



REPUBLIKA KOSOVO
MINISTARSTVO KULTURE, OMLADINE I SPORTA



Këshilli Qendror i Veprimt Rinor i Kosovës
Central Youth Action Council of Kosovo
Centralni Savet Omladinskog Delovanja Kosova

PRISTUP GRUPE MOGUĆNOSTI

**KORAK-PO-
KORAK**
PRIRUČNIK



Vodič za rešavanje nedostataka kod veština i nezaposlenosti

Back to table

Helvetas je razvojna organizacija koja je neutralna u pogledu političkih i verskih aspekata i podržana je od 100.000 članova i donatora, kao i 12 regionalnih volonterskih grupa. Ovaj priručnik je razvijen u saradnji sa Ministarstvom Kulture, Omladine i Sporta, Departament Omladine i takodje Centralni Savet Omladinskog Delovanja u Kosovo.

Autori:

Katharina Walker – HELVETAS

Mimoza Mirashi – HELVETAS

Priznanje za doprinos:

Vesa Ibrahim – Centralni Savet Omladinskog Delovanja

Lokalni Akcioni Omladinski Aavez Kamenice, Vitine, Dragaša, Štrpca i Novog Brda Zenebe Uraguchi

i Daniela Zimmermann – HELVETAS

Priština/Bern

Jul 2018

PRISTUP GRUPE MOGUĆNOSTI

KORAK-PO-KORAK PRIRUČNIK

Sadržaj

1. Predgovor.....	6
2. Zahvalnice	7
3. Uvod	8
3.1. Omladina na Kosovu.....	8
3.2. Razvoj strukovnih veština	9
3.3. Kombinovanje osnovnih principa i posebnih pristupa	10
3.4. Obrazloženje ovog priručnika	10
4. Obrazloženje ovog priručnika	10
4.1. Pristup grupe mogućnosti.....	13
4.1.1. Grupa mogućnosti	14
4.1.2. Facilitator	14
4.2. Proces grupe mogućnosti.....	16
4.2.1. Organizovanje, promovisanje i održavanje sastanka za podizanje svesti ..	16
4.2.2. Definisane potrebe i ciljeva	16
4.2.3. Identifikovanje ideja i prilika.....	18
4.2.4. Identifikovanje i kreiranje grupe zainteresovane omladine	19
4.2.5. Identifikovati i pružati ugovore za obuku.....	19
4.2.6. Razvoj programa za obuku	20
4.2.7. Planiranje obuke	21
4.2.8. Organizovanje i održavanje obuke.....	21
4.2.9. Procena i sertifikacija.....	23
4.2.10. Olakšavanje prelaska u ekonomske delatnosti.....	24
4.2.11. Organizovanje i nadgledanje podičavanja.....	24
5. Ključne karakteristike pristupa.....	27
5.1. Univerzalni pristup	28
5.2. Holistički pristup	28
5.3. Prihvatanje od strane lokalnih vlasti i zajednice.....	28
5.4. Povezivanje i umrežavanje	28
5.5. Podučavanje i merenje rezultata	29
6. Ključni rezultati	31
7. Literatura	33
8. Rečnik	34

Lista skraćenica

CAOS	Centralni akcioni omladinski savet
OKOS	Odeljenja za kulturu, omladinu i sport
LAOS	Lokalni akcioni omladinski savet
MKOS	Ministarstvo kulture, omladine i sporta
BPT	Brza procena tržišta
ŠARS	Švajcarska agencija za razvoj i saradnju
VRZ	Veštine za ruralno zapošljavanje
SOO	Stru no obrazovanje i obuka
RSV	Razvoj strukovnih veština
CSO	Centar za stru no osposobljavanje

1. Predgovor

Projekat "Veštine za ruralno zapošljavanje "(VRZ) predstavio je pristup grupa mogućnosti po prvi put na Kosovu 2013 godine. To se pokazalo kao veoma uspešan pristup u postizanju, obuci i osnaživanju ruralnih i marginalizovanih mladih i pripremiti ih za posao ili sopstveni biznis.

Pristup se vremenom razvio sa programa orijentisanog na učenje na program koji je više orijentisan na zapošljavanje i stvaranje prihoda. Kako bi se ovo odrazilo i kako bi se proširio apel mladima i lokalnim zainteresovanim stranama, projekat VRZ je grupe za učenje redefinisao u grupe mogućnosti. Ovaj pristup ohrabruje mlade ljude da se pridruže grupama zajedničkih interesa da dele, nauče i primenjuju stečene tehničke, preduzetničke i životne veštine. Sadržaj se može prilagoditi formiranju mladih i njihovom lokalnom kontekstu; uvek uzimajući u obzir resurse i mogućnosti koje postoje na lokalnom nivou.

Nekoliko lokalnih institucija je izrazilo svoje interesovanje za unapređenje ovog pristupa i u pružanju održivijih usluga podrške mladim tražiocima posla. Zbog toga je sme razvili priručnik koji može sprovesti bilo koja organizacija ili inicijativa. Njegov cilj je delovati kao alat za vođenje ljudi za obuku mladih muškaraca i žena i kao orijentaciono sredstvo za institucije koje informišu i savetuju tražioce posla. Tim koji je izradio ovaj priručnik obuhvata Katharina Walker i Mimoza Mirashi, koji su vodeći autori, i angažovane članove iz Centralnog omladinskog akcionog saveta (COAS), Vesa Ibrahim, i Lokalnih omladinskih akcionih saveta (LOAS) iz opština Kamenica, Vitina, Dragaš, Štrpce i Novo Brdo. Nadamo se da priručnik daje jasna i praktična uputstva organizatorima i trenerima o pristupu grupama prilika.

Luan Hoti

Menadžer projekta Veštine za ruralno zapošljavanje (VRZ)

2. Zahvalnice

Glavni izvor priručnika je LearnNet – Pristup mreže za učenje od Edda Grunwald, Marian Nell, i Janet Shapiro koja je razvijena 2004 i koju finansira BMZ/GTZ (Edda Grunwald, 2004).

Autori su posebno zahvalni sledećim saradnicima koji su podelili svoja dragocena iskustva: Stefan Butcher, koji je podelio svoje misli u intervjuu; Peter Porten, koji je promovisao pristup grupa mogućnosti iz grupe za učenje; Alain Cuvalier, koji je podelio 15 godina stare ali veoma značajne dokumente; Zenebe Uraguchi i Daniela Zimmermann, koji su dali vredne podatke i povratne informacije o konačnom verziju priručnika. Luan Hoti, koji je kao rukovodilac projekta stalno podržavao dalji razvoj i implementaciju pristupa i priručnika. G. Xhevat Bajrami, direktor Odeljenja za Mlade sa Ministarstvom za Kulturu, Omladinu i Sport, i g. Ylber Aliu, šef Divizije za Politike Zapošljavanja i Stručnu Obuku sa Ministarstvom Rada i Socijalne Zaštite za njihov napor da promovišu pristup na nacionalnom nivou i institucionalizovanje pristupa. Na kraju, posebno zahvaljujemo partnerima projekta VRZ, LAOS, CAOS i Omladinski centri, koji su testirali priručnik i pružili povratne informacije tokom radionice za validaciju održanog Oktobra 2017.

3. Uvod

Pristup grupe za prilike je proces u kome se učestvuje, a koji vodi kroz različite korake samoprocenjivanja i razvoja veština prema orijentaciji na posao i preduzetničkim inicijativama. Pristup je zasnovan na LearnNet pristupu (Edda Grunwald, 2004), koji se jednostavno razvija na shvatanju da su vlasnici problema takođe vlasnici rešenja. Na taj način mladi mogu da ojačaju jedni druge potencijale i zajednički mogu da uče i primenjuju nove tehničke, preduzetničke i životne veštine. Lokalno dostupni treneri pružaju sadržaj obuke na osnovu prethodnog znanja članova grupe, uzimajući u obzir kontekst i loko dostupne tržišne mogućnosti.

Priručnik se sastoji iz tri dela. Prvo, uvodni odeljak daje pregled mladih u Republici Kosovo, uključuje pristup i objašnjava zašto smo razvili ovaj priručnik. Drugo sledi jezgro ovog priručnika opis prilika grupnog pristupa, objašnjavajući različite korake pristupa. Različite korake su praktično praćene kutijama koje ilustruju grupu za šansu u frizerskoj radnji u Dagašu. Treće, prikazane su ključne karakteristike pristupa.

3.1. Omladina na Kosovu

Kosovo je mlada zemlja sa najmlađom populacijom u Evropi. Više od polovine stanovnika je mlađe od 30 godina (55%) a 61% od 15 do 24 godine je nezaposleno. Migracija sa ruralnih u urbana područja, uglavnom Prištine, i prema boljim prilikama na drugim mestima podstakla je rast kapitala. Kosovska ekonomija nije bila u mogućnosti da obezbedi dovoljno radnih mesta za brzo povećanje radne snage. Do 30.000 mladih ulazi u radnu snagu svake godine. Demografija i dalje nagoveštava da će taj broj rasti iz godine u godinu.

Nevladin sektor mladih u Republici Kosovo je organizovan Zakonom o osnaživanju i učešću mladih. Ovaj zakon pruža osnove za organizovanje omladine na lokalnom nivou preko Lokalnog akcionog omladinskog saveza LAOS. Ove lokalne strukture za omladinu su pokroviteljske institucije za omladinu, koje predstavljaju nevladine organizacije koje se fokusiraju na omladinu kao što su HAND-İKOS, Crveni Krst i Saveti učenika srednjih škola. Na centralnom nivou, omladina je organizovana preko Centralnog akcionog omladinskog saveza (CAOS), koji je najviša struktura gde su mladi zastupljeni na nacionalnom nivou.

Sprovođenje Zakona o mladima odnosno uspostavljanje LAOS-a na opštinskom nivou se pokazalo kao izazov. To je zato što Odeljenja za kulturu, omladinu i sport (DCIS) većine opština imaju mali i nedovoljan budžet za pružanje takve podrške. Ovo je posebno izraženo među novim i malim opštinama. Jedan od glavnih fokusa u oblasti CAOS-a je pružanje pomoći LAOS-u malih opština. Podrška podrazumeva razmenu iskustava u razvoju strategije, organizovanju i pružanju programa obuke, i uspostavljanju mehanizama saradnje sa različitim lokalnim i međunarodnim akterima.

CAOS stalno nastoji da uspostavi omladinske strukture u opštinama sa srpskom većinom, odnosno u severnim opštinama, uzimajući to kao dobru priliku da podstakne mlade ljude da učestvuju u procesu donošenja odluka u njihovim opštinama. Pored toga, CAOS organizuje razne lokalne i nacionalne aktivnosti. To omogućava njihovu ukupnu integraciju i promovise zajedničke aktivnosti.

Omladinske strukture u opštinama su aktivni deo procesa donošenja odluka na lokalnom nivou, oni aktivno učestvuju u javnim raspravama i na opštinskim odborima, prisustvuju sednicama skupštine

opštine, i dva puta godišnje u izradi akcionog plana za mlade. Nizak nivo učešća mladih u ruralnim oblastima je i dalje izazov. Bolja koordinacija između institucija za mlade, opštine i Ministarstva kulture, omladine i sporta (MKOS) i njihovog programa podrške će obuhvatiti i takve oblasti kako bi ruralne omladine imale svoj udeo u donošenju odluka i da njihove ideje budu deo odluka i strategija Kosovske opštine.

3.2. Razvoj strukovnih veština

Razvoj strukovnih veština (RSV) određuje uspeh na tržištu rada. To je predskazivač stabilnih i kvalitetnih poslova među mladima.

Mladi ljudi sa povećanim sposobnostima su bolje pripremljeni za nesmetani prelazak iz škole na posao.

Mi razumemo veštine kao jednu komponentu sistema znanja koja uključuje znati kako, stavove i kompetencije. RSV previlazi formalno strukovno obrazovanje i obuku (RSV); uključuje neformalne i formalne tipove obuke. Mladim ljudima su potrebni različiti tipovi veština koji će ispuniti različite izazove u životu: rčunanje, pismenost), tehničke veštine, preduzetničke veštine i životne veštine. Uzimajući u obzir naše razumevanje neformalnog obrazovanja i razvoja veština (vidite polje 1) mi smo klasifikovali pristup grupe za mogućnosti kao neformalni RSV-a.

Faktori koji su povezani sa nejednakim pristupom obrazovanju i RSV, kao što su nemaština, pol, etnička pripadnost i invalidnosti, su često takođe povezani sa diskriminacijom na tržištu rada Zato su usluge pre ulaska na tržište rada koje počinju pre procesa obuke i koje se nastavljaju i nakon završetka procesa obuke od vitalnog značaja.



NEFORMALNO OBRAZOVANJE

Neformalno obrazovanje je svaka obrazovna aktivnost koja se odvija van sistema formalnog obrazovanja.

Neformalno obrazovanje je sastavni deo koncepta doživotnog učenja koji osigurava da mladi ljudi i odrasli steknu i održavaju veštine, sposobnosti i sklonosti potrebne za prilagođavanje stalno promenljivom okruženju. Mogu se steći na ličnu inicijativu svakog pojedinca preko različitih aktivnosti učenja van sistema formalnog obrazovanja. Značajni deo neformalnog obrazovanja se odvija preko nevladinih organizacija koje rade sa zajednicama i omladinom. (Savet Evrope, Rečnik o mladima).

3.3. Kombinovanje osnovnih principa i posebnih pristupa

U ovom priručniku, fokus je na tome kako korišćenje posebnog pristupa/alata može da pomogne da se realno podrže mlade žene i muškarci pri angažovanju u ekonomsku aktivnost/zaposlenje. Pristup koji može da sprovede svaka organizacija ili inicijativa uzimajući u obzir sadržaj i resurse koji su dostupni. Ipak, kako bi se postigao održiv i prilagodljiv uticaj na zaposlenost mladih, važno je da se ključni osnovni principi kombinuju sa pristupom od samog početka. To uključuje:

- a** Jasnu viziju od početka o sveobuhvatnom cilju inicijative i kako takva inicijativa nastoji da postigne održivi i prilagodljivi uticaj;
- b** Razumevanje osnovnih uzroka, a ne samo simptoma putem pravilne analize koja takođe uzima u obzir i podsticaje/interesovanje i kapacitete stalnih aktera – od privatnih do javnih i civilnog društva i zajednice;
- c** Dizajniranje rešenja na osnovu analiza i sprovođenje rešenja u praksi uzimajući ulogu facilitatora bez uključivanja u sistem;
- d** Znanje o tome šta uspeva, a šta ne razvijajući sistem M&E koji je pravedan i praktičan

3.4. Obrazloženje ovog priručnika

Kako se pristup pojavio?

