

ПРИРАЧНИК ЗА СОВЕТНИЦИ ШТО РАБОТАТ СО PROFILPASS ЗА ЖЕНИ – НИЕ МОЖЕМЕ!

Project HOPE

„Helping wOmen gain PowEr in their lives“



Ко-финансирано од
Европска Унија

ProfilPASS
HOPE

ПРИРАЧНИК ЗА СОВЕТНИЦИ ШТО РАБОТАТ СО PROFILPASS ЗА ЖЕНИ – НИЕ МОЖЕМЕ!

Project HOPE – „Helping wOmen gain PowEr in their lives“

Март 2023

Координатор на публикацијата:



Прирачникот за советници што работат со *ProfilPASS* за жени - *Ние можеме!* беше развиен како дел од проектниот резултат 2: Придружни материјали и обука на советници во рамките на ЕУ - проектот HOPE “Helping wOMen gain PowEr in their lives”, кој започна во јануари 2021. Проектот е наменет за советници што работат со жени со помалку можности, за да ги охрабруваат и да ги водат кон обезбедувањето вработување, образование или пак обука. Целта е да им се помогне во успешната (ре)интеграција на жените во социјалните и економските системи, преку висококвалитетно советување, проценка на компетенции и кариерно водство за оваа целна група.

Проектот го спроведува “Германскиот институт за образование на возрасни – Лајбниц центар за доживотно учење” како координатор, во соработка со партнерски организации од Словенија, Северна Македонија и Србија. Продуктите изработени во рамките на проектот како и дополнителни информации се бесплатно достапни на веб страницата на проектот HOPE:

<https://hope.profilpass-international.eu>

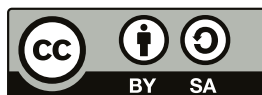


Ко-финансирано од Европска Унија

Проектот е финансиран од Европската комисија. Поддршката на Европската комисија за изработката на оваа публикација не претставува и одобрување на содржината. Таа единствено ги рефлектира ставовите на нејзините автори, така што Европската комисија не сноси одговорност за користењето на информациите содржани во неа.

Проектен број: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000035232

The HOPE-Прирачникот од [HOPE-проектот](#) е лиценциран под [CC BY-SA 4.0](#)



Техничка обработка и илустрации:

Борис Ристовски

Координатор на публикацијата:

Здружение Ларис

Содржина

▶ 1. Проектот HOPE: Основни информации	5
▶ 1.1. Целна група на проектот HOPE	5
▶ 2. HOPE-Сетот алатки и <i>ProfilPASS</i> за жени – <i>Ние можеме!</i>	6
▶ 3. Пристапи во советувањето со помош на <i>ProfilPASS</i>	8
▶ 4. Работа со <i>ProfilPASS</i> за жени – <i>Ние можеме!</i>	10
▶ 4.1. Вовед	11
▶ 4.2. Мојот живот	11
▶ 4.3. Моите квалитети	12
▶ 4.4. Моите активности	13
▶ 4.4.1. Чекори за работа со секое поле на активности	14
▶ 4.4.2. Моите компетенции – Резиме	15
▶ 4.5. Мојата иднина	17
▶ 5. Препораки за советување и добри практики	17
▶ 5.1. Времетраење, тек и менаџирање со времето	17
▶ 5.2. Водење белешки	18
▶ 5.3. Клучот е во подготовката	19

1. Проектот HOPE: Основни информации

Проектот е наменет за советници што работат со жени со помалку можности, за да ги охрабруваат и да ги водат кон обезбедувањето вработување, образование или пак обука.

Целта е да им се помогне во успешната (ре)интеграција на жените во социјалните и економските системи, преку висококвалитетно советување, проценка на компетенции и кариерно водство за оваа целна група. Затоа, беше создаден HOPE-сетот алатки, за да се поддржи проценката на компетенции кај жени со помалку можности. Алатките претставени во сетот им се наменети за користење на советниците, обучувачите или пак на самите жени. *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* е централниот елемент од HOPE-Сетот алатки.

Дополнително, овој прирачник за советници и курикулум беа исто така изработени во рамките на овој проект.

- ▶ **Прирачникот за советници им е наменет на новите, како и на искусните советници кои работат со *ProfilPASS за жени - Ние можеме!*, а кои сакаат да дознаат нешто повеќе околу тоа како да го применуваат *ProfilPASS* и HOPE-Сетот алатки.**

Забелешка: Доколку веќе Ви е познат проектот HOPE, целната група жени со помалку можности и HOPE-Сетот алатки, Ве молиме да преминете на следниве поглавја:

- » **[3. Пристапи во советувањето со *ProfilPASS*](#)**
- » **[4. Работата со *ProfilPASS за жени - Ние можеме!*](#)**
- » **[5. Препораки за советување и најдобри практики](#)**

1.1. Целна група на проектот HOPE

За целите на овој проект, целната група е дефинирана во многу широка смисла: за жени со помалку можности се сметаат жени со прекин во вработувањето или со скратено работно време бидејќи на пр. се одговорни за грижа за деца/грижа за други, сами или разведени жени со деца, жртви на домашно или родово базирано насилство и/или жени со ниски сопствени примања како и жени со мигрантски и бегалски искуства.

Денес, положбата на жените на пазарот на труд и следствено во општеството е значително детерминирана од процесите на несигурност, дискриминација, нормализирано вознемирување, секојдневен сексизам, рестриктивни полови улоги и голем волумен на неплатена работа за грижа. Несигурните форми на работа во кои се вклучени жените водат кон зголемување на сиромаштијата. Општата нерамноправност на жените на пазарот на труд води кон нивна економска зависност, недостиг од моќ на донесување одлуки во домаќинството (вклучувајќи и издатоци за образование и здравствена грижа за децата), поголема толерантност кон домашното насилство итн.

Општо земено, жените се соочуваат со повеќе негативни последици во поглед на вработувањето бидејќи тие се оние од кои се очекува да се прилагодат на потребите и очекувањата на семејството, водејќи грижа за децата и старите лица, особено во потрадиционалните семејства и различните етнички заедници. И покрај зголеменото следење на полово базираната дискриминација на работното место и зголемената свесност за овој проблем, жените и понатаму се дискриминираат многу почесто отколку мажите, особено во поглед на мајчинството и родителството и предрасудите поврзани со грижата за семејството и децата. Работодавачите се поневолни при вработувањето жени бидејќи постои можност тие да заминат на породилно отсуство, дека тие ќе профитираат од боледувањата поради претпоставката дека ќе го ставаат семејството пред работата. Многу често, работодавачите го гледаат ова како ризик и потенцијален дополнителен трошок. Дополнително, за време на процесот на регрутирање, на жените честопати им се поставуваат прашања кои навлегуваат во нивната приватност и не се поврзани со работното место.

2. HOPE-Сетот алатки и *ProfilPASS за жени – Ние можеме!*

HOPE-Сетот алатки содржи компилација од алатки за проценка на компетенции, алатки за стручна ориентација и кариерно водство, женско јакнење и придружни материјали како и насоки и прирачници за советници од сите партнерски земји (Северна Македонија, Германија, Србија, Словенија) кои што се соодветни за целната група.

Целна група на HOPE се советници и жени со помалку можности. Поконкретно, тоа се жени со прекин во вработувањето или со скратено работно време бидејќи на пр. се одговорни за грижа за деца/грижа за други, сами или разведени жени со деца, жени со мигрантски и бегалски искуства, жртви на домашно или родово базирано насилство и/или жени со ниски сопствени примања како и трансродови жени. Затоа, HOPE-Сетот алатки е поделен според потребите на различни жени и е структуриран на начин кој му помага на советникот лесно да најде определена алатка за советуваната кандидатка.

HOPE-Сетот алатки започнува со неговиот клучен елемент, прилагодениот ***ProfilPASS за жени – Ние можеме!*** изработен во рамките на проектот HOPE. Скоен е и прилагоден на потребите на целната група. *ProfilPASS за жени – Ние можеме!* содржи специфични поглавја кои се однесуваат на животната реалност на жените (како на пример, обезбедување на поголемиот дел од грижата, недоволно време за грижа за себеси...) и имаат за цел да им овозможат да рефлектираат за своите различни улоги што ги имаат како жени. Наменет им е на жените кои сакаат да се реориентираат себеси и својата професионална ситуација. Главната цел на работата со новиот *ProfilPASS* или пак со делови од него е да ги охрабри жените во поглед на нивните компетенции и да иницира промена, да ги активира и окуражи да ги следат своите амбиции и да се насочат кон можности за вработување, образование или пак обука.

Сетот алатки продолжува со **алатки за проценка на компетенции**, кои се поделени на специфични подгрупи од целната група. Од таа причина, направена е следнава категоризација:

- ▶ Алатки за проценка на компетенции во општа смисла
- ▶ Алатки за жени со мигрантска историја или бегалско искуство
- ▶ Алатки за мајки и негувателки
- ▶ Алатки за женско претприемништво
- ▶ Алатки за жени со бариери во учењето

Изборот и фокусот на овие подгрупи е врз основа на достапните материјали до кои се дојде по пат на истражување во партнерските земји во првата фаза од проектот.

Во третото поглавје, собрани се алатки за **стручна ориентација и кариерно водство на жени**, кои треба да ги поддржат сесиите на советување во поглед на изборот на кариерата и ориентацијата, како на пример реинтеграција на работното место по родителското породилно отсуство. Некои од алатките се применливи за користење од страна на советуваните кандидатки за самопроценка. Некои од нив се препорачува да се користат заедно со обучен советник со цел да се постигнат најдобри резултати. Има специфични алатки кои се погодни за жени со ограничени јазични познавања или пак за жени со мигрантско или бегалско искуство. Генерално, корисниците се поканети да ги испитаат полово-стереотипните идеи за работата.

Следниот дел содржи **алатки за охрабрување** кои можат да се користат и од советуваните кандидатки или пак заедно со советниците за време на сесиите. Тие имаат за цел да ги поддржат жените во нивните чекори и да ги охрабрат да ги следат своите амбиции. Алатките се многу разновидни по содржина и на пример вклучуваат информации и инструкции за поголема самосвесност и себеменаџирање, помош во донесување одлуки, препораки за чекори кон јакнење на женските претприемачки компетенции, себепретставување на интервјуа за работа, начини на справување со стресот, платформи за размена меѓу жени; исто така имаат фокус за различни подгрупи од целната група, како што се на пример млади мајки кои не се во работен однос, образование ниту обука, лица со инвалидитет и Ромки, како и Прирачник за прва помош кој обезбедува пристап до информации за тоа како да се препознаат, проценат и да се менаџираат ризиците поврзани со домашно и сексуализирано насилство.

На страниците 62 – 66 од НОРЕ-Сетот алатки претставени се **дополнителни служби за жени** за жените од земјите на партнерите во проектот Германија, Северна Македонија, Србија и Словенија. Овие листи содржат линии за помош на жени, служби за самохрани родители и информации за грижа за деца, помош при непланирана бременост, поддршка за грижа за членови од семејството, финансиска помош за семејства (родителско отсуство и детски додаток), служби за поддршка за жени со мигрантско или бегалско искуство, информации за жени – основачи на бизнис, помош за жени жртви на сексуализирано или домашно насилство, информации за вмрежување и јакнење на самодовербата, помош во случај на дискриминација и поддршка за трансродови жени.

Последното поглавје од HOPE-Сетот алатки примарно им е наменето на советниците и содржи избор од прирачници и дополнителни упатства кои се фокусираат на различни теми, како што се на пример потребите на жените со мигрантско или пак бегалско искуство, што треба да бидат земени предвид, различни концепти за охрабрување кои можат да се вградат во процесот на советување, како и материјали за работа со невработени мајки за кариерно водство без стереотипи. Исто така содржи и практични информации за пристап кон советувањето на транс жени, водич за вклучување во пазарот на труд и економско јакнење на овие жени. Понатаму, овој сегмент содржи истражувања и информации за потребите на жените Ромки и материјали за сензибилизација со ситуацијата со овие жени во земјите од ЕУ.

Сèопфатниот извештај за потребите на жените со помалку можности служеше како појдовна основа за овој сет алатки. Тој овозможува увид во актуелните потреби и преглед во моменталната ситуација на жените со помалку можности. Тој дава резиме на наодите од националните извештаи во четирите земји партнери – Германија, Северна Македонија, Словенија и Србија.

HOPE-Сетот алатки може да сенајде и преземена официјалната вебстраница на проектот HOPE: www.hope.profilpass-international.eu

3. Пристапи во советувањето со помош на ProfilPASS

Секој советник за ProfilPASS го носи со себе своето професионално и лично искуство на почетокот на процесот на советување. Во тој момент е важно да се запомни дека ние, како советници, секогаш ги носиме своите предрасуди – но, од нас се очекува да работиме професионално. Можеби ќе се запрашата што всушност значи тоа – тоа значи дека во својата работа треба да ги олицетвориме следниве пристапи и теории:

- ▶ Индивидуален пристап
Не постојат двајца исти луѓе во овој свет. Секој е уникатен и го заслужува нашето полно внимание.

Дали некогаш сте сретнале личност што Ве потсетувала на некој друг (или пак на Вас самите) и сте помислиле – Ах да, знам точно како се чувствува и што му/и треба во оваа ситуација! Или пак сте помислиле: па, тоа е лошо, знам дека ќе заврши неубаво за тебе ако не се промениш. Мислите како оваа честопати стапици и доколку ѝ го искомунцираме на советуваната кандидатка вербално или невербално, тоа може да претставува сигнал дека ние всушност не ја слушаме или пак уште повеќе, дека сакаме да го скратиме советувањето или мислиме на некој друг во исто време.

Обидете се да ѝ пристапувате на секоја единка со празна страница во Вашиот ум. Можеби ќе бидете изненадени како некои луѓе реагираат различно во исти ситуации или пак како различно восприемаат една иста ситуација. Она што е добро за мене можеби не е добро за тебе – па кој сум јас да судам?

► Пристап со единката во центарот

Кандидатката што ја советувате е фокусот на советувањето. Доколку разговорот се помести од тој фокус, вратете го. Кажете и покажете ѝ дека советувањето е за неа.

Луѓето честопати може да се чувствуваат нелагодно кога зборуваат за себе. Во зависност од нивниот бекграунд и култура, зборувањето во прво лице може да побуди чувства на срам и вина. Жените особено е можно повеќе да се фокусираат на другите отколку на себеси. Затоа, важно е да ги потсетуваме кандидатките што ги советуваме дека советувањето е за нив, дека е во ред да се зборува за себе и да се формулираат реченици што започнуваат со „јас“, дека тие се господарки со своите животи, дури и кога тие не чувствуваат дека е тоа така. Охрабрувајте ги кандидатките што ги советувате да зборуваат за своите мисли, чувства, искуства и идеи – а не за тие на другите луѓе. Дури може и да им кажете дека е во ред да ги започнуваат речениците со „јас“.

► Пристап базиран на силни страни

Таму каде што ти гледаш грешки, јас гледам многу твои вештини, знаења и корисни ставови. На секој чекор од патот имаш нешто научено, и ние сега ќе откриеме што е тоа.

Поентата на ProfilPASS е во откривањето на силните страни на единката. Советникот е тој кој што го води процесот на себе-откривање и да им покаже на единките што ги советува како да ги откријат своите силни страни. Понекогаш, кај некои луѓе има многу „ама“, како на пример: „Јас добро ги воспитав моите деца, учејќи ги да одат во училиште и да ги почитуваат другите, но тие одлучија да го напуштат високото образование и да работат во трговија“ или „Јас го менаџирам нашето домаќинство, но немам време за моите пријатели“. Наша работа како советници, е да им покажеме на жените да увидат дека делот пред нивното „ама“ кажува многу за нивните компетенции!

► Феминистичка перспектива

Цело време, некаде во позадина во мозокот, имајте ја информацијата за женските права и нивната положба во светот.

Можеби работите со жени кои ги искусуваат ефектите од полова нееднаквост без воопшто да сфатат дека се дел од поголема слика. Честопати помага да се покаже кон слонот во просторијата и да се зборува со Вашата советувана кандидатка за правата на жените, за тоа како се третираат жените во Вашето поднебје од раѓање и за положбата на жената во светот. Воведувањето на овој контекст во разговорот честопати ја нормализира ситуацијата за Вашите советувани единки и прави тие да се чувствуваат вклучени во поголема група луѓе.

Запомнете: ние не сакаме да кажеме дека е во ред што жените се дискриминираат; сакаме да кажеме дека е разбирливо дека жената што седи спроти Вас се чувствува помалку вредна, бидејќи можеби отсекогаш била третирана така. Токму затоа, ProfilPASS за жени–Ние можеме! предлага многу вежби и работилници за групно советување, за да ги здружи жените и да ги охрабрува како членки на една поголема заедница. Феминистичкиот пристап

исто така значи да се препознаат животни реалности и желби во животот, поинакви и различни од сопствените. Не постои само една феминистичка цел и ние не сакаме да им го наметнеме својот идеал на жените.

▶ Холистички, системски пристап

Индивидуата што ја советувате не претставува само збир од нејзините животни поглавја. Таа живее во системи – почнувајќи од нејзиното семејство, нејзиниот град /заедница, земја и други групи. Имајте го ова на ум.

Да, погоре споменавме дека во советувањето сè се врти околу советуваната кандидатка (односно околу пристапот во кој таа е во центарот). Сепак, таа личност не може да биде екстрахирана од нејзината средина и анализирана како самостоен елемент. Таа е во интеракција со други и тие интеракции ја обликуваат во тоа што е таа; затоа, ние како советници треба да запомине да останеме љубопитни и отворени за учење за околината на таа индивидуа.

▶ Анти-угнетувачка пракса

Угнетувањето се појавува кога систематски дискриминираме и (свесно или не) се преправаме дека секој треба да се подреди и вклопи во „правилата на игра“.

На пример, сервисот за вработување на една земја можеби води програми наменети за жени, обезбедувајќи им помош за барање работа. Сепак, некои жени можеби нема да бидат во можност да пристапат до овие служби поради тоа што на пример не можат да најдат или да си дозволат згрижување на децата, од нив се очекува да останат дома и да се грижат за другите, се чувствуваат засрамени бидејќи никогаш не работеле итн. Со други зборови, овие жени остануваат невработени и ние сме повторно во магичен круг – и ова се вика угнетување.

Ајде да одбегнуваме да бидеме наметливи во нашата советничка практика. Зборувајте за Вашите постапки и мисли. Кога им пристапувате на единките што ги советувате, преиспитајте го она што го сметате за општоприфатливо, она што го земате „здрово за готово“ или она што според Вас се подразбира. Не постои едно нешто универзално по мера на сите. Ако не сте сигурни за нешто, прашајте ја соговорничката. Довербата се стекнува кога сме искрени – а не кога сме во право – бидејќи она што е во ред за мене, можеби не е во ред за тебе.

4. Работа со ProfilPASS за жени – Ние можеме!

ProfilPASS за жени – Ние можеме! е базиран на [ProfilPASS](#) – алатка за утврдување и документирање на вештини и компетенции. Развиен е од Германскиот институт за образование на возрасни (DIE) и понатамошно доразвиван преку различни ЕУ-проекти.

Коренот на системот ProfilPASS-лежи во фактот дека луѓето најмногу учат во информални опкружувања – додека минуваат време со семејството, преку хоби, преку волонтерска работа и преку справување со нивните животни предизвици. Пристапот на ProfilPASS поаѓа од претпоставката дека сите луѓе имаат компетенции и дека сите тие компетенции вредат, независно каде и како биле стекнати.

Скроен е и прилагоден на потребите на целната група. *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* содржи специфични поглавја кои се однесуваат на животната реалност на жените (како на пример, обезбедување на поголемиот дел од грижата, недоволно време за грижа за себеси...) и имаат за цел да им овозможат да рефлектираат за своите различни улоги што ги имаат како жени. *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* им е наменет на жените кои сакаат да се реориентираат себеси и да ја проценат својата професионална ситуација, да ги следат своите амбиции и да се насочат кон можности за вработување, образование или пак обука.

Во ова поглавје, ќе дадеме куси објаснувања за целта на секоја од вежбите во *ProfilPASS за жени - Ние можеме!*. Во секој случај, Ве молиме да го прочитате овој прирачник пред да го користите, бидејќи тоа е единствениот начин за вистински да се разберат и сфатат неговите сегменти при подготовката за советување.

4.1. Вовед

Првото поглавје „Вовед“ служи како иницијален начин за советуваните лица да разберат што претставува ProfilPASS и како да го користат за да ги откријат своите силни страни. Тоа објаснува како се користи ProfilPASS со искусен советник и како е поедноставено работењето на ProfilPASS преку модератор и две жени, чишто сведоштва се појавуваат како примери низ целата работна тетратка.

4.2. Мојот живот

Ова поглавје се користи за да се поттикне биографското советување – за советуваната кандидатка да се отвори и да сподели повеќе за својот досегашен живот. Наменето е за да ѝ помогне да се наврати на главните и на најважните настани во нејзиниот живот и да ја разбере својата повеќеслојна улога што ја има во различните аспекти од него.

Животната линија како вежба е особено корисна за да се дознаат клучните случувања во нечиј живот. Замолете ја советуваната личност да ги стави тие случувања на животната линија и да им даде опис како среќни, неутрални или пак тажни, во зависност од тоа како се чувствува во врска со секој од нив. Потоа, нека ги поврзе сите нив со линија – која ќе ја претставува нејзината животна линија! Погрижете се да бидат забележени и подобри и положи настани и линијата ќе продолжи во иднината – со тоа што таа ќе ја има моќта за случување на повеќе среќни збиднувања.

Мојата социјална мрежа ѝ помага на советуваната личност да добие увид за важните луѓе во својот живот и да разбере дека тие се нејзиниот систем за поддршка. Оваа вежба ќе му помогне на советникот подобро да го разбере опкружувањето на советуваната личност и како таа влијае врз обликувањето на нејзината реалност.

Еден вообичаен ден во мојот живот треба да прикаже кои се секојдневните активности со кои се занимава советуваната личност и дали има некои од нив кои навистина ги сака или не ги сака. И ова е добра вежба за подобро да се разбере опкружувањето на советуваната.

Мојата листа на приоритети ѝ помага на советуваната да именува што ѝ е важно. Дополнително, таа покажува зошто советувањето само по себе може да биде корисно за советуваната личност. Кога ќе ја работите оваа вежба обидете се да го нагласите тоа и прашајте ја кандидатката што ја советувате дали таа смета дека ProfilPASS може да придонесе за нејзините животни приоритети. Овој разговор, може да помогне таа да се мотивира да се вложи себеси повеќе во процесот на советување.

4.3. Моите квалитети

Ова поглавје ги поканува советуваните кандидатки да ги проценат своите квалитети (или атрибути) за да откријат какви се и што сакаат да прават. Во првиот дел од вежбата (Како се гледам себеси), замолете ја советуваната да се самоевалуира за секој од квалитетите наведен во табелата. Доколку постои особина што не е наведена, но неа ѝ е важна, таа слободно може да ја додаде во празните редови дадени на крајот од табелата.

Потоа, советуваната нека размисли како ја гледаат другите – ставајќи притоа силен акцент на **позитивните особини** кои што другите можеби ги гледаат во неа. Ова е многу важно, бидејќи жените можеби ќе бидат наклонети прво да зборуваат за тоа што другите не го сакаат кај нив. Во вој случај, ги поттикнуваме за корисни, добри особини што ги имаат, коишто се исто така забележани и вреднувани и од другите.

За советуваната да открие како **ја гледаат другите**, нека замоли двајца или тројца од нејзиното опкружување да ги пополнат табелите. Оваа вежба треба да се направи дома (вон советувањето). За секое мислење, замолете ја советуваната да ја спореди својата самоевалуација со онаа на другата личност, и зборувајте за разликите – ова всушност може да ѝ помогне да увиди дали на некаков начин ги потценувала своите квалитети.

Следната вежба е поврзана со познавањето **странски јазици**. Овој работен лист е прилично директен и честопати се дава како домашна работа (да се пополни вон советувањето).

И на крајот, специјален фокус во ова поглавје е ставен на **дигиталните компетенции**. Особено во ерата на пост – Ковид, многу жени можеби ги земаат своите дигитални компетенции здраво за готово, мислејќи дека тие само го прават она што и сите други. Важно е да им се помогне да разберат колку многу научиле за дигиталниот свет и како ги унапредиле

своите вештини кога им биле потребни. Водете ги низ ова поглавје и нагласете дека дигиталната компетентност може да се користи надвор од домаќинството, за други цели, како што се бизнис, вработување, волонтерство, студирање итн.

Моите особени квалитети е работен лист резервиран за резиме. Замолете ја советуваната личност да погледне назад во поглавјето Мои квалитети и да ги сумира своите најголеми силни стрени и квалитети. Вклучете сè што е важно за советуваната во ова поглавје. **Повторувањето на истите квалитети нема да штети – нивното повторување само значи дека тие се екстремно важни!**

4.4. Моите активности

Ова поглавје е она што честопати го нарекуваме **срцето на ProfilPASS**. Така е бидејќи во ова поглавје советниците им помагаат на советуваните да разберат со кои вештини и знаење се здобиле додека правеле различни нешта во животот.

Овде почнуваме да навлегуваме подлабоко со секоја од активностите, ја расчленуваме на чекори и потоа ги анализираме да видиме како всушност личноста го правела тоа? – Кои вештини ги користела? Дали таа научила нешто ново? Кои квалитети ги втемелила во тоа време? Процесот составен од 4 чекори е илустриран на првите страници од ова поглавје и ќе биде исто така објаснет во овој прирачник.

Ова поглавје се состои од неколку **полиња со активности**. Замислете ги како области од животот – само еден начин за да се расчленат деловите од животот на жените во неколку категории. Тие се:

1. Образование
2. Работа и волонтерско искуство
3. Активности во моето домаќинство
4. Моите семејни активности
5. Грижа за другите
6. Живот во вонредни околности
7. Други искуства
8. Грижа за себеси

Кога ѝ задавате на советуваната да работи на **Моите активности - Преглед**, охрабнете ја да помисли на што е можно повеќе активности од нејзиниот живот. Доколку една активност може да се смести во повеќе полиња, предложете ѝ да ја стави таму каде што таа смета дека треба. Не е важно каде е сместена – она што е важно е да се набројат што повеќе активности и тие да се запишат на обележаниот простор.

Откако прегледот е комплетиран, советуваните се тие кои бираат со кое поле од активности ќе се започне прво. Поради тоа, Вам како советници Ви препорачуваме **добро да ги проучите сите полиња на активности пред почетокот на советувањето**. На овој начин, ќе бидете подготвени да ја следите советуваната и да се прилагодите на нејзините желби и пресретливи за нејзината моментална состојба (без да бидете наметливи инсистирајќи да се покрие поле со активности за кое што Вие сметате дека е најдобро да се зборува).

За успешно и целисходно комплетирање на процесот на советување, препорачливо е кандидатката да пополни **активности од најмалку три полиња**. Доколку таа сака да пополни повеќе, тоа е одлично, бидејќи сакаме да поттикнеме колку е можно повеќе само-рефлексија и себеистражување. Во *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* **посебен фокус е ставен на полето со наслов *Грижа за себеси***. Ви препорачуваме да ѝ предложите на Вашата кандидатка да го пополни ова поле – добар начин за тоа е да ѝ **го дадете како домашна работа пред сесијата за групно советување/размена за физичкото и менталното здравје**. За повеќе информации во врска со контекстот на групната сесија, разгледајте го ова поле на активности и неговите компоненти.

4.4.1. Чекори за работа со секое поле на активности

*Забелешка: Овие четири чекори се исто така објаснети на почетокот на поглавјето **Мои активности** во *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* Тоа значи дека треба да ѝ ги објасните на Вашата кандидатка кога ќе стигнете до ова поглавје. За неа е важно да ги разбере овие чекори и да ги практикува заедно со Вас, затоа што е можно да треба подоцна да ги применува и самата, за домашна работа.*

Секое поле со активности содржи вовед со неколку прашања кои треба да поттикнат разговор (или размислување) за активностите поврзани со тоа поле. Овие „кршачи на мразот“ може да се зададат како задачи за домашна работа или пак може да се продискутираат за време на советувањето. Цел на овој вовед е да се **утврдат активностите (Чекор 1)**.

Секое поле со активности, исто така има и табела којшто треба да ја пополни кандидатката со помош на советникот. Табелата е сржта на процесот на советување бидејќи таму всушност се прави извлекувањето на вештини, знаења и ставови. Во првата колона кандидатот треба да ја **опише активност (Чекор 2)** – што значи, треба да ја расчлени на мали, конкретни постапки и чекори. За илустрација на овој процес, погледнете пример во сведоштвата во некое од полињата активности.

Понатаму, секој чекор од активност се анализира користејќи ги прашањата како што се:

- ▶ Која вештина ја користев за ова?
- ▶ Како го постигнав ова?
- ▶ Дали научив нешто ново или пак искористив некакво специфично знаење во оваа активност?
- ▶ Кои квалитети ги покажав кога го правев ова?

Овие прашања имаат за цел да ги откријат компетенциите на кандидатката, како и нивните компоненти: вештини, знаења и ставови. Ставовите се нечи квалитети или атрибути, кои ја опишуваат индивидулата како личност. Знаењето е обично “познавање за нешто”, однесувајќи се на некое специфично поле кое не се учело во училиште (во формален образовен систем). Во овој контекст вештините претставуваат преносливи способности кои обично се формулираат со:

- ▶ Способен сум да...
- ▶ Можам...
- ▶ Знам како да...
- ▶ Научив како да...

Последниот чекор вклучува **евалуација на препознаените вештини (Чекор 4)** користејќи ги притоа зте нивоа дефинирани во ProfilPASS. Забележете дека системот за евалуација е исклучиво наменет за ProfilPASS и не евалуира или пак оценува нечији вештини на професионален начин. Наместо тоа, тој ѝ помага на советуваната кандидатка да диференцира меѓу она за што е особено добра и она за кое ѝ е потребно подобрување. **Не бидете изненадени доколку повеќето од вештините се на ниво В – а тоа е така бидејќи тие се навистина нејзини силни страни.** Овој чекор за евалуација е уште еден начин за поттикнување на кандидатките.

Чекор 1	Утврди ја активноста	Советуваната кандидатка ги именува сите важни активности и исто така ги гледа причините за постапките.
Чекор 2	Опиши ја активноста	Кандидатката подетално ги опишува активностите и ги расчленува на конкретни чекори.
Чекор 3	Извлечи вештини и знаење	Советуваната кандидатка се прашува себеси како го направила тоа, кои вештини и знаење ги користела итн.
Чекор 4	Евалуирај ги вештините	Кандидатката ги само-евалуира утврдените вештини на скала од А до В: <ul style="list-style-type: none"> ▶ А: Можам да го направам тоа ако некој ми помогне. ▶ Б: Го можам тоа сама во одредена ситуација. ▶ В: Го можам тоа сама во различни ситуации.

4.4.2. Моите компетенции – Резиме

Ова поглавје обезбедува простор за советуваните да ги сумираат сите нивни откритија од полињата активности. Содржи табела што треба да се пополни со вештини од сите комплетирани полиња со активности, поделени во три колони: нивоа А, Б и В. **Вештините кои се класифицирани како Б и В во оваа табела, подоцна ќе бидат искористени за креирање на ProfilPASS сертификатот за кандидатката.**

Ајде да зборуваме за нас е активност за групно советување кој се случува при крајот на процесот на советување. Оваа активност оди рака под рака со активноста од следното поглавје (креирање на бизнис визит картички) и може да се организира заедно со неа. Целта на таа активност е да ги покани жените да споделат сознанија за себеси откако го комплетирале ProfilPASS резимето. Споделувањето и слушањето на сториите и впечатоците на другите честопати има образовен и охрабрувачки ефект – што впрочем е и целта на оваа активност. Обидете се дискусијата да ја водите така, што секоја учесничка ќе има можност да зборува во околина во која ќе се чувствува сигурно.

Моите квалитети и силни страни е работна задача чијашто намена е да го покаже “она на што сум најгорда”. Тоа е простор во кој советуваните кандидатки го истакнуваат, во круг на картичките, нивните најдобри и најценети квалитети и вештини. На овој работен лист тие ќе можат да се навратат за кусо потсетување за нивните силни страни.

ProfilPASS сертификатот е креиран од страна на советникот за секоја од советуваните кандидатки. Содржи компетенции кои се групирани според нивоата Б и В во резимето за советуваната, како и истакнатите атрибути и специфични знаења што ги има таа.

Се препорачува, при креирањето на сертификатот, советникот истиот да го структурира користејќи ја рамката на ЕУ – препораката за Клучните компетенции за Доживотно Учење дадена на крајот од *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* Ова е еден пример за структурата на сертификатот:

Писменост: способност за ефективна комуникација и поврзување со нови луѓе

Мултилингвализам: способност за користење на француски јазик во секојдневни ситуации

Нумерички, научни и инженерски вештини: способност за решавање проблеми и изнаоѓање алтернативни решенија; способност за идентификување на потребните ресурси и работа на нивно обезбедување

Дигитални и компетенции базирани на технологии: способност за користење на Интернет за да се дојде до потребната информација; знаење за различни социјални медиуми; способност за користење на социјални медиуми за пласирање производи

Интерперсонални вештини и способност за усвојување на нови компетенции: способност за препознавање на личните интереси; да се остане отпорен; да се менаџира своето учење; способности за самостојно учење; способност да се најдат алтернативни решенија; способност за прилагодување кон нова ситуација/улога; самоконтрола; отпорност и истрајност;

Активно граѓанство: способност да се воочат и разберат потребите на другите и да се одговори на нив; познавање на пермакултура и органска храна; свесност за важноста на одржливоста во природната околина; голема свесност за заштита на природата/околината;

Претприемништво: ориентирана кон бизнис; способност да се препознае бизнис можност; способност за ефективно менаџирање со времето; способност за изработка на акциски план;

Културна свесност и изразување: готовност да се разбере светот од перспектива на некој друг; прифаќање на различностите во општеството; креативност и способност за отворено размислување вон рамките; способност за импровизација;

Откако советникот ќе го изработи првиот нацрт од сертификатот, добро е да ѝ го испрати на кандидатката на разгледување. На крајот, ова е нејзин сертификат и таа треба да е добро запознаена со него и да гарантира за сè што стои во него. Затоа, кандидатката треба да го има конечниот збор околу тоа што треба а што не треба да стои во сертификатот.

4.5. Мојата иднина

Ова погавје служи како платформа за визионирање на промената. Жените се прашани што следно сакаат да направат во својот живот и се охрабрани да ги обмислат сите аспекти од овие цели. Делот **Мои интереси** им помага да откријат што е тоа на што се горди и пасионирани. Прашањата дадени овде се одлични мразокршачи за советувани кандидатки кои се позатворени и помолчаливи во врска со иднината.

Што сакам за себе во иднина? претставува групна вежба во која жените се покануваат да изработат свои бизнис визит картички за иднината. Потоа, тие треба да ги претстават овие идни верзии од себеси во групата и да разменат идеи и совети во ова сигурно опкружување. Оваа активност е еден забавен и креативен начин за да се наведат луѓето на размислување за нивната иднина и да се поттикне размена на идеи и совети.

На крајот на *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* советуваните кандидатки се покануваат да го пополнат делот **Моите цели. Најдобро е овој дел да се пополнува самостојно бидејќи е многу личен.** Жените се замолуваат да ги формулираат своите цели во позитивен дух и да ги проценат достапните и потребните ресурси. Идејата е на крајот да произлезе акциски план – обврска кон себеси која советуваната ќе ја понесе со себе и на која ќе може да се наврати во секое време.

5. Препораки за советување и добри практики

За да Ви помогнеме да понудите квалитетно советување, одлучивме да споделиме неколку од најважните совети и добри практики во работењето со ProfilPASS.

5.1. Времетраење, тек и менаџирање со времето

Во работата со советувана кандидатка, добро е да се планира да се реализираат најмалку 5 средби со неа. Тие состаноци треба да траат по (најмногу) 90 минути, но можат да бидат и покуси. Ваша обврска како советници е да го имате на ум времето и да го комуницирате тоа со кандидатката.

Ова е препорачан тек на работата со советувана личност:

- ▶ **Состанок #1:** Запознавање на кандидатката, претставување на ProfilPASS и на неговите елементи, дискусија околу очекувањата на кандидатката од процесот, биографско советување (пополнување на некои или пак на сите вежби од поглавјето *Мојот живот*
 - Домашна работа: пополнување на преостанатите вежби од поглавјето *Мојот живот*, пополнување на работниот лист *Моите квалитети – Како се гледам себеси* (и евентуален разговор со други на оваа тема), набројување активности во задачата *Мои активности – Преглед*.
- ▶ **Состанок #2:** Дискутирајте ја домашната работа и прегледајте го поглавјето *Моите квалитети*, започнете да работите на едно поле со активности (во идеален случај, комплетирајте го)
 - Домашна работа: Да се пополнат активности од друго поле
- ▶ **Состанок #3:** Да се прегледа домашната работа и да се пополни уште едно (или уште две) полиња со активности
 - Домашна работа: Да се пополни уште едно поле со активности или пак да се комплетира *Мои компетенции – Резиме*.
- ▶ **Состанок #4 (во идеален случај, сесија за групно советување):** Дискутирајте ја домашната работа и резимето во групата, направете групни вежби од ProfilPASS (*Грижа за себеси*, да зборуваме за здравјето, *Ајде да зборуваме за нас*, *Што си посакувам за во иднина?*)
 - Пред последниот состанок, креирајте нацрт сертификат и испратете им го на кандидатките на разгледување
- ▶ **Состанок #5:** Дајте ѝ го сертификатот на кандидатката и зборувајте за нејзината иднина, со цел да направи акциски план во делот *Следни чекори*.

Имајте ја на ум својата практика за грижа за себеси. Препорачуваме максимум од две сесии советување на ден, имајќи го предвид обемот на работа потребен за подготовка пред и по секоја сесија.

5.2. Водење белешки

Независно од тоа колку се силни Вашите вештини за активно слушање, ќе заборавите делумно што сте слушнале, виделе, почувствувале или пак сфатиле за време на сесиите од советувањето. А, можеби тие сегменти се многу важни за изготвувањето на ProfilPASS сертификатот или пак за поддршка на кандидатката во утврдувањето на нејзините силни страни.

На почетокот од првата сесија, Ви препорачуваме да ѝ кажете на кандидатката дека сакате да водите белешки. Побарајте дозвола од неа, објаснувајќи ѝ дека белешките се доверливи и дека нема да бидат споделени со никого. Кажете ѝ дека може да ги види Вашите белешки во секое време и дека тие Ви служат исклучиво како потсетник за она што е важно во разговорите.

Мудро користете ги Вашите белешки! Ви препорачуваме да ги водите според систем од две колони. Првата колона може да се однесува на она што го кажува и комуницира кандидатката (на пр. кога опишува делови од својот живот или пак расчленува активност). Втората колона може да ги содржи Вашите идеи и заклучоци кои вештини, знаења и ставови таа ги има во рамките на дадената активност. На овој начин, секогаш ќе бидете еден чекор понапред во процесот – помагајќи и на кандидатката да се фокусира/наврати на важни делови од нејзината приказна и да ги препознае елементите од нејзините компетенции.

5.3. Клучот е во подготовката

Никогаш не престануваме да повторуваме: подготвувајте се, подготвувајте се, подготвувајте се! Прочете го *ProfilPASS за жени - Ние можеме!* пред да почнете да го користите за советување, и пред секоја сесија погледнете ги поглавјата што ги планирате. Не дозволувајте инструментот да Ве изненади или пак да одземе многу од Вашата моќ за размислување за време на советувањето. Треба да се потпрете на инструментот да Ве води а не да се грижите “дали знам што е следно и каде ќе нè одведе”.

Бидете подготвени да поставите јасни граници. Ова не мора да звучи сурово – може љубеано да објасните кои се границите и зошто постојат. Објаснете ѝ на Вашата кандидатка што може да направите за неа – на пример да ѝ понудите психосоцијално советување, да ѝ помогнете да го гледа својот живот од друга перспектива и да ѝ асистирате во поставувањето на нови идни цели. Чувствувајте се слободни да споделите што не можете да направите за неа – на пример да ѝ понудите психотерапија, детално да анализирате болни трауматски настани или пак да се вклучувате во нејзиниот секојдневен живот дома.

Особено е корисно да имате информации за препораки кога советувате. Од оваа причина, потрудете се да го имате при рака НОРЕ-Сетот алатки кога работите. Дури може и да ѝ го покажете и да ѝ го дадете на кандидатката што ја советувате – којзнае, можеби таа во него ќе најде нешто многу корисно подоцна кога ќе го разгледува самостојно.

И на крајот, запомнете дека имате колеги советници на кои може да им се обратите во секое време и да побарате поддршка.

Да, и ние советниците имаме потреба од (и уживаме во) поддршка од колегите советници, особено кога се соочуваме со нови предизвикувачки ситуации во нашата професионална пракса.

Profil**PASS**
HOPE

