E4HEETC

Алатки и техники за обука на тема социјално претприемништво за персоналот кој работи со НЕЕТ

Co-funded by
the European Union

Целта на РП 2

Целта на резултатот од проектот (РП) е да се создадат алатки за обука на персоналот од структурите за поддршка кои работат со НЕЕТ. Целта не е да се трансформираат овие локални структури во социјални инкубатори, туку да им се помогне подобро да го разберат потенцијалот на влијанието на претприемништвото како моќен медиум за економска интеграција на НЕЕТ. Всушност, целта тука е да се зголемат претприемачките вештини на обучувачите кои традиционално ги придружуваат НЕЕТ во програмите за интеграција во вработувањето или обуката.

Нашата намера беше овој РП да се користи како моќна алатка за информирање, давање на инструкции, помагање и инспирирање на младинските работници во создавањето и подготвувањето на една инклузивна средина и подигнувањето на нивните капацитети во насока на обезбедување подобри услуги и поддршка за претприемништвото како начин за интеграција на НЕЕТ популацијата на пазарот на трудот.

Веруваме дека РП ја содржи теоријата и практиката која ќе би овозможи да започнете со патувањето преку кое ќе го промените животот на младите кои се наоѓаат во НЕЕТ ситуација и преку кое ќе ја промените и вашата професионална пракса. Сепак, мора секогаш да имате на ум дека за да бидете успешни во она што сакате да го постигнете треба постојано да барате нови аспекти за подобрување, да ја ажурирате вашата база на податоци и пристапот до самите вас.

Користете го овој РП како почетен водич на патот за вклучување на претприемништвото како начин за остварување на успешна кариера и вложете напори во испробувањето и спроведувањето на што е можно повеќе од наведените практики и совети колку што сте способни вие и вашата организација/институција. Само тогаш овој прирачник ќе ја исполни својата цел.

Список на сесии за обука:

1. Класично претприемништво наспроти импакт претприемништвото

2. Реалниот живот на еден претприемач: мит и факти и клучни компетенции на еден импакт претприемач

Клучни компетенции на еден импакт претприемач – интер и интраперсонални

3. Совети како да спроведете обука и како да мотивирате еден претприемач

4. Чекор по чекор до основање на фирма

Содржина на сесиите за обука за РП2:

- Име на сесијата за обука
- Образложение на сесијата
- Теоретско сидро
- Опис на целта за учење на сесијата
- Структурен план и детали
- Обучувачот во акција – активности на обучувачот за време на сесијата
- Материјали за имплементација на сесијата

E4HEETC

1. Класичното претприемништво наспроти импакт претприемништвото

Co-funded by
the European Union

А. Образложение за сесијата

Првата сесија ќе одговори на прашањето како ги разликуваме класичното претприемништво и импакт претприемништвото.

Обучувачите ќе дадат теоретски податоци за класичното и импакт претприемништвото на PowerPoint презентација.
По презентацијата, учесниците ќе бидат поделени во мали групи со конкретната задача. Секоја група ќе ги презентира резултатите од групната работа пред обучувачите и учесниците. Обучувачите ќе ги забележат клучните наоди на секоја група и ќе ја водат дискусијата меѓу учесниците.

Целта на сесијата е да може да се препознае разликата помеѓу класичното и импакт претприемништвото.

Б. Теоретско сидро

Секоја дефиниција на поимот „импакт претприемништво“ мора да започне со зборот „претприемништво“. Зборот „импакт“ едноставно го модифицира претприемништвото. Ако претприемништвото нема јасно значење, тогаш неговото менување со социјално нема да постигне многу.
Зборот претприемништво е паричка со две страни. Од позитивната страна, конотацијата е на една посебна, вродена способност да се чувствува и да се дејствува во насока на искористување на можностите, преку комбинација на надворешното размислување со уникатниот бренд на решителност со намера да се создаде или донесе нешто ново во светот. Од негативната страна, претприемништвото е екс-пост поим, бидејќи претприемничките активности бараат изминување на време пред нивното вистинско влијание да биде очигледно.
Почетната точка за претприемништвото е она што го нарекуваме претприемачки контекст. На пример, за Стив Џобс претприемачкиот контекст беше компјутерскиот систем во кој корисниците беа зависни од мејнфрејм компјутерите контролирани од централен ИТ кадар кој го чуваше главниот компјутер како светилиште. Корисниците ги завршуваа своите компјутерски задачи, но само откако чекаа на ред и го користеа софтверот изработен од ИТ кадарот. Ако корисниците сакаа софтверската програма да направи нешто невообичаено, им беше кажано дека треба да чекаат шест месеци за да се заврши програмирањето.

Што е класично претприемништво?
Класичен претприемач идентификува потреба на која верува дека може да одговори и се концентрира на поддржување на самиот себе преку нејзиниот/неговиот потфат за маркетинг на споменатата потреба. Оваа личност е стереотипен претприемач кој му дава приоритет на опстанокот на бизнисот без да го нагласува растот како претприемач со раст.
На што се однесува **Импакт претприемништвото** кога станува збор за претпријатијата кои се етички, транспарентни и имаат мерливо влијание во обемот на социјалните или еколошките проблеми кои имаат за цел да ги решат?
Што прави социјалното претприемништво што класичното претприемништво не го прави?
Значи, што прави импакт претприемништвото што класичното претприемништво не го прави? Па, прави **импакт**, се разбира.

Од една страна, претприемачкиот аспект на социјалното претпријатие му овозможува да ја искористи пазарната моќ и деловната стратегија. Од друга страна, генерирањето профит ги отклучува ресурсите што може да се ставаат на располагање за финансирање на напредокот без да се потпираат на добротворни донации.

На крајот, разликата помеѓу традиционалното претприемништво и импакт претприемништвото е во тоа што, додека во првото, профитот е бескрајна цел, во второто тоа е главно средство за постигнување на целта - правичната дистрибуција ги поттикнува инвестициите, а истовремено прави и разлика на полето.

Дефинирање на импакт претприемништвото

Поимот Импакт претприемништво се однесува на претпријатија кои се етички, транспарентни и имаат мерливо и значајно влијание врз нашите животи.

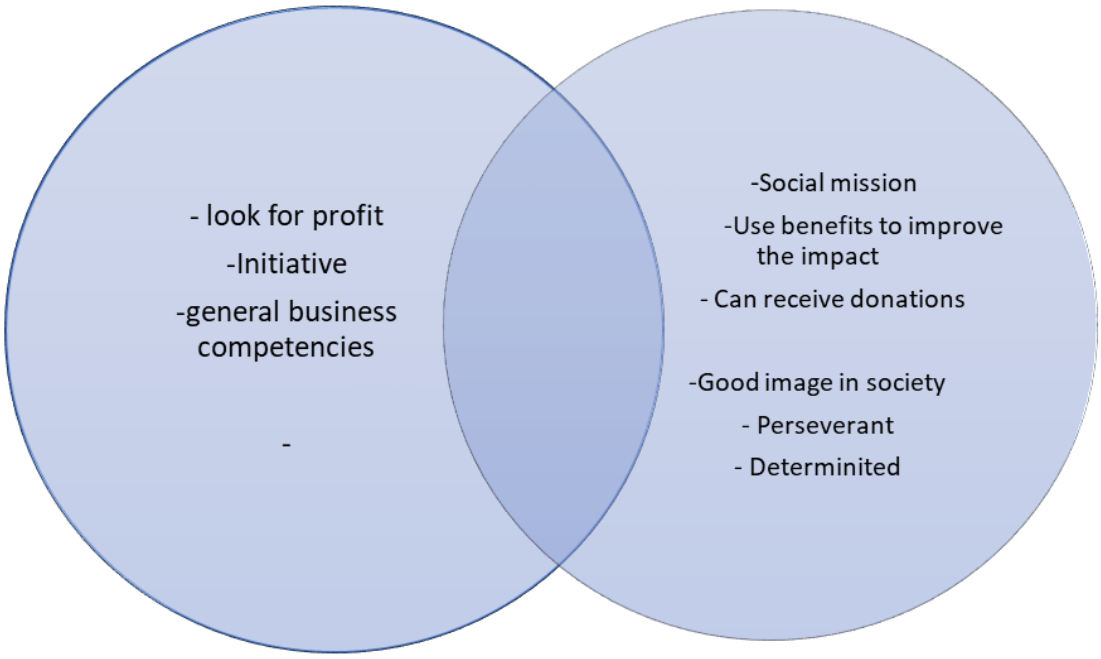
Дополнителни карактеристики кои ни помагаат подобро да го разбереме импакт претприемништвото се[1]:

- Непрофитно е, затоа што...
- Не го претставува традиционалното претприемништво: импакт претприемачите се фокусираат на тројна крајна линија: профит, социјален импакт и импакт врз животната средина
- Не е синоним за терминот „социјално претприемништво“; понекогаш тоа вклучува други области како што е импактот врз животната средина
- Типичните области вклучуваат: здравство, санитарни услуги и хигиена, образование, енергија

Кој е импакт претприемач?

Кога размислуваме за претприемачи кои имаат импакт, природно е да размислуваме за непрофитни или филантропи. Тие не се нужно импакт претприемачи. Бидејќи за разлика од непрофитните и филантропските, импакт претприемачите не се потпираат на донатори. Тие се фокусирани на профитот, долгорочната одржливост и создавањето на импакт преку пазарните стратегии.

Запомнете дека импактот во овој контекст секогаш треба да биде **релевантен, мерлив и прилагодлив**.



„Она што се деловните претприемачи за економијата, тоа се социјалните претприемачи за социјалните промени“, Борнштајн.

Класично претприемништво наспротив импакт претприемништвото

В. Опис на целта за учење на сесијата

Учесникот ќе може да ги препознае разликите помеѓу социјалното и импакт претприемништвото. Со цел подобро да ги разбере различните пристапи и да го дефинира претприемништвото.

Г. Структурен план и детали

БР.	ВРЕМЕ	ЧЕКОРИ КОН ЦЕЛТА НА УЧЕЊЕТО	СОДРЖИНА	НАСТАВЕН МЕТОД	МАТЕРИЈАЛИ И ПОДДРШКА
1.1	*10*	*Опис на целта на сесијата*	*Дискусија*	*Сесија за бура на идеи*	*Флипчарт*
1.2	*15*	*Наставна активност 1:*	*Предавање – Класично наспроти импакт претприемништво*	*Предавање и дискусија со учесникот*	*Ppt презентација*
1.3	*45*	*Наставна активност 2:*	*Поделете ги учесниците во два тима: тим на импакт претприемачи и*	*Групна работа: од учесникот се бара да*	*Детални упатства за начинот на кој претприемничката*

