 ispitanik iz North Macedonia, 100 iz Bugaria i 100 iz Serbia. U sve tri zemlje odgovori su prikupljeni kombinovanim pristupom koji objedinjuje online upitnike i papirne formulare, što je omogućilo partnerstvu da obuhvati mlade sa različitim nivoima digitalnog pristupa.

Istraživanje je obuhvatilo više tematskih oblasti: profil učesnika, obrazovni i radni status, pristup digitalnim alatima, samopouzdanje u online traženju posla, samopouzdanje u pisanju CV-ja i profesionalnoj komunikaciji, percipirane prepreke zapošljavanju, povezanost sa zajednicom, motivaciju, otpornost i preferirane oblike podrške. Iako se uzorci donekle razlikuju među tri zemlje, rezultati zajedno pružaju korisnu osnovu za osmišljavanje lokalnih radionica, mentorskih pristupa i praktičnih alata za zapošljivost.

3.2 Bugarska

Bugarski uzorak pretežno čine mlađi ispitanici, pri čemu je velika većina uzrasta od 13 do 17 godina, a većina učesnika je još uvek u sistemu obrazovanja. To znači da nalazi iz Bugarske odražavaju potrebe grupe koja se nalazi u ranijoj fazi profesionalne orijentacije i pripreme za tržište rada. Istraživanje takođe pokazuje relativno uravnoteženu rodnu strukturu i generalno nizak nivo formalnog obrazovanja, što je u skladu sa starosnim profilom ispitanika.

Kada je reč o digitalnom pristupu, pristup mobilnim telefonima je visok, ali je pristup računarima znatno ograničeniji. Mnogi ispitanici koriste deljene uređaje ili imaju pristup računarima samo kroz školu ili organizacije. Internet je dostupan većini učesnika, ali nije uvek stabilan. Samopouzdanje u online traženju posla je uglavnom nisko, a mnogi ispitanici su naveli vrlo ograničeno znanje o tome gde pronaći oglase za posao, kako pripremiti osnovni CV, kako ga prilagoditi konkretnoj prilici, kako napisati prijavu za posao i kako se pripremiti za intervju.

Odgovori iz Bugarske takođe ukazuju na važnu dimenziju mekih veština. Mnogi mladi izražavaju nesigurnost u razumevanju sopstvenih snaga, poverenju u sopstvene sposobnosti, jasnom izražavanju i samouverenom govoru. Najčešća prepreka zapošljavanju koja je prijavljena jeste

nedostatak iskustva, dok ostale uključuju nisko samopouzdanje, ograničene digitalne veštine, praktične prepreke i strah od procene ili neznanje kako se adekvatno predstaviti.

Za omladinske radnike, ovo ukazuje da rad u Bugarskoj treba da započne osnovama: razvojem samosvesti, izgradnjom samopouzdanja, unapređenjem komunikacije i prvim koracima ka zapošljivosti. Učesnici će verovatno imati koristi od praktičnih uvodnih radionica o prepoznavanju ličnih snaga, izradi prvog CV-ja, unapređenju izražavanja, razumevanju kako funkcionišu prilike za posao i razvoju samopouzdanja kroz vođenu praksu.

3.3 Severna Makedonija

Uzorak iz Makedonije je raznovrsniji po uzrastu, sa značajnim učešćem ispitanika starosti od 25 do 30 godina, kao i mlađih učesnika. U poređenju sa bugarskom grupom, ispitanici u Severnoj Makedoniji su u većoj meri u fazi prelaska ka zapošljavanju, pri čemu veći udeo njih navodi da su nezaposleni i aktivno traže posao. To čini ove nalaze posebno relevantnim za direktne intervencije u oblasti zapošljivosti.

Istraživanje ukazuje na najizraženije prepreke u digitalnom pristupu među sve tri zemlje. Iako mnogi ispitanici imaju pristup mobilnom telefonu, pristup računarima je veoma ograničen, a veliki broj navodi da uopšte nema računar. Pristup internetu je takođe manje stabilan nego u ostalim uzorcima, pri čemu mnogi učesnici imaju samo povremen ili retki pristup. Samopouzdanje u online traženju posla je nisko, a rezultati pokazuju veoma nizak nivo sigurnosti u gotovo svim aktivnostima povezanim sa zapošljavanjem, uključujući pronalaženje oglasa za posao, pisanje CV-ja, prilagođavanje CV-ja, pisanje profesionalnog imejla, pripremu za intervju i profesionalno korišćenje imejla.

Prepreke prijavljene u Severnoj Makedoniji su i strukturne i lične. Najčešće poteškoće uključuju nedostatak iskustva, diskriminaciju, nisko samopouzdanje ili nervozu, nedostatak dokumenata i slabe digitalne veštine. Potrebe za podrškom su izrazito praktične: ispitanici su najčešće birali vežbanje intervjuja, podršku u izradi CV-ja, mentorstvo, pomoć u pronalaženju oglasa za posao i učenje digitalnih veština. Mnogi su takođe izrazili strah da nisu dovoljno dobri, da će doživeti neuspeh ili da ne znaju kako da se adekvatno izraze.

Za omladinske radnike, to znači da lokalni pristup u Severnoj Makedoniji treba da kombinuje obuku iz oblasti zapošljivosti sa intenzivnom vođenom podrškom. Metodologija zasnovana na korišćenju pametnog telefona je posebno važna u ovom kontekstu, zajedno sa učenjem korak po korak u traženju posla, pisanju CV-ja, korišćenju profesionalnog imejla i pripremi za intervju. Izgradnja samopouzdanja i emocionalna podrška ne treba da se tretiraju kao sporedni elementi, već kao ključni deo procesa zapošljivosti.

3.4 Srbija

Uzorak čine pretežno ispitanici uzrasta od 18 do 24 godine, pri čemu je većina identifikovana kao studenti. Obrazovni profil ove grupe se značajno razlikuje u odnosu na druga dva uzorka, jer mnogi ispitanici imaju završeno srednje obrazovanje, a značajan deo i visoko obrazovanje. To ukazuje da nalazi iz Srbije odražavaju grupu sa relativno snažnijim obrazovnim kapitalom, ali i dalje sa jasnim potrebama za podrškom u zapošljavanju.

Od sve tri zemlje, Srbija pokazuje najjači profil digitalnog pristupa. Većina ispitanika ima pristup i mobilnom telefonu i računaru, a pristup internetu je relativno stabilan. Ipak, sam digitalni pristup ne uklanja prepreke zapošljivosti. Mnogi ispitanici i dalje navode nizak do srednji nivo samopouzdanja u online traženju posla, a gotovo polovina ističe da ne zna dovoljno dobro gde da pronađe prilike za posao na internetu. Iako je samopouzdanje u pisanju osnovnog CV-ja i profesionalnom korišćenju imejla veće nego u drugim uzorcima, prilagođavanje CV-ja konkretnom poslu i priprema za intervju ostaju jasne oblasti u kojima je potrebna dodatna podrška.

Istraživanje u Srbiji takođe pokazuje da prepreke nisu samo tehničke, već i lične i strukturne. Najčešće pomenut izazov je nedostatak iskustva, zatim nisko samopouzdanje, porodične obaveze, diskriminacija i drugi faktori vezani za kontekst. Povezanost sa zajednicom deluje umereno, a odgovori ukazuju na mešoviti profil otpornosti: mnogi mladi aktivno pokušavaju da rešavaju probleme, dok drugi doživljavaju obeshrabrenje ili imaju potrebu za dodatnom podrškom u suočavanju sa poteškoćama.

Za omladinske radnike, nalazi iz Srbije ukazuju da podrška treba da prevaziđe osnovni digitalni pristup i da se snažnije usmeri na primenjene veštine zapošljivosti. Učesnici mogu imati koristi od obuka o tome kako da prepoznaju odgovarajuće oglase za posao, prilagode prijavne dokumente konkretnim ponudama, pripreme se za intervju i prevedu svoje postojeće iskustvo i obrazovanje u snažniju samoprezentaciju.

3.5 Uporedna analiza između zemalja

Posmatrano zajedno, sva tri istraživanja pokazuju nekoliko zajedničkih obrazaca. Prvo, nedostatak iskustva se pojavljuje u sve tri zemlje kao jedna od najvažnijih prepreka zapošljavanju. To potvrđuje da podrška zapošljivosti ne sme da polazi od pretpostavke da mladi već poznaju tržište rada, već treba aktivno da podučava korake u procesu prijavljivanja i da obezbedi prostor za simulaciju, vežbu i ponavljanje.

Drugo, samopouzdanje je ponavljajući izazov u sva tri konteksta, iako se ispoljava na različite načine. U Bulgaria ispitanici češće ističu samosvest, poverenje u sopstvene sposobnosti i izražavanje. U North Macedonia samopouzdanje je usko povezano sa strahom od intervju, nesigurnošću u traženju posla i strahom od neuspeha. U Serbia nivoi samopouzdanja su generalno nešto viši, ali i dalje postoje značajni nedostaci u pripremi za intervju i prilagođavanju dokumenata konkretnim prilikama.

Treće, digitalni pristup se značajno razlikuje među zemljama. Srbija pokazuje najjači pristup uređajima i internetu, Bugarska zauzima srednju poziciju sa visokim pristupom mobilnim telefonima, ali slabijim pristupom računarima, dok Severna Makedonija pokazuje najizraženiji digitalni jaz, posebno u pogledu pristupa računarima i stabilnom internetu. Ovo je od velike važnosti za metodologiju, jer znači da se isti sadržaj obuke ne može sprovoditi na potpuno isti način u sve tri zemlje.

Na kraju, nalazi istraživanja pokazuju da se uzorci razlikuju po profilu i fazi tranzicije. Bulgaria uključuje više ispitanika školskog uzrasta, North Macedonia više nezaposlenih odraslih i aktivnih tražilaca posla, dok Serbia uključuje više studenata i mladih u tranziciji. Ove razlike treba razumeti kao kontekstualne, a ne kao međusobno uporedive u takmičarskom smislu. One pomažu da se objasni zašto se prioriteti podrške razlikuju i zašto je lokalno prilagođavanje od suštinskog značaja.

3.6 Praktične implikacije za omladinski rad

Rezultati istraživanja vode ka nekoliko praktičnih zaključaka za THRIVE priručnik i za lokalnu primenu.

Prvo, podrška zapošljivosti treba da bude snažno zasnovana na praksi. U sve tri zemlje, mladima je potrebna konkretna pomoć u izradi CV-ja, pripremi za intervjuje, traženju oglasa za posao i profesionalnoj komunikaciji, a ne samo opšte informacije.

Drugo, digitalna podrška treba da bude prilagođena stvarnim uslovima pristupa učesnika. U nekim kontekstima, posebno u North Macedonia, a delimično i u Bulgaria, omladinski radnici treba da računaju na učešće putem pametnih telefona, korišćenje deljenih uređaja i nestabilan pristup internetu. To znači da obuka treba da uključuje alate prilagođene mobilnim uređajima, jednostavne procese rada, materijale koji se mogu preuzeti i ponovljenu vođenu praksu.

Treće, rad na mekim veštinama je od suštinskog značaja. Nalazi pokazuju da samopouzdanje, komunikacija, upravljanje stresom, samoprezentacija i otpornost nisu odvojeni od zapošljivosti, već njen ključni deo. Omladinski radnici treba da integrišu meke veštine sa digitalnim veštinama i veštinama traženja posla, umesto da ih tretiraju kao nepovezane oblasti.

Četvrto, mentorstvo i ohrabrenje su veoma važni. Mnogi ispitanici pokazuju motivaciju, ali istovremeno izražavaju nesigurnost, strah od odbijanja ili ograničeno samopouzdanje u formalnim situacijama. To naglašava značaj bezbednog okruženja za učenje, individualnog praćenja, podržavajuće povratne informacije i malih, dostižnih koraka koji pomažu učesnicima da osete napredak.

3.7 Uperedna pregledna tabela

Indikator	Bugarska	Severna Makedonija	Srbija
Najčešći izazov u digitalnom pristupu	Ograničen pristup računarima, pri čemu se mnogi oslanjaju na školski ili deljeni pristup	Veoma ograničen pristup računarima i nestabilan pristup internetu	Uglavnom nije problem nedostatak pristupa, već neujednačeno samopouzdanje u korišćenju digitalnih alata za traženje posla
Najvažnija potreba u oblasti zapošljivosti	Samosvest, izgradnja samopouzdanja, prvi CV i podrška u izražavanju	Vežbanje intervjua, podrška za CV, pomoć u pronalaženju oglasa, mentorstvo i digitalne veštine	Usmeravanje u online traženju posla, prilagođavanje CV-ja i priprema za intervjue
Samopouzdanje u pisanju CV-ja	Uglavnom nisko, pri čemu mnogi ispitanici nikada nisu pripremili CV	Nisko, pri čemu mnogima treba pomoć ili nikada nisu samostalno izradili CV	Mešovito, ali jače nego u druge dve zemlje, iako je mnogima i dalje potrebna vođena podrška
Glavna prepreka pri prijavljivanju za posao	Nedostatak iskustva, zatim nisko samopouzdanje i nesigurnost u izražavanju	Nedostatak iskustva, diskriminacija, nisko samopouzdanje i niska digitalna spremnost	Nedostatak iskustva, zatim prepreke povezane sa samopouzdanjem i kontekstualni faktori

4. Meke veštine za spremnost za posao i samopouzdanje na radnom mestu

Uvod

Ovo poglavlje je usmereno na jačanje kapaciteta omladinskih radnika da podrže mlade u razvoju ključnih mekih veština, otpornosti i spremnosti za zapošljivost. Na savremenom tržištu rada, tehničko znanje samo po sebi često nije dovoljno da bi mladi uspešno došli do zaposlenja i zadržali ga. Poslodavci sve više vrednuju kompetencije kao što su komunikacija, timski rad, prilagodljivost i sposobnost suočavanja sa izazovima.

Mladi — posebno oni iz marginalizovanih ili socijalno ugroženih sredina — često se suočavaju sa višestrukim preprekama prilikom ulaska na tržište rada. Te prepreke mogu uključivati nedostatak profesionalnog iskustva, ograničen pristup informacijama o prilikama za posao, nisko samopouzdanje i poteškoće u suočavanju sa odbijanjem tokom procesa traženja posla.

Sesije koje je razvila i realizovala NGO URBO bavile su se ovim izazovima kroz osnaživanje omladinskih radnika praktičnim alatima i metodama koje se mogu primenjivati u radu sa mladima. Metodologija korišćena tokom obuke naglašavala je neformalno obrazovanje, participativno učenje i refleksiju, omogućavajući učesnicima aktivno muključivanje u teme, kao i razmišljanje o tome kako da ove pristupe prilagode radu sa mladima.

Poglavlje se fokusira na tri ključne tematske oblasti:

1. **Razvoj mekih veština za lični i profesionalni razvoj**
2. **Jačanje otpornosti i psihološke spremnosti**
3. **Podrška mladima u suočavanju sa odbijanjem i prevazilaženju izazova**

Ovi elementi su od ključnog značaja za to da mladi ne samo pristupe prilikama za zapošljavanje, već i izgrade dugoročnu ličnu i profesionalnu stabilnost.

4.1 Meke veštine za lični i profesionalni razvoj

Meke veštine imaju centralnu ulogu u zapošljivosti i razvoju karijere. Dok tehničke veštine mogu pomoći pojedincima da ispune uslove za određene poslove, meke veštine im omogućavaju da efikasno saraduju, komuniciraju i prilagođavaju se u profesionalnom okruženju.

Omladinski radnici stoga imaju važnu ulogu u tome da pomognu mladima da prepoznaju i razvijaju ove kompetencije već u ranim fazama svog karijernog puta.

Ključne meke veštine koje se obrađuju

Trening sesije su bile usmerene na razvoj i razumevanje nekoliko ključnih mekih veština:

- **Komunikacione veštine** – sposobnost jasnog izražavanja ideja i efikasne interakcije sa drugima.
- **Aktivno slušanje** – posvećivanje pune pažnje sagovorniku, razumevanje njegove perspektive i adekvatno reagovanje.
- **Timski rad i saradnja** – konstruktivno raditi sa drugima ka zajedničkim ciljevima.
- **Rešavanje problema i donošenje odluka** – prepoznavanje izazova i pronalaženje praktičnih rešenja.
- **Samopouzdanje i samoprezentacija** – predstavljanje sebe na pozitivan način u profesionalnim situacijama.

Učesnici su istraživali kako ove veštine utiču na sposobnost mladih da budu uspešni na razgovorima za posao, saraduju u timovima i snalaze se u profesionalnim odnosima.

Metodologija za razvoj mekih veština

Pristup korišćen tokom obuke podstiče omladinske radnike da sprovedu aktivnosti koje pomažu mladima da:

- razmišljaju o svojim snagama i sposobnostima
- vežbaju komunikaciju u strukturisanim situacijama
- analiziraju situacije iz radnog okruženja
- učestvuju u vežbama timskog rada
- razvijaju samopouzdanje u predstavljanju sebe

Praktični alati predstavljeni tokom obuke uključuju pisane refleksivne zadatke, aktivnosti crtanja i grupne scenarije rešavanja problema. Ove aktivnosti su pristupačne čak i učesnicima sa nižim nivoom jezičkih veština i mogu se lako prilagoditi radu sa omladinskim grupama.

Koučing pristup u omladinskom radu

Dodatna komponenta obuke upoznala je omladinske radnike sa osnovnim koučing tehnikama inspirisanim Neuro-lingvističko programiranje (NLP). Ove tehnike naglašavaju postavljanje otvorenih pitanja koja podstiču mlade da razmišljaju o svojim ciljevima i sposobnostima.

Primeri koučing pitanja uključuju:

- Koje su tvoje snage?
- Koje veštine bi želeo/la da razviješ?
- Koji cilj bi želeo/la da postigneš u narednoj godini?

Ova pitanja pomažu mladima da razviju samosvest i preuzmu veću odgovornost za sopstveni lični razvoj.

4.2 Timski rad, rešavanje problema i donošenje odluka

U profesionalnom okruženju, mladi često moraju da rade u timovima i snalaze se u složenim situacijama koje zahtevaju saradnju i rešavanje problema.

Omladinski radnici mogu podržati ovaj razvoj tako što će stvarati prilike za mlade da kroz strukturisane aktivnosti vežbaju timski rad i donošenje odluka.

Timska dinamika

Tokom obuke istražen je značaj zdrave timske dinamike, uključujući:

- međusobno poštovanje
- jasnu komunikaciju
- podeljenu odgovornost
- konstruktivnu povratnu informaciju

Učesnici su razmišljali o karakteristikama efikasnih članova tima i diskutovali o tome kako omladinski radnici mogu podsticati ovakva ponašanja u radu sa omladinskim grupama.

Veštine rešavanja problema

Mladi se često suočavaju sa preprekama prilikom ulaska na tržište rada. Razvijanje veština rešavanja problema pomaže im da tim preprekama pristupe konstruktivno, umesto da se obeshrabre.

Učesnicima je predstavljen jednostavan model rešavanja problema u tri koraka:

1. Identifikovati problem
2. Generisati moguća rešenja
3. Izabrati i testirati najbolje rešenje

Omladinski radnici mogu koristiti ovaj model prilikom vođenja radionica ili mentorskih sesija sa mladima.

Upravljanje konfliktima

Konflikti se mogu javiti kako u profesionalnom, tako i u društvenom okruženju. Zbog toga je učenje kako da se neslaganja rešavaju na poštovan i konstruktivan način ključna veština.

Obuka je istakla strategije kao što su:

- aktivno slušanje tokom neslaganja
- fokusiranje na rešenja umesto na krivicu
- održavanje poštovane komunikacije

Ove strategije pomažu mladima da upravljaju konfliktima bez narušavanja odnosa i timske saradnje.

4.3 SWOT analiza za lični razvoj

Praktičan alat predstavljen tokom obuke bio je okvir SWOT analize, koji se uobičajeno koristi u strateškom planiranju, ali je veoma efikasan i za lični razvoj.

SWOT okvir omogućava mladima da analiziraju svoju ličnu situaciju kroz četiri perspektive:

- **Snage** – lične sposobnosti, talenti i veštine
- **Slabosti** – oblasti koje zahtevaju unapređenje
- **Prilike** – spoljne mogućnosti za rast i razvoj
- **Pretnje** – potencijalne prepreke ili rizici

Omladinski radnici mogu koristiti SWOT analizu kao refleksivnu vežbu koja pomaže mladima da prepoznaju svoje snage i oblasti za unapređenje, istovremeno uočavajući prilike za učenje ili zapošljavanje.

Ova metoda takođe podržava planiranje karijere podstičući mlade da kritički razmišljaju o tome kako njihove snage mogu biti iskorišćene za prevazilaženje izazova na tržištu rada.

4.4 Suočavanje sa odbijanjem: Izgradnja otpornosti i pozitivnog načina razmišljanja

Jedan od najtežih aspekata traženja posla jeste suočavanje sa odbijanjem. Mladi često prolaze kroz više neuspešnih prijava pre nego što obezbede zaposlenje, što može negativno uticati na njihovo samopouzdanje i motivaciju.

Zbog toga je razvoj otpornosti od ključnog značaja.

Psihološka spremnost

Koncept psihološke spremnosti naglašava pripremu mladih za realnosti tržišta rada. Omladinski radnici mogu pomoći mladima da razumeju da odbijanje nije odraz njihove lične vrednosti, već je često rezultat spoljašnjih faktora kao što su konkurencija ili zahtevi poslodavaca.

Otvoreno razgovaranje o ovim realnostima pomaže mladima da razviju realna očekivanja, uz očuvanje motivacije.

Strategije za suočavanje sa odbijanjem

Učesnici su istraživali praktične strategije koje omladinski radnici mogu preneti mladima, uključujući:

- posmatranje odbijanja kao dela procesa učenja
- traženje povratnih informacija od poslodavaca
- unapređenje veština kroz obuke ili volontiranje
- nastavak prijavljivanja na prilike
- negovanje razvojnog načina razmišljanja

Podsticanje mladih da se fokusiraju na kontinuirani razvoj, a ne samo na trenutni uspeh, može značajno povećati njihovu otpornost.

4.5 Suočavanje sa neuspesima i prevazilaženje izazova

Pored odbijanja, mladi se mogu suočiti sa različitim neuspesima, kao što su neuspešni intervjui, ograničene prilike u lokalnim zajednicama ili lični izazovi koji utiču na njihov profesionalni razvoj.

Podrška mladima u ovim situacijama zahteva kombinaciju emocionalne podrške, mentorstva i praktičnih smernica.

Strategije suočavanja

Omladinski radnici mogu pomoći mladima da razviju strategije suočavanja, kao što su:

- postavljanje realnih ciljeva
- traženje podrške vršnjaka ili mentora
- razlaganje velikih ciljeva na manje korake
- učenje iz grešaka
- obeležavanje napretka i malih uspeha

Ove strategije pomažu mladima da ostanu motivisani i nastave da rade ka svojim ciljevima uprkos poteškoćama.

Značaj vršnjačke podrške

Vršnjačka podrška može imati snažnu ulogu u pomaganju mladima da se nose sa neuspesima. Grupne diskusije, mentorski krugovi ili sesije vršnjačkog učenja omogućavaju mladima da razmene iskustva i shvate da nisu sami u suočavanju sa izazovima.

Ovaj osećaj zajedništva može značajno ojačati otpornost i samopouzdanje.

4.6 Refleksija i primena u omladinskom radu

Refleksija je ključna komponenta neformalnog obrazovanja. Ona omogućava učesnicima da povežu iskustva učenja sa primenom u stvarnom životu.

Tokom završne sesije modula obuke NGO URBO, učesnici su razmatrali:

- najkorisnija znanja stečena tokom sesija
- praktične alate koji se mogu primeniti u omladinskom radu
- strategije za podršku mladima koji se suočavaju sa izazovima zapošljavanja

Učesnici su istakli značaj kombinovanja tehničkih veština traženja posla sa emocionalnom i psihološkom podrškom.

Omladinski radnici su zaključili da je pomaganje mladima u razvoju otpornosti, samopouzdanja i komunikacionih veština jednako važno kao i učenje kako da napišu CV ili se prijave za posao.

Zaključak

Sesije obuke koje je razvila NGO URBO naglašavaju značaj integracije razvoja mekih veština, izgradnje otpornosti i refleksivnog učenja u programe zapošljivosti mladih.

Opremajući omladinske radnike praktičnim metodama i alatima, ove sesije doprinose jačanju kapaciteta omladinskih organizacija da podrže mlade u suočavanju sa izazovima tržišta rada.

Na kraju, osnaživanje mladih kako praktičnim veštinama zapošljivosti, tako i psihološkom spremnošću za suočavanje sa neuspesima može značajno povećati njihove šanse za dugoročni lični i profesionalni uspeh.

4.7 Primer sekvence sesije

Koraci	Praktična primena
Uvodna aktivnost i izgradnja poverenja	Koristiti kratke energizere koji pomažu učesnicima da govore, slušaju i sarađuju bez straha od osuđivanja
Objašnjenje veštine	Predstaviti jednu meku veštinu kroz konkretan primer sa tržišta rada, kao što su timski rad na poslu, traženje pomoći ili reagovanje na povratne informacije
Praktični zadatak	Koristiti igranje uloga (role play), rad u paru, SWOT refleksiju ili scenario rešavanja problema povezan sa intervjuima ili situacijama na radnom mestu
Refleksija	Postaviti pitanja o tome šta je bilo lako, teško i korisno. Podstaci učesnike da imenuju jednu svoju snagu i jednu

	veštinu koju žele da unaprede
Prenos u radni život	Povezati aktivnost sa intervjuima, svakodnevnim rutinama, suočavanjem sa odbijanjem ili saradnjom sa kolegama i nadređenima

Koučing pitanja mogu dodatno ojačati ovu sekvencu, posebno kod učesnika koji imaju poteškoće da prepoznaju svoje snage. Jednostavna pitanja kao što su „U čemu si dobar/na?“, „Šta bi voleo/la da unaprediš?“ i „Koji mali cilj možeš da ostvariš ovog meseca?“ pomažu da se refleksija pretvori u konkretno delovanje.

4.8 Ključne poruke za omladinske radnike

- Mladi ne moraju da zvuče savršeno. Važno je da budu jasni, pristojni i autentični.
- Greške u komunikaciji mogu se uvežbati i unaprediti kroz ponavljanje i povratnu informaciju.
- Odbijanje je deo procesa, a ne dokaz nedostatka vrednosti ili sposobnosti.
- Navike na radnom mestu, kao što su tačnost, odgovornost i pristojna komunikacija, mogu se učiti isto kao i digitalne veštine.

Za direktan rad sa učesnicima povezan sa ovim poglavljem, pogledati Aneks I: Praktični alat za razvoj mekih veština.

5. Digitalne veštine za traženje posla i prijavljivanje

Ovo poglavlje funkcioniše kao praktični vodič za podršku romskoj i mladima romskog porekla u traženju prilika, pripremi prijavnih dokumentacija, prijavljivanju za posao i samostalnijoj komunikaciji u digitalnom okruženju. Iako THRIVE brošura o digitalnoj spremnosti za zapošljavanje predstavlja važnu praktičnu osnovu, ovo poglavlje proširuje taj temelj stavljajući digitalne veštine u širi kontekst omladinskog rada i zapošljivosti. Njegova svrha nije samo da predstavi korisne alate, već i da podrži omladinske radnike u podučavanju ovih veština korak po korak, na načine koji su realistični, pristupačni i direktno povezani sa učešćem na tržištu rada.

U savremenom kontekstu zapošljavanja, mnogi prvi koraci ka obrazovanju, obuci i radu odvijaju se digitalnim putem. Oglasi za posao objavljuju se online, poslodavci često očekuju komunikaciju putem imejla, prijave se podnose kroz digitalne forme i platforme, a čak i osnovna spremnost za rad sve više podrazumeva sposobnost upravljanja fajlovima, priložima i online informacijama. Zbog toga digitalna kompetencija nije dodatna tema, već ključni deo podrške zapošljivosti. Mladi koji nemaju samopouzdanje u digitalnom okruženju mogu biti isključeni iz prilika pre nego što dobiju šansu da pokažu svoje snage, motivaciju ili potencijal.

Istovremeno, digitalne veštine u ovom priručniku ne posmatraju se kao tehnologija sama po sebi. Cilj nije podučavanje apstraktnog digitalnog znanja, već pomoć mladima da koriste digitalne alate u praktične i smislene povezane svrhe zapošljivosti. To uključuje učenje kako da kreiraju i upravljaju profesionalnim imejl nalogom, traže oglase za posao, prepoznaju pouzdane prilike, pripreme i sačuvaju CV, popunjavaju online forme, pravilno šalju priloge i organizuju važne dokumente na bezbedan i dostupan način. U tom smislu, digitalna spremnost je tečno povezana sa samopouzdanjem, samostalnošću, rešavanjem problema i aktivnim učešćem na tržištu rada.

Ovo poglavlje takođe odražava realnosti identifikovane kroz terenski rad i nalaze istraživanja u okviru projekta. Mnogi mladi romskog porekla oslanjaju se uglavnom na pametne telefone, imaju ograničen ili nestabilan pristup internetu, koriste deljene uređaje ili se osećaju nesigurno pri korišćenju formalnih online sistema. Drugi možda samouvereno koriste digitalne alate u svakodnevnom životu, ali se osećaju znatno nesigurnije u profesionalnim situacijama kao što su pisanje formalnog imejla, postavljanje dokumenata ili prijavljivanje putem online platformi. Zbog toga je omladinskim radnicima potreban pristup koji je strpljiv, praktičan i snažno podržavajući. Neophodno je jasno demonstrirati svaki korak, ponavljati ključne radnje kada je potrebno i stvoriti okruženje za učenje u kojem se greške posmatraju kao deo procesa, a ne kao neuspeh.

Zbog toga se ovo poglavlje ne koristi samo kao sadržajni vodič, već i kao metodološki okvir. Ono pomaže omladinskim radnicima da podučavaju digitalne kompetencije na način koji je tesno povezan sa komunikacijom, samoprezentacijom i spremnošću za traženje posla. Umesto razdvajanja tehničkih i mekih veština, podstiče se njihova integracija, jer uspešno traženje posla zahteva i digitalne sposobnosti i lično samopouzdanje. Mladi mogu znati kako da koriste telefon ili internet, ali im je i dalje potrebna podrška u profesionalnom predstavljanju, razumevanju procesa prijavljivanja i doslednom delovanju sa samopouzdanjem.

Na kraju, ovo poglavlje pomaže omladinskim radnicima da prevedu obuku u konkretno lokalno delovanje. Može podržati pripremu radionica, individualno mentorstvo, vežbe zasnovane na korišćenju pametnog telefona i vođene prijave zasnovane na stvarnim ili simuliranim oglasima za posao. Na taj način, poglavlje doprinosi širem cilju priručnika: da pomogne romskoj i mladima romskog porekla da preduzmu praktične i informisane korake ka zapošljavanju, uz jačanje samopouzdanja, digitalne samostalnosti i punijeg učešća u društvu.

5.1 Osnovne digitalne kompetencije za zapošljivost

- osnovna upotreba uređaja i pretraživača: Wi-Fi/podaci, snimci ekrana, preuzimanja, otvaranje fajlova i korišćenje kartica;
- kreiranje i upravljanje imejlom za profesionalnu komunikaciju;
- online traženje posla, proveravanje oglasa i prepoznavanje pouzdanih ponuda;
- priprema dokumenata, imenovanje fajlova i čuvanje CV-jeva ili pisama kao PDF;
- organizacija cloud foldera za pristup dokumentima prilagođen pametnim telefonima;
- bezbedno ponašanje online, uključujući lozinke, sumnjive linkove i zaštitu podataka;
- jednostavno rešavanje problema kao što su preimenovanje fajlova, ponovno slanje priloga, čišćenje aplikacija ili vraćanje pristupa nalogu.

Mnogi učesnici mogu se uglavnom oslanjati na pametne telefone, deljene uređaje ili ograničene internet podatke. Iz tog razloga, omladinski radnici treba da izbegavaju pretpostavku pristupa laptopu i treba da podučavaju svaki korak na najpristupačniji mogući način, koristeći demonstracije uživo, ponavljanje i jednostavan jezik.

Uobičajene prepreke koje omladinski radnici treba da očekuju uključuju:

- pristup samo putem pametnog telefona, bez laptopa, štampača ili skenera kod kuće;
- ograničen internet ili mobilni podaci, deljeni uređaji ili neujednačen pristup;
- niže samopouzdanje pri radu sa formalnim online formularima, imejlom ili postavljanjem

dokumenata;

- niže samopouzdanje u čitanju i pisanju kada oglasi koriste birokratski ili formalan jezik;
- nepoverenje povezano sa prethodnim iskustvima diskriminacije ili strah od pravljenja grešaka.

Do kraja jednog lokalnog ciklusa, mladi bi trebalo da budu u stanju da kreiraju i održavaju profesionalni imejl nalog, traže stvarne oglase, provere da li je ponuda pouzdana, pripreme jednostavan CV na jednoj stranici, pošalju kratak imejl za prijavu, pravilno postave dokumenta, održavaju fajlove organizovanim i zaštite svoje lične podatke.

5.2 Preporučene podsekcije

Podsekcija	Šta treba da obuhvati
Digitalne osnove	Korišćenje Wi-Fi-ja/podataka, snimci ekrana, preuzimanja, otvaranje PDF-ova, korišćenje kartica, kopiranje linkova, Drive ili OneDrive i osnovno upravljanje fajlovima na telefonu
Profesionalna komunikacija	Naslovi imejllova, ljubazan ton, jasne poruke, pravila odgovaranja, slanje priloga i naknadno praćenje
Tok prijave za posao	Traženje, poređenje, izbor, priprema dokumenata, slanje prijave, čuvanje kopija i naknadno praćenje
Prepreke digitalne inkluzije	Pristup samo putem pametnog telefona, ograničeni podaci, deljeni uređaji, nisko samopouzdanje, niska pismenost i neujednačene rutine
Bezbednost i privatnost	Jake lozinke, sumnjivi linkovi, lažni oglasi za posao, rizični zahtevi i granice u vezi sa ličnim podacima
Moj folder za prijave za posao	Jedna cloud struktura sa CV-jem, šablonom imejla, evidencijom oglasa, sertifikatima/dokumentima i sačuvanim dokazima o poslatim prijavama

Korisna metoda je da se tokom obuke napravi jedan zajednički primer foldera, a zatim da se svakom učesniku pomogne da izgradi svoju verziju. Ova rutina smanjuje stres i daje mladima jedno stabilno mesto za njihov CV, nacрте imejllova, linkove ka oglasima za posao i kopije poslatih prijava.

5.3 Praktičan pristup trenera

- Koristiti pristup zasnovan prvenstveno na pametnim telefonima kad god je to moguće, jer odgovara stvarnim uslovima pristupa.
- Početi od poverenja i dostojanstva, oslanjajući se na snage, a ne na nedostatke.
- Demonstrirati svaki korak polako, jasno i više puta.

- Obezbediti da svaki učesnik ima jedan vidljiv rezultat na svakoj sesiji: imejl, izmena CV-ja, sačuvan PDF, unos u evidenciju oglasa ili poslata prijava.
- Ponavljati isti tok traženje–priprema–prijava–praćenje dok ne postane poznat i siguran.
- Koristiti jednostavan jezik, kratke šablone i rad u paru kada su samopouzdanje ili pismenost niži.
- Posmatrati digitalne greške kao normalne trenutke učenja, a ne kao znak neuspeha.

5.4 Snažan predlog za povezivanje sa aneksima

Ovo poglavlje funkcioniše najbolje kada se koristi zajedno sa praktičnim aneksima.

Aneks A podržava izradu CV-ja prilagođenu početnicima, Aneks B nudi model profesionalnog imejla, Aneks C pruža strukturu kratkog motivacionog pisma, Aneks D pomaže učesnicima da prate oglase i prijave, a Aneks H jača bezbedno ponašanje na internetu.

Korišćeni zajedno, ovi aneksi pretvaraju obuku digitalnih veština u ponovljiv i bezbedniji proces prijavljivanja za posao.

6. Interkulturalna i inkluzivna praksa u omladinskom radu

Ovo poglavlje podržava omladinske radnike u razvoju interkulturalne svesti, inkluzivnih facilitatorskih veština i etički zasnovanih pristupa u radu sa romskom i mladima romskog porekla. Podrška zapošljivosti u ovom kontekstu nije samo razvoj veština, već i razumevanje životnih okolnosti, izgradnja poverenja i stvaranje okruženja u kojem se mladi osećaju poštovano i sposobno da učestvuju.

Interkulturalna kompetencija počinje od samosvesti. Omladinski radnici ne ulaze u prostor obuke kao neutralni akteri; oni donose sopstvene pretpostavke, očekivanja i tumačenja. Prepoznavanje toga je prvi korak ka inkluzivnijoj i efikasnijoj praksi.

6.1 Kulturna senzitivnost i samosvest

Kulturna senzitivnost u omladinskom radu zahteva sposobnost da se promišljaju sopstvene perspektive i da se prepozna kako one utiču na tumačenje ponašanja učesnika.

Omladinski radnici često tumače učešće kroz implicitna očekivanja kao što su:

- aktivno učestvovanje u razgovoru,
- održavanje kontakta očima,
- brzo reagovanje,
- pokazivanje vidljive motivacije.

Međutim, ova ponašanja su kulturno oblikovana i zavise od konteksta. Ono što se smatra „aktivnim učešćem“ u jednom okruženju ne mora biti izraženo na isti način u drugom.

Koristan okvir za omladinske radnike je razlika između:

- **posmatranja** – šta zapravo vidimo
- **tumačenja** – značenje koje tome pridajemo
- **prosudbe** – zaključak koji donosimo

Na primer:

- Posmatranje: „Učesnik malo govori i izbegava kontakt očima.“
- Tumačenje: „Učesnik nije zainteresovan.“
- Prosudba: „Učesnik nema motivaciju.“

Interkulturalna kompetencija se razvija kada omladinski radnici naprave pauzu između posmatranja i prosuđivanja i razmotre alternativna objašnjenja.

Praktična refleksivna pitanja za trenere:

- Koje pretpostavke donosim kada je učesnik tih?
- Kako definišem „angažovanost“ u svojim sesijama?
- Da li ovo ponašanje može imati drugačije značenje u nekom drugom kontekstu?

6.2 Razumevanje ponašanja u kontekstu

Ponašanje se ne može razumeti bez konteksta. Mnoge reakcije koje se pojavljuju kao niska motivacija ili neuključenost mogu odražavati strukturne, društvene ili lične prepreke.

Primer scenarija:

Mladić pohađa program obuke. Tokom sesija retko govori, izbegava kontakt očima i postepeno počinje da propušta sesije. Kada ga pitaju o prijavama za posao, odgovara kratko i pokazuje malo angažovanja.

Početna tumačenja mogu uključivati:

- nedostatak motivacije,
- nezainteresovanost,
- nespremnost za učešće.

Međutim, kada se uzme u obzir dodatni kontekst:

- prijavio se na mnogo poslova bez dobijanja odgovora,
- imao je niska očekivanja u školi,
- mesto obuke je daleko od njegove zajednice,
- prevoz je nepouzdan,
- ima porodične obaveze kod kuće,

isto ponašanje može se razumeti drugačije:

- obeshrabrenost,
- umor,

- nedostatak poverenja,
- praktična ograničenja.

Ova promena ilustruje ključni princip:

Ono što izgleda kao ponašanje često je odgovor na okolnosti, a ne odraz lične vrednosti ili motivacije.

Omladinski radnici treba aktivno da prelaze sa:

- stereotipa → objašnjenje
- prosuđivanja → razumevanje

Praktične smernice:

- Uvek pitati pre nego što se pretpostavi.
- Tražiti kontekstualne informacije kada se ponašanje menja.
- Izbegavati generalizovanje ponašanja pojedinca na karakteristike grupe.

6.3 Interkulturalna komunikacija i stilovi učešća

Stilovi učešća se razlikuju među pojedincima i u različitim kulturnim kontekstima. Tišina, oklevanje ili indirektna komunikacija ne moraju nužno ukazivati na neuključenost.

Primeri razlika uključuju:

- govor naspram slušanja kao oblik učešća,
- direktnu naspram indirektnu komunikaciju,
- različite norme u vezi sa autoritetom i interakcijom,
- različit nivo komfora u grupnom izražavanju.

Tišina može odražavati:

- posmatranje i učenje,
 - nesigurnost,
 - nedostatak poverenja,
 - prethodna negativna iskustva.
- Omladinski radnici stoga treba da izbegavaju poistovećivanje vidljivosti sa angažovanošću.

Uobičajeni izvori nesporazuma:

- tumačenje tihih učesnika kao pasivnih,
- pretpostavljanje samopouzdanja na osnovu stila komunikacije,
- očekivanje ujednačenog ponašanja kod svih učesnika.

Efikasna interkulturalna komunikacija podrazumeva:

- postavljanje pitanja umesto pretpostavki,
- posmatranje obrazaca tokom vremena,
- prilagođavanje stila komunikacije,
- omogućavanje više načina učešća.

Niska angažovanost

- istražiti moguće prepreke (praktične, emocionalne, kontekstualne),
- prilagoditi težinu zadatka,
- povezati aktivnosti sa stvarnim životnim značajem.

Nepoverenje ili oklevanje

- graditi doslednost i predvidivost,
- izbegavati pritisak,
- pokazivati pouzdanost tokom vremena.

6.4 Etička i inkluzivna facilitacija

Inkluzivni omladinski rad zahteva svestan etički pristup. Uloga omladinskog radnika nije samo da prenese sadržaj, već i da stvori psihološki sigurno i poštovano okruženje za učenje.

Ključni principi:

• Psihološka sigurnost

Učesnici treba da se osećaju bezbedno da govore, ostanu tihi, postavljaju pitanja ili greše bez straha od osuđivanja.

• Nestigmatizujuća praksa

Izbegavati jezik koji etiketira, generalizuje ili svodi pojedince na stereotipe.

• Poštovanje i dostojanstvo

Tretirati svakog učesnika kao pojedinca sa snagama, a ne kao predstavnika nekog „problema grupe“.

• Svest o odnosima moći

Treneri imaju autoritet u prostoru učenja. Taj autoritet treba koristiti odgovorno – za podršku, a ne za dominaciju.

• Osetljivost na emocionalno iskustvo

Niska participacija, otpor ili povlačenje mogu odražavati prethodna iskustva isključenosti, diskriminacije ili neuspeha.

Praktične facilitatorske strategije:

- koristiti inkluzivan i pristupačan jezik,
- vrednovati doprinose bez prisiljavanja na učešće,
- dati dovoljno vremena za odgovore,
- normalizovati greške kao deo učenja,
- kreirati jasnu i predvidivu strukturu sesija.

6.5 Praktični alati za omladinske radnike

Ovaj deo pruža konkretne metode koje se mogu direktno koristiti u obukama i radionicama.

1. Refleksivne vežbe

- „Koje bi moglo biti drugo objašnjenje za ovo ponašanje?“
- „Šta još ne znamo o ovoj situaciji?“
- „Kako bih ovo drugačije tumačio/la uz više konteksta?“

2. Diskusije zasnovane na scenarijima

Koristiti kratke primere situacija za istraživanje:

- pretpostavki,
- alternativnih tumačenja,
- mogućih reakcija.

3. Rad u paru ili malim grupama

- podsticati razmenu različitih perspektiva,
- smanjiti pritisak u odnosu na govor pred velikom grupom,
- postepeno povećavati angažovanost.

4. Reagovanje na uobičajene situacije

Tišina

- ne forsirati trenutno učešće,
- omogućiti vreme i alternativne načine izražavanja,
- po potrebi proveriti individualno sa učesnikom.

6.6 Podrška motivaciji i samoefikasnosti

Mnogi mladi koji učestvuju u programima zapošljivosti mogu nositi prethodna iskustva odbijanja, niskih očekivanja ili isključenosti. Ova iskustva utiču na samopouzdanje, motivaciju i učešće.

Omladinski radnici stoga treba da:

- prepoznaju emocionalne i psihološke dimenzije učešća,
- pružaju ohrabrenje povezano sa stvarnim napretkom,
- podržavaju male, ostvarive korake,
- izbegavaju predstavljanje poteškoća kao ličnog neuspeha.

Motivacija se često povećava kada:

- se učesnici osećaju shvaćeno,
- su očekivanja realistična,
- je napredak vidljiv,
- je podrška dosledna.

6.7 Ključne poruke za omladinske radnike

- Ponašanje treba razumeti u kontekstu, a ne suditi o njemu izolovano.
- Tišina ne znači nužno neuključenost.
- Pretpostavke mogu dovesti do pogrešnog tumačenja i isključenosti.
- Interkulturalna kompetencija zahteva refleksiju, a ne samo znanje.
- Inkluzivna praksa se pokazuje kroz svakodnevnu interakciju, a ne samo kroz nameru.
- Poverenje i psihološka sigurnost su preduslovi za smislenu učešće.
- Mali koraci i dosledna podrška vode ka održivom angažovanju.

Završna napomena

Interkulturalni i inkluzivni omladinski rad nije poseban segment podrške zapošljivosti. On je temelj koji omogućava da sve druge intervencije budu efikasne. Kada omladinski radnici pristupaju učesnicima sa svešću, poštovanjem i razumevanjem, stvaraju uslove u kojima mladi mogu da se uključe, razvijaju veštine i napreduju sa većim samopouzdanjem i dostojanstvom.

7. Od obuke do lokalne primene: radionice, akcioni planovi i rad sa akterima

Ovo poglavlje pretvara priručnik u praktičan alat za terensku primenu na lokalnom nivou. Njegova svrha je da pomogne omladinskim radnicima da pređu sa sadržaja obuke na konkretno delovanje u svojim zajednicama kroz organizovanje lokalnih sesija, planiranje jasnih koraka i prilagođavanje aktivnosti potrebama romske i mladih romskog porekla.

Poglavljje pokazuje da je podrška zapošljivosti najefikasnija kada je praktična, dobro strukturisana i povezana sa lokalnim okolnostima. Omladinskim radnicima su potrebne smernice kako da organizuju kratke cikluse radionica, definišu realne ciljeve, pripreme lokalni akcioni plan i obezbede praćenje nakon sesija. Na taj način, podrška ne ostaje jednokratna aktivnost, već postaje kontinuiran i smislen proces.

Takođe se naglašava da podrška zapošljivosti ne ostaje samo na individualnom nivou. Saradnja sa akterima kao što su opštine, škole, nevladine organizacije, poslodavci i omladinski centri može ojačati lokalnu podršku, unaprediti mogućnosti upućivanja i pomoći u stvaranju održivijeg okruženja za zapošljivost romske omladine.

U celini, ovo poglavlje pomaže omladinskim radnicima da prevedu THRIVE pristup u konkretnu lokalnu praksu kroz radionice usmerene na učesnike, strukturisano planiranje i snažniju lokalnu saradnju.

7.1 Lokalne omladinske radionice

- Planirati kratke cikluse praktičnih sesija umesto izolovanih predavanja.
- Koristiti početnu i završnu procenu, kao i kratke evaluacione obrasce.
- Održavati veličinu grupa na nivou koji omogućava praktičan rad.
- Kombinovati grupni rad sa individualnim praćenjem gde je to moguće

7.2 Predloženi tok radionice

Sesija	Glavni fokus
Radionice / praktične sesije	samopouzdanje, meke veštine, samoprocena, SWOT analiza i prva refleksija o zapošljivosti digitalna spremnost, izrada CV-ja, profesionalni imejl i vežba online prijavljivanja
Opcioni nastavak (follow-up)	individualna podrška, traženje stvarnih oglasa za posao, prilagođavanje motivacionog pisma i povratna informacija

7.3 Podsekcija o radu sa akterima (EMA)

Priručnik treba da uključi jednu posebnu podsekciju za rad sa akterima. Ona treba da objasni koga pozvati, zašto su važni i kako koristiti rezultate projekta i priče mladih za diskusiju o lokalnim pretekama i lokalnim merama za zapošljivost romske omladine.

- Pozvati predstavnike opština, aktere iz omladinskog sektora, škole, nevladine organizacije, poslodavce i povezane institucije.
- Predstaviti alat, glavne prepreke identifikovane na lokalnom nivou i potrebne mere podrške.
- Iskoristiti diskusiju za oblikovanje lokalnih preporuka ili kratkog policy dokumenta.
- Povezati zagovaranje sa konkretnim, merljivim zahtevima, a ne opštim izjavama.

Radionica sa akterima je ključni trenutak u kojem se podaci projekta pretvaraju u lokalne politike. Ova sesija je osmišljena da prevaziđe akademske nalaze i uključi one koji imaju ključnu ulogu u sistemskim promenama za romsku omladinu. Ova radionica predstavlja „most“ gde se projektni podaci pretvaraju u institucionalnu posvećenost. Cilj je da se prevaziđe puko deljenje informacija i obezbede konkretna obećanja od lokalnih vlasti i poslovnih lidera. Radionica sa akterima treba da vodi od istraživanja ka lokalnoj politici. Cilj je da se prevaziđe puko informisanje i obezbede konkretna obećanja od lokalnih vlasti i poslovnih lidera.

Zašto su akteri važni:

Romska omladina se suočava sa složenim skupom prepreka — od institucionalne diskriminacije do nedostatka lokalnih mreža podrške. Okupljanjem različitih ključnih aktera obezbeđuje se da:

- prepreke budu potvrđene od strane onih koji upravljaju sistemima,
- rešenja budu realistična i zasnovana na postojećoj lokalnoj infrastrukturi,
- odgovornost bude podeljena između javnog i privatnog sektora.

Priprema i pozivi: koga pozvati i zašto?

Uspeh događaja zavisi od toga da li su pravi ljudi prisutni. Pozive treba poslati 3 nedelje unapred, uz kratak sažetak ključnih nalaza.

Opštine i lokalne vlasti: gradonačelnici, zamenici gradonačelnika za socijalna pitanja i stručnjaci za etničku integraciju.

Zašto: Oni upravljaju lokalnim budžetima, urbanističkim planiranjem i socijalnim strategijama.

Javne službe za zapošljavanje: stručnjaci lokalnih biroa rada i romski medijatori.

Zašto: Oni upravljaju „prvom linijom“ zapošljavanja i imaju pristup zvaničnim podacima o nezaposlenosti.

Poslovni sektor: lokalni preduzetnici, HR menadžeri i predstavnici privrednih komora.

Zašto: Oni su krajnji korisnici radne snage; njihova podrška je ključna za uklanjanje predrasuda pri zapošljavanju.

Obrazovne institucije: direktori srednjih stručnih škola i karijernih centara.

Zašto: Da bi se smanjio jaz između školskih programa i potreba tržišta rada.

Nevladine organizacije i omladinski lideri: organizacije koje rade direktno u zajednici.

Zašto: Oni obezbeđuju da predložene mere budu kulturno osetljive i zasnovane na realnim uslovima.

Struktura radionice i metodologija:

Radionicu treba voditi kao zajedničku sesiju rešavanja problema, a ne kao pasivnu prezentaciju.

Sesiju treba podeliti u tri jasne faze:

1. Postavljanje okvira zasnovanog na dokazima

Početi predstavljanjem projektnog alata i konkretnih priča mladih prikupljenih tokom istraživanja.

- Humanizovati podatke: koristiti priču mladih da se prikaže konkretna „lokalna prepreka“ (npr. nedostatak prevoza do industrijskih zona).
- Predstaviti prepreke: jasno navesti 3–5 glavnih prepreka identifikovanih u lokalnom istraživanju.

2. Od priča ka merama

Organizovati „prostor za rešenja“ u kojem akteri zajednički predlažu konkretne mere za rešavanje identifikovanih prepreka.

Primer: Ako je prepreka „predrasude poslodavaca“, mera ne treba da bude samo „podizanje svesti“, već konkretno:

„Uvođenje lokalnog sertifikata 'Inkluzivni poslodavac' u saradnji sa privrednom komorom.“

3. Oblikovanje policy dokumenta

Poslednji deo radionice koristiti za izradu kratkog policy dokumenta ili seta lokalnih preporuka.

Ovaj dokument predstavlja formalni rezultat sesije i služi kao smernica za dalji rad i zagovaranje.

Strategija zagovaranja: konkretno naspram opšteg

Uspeh radionice zavisi od preciznosti njenih rezultata. Izbegavati opšte izjave i fokusirati se na merljive zahteve.

- Izbegavati: „Potrebno je bolje obrazovanje za romsku omladinu.“
- Zahtev: „Uspostaviti lokalni program dodatne nastave u omladinskom centru za 30 romskih učenika koji upisuju stručne škole.“
- Izbegavati: „Poslodavci treba da budu inkluzivniji.“
- Zahtev: „Opština će obezbediti poreski podsticaj od 10% ili javno priznanje za lokalne kompanije koje ponude tromesečne plaćene prakse za romske diplomce.“

Fokusiranjem na konkretne, merljive zahteve, radionicu pretvarate iz jednokratnog sastanka u održiv alat za zagovaranje koji se može pratiti i evaluirati tokom vremena.

Praćenje i zagovaranje

- **Verifikacija:** Poslati finalizovane preporuke svim učesnicima u roku od 5 radnih dana radi konačne potvrde saglasnosti.
- **Formalno zagovaranje:** Koristiti ovaj dokument kao zvaničan podnesak opštinskom veću ili regionalnoj komisiji za zapošljavanje. On služi kao dokaz da su rešenja zajednički kreirana od strane relevantnih aktera.

Kontrolna lista za radionicu (za koordinatora – omladinskog radnika)

- **Pre radionice:** Poslati sažetak istraživanja na 2 strane svim učesnicima kako bi došli informisani.
- **Tokom radionice:** Odrediti osobu zaduženu za beleženje kako bi se zabeležile „obaveze“ koje zvaničnici preuzimaju tokom diskusije.
- **Zatvaranje:** Završiti sesiju „izjavom o nameri“ — zamoliti svakog aktera da navede jednu stvar koju će uraditi drugačije na osnovu današnje diskusije.
- **Nakon radionice:** Poslati nacrt policy dokumenta svim učesnicima u roku od 48 sati radi konačnog odobrenja („potpisa“).

Fokusiranjem na konkretne, merljive zahteve, radionicu pretvarate iz jednokratnog sastanka u održiv alat za zagovaranje koji se može pratiti i evaluirati tokom vremena.

Ključni savet: Podsetiti omladinske radnike da je njihova uloga da budu fasilitatori, a ne predavači. Najbolje ideje treba da dolaze od samih aktera — to obezbeđuje osećaj vlasništva i povećava verovatnoću njihove realizacije.

7.4 Multiplikatorske i diseminacione

aktivnosti

Cilj diseminacije je da se obezbedi da uticaj projekta traje i nakon njegovog završetka. Ove aktivnosti su osmišljene da prošire znanje i iskustvo na organizacije i regione koji nisu bili deo početnog pilotiranja, pretvarajući lokalni uspeh u model koji se može primenjivati u širem kontekstu.

7.4.1 Prikazivanje priručnika i ključnih alata

Da biste efikasno prikazali priručnik i ključne alate, potrebno je da se udaljite od „govora“ i pređete ka interaktivnoj demonstraciji. Veća je verovatnoća da će akteri koristiti alat ako su ga već „držali u rukama“ tokom vaše sesije. Nemojte samo pominjati priručnik — demonstrirajte njegovu upotrebljivost. Koristite ove aktivnosti kao „vođeni obilazak“ resursa koje ste razvili. Cilj je da se dokaže da priručnik nije teorijski dokument koji treba odložiti na policu, već praktičan navigacioni sistem za unapređenje zapošljivosti romske omladine. Evo detaljnog vodiča kako da strukturirate ovaj deo vaše diseminacione aktivnosti.

1. „Problem–rešenje“ prolaz

Umesto da prolazite kroz sadržaj stranicu po stranicu, prikažite alate rešavanjem hipotetičkog (ili stvarnog) lokalnog problema.

- Identifikujte problem: „Znamo da lokalni poslodavci oklevaju da zaposle mlade bez iskustva.“
- Prikažite alat: Otvorite priručnik na delu „Skripta za uključivanje poslodavaca“ ili „Šablon sporazuma o mentorstvu“.
- Demonstrirajte upotrebljivost: Objasnite tačno kako nevladina organizacija ili kancelarija opštine može popuniti ovaj šablon za 5 minuta kako bi započela partnerstvo.

2. Isticanje „ključnih alata“

Svaki priručnik ima 2 ili 3 „glavna“ alata koji pružaju najveću vrednost. Istaknite ih jasno:

- **Mapa dosega (Outreach Map):** pokažite kako priručnik pomaže da se identifikuje gde romska omladina zaista provodi vreme (društveni centri, specifične digitalne grupe) u odnosu na to gde institucije misle da se nalaze.
- **Lista prepreka (Barrier Checklist):** dijagnostički alat za aktere da ocene sopstvene usluge u smislu „inkluzivnosti za Rome“.
- **Šablon policy dokumenta:** pokažite kako priručnik pomaže omladinskom radniku da pretvori problem u profesionalnu preporuku za gradonačelnika.

3. Interaktivne „uživo demo“ stanice

Ako je vaš događaj diseminacije uživo, nemojte ostati samo na bini. Postavite demo stanice:

- **Digitalna stanica:** laptop ili tablet gde učesnici mogu pregledati digitalnu verziju, testirati linkove i videti kako da preuzmu šablone.
- **„Isprobaj“ stanica:** odštamajte jedan konkretan alat (npr. procenu veština za romsku omladinu) i zamolite aktera da popuni prve tri linije.
- **QR zid:** veliki poster sa QR kodovima koji vode direktno ka određenim poglavljima (npr. „Skeniraj ovde za vodič o senzitivnosti poslodavaca“).

4. Učiniti alate „ponovo upotrebljivim“

Akteri treba da osete da su ovi alati njihovi alati.

- **Prilagodavanje:** Objasnite da su šabloni „otvorenog koda“ ili izmenjivi. Recite im: „Ne morate pisati novi ugovor; samo uzmite naš Aneks B i dodajte svoj logo.“
- **„Executive Summary“ kartica:** Podelite fizičku ili digitalnu karticu koja navodi Top 5 alata i gde se nalaze u priručniku od 100 strana.

5. Prikupljanje povratnih informacija i „praćenje“

Tokom predstavljanja aktivno beležite reakcije aktera na alate.

- **„Zahtev za funkcionalnost“:** Pitajte: „Da li nedostaje neki šablon koji bi vam olakšao rad?“ Ovo stvara osećaj zajedničkog vlasništva.
- **Obećanje o usvajanju:** Pripremite listu za prijavu posebno za: „Želim 30-minutnu detaljnu obuku o priručniku za moj tim.“

Kontrolna lista za predstavljanje:

- **Fizičke kopije:** Imati najmanje 5–10 kvalitetno odštampanih primeraka priručnika koje ljudi mogu pregledati.
- **„Pitch od 3 minuta“:** Da li možete objasniti vrednost priručnika zauzetom direktoru za 180 sekundi?
- **Direktan pristup:** Da li je link za preuzimanje kratak i lak za kucanje (npr. bit.ly/RomaYouthTool)?
- **Vizuelni prikaz:** Koristiti snimke ekrana najkorisnijih tabela i kontrolnih lista u prezentaciji, a ne samo tekstualne stavke.

Pro savet: Ako imate uspešnu priču, povežite je direktno sa konkretnim alatom. „Postigli smo ovaj rezultat zato što smo koristili ‘Vodič za rešavanje konflikata’ na strani 42.“ Ovo daje priručniku trenutni kredibilitet.

7.4.2 Predstavljanje ishoda učenja i lokalnih uspeha

- Ovo je ključni deo priručnika. Da bi diseminacione aktivnosti bile efikasne, potrebno je dokazati da se projekat nije samo „desio“, već da je dao rezultate. Dokazi su najvrednija valuta u diseminaciji. Akteri će pre usvojiti vaše metode ako vide da one zaista funkcionišu. Cilj ovog dela je da pruži društveni dokaz. Akteri (posebno poslodavci i gradonačelnici) izbegavaju rizik; potrebno je da vide da su metode već testirane i da su dale rezultate pre nego što ulože sopstvene resurse

a. Kategorizacija ishoda učenja

Nemojte samo navoditi šta je urađeno; navedite šta je naučeno. Podelite ishode u tri kategorije:

- **Za mlade:** unapređenje „mekih veština“ (samopouzdanje, komunikacija), „tehničkih veština“ (digitalna pismenost, pisanje CV-ja) i promene u aspiracijama.
- **Za institucije:** bolje razumevanje romske zajednice, identifikovani nedostaci u lokalnim uslugama i unapređena međuinstitucionalna saradnja.
- **Za poslodavce:** smanjenje predrasuda, prepoznat potencijal romske omladine i unapređeni procesi uvođenja u posao.

b. Okvir „pričanja priče za promenu“

Dobra priča o uspehu nije samo srećan uspeha“ u priručniku, koristi se S-A-R model:

završetak. Da bi postala „primer lokalnog

Element	Opis	Primer
Situacija	Prepreka sa kojom su se mladi ili grad suočili	<i>„U gradu X, 20 romskih mladih bilo je nezaposleno jer je lokalna fabrika zahtevala vozačku dozvolu koju nisu mogli da priušte.“</i>
Akcija	Šta je projekat uradio koristeći alate iz priručnika	<i>„Projekat je omogućio partnerstvo između nevladine organizacije i opštine za finansiranje 10 kurseva vožnje.“</i>
Rezultat	Merljiv uticaj	<i>„8 mladih je dobilo vozačku dozvolu; 6 je sada zaposleno na puno radno vreme u fabrici. Prosečan prihod domaćinstava povećan je za 20%.“</i>

Još jedan dobar primer je model „Pre i posle“:

- „Pre i posle“: Prikazati podatke koji pokazuju promenu u samopouzdanju mladih ili stavovima poslodavaca pre i posle intervencije.
- Primer „lokalnog heroja“: Podeliti jednu konkretnu priču o uspehu gde je lokalna prepreka prevaziđena.
- Primer: „U opštini X identifikovali smo da je nedostatak ličnih dokumenata glavna prepreka. Korišćenjem šablona 'Pravni most' iz priručnika, pomogli smo 15 mladih da dobiju dokumentaciju i 10 od njih je sada zaposleno.“

- „Pre i posle“: Prikazati podatke koji pokazuju promenu u samopouzdanju mladih ili stavovima poslodavaca pre i posle intervencije.
- Primer „lokalnog heroja“: Podeliti jednu konkretnu priču o uspehu gde je lokalna prepreka prevaziđena.
- Primer: „U opštini X identifikovali smo da je nedostatak ličnih dokumenata glavna prepreka. Korišćenjem šablona 'Pravni most' iz priručnika, pomogli smo 15 mladih da dobiju dokumentaciju i 10 od njih je sada zaposleno.“

a. Vizuelizacija uspeha (podaci i infografici)

Ljudi brže razumeju uspeh kada je prikazan vizuelno. Na vašim diseminacionim događajima koristite „brze statistike“:

- „Merač samopouzdanja“: grafikon koji prikazuje samoprocenu spremnosti za posao kod mladih pre i posle projekta.

- „Mapa prepreka“: vizuelni prikaz koje su lokalne prepreke uspešno uklonjene (npr.m.„prepreka prevoza: rešena“).
- Citati uticaja: koristiti direktne, snažne citate učesnika. Na primer:

„Pre ovog projekta nisam mislio/la da iko u gradskoj upravi zna moje ime. Sada znam u koju kancelariju da odem po pomoć.“ — učesnik romske omladine.

d. Isticanje „prenosivih“ lekcija

Ključni deo diseminacije je pokazati kako se uspeh u jednoj zajednici može primeniti i drugde.

- **„Plug-and-Play“ faktor:** Jasno objasnite koji deo uspeha je rezultat korišćenja alata iz priručnika.
- **Skalabilnost:** Ako je mali pilot projekat uspeo za 5 osoba, predstavite „plan proširenja“ koji pokazuje kako bi isti pristup mogao da funkcioniše za 50 osoba ako opština usvoji preporuke iz priručnika.

e. Dokumentovanje i „meke“ obaveze

Na kraju prezentacije, ne dozvolite da energija opadne. Zabeležite „atmosfera“ u prostoriji:

- **Ankete uživo:** Koristite alate kao što je Mentimeter da postavite pitanje: „Koja od ovih lokalnih priča o uspehu može biti primenjena u vašem sektoru?“
- **Zid obaveza:** Zamolite aktere da potpišu „drvo obaveza“ ili digitalnu tablu, navodeći jednu konkretnu lekciju koju će primeniti u svom radu.

Kada predstavljate uspeh, budite iskreni u vezi sa izazovima. Akteri više veruju izveštaju koji uključuje i ono što nije funkcionisalo, kao i način na koji je pristup prilagođen. Ovo gradi „tehnički kredibilitet“ i čini završne preporuke ubedljivijim.

7.4.3 Pružanje ponovo upotrebljivih „materijala za poneti“

Dajte akterima nešto što mogu ponovo koristiti: linkove, šablone, kontrolne liste ili kratke preporuke za politike.

Diseminacija je najefikasnija kada akteri odu sa nečim što mogu koristiti već sledećeg dana. Izbegavajte davanje samo brošura; pružite praktičnu vrednost. Da biste osigurali da akteri ne odu samo sa „informacijama“, već sa „mogućnošću primene“, potrebno je da im obezbedite digitalni ili fizički paket resursa. Cilj je da se smanji „napor za početak“ — što je lakše zauzetom službeniku ili poslodavcu da koristi vaš materijal, veća je verovatnoća da će ga zaista primeniti.

Da biste osigurali da akteri ne odu samo sa „informacijama“, već sa „mogućnošću primene“, potrebno je da im obezbedite digitalni ili fizički paket resursa. Cilj je da se smanji „napor za početak“ — što je lakše zauzetom službeniku ili poslodavcu da koristi vaš materijal, veća je verovatnoća da će ga zaista primeniti.

Digitalni paket resursa je QR kod ili link

ka folderu koji sadrži:

1. „Brzi pristup“ digitalni centar

Obezbedite jedan kratak URL (npr. bit.ly/RomaYouthSuccess) ili QR kod koji vodi do foldera koji sadrži:

- kompletan priručnik (PDF),
- izvršni sažetak (dve strane „brzih činjenica“ za donosiocce odluka),
- „medijski paket“ (unapred pripremljene objave za društvene mreže i fotografije koje mogu koristiti da pokažu podršku projektu).

2. Praktični šabloni (uređivi dokumenti)

Akteri će pre preduzeti akciju ako je „administracija“ već pripremljena. Obezbedite uređive fajlove (.docx) za:

- **Šablon oglasa za posao „Inkluzivno zapošljavanje“:** raspored opisa posla koji koristi neutralan jezik i eksplicitno podstiče prijave Roma.
- **Memorandum o razumevanju (MoU):** spreman za potpisivanje šablon za partnerstva između nevladinih organizacija i lokalnih kompanija.
- **„Procena veština mladih“:** jednostavan formular koji poslodavci mogu koristiti tokom intervjua za procenu mekih veština romskih kandidata koji možda nemaju formalno iskustvo.

3. Operativne kontrolne liste

Kontrolne liste pretvaraju složene teorije u jednostavne „Da/Ne“ zadatke. Obezbedite ih kao jednostrani materijal za štampu:

- **Za poslodavce:** „10 koraka ka inkluzivnom radnom mestu za Rome“ (npr. Da li su vaši oglasi objavljeni u zajednici? Da li je dodeljen mentor?).
- **Za opštine:** „Revizija lokalnih politika“ (npr. Da li postoji budžet za subvencije prevoza? Da li postoji romski medijator u birou rada?).
- **Za omladinske radnike:** „Spremnost za intervju“ (kontrolna lista za mlade da provere da li imaju sva dokumenta, ličnu kartu i plan prevoza).

4. Kratke preporuke za politike („jedna strana“)

Donosioci odluka često nemaju vremena da čitaju 50 stranica. Dajte im „karticu policy dokumenta“ koja uključuje:

- **Top 3 prepreke:** (npr. „nedostatak prevoza za stručnu obuku“, „digitalni jaz“, „pristrasnost pri zapošljavanju“).
- **Top 3 rešenja:** jasni, budžetski realni zahtevi (npr. „uključivanje romskih medijatora u opštinski karijerni centar“).
- **„ROI“ (povraćaj ulaganja):** kratka izjava o tome koliko grad štedi kada se mlada osoba prebaci sa socijalne pomoći u radni odnos.

5. „Kako da“ mini vodiči

Kratki, petominutni vodiči za konkretne zadatke:

- **„Brzi vodič za mentore“:** vodič na jednoj strani za zaposlenog u kompaniji o tome kako da podrži novog romskog praktikanta tokom prve nedelje.
- **„Medijski vodič“:** kako govoriti o uspešnim pričama romske omladine u lokalnim medijima bez korišćenja stereotipa.

Sažeta tabela: Šta kome dati?

Akter	Šta im dati
Gradonačelnik / lokalno veće	Policy dokument + infografik sa pričom o uspehu
HR menadžer / poslodavac	Šablon za inkluzivno zapošljavanje + vodič za mentora
Služba za zapošljavanje	Procena veština mladih + lista prepreka
Nevladine organizacije / škole	Kompletan priručnik + digitalni centar resursa

Pro savet: Na vašoj radionici fizički podelite kontrolne liste. Ljudi vole da čekiraju stavke. To stvara trenutni psihološki osećaj „mogu ovo da uradim“. Zatim obezbedite QR kod za složenije šablone.

„Obaveza za praćenje“

Uključite „karticu obaveze“ u paket. Ona treba da glasi:

„Ja, [Ime], iz [Institucija], planiram da koristim [konkretan alat] do [datum] kako bih unapredio/la rezultate za romsku omladinu.“

Prikupite ove kartice ili zamolite učesnike da ih postave na zid pre nego što odu.

7.4.4 Dokumentovanje učešća, povratnih informacija i obaveza za praćenje

Diseminacija nije samo pričanje; ona podrazumeva beleženje trenutka. Pravilno dokumentovanje pretvara „lep događaj“ u „prekretnicu odgovornosti“. Dokumentovanje ove faze pretvara „jednokratni događaj“ u dugoročan institucionalni proces. Bez pravilnog dokumentovanja, energija radionice nestaje čim učesnici napuste prostoriju. U priručniku, ovaj deo treba da pruži okvir za prikupljanje kvantitativnih podataka (koliko/ko) i kvalitativnih obaveza (šta su obećali).

1. Dokumentovanje učešća („doseg“)

Ovo obezbeđuje dokaze potrebne za raznovrsnost mreže.

izveštavanje o projektu i pokazuje

- **Lista potpisa:** Ne prikupljajte samo imena; prikupljajte i uloge i sektore (npr. „privatni sektor“, „lokalna uprava“, „nevladine organizacije“).
- **Mapa mreže:** Koristite ove podatke za kreiranje vizuelne mape aktera. Ovo pomaže da se identifikuju „slepe tačke“ — na primer, ako imate 10 NVO, a samo 1 poslodavca, znate gde treba usmeriti buduće aktivnosti.
- **Foto/video dokumentacija:** Zabeležite „akcione trenutke“ — aktere koji raspravljaju nad mapom, mladog govornika koji prezentuje ili potpisivanje preporuka. Osigurajte usklađenost sa GDPR pravilima putem saglasnosti za fotografisanje na ulazu.

2. Prikupljanje povratnih informacija („kontrola kvaliteta“)

Povratne informacije pokazuju da li su vaši alati zaista korisni ili ih treba prilagoditi pre finalne verzije priručnika.

- **„Izlazna anketa“:** Koristite jednostavnu anketu od 3 pitanja (digitalnu ili papirnu):

1. Koji alat iz priručnika je najprimenljiviji u vašem svakodnevnom radu?
2. Koja je jedna prepreka o kojoj smo danas razgovarali, a da je ranije niste uzimali u obzir?
3. Na skali od 1 do 5, koliko se osećate spremno da podržite romsku omladinu nakon današnjeg dana?

- **Beleške sa „otvorenog mikrofona“:** Odredite osobu koja će beležiti konkretne kritike ili predloge tokom sesija poput „World Café“ ili „Solution Room“.

3. Osiguravanje obaveza za praćenje („odgovornost“)

Ovo je najvažniji deo. Cilj je da se pređe sa „slažem se sa ovim“ na „uradiću ovo“.

„Zid obaveza“ ili „kartice obećanja“

Dajte svakom učesniku fizičku ili digitalnu karticu da je popuni pre odlaska.

Šablon kartice:

„U naredna 3 meseca, ja [Ime/Institucija] obavezujem se da ću [akcija] koristeći [alat iz priručnika] kako bih podržao/la zapošljivost romske omladine. Očekujem da vidim [rezultat].“

„Javni zapis“

Na kraju sesije naglas sažmite preuzete obaveze.

- Primer: „Danas se privredna komora obavezala da organizuje sajam poslova, a opština da razmotri budžet za prevoz u romskom naselju.“
- Uticaj: Javno izgovaranje obaveza pred kolegama povećava verovatnoću njihove realizacije za više od 60%.

4. „Follow-up“ paket (nakon događaja)

The views and opinions expressed in this document are those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Human Resource Development Centre (HRDC), the Bulgarian Erasmus+ National Agency. Neither the European Union nor HRDC can be held responsible for them.

Licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

This material may be used, shared and adapted, provided appropriate credit is given.

U roku od 48 sati nakon događaja, poslati učesnicima:

imejl „Zahvalnost i akcija“ svim

1. **Sažetak zapisnika:** lista u tačkama na jednoj strani o onome što je dogovoreno.
2. **Praćenje obaveza:** tabela sa navedenim obećanjima (bez nužnog imenovanja pojedinaca ako je osetljivo, ali uz navođenje institucija).
3. **Ponovno slanje linka:** ponovo poslati link ka digitalnim šablonima/kontrolnim listama.
4. **Sledeći korak:** odrediti datum za „proveru napretka“ (npr. za 3 meseca) kako bi se videlo kako napreduje primena priručnika.

Okvir za dokumentovanje u priručniku

Kategorija	Alat za korišćenje	Zašto je važan
Učešće	Skenirane liste prisustva	Potvrđuje institucionalni interes za donatore i partnere
Povratne informacije i kvalitet	Digitalna anketa/ Mentimeter	Potvrđuje efikasnost alata iz priručnika
Obaveza	„Praćenje obećanja“ (Pledge Tracker)	Stvara osnovu za buduće zagovaranje i odgovornost
Uticaj	Studija slučaja događaja	Može se koristiti kao „lokalna priča o uspehu“ u budućoj diseminaciji

Pro savet: Uključite „šablon za praćenje obaveza“ kao aneks u priručniku. On omogućava koordinatoru projekta da evidentira svako obećanje dato tokom radionice i sistematski prati njegovu realizaciju. Time se „zagovaranje“ pretvara u upravljiv „projektni zadatak“.

Strategija za dugoročnu diseminaciju

- **Multiplikatorski efekat:** Podstaci učesnike da postanu „ambasadori“. Ponuditi kratku „Train-the-Trainer“ obuku za one koji žele da primene priručnik u svojim opštinama.
- **Online prisustvo:** Obezbediti da priručnik bude dostupan na stabilnoj platformi (npr. nacionalni omladinski portal ili baza EU projekata) i optimizovan za pretragu (SEO), kako bi se pojavljivao kada ljudi pretražuju „zapošljivost romske omladine“.

Pro savet: Fokusirati se na „prenosivost“ alata. Objasniti kako alat razvijen za romsku omladinu može koristiti i drugim marginalizovanim grupama, čineći ga privlačnijim za šire donosiocce odluka.

8. Praćenje napretka, evaluacija i dalje aktivnosti

Ovo poglavlje pomaže omladinskim radnicima i partnerskim organizacijama da razumeju šta se promenilo kao rezultat aktivnosti i kako se te promene mogu dokumentovati na jednostavan i smislen način. Njegova svrha nije stvaranje složenog sistema izveštavanja, već podrška realističnom praćenju koje pokazuje i učešće i napredak.

U okviru THRIVE konteksta, praćenje je usmereno na praktične promene. To uključuje ne samo broj mladih koji su učestvovali u sesijama, već i šta su uspeli da pripreme, uvežbaju ili završe, kako se razvijalo njihovo samopouzdanje i da li su bili u mogućnosti da preduzmu naredne korake nakon radionica. Na taj način, evaluacija postaje deo procesa učenja i pomaže omladinskim radnicima da razumeju šta je bilo korisno, gde je potrebna dodatna podrška i gde je potrebno dalje praćenje.

Ovo poglavlje takođe podseća partnere da napredak nije uvek vidljiv samo kroz brojke. Mali koraci, kao što su kreiranje prvog imejl naloga, izrada CV-ja uz podršku, sigurnije nastupanje u simulaciji ili prva prijava za priliku, mogu biti važni pokazatelji razvoja. Iz tog razloga, praćenje u ovom priručniku kombinuje jednostavne kvantitativne podatke sa kratkim kvalitativnim zapažanjima i povratnim informacijama učesnika.

Istovremeno, pristup ostaje praktičan i realističan. Omladinski radnici se podstiču da koriste kratke alate koji su laki za primenu, razumljivi i korisni kako za unapređenje lokalnog rada, tako i za izveštavanje o projektu. Dalje praćenje je jednako važno, jer se neki rezultati pojavljuju tek nakon određenog vremena — na primer, kada mlada osoba kasnije pošalje prijavu, zatraži dodatnu pomoć ili postane aktivnija u traženju posla ili obuke.

U celini, ovo poglavlje podržava uravnotežen pristup praćenju i evaluaciji, pomažući partnerima da zabeleže stvarni napredak, unaprede kvalitet lokalnog rada i pokažu da podrška zapošljivosti može dovesti do značajnih promena kada je praktična, održavajuća i kontinuirana.

8.1 Šta meriti

- prisustvo i učešće;
- završetak praktičnih rezultata kao što su imejl nalog, CV, motivaciono pismo ili poslata prijava;
- samoprocenjeno samopouzdanje pre i posle sesija;
- broj stvarnih ili simuliranih prijava;
- kvalitet angažovanja u radionicama i događajima sa akterima;
- rezultati nakon nekoliko nedelja ili meseci.

8.2 Predloženi alati

Alat	Upotreba
Pre-procena	Kratak obrazac o samopouzdanju, veštinama i prethodnom iskustvu
Post-procena	Isti ili sličan obrazac za utvrđivanje promena
Evaluacija sesije	Kratak obrazac nakon svake radionice ili dana obuke
Kontrolna lista praktičnih zadataka	Jednostavan „da/ne“ pregled završenih rezultata
Praćenje nakon	Kratka tabela za praćenje poslatih prijava, intervjua,

aktivnosti	upućivanja ili dodatne podrške
-------------------	--------------------------------

8.4 Završna preporuka

Pre prelaska na anekse, važno je naglasiti da omladinski rad usmeren na zapošljivost nije ograničen samo na pripremu dokumenata ili popunjavanje prijava. Njegova šira vrednost leži u tome da pomogne mladima da izgrade samopouzdanje, razviju praktične rutine, ojačaju digitalnu samostalnost i pristupe tržištu rada sa većom jasnoćom, spremnošću i verom u sebe.

Za romsku i mlade romskog porekla posebno, ovaj proces može početi malim, ali značajnim koracima: kreiranjem profesionalnog imejl naloga, pripremom prvog CV-ja, sigurnijim nastupom ili učenjem kako da na strukturisan način odgovore na prilike. Ove aktivnosti su praktične, ali su takođe deo šireg procesa osnaživanja i inkluzije.

Ukupna poruka ovog priručnika je stoga jasna: efikasna podrška zapošljivosti kombinuje praktične alate sa ljudskom podrškom. Kada omladinski radnici pružaju smernice koje su pristupačne, uvažavajuće i realistične, oni pomažu mladima ne samo da se pripreme za rad, već i da ojačaju svoj osećaj dostojanstva, delovanja i učešća u društvu.

Aneks A. Šablon CV-ja

Ovaj aneks pruža jednostrani, početnicima prilagođen šablon CV-ja koji je pogodan za osobe koje prvi put traže posao ili mlade sa ograničenim formalnim radnim iskustvom.

Sekcija	Šta uključiti
Lični podaci	Puno ime, broj telefona, profesionalni imejl, grad/opština
Profil	2 do 3 reda o motivaciji, snagama i interesovanju za posao
Obeazovanje	Škola / kurs / obuka / relevantno učenje
Iskustvo	Plaćen rad, volontiranje, porodične obaveze, praktične aktivnosti
Veštine	Digitalne veštine, komunikacija, timski rad, jezici, praktične veštine
Preporuke	Opciono: dostupne na zahtev

Aneks B. Šablon profesionalnog imejla

The views and opinions expressed in this document are those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Human Resource Development Centre (HRDC), the Bulgarian Erasmus+ National Agency. Neither the European Union nor HRDC can be held responsible for them.

*Licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).
This material may be used, shared and adapted, provided appropriate credit is given.*

Ovaj aneks uključuje jedan kratak, za posao.

prilagodljiv profesionalni imejl za prijave

Naslov (Subject): Prijava za [naziv posla] – [puno ime]

Pozdrav: Poštovani, / Poštovani tim za zapošljavanje,

Uvod: Pišem da se prijavim za poziciju [naziv posla].

Sadržaj: U prilogu dostavljam svoj CV. Zainteresovan/a sam za ovu priliku i bio/bila bih zahvalan/na na razmatranju moje prijave.

Završetak: Hvala na vašem vremenu. Srdačan pozdrav,

Potpis: [puno ime] | [broj telefona] | [imejl]

Aneks C. Šablon motivacionog pisma

Kratak šablon motivacionog pisma treba uključiti za oglase koji zahtevaju više od CV-ja i imejla.

[Vaše ime i kontakt podaci] [Datum]

Poštovani [poslodavče / tim za zapošljavanje],

Pišem da izrazim interesovanje za poziciju [naziv posla]. Želeo/la bih da se prijavim jer sam motivisan/a da radim, učim i odgovorno doprinosim.

Verujem da mogu biti odgovarajući kandidat jer sam [navesti 2 do 3 snage: pouzdan/a, motivisan/a, komunikativan/na, spreman/na za učenje, organizovan/a]. Kroz svoje obrazovanje, volontiranje, praktično iskustvo ili svakodnevne obaveze razvio/la sam veštine koje mogu biti korisne u ovoj ulozi.

Bilo bi mi zadovoljstvo da se dodatno predstavim na razgovoru. Hvala što ste razmotrili moju prijavu.

Srdačan pozdrav,
[puno ime]

Aneks D. Evidencija praćenja oglasa za posao

Datum pronalaska	Poslodavac	Naziv posla	Rok	Status	Napomene / link

Aneks E. Šablon lokalnog akcionog
plana za omladinske radnike

Element akcionog plana	Šta popuniti
Omladinski radnik / organizacija / grad	[Uneti ime, organizaciju i lokalni kontekst]
Ciljna grupa	[Primer: 12 romskih mladih uzrasta od 16 do 24 godine]
Opšti cilj	[Šta treba da se promeni do kraja lokalnog ciklusa?]
Ciljevi	[Primer: digitalno samopouzdanje, izrada CV-ja, prijave za posao]
Planirane sesije	[Navesti nazive sesija i praktične rezultate]
Potrebni materijali	[Uređaji, internet, projektor, šabloni, lokalni oglasi za posao]
Očekivani rezultati	[Rezultati, promena u samopouzdanju, poslate prijave]
Praćenje	[Kako i kada će učesnici biti podržani nakon sesija]

Aneks F. Primer strukture lokalne radionice

Element radionice	Predloženo vreme
Dobrodošlica i registracija	5 do 10 minuta
Kratak uvod u temu	10 do 15 minuta
Demonstracija	10 minuta
Vođeni praktični rad	25 do 35 minuta
Refleksija u paru ili grupi	10 minuta
Čuvanje konačnog	5 minuta

rezultata	
Evaluacija i sledeći korak	5 do 10 minuta

Aneks G. Šablon za pre- i post-procenu

- Koliko se samouvereno osećaš u korišćenju imejla u profesionalne svrhe?
- Koliko se samouvereno osećaš u pisanju ili ažuriranju CV-ja?
- Da li znaš gde da tražiš oglase za posao online?
- Da li se osećaš sposobno da samostalno pošalješ prijavu za posao?
- Šta ti je najteže kada se prijavljuješ za posao?
- Kakva podrška ti je još potrebna?

Aneks H. Kontrolna lista za bezbednost na internetu i proveru prevara

- Proveri da li poslodavac ili organizacija deluju stvarno i mogu se pronaći online.
- Budi oprezan/na sa oglasima koji obećavaju nerealno visoku zaradu uz vrlo malo informacija.
- Ne šalji osetljiva lična dokumenta osim ako je to neophodno i jasno opravdano.
- Ne klikći na sumnjive linkove i ne preuzimaj nepoznate fajlove.
- Koristi jasne nazive fajlova i čuvaj kopije onoga što šalješ.
- Zatraži pomoć kada nešto deluje nejasno ili rizično.

Aneks I. Praktični alat za razvoj mekih veština

Svrha

Ovaj aneks pruža jednostavan alat namenjen učesnicima koji omladinski radnici mogu koristiti tokom lokalnih sesija ili kao materijal za vežbanje kod kuće. Kratke vežbe pomažu romskoj i mladima romskog porekla da unaprede komunikaciju, aktivno slušanje, timski rad, rešavanje problema, samopouzdanje, samorefleksiju i otpornost kroz pristupačne zadatke.

I.1 Komunikacione veštine

Moje ime je _____

Zanima me _____

Dobar/na sam u _____

Refleksija:

Šta je prošlo dobro? _____

Šta mogu da unapredim? _____

I.2 Aktivno slušanje

Slušaj bez prekidanja.

Ponovi: „Razumem da želiš da kažeš _____“

Refleksija:

Da li sam dobro slušao/la? _____

I.3 Timski rad

Pomažem drugima tako što _____

Dobar/na sam u _____

Refleksija:

Da li sam saradivao/la i poštovao/la druge? _____

I.4 Rešavanje problema

Problem: _____

Rešenja:

1. _____

2. _____

3. _____

Izbor: _____

Refleksija:

Da li je uspelo? _____

I.5 Samopouzdanje

Dobar/na sam u _____

Ljudi kažu da sam _____

Reci: „Mogu _____“

I.6 SWOT

Snage: _____

Slabosti: _____

Prilike: _____

Izazovi:

Akcija: Unaprediću _____

I.7 Suočavanje sa odbijanjem

Šta se desilo? _____

Šta sam naučio/la? _____

Sledeći korak: _____

I.8 Suočavanje sa izazovima

Moj izazov: _____

Koraci:

1.

2.

3.

Podrška: _____