Projekat o Veštinama za ruralno zapošljavanje (VRZ) je primenjivao i prilagođavao pristup grupe za prilike još od 2013. Pristup se zasniva na prethodnim iskustvima pristupa grupe za učenje u nekoliko zemalja. U nastavku ćemo podeliti ključne uvide Stefan Butscher, Regionalnog savetnika za ekonomiju i zaposlenost u švajcarskoj Agenciji za razvoj i saradnju (ARS). On je pomogao da se pristup grupe za učenje razvije i objašnjava zašto veruje u pristup kao u efikasno sredstvo za rešavanje nedostataka u veštinama i nezaposlenosti.

Kako se pristup razvio?

Tokom vremena, projekat VRZ se promenio iz pristupa grupe za učenje u pristup grupe mogućnosti, razvijajući se od fokusiranja na učenje na pristup gde su prihod ili mogućnost zaposlenja u centru pažnje i dalje se razvijajući u program za razvoj veština. Pristup za sprovođenje se takođe razvio tokom vremena, od sprovođenja pristupa samo uz pomoć resursa projekta do rada sa partnerima koji imaju podsticaj i kapacitete da u potpunosti preuzmu sprovođenje. Akteri koji su uključeni u pristup uključuju lokalne facilitatori, opštinske vlasti, kancelarije za zapošljavanje, omladinske i organizacije žena i preduzeća. Oslanjanje na lokalne resurse značajno doprinosi pozitivnom uticaju u smislu vlasništva i proaktivnog učešća zajednice. 2017. godine projekat je zajedno sa CAOS-om i nekoliko LAOS-a razradio ovaj priručnik na osnovu njihovih iskustava. On će služiti kao sredstvo za navođenje i orijentaciju za buduće pružaoce obuka i institucije koje su uključene u RSV.

Back to table



Intervju sa Stefan Butscher



Slika 1: G. Butscher tokom sastnaka sa članovima grupe za mogućnosti u opštini Štrpce

1. Kakva su vasa iskustva sa pristupom grupe za učenje?

U Šri Lanki od 2000. godine, počeli smo da primenjujemo pristup ciklusa savetovanja za mlade u okviru projekta „Razvoj i mir – Šri Lanka (DPSL)“, koji finansira Švajcarska agencija za razvoj i saradnju (ŠARS). Singalske, muslimanske i tamilske zajednice u dva okruga živele su odvojeno u susednim selima. Projekat je olakšao interakciju među mladima različitog porekla, putem grupnog savetovanja i društvenih skupova. Pristup je kombinovao module životnih veština sa profesionalnim i preduzetničkim modulima. Ciklus je obuhvatao karijerno vođenje, razvoj veština orijentisan na tržište, posete drugim lokalnim zajednicama, kao i zajedničke projekte u zajednici, individualno savetovanje, kao i psihosocijalnu podršku. Rekli smo mladima da veruju u sebe i svoj potencijal. Uključivanje roditelja bilo je ključno za uspeh jer je to povećalo svest, prihvatanje i širenje ciklusa savetovanja.

Od 2010. godine nadalje, primenio sam ovaj pristup i u Tanzaniji, gde je kontekst bio sasvim drugačiji. Primenili smo pristup u okviru projekta „Razvoj veština za sektor poljoprivrede (SDAS)“ koji finansira Swisscontact i SDC. Za razliku od Šri Lanke, grupe su bile homogene. Obuke iz veština su obuhvatale škole za poljoprivredne proizvođače i životne veštine kao što su izgradnja samopouzdanja, timski rad, planiranje, pitanja zdravlja i higijene. Savetnici su bili službenici za mlade u Ministarstvu i NVO-ma. Nakon završetka ciklusa, polaznici obuke su dobili sertifikat od strane Ministarstva. Pristup finansijama je bio važna karakteristika za sprovođenje poslovnih ideja. Mladi su stvorili grupe za štednju u tu svrhu.

2. Šta Vam se dopada u okviru ovog pristupa?

Pristup podstiče mlade ljude da se okupljaju sa svojim vršnjacima kako bi delili, učili i primenili nove tehničke, preduzetničke i životne veštine, znanje i stav. Sadržaj može biti prilagođen pozadini mladih ljudi, lokalnom kontekstu i uzima u obzir lokalno raspoložive resurse i tržišne mogućnosti.

3. Koji su izazovi?

Važno je uzdržati se od donacija, što nije lako. U zavisnosti od konteksta i cilja, pristup je skoro socijalna usluga. Na kraju, izazovno je institucionalizovati pristup i osigurati održivost.

4. Šta biste savetovali korisnicima ovog priručnika?

- Stvorite razumevanje pristupa. To se pokazalo kao efikasan pristup u različitim kontekstima.
- Učite iz prethodnih iskustava.
- Razgovarajte sa stručnjacima.
- Facilitatori moraju biti iz lokalnog područja i ulagati u razvoj svojih kapaciteta.
- Budite čvrsti u izgradnji odnosa sa lokalnim zainteresovanim stranama.
- Obezbedite veliko učešće i uključite roditelje.
- Sarađujte sa inovativnim i entuzijastičnim ljudima

5. Koja je vasa ključna poruka budućim članovima grupe u ruralnim oblastima Kosova?

Verujte u sebe. Dok postoje određene granice, uvek postoje i mogućnosti. Možete učiti jedni od drugih. Grupa je više od broja svojih učesnika.



Projekat VRZ u kratkim crtama

VRZ započeo januara 2013. da doprinosi mogućnostima za zaposlenje i prihod u ruralnim oblastima Kosova kombinovanjem lokalnog ekonomskog razvoja i razvoja veština. Ima za cilj oblasti i korisnike koji nisu dovoljno usluženi putem formalnog SOO sistema Pitanje pristupa ustanovama SOO-a, uključujući udaljenost, transport, socijalne barijere i potreban nivo obrazovanja pre upisa u SOO su rezultirali u tome da je veliki broj siromašnih iz ruralnih oblasti ostao isključen iz mogućnosti zaposlenja. U rezimeu projekta VRZ priznaje se da je za realizaciju održive promene u mogućnostima zaposlenja i za stvaranje prihoda u ruralnim oblastima potreban naglasak na unapređenje privatnog sektora pored RSV-a. Samo poboljšanje veština nezaposlenih ne stvara nove mogućnosti za zaposlenje.

Cilj projekta VRZ je da doprinese stvaranju prihoda i novih radnih mesta u ruralnim oblastima, uz fokus na udaljene opštine na Šar planini i jugoistočnom Kosovu (Dragaš, Štrpce, Novo Brdo, Kamenica i Vitina). Mlade žene i muškarci (a u okviru ove starosne grupe posebno mlade žene) kao i manjinske etničke grupe, koji su među najugroženijim grupama u ovim regionima su glavna ciljna grupa intervencije projekta VRZ.

U prvoj fazi (2013-2015) projekat je odgovorio na problem nezaposlenosti i preuzeo ključne funkcije i direktno podržava ciljnu grupu a postiže brze rezultate sa 1508 učesnika organizovanih u 150 grupa. Preko 60% diplomaca se bavi sa ekonomskom delatnošću bilo u poljoprivrednim proizvodima kao što je uzgoj plodova i pčelarstvo ili u nepoljoprivrednim trgovinama kao što su frizerstvo, krojenje, centralno grejanje i itd. U drugoj fazi (2016-2018) uloga projekta zahtevala je promenu kako bi osigurala inicijative i njihovi uticaji se nastavljaju izvan životnog veka projekta. Projekat nastoji da održi ključne lekcije iz prve faze i preusmeri njegovu implementaciju sa projektnih rešenja za:

- a** Jačanje i institucionalizacija lokalnog vlasništva, što znači partnerstvo sa lokalnim akterima kako bi se osiguralo vlasništvo i obim. Ovde VRZ stimuliše lokalne aktere da usklađuju veštine i programe obuke sa stategijama lokalnog ekonomskog razvoja, opremajući ih alatima za razvoj inovativnih i inkluzivnih strategija kreiranja novih radnih mesta. I,
- b** Razvoj kapaciteta i treniranje partnera -to je traženo od projekta, zajedno sa partnerima, da identifikuju i razviju poslovne modele koji omogućavaju održivu realizaciju programa obuke za mlade i nakon toga pružaju inicijalnu podršku za pokretanje u vidu razvoja kapaciteta ili treniranje i saveta konsolidovanje poslovnih modela.

Finansijeri projekta VZR su fondacije Medicor i HELVETAS Swiss Intercooperation.

[Back to table](#)

4. Pristup grupe mogućnosti



4.1. Pristup grupe mogućnosti u kratkim crtama

Pristup grupe mogućnosti je proces učešća koji vodi kroz različite korake samoprocenivanja i razvoja veština ka orijentaciji prema radnom mestu i preduzetničkoj inicijativi. Pristup je zasnovan na pristupu LearnNet (Edda Grunwald, 2004), koji se jednostavno nadograđuje na razumevanju da su nosioci problema takođe i nosioci rešenja. Na ovaj način mladi su u mogućnosti da ojačaju jedni drugima potencijale i da zajednički uče i primenjuju tehničke, preduzetničke i životne veštine. Dostupni pružaoci obuke na lokalnom nivou šire sadržaj obuke na osnovu prethodnog iskustva i obrazovanja članova grupe, uzimajući u obzir kontekst i dostupne mogućnosti na lokalnom tržištu.

4.1.1. Grupe mogućnosti

Osnovna organizaciona struktura pristupa jeste grupa za mogućnosti, koja određuje svoj sopstveni proces učenja. U poređenju sa drugim oblicima učenja, grupa za mogućnosti vodi računa o većini funkcija koje se uglavnom pružaju polaznicima. Grupa za mogućnosti je odgovorna za sadržaj učenja, planiranje i organizovanje procesa obuke, identifikaciju, pregovore i ugovaranje pružaoca obuke, potrebna finansijska sredstva i procenu projektnih rezultata.

4.1.2. Facilitator

Facilitator je stručnjak za sve aspekte koji vezano sa pristupom, ali ne i nužno pružalac obuke. Njegovi/njeni zadaci su:

- Mobilizacija zajednice i omladine
- Stimulisanje i praćenje uspostavljanje grupa mogućnosti
- Podrška grupi za mogućnosti pri identifikovanju poslovnih ideja na osnovu njihovih resursa i mogućnosti;
- Pomoć u mobilizaciji resursa i finansijskih sredstava;
- Pomoć u identifikovanju pružalaca obuke;
- Praćenje pružalaca obuke tokom njihove prve interakcije sa grupom mogućnosti



PREDNOSTI PRISTUPA

- Grupe za mogućnosti su samo-upravne u velikoj meri, one identifikuju i stvaraju lokalne ekonomske mogućnosti i izgrađuju kapital na njima.
- Pripadnici omladine bez potrebe za preduslovima i bez diskriminacije.
- Mladi su opremljeni sa indirektnim ekonomskim i tržišnim veštinama.
- Omladina može da identifikuje poslovna područja koja su u potražnji i stvori održiva preduzeća.
- Lokalna preduzeća i privatni sektor imaju pristup da poboljšaju radnu snagu.
- Lokalno znanje i stručnost se koriste.
- Osnaživanje žena.
- Obuka je sa velikim iskustvom i uključuje samo sađeto relevantno znanje i veštine



Primer iz Dragaša kako je počelo(deo I)

Mlade žene koje žive u ruralnim područjima na Kosovu, a naročito u region Dragaš, suočavaju se sa poteškoćama koje negativno utiču na njihovo učešće u javnom životu. Dragaš je opština koja je među najnerazvijenim u regionu, u ekonomskoj situaciji dominira visoka stopa nezaposlenosti, gubitak stanovništva zbog emigracije, ograničeni pristup javnim uslugama kao što su obrazovanje, transport i zdravstvene ustanove. Stopa nezaposlenosti žena je obično veća nego kod muškaraca, sa stopama iznad 40%. Broj žena koje rade u Dragašu je vrlo malo, žene se ne nalaze na pozicijama gde se donose odluke. Da bi se razumeo uzrok i pokrenuo proces identifikacije potencijalnog rešenja, organizator je pokrenuo sastanak za podizanje svesti. Većina domaćinstava ostvaruje prihode od samozapošljavanja, uglavnom u poljoprivredi. Žene ovde većinu vremena provode u domaćinstvu, uglavnom zbog niskog nivoa obrazovanja i nedostatka veština.



SADIE LUTFIU – RUKOVODILAC LOKALNOG AKCIONOG SAVETA U VITINI

Mnogo godina je bila angažovana kao volonter u zastupanju pitanja koja se tiču mladih. 2016. godine je bila izabrana za rukovodioca Lokalnog akcionog omladinskog saveza u Vitini.

Ona studira na Pedagoškom fakultetu, smer osnovno obrazovanje. Aktivna je pri mobilizaciji i informisanju mladih ljudi o mogućnostima koje postoje i koje se stvaraju u zajednici. Sadie je daleko poznata i poštovana od strane omladine, opštinskih vlasti i zajednice. Njena aktivna angažovanost za dobrobit omladine čini je uspešnim moderatorom u procesu stvaranja grupe, savetovanja i orijentisanja grupe radi dobijanja potrebnih veština.



4.2. Proces grupe mogućnosti

U nastavku ćemo prikazati različite korake procesa grupe za mogućnosti.

4.2.1. Organizovanje, promovisanje i održavanje sastanka za podizanje svesti

Prvi korak u procesu jeste planiranje, organizovanje i održavanje sastanaka za podizanje svesti. Cilj ovog sastanka je informisanje i upoznavanje, stvaranje partnerstva među lokalnim akterima i pokretanje ideja. Ovi sastanci su naročito važni za razumevanje potreba mladih ljudi i potencijala na lokalnom tržištu i razumevanje prepreka za pristup tržištu rada za mlade tražioce posla, naročito žena i manjina (mentalitet i kulturne snage).

Facilitator utvrđuje datum i mesto (npr. opštinska kancelarija) održavanja sastanka za podizanje svesti i promoviše isti u medijima (npr. lokalne novine, društvene mreže). On/ona informiše Kancelariju za zapošljavanje o sastanku i savetuje ih da informišu tražioce posla o tome. Facilitator vodi sastanak, predstavlja pristup, uključuje učesnike i odgovara na pitanja mladih i zajednice.

Nakon toga, facilitator deli utiske sa sastanka na društvenim mrežama.



Primeri iz Dragaša: uključite lokalne aktere od samog početka (II deo)

Kako bi se uverili da se ideje o rešenjima zasnivaju na postojećem lokalnom znanju, razumevanju društvenih mreža, na sastanku se uključuje što više relevantnih lokalnih aktera, kao što su opštinski službenik za omladinu, opštinski službenik za polnu ravnopravnost, predstavnici organizacija žena, kancelarija za zapošljavanje, itd. Lokalni akteri su takođe uključeni kako bi se osigurala odgovornost nad procesom. Tokom sastanka, raspravlja se o mogućnostima za lokalne žene i razgovara se o idejama, uglavnom na osnovu percepcije potencijala lokalne zajednice. Zatim se učesnici grupišu uz pomoć moderatora po mogućnostima, deleći zajednička interesovanja kako bi naučili određenu veštinu koja će omogućiti primanje dohotka. Tokom ovog sastanka održanog u Dragašu, žene su insistirale da povećaju veštine u oblasti frizeraja, krojenja i rukočvorina, što bi im omogućilo ostvarivanje prihoda, radeći kod kuće ili otvaranjem grupnog biznisa

4.2.2. Definisavanje potreba i ciljeva

Svaki član popunjava anketu pred-istraživanja kako bi se odredila osnova za potrebe obuke. Projekat uključuje da javne službe za zapošljavanje omoguće omladini pristup aktivnim merama rada. Facilitator podržava grupu za mogućnosti kako bi definisao koji su ciljevi učenja (vidite odeljak 4.2.7).



4.2.3. Identifikovanje ideja i mogućnosti

Brza procena tržišta (BPT) je instrument koji se koristi pre početka obuke, kako bi se procenio nedostatak veština i identifikovao potencijal za zapošljavanje i ostvarivanje prihoda. BPT direktno uključuje mlade u prikupljanju podataka o tržištu kako bi razumeli postojeće mogućnosti i izazove na tržištu. Ima cilj da

- Identifikuje broj dostupnih radnika za određeno zanimanje u određenoj oblasti
- Identifikuje broj potrebnih radnika za određeno zanimanje u određenoj oblasti
- Odredi dodatne veštine koje traže poslodavci
- Identifikuje dostupne pružaoce obuka

Pristup korak po korak BPT predlaže da se analiza započne od zanimanja i sekundarnih podataka o ekonomiji, tržištu rada i demografiji dotične lokacije. Drugi korak, prikupljaju se primarni podaci od velikog spektra zainteresovanih strana primenom kvantitativne istraživačke metode: (a) polustrukturisani intervjui, (b) diskusije fokus grupe, i (c) posmatranje učesnika.

BPT je važan korak kako bismo se uverili da odabrani zanati imaju potencijal za žene i manjine.



Slika 2: Sastanak o podizanju svesti sa omladinom



Primer iz Dragaša: brza procena tržišta (III deo)

Idetë e mblledhura gjatë takimeve informuese shërbyen për të krijuar grupe të mundësive. Potenciali i tregut nuk përbënte një çështje, pasi këto grupe ishin ndër grupet e para të mundësive që u krijuan me ndihmën e projektit. Megjithatë, në vitin e dytë, për të adresuar sfidën e ngopjes së tregut, projekti paraqiti VSHT-në për të vlerësuar hendekun e aftësive për idetë që dolën nga takimet si dhe për të konfirmuar përciptimin e pjsëmarrësve në takim. Grupi i mundësive dhe facilitatori intervistojnë informatorët kryesorë në një nënsektor të caktuar si psh. për parukeri, kryesisht intervistohen parukierët ekzistues, pastaj zyra e punësimit dhe informatorë të tjerë lokalë privatë dhe publikë.

IZVORI:

Video o BPT od strane Fonda za zapošljavanje Nepal: <https://youtu.be/f3LPQcYLs08>

4.2.4. Identifikovanje i formiranje grupe zainteresovane omladine

Facilitator vodi proces formiranja grupe i podržava mlade ako je to potrebno. Oni određuju glavne oblasti potencijalnog učenja i primenu novih tehničkih, preduzetničkih i životnih veština i procenjuju njihova očekivanja u pogledu obuke. Kako bi se osigurala efikasnost, grupe za mogućnosti se sastoje od 10 do 20 članova. Facilitator treba da aktivno podstiče mešavinu učesnika u smislu pola i etničkog porekla. Obrazloženje za kreiranje grupa se zasniva na sledećim razlozima:

Ekonomske: smanjivanje troška po osobi na minimum, deljenje troškova

Upravljačke: donošenje odluka i organizovanje obuke i grupnog predstavnštva, mobilizacija resursa

Socijalne: povezivanje interesa, zajedničko poverenje i podrška, prijateljstvo

Didaktičke: unapređenje i podržavanje pojedinačnog i kolektivnog učenja

Važno je imati na umu da podrška grupnim formacijama neće dovesti do stvaranja zavisnih ili uspostavljanja paralelnih struktura. Pristup je uspešan samo ako mladi ljudi vide koristi od rada u grupama. Kada se grupe organizuju na osnovu obrazloženja, velike su šanse za kontinuitet/ održivost aktivnosti, jer će grupa omogućiti bolje lobiranje sa lokalnom zajednicom i institucijama, uspostaviti odgovarajuće veze i povećati tržišnu i pregovaračku moć.

4.2.5. Identifikovati i pružati ugovore za obuku

Grupe mogućnosti, uz podršku facilitatora, identifikuje lokalno dostupne provajdere obuke. Ideja je da iskoristite raspoložive resurse na lokalnom nivou. Oni mogu biti privatni ili javni kancelarije za zapošljavanje često imaju spisak ponuđača za obuku. Grupa za mogućnosti ocenjuje potencijalne pružaoce obuke, pregovara o svojim uslovima i cenama i konačno potpisuje ugovor. Članovi grupe za mogućnosti dele međusobno deo troškova. Još jedna finansijska pomoć potiče iz opštine. Grupa za mogućnosti primenjuje pristup finansijskog izveštavanja to znači da provajder obuke dobija deo naknade pre početka obuke a ostatak nakon završetka obuke



Primer iz Dragaša: ugovaranje provajdera obuke (part IV)

Posle pozitivnog rezultata BPT, grupa za mogućnosti sada je odlučila da stekne veštine. Identifikacija provajdera obuke je sledeći korak. BPT je od velike pomoći u pronalaženju trenera. Međutim, grupa za mogućnosti moderator treba da koriste svoje znanje i identifikuju trenera među članovima zajednice. Žene u Dragašu su koristile lokalnu ekspertizu, lokalnu ženu koja je bila nastavnica i frizerka, koja je vodila mali biznis u Dragašu. Bila je voljna preneti svoje znanje i ekspertizu u grupu, spremna za putovanje i učenje gde god žene žive. Isti frizerski salon iskoristila je i druga grupa mogućnosti zaposlenja frizera. Sa drugom grupom projekat je uveo ugovore o obuci zasnovanim na ishodu kako bi se osiguralo da treneri pruže relevantan i visok kvalitet obuke koji će dovesti do 60% pripravnika uključiti u aktivnosti prikupljanja dohodka.



Slika 2. Provajder obuke diskutuje sa članovima grupe za mogućnosti na lokaciji za obuku i prostorijama za obuku

IZVORI:

Lista provajdera za obuku:

<http://helvetas-ks.org/s4re/ofruesit-e-trajnimit/personat-buri-mor/>

Finansiranje na osnovu rezultata za tehničku i strukovnu obuku Korak-po-korak vodič za sprovođenje:

<http://www.employmentfund.org.np/wp-content/uploads/2015/05/Results-based-Financing-Implementation-Guide.pdf> dhe <https://youtu.be/95mLE-kyJ0I>

4.2.6. Razvijanje programa za obuku

Pružalac obuke zajedno sa grupom mogućnosti izrađuje program obuke koji odgovara potrebama ove grupe. U zavisnosti od zanimanja, plan i program su dostupni. Sa prethodnog ciklusa obuka, programi obuka na osnovu DACUM tehnike su dostupni i mogu se koristiti. Ako se mora izraditi novi program obuke, prati se sledeći proces:

Radionica za analiziranje posla:

- Facilitator organizuje sesiju za analizu posla sa stručnom grupom/konsultantima za profilisanje (4 stručnjaka najmanje)
- Facilitator vodi stručnu grupu tokom predlaganja ideja/diskusije za postizanja konsenzusa u cilju opisivanja njihovih poslova u pogledu glavnih zadataka i specifičnih poslova
- Facilitator vodi stručnu grupu kako bi se složila o relevantnim stavovima, znanju, veštinama i primarnim alatima njihovog posla
- Rezultat DACUM radne sesije je tabela ili profil koji prikazuje dužnosti i zadatke koje se obavljaju kao deo zanimanja, stavove radnika, opšte veštine i znanje i alate i opremu koju radnik koristi.

Radionica za validaciju:

- Drugi stručnjaci za zanimanja pregledaju kartu analize radnih mesta radi sposobnosti i tačnosti.

Definicija ishoda učenja:

- Proces je završen sa razvojem ishoda učenja za svaki poseban zadatak. Ovi ishodi učenja takođe služe za razvijanje testova na osnovu sposobnosti nakon obuke.

¹ Razvijanje nastavnog plana i programa (DACUM) je proces koji uključuje upotrebu fokus grupe u olakšanom procesu pripajanja priča kako bi se prikupile glavne dužnosti i srodni zadaci uključeni u zanimanje, kao i neophodna znanja, veštine i osobine. To je ekonomičan način koji omogućava brzu i temeljnu analizu svakog posla.

Program obuke mora da zadovolji potrebe mladih, naročito potrebe žena i manjina. Ovo znači da program obuke se održava na maternjem jeziku manjine ili da se vreme programa obuke planira tako da mlade majke mogu da učestvuju takođe.



Primer iz Dragaša: razvijanje programa za obuku (V deo)

Frizerska obuka je nova u oblasti, ali veoma tražena obuka. Sve više žena pokazuje interesovanje za obukom jer je to zanimanje koje osigurava ostvarivanje prihoda za njih i njihove porodice. U okviru projekta su identifikovana četiri regionalna stručnjaka u oblasti frizeraja i izrađen je modul obuke tokom jednodnevne radionice. Tokom radionice, analiza frizeraja je izvršena i određene su kompetencije koje polaznik treba da stekne tokom obuke. Modul obuke koji koristi DACUM tehniku je zatim poslužio za osmišljavanje prilagođene obuke za specifične oportune grupe

RESURSI:

DACUM – izrada plana i programa: <http://www.dacum.org/>

Kako povećati pristup ženama mogućnostima za zapošljavanje – priručnik o sprovođenju: https://assets.helvetas.org/downloads/how_to_increase_access_of_women_to_training_and_employment.pdf

SDC smernice, Pol i razvoj stručnih veština, ekskluzivan pristup RSV-u Sonja Hofstetter and Bettina Jenny)

SDC smernice: Uvođenje ekonomskog osnaživanja žena (EOŽ) u razvoj tržišnih sistema (Maja Rueg)

4.2.7. Planiranje Obuke

Grupa mogućnosti donosi zajedničku odluku o lokaciji održavanja obuke. Ako je potrebno lokacija održavanja obuke se prilagođava potrebama. Cela grupa odlučuje o tome ko će biti vođa grupe, o vremenu i redosledu obuke. Ono što je veoma važno jeste to da grupa mogućnosti definiše ciljeve obuke (videti poglavlje 4.2.2).

4.2.8. Organizovanje i održavanje obuke

Tehničke veštine: Dostupni lokalni pružaoci obuke nude sadržaj obuke uzimajući u obzir iskustvo i obrazovanje članova grupe za mogućnosti i mogućnosti lokalnog tržišta.

Životne veštine: Životne veštine čine bitan deo programa za obuku. Nisu samo veoma bitne za lični razvoj mladih žena i muškaraca, već su i veoma tražene od strane poslodavaca i imaju odlučujuću ulogu za plaćanje i samozapošljavanje. Nažalost, mnogi mladi ljudi, posebno iz ugroženih grupa, nemaju dovoljno samouverenosti u svoje veštine i znanje, a ovo ima važana uticaj na njihove šanse za obezbeđivanje posla. Provajderi obuka, prema tome, ne samo da rešavaju tehničke veštine, već ciljaju da razviju i ojačaju lične veštine, uključujući: prezentaciju, komunikaciju, stvaranje mreže i jezičke veštine kao i društven obuka o rodnoj ravnopravnosti, socijalna uključenost i lična prava. Životne veštine se takođe nude od strane nadležnih opštinskih službi, na primer opštinski službenik za polnu ravnopravnost, koji imaju na rapolaganju nastavni plan i program.



Slika 3. tehnička obuka

Trajanje obuke varira u zavisnosti od zanata. U poljoprivrednom sektoru, obuka prati sezonski ciklus i samim tim može se održati u dva modula. Ceo ciklus traje do 9 meseci.



Primer iz Dragaša: holistička obuka (VI deo)

Grupe mogućnosti zaposlenja kao frizera je prilagodila prostorije ponuđene od strane jednog člana kao mesto obuke. Trener se složio da vrši svoj posao u tom mestu. To je lokacija u blizini polaznika obuke, kako bi rešili prepreke finansijskih i socijalnih ograničenja. Pored obuke o tehničkim veštinama koja je trajala tri meseca, polaznici su dobili obuku o nekim životnim veštinama na osnovu potreba, koje imaju za cilj jačanje njihovih socijalnih i interpersonalnih veština. Sa grupom ženskih frizera, trener je posvetio mnogo pažnje izgradnji samopoštovanja. Opštinski službenik za rodnu ravnopravnost je takođe pružio obuku o povećanju svesti o jednakim pravima žena u društvu sa fokusom na pravo na imovinu i nasilje u porodici.

4.2.9. Procena i sertifikacija

Fasilitator omogućava organizovanje testove na kraju ciklusa obuke. Ishodi učenja služe kao osnova testa post-treninga zasnovanog na kompetenciji.

Kako bi se osigurala objektivnost prilikom ocenjivanja, pružaoci obuke drugih oportunih grupa (ali u istom zanatu) deluju kao ocenjivači. Kako bi se osigurao kvalitet obuke, projekat saraduje sa centrima za stručno osposobljavanje (Ministarstvo za rad i socijalnu zaštitu) u odabranim zanatima i vršenju testa sposobnosti



Slika 4. obuka o životnim veštinama (pisanje biografije)



Primer iz Dragaša: Procena i sertifikacija (VII deo)

Kako bi se osigurao kvalitet obuka, sertifikovanje frizera na kraju obuke je urađeno u saradnji sa centrom za stručno osposobljavanje (CSO). Iskusni trener imenovan od strane CSO-a redovno prati obuku i na kraju obuke sprovodi test sposobnosti. Zatim se izdaje nacionalno priznati sertifikat. U zanimanjima za koje CSO nema razvijene module obuka, test sposobnosti se sprovodi od strane trenera drugih grupa za mogućnosti zaposlenja.



Slika 5. Članovi grupe nakon testa o sposobnostima, proslavljaju dodelu sertifikata

4.2.10. Olakšavanje prelaska u ekonomske delatnosti

Nakon završetka obuka, članovi grupe će težiti da primene svoje veštine u praksi i započne (ili dalji razvoj) ekonomsku delatnost da podrže svoje prihod. Mladi iz ruralnih oblasti, međutim, nemaju ili imaju slab pristup finansijskom kapitalu za investiranje u ekonomske delatnosti. Kao što smo govorili u odeljku 4.2.5, kako bi pomogli grupama omladine da dobiju neophodni materija/podatke za aktivnosti koje donose prihode, facilitator organizuje ko- finansirajuće inicijative sa lokalnim preduzećima, opštinama, provajderima obuke i samim polaznicima.



Primer iz Dragaša: ekonomska delatnost nakon obuke (VIII deo)

Veoma je važno za grupe da počnu sa primenom njihovog učenja i vide rezultate njihovog angažovanja pokretanjem ekonomske delatnosti. Za osobe iz ruralnih oblasti, posebno za mlade i žene, pristup finansijskama je veoma ograničen. Dakle, potrebna im je pomoć na početku.

Facilitator pomaže i usmerava grupu kako bi ovaj proces učinio lakšim, mobilise opštinu, grupe i ostale donatore da podrže grupu. Grupama se savetuje da započnu sa štednjom kada obuka počne, koja je potrebna za osiguravanje ko-finansijske moći grupe nakon završetka obuke. Pored toga, grupe se uče o važnosti mobilizacije resursa, finansijska i fizička, uključujući i doprinos od porodice i rođaka. Zatim, njihove ideje se dalje uzimaju kako bi se pristupilo drugim finansijskim izvorima od opštine i drugih donatora koji podržavaju omladinu u preduzetništvu.

4.2.11. Organizovanje i nadgledanje podučavanja

Kako bi osigurali da obuka rezultira, stvarnim mogućnostima za zapošljavanje, pristup oportune grupe prati sistem ugovaranja na osnovu ishoda sa pružaocima obuke. U suštini, ovo znači da treneri dobijaju 40% svojih naknada kada 60% (ili više) članova započne ekonomsku delatnost nakon završene obuke (samozapošljavanje ili zaposlenje). Ovaj aranžman osigurava da treneri pružaju neophodnu podršku mentorstva nakon obuke. Tokom mentorstva, posebna pažnja se posvećuje sledećim pitanjima:

- Podrška grupi u daljem razvoju stručnih/poslovnih ciljeva
- Posmatranje, procena i razumevanje ekonomskih rezultata grupe
- Pružanje tehničkih i stručnih saveta grupi na osnovu procene
- Podrška grupi u samoanalizi i refleksiji
- Pružanje povratnih informacija mladima
- Identifikacija i sprovođenje ostalih delatnosti koje mogu doprineti postizanju grupnih ciljeva

Ciklus podučavanja:

- Tehnička podrška
- neformalno i formalno podučavanje
- podučavanje jedan-na-jedan i grupno
- Obrazac za procenu će biti popunjen od strane mentora i učenika kako bi se ocenio odnos i proces



Primer iz Dragaša: podučavanje (IX deo)

U cilju osiguranja održivog zapošljavanja, pružaoci obuke će takođe delovati kao fasilitatori u traženju posla (logika jednošalterskog sistema) i pružice mentorstvo (u smislu nakon obuke) kao podrška mladima. Kako je prvih nekoliko meseci na poslu odlučujuće za stabilno zaposlenje, dodatna podrška će smanjiti rizik od neuspeha, posebno za mlade koji teže preduzetništvu. Mentorstvo uključuje tehničku podršku, neformalno i formalno mentorstvo, mentorstvo jedan na jedan i grupno mentorstvo. Trener pomaže grupi u prevazilaženju izazova sa kojima se može suočiti kada počne da primenjuje veštine. Trener u Dragašu nastavlja da podržava grupe žena savetima o vođenju biznisa, odnosima sa klijentima, tehničkim pitanjima koje se odnose na frizere. Većina saveta se daje putem zatvorene grupe stvorene na fejsbuku koja uključuje članove grupe.



Slika 6: Nurije Hetemi – diplomirala i samo-zapošljena

[Back to table](#)

Back to table

5. Ključne karakteristike pristupa



Pristup raspolože sa nekoliko ključnih karakteristika, koje su odlučujuće za uspeh

5.1. Univerzalni pristup

Pristup osigurava da svako ima pristup organizovanom učenju. Ovo uključuje mlade ljude koji su napustili sistem formalnog obrazovanja, nezaposlene, manjine koje imaju ograničen pristup formalnom sistemu, aktere lanca snabdevanja (npr. poljoprivrednici) i odrasle koji žele da steknu specifične veštine. On doseže do ljudi gde oni žive. Razvoj veština održava se na licu mesta, gde žive učenici, osiguravajući da pristup nije ometen daljinom, finansijskim ili socijalnim ograničenjima. On ne zahteva posebnu infrastrukturu.

5.2. Holistički pristup

Učesnici ne samo da stiču skup raznovrsnih veština u kratkom vremenskom periodu, već takođe uče kako da koriste svoje vlastite resurse kako bi postali ekonomski nezavisni i društveno osnaženi.

5.3. Prihvatanje od strane lokalnih vlasti i zajednice

Posebna pažnja je posvećena da se od početka osigura prihvatanje lokalnih organa i zajednice. Prema tome, važno je da se analiziraju i da se shvate podsticaji i kapaciteti ne samo omladine, već i ekosistem za razvijanje veština koji uključuje članove zajednice, lokalne organe vlade, opštine, preduzeća iz privatnog sektora, i organizacije civilnog društva (kao što ne napomenuto u odeljcima 3.3 i 4.2.3). Oni moraju da podrže proces i imaju funkciju koja podrazumeva podelu troškova prema obezbeđenim resursima, kao što su zemljište, instrumenti i materijali. Grupe za mogućnosti zaposlenja zaključuju ugovore o podeli troškova sa lokalnim organima i zajednicom.

5.4. Povezivanje i mreže

Ciklus se ne završava pružanjem obuke, ukoliko učesnici žele da pronađu posao ili postanu samozaposleni nakon toga. Za tu svrhu, neophodno je da oni izgrade mreže, koje olakšavaju njihov plasman na tržište rada kako bi imali plaćeni radni odnos ili bili samozaposleni. Poznato je da je prvih par meseci na poslu, odlučujuće za stabilno zaposlenje. Pružena podrška od strane mentora može smanjiti rizik od neuspeha tokom ovog perioda. Ovo je veoma važno za grupe sa specijalnim potrebama i posebno za one koji se odlučuju za samozapošljavanje. Pored toga, mentorstvo omogućava da ostanu u kontaktu sa diplomcima.



PODUČAVANJE

Priručnik i podrška obezbeđena na različite načine mladim ljudima ili početnicima (neko ko se pridružuje novoj zajednici učenja ili organizaciji) od strane iskusnog lica koje deluje kao uzor, vodič, tutor, trener ili poverenik (CEDEFOP, Glossary / Glossar / Glossaire, 2011).

Mreža mentora

Facilitator uspostavlja mrežu mentora, iz koje mogu biti izabrani mentori. Oni su pre svega pružaoci obuke, ali njihov zadatak razlikuje se od pružanja obuke. Prilikom regrutovanja novih mentora, poželjno je uključiti sledeće kriterijume za izbor:

- poznavanje teme, organizacije i zajednice
- iskustvo u podučavanju
- posvećenost i entuzijazam za ulogu
- dobre veštine slušanja i komuniciranja
- spremnost da se osvrne na rad i poboljša
- posvećenost jednakim prilikama/uključenost

Pitanja oko podudaranja mentora sa pripravniciima u odnosu na starost, spremnost, ekspertizu, pol i kulturu, su veoma važna (CEDEFOP, The Mentor Handbook: A Practical Guide for VET Teacher Training, 2013).

Tokom ciklusa programa mentorstva, mentori dobijaju podršku od fasilitatora u obliku osiguranja kvalitetne saradnje. Mentori se nudi podsticaji i nagrade za njihov produženi rad i napor. U skladu sa sistemom finansiranja na osnovu ishoda, deo njihove plate je povezan sa tim da li 60% pripravnika na stavlja da bude zaposleno 3-6 meseci kasnije (nepoljoprivredni sektor) odn. 12 meseci kasnije (poljoprivredni sektor)

5.5. Podučavanje i merenje rezultata

Mentorstvo je ključ za uspeh pristupa. COAS izrađuje i usvaja plan merenja za prikupljanje podataka. Plan merenja precizira:

Šta: precizna definicija pokazatelja

Kada: rok za prikupljanje podataka

Kako: sredstva i uzorak koji se koristio za prikupljanje informacija prema pokazatelju

Od strane: opis odgovornosti za prikupljanje podataka.

Facilitator je odgovoran za prikupljanje podataka i analizu. Važno je prikupiti i analizirati iste, a zatim ih razvrstati po polu i etničkom poreklu.

Prilikom prikupljanja podataka o osnaživanju žena i manjina, važno je imati na umu sledeća razmatranja:

- Razgovarati direktno sa ženama o njihovom osnaživanju, ali takođe i sa muškarcima.
- Otvorene ili polu strukturisane konverzacije funkcionišu bolje nego upitnici prilikom istraživanja osnaživanja žena (ILO, 2015).²

Kao što je opisano u odeljku 4.2.2, popunjavaju se upitnici upitnika pre početka ciklusa i popunjavaju se upitnici nakon obuke oko šest meseci nakon završetka obuke, u zavisnosti od zanimanja i sezone ekonomske aktivnosti.

² Za više saveta pogledajte ILO, razvoj lanca vrednosti za pristojan rad: kako stvoriti zapošljavanje i poboljšati uslove rada u ciljanim sektorima, 103.

Back to table

Back to table

6. Ključni rezultati



U zaključku, ovom prilikom naglašavamo ključne rezultate ovog priručnika

- a** Dokazano je da pristup funkcioniše u različitim zemljama i na različitim kontinentima pošto može i mora se prilagođavati lokalnim potrebama.
- b** Da bi vodio ka održivim rezultatima, ovaj pristup mora biti kombinovan sa određenim važnim principima kao što je jasna vizija od samog početka, mora da se odradi pravilna analiza interesovanja i kapaciteta aktera u ovom sistemu, da se zauzme uloga facilitatora, i da se razvije i upotrebi sistem za nadgledanje radi upravljanja i učenja
- c** Sam pristup je ciklus koji se zasniva na nekoliko koraka.
- d** Pristup ima ključne karakteristike koje su odlučujuće za uspeh. Oni su univerzalni pristup, holistički pristup, lokalno prihvatanje, veze i mreže, i praćenje .
- e** Uloga facilitatora je od ključnog značaja, da stimuliše učežće svih potencijalnih aktera i omogući im da nađu u saradnji u skladu sa svojim kapacitetima , resursima i intresima.
- f** Pristup koristi i vrednuje mogućnosti i resurse pojedinaca i zajednica.

Na kraju, želimo da vam ovaj priručnik služi kao vodič i kao poziv za vas, na svakom nivou zajednica, i interesnih grupa u zajednicama , vladinih odeljenja , uključujući i privatni sektor , da saznate više o pristupu i kako biste mogli da ga koristite u svojoj zajednici. Nadam se da će vam ovo pomoći da se bavite osnovnim izazovima sa kojima se suočavate, ublažavanje siromaštva.

7. Literatura

CEDEFOP. (2011). Glossary / Glossar / Glossaire. Luxembourg: Ured za publikacije Evropske unije .

CEDEFOP. (2013). Priručnik za mentore:Praktičan vodič za nastavnika za VET. Soluni: CEDEFOP.

Edda Grunwald, M. S. (2004). LearnNet – Pristup učenju mreže. GTZ.

GIZ. (n.d.). <https://www.giz.de/expertise>. Preuzeto iz pristupa mrežnim mrežama (Learn-Net): <https://www.giz.de/expertise/html/12752.html>

HELVETAS Swiss Intercooperation Nepal. (n.d.). Kako povećati pristup žena mogućnostima zapošljavanja-vodič za implementaciju. Kathmandu.

ILO. (2015). Razvoj lanca vrednosti za pristojan rad:kako stvoriti zapošljavanje i poboljšati uslove za rad u ciljanim sektorima .Ženeva: ILO.

Maja Rüegg. (n.d.). SDC uputstvo za vođenje uključivanje ženskog ekonomskog osnaživanja (WEE) u razvoju tržišnih sistema.Bern: SDC.

Sonja Hofstetter i Bettina Jenny. (n.d.). SDC smernice,Razvoj rodnih i stručnih sposobnosti ,Uključen pristup VSD. Bern: SDC.

8. Rečnik

DACUM

Skraćenica za izradu nastavnog plana i programa. To je jednodnevni ili dvodnevni scenario u slikama o tome šta radnik radi, uslovima rada ,zadacima, znanje , veštine, osobine a u nekim slučajevima alat koji radnik koristi.

Ishod učenja

Skup znanja, veština i/ili kompetencija koje je stekao pojedinac i/ili je u stanju da pokaže nakon završetka procesa učenja, bilo formalno ili neformalno

Životne veštine

Psihosocijalne sposobnosti za adaptivno i pozitivno ponašanje koje omogućava pojedincima da se efikasno nose sa zahtevima i izazovima svakodnevnog života. One su labavo grupisane i tri široke kategorije veština: kognitivne veštine za analiziranje i korišćenje informacija, lične veštine za razvoj lične agencije i upravljanje sobom i interpersonalne veštine za efikasnu komunikaciju i interakciju sa drugima.

Neformalno obrazovanje

Svaka obrazovna aktivnost koja se dovija van formalnog obrazovnog sistema



HELVETAS Swiss Incorporation
Weinbergstrasse 22a, P.O. Box 3130, CH 8021 Zürich
Maulbeerstrasse 10, P.O. Box 6724, CH 3001 Bern
Tel. +41 (0)44 368 65 00, Fax +41 (0)44 368 65 00
info@helvetas.org, www.helvetas.ch