		Препиремничка арена	*тим на класични претприемачи* *Истражувачки задачи:* *Откријте ги придобивките од типот на претприемништво што ги доби вашиот тим* *Наведете ги вредностите што ги поврзувате со импакт/класичното претприемништво* *Пребарајте на гугл најмалку 2 претприемачи/компанија која е основана и работи како класична/импакт* *Презентации на групна работа (20 мин). По презентацијата се води групна дискусија. Може да се искористат различни формати за презентирање на нивните наоди.*	*одговори на прашања и да извести за тоа во главната дискусија.*	*арена е достапна на PPT Наставна единица 1*
1.4	*10*	*Заклучоци*	*Резимирајте ги главните точки* *Како ви се допаднаа задачите?* *Кој пристап ви е поблизок - класичниот или импакт, и зошто?*	*Наведувана дискусија* *Писмена вежба*	*Флипчарт*
1.5	*10*	*Евалуација*	*Обучувачот подготвува зборови и два циклуса. Секој тим треба да го спакува тековниот збор во циклусот (види слика 1)*	*Покрај групното оценување, обучувачот ќе спроведе дополнително оценување на учесниците преку групна дискусија*	*Краток прашалник (хартиена верзија или доставен онлајн)*
Имплементација					
Средства за репрезентација					

Во рамките на оваа сесија за учење ќе се користат презентации и пишани материјали (статии, поглавја од книги, други материјали кои се достапни на интернет). Обучувачот може да обезбеди онлајн нацрти за предавањата што учесникот може да ги коментира за време на часот. За дигитален текст, обучувачот ќе се обиде да се погрижи дека има опции за зголемување на текстот, заедно со избор за бојата на екранот и контрастот.
Дејство и изразување *Учесникот може да има можност да ги извршува задачите споменати поединечно или во групи во согласност со нивните преференции. Ќе имаат и можност доколку сакаат да ги достават резултатите од работата во писмена форма, преку презентација, флипчарт или друга форма.*
Ангажман *Обучувачот ќе обрне внимание на различната содржина, нивото на предизвик и видот на поддршката што му се дава на учесникот. Учесникот ќе ја избере темата што понатаму ќе ја истражува како домашна задача во согласност со нивните интереси.*

Д. Обучувачот во акција

За целите на оваа сесија, обучувачот ќе биде и предавач и фасилитатор. На почетокот, тој/таа ќе го објасни контекстот на сесијата, ќе ја започне дискусијата со учесниците, прашувајќи за нивните претходни знаења/искуства и мислења околу темата на сесијата. Подоцна, тој/таа ќе ја претстави клучната содржина на презентацијата на PPT и ќе обезбеди релевантни теоретски податоци за учесниците.
Во текот на вториот дел од сесијата, обучувачот ќе ги објасни влезните информации за групната работа, кои ќе ги вклучуваат клучните точки што секоја група треба да ги покрие. Додека учесниците работат во мали групи, обучувачот ќе ја набљудува нивната работа и ќе одговори на потенцијалните прашања или сомнежи кои би можеле да ги имаат.
По групната работа, секоја група ќе ги презентира своите наоди, а обучувачот ќе ги забележи клучните забелешки на флипчартот, ќе поставува дополнителни прашања и ќе разговара со групата.
На крајот, обучувачот ќе направи резиме на сесијата, ќе се осврне на клучните наоди на секоја група и ќе одговори на потенцијалните прашања.
Обучувачот ќе биде одговорен и за оценувањето на сесијата.

Е. Материјали за спроведување на сесијата

- Презентации и пишани материјали (статии, релевантна литература, други материјали достапни на интернет)
- Инструкции за групна работа
- Флипчарт за клучните идеи и резултати од групната работа
- Резиме на сесијата како дополнителен материјал за на час (да се потврди)

„СОЦИЈАЛНОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО КАКО МЕХАНИЗАМ ЗА ПОДДРШКА НА МЛАДИТЕ ВО НЕЕТ СИТУАЦИЈА“

Тераса, 14-16 септември 2022 г.

Марија Милосављевиќ
Марина Лукиќ

pulse Groupe SOS
Mission Locale Marseille
Cambra de Comerç de Terrassa
BOS Belgrade Open School
AViTeM Agence des Villes et Territoires Méditerranéens Durables
National Youth Council of Macedonia
e4neets
Co-funded by the European Union

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Класичното претприемништво
наспрема
импакт претприемништвото

На што ве асоцира зборот претприемништвото

Напишете на што ве асоцира (до два збора по труд) зборот претприемништвото
Дали познавате претприемач?
Дали некогаш сте слушнале за импакт претприемништвото?

Ајде да дознаеме повеќе за оваа тема...

ВИЕ СТЕ НА РЕД: ПРЕТПРИЕМАЧКА АРЕНА

Насоки:

Поделете ги учесниците во два тима: тим за импакт претприемништво и тим за класично претприемништво

Истражувачки задачи:

Откријте ги придобивките од типот на претприемништво кое беше доделено на вашиот тим

Наведете ги вредностите кои вие ги поврзувате со импакт/класично претприемништво

Пребарајте на гугл најмалку 2 претприемачи/компании која се основани и работат како класични/импакт

3.Презентации на групната работа. (20 мин.)

4.Прашања за размислување:

- Како ви се допаднаа задачите?
- Кој пристап ти/ви е поблизок-класичниот или импакт, и зошто?

Класично наспроти импакт претприемништво - клучни точки

Класично претприемништво	Импакт претприемништво
• **Економска ефикасност** • Прави капитал неговата нејзината активност • Произведува вредност и заработува пари преку на продажба на неговите производи и/или услуги. • Парите се реинвестираат во компанијата за нејзиниот развој или се исплаќаат на акционерите во на форма на дивиденди. • ***Цел: да се продава повеќе со цел да се расте***	• **Ставање на економската ефикасност на услуга на општиот интерес.** • Решавање на социјалните и еколошките проблеми • Профитот е средство • Активноста мора да произведува мерлива придобивка за компанијата, без оглед дали е поврзана со самата активност или со вработените лица. • ***Цел: до послужи на општиот интерес***

Четири основни принципи на импакт претприемништвото

Економски одржлив проект

- Независен од управата.
- Произведува стоки и/или услуги.
- Создава работни места и богатство.
- Профитот е средство само по себе, не цел сама по себе.

Социјална и/или еколошка цел

- Одговара на социјалната потреба која државата или пазарот на ја исполниле.
- Економски активност треба да не биди натрошок ма животната средина.
- Нејзиното социјално и/или еколошко влијание се оценува во определен временски период преку користење на алатки и показатели
- Има поколаборативна и инклузивна политика за плати.

Ограничена профитабилност

- Вишоците се користат за да се развиваат социјалните/еколошките проекти на компанијата и нејзините вработени.
- Се доделува процент од вишокот за социјални, културни и еколошки активности.
- Ако има поврат на капитал, тој е ограничен.

Партиципативно управување

- Управувањето е демократско и транспарентно, и обезбедува размена на информации и вклучување на различни засегнати страни (вработени, клиенти, корисници, добавувачи, итн.)
- Процесот на донесување одлуки не се заснова на капиталната сопственоста.
- Принцип на едно лице = еден глас

Како изгледа импакт претприемништвото?

- Активноста мора да произведе мерлива придобивка за компанијата, без разлика дали е поврзана со самата активност или со вработените лица.
- Социјалното претпријатие мора да произведува пазарни добра или услуги. Затоа е ризична активност бидејќи е предмет на конкуренција.
- Социјалните претпријатија се залагаат за солидарност и инклузија во рамките на нивната компанија. За таа цел, платите се ограничени и управувањето често е партиципативно (едно лице, еден глас).

Примери на импакт претприемништво

Iqbal Quadir, GrameenPhone

- Belief that providing connectivity to poor will help increase income and job prospects
- Largest operator in Bangladeh with over 50M subscribers

Manish Sabharwal, Teamlease

- Focused on skills development and job placement for people with limited access to education and employment opportunities
- Helped over 1M people in India find jobs

Наместо заклучок

Тешко е да се каже што е подобро дали импакт претприемништвото или класичното претприемништво бидејќи тие **имаат различни цели и мерки за успех.**

Класично насроти импакт

Класичното претприемништво обично има за цел да создаде профитабилен бизнис преку идентификување на можностите на пазарот и развивање на иновативни производи или услуги за да се задоволат тие потреби. Успехот често се мери со финансиски показатели како што се растот на приходите, профитните маржи и повратот на инвестицијата.

Од друга страна, импакт на претприемништвото **има за цел да создаде позитивен социјален импакт или импакт врз животната средина, а истовремено да генерира финансиски поврат.** Успехот не се мери само според финансиските мерила, туку и според степенот на постигнат социјален импакт или импакт врз животната средина.

Двата типа на претприемништво можат да имаат позитивно влијание врз општеството и економијата. Сепак, пристапот и фокусот на секој може да се разликува. На крајот на краиштата, изборот меѓу импакт и класичното претприемништво зависи од вредностите и целите на поединецот, како и од контекстот и потребите на нивната заедница.

THANK YOU!

E4HEETC

2. Реалниот живот на еден претприемач:

Мит и факти и клучни компетенции на еден импакт претприемач

Co-funded by
the European Union

А. Образложение на сесијата

Сесијата ***„Реалниот живот на еден претприемач: мит и факти и клучни компетенции на еден импакт претприемач“*** ќе се занимава со најчестите митови и предрасуди препознаени кај младите кои го сметаат претприемништвото како кариерна можност, како и компетенциите што таа личност треба да ги развие или подобри ако е подготвена да стане импакт претприемач.

Сесијата дава влезни информации и препораки за тоа како да се справиме со погрешните сфаќања за претприемништвото кога се работи со млади луѓе, со посебен фокус на младите во НЕЕТ ситуација со ресурсите што може да ги имаат советниците. На другиот дел од наставната единицата има теоретски влезни информации за советниците во врска со клучните компетенции што треба да се развијат кај едно лице кое избира или го разгледува импакт претприемништвото како кариерна опција, без разлика која област ќе ја покрие во нивниот проект. Покрај тоа, оваа сесија дава информации за советниците за секоја компетенција, нејзиниот опис, како тие би можеле да се измерат и како да се поддржат и да се развиваат кај еден млад човек.

Б. Теоретско сидро – мит и факти

Следната листа содржи неколку клучни факти и мото за претприемништвото.

МИТОВИ	**ФАКТИ**
Претприемачите немаат личен живот	Животот на еден претприемач е како рингишпил. Најуспешните претприемачи знаат како да прават паузи и ги совладуваат своите вештини за одредување приоритети, делегирање и закажување. Дури и ако веројатно жртвувате дел од вашето лично време за да го отпочнете вашиот бизнис, неговото започнување не е делот од процесот што одзема најмногу време.
Вистинските претприемачи не се откажуваат	Дури и ако вашиот бизнис е успешен, претприемништвото доаѓа со комбинација од инспиративни денови и денови исполнети со предизвици.
Деловните луѓе немаат шеф	Претприемачите треба да воспостават врски доколку сакаат нивниот бизнис да напредува. На пример, малите бизниси треба да се потпрат на усни препораки за да продолжат да просперираат. Исто така, и да се „главни“, има многу работа

	со работниците, клиентите, добавувачите...
Претприемачите се богати // единствена мотивација е да се збогатат	Секој успешен претприемач ќе ви каже дека започнувањето бизнис не е алтернатива за брзо збогатување. На новите бизниси обично им требаат од една до три години за да направат профит. Во меѓувреме, се смета дека ви оди добро доколку не сте во минус
Клучот за успехот е доволно да верувате во него	Бизнисот бара повеќе од упорност. Потребна е напорна работа, капацитет да ја разберете вашата цел и да учите од вашите грешки, подготвеност да иновирате секојдневно
Претприемачите преземаат екстремни ризици	Многу се добри во пресметување на ризиците. Она што некого го прави вистински претприемач е само можноста да дејствуваат кога станува збор за искористување на можноста која им се нуди.
На претприемачите им треба соодветна диплома	На успешните претприемачи не им е потребна формална обука во бизнис школо. Има многу неформални програми за обука, центри, менторски програми за поддршка, ...
Нема бизнис без уникатна идеја	Има илјадници бизниси во светот со ист концепт позади нив, но начинот на кој тие дејствуваат ги прави различни
Постои тајна за успехот	Мора да научите од вашите грешки и да најдете начин да ги надминете.
Мора да си млад и немирен за да бидеш претприемач	Помладите имаат несомнено повеќе предности кога станува збор за започнување на сопствен проект (државна поддршка, неформални програми за поддршка на младите), но генерално, тоа не ги исклучува постарите луѓе.
Претприемачите се раѓаат, а не се прават	Можете да научите како да го започнете вашиот бизнис или да станете лидер.

МИТОВИ

- **ПРЕТПРИЕМАЧИТЕ НЕМААТ ЛИЧЕН ЖИВОТ**

Постојано ни се кажува дека деловните луѓе мора да се жртвуваат за да го следат својот претприемачки сон. Честопати, ова се толкува како сугестија дека претприемачите треба да се откажат од својот личен живот. Најуспешните претприемачи знаат како да прават паузи и да ги совладаат своите вештини за одредување приоритети, делегирање и закажување. Дури и ако веројатно ќе жртвувате дел од личното време за да го отпочнете вашиот бизнис, неговото започнување не е делот од процесот што одзема најмногу време.

- **ВИСТИНСКИТЕ ПРЕТПРИЕМАЧИ НЕ СЕ ОТКАЖУВААТ**

Ова веројатно е еден од најпознатите митови што се протнале во нашата култура.

- **ДЕЛОВНИТЕ ЛУЃЕ НЕМААТ ШЕФ**

Вистина е дека ако го започнете вашиот бизнис, ќе станете свој шеф. Сепак, тоа не значи дека ќе ви даде апсолутна независност. Претприемачите, исто како и остатокот од светот, треба да воспостават врски доколку сакаат нивниот бизнис да напредува. На пример, малите бизниси треба да се потпрат на усните препораки за да продолжат да просперираат.

- **ПРЕТПРИЕМАЧИТЕ СЕ БОГАТИ // Единствената мотивација е збогатувањето**

Како и многу други работи во нашиот живот, претприемништвото не е само црно-бело. Некои претприемачи постигнаа економско богатство, но други не го достигнаа овој привилегиран статус. Секој успешен претприемач ќе ви каже дека започнувањето бизнис не е алтернатива за брзо збогатување. На новите бизниси обично им требаат од една до три години за да направат профит. Во меѓувреме, се смета дека ви оди добро ако не влезете во минус. За време на фазата на започнување бизнис, претприемачите не купуваат ништо што не им е потребно, како што се луксузните автомобили. За претприемачите парите не се сè.

- **КЛУЧОТ ЗА УСПЕХОТ Е ДОВОЛНО ДА ВЕРУВАТЕ ВО ТОА**

Би сакале тоа да биде реалноста, но верувањето во нешто нема автоматски да ви донесе успех. Лекцијата овде е дека бизнисот бара повеќе од упорност. Потребна е напорна работа, капацитет да ја разберете вашата цел и да учите од вашите грешки, подготвеност да иновирате секојдневно. Ова се само основните чекори за да имате шанса да станете успешен.

- **ПРЕТПРИЕМАЧИТЕ ПРЕЗЕМААТ ЕКСТРЕМНИ РИЗИЦИ**

Митот вели дека деловните луѓе се зависни од преземање ризици, но во реалноста, најуспешните луѓе на планетата се многу добри во пресметувањето на ризиците. Она што некого го прави вистински претприемач е само можноста да дејствува кога станува збор за искористување на можноста која им се нуди.

- **НЕМА БИЗНИС БЕЗ УНИКАТНА ИДЕЈА**

Има илјадници бизниси во светот со ист концепт позади нив, но начинот на кој тие дејствуваат ги прави различни. На пример, Мекдоналдс и Бургер Кинг се синџири за брза храна. Сепак, тие го комуницираат својот производ поинаку.

- **ИМА ТАЈНА ЗА УСПЕХОТ**

За волја на вистината, нема тајни, само истата стара работа. Работете напорно на вашата идеја, не плашете се од неуспех и потсетете се дека дури и најуспешните претприемачи потфрлиле на почетокот. Како претприемачи, треба да учите од своите грешки и да најдете начин да ги надминете.

- **МОРА ДА БИДЕТЕ МЛАДИ И НЕУМОРНИ ЗА ДА БИДЕТЕ ПРЕТПРИЕМАЧ**

Помладите имаат несомнено повеќе предности кога станува збор за започнување на сопствен проект. Тие се повеќе подготвени да преземаат ризици и ги имаат дигиталните вештини потребни за развој на бизнисот. Дополнително, владите обично имаат одредени политики за поттикнување на претприемништвото кај младите.

- **ПРЕТПРИЕМАЧИТЕ СЕ РАЃААТ, НЕ СЕ ПРАВААТ**

Неточно, како во случајот со меките вештини, можете да научите како да започнете бизнис или да станете лидер.

Многу луѓе веруваат дека претприемачите поседуваат вродени, генетски таленти. Сепак, експертите генерално се согласуваат дека повеќето претприемачи не се родени; туку дека научиле како да станат претприемачи.

<u>ФАКТИ</u>

- **Животот на еден претприемач е рингишпил.**

За некои луѓе, идејата да се обидат да пробаат нешто стотици или илјадници пати – само за да доживеат пораз секој пат - може да звучи како неверојатно обесхрабрувачки предлог. Но, како претприемач, вистината е дека вашиот живот веројатно ќе се чини *морничаво сличен* на тоа на секојдневна основа. И дури и ако не се чувствувате така барем неколку часа секој ден, шансите се добри дека сепак ќе се почувствувате така барем некое време.

- **Дури и ако вашиот бизнис е успешен, претприемништвото доаѓа со комбинација од инспиративни денови и денови полни со предизвици.**

Животот како сопственик на бизнис ќе биде преполн со предизвици, пречки и ограничувања кои ќе треба да ги надминете за да го постигнете успехот што го посакувате. Но, тука лежи зајакот: Дури и ако сте многу успешни во вашиот бизнис, тоа не секогаш значи дека ќе се чувствувате како да сте на врвот на светот. Зошто? Затоа што секогаш има нешто друго да за што ќе се грижите. За еден претприемач, нема време за одолговлекување бидејќи не добивате плата со отчукување на картица. Како претприемач, вие сте платени исклучиво преку вашата сопствена продуктивност и успех.

- **Важно е да ја запаметите вашата првична цел.**

Сигурно ќе има денови на вашето патување кога ќе се чувствувате како да сакате да се откажете. Сопствениците на бизниси носат огромен товар на одговорност. Секој успешен претприемач се соочува со такви денови кога сака само да ја наведне главата поразено и да размислува за откажување. „Зошто го започнавте ова патување?“ Во таквите моменти, ова е важно прашање што треба да си го поставите. Факт е дека ова патување го започнувате со причина. Понекогаш може да биде болно - но исто така е прекрасно и исполнето со цел. И на крајот, мислам дека апсолутно вреди.

- **Ќе има многу решавање на проблеми и гаснење на пожари.**

„Досега можевте да бидете многу подалеку“, е образложението што може да го најдете одново и одново во вашата глава. Ако сте добиле нормална работа со нормална кариера и сте оделе на работа секој ден како *нормален човек*, можеби немало да треба да се справувате со сите овие подеми и падови, нели? Претприемачите се познати по тоа што вложуваат долги часови и жонглираат со многу обврски. Затоа, императив е тие да имаат добри вештини за управување со времето. Во спротивно, претприемачите се склони да се пренапрегнат и да преземат повеќе работа отколку што можат да сработат…

Б.1. Теоретско сидро – клучни компетенции

Лични претприемачки компетенции Сите компетенции се дефинирани како збир на поврзани знаења, особини, ставови и вештини кои влијаат на голем дел од работата, кои се во корелација со изведбата на работното место, кои можат да се мерат според добро прифатените стандарди и кои може да се подобрат преку обука и развој

Една од најшироко користените класификации во областа на ЕУ е ЕнтреКомп.

Во 2016 година, Заедничкиот истражувачки центар на Европската комисија - во партнерство со ГД за вработување и социјални прашања и инклузија - го објави ЕнтреКомп:

ЕнтреКомп е референтна рамка која нуди сеопфатен опис на претприемачките компетенции. ЕнтреКомп може да се користи низ различни сектори, дисциплини и системи за да им се овозможи на луѓето да развијат претприемачки компетенции кај

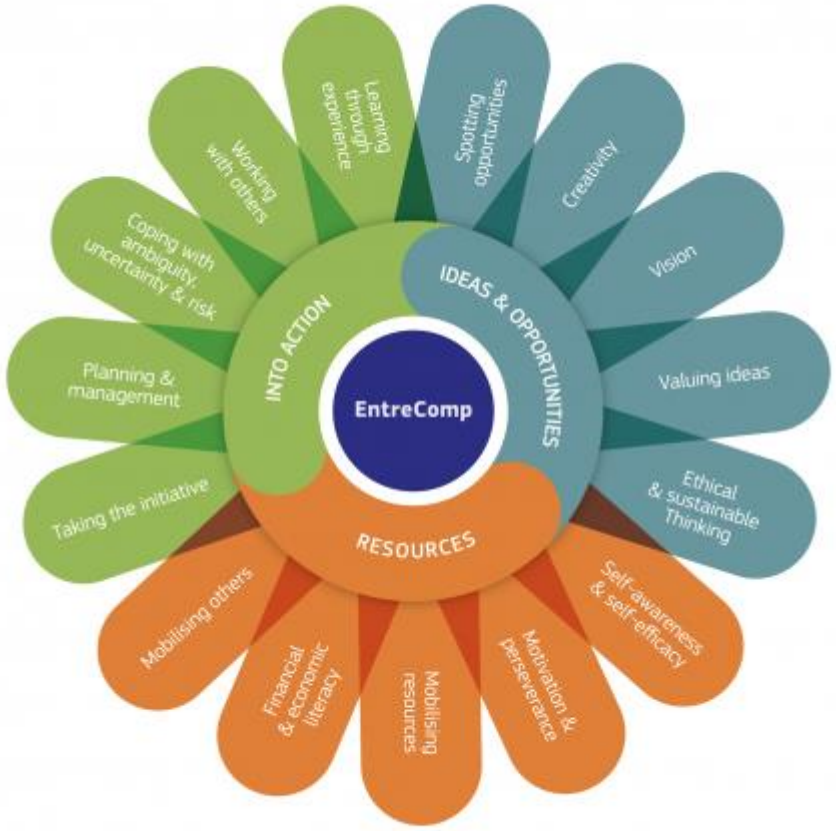
поединци, како и во групи. ЕнтреКомп идентификува 15 компетенции во три клучни области кои опишуваат што е потребно за да се биде претприемач. Да се биде претприемач значи повеќе од започнување бизнис и комерцијална активност – ЕнтреКомп има важна задача да поттикне разговор и разбирање за тоа што значи да се биде претприемач во сите аспекти на животот. ЕнтреКомп ја утврдува важноста на претприемништвото и иницијативата и го дефинира начинот на кој луѓето можат да ја развијат оваа компетенција за да дадат придонес кон економските, социјалните и културните предизвици.[1]

ЕнтреКомп се состои од 3 области на компетенции:

1. Идеи и можности
2. Ресурси
3. Во акција

Секоја од овие се дели на пет конкретни надлежности.

[1] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en



Б. Опис на целта за учење на сесијата

Целта на учење на сесијата е да се препознаат вообичаените митови за претприемништвото кои би можеле да бидат бариери за успешна имплементација на проектот или погрешно да го наведат младиот човек при изборот на претприемништвото како кариерна можност.
Сесијата, исто така, има за цел да обезбеди алатки и техники за советниците како да им пристапат на митовите кога работат со млади луѓе во НЕЕТ ситуација.
Исходи:

- учесниците ќе направат разлика помеѓу интерперсоналните и интраперсоналните компетенции
- учесниците ќе бидат информирани за ЕнтреКомп рамката
- учесниците ќе знаат да препознаат каде има простор за развивање на одредени вештини
- учесниците ќе знаат како да ги поддржат младите во развивањето на препознаените вештини

В. Структурен план и детали

БР.	ВРЕМЕ	ЧЕКОРИ КОН НА ЦЕЛТА НА УЧЕЊЕТО	СОДРЖИНА	НАСТАВНА МЕТОДА	МАТЕРИЈАЛИ И ПОДДРШКА
2.1	*5*	*Опис на целта на сесијата; дискусија*	*Дискусија – кои се најчестите митови што сте ги слушнале од младите за претприемништвото*	*Сесија за бура на идеи, размена на искуства*	*Флипчарт*
2.2	*15*	*Наставна активност 1: Презентација*	*Презентација на заедничките митови и факти – улогата на советникот во информирањето и поддршката на младите*	*Предавање и дискусија со учесникот*	*Ppt презентација*
2.3	*15*	*Наставна активност 2: Студии на случај*	*Студии на случај – учесниците ќе бидат поделени во мали групи (до 3 члена), и секоја група ќе ја добие студијата на случај со опис на младиот човек кој изразува дел од митот за претприемништвото. Задачата за групата ќе биде да ги препознае и да ги објасни методите за начинот на кој што би го/ја поддржале и би ги надминале предрасудите*	*Студија на случај*	*Шаблони со множество прашања за групна работа*
2.4	*20*	*Наставна активност 3: Презентација на групна работа*	*Секоја група ги презентира клучните наоди и решенија што би ги користеле; за секоја презентација, другите групи ќе ги додадат своите коментари и забелешки за студијата на случај*	*Наведувана дискусија*	*Флипчарт*

2.5.	*30*	*Наставна активност 4: Мојот ЕнтреКомп начин*	*Индивидуално набљудување на ливчињата во ЕнтреКомп моделот и самопроценка на компетенциите: групни дискусии*	*Индивидуална работа;*	*PPT со инструкции за играње е достапна во Наставната единицата 2*
2.6	*5*	*Заклучоци Оценување*	*Групни забелешки за клучните наоди*	*Водена дискусија + Усна евалуација*	*Флипчарт за белешки*
Имплементација					
Средства за репрезентација *Во рамките на оваа сесија за учење ќе се користат презентации и пишани материјали (статии, поглавја од книги, други материјали кои се достапни на интернет). Обучувачот може да обезбеди онлајн нацрти за предавањата што учесникот може да ги коментира за време на часот. За дигитален текст, обучувачот ќе се обиде да се погрижи дека има опции за зголемување на текстот, заедно со избор за бојата на екранот и контрастот.*					
Дејство и изразување *За подобро разбирање и исполнување на целите на сесијата, учесникот ќе ги извршува гореспоменатите задачи во мали групи. Обучувачот ќе ги подели групите на начин на кој ќе има различно работно искуство во секоја група и секој поединец ќе може да користи различни пристапи со цел да може да добие шанса да ги разгледа различните пристапи на еден проблем.*					
Ангажман *Обучувачот ќе обрне внимание на различната содржина, нивото на предизвик и видот на поддршката што му се дава на учесникот. Учесникот може да побара дополнително објаснување или материјал (вклучувајќи и литература) за понатамошно истражување на темата на сесијата.*					

Д. Обучувач во акција

Во оваа сесија, обучувачот ќе биде повеќе фокусиран на улогата на фасилитатор. Иако постои .ppt со теоретски влезни информации, главниот фокус ќе биде на предлозите и влезните информации од учесниците. Обучувачот ќе ги забележи клучните наоди и ќе се повика на нив во наведуваната дискусија, но тој/таа ќе се обиде да ги поддржи учесниците да создадат свои решенија и пристап што би го користеле во работата со млади лица во НЕЕТ ситуација.

Во текот на вториот дел од сесијата, обучувачот ќе ги објасни влезните информации за играта со улоги и ќе ги подели учесниците во парови.

Додека учесниците работат во парови, обучувачот ќе ја набљудува нивната работа и ќе одговори на потенцијалните прашања или сомнежи кои би можеле да ги имаат.

Секој пар ќе покаже како тие ја разбрале задачата, а обучувачот ќе ја заснова последната групна дискусија на влезните информации/предизвици на секој пар препознаени во текот на нивната работа.
Во рамките на кратката демонстрација на моделот ЕнтреКомп преку достапните видеа или .ppts, обучувачот ќе ги објасни упатствата за самопроценка на ливчињата.
На крајот, обучувачот ќе направи резиме на сесијата, ќе се осврне на клучните наоди на секоја група и ќе одговори на потенцијалните прашања.
Обучувачот ќе биде одговорен и за евалуацијата на сесијата.

Е. Материјали за имплементација

- Презентација со теоретски влезни информации
- Студии на случај x 3
- Инструкции за групна работа
- Дополнителен материјал за работа – Резиме на сесијата

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Вистинскиот живот на еден претприемач: Митови и факти како и клучни компетенции на импакт претприемништвото

Ајде да ги дискутираме следните искази

1. Претприемачите немаат приватен живот

Способност за правење на паузи и усовршување на доделувањето на приоритети, делегирање и вештини за закажување.

2.Вистинските претприемачи не се откажуваат

Претприемништво доаѓа со комбинација на инспиративни денови и денови полни со предизвици.

3. Бизнисмените немаат газда

Претприемачите треба до воспостават врски ако сакаат нивните бизниси да напредуваат. На пример, малите бизниси треба до се потпираат на усна препорака за да продолжат да напредуваат. Исто така, дури и ако се „главни“, има многу работа со вработените, клиентите, добавувачите, ...

4.Претприемачите се богати // единствената мотивација е збогатувањето

На новите бизниси обично им се потребни од една до три години да стекнат профит. Покрај тоа, како претприемачи, вие сте платени само како резултат на вашата продуктивност и успех.

5.Клучот на успехот е доволно да верувате дека ќе успеете

Бизнисот бара повеќе од упорност. Потребна е вредна работа, капацитет да ја разберете вашата цел и да научите од вашите грешки, подготвеност секојдневно да воведувате иновации

6. Претприемачите преземаат екстремни ризици

Многу се добри во пресметување на ризиците. Она што во прави претприемачот вистински претприемач е способноста да дејствува земајќи ги предвид моменталните опции.

7. Претприемачите имаат потреба од соодветна диплома

Успешните претприемачи немаат потреба од формална обука во бизнис школа. Постојат многу неформални програми за обука, центри, програми со поддршка на ментор...

8. Нема бизнис без уникатна идеја

Има илјадници бизниси во светот кои се базираат на истиот концепт, но начинот на кој што тие дејствуваат ги прави различни.

9.Постои тајна на успехот

Мора да научите од вашите грешки и да изнајдете начин да ги надминете.

10. Мора да сте млади и неуморни за да бидете претприемачи

Помладите луѓе имаат несомнено повеќе предности кога станува збор за започнување на нивните проекти (поддршка од државата, програмите за неформална поддршка за млади), ногенерално, тоа не ги исклучува постарите луѓе.

11. Претприемач се раѓа, не се прави

Можете да научите како да започнете свој бизнис или да станете лидер.

Компетенции – за што станува збор

Сите компетенции се дефинирани како збир на поврзани **знаења, карактеристики, ставови и вештини** кои влијаат на голем дел од работата на еден човек, кои се поврзани со работната изведба, кои може да бидат мерливи во однос на веќе утврдените стандарди и кои може да бидат подобрени преку обука и развој

Ајде да започнете со….
Запознајте ја госпоѓа Кој – најидеалниот претприемач
Кои карактеристики ги има госпоѓица Кој?

- Клучни компетенции на еден претприемач
  - Неколку модели и класификации кои се занимаваат со претприемачки компетенции
  - ЕнтреКомп: Референтна рамка која нуди сеопфатен опис на претприемачки компетенции.
  - Може да бидат искористени во различни сектори, дисциплини и системи со цел да им се овозможи на луѓето да развијат претприемачки компетенции кај поединците, како и кај групите

ЕнтреКомп

3 области на компетентност:

1. **Идеи и можности**
2. **Ресурси**
3. **Во акција**

Секоја од нив се дели на пет специфични компетенции.

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

BOS
BELGRADE OPEN SCHOOL

Competences per area

IDEAS & OPPORTUNITIES

COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
1.1 **Spotting opportunities**	Use your imagination and abilities to identify opportunities for creating value	• Identify and seize opportunities to create value by exploring the social, cultural and economic landscape • Identify needs and challenges that need to be met • Establish new connections and bring together scattered elements of the landscape to create opportunities to create value
1.2 **Creativity**	Develop creative and purposeful ideas	• Develop several ideas and opportunities to create value, including better solutions to existing and new challenges • Explore and experiment with innovative approaches • Combine knowledge and resources to achieve valuable effects
1.3 **Vision**	Work towards your vision of the future	• Imagine the future • Develop a vision to turn ideas into action • Visualise future scenarios to help guide effort and action
1.4 **Valuing ideas**	Make the most of ideas and opportunities	• Judge what value is in social, cultural and economic terms • Recognise the potential an idea has for creating value and identify suitable ways of making the most out of it
1.5 **Ethical & sustainable thinking**	Assess the consequences and impact of ideas, opportunities and actions	• Assess the consequences of ideas that bring value and the effect of entrepreneurial action on the target community, the market, society and the environment • Reflect on how sustainable long-term social, cultural and economic goals are, and the course of action chosen • Act responsibly

BOS
BELGRADE OPEN SCHOOL

Competences per area

RESOURCES

COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
2.1 **Self-awareness & self-efficacy**	Believe in yourself and keep developing	• Reflