

Проект: Помощ на млади Роми и млади лица со ромско потекло да напредуваат на пазарот на трудот - THRIVE

Договор бр. 2025-1-BG01-KA210-YOU-000356590

Прирачник за младински работници за поддршка на млади Роми и млади лица со ромско потекло на пазарот на трудот

подготвеноста за вработување • Дигитална подготвеност • Меки вештини • Интеркултурна практика

Наслов на проектот

Помощ на млади Роми и млади лица со ромско потекло да напредуваат на пазарот на трудот

Акроним на проектот

THRIVE

Програма

Еразмус+ Мали партнерства во областа млади (KA210-YOU)

Подготвено како

Е-книга / рамка за прирачник за младински работници

Содржина

1. За THRIVE и како да се користи овој прирачник
 2. Зошто е потребна насочена поддршка за вработување на младите Роми
 3. Наоди од анкетите во Бугарија, Северна Македонија и Србија
 4. Меки вештини за подготвеност за работа и самодоверба на работното место
 5. Дигитални вештини за барање работа и аплицирање
 6. Интеркултурна и инклузивна младинска работа
 7. Од обука до локална реализација: работилници, акциски планови и работа со засегнати страни
 8. Следење на напредокот, евалуација и последователна поддршка
- Анекс А. Образец за CV
- Анекс Б. Образец за професионална е-пошта
- Анекс В. Образец за мотивациско писмо
- Анекс Г. Дневник за следење огласи за работа
- Анекс Д. Образец за локален акциски план за младински работник
- Анекс Ѓ. Пример структура за локална работилница
- Анекс Е. Образец за пред- и пост-проценка
- Анекс Ж. Листа за проверка за онлајн безбедност и измами
- Анекс З. Практичен пакет алатки за меки вештини

1. За THRIVE и како да се користи овој прирачник

THRIVE, Помош на млади Роми и млади лица со ромско потекло да напредуваат на пазарот на трудот, е проект развиен со цел да ја зајакне подготвеноста за вработување, дигиталната подготвеност и социјалната инклузија на младите Роми и младите лица со ромско потекло. Проектот тргнува од разбирањето дека на многу млади луѓе им е потребно повеќе од општо охрабрување за да се приближат до вработување. Потребни им се практични насоки, достапни алатки и поддржувачка средина за учење што ќе им помогне да изградат самодоверба, да развијат релевантни вештини и да преземат конкретни чекори кон образование, обука и работа.

Овој прирачник е подготвен како практична е-книга за младински работници, обучувачи и локални фасилитатори кои ги поддржуваат младите Роми и младите лица со ромско потекло во овој процес. Тој ја обединува главната логика на проектот THRIVE, темите обработени за време на меѓународната обука во Сливен и практичните материјали развиени во рамки на партнерството, особено во областите дигитална подготвеност за работа, меки вештини, отпорност и инклузивна младинска работа. Затоа, прирачникот не е замислен само како теоретски ресурс, туку како работна алатка што може да ја води локалната практика.

Прирачникот е дизајниран да им помогне на младинските работници да преминат од проектни идеи и содржини од обуките кон вистинска локална акција. Неговата цел е да го поддржи планирањето и спроведувањето активности кои им помагаат на младите луѓе да ја подобрат својата подготвеност за пазарот на трудот преку практични и реални чекори. Ова вклучува поддршка во области како самодоверба, комуникација, тимска работа, подготовка за барање работа, дигитална писменост, професионално користење е-пошта, изработка на CV, онлајн апликации и побезбедно учество во дигитални средини. Истовремено, прирачникот ги поддржува и самите младински работници преку методи, структура и примери кои можат да ја зајакнат нивната менторска улога и да ја направат локалната работа пофокусирана, поинклузивна и поефективна.

Прирачникот треба да се користи флексибилно. Некои поглавја даваат позадина и контекст и им помагаат на младинските работници подобро да ги разберат бариерите, потребите и силните страни на младите Роми и младите лица со ромско потекло. Други поглавја се силно практични и можат директно да се користат при подготовка на работилници, водење на учесниците низ задачи или планирање последователна поддршка. Анексите се особено наменети за директна употреба во локалната работа, нудејќи обрасци и примери што може да се приспособат според возраста, нивото на самодоверба, дигиталниот пристап и локалните реалности на младите луѓе вклучени во активностите. На овој начин, прирачникот не е фиксно сценарио, туку ресурс што може да се приспособува на различни групи и средини, додека се задржува заедничкиот проектен пристап.

Централен принцип на овој прирачник е дека поддршката за подготвеноста за вработување треба да биде и практична и насочена кон човекот. Младите луѓе треба да научат како да се подготват и да аплицираат, но им треба и простор да размислат, да прашаат, да вежбаат, да грешат и постепено да изградат верба во себе. Затоа прирачникот промовира учење чекор по чекор, достапен јазик, неформални методи и пристап заснован на достоинство, охрабрување и реална поддршка. Тој препознава дека напредокот често

започнува со мали, но значајни постигнувања, како создавање професионална е-пошта, изработка на прво CV, учество во игра на улоги или аплицирање за прва можност со насочување.

На крај, овој прирачник е замислен да остане корисен и по непосредните проектни активности. Развиен е како заедничка референтна точка за партнерството, но и како практичен ресурс што може да продолжи да се користи, приспособува и проширува во идната младинска работа. Во таа смисла, тој ја поддржува не само имплементацијата на THRIVE, туку и подолгорочната цел за подобрување на квалитетот на поддршката за подготвеноста за вработување што им се нуди на младите Роми и младите лица со ромско потекло во локалните заедници.

1.1 Цел на прирачникот

Главната цел на прирачникот е да им помогне на младинските работници да го претворат знаењето од обуката во локална акција. Тој не треба да остане теоретски прирачник. Треба да му помогне на обучувачот да подготви сесии, јасно да ги објасни задачите, чекор по чекор да ги поддржи младите луѓе и да создаде видливи резултати како CV, професионална е-пошта, апликација за работа или личен акциски план.

1.2 Главни проектни цели отсликани во прирачникот

- **зајакнување на подготвеноста за вработување на младите Роми и младите лица со ромско потекло преку практична поддршка во барање работа, аплицирање и подготовка за работно место;**
- **градење основни дигитални компетенции директно поврзани со пазарот на трудот, вклучувајќи користење е-пошта, онлајн апликации, подготовка на документи и безбедно дигитално однесување;**
- **опремување на младинските работници со менторски методи, интеркултурна чувствителност и конкретни алатки за локални работилници;**
- **промовирање социјална инклузија, активно учество и посилна локална соработка меѓу НВО, училишта, општини и работодавачи;**
- **оставање употреблив и репликативен ресурс што може да продолжи да се користи и по завршувањето на проектниот период.**

1.3 За кого е наменет овој прирачник

- **Младински работници и обучувачи кои директно работат со млади Роми и млади лица со ромско потекло.**
- **Фасилитатори во заедницата, персонал на НВО и волонтери.**
- **Локални засегнати страни кои поддржуваат мерки за подготвеноста за вработување и инклузија.**
- **Партнерски организации на кои им е потребен еден заеднички референтен документ за локална имплементација.**

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

2. 2. Зошто е потребна насочена поддршка за подготвеноста за вработување на младите Роми

Насочената поддршка за подготвеноста за вработување на младите Роми и младите лица со ромско потекло е потребна затоа што многу млади луѓе се соочуваат со комбинација од структурни, социјални, образовни и лични бариери кога се обидуваат да влезат во образование, обука или вработување. Овие бариери не се одраз на ограничен потенцијал или недостиг на мотивација, туку често се поврзани со нееднаков пристап до можности, недоволно насочување, пониска самодоверба во формални средини и искуства на исклучување или дискриминација.

За многу млади Роми, преминот кон пазарот на трудот вклучува многу повеќе од наоѓање достапни огласи за работа. Потребна е и способност ефикасно да се бараат можности, самоуверено да се користат дигитални алатки, да се подготват документи за аплицирање, да се комуницира професионално и конструктивно да се одговори на неуспеси во процесот на аплицирање. Во пракса, некои млади луѓе можеби имале ограничени можности да научат како да подготват CV, да напишат професионална е-пошта, да користат онлајн платформи за работа или самоуверено да учествуваат на интервјуа. Други може да се соочат со практични бариери како пристап само преку паметен телефон, нестабилна интернет-врска, ограничена дигитална писменост или несигурност при работа со формални постапки и административни барања.

Истовремено, младите Роми и младите лица со ромско потекло често поседуваат вредни силни страни и капацитети кои не секогаш се доволно препознаени во главните иницијативи за подготвеноста за вработување. Тука може да спаѓаат приспособливост, отпорност, практично решавање проблеми, одговорност во семеен и заеднички контекст и способност за справување со тешки животни околности. Улогата на младинскиот работник затоа не е да им пристапува на младите од перспектива на недостатоци, туку да ги поддржи да ги препознаат своите силни страни, да изградат самодоверба и да ги развијат практичните компетенции потребни за пристап до вработување со поголема независност и достоинство.

Затоа е неопходен насочен пристап кон подготвеноста за вработување. Општите мерки за поддршка при вработување може да бидат недоволни ако не ги земаат предвид реалностите со кои се соочуваат многу млади Роми, вклучувајќи ниска дигитална самодоверба, слаби вештини за самопретставување, страв од одбивање, ограничено професионално искуство и намалена доверба во институции или формални системи. На младинските работници им се потребни реални, инклузивни методи чекор по чекор што одговараат на овие услови. Исто така, треба да создадат безбедни и поддржувачки средини за учење во кои младите можат да вежбаат, да поставуваат прашања, да грешат без стигма и постепено да ги зајакнуваат и своите компетенции и чувството на самоефикасност.

Во овој прирачник, поддршката за подготвеноста за вработување се разбира широко и холистички. Таа не вклучува само техники за барање работа и подготовка на апликации, туку и развој на меки вештини, дигитална подготвеност, градење самодоверба, отпорност, мотивација и интеркултурна чувствителност. Поддршката на младите Роми во овие области придонесува не само за подобрен пристап до вработување, туку и за посилено учество, континуиран личен развој и поправедна инклузија во општеството.

2.1 Типични бариери

- ограничен пристап до квалитетно образование, насочување и информации за кариера;
- ниска дигитална самодоверба или пристап само преку паметен телефон, што го отежнува аплицирањето за работа;
- страв од формална комуникација, онлајн системи или бирократски формулари;
- негативни искуства на дискриминација што ја намалуваат довербата и мотивацијата;
- ограничено работно искуство, слаби вештини за самопретставување и тешкотии во преточување на неформалните силни страни во јазик препознатлив за вработување;
- нестабилни рутини, слаби мрежи за поддршка или недостиг на документи и мирен простор за задачи поврзани со барање работа.

2.2 Што треба да запомнат младинските работници

- Почнете од силните страни, не од недостатоците.
- Изградете доверба пред да барате изведба.
- Користете кратки задачи со непосредни резултати.
- Повторувајте ги чекорите без срам или осуда.
- Поврзете ја секоја вежба со вистинска цел за подготвеноста за вработување.
- Третирајте ги достоинството, инклузијата и културната почит како секојдневна практика, а не како посебна тема.

3. Наоди од анкетите во Бугарија, Северна Македонија и Србија

Ова поглавје ги претставува главните наоди од почетните анкети на THRIVE спроведени во Бугарија, Северна Македонија и Србија. Целта на анкетите беше подобро да се разбере состојбата со подготвеноста за вработувањеа, дигиталниот пристап, нивото на самодоверба и потребите за поддршка на младите Роми и младите лица со ромско потекло во трите локални контексти. Наодите не служат само за презентирање податоци. Поважно, тие им помагаат на младинските работници да препознаат каде е најпотребна поддршка и како локалните активности може да се приспособат на реалните потреби на учесниците.

Резултатите потврдуваат дека поддршката за подготвеноста за вработување на младите Роми треба да биде практична, достапна и одговорна на локалните реалности. Во сите три земји, испитаниците пријавија комбинација од бариери поврзани со ограничено работно искуство, нерамномерен дигитален пристап, ниска самодоверба во формални ситуации на барање работа и несигурност околу тоа како да се подготват за вработување. Истовремено, наодите покажуваат и мотивација, потенцијал и подготвеност за вклучување

кога понудената поддршка е релевантна, охрабрувачка и добро структурирана.

3.1 Методологија и опфат

Поглавјето за анкетите се заснова на три национални почетни анкети спроведени во рамки на партнерството THRIVE. Вкупно учествуваа 301 млади лица: 101 испитаник од Северна Македонија, 100 од Бугарија и 100 од Србија. Во сите три земји, одговорите беа собирани преку комбиниран пристап со онлајн прашалници и хартиени формулари, што му помогна на партнерството да допре до млади луѓе со различни нивоа на дигитален пристап.

Анкетата истражи повеќе тематски области: профил на учесниците, образовен и работен статус, пристап до дигитални алатки, самодоверба во онлајн барање работа, самодоверба во пишување CV и професионална комуникација, перципирани бариери за вработување, поврзаност со заедницата, мотивација, отпорност и преферирани форми на поддршка. Иако примероците донекаде се разликуваат меѓу трите земји, резултатите заедно даваат корисна доказна основа за дизајнирање локални работилници, менторски пристапи и практични алатки за подготвеноста за вработување.

3.2 Бугарија

Бугарскиот примерок е доминиран од помлади испитаници, при што големото мнозинство е на возраст од 13 до 17 години, а повеќето учесници сè уште се во училиште. Ова значи дека бугарските наоди ги одразуваат потребите на група што е во порана фаза на кариерна ориентација и подготовка за пазарот на трудот. Анкетата покажува и релативно избалансирана родова распределба и генерално ниско формално образовно ниво, што е во согласност со возрасниот профил на испитаниците.

Во однос на дигиталниот пристап, пристапот до мобилен телефон е висок, но пристапот до компјутер е многу поограничен. Многу испитаници се потпираат на споделени уреди или имаат пристап до компјутери само преку училиште или организации. Пристап до интернет имаат повеќето учесници, но тој не е секогаш стабилен. Самодовербата во онлајн барање работа е генерално ниска, а многу испитаници пријавија многу ограничена сигурност дека знаат каде да најдат огласи за работа, како да подготват основно CV, како да го приспособат CV-то на конкретна можност, како да напишат апликација за работа и како да се подготват за интервјуа.

Бугарските одговори укажуваат и на важна димензија на меките вештини. Многу млади луѓе изразија несигурност во разбирањето на сопствените силни страни, довербата во своите способности, јасното изразување и зборувањето со самодоверба. Најчесто пријавена бариера за вработување беше недостигот на искуство, додека другите бариери вклучуваа ниска самодоверба, ограничени дигитални вештини, практични пречки и страв од осуда или од тоа дека не знаат како да се претстават.

За младинските работници, ова значи дека работата во Бугарија треба да започне од основите: самосвест, градење самодоверба, комуникација и први чекори кон подготвеноста за вработување. Учесниците веројатно ќе имаат корист од практични воведни сесии за препознавање лични силни страни, подготовка на прво CV, подобрување на

самоизразувањето, учење како функционираат можностите за работа и развивање самодоверба преку водена практика.

3.3 Северна Македонија

Северномакедонскиот примерок е поразновиден според возраста, со силно учество на испитаници на возраст од 25 до 30 години, како и на помлади учесници. Во споредба со бугарската група, испитаниците во Северна Македонија се посилено позиционирани во преминот кон вработување, при што поголем дел изјавуваат дека се невработени и активно бараат работа. Ова ги прави наодите особено релевантни за директни интервенции за подготвеноста за вработување.

Анкетата укажува на најзначајните бариери во дигиталниот пристап меѓу трите земји. Иако многу испитаници имаат пристап до мобилен телефон, пристапот до компјутер е многу ограничен, а голем дел пријавуваат дека воопшто немаат компјутер. Пристапот до интернет е исто така помалку стабилен отколку во другите примероци, при што многу учесници пријавуваат само повремени или редок пристап. Самодовербата во онлајн барање работа е ниска, а резултатите покажуваат многу ниска самодоверба во речиси сите задачи поврзани со подготвеноста за вработување, вклучувајќи наоѓање огласи за работа, пишување CV, приспособување CV, пишување професионална е-пошта, подготовка за интервју и користење е-пошта на професионален начин.

Бариерите пријавени во Северна Македонија се и структурни и лични. Најчести тешкотии се недостиг на искуство, дискриминација, ниска самодоверба или нервоза, недостиг на документи и ниски дигитални вештини. Потребите за поддршка се силно практични: испитаниците најчесто избраа вежбање интервју, поддршка за CV, менторство, помош при наоѓање огласи за работа и учење дигитални вештини. Многумина изразија и страв дека не се доволно добри, дека ќе не успеат или дека не знаат добро да се изразат.

За младинските работници, ова значи дека локалниот пристап во Северна Македонија треба да комбинира обука за подготвеноста за вработување со интензивна водена поддршка. Методологија што прво тргнува од паметен телефон е особено важна во овој контекст, заедно со практика чекор по чекор во барање работа, пишување CV, користење професионална е-пошта и подготовка за интервју. Градењето самодоверба и емоционалната поддршка не треба да се третираат како споредни елементи, туку како суштински дел од патеката кон подготвеноста за вработување.

3.4 Србија

Српскиот примерок е доминиран од испитаници на возраст од 18 до 24 години, со силно мнозинство кое моментално се идентификува како студенти. Образовниот профил на српската група значително се разликува од другите два примероци, при што многу испитаници пријавуваат завршено средно образование, а значителен дел и високо

образование. Ова укажува дека српските наоди одразуваат група со релативно посилен образовен капитал, но сепак со јасни потреби за поддршка во подготвеноста за вработување.

Меѓу трите земји, Србија покажува најсилен профил на дигитален пристап. Повеќето испитаници пријавуваат пристап и до мобилен телефон и до компјутер, а пристапот до интернет е релативно стабилен. Истовремено, самиот дигитален пристап не ги отстранува бариерите за подготвеноста за вработување. Многу испитаници сè уште пријавуваат ниска до средна самодоверба во онлајн барање работа, а речиси половина посочуваат дека не знаат доволно добро каде да најдат можности за работа онлајн. Иако самодовербата во пишување основно CV и професионално користење е-пошта е посилен отколку во другите два примероци, приспособувањето на CV за конкретна работа и подготовката за интервјуа остануваат јасни области на потреба.

Српската анкета исто така покажува дека бариерите не се само технички, туку и лични и структурни. Најчесто споменатиот предизвик е недостигот на искуство, по што следуваат ниска самодоверба, семејни обврски, дискриминација и други контекстуални бариери. Поврзаноста со заедницата изгледа умерена, а одговорите укажуваат на мешан профил на отпорност: многу млади луѓе се обидуваат активно да решаваат проблеми, додека други доживуваат обесхрабрување или имаат потреба од поголема поддршка при справување со неуспеси.

За младинските работници, српските наоди укажуваат дека поддршката треба да оди подалеку од основниот дигитален пристап и посилен да се фокусира на применети вештини за подготвеноста за вработување. Учесниците може да имаат корист од обука за тоа како да препознаат соодветни огласи, да ги приспособат документите за аплицирање на конкретни понуди, да се подготват за интервјуа и да го преточат своето постојно искуство и образование во посилен самопретставување.

3.5 Споредба меѓу земјите

Земени заедно, трите анкети покажуваат неколку заеднички обрасци. Прво, недостигот на искуство се појавува во сите три земји како една од најважните бариери за вработување. Ова потврдува дека поддршката за подготвеноста за вработување не смее да претпоставува претходно познавање на пазарот на трудот, туку треба активно да ги поучува чекорите на процесот на аплицирање и да создава простор за симулација, практика и повторување.

Второ, самодовербата е повторлива тема во сите три средини, иако се појавува на различни начини. Во Бугарија, испитаниците почесто ја нагласуваат самосвеста, довербата во способностите и изразувањето. Во Северна Македонија, самодовербата е тесно поврзана со страв од интервју, несигурност при барање работа и страв од неуспех. Во Србија, нивото на самодоверба е генерално нешто посилен, но остануваат важни празнини во подготовката за интервјуа и приспособувањето документи кон реални можности.

Трето, дигиталниот пристап значително се разликува меѓу земјите. Србија покажува најсилен пристап до уреди и интернет, Бугарија зазема средна позиција со висок пристап до мобилни телефони, но послаб пристап до компјутери, а Северна Македонија покажува

најизразен дигитален јаз, особено во однос на пристап до компјутер и стабилен интернет. Ова е многу важно за методологијата. Тоа значи дека истата содржина за обука не може да се реализира на сосема ист начин во сите три земји.

Конечно, наодите од анкетите покажуваат дека примероците се разликуваат според профилот и фазата на премин. Бугарија вклучува повеќе испитаници на училишна возраст, Северна Македонија вклучува повеќе невработени возрасни лица и лица што бараат работа, а Србија вклучува повеќе студенти и млади возрасни во премин. Овие разлики треба да се разберат како специфични за контекстот, а не како споредбени во конкурентска смисла. Тие помагаат да се објасни зошто приоритетите за поддршка се разликуваат и зошто локалното приспособување е суштинско.

3.6 Практични импликации за младинската работа

Резултатите од анкетите водат кон неколку практични заклучоци за прирачникот THRIVE и за локалната имплементација.

Прво, поддршката за подготвеноста за вработување треба силно да се заснова на практика. Во сите три земји, на младите луѓе им е потребна конкретна помош со CV, интервјуа, барање огласи за работа и професионална комуникација, а не само општи информации.

Второ, дигиталната поддршка треба да се приспособи на реалните услови за пристап на учесниците. Во некои контексти, особено во Северна Македонија и делумно во Бугарија, младинските работници треба да претпостават учество преку паметен телефон, споделени уреди и нередовен пристап до интернет. Тоа значи дека обуката треба да вклучи алатки пријателски за мобилен телефон, едноставни работни текови, материјали што може да се преземат и повторена водена практика.

Трето, работата на меки вештини е суштинска. Наодите покажуваат дека самодовербата, комуникацијата, управувањето со стрес, самопретставувањето и отпорноста не се одделени од подготвеноста за вработувањеа, туку се централни за неа. Затоа младинските работници треба да ги интегрираат меките вештини и дигиталните вештини/вештините за барање работа, наместо да ги третираат како неповрзани теми.

Четврто, менторството и охрабрувањето се важни. Многу испитаници покажуваат мотивација, но пријавуваат и несигурност, страв од одбивање или ограничена самодоверба во формални ситуации. Ова ја нагласува вредноста на безбедни простори за учење, индивидуална последователна поддршка, поддржувачка повратна информација и мали остварливи чекори што им помагаат на учесниците да почувствуваат напредок.

3.7 Табела со споредбен преглед

Индикатор	Бугарија	Северна Македонија	Србија
Најчест предизвик во дигиталниот пристап	Ограничен пристап до компјутер, при што многумина се потпираат на училишен или споделен пристап	Многу ограничен пристап до компјутер и нестабилен интернет-пристап	Најчесто не е недостиг на пристап, туку нееднаква самодоверба во користење дигитални алатки за барање работа
Најважна потреба за подготвеноста за вработување	Самосвест, градење самодоверба, прво CV и поддршка за самоизразување	Вежбање интервју, поддршка за CV, помош при наоѓање огласи, менторство и дигитални вештини	Насочување за онлајн барање работа, приспособување CV и подготовка за интервју
Самодоверба при пишување CV	Генерално ниска, при што многу испитаници никогаш не подготвиле CV	Ниска, при што многу испитаници имаат потреба од помош или никогаш самостојно не изработиле CV	Мешана, но посилна отколку во другите две земји, иако многумина сè уште имаат потреба од водена поддршка
Главна бариера при аплицирање за работа	Недостиг на искуство, потоа ниска самодоверба и несигурност во самоизразување	Недостиг на искуство, дискриминација, ниска самодоверба и ниска дигитална подготвеност	Недостиг на искуство, потоа бариери поврзани со самодоверба и контекст

4. 4. Меки вештини за подготвеност за работа и самодоверба на работното место

Вовед

Ова поглавје е фокусирано на зајакнување на капацитетите на младинските работници да ги поддржат младите луѓе во развивање основни меки вештини, отпорност и подготвеност за вработување. На современиот пазар на труд, само техничкото знаење често не е доволно за младите успешно да пристапат и да задржат вработување. Работодавачите сè повеќе ги ценат компетенциите како комуникација, тимска работа, приспособливост и способност за справување со предизвици.

Младите луѓе, особено оние од маргинализирани или обесправени средини, често се соочуваат со повеќе бариери при влез на пазарот на трудот. Овие бариери може да вклучуваат недостиг на професионално искуство, ограничен пристап до информации за можности за работа, ниска самодоверба и тешкотии во справување со одбивање за време на процесот на барање работа.

Сесиите развиени и фасилитирани од НВО URBO ги адресираа овие предизвици преку опремување на младинските работници со практични алатки и методи што може да се

применат во младинска работа. Методологијата користена за време на обуката нагласуваше неформално образование, партиципативно учење и рефлексивност, овозможувајќи им на учесниците активно да се вклучат во темите и истовремено да истражат како да ги приспособат овие пристапи при работа со млади луѓе.

Поглавјето се фокусира на три клучни тематски области:

1. **Развој на меки вештини за личен и професионален раст**
2. **Зајакнување на отпорноста и психолошката подготвеност**
3. **Поддршка на младите луѓе во справување со одбивање и надминување предизвици**

Овие елементи се клучни за да им се помогне на младите луѓе не само да пристапат до можности за вработување, туку и да изградат долгорочна лична и професионална стабилност.

4.1 Меки вештини за личен и професионален развој

Меките вештини имаат централна улога во подготвеноста за вработувањеа и кариерниот развој. Додека техничките вештини може да им помогнат на поединците да се квалификуваат за одредени работни места, меките вештини им овозможуваат ефективно да соработуваат, комуницираат и да се приспособуваат во професионални средини.

Затоа младинските работници имаат важна улога да им помогнат на младите луѓе рано во нивните кариерни патеки да ги препознаат и развијат овие компетенции.

Обработени клучни меки вештини

Сесиите за обука се фокусираа на развој и разбирање на неколку клучни меки вештини:

- **Комуникациски вештини - способност јасно да се изразуваат идеи и ефективно да се комуницира со други.**
- **Активно слушање - посветување целосно внимание на другите, разбирање на нивните перспективи и соодветно одговарање.**
- **Тимска работа и соработка - конструктивна работа со други кон заеднички цели.**
- **Решавање проблеми и донесување одлуки - препознавање предизвици и наоѓање практични решенија.**
- **Самодоверба и самопретставување - позитивно претставување на себе во професионални ситуации.**

Учесниците истражуваа како овие вештини влијаат врз способноста на млад човек да успее на интервјуа за работа, да соработува во работни тимови и да се движи низ професионални односи.

Методологија за развивање меки вештини

Пристапот користен во обуката ги охрабрува младинските работници да фасилитираат активности што им помагаат на младите луѓе да:

- размислат за своите силни страни и способности
- вежбаат комуникација во структурирани средини
- анализираат сценарија од работното место
- се вклучуваат во вежби за тимска работа
- развиваат самодоверба при самопретставување

Практичните алатки воведени за време на обуката вклучуваат писмени вежби за рефлексивност, активности со цртање и групни сценарија за решавање проблеми. Овие активности се достапни дури и за учесници со пониско ниво на јазична компетентност и може лесно да се приспособат за младински групи.

Коучинг пристап во младинската работа

Дополнителна компонента од обуката ги воведува младинските работници во основни коучинг техники инспирирани од невро-лингвистичко програмирање (НЛП). Овие техники нагласуваат поставување отворени прашања што ги охрабруваат младите луѓе да размислуваат за своите цели и способности.

Примери за коучинг прашања се:

- Кои се твоите силни страни?
- Кои вештини би сакал/а да ги развиеш?
- Која цел би сакал/а да ја постигнеш во следната година?

Овие прашања им помагаат на младите луѓе да изградат самосвест и да преземат поголема сопственост врз својот личен развој.

4.2 Тимска работа, решавање проблеми и донесување одлуки

Во професионални средини, младите луѓе често треба да работат во тимови и да се движат низ сложени ситуации што бараат соработка и решавање проблеми.

Младинските работници можат да го поддржат овој развој преку создавање можности младите луѓе да вежбаат тимска работа и донесување одлуки во структурирани активности.

Тимска динамика

Обуката ја истражи важноста на здрава тимска динамика, вклучувајќи:

- меѓусебна почит

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).
Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.



- јасна комуникација
- заедничка одговорност
- конструктивна повратна информација

Учесниците размислуваа за карактеристиките на ефективни членови на тимот и дискутираа како младинските работници можат да ги охрабрат овие однесувања во младинските групи.

Вештини за решавање проблеми

Младите луѓе често се соочуваат со пречки при влез на пазарот на трудот. Развивањето вештини за решавање проблеми им помага да им пристапат на овие пречки со конструктивен начин на размислување, наместо да се обесхрабрат.

Учесниците беа запознаени со едноставен модел за решавање проблеми во три чекори:

1. Идентификувај го проблемот
2. Генерирај можни решенија
3. Избери и тестирај го најдоброто решение

Младинските работници можат да го користат овој модел кога фасилитираат работилници или менторски сесии со млади луѓе.

Управување со конфликти

Конфликти може да се појават и во професионални и во социјални средини. Учењето како да се адресираат несогласувањата со почит и конструктивно е суштинска вештина.

Обуката истакна стратегии како:

- активно слушање за време на несогласувања
- фокусирање на решенија наместо на вина
- одржување комуникација со почит

Овие стратегии им помагаат на младите луѓе да се справуваат со конфликти без да ги нарушат односите или тимската работа.

4.3 SWOT анализа за личен развој

Практична алатка воведена за време на обуката беше рамката за SWOT анализа, која често се користи во стратешко планирање, но е многу ефективна и за личен развој.

SWOT рамката им овозможува на младите луѓе да ја анализираат својата лична ситуација преку четири перспективи:

Силни страни - лични способности, таленти и вештини

Слаби страни - области што бараат подобрување

Можности - надворешни можности за раст или развој

Закани - потенцијални пречки или ризици

Младинските работници можат да ја користат SWOT анализата како рефлексивна вежба за да им помогнат на младите луѓе да ги препознаат своите силни страни и области за подобрување, истовремено препознавајќи можности за учење или вработување.

Овој метод го поддржува и кариерното планирање со тоа што ги охрабрува младите луѓе критички да размислат како нивните силни страни може да се искористат за надминување предизвици на пазарот на трудот.

4.4 Соочување со одбивање: градење отпорност и позитивен начин на размислување

Еден од најтешките аспекти на барањето работа е справувањето со одбивање. Младите луѓе често имаат повеќе неуспешни апликации пред да обезбедат вработување, што може негативно да влијае врз нивната самодоверба и мотивација.

Затоа развивањето отпорност е суштинско.

Психолошка подготвеност

Концептот на психолошка подготвеност нагласува подготовка на младите луѓе за реалностите на пазарот на трудот. Младинските работници можат да им помогнат да разберат дека одбивањето не е одраз на нивната лична вредност, туку често е резултат на надворешни фактори како конкуренција или барања на работодавачот.

Отвореното разговарање за овие реалности им помага на младите луѓе да развијат реални очекувања, а истовремено да ја задржат мотивацијата.

Стратегии за справување со одбивање

Учесниците истражуваа практични стратегии што младинските работници можат да им ги пренесат на младите луѓе, вклучувајќи:

- гледање на одбивањето како дел од процесот на учење
- барање повратна информација од работодавачите
- подобрување вештини преку обука или волонтирање
- продолжување со аплицирање за можности
- одржување начин на размислување насочен кон раст

Охрабрувањето на младите луѓе да се фокусираат на континуиран развој наместо на непосреден успех може значително да ја зголеми нивната отпорност.

4.5 Справување со застои и надминување предизвици

Покрај одбивањето, младите луѓе може да се соочат со различни застои, како неуспешни интервјуа, ограничени можности во нивните локални заедници или лични предизвици што влијаат врз нивниот кариерен напредок.

Поддршката на младите луѓе низ овие искуства бара комбинација од емоционална поддршка, менторство и практично насочување.

Стратегии за справување

Младинските работници можат да им помогнат на младите луѓе да развијат стратегии за справување, како:

- поставување реални цели
- барање поддршка од врсници или ментор
- делење на големи цели на помали чекори
- учење од грешки
- славење на напредокот и малите постигнувања

Овие стратегии им помагаат на младите луѓе да останат мотивирани и да продолжат да работат кон своите цели и покрај тешкотиите.

Важност на вршничката поддршка

Вршничката поддршка може да има моќна улога во помагање на младите луѓе да управуваат со застои. Групни дискусии, менторски кругови или сесии за вршничко учење им овозможуваат на младите да споделат искуства и да сфатат дека не се сами во соочувањето со предизвици.

Ова чувство на заедништво може значително да ја зајакне отпорноста и самодовербата.

4.6 Рефлексија и примена во младинската работа

Рефлексијата е суштинска компонента на неформалното образование. Таа им овозможува на учесниците да ги поврзат искуствата од учењето со примени во реалниот живот.

За време на завршната сесија од модулот за обука на URBO, учесниците размислуваа за:

- најкорисното знаење стекнато за време на сесиите
- практични алатки што може да се применат во младинска работа
- стратегии за поддршка на млади луѓе кои се соочуваат со предизвици при вработување

Учесниците ја истакнаа важноста од комбинирање технички вештини за барање работа со емоционална и психолошка поддршка.

Младинските работници заклучија дека помагањето на младите луѓе да развијат отпорност, самодоверба и комуникациски вештини е исто толку важно како и учењето како да напишат CV или да аплицираат за работа.

Заклучок

Сесиите за обука развиени од НВО URBO ја нагласуваат важноста на интегрирање на развојот на меки вештини, обука за отпорност и рефлексивно учење во програмите за подготвеноста за вработување на младите.

Со опремување на младинските работници со практични методи и алатки, овие сесии придонесуваат за зајакнување на капацитетот на младинските организации да ги поддржат младите луѓе во навигација низ предизвиците на пазарот на трудот.

На крај, зајакнувањето на младите луѓе и со практични вештини за подготвеноста за вработување и со психолошка подготвеност да се соочуваат со неуспеси може значително да ги зголеми нивните шанси за долгорочен личен и професионален успех.

4.7 Пример редослед на сесија

Чекор во сесијата	Практична употреба
Активност за загревање и градење доверба	Користете кратки енергизирачки активности што им помагаат на учесниците да зборуваат, слушаат и соработуваат без страв од осуда.
Објаснување на вештината	Воведете една мека вештина со реален пример од пазарот на трудот, како тимска работа на работа, барање помош или одговарање на повратна информација.
Практична задача	Користете игра на улоги, работа во парови, SWOT рефлексивност или сценарио за решавање проблем поврзано со интервјуа или ситуации на работно место.
Рефлексивност	Прашајте што било лесно, тешко и корисно. Поканете ги учесниците да именуваат една силна страна и една вештина што сакаат да ја подобрат.
Примена во работниот живот	Поврзете ја активноста со интервјуа, секојдневни рутини, справување со одбивање или соработка со колеги и претпоставени.

Прашањата во коучинг стил можат да го зајакнат овој редослед, особено кај учесници кои се мачат да ги препознаат своите силни страни. Едноставни поттикнувања како „Во што си добар/добра?“, „Што би сакал/а да подобриш?“ и „Која мала цел можеш да ја постигнеш овој месец?“ помагаат рефлексивната да се претвори во акција.

4.8 Клучни пораки за младинските работници

- Млад човек не треба да звучи совршено. Треба да звучи јасно, со почит и автентично.
- Комуникациските грешки може да се вежбаат и подобруваат преку повторување и повратна информација.
- Одбивањето е дел од процесот, не доказ за недостиг на вредност или способност.
- Работните навики како точност, одговорност и комуникација со почит може да се вежбаат исто како дигиталните вештини.

За директна практика со учесници поврзана со ова поглавје, видете Анекс 3. Практичен пакет алатки за меки вештини.

5. Дигитални вештини за барање работа и аплицирање

Ова поглавје функционира како практичен водич за помош на младите Роми и младите лица со ромско потекло да бараат можности, да подготват документи за аплицирање, да аплицираат за работа и посамостојно да комуницираат во дигитални средини. Иако брошурата за дигитална подготвеност за работа на THRIVE обезбедува важна практична основа, ова поглавје ја проширува таа основа ставајќи ги дигиталните вештини во поширок контекст на младинска работа и подготвеноста за вработување. Неговата цел не е само да претстави корисни алатки, туку да ги поддржи младинските работници да ги подучуваат овие вештини чекор по чекор, на начини што се реални, достапни и директно поврзани со учеството на пазарот на трудот.

Во денешниот контекст на вработување, многу први чекори кон образование, обука и работа се преземаат дигитално. Огласите се објавуваат онлајн, работодавачите често очекуваат комуникација преку е-пошта, апликациите се поднесуваат преку дигитални формулари и платформи, а дури и основната подготвеност за работа сè повеќе вклучува способност за управување со датотеки, прилози и онлајн информации. Поради тоа, дигиталната компетентност не е дополнителна тема, туку суштински дел од поддршката за подготвеноста за вработување. Младите луѓе кои не се чувствуваат сигурни во дигитални средини може да бидат исклучени од можности пред да имаат шанса да ги покажат своите силни страни, мотивација или потенцијал.

Истовремено, дигиталните вештини во овој прирачник не се разбираат како технологија сама за себе. Целта не е да се учи апстрактно дигитално знаење, туку да им се помогне на младите луѓе да користат дигитални алатки за значајни и практични цели поврзани со подготвеноста за вработување. Ова вклучува учење како да се креира и управува професионална е-пошта, да се бараат огласи за работа, да се препознаат доверливи можности, да се подготви и зачува CV, да се пополнуваат онлајн формулари, правилно да се испраќаат прилози и важните документи да се чуваат организирано, безбедно

и достапно. Во таа смисла, дигиталната подготвеност е тесно поврзана со самодоверба, независност, решавање проблеми и активно учество на пазарот на трудот.

Ова поглавје ги одразува и реалностите препознаени преку теренската работа на проектот и наодите од анкетите. Многу млади Роми и млади лица со ромско потекло може главно да се потпираат на паметни телефони, да имаат ограничен или нестабилен интернет-пристап, да користат споделени уреди или да се чувствуваат несигурно кога се соочуваат со формални онлајн системи. Други може самоуверено да користат дигитални алатки во секојдневниот живот, но да се чувствуваат многу помалку сигурни во професионални ситуации како пишување формална е-пошта, прикачување документи или аплицирање преку онлајн платформи. Затоа на младинските работници им е потребен трпелив, практичен и силно поддржувачки пристап. Тие треба јасно да го демонстрираат секој чекор, да ги повторуваат клучните активности кога е потребно и да создадат атмосфера за учење во која грешките се третираат како дел од процесот, а не како неуспех.

Поради тоа, ова поглавје се користи не само како водич за содржина, туку и како методолошки водич. Тоа ги поддржува младинските работници да подучуваат дигитални компетенции на начин тесно поврзан со комуникација, самопретставување и подготвеност за барање работа. Наместо да ги одделува техничките вештини од меките вештини, поглавјето ја охрабрува нивната интеграција, бидејќи успешното барање работа бара и дигитална способност и лична самодоверба. Млад човек може да знае да користи телефон или да пребарува на интернет, но сепак да има потреба од поддршка за професионално самопретставување, разбирање на логиката на процесот на аплицирање или истрајно следење на чекорите со самодоверба.

На крај, ова поглавје им помага на младинските работници да ја преточат обуката во локална акција. Може да ја поддржи подготовката на работилници, индивидуално менторство, практика преку паметен телефон и водени вежби за аплицирање засновани на реални или симулирани огласи. На овој начин, поглавјето придонесува кон пошироката цел на прирачникот: да им помогне на младите Роми и младите лица со ромско потекло да преземат практични и информирани чекори кон вработување, истовремено зајакнувајќи ја нивната самодоверба, дигитална независност и способност поцелосно да учествуваат во општеството.

5.1 Основни дигитални компетенции за подготвеноста за вработување

- основно користење уред и пребарувач: Wi-Fi/податоци, слики од екран, преземања, отворање датотеки и користење табови;
- креирање и управување е-пошта за професионална комуникација;
- онлајн барање работа, проверка на огласи и препознавање доверливи понуди;
- подготовка на документи, именување датотеки и зачувување CV или писма како PDF;
- организација на папка во облак за пристап до документи преку паметен телефон;
- безбедно однесување онлајн, вклучувајќи лозинки, сомнителни линкови и заштита на податоци;

- едноставно решавање проблеми како преименување датотеки, повторно испраќање прилози, расчистување апликации или враќање пристап до корисничка сметка.

Многу учесници може главно да се потпираат на паметни телефони, споделени уреди или ограничени интернет-податоци. Затоа младинските работници треба да избегнуваат претпоставка дека учесниците имаат лаптоп и секој чекор да го подучуваат на најдостапен можен начин, со демонстрации во живо, повторување и едноставен јазик.

Вообичаени бариери што младинските работници треба да ги очекуваат се:

- пристап само преку паметен телефон, без лаптоп, печатач или скенер дома;
- ограничен интернет или мобилни податоци, споделени уреди или неконзистентен пристап;
- пониска самодоверба со формални онлајн формулари, е-пошта или прикачување документи;
- пониска самодоверба во читање и пишување кога огласите користат бирократски или формален јазик;
- недоверба поврзана со претходни искуства на дискриминација или страв од правење грешки.

До крајот на локалниот циклус, младите луѓе треба да можат да креираат и одржуваат професионална е-пошта, да бараат реални огласи, да проверуваат дали понудата е доверлива, да подготват едноставно CV на една страница, да испратат кратка апликациска е-пошта, правилно да прикачат документи, да ги организираат датотеките и да ги заштитат личните податоци.

5.2 Препорачани под-секции

Под-секција	Што треба да опфати
Дигитални основи	Користење Wi-Fi/податоци, слики од екран, преземања, отворање PDF, користење табови, копирање линкови, Drive или OneDrive и основно управување со датотеки на телефон.
Професионална комуникација	Наслови на е-пошта, учтив тон, јасни пораки, етикета при одговарање, испраќање прилози и последователна поддршка.
Тек на аплицирање за работа	Пребарај, спореди, избери, подготви документи, испрати апликација, зачувај копии и следи.
Бариери за дигитална инклузија	Пристап само преку паметен телефон,

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).
Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

	ограничени податоци, споделени уреди, ниска самодоверба, ниска писменост и неконзистентни рутини.
Безбедност и приватност	Силни лозинки, сомнителни линкови, лажни огласи за работа, ризични барања и граници околу личните податоци.
Мојата папка за аплицирање за работа	Една структура во облак со CV, образец за е-пошта, дневник за огласи, сертификати/документи и зачуван доказ за испратени апликации.

Корисен метод е за време на обуката да се создаде една заедничка пример папка, а потоа секој учесник да се поддржи да ја изгради својата верзија. Оваа рутина го намалува стресот и им дава на младите луѓе едно стабилно место за нивното CV, нацрти на е-пошта, линкови до огласи и копии од испратени апликации.

5.3 Практичен пристап за обучувачи

- Користете пристап што прво тргнува од паметен телефон секогаш кога е можно, бидејќи одговара на реалниот пристап.
- Почнете со доверба и достоинство, градејќи врз силните страни наместо врз недостатоците.
- Демонстрирајте го секој чекор бавно, видливо и повеќе од еднаш.
- Дајте им на учесниците еден видлив резултат во секоја сесија: е-пошта, измена на CV, зачуван PDF, внес во дневник за огласи или испратена апликација.
- Повторувајте го истиот тек пребарај-подготви-аплицирај-следи додека не стане познат.
- Користете едноставен јазик, кратки обрасци и работа во парови кога самодовербата или писменоста е ниска.
- Третирајте ги дигиталните грешки како нормални моменти на учење, а не како знаци на неуспех.

5.4 Силен предлог за поврзување со анексите

Ова поглавје најдобро функционира кога се користи заедно со практичните анекси.

Анекс А поддржува изработка на CV пријателско за почетници, Анекс Б нуди модел за професионална е-пошта, Анекс В дава кратка структура за мотивациско писмо, Анекс Г им помага на учесниците да следат огласи и апликации, а Анекс Ж го зајакнува безбедното онлајн однесување.

Користени заедно, овие анекси ја претвораат обуката за дигитални вештини во повторлива и побезбедна рутина за аплицирање за работа.

6. Интеркултурна и инклузивна младинска работа

Ова поглавје ги поддржува младинските работници во развивање интеркултурна свесност, инклузивни фасилитаторски вештини и етички засновани пристапи при работа со млади Роми и млади лица со ромско потекло. Поддршката за подготвеноста за вработување во овој контекст не е само развој на вештини, туку и разбирање на живеаните реалности, градење доверба и создавање средини во кои младите се чувствуваат почитувано и способни да учествуваат.

Интеркултурната компетентност започнува со самосвест. Младинските работници не влегуваат во простори за обука како неутрални актери; тие ги носат своите претпоставки, очекувања и толкувања. Препознавањето на ова е прв чекор кон поинклузивна и поефективна практика.

6.1 Културна чувствителност и самосвест

Културната чувствителност во младинската работа бара способност да се размислува за сопствените перспективи и да се препознае како тие влијаат врз толкувањето на однесувањето на учесниците.

Младинските работници често го толкуваат учеството преку имплицитни очекувања како:

- активно зборување,
- одржување контакт со очи,
- брзо одговарање,
- покажување видлива мотивација.

Сепак, овие однесувања се културно обликувани и зависни од контекстот. Она што се смета за „активно учество“ во една средина можеби нема да се изрази на ист начин во друга.

Корисна разлика за младинските работници е:

- **Набљудување** - што навистина гледаме
- **Толкување** - значењето што му го припишуваме
- **Осуда** - заклучокот што го донесуваме

На пример:

- Набљудување: „Учесникот зборува малку и избегнува контакт со очи.“
- Толкување: „Учесникот не е заинтересиран.“
- Осуда: „Учесникот е немотивиран.“

Интеркултурната компетентност се развива кога младинските работници застануваат меѓу набљудувањето и осудата и разгледуваат алтернативни објаснувања.

Практични прашања за рефлексивност за обучувачи:

- Какви претпоставки правам кога учесник молчи?
- Како го дефинирам „вклучувањето“ во моите сесии?
- Може ли ова однесување да има различно значење во друг контекст?

6.2 Разбирање на однесувањето во контекст

Однесувањето не може да се разбере без контекст. Многу реакции што изгледаат како ниска мотивација или незаинтересираност може да одразуваат структурни, социјални или лични бариери.

Пример сценарио:

Еден млад човек посетува програма за обука. За време на сесиите, ретко зборува, избегнува контакт со очи и постепено почнува да отсуствува од сесиите. Кога го прашуваат за апликации за работа, одговара кратко и покажува мало вклучување.

Првичните толкувања може да вклучуваат:

- недостиг на мотивација,
- незаинтересираност,
- неволност за учество.

Сепак, кога се зема предвид дополнителен контекст:

- аплицирал за многу работни места без да добие одговори,
- доживеал ниски очекувања во училиште,
- локацијата на обуката е далеку од неговата заедница,
- превозот е несигурен,
- има семејни обврски дома,

истото однесување може да се разбере поинаку:

- обесхрабрување,
- замор,
- недостиг на доверба,
- практични ограничувања.

Ова поместување илустрира клучен принцип:

Она што изгледа како однесување често е одговор на околности, а не одраз на лична вредност или мотивација.

Младинските работници треба активно да преминуваат од:



- стереотип → објаснување
- осуда → разбирање

Практични насоки:

- Секогаш прашајте пред да претпоставите.
- Побарајте контекстуални информации кога однесувањето се менува.
- Избегнувајте генерализирање на индивидуално однесување како карактеристика на цела група.

6.3 Интеркултурна комуникација и стилови на учество

Стиловите на учество се разликуваат меѓу поединци и културни контексти. Молчењето, двоумењето или индиректната комуникација не мора да значат незаинтересираност.

Примери на варијации вклучуваат:

- зборување наспроти слушање како учество,
- директна наспроти индиректна комуникација,
- различни норми околу авторитет и интеракција,
- различно ниво на удобност при групно изразување.

Молчењето може да одразува:

- набљудување и учење,
- несигурност,
- недостиг на доверба,
- претходни негативни искуства.

Затоа младинските работници треба да избегнуваат изедначување на видливоста со вклученост.

Вообичаени извори на недоразбирање се:

- толкување на тивки учесници како пасивни,
- претпоставување самодоверба врз основа на стил на комуникација,
- очекување еднакво однесување од сите учесници.

Ефективната интеркултурна комуникација вклучува:

- прашување наместо претпоставување,
- набљудување на обрасци со тек на време,
- приспособување на стилот на комуникација,
- овозможување повеќе форми на учество.

6.4 Етичка и инклузивна фасилитација

Инклузивната младинска работа бара намерен етички пристап. Улогата на младинскиот работник не е само да пренесе содржина, туку да создаде психолошки безбедна и почитувачка средина за учење.

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

Клучни принципи:

- **Психолошка безбедност**
Учесниците треба да се чувствуваат безбедно да зборуваат, да молчат, да поставуваат прашања или да грешат без страв од осуда.
- **Нестигматизирачка практика**
Избегнувајте јазик што етикетира, генерализира или ги сведува поединците на стереотипи.
- **Почит и достоинство**
Третирајте го секој учесник како поединец со силни страни, а не како претставник на групен проблем.
- **Свесност за динамиката на моќ**
Обучувачите имаат авторитет во просторот за учење. Тој мора да се користи одговорно, за поддршка, а не за доминација.
- **Одговорност кон емоционалното искуство**
Ниско учество, отпор или повлекување може да одразуваат претходни искуства на исклучување, дискриминација или неуспех.

Практични стратегии за фасилитација:

- користете инклузивен и достапен јазик,
- валидирајте придонеси без присилување учество,
- дајте време за одговори,
- нормализирајте ги грешките како дел од учењето,
- создавајте јасни и предвидливи структури на сесиите.

6.5 Практични алатки за младински работници

Овој дел дава конкретни методи што може директно да се користат во обуки и работилници.

1. Вежби за рефлексija

- „Кое би можело да биде друго објаснување за ова однесување?“
- „Што сè уште не знаеме за оваа ситуација?“
- „Како би го толкувал/а ова поинаку ако имав повеќе контекст?“

2. Дискусии засновани на сценарија

Користете кратки примери на случаи за да истражите:

- претпоставки,
- алтернативни толкувања,
- можни одговори.

3. Дискусии во парови или мали групи

- охрабрете споделување различни перспективи,
- намалете го притисокот во споредба со зборување пред голема група,

- постепенно зголемувајте ја вклученоста.

4. Одговарање на вообичаени ситуации

Молчење

- не присилувајте непосредно учество,
- овозможете време и алтернативни форми на изразување,
- проверете индивидуално ако е потребно.

Ниска вклученост

- истражете можни бариери (практични, емоционални, контекстуални),
- приспособете ја тежината на задачата,
- поврзете ги активностите со реална животна релевантност.

Недоверба или двоумење

- градење конзистентност и предвидливост,
- избегнување притисок,
- покажување доверливост со тек на време.

6.6 Поддршка на мотивација и самоефикасност

Многу млади луѓе кои учествуваат во програми за подготвеноста за вработување може да носат претходни искуства на одбивање, ниски очекувања или исклучување. Овие искуства влијаат врз самодовербата, мотивацијата и учеството.

Затоа младинските работници треба да:

- ги препознаат емоционалните и психолошките димензии на учеството,
- даваат охрабрување поврзано со реален напредок,
- поддржуваат мали, остварливи чекори,
- избегнуваат претставување на тешкотиите како личен неуспех.

Мотивацијата често се зголемува кога:

- учесниците се чувствуваат разбрано,
- очекувањата се реални,
- напредокот е видлив,
- поддршката е конзистентна.

6.7 Клучни пораки за младинските работници

- Однесувањето треба да се разбира во контекст, а не да се оценува изолирано.
- Молчењето не мора да значи незаинтересираност.
- Претпоставките може да доведат до погрешно толкување и исклучување.
- Интеркултурната компетентност бара рефлексивност, не само знаење.

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).
Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

- Инклузивната практика се покажува преку секојдневна интеракција, не само преку намера.
- Довербата и психолошката безбедност се предуслови за значајно учество.
- Малите чекори и конзистентната поддршка водат кон одржливо вклучување.

Завршна белешка

Интеркултурната и инклузивната младинска работа не е посебна компонента на поддршката за подготвеноста за вработување. Таа е темелот што ги прави сите други интервенции ефективни. Кога младинските работници им пристапуваат на учесниците со свесност, почит и разбирање, тие создаваат услови во кои младите луѓе можат да се вклучат, да развијат вештини и да продолжат напред со поголема самоверба и достоинство.

7. Од обука до локална реализација: работилници, акциски планови и работа со засегнати страни

Ова поглавје го претвора прирачникот во практична теренска алатка за локална имплементација. Неговата цел е да им помогне на младинските работници да преминат од содржини од обуката кон реална акција во своите заедници преку организирање локални сесии, планирање јасни чекори и приспособување активности на потребите на младите Роми и младите лица со ромско потекло.

Поглавјето покажува дека поддршката за подготвеноста за вработување е најнефективна кога е практична, добро структурирана и поврзана со локалните реалности. На младинските работници им е потребно насочување како да организираат мали циклуси работилници, да дефинираат реални цели, да подготват локален акциски план и да обезбедат последователна поддршка по сесиите. Така, поддршката не останува еднократна активност, туку станува поконтинуиран и позначаен процес.

Исто така, се нагласува дека поддршката за подготвеноста за вработување не останува само на индивидуално ниво. Соработката со засегнати страни како општини, училишта, НВО, работодавачи и младински центри може да ја зајакне локалната поддршка, да ги подобри можностите за упатување и да помогне во создавање поодржлива средина за подготвеноста за вработување на младите Роми.

Генерално, ова поглавје им помага на младинските работници да го преточат пристапот THRIVE во конкретна локална практика преку работилници насочени кон учесниците, структурирано планирање и посилна локална соработка.

7.1 Локални младински работилници

- Планирајте кратки циклуси на практични сесии наместо изолирани предавања.
- Користете пред- и пост-проценка и кратки формулари за евалуација.
- Одржувајте ја големината на групите управлива за практична поддршка.
- Комбинирајте групна работа со индивидуална последователна поддршка каде што е можно.

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

7.2 Предложен тек на работилница

Сесија	Главен фокус
Работилница/практични сесии	Самодоверба, меки вештини, самооценка, SWOT анализа и прва рефлексивна за подготвеноста за вработување. Дигитална подготвеност, изработка на CV, професионална е-пошта и практика за онлајн аплицирање.
Опционална последователна поддршка	Индивидуална поддршка, барање реални огласи, приспособување мотивациско писмо и повратна информација.

7.3 Дел за работилница со засегнати страни

Прирачникот треба да вклучи посебна под-секција за работа со засегнати страни. Таа треба да објасни кого да се покани, зошто тие се важни и како да се користат проектните резултати и младинските приказни за да се дискутираат локалните бариери и локалните мерки за подготвеноста за вработување на младите Роми.

- **Поканете претставници на општини, актери од младинскиот сектор, училишта, НВО, работодавачи и сродни институции.**
- **Презентирајте го пакетот алатки, главните локално идентификувани бариери и потребните мерки за поддршка.**
- **Искористете ја дискусијата за да обликувате локални препораки или краток краток документ со препораки.**
- **Поврзете го застапувањето со конкретни, мерливи барања наместо со општи изјави.**

Работилницата со засегнати страни е основниот момент кога проектните податоци се претвораат во локална политика. Оваа сесија е дизајнирана да оди подалеку од академски наоди и да ги вклучи луѓето кои ги држат клучевите за системска промена за младите Роми. Оваа работилница е „мостот“ каде проектните податоци се претвораат во институционална обврска. Целта е да се надмине само споделување информации и да се обезбедат конкретни ветувања од локалните власти и деловните лидери. Работилницата со засегнати страни треба да води од истражување кон локална политика. Целта е да се надмине само споделување информации и да се обезбедат конкретни ветувања од локалните власти и деловните лидери.

Зошто засегнатите страни се важни:

Младите Роми се соочуваат со сложен пресек на бариери, од институционална дискриминација до недостиг на локализираните мрежи за поддршка. Со собирање различни влијателни актери, обезбедуваме дека:

- **Бариерите се потврдени од оние кои управуваат со системите.**
- **Решенијата се реални и засновани на постојната локална инфраструктура.**
- **Одговорноста се споделува меѓу јавниот и приватниот сектор.**

Подготовка и покани: кого да поканите и зошто?

Успехот на настанот зависи од тоа вистинските луѓе да бидат во просторијата. Поканите треба да се испратат 3 недели однапред, придружени со кратко извршно резиме на вашите наоди.

Општина и локални власти: градоначалници, заменици градоначалници за социјални прашања и експерти за етничка интеграција. Зошто: тие управуваат со локалните буџети, урбанистичкото планирање и социјалните стратегии.

Јавни служби за вработување: експерти од локалните центри за вработување и ромски медијатори. Зошто: тие се „првата линија“ на вработувањето и имаат пристап до официјални податоци за невработеност.

Бизнис сектор: локални претприемачи, HR менаџери и претставници од стопански комори. Зошто: тие се крајните корисници на работната сила; нивното прифаќање е суштинско за намалување на предрасудите при вработување.

Образовни институции: директори на стручни средни училишта и кариерни центри. Зошто: за да се затвори јазот меѓу училишните програми и потребите на пазарот.

НВО и младински лидери: организации од заедницата кои работат на терен. Зошто: тие обезбедуваат предложените мерки да бидат културно чувствителни и засновани на реалноста.

Структурирање и методологија на работилницата:

Работилницата треба да се фасилитира како колаборативна сесија за решавање проблеми, а не како пасивна презентација.

Структурирајте ја сесијата во три различни фази:

1. Врмување засновано на докази. Започнете со презентирање на проектниот пакет алатки и конкретните младински приказни собрани за време на истражувачката фаза.

- **Хуманизирајте ги податоците: користете младинска приказна за да илустрирате конкретна „локална бариера“ (на пример, недостиг на превоз до индустриски зони).**

- Презентирајте ги бариерите: експлицитно наведете ги првите 3-5 пречки идентификувани во вашето локално истражување.

2. Од приказни до мерки - фасилитирајте „простор за решенија“ каде засегнатите страни предлагаат конкретни мерки за адресирање на идентификуваните бариери.

Пример: ако бариерата е „предрасуди кај работодавачите“, мерката не треба да биде само „подигање свест“. Таа треба да биде „воспоставување локален сертификат 'Инклузивен работодавач' со стопанската комора“.

3. Обликување на краток документ со препораки - искористете го последниот час од работилницата за да подготвите краток краток документ со препораки или сет локални препораки. Овој документ служи како формален резултат од сесијата и како патоказ за идно застапување.

Стратегија за застапување: конкретно наспроти општо

Успехот на оваа работилница зависи од прецизноста на нејзините резултати. Избегнувајте „општи изјави“ во корист на „мерливи барања“.

- Избегнувајте: „Потребно ни е подобро образование за младите Роми.“
- Барање: „Да се воспостави локализирана програма за турска поддршка во општинскиот младински центар за 30 ромски ученици кои влегуваат во стручни училишта.“
- Избегнувајте: „Работодавачите треба да бидат поинклузивни.“
- Барање: „Општината ќе обезбеди 10% даночно олеснување или награда за социјално признание за локални бизниси што нудат тримесечни платени практиканства за ромски дипломци.“

Со фокусирање на конкретни, мерливи барања, ја претворате работилницата од еднократна средба во одржлива алатка за застапување што може да се следи и евалуира со тек на време.

Последователна поддршка и застапување

- Верификација: испратете ги финализираните препораки до сите учесници во рок од 5 работни дена за конечно „климнување“ на согласност.
- Формално застапување: користете го овој документ како официјален поднесок до Општинскиот совет или Регионалната комисија за вработување. Тој служи како доказ дека решенијата се ко-креирани од самите експерти.

Листа за проверка за координаторот на работилницата (младински работник)

- Пред работилницата: испратете резиме од 2 страници со истражувачките наоди до сите учесници за да пристигнат информирани.



- За време на работилницата: назначете посебно лице за белешки кое ќе ги забележи „обврските“ дадени од официјалните лица во текот на дискусијата.
- Затворање: завршете со „Изјава за намера“ - побарајте од секоја засегната страна да именува една работа што ќе ја направи поинаку врз основа на денешната дискусија.
- **По работилницата: испратете го нацрт краток документ со препораки до сите присутни во рок од 48 часа за нивен финален „финално одобрување“.**

Со фокусирање на конкретни, мерливи барања, ја претворате работилницата од еднократна средба во одржлива алатка за застапување што може да се следи и евалуира со тек на време.

Клучен совет: потсетете ги младинските работници дека нивната улога е да бидат фасилитатори, а не предавачи. Најдобрите идеи треба да дојдат од самите засегнати страни. Така тие ќе чувствуваат сопственост и ќе има поголема веројатност да ги имплементираат резултатите.

7.4 Мултипликаторски и дисеминациски активности

Целта на дисеминацијата е да се обезбеди влијанието на проектот да трае подолго од неговата временска рамка. Овие активности се дизајнирани да го шират „знаењето како“ до организации и региони кои не биле дел од првичниот пилот, претворајќи го вашиот локален успех во модел што може да се проширува.

7.4.1 Презентирање на Прирачникот и клучните алатки

За ефективно да ги претставите Прирачникот и клучните алатки, треба да се оддалечите од „говор“ и да се приближите кон интерактивна демонстрација. Засегнатите страни имаат поголема веројатност да користат алатка ако веќе ја „држеле“ во раце за време на вашата сесија. Не го спомнувајте само прирачникот, туку демонстрирајте ја неговата корисност. Користете ги овие активности како „водена тура“ низ ресурсите што сте ги развиле. Целта е да се докаже дека Прирачникот не е теоретски документ што треба да остане на полица, туку практичен навигациски систем за подобрување на подготвеноста за вработување на младите Роми. Следи детален водич како да го структурирате овој дел од дисеминациската активност.

1. Преглед „Проблем-решение“

Наместо да ја разгледувате Содржината страница по страница, претставете ги алатките преку решавање хипотетички или реален локален проблем.

- **Идентификувајте болна точка: „Знаеме дека локалните работодавачи се двоумат да вработат млади без искуство.“**
- **Покажете ја алатката: отворете го Прирачникот на „Скрипта за вклучување работодавачи“ или „Образец за менторски договор“.**



- **Демонстрирајте корисност:** објаснете точно како НВО или општинска канцеларија може да го пополни овој образец за 5 минути за да започне партнерство.

2. Истакнување на „златните алатки“

Секој прирачник има 2 или 3 „свездени“ алатки што носат најголема вредност. Истакнете ги јасно:

- **Мапа за досег:** покажете како прирачникот помага да се идентификува каде младите Роми навистина поминуваат време (социјални места, конкретни дигитални групи), наспроти тоа каде институциите мислат дека се.
- **Листа за проверка на бариери:** дијагностичка алатка со која засегнатите страни можат да ги оценат своите услуги според „ромска инклузивност“.
- **Образец за краток документ со препораки:** покажете како прирачникот му помага на младински работник да претвори поплака во професионална препорака за градоначалник.

3. Интерактивни станици за „демо во живо“

Ако вашиот дисеминациски настан е со физичко присуство, не останувајте само на сцена. Поставете демо-станици:

- **Дигитална станица:** лаптоп или таблет каде учесниците можат да ја разгледаат дигиталната верзија, да тестираат линкови и да видат како се преземаат обрасци.
- **Станица „Пробај“:** испечатете една конкретна алатка (на пример, Ревизија на вештини за млади Роми) и побарајте од засегнатата страна да ги пополни првите три реда.
- **QR сид:** големи постери со QR кодови што водат директно до конкретни поглавја (на пример, „Скенирај тука за Водичот за чувствителност кај работодавачи“).

4. Правење на алатките „повторно употребливи“

Засегнатите страни треба да почувствуваат дека овие алатки се нивни алатки.

- **Приспособување:** објаснете дека обрасците се „со отворена лиценца“ или уредливи. Кажете им: „Не треба да пишувате нов договор; само земете го нашиот Анекс Б и додадете го вашето лого.“
- **Картичка „Извршно резиме“:** поделете физичка или дигитална разгледница со Топ 5 алатки и каде се наоѓаат во книгата од 100 страници.

5. Собирање повратни информации и последователна поддршка

Додека ги презентирате алатките, активно документирајте ги реакциите на засегнатите страни.

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.



- „Барање за функција“: прашајте: „Дали недостасува образец што би ви ја олеснил работата?“ Ова создава чувство на сопственост.
- Обврска за усвојување: имајте листа за пријавување специјално за: „Сакам 30-минутна продлабочена обука за Прирачникот за мојот персонал.“

Кратка листа за проверка за презентирање:

- Физички примероци: имајте најмалку 5-10 висококвалитетно испечатени прирачници што луѓето можат да ги прелистуваат.
- „3-минутен кратко претставување“: можете ли да ја објасните вредноста на прирачникот на зафатен директор за 180 секунди?
- Директен пристап: дали линкот за преземање е краток и лесен за пишување (на пример, bit.ly/RomaYouthTool)?
- Визуелни елементи: користете слики од екран од најкорисните табели и листи за проверка во вашата презентација, не само текстуални точки.

Практичен совет: ако имате успешна приказна, поврзете ја директно со алатка. „Го постигнавме овој резултат затоа што го користевме 'Водичот за решавање конфликти' на страница 42.“ Ова му дава непосредна кредибилност на прирачникот.

7.4.2 Презентирање резултати од учење и локален успех:

- Ова е критичен дел од прирачникот. За вашите дисеминациски активности да бидат ефективни, треба да докажете дека проектот не само што „се случил“, туку и дека функционира. Докажете се најсилната валута за дисеминација. Засегнатите страни имаат поголема веројатност да ги усвојат вашите методи ако видат дека навистина функционираат. Целта на овој дел е да обезбеди социјален доказ. Засегнатите страни, особено работодавачите и градоначалниците, избегнуваат ризик; треба да видат дека вашите методи веќе се тестирани и дале резултати пред да ги вложат сопствените ресурси.

а. Категоризирање на резултатите од учење

Не набројувајте само што е направено; набројте што е научено. Поделете го тоа во три категории:

- За младите: подобрувања во „меки вештини“ (самодоверба, комуникација), „тврди вештини“ (дигитална писменост, пишување CV) и промена во аспирациите.
- За институциите: подобро разбирање на ромската заедница, идентификувани празнини во локалните услуги и подобра меѓуинституционална соработка.
- За работодавачите: намалени предрасуди, препознаен потенцијал на младите Роми и подобрени процеси на воведување во работа.

б. Рамка „Раскажување приказни за промена“



Добра успешна приказна е
„локален пример за успех“ во прирачникот, користете го S-A-R моделот:

повеќе од среќен крај. За да стане

Елемент	Опис	Пример
Ситуација	Бариерата со која се соочиле младите или градот.	„Во град X, 20 млади Роми беа невработени бидејќи локалната фабрика бараше возачка дозвола што тие не можеа да си ја дозволат.“
Акција	Што направил проектот користејќи ги алатките од прирачникот.	„Проектот фасилитираше партнерство меѓу НВО и Општината за финансирање 10 курсеви за возење.“
Резултат	Мерливото влијание.	„8 млади добија дозволи; 6 сега се вработени со полно работно време во фабриката. Просечниот приход на домаќинството се зголеми за 20%.“

Друг добар пример е моделот „Пред и потоа“:

- „Пред и потоа“: презентирајте податоци што ја покажуваат промената во самодовербата на младите или ставовите на работодавачите пред и по интервенцијата.
- Пример „Локален херој“: споделете една конкретна успешна приказна каде локална бариера била надмината.
- Пример: „Во Општина X идентификувавме дека недостигот на лични документи е главна бариера. Со користење на образецот 'Правен мост' од Прирачникот, им помогнавме на 15 млади да добијат документација, а 10 од нив сега се вработени.“
- „Пред и потоа“: презентирајте податоци што ја покажуваат промената во самодовербата на младите или ставовите на работодавачите пред и по интервенцијата.
- Пример „Локален херој“: споделете една конкретна успешна приказна каде локална бариера била надмината.
- Пример: „Во Општина X идентификувавме дека недостигот на лични документи е главна бариера. Со користење на образецот 'Правен мост' од Прирачникот, им помогнавме на 15 млади да добијат документација, а 10 од нив сега се вработени.“
-

С. Визуелизирање на успехот (податоци и инфографици)

Луѓето побрзо го разбираат успехот кога е визуелен. Во вашите дисеминациски настани користете „статистики на прв поглед“:



- „Мерач на самодоверба“: **графикон што ја прикажува самооценката на младите за подготвеност за работа пред и по проектот.**
- „Мапа на бариери“: визуелна претстава кои локални бариери биле успешно надминати (на пример, „Бариера со превоз: решена“).
- Цитати за влијание: користете директни, силни цитати од учесниците. На пример:

„Пред овој проект, не мислев дека некој во Градското собрание го знае моето име. Сега знам во која канцеларија да одам за помош.“ - млад учесник Ром.

d. Истакнување „преносливи“ лекции

Клучен дел од дисеминацијата е да се покаже како успех во една населба може да се копира на друго место.

- Фактор „лесно применлив“: објаснете точно кој дел од успехот се должи на алатките од Прирачникот.
- Скалабилност: ако мал пилот функционираше за 5 лица, презентирајте „план за проширување“ што покажува како би функционираше за 50 лица ако Општината ги усвои препораките од прирачникот.

e. Документирање и „меки“ обврски

На крајот од презентацијата, не дозволувајте моментумот да исчезне. Документирајте ја атмосферата во просторијата:

- Анкетирање во живо: користете алатки како Mentimeter за да прашате: „Која од овие локални успешни приказни може да се реплицира во вашиот оддел?“
- Сид на обврски: побарајте од засегнатите страни да потпишат „Дрво на обврски“ или дигитална табла, наведувајќи една конкретна лекција што ќе ја пренесат во својата канцеларија.

Кога презентирате успех, бидете искрени и за предизвиците. Засегнатите страни повеќе му веруваат на извештај ако споменува што не функционираше и како сте се приспособиле. Ова гради „технички авторитет“ и ги прави финалните препораки многу поубедливи.

7.4.3 Обезбедување повторно употребливи практични материјали. Дајте им на засегнатите страни нешто што можат повторно да го користат: линкови, обрасци, листи за проверка или кратки препораки за политики

Дисеминацијата е најефективна кога засегнатите страни си заминуваат со нешто што можат да го употребат веќе следниот ден. Избегнувајте да давате само брошури; обезбедете

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

корисност. За да се обезбеди засегнатите страни да не си заминат само со „информација“, туку со „моќ за имплементација“, мора да им обезбедите дигитален или физички пакет ресурси. Целта е да се намали „напорот за влез“: колку е полесно за зафатен службеник или работодавач да ја користи вашата работа, толку е поголема веројатноста навистина да го

направи тоа. За да се обезбеди засегнатите страни да не си заминат само со „информација“, туку со „моќ за имплементација“, мора да им обезбедите дигитален или физички пакет ресурси. Целта е да се намали „напорот за влез“: колку е полесно за зафатен службеник или работодавач да ја користи вашата работа, толку е поголема веројатноста навистина да го направи тоа.

Дигитален пакет ресурси е QR код или линк до папка што содржи:

1. Дигитален хаб за „брз пристап“

Обезбедете еден краток линк (на пример, bit.ly/RomaYouthSuccess) или QR код што води до папка со:

- **Целосниот прирачник (PDF).**
- **Извршно резиме (2 страници „брзи факти“ за носители на одлуки).**
- **„Медиумски пакет“ (преднапишани објави за социјални медиуми и фотографии што можат да ги користат за да ја покажат својата поддршка за проектот).**

2. Практични обрасци (уредливи документи)

Засегнатите страни имаат поголема веројатност да дејствуваат ако „администрацијата“ е веќе подготвена. Обезбедете уредливи датотеки (.docx) за:

- **Образец за оглас за работа за „инклузивно вработување“: структура на опис на работно место што користи неутрален јазик и експлицитно ги охрабрува ромските апликанти.**
- **Меморандум за разбирање (MoU): готов образец за потпишување партнерства меѓу НВО и локални бизниси.**
- **„Ревизија на младински вештини“: едноставен формулар што работодавачите можат да го користат за време на интервјуа за да ги проценат меките вештини на ромски кандидати кои можеби немаат формално искуство.**

3. Акциски листи за проверка

Листите за проверка ги претвораат сложените теории во едноставни задачи „Да/Не“. Обезбедете ги како печатливи материјали на една страница:



- За работодатели: „10 чекори до работно место инклузивно за Роми“ (на пример, дали вашите огласи се објавени во заедницата? Дали имате назначен ментор?).
- За општини: „Ревизија на локални политики“ (на пример, дали има буџет за субвенции за превоз? Дали има ромски медијатор во службата за вработување?).
- За младински работници: „Подготвеност пред интервју“ (листа за проверка за младите да се осигураат дека ги имаат сите документи, лична карта и план за превоз).

4. Кратки препораки за политики („една страница“)

Носителите на политики често немаат време да читаат 50 страници. Дајте им „картичка со краток документ со препораки“ што вклучува:

- **Топ 3 бариери:** (на пример, „недостиг на превоз до стручни училишта“, „дигитален јаз“, „пристрасност при вработување“).
- **Топ 3 решенија:** јасни, буџетски разумни барања (на пример, „интеграција на ромски медијатори во општинскиот кариерен центар“).
- **„ROI“ (поврат на инвестиција):** кратка изјава за тоа колку градот заштедува кога млад човек преминува од социјална помош во работна сила.

5. Мини-водичи „како да“

Кратки, 5-минутни водичи за конкретни задачи:

- **„Потсетник за ментор“:** водич на една страница за вработен во компанија како да поддржи нов ромски практикант во текот на првата недела.
- **„Медиумски водич“:** како да се зборува за успешни приказни на млади Роми во локалниот печат без користење стереотипи

Резиме табела: што кому да се даде?

Засегната страна	Што да им се даде
Градоначалник / Локален совет	Краток документ со препораки + инфографик со успешна приказна.
HR менаџер / Работодавач	Образец за инклузивно вработување + потсетник за ментор.
Агенција за вработување	Ревизија на младински вештини + листа за проверка на бариери.
НВО / Училишта	Целосниот прирачник + дигиталниот хаб со ресурси.

Практичен совет: на вашата работилница, физически поделете ги листите за проверка. Луѓето сакаат да штиклираат полиња. Тоа создава непосредно психолошко чувство: „Јас можам ова.“ Потоа обезбедете QR код за посложените обрасци.

Обврска за последователна поддршка

Вклучете „картичка за обврска“ во пакетот. Таа треба да гласи: „Јас, [Име], од [Институција], планирам да ја користам [конкретната алатка] до [датум] за да ги подобрам исходите за младите Роми.“ Соберете ги картичките или нека ги постават на сид пред да заминат.

7.4.4 Документирање учество, повратни информации и обврски за последователна поддршка.

Дисеминацијата не е само зборување; таа е и фаќање на моментот. Соодветната документација претвора „убав настан“ во „пресвртница за отчетност“. Документирањето на оваа фаза е она што ја претвора „еднократната активност“ во долгорочен институционален процес. Без соодветна документација, енергијата од работилницата испарува во моментот кога учесниците ќе ја напуштат просторијата. Во прирачникот, овој дел треба да даде рамка за собирање квантитативни податоци (колку/кој) и квалитативна обврска (што ветиле).

1. Документирање на учеството („досег“)

Ова ги обезбедува доказите потребни за проектно известување и ја докажува разновидноста на вашата мрежа.

- **Листа за потпис:** не собирајте само имиња; собирајте улоги и сектори (на пример, „приватен сектор“, „општинска власт“, „НВО“).
- **Мапа на мрежа:** користете ги овие податоци за да создадете визуелна мапа на засегнати страни. Ова помага да се идентификуваат „слепи точки“, на пример, ако имате 10 НВО, но само 1 работодавач, знаете каде да го фокусирате идниот досег.
- **Фото/видео документација:** фатете „акциони кадри“, засегнати страни кои дебатираат околу мапа, млад говорник кој презентира или потпишување препорака. Обезбедете усогласеност со GDPR преку формулар за согласност за фотографирање на влезот.

2. Собирање повратни информации („контрола на квалитет“)

Повратните информации покажуваат дали вашите алатки навистина се корисни или треба да се приспособат пред финалното објавување на прирачникот.



- „Излезна анкета“: користете **едноставна анкета со 3 прашања (дигитална или хартиена):**
 1. Која алатка од прирачникот е најприменлива во вашата секојдневна работа?
 2. Која е една бариера што ја дискутиравме денес, а претходно не сте ја земале предвид?
 3. На скала од 1 до 5, колку се чувствувате подготвени да ги поддржите младите Роми по денешниот настан?
- Белешки од „отворен микрофон“: назначете посебно лице за белешки за да забележи конкретни критики или предлози дадени за време на сесиите „Светско кафе“ или „Соба за решенија“.

3. Обезбедување обврски за последователна поддршка („отчетност“)

Ова е најкритичниот дел. Сакате да преминете од „се согласувам со ова“ кон „ќе го направам ова“.

„Сид на обврски“ или „картички за обврски“

Дајте ѝ на секоја засегната страна физичка или дигитална картичка што треба да ја пополни пред да замине.

Образец за картичка за обврска:

„Во следните 3 месеци, јас [име/институција] се обврзувам на [акција] користејќи ја [алатката од прирачникот] за поддршка на љогойiveness за вработување на младите Роми. Очекувам да видам [резултат].“

„Јавен запис“

На крајот од сесијата, гласно сумирајте ги обврските.

- Пример: „Денес, Стопанската комора се обврза да организира саем за работа, а Општината се обврза да го разгледа буџетот за превоз за ромското маало.“
- Влијание: јавното изговарање на овие обврски пред врсници ја зголемува веројатноста за следење на обврските за над 60%.

4. Последователна поддршка „пакет“ (по настанот)

Во рок од 48 часа по настанот, испратете е-пошта „Благодарност и акција“ до сите учесници:

1. **Кратки записници: листа на една страница со точки за тоа што било договорено.**



2. Тракер на обврски: табела во _____ која се наведени дадените обврски (без нужно именување поединци ако е чувствително, но со именување на институциите).
3. Линк за повторна употреба: повторно испратете го линкот до дигиталните обрасци/листи за проверка.
4. Следен чекор: поставете датум за „проверка на напредок“ (на пример, 3 месеци подоцна) за да се види како оди имплементацијата на прирачникот.

Рамка за документација за прирачникот

Категорија	Алатка користење	за Зошто е важно
Учество	Скенирани листи за присуство	Доказува институционален интерес за донатори и партнери.
Повратни информации и квалитет	Дигитална анкета / Mentimeter	Ја потврдува ефективноста на алатките од Прирачникот.
Обврска	„Тракер на обврски“	Создава основа за идно застапување и отчетност.
Влијание	Студија на случај од настанот	Може да се користи како приказна за „локален успех“ во идната дисеминација.

Практичен совет: вклучете „Образец за следење обврски“ како додаток во прирачникот. Тој му овозможува на проектниот координатор да ја евидентира секоја обврска дадена за време на работилницата и систематски да следи. Така „застапувањето“ се претвора во управлива „проектна задача“.

Стратегија за долгорочна дисеминација

- Мултипликаторски ефект: охрабрате ги учесниците да станат „амбасадори“. Понудете кратка сесија „обука за обучувачи“ за оние кои сакаат да го имплементираат прирачникот во своите општини.
- Онлајн присуство: обезбедете прирачникот да биде поставен на стабилна платформа (како национален младински портал или база на ЕУ проекти) и да биде оптимизиран за пребарувачи (SEO) за да се појавува кога луѓето пребаруваат „подготвеноста за вработување на млади Роми“.

Практичен совет: фокусирајте се на „преносливоста“ на алатките. Објаснете како алатка дизајнирана за млади Роми може да им користи и на други маргинализирани групи, со што станува попривлечен ресурс за општи носители на политики.

8. Следење на напредокот, поддршка

евалуација и последователна

Ова поглавје им помага на младинските работници и партнерските организации да разберат што се променило како резултат на активностите и како таа промена може да се документира на едноставен и значаен начин. Неговата цел не е да создаде тежок систем за известување, туку да поддржи реалистично следење што ги покажува и учеството и напредокот.

Во контекстот на THRIVE, следењето се фокусира на практична промена. Ова не вклучува само колку млади луѓе присуствувале на сесија, туку и што успеале да подготват, вежбаат или завршат, како се развила нивната самодоверба и дали можеле да преземат понатамошни чекори по работилниците. На овој начин, евалуацијата станува дел од процесот

на учење и им помага на младинските работници да разберат што било корисно, каде е потребна поголема поддршка и каде сè уште е потребно последователна поддршка.

Ова поглавје ги потсетува партнерите и дека напредокот не е секогаш видлив само преку бројки. Мали постигнувања како креирање прва е-пошта, подготовка на CV со поддршка, посамоуверено зборување во игра на улоги или аплицирање за можност првпат може да бидат важни индикатори за развој. Затоа следењето во овој прирачник комбинира едноставни квантитативни информации со кратки квалитативни набљудувања и повратни информации од учесниците.

Истовремено, пристапот останува практичен и реалистичен. Младинските работници се охрабруваат да користат кратки алатки што се лесни за примена, лесни за разбирање и корисни и за локално подобрување и за проектно известување. Последователната поддршка е исто така важна, бидејќи некои исходи се појавуваат дури по извесно време, на пример кога млад човек подоцна ќе испрати апликација, ќе побара дополнителна помош или ќе стане поактивен во барање работа или обука.

Генерално, ова поглавје поддржува балансиран пристап кон следење и евалуација, помагајќи им на партнерите да го евидентираат реалниот напредок, да го подобрат квалитетот на локалната работа и да покажат дека поддршката за подготвеноста за вработување може да доведе до значајна промена кога е практична, поддржувачка и одржана со тек на време.

8.1 Што да се мери

- присуство и учество;
- завршување практични резултати како е-пошта, CV, мотивациско писмо или испратена апликација;
- самооценета самодоверба пред и по сесиите;
- број на реални или симулирани апликации завршени;
- квалитет на вклученост во работилници и настани со засегнати страни;

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

- исходи од последователна месеци.

поддршка по неколку недели или

8.2 Предложени алатки

Алатка	Употреба
Пред-проценка	Краток формулар за самодоверба, вештини и претходно искуство.
Пост-проценка	Истиот или сличен формулар за идентификување промена.
Евалуација на сесија	Краток формулар по секоја работилница или ден на обука.
Листа за проверка на практична задача	Едноставен Да/Не тракер за завршени резултати.
Следење на последователна поддршка	Кратка табела за следење испратени апликации, интервјуа, упатувања или дополнителна поддршка.

8.4 Финална препорака

Пред преминување кон анексите, важно е да се нагласи дека младинската работа насочена кон подготвеноста за вработување не се ограничува на подготовка на документи или пополнување апликации. Нејзината поширока вредност лежи во помагањето на младите луѓе да изградат самодоверба, да развијат практични рутини, да ја зајакнат дигиталната независност и да му пристапат на пазарот на трудот со поголема јасност, подготвеност и верба во себе.

Особено за младите Роми и младите лица со ромско потекло, овој процес може да започне со мали, но значајни чекори: креирање професионална е-пошта, подготовка на прво CV, зборување посамоуверено или учење како структурирано да се одговори на можности. Овие активности се практични, но тие се и дел од поширок процес на зајакнување и инклузија.

Општата порака на овој прирачник е јасна: ефективната поддршка за подготвеноста за вработување комбинира практични алатки со човечка поддршка. Кога младинските работници нудат насочување што е достапно, почитувачко и реалистично, тие им помагаат на младите луѓе не само да се подготват за работа, туку и да го зајакнат своето чувство на достоинство, делување и учество во општеството.

Анекс А. Образец за CV

Овој анекс обезбедува образец за CV на една страница, пријателски за почетници, кој добро функционира за лица што првпат бараат работа или за млади луѓе со ограничено формално работно искуство.

Секција	Што да се вклучи
Лични податоци	Име и презиме, телефонски број, професионална е-пошта, град/населено место
Профил	2 до 3 реда за мотивација, силни страни и интерес за работа
Образование	Училиште / курс / обука / релевантно учење
Искуство	Платена работа, волонтирање, задачи за поддршка во семејството, практични активности
Вештини	Дигитални вештини, комуникација, тимска работа, јазици, практични вештини
Препораки	Опционално: достапни на барање

Анекс Б. Образец за професионална е-пошта

Овој анекс вклучува една кратка, приспособлива професионална е-пошта за апликации за работа.

Наслов на е-поштата: Апликација за [работна позиција] - [име и презиме]

Поздрав: Почитувани, / Почитуван тим за вработување,

Отворање: Ви пишувам за да аплицирам за позицијата [работна позиција].

Тело: Во прилог Ви го доставувам моето CV. Заинтересиран/а сум за оваа можност и би Ви бил/а благодарен/на за разгледување на мојата апликација.

Затворање: Ви благодарам за одвоеното време. Со почит,

Потпис: [Име и презиме] | [телефонски број] | [е-пошта]

Анекс В. Образец за

МОТИВАЦИСКО ПИСМО

Краток образец за мотивациско писмо треба да се вклучи за огласи што бараат повеќе од CV и е-пошта.

[Вашето име и контакт податоци]

[Датум]

Почитуван [работодавач / тим за вработување],

Ви пишувам за да го изразам мојот интерес за позицијата [работна позиција]. Сакам да аплицирам бидејќи сум мотивиран/а да работам, да учам и одговорно да придонесам.

Верувам дека можам да бидам соодветен кандидат бидејќи сум [наведете 2 до 3 силни страни: одговорен/на, мотивиран/а, комуникативен/на, подготвен/а за учење, организиран/а. Преку моето образование, волонтирање, практично искуство или секојдневни одговорности, развив вештини што може да бидат корисни во оваа улога.

Би ја ценел/а можноста дополнително да се претставам на интервју. Ви благодарам што ја разгледувате мојата апликација.

Со почит,

[Име и презиме]

Анекс Г. Дневник за следење огласи за работа

Датум на наоѓање	Работодавач	Работна позиција	Краен рок	Статус	Белешки / линк

Анекс Д. Образец за локален акциски план за младински работник

Елемент од акциски план	Што да се пополни
Младински работник / организација / град	[Внесете име, организација и локален

	контекст]
Целна група	[Пример: 12 млади Роми на возраст од 16 до 24 години]
Општа цел	[Што треба да се промени до крајот на локалниот циклус?]
Цели	[Пример: дигитална самоверба, подготовка на CV, апликации за работа]
Планирани сесии	[Наведете наслови на сесии и практични резултати]
Потребни материјали	[Уреди, интернет, проектор, обрасци, локални огласи]
Очекувани резултати	[Резултати, промена во самоверба, испратени апликации]
Последователна поддршка	[Како и кога учесниците ќе бидат поддржани по сесиите]

Анекс Г. Пример структура за локална работилница

Елемент на работилницата	Предложено времетраење
Добредојде и кратка проверка	5 до 10 минути
Краток вовед во темата	10 до 15 минути
Демонстрација	10 минути
Водена практична работа	25 до 35 минути
Рефлексија во парови или група	10 минути
Зачувување на финалниот резултат	5 минути

Ставовите и мислењата изразени во овој документ се исклучиво на авторот/авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија или на Центарот за развој на човечки ресурси (HRDC), бугарската Национална агенција за Еразмус+. Ниту Европската Унија ниту HRDC не можат да бидат одговорни за нив.

Лиценцирано под Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Овој материјал може да се користи, споделува и приспособува, под услов да се наведе соодветно авторство.

Евалуација и следен чекор	5 до 10 минути
---------------------------	----------------

Анекс Е. Образец за пред- и пост-проценка

- Колку самоуверено се чувствувате при користење е-пошта за професионални цели?
- Колку самоуверено се чувствувате при пишување или ажурирање CV?
- Дали знаете каде да барате огласи за работа онлајн?
- Дали се чувствувате способни сами да испратите апликација за работа?
- Што Ви е најтешко кога аплицирате за работа?
- Каква поддршка сè уште Ви е потребна?

Анекс Ж. Листа за проверка за онлајн безбедност и измами

- Проверете дали работодавачот или организацијата изгледаат реални и може да се пронајдат при пребарување.
- Внимавајте на огласи што ветуваат нереално висока плата за многу малку информации.
- Не испраќајте чувствителни лични документи освен ако тоа е неопходно и јасно оправдано.
- Не кликувајте сомнителни линкови и не преземајте непознати датотеки.
- Користете јасни имиња на датотеки и зачувајте копии од тоа што го испраќате.
- Побарајте поддршка кога нешто изгледа нејасно или ризично.

Анекс 3. Практичен пакет алатки за меки вештини

Цел

Овој анекс обезбедува едноставен пакет алатки наменет за учесници, кој младинските работници можат да го користат за време на локални сесии или како ресурс за вежбање дома. Кратките вежби им помагаат на младите Роми и младите лица со ромско потекло да ги зајакнат комуникацијата, активното слушање, тимската работа, решавањето проблеми, самодовербата, саморефлексијата и отпорноста преку достапни поттикнувања.

3.1 Комуникациски вештини

Моето име е _____

Ме интересира _____

Добар/добра сум во _____

Рефлексија:

Што помина добро? _____

Што можам да подобрам? _____

3.2 Активно слушање

Слушај без прекинување.

Повтори: „Разбирам дека мислиш _____“

Рефлексија:

Дали слушав добро? _____

3.3 Тимска работа

Им поаѓам на другите со _____

Добар/добра сум во _____

Рефлексија:

Дали соработував и ги почитував другите? _____

3.4 Решавање проблеми

Проблем: _____

Решенија:

1. _____

2. _____

3. _____

Избор: _____

Рефлексија:

Дали функционираше? _____

3.5 Самодоверба

Добар/добра сум во _____
Луѓето велат дека сум _____

Кажи: „Јас можам _____“

3.6 SWOT

Силни страни: _____
Слаби страни: _____
Можности: _____
Предизвици: _____

Акција: Ке го подобрам _____

3.7 Справување со одбивање

Што се случи? _____
Што научив? _____
Следен чекор: _____

3.8 Справување со предизвици

Мојот предизвик: _____
Чекори:
1. _____
2. _____
3. _____
Поддршка: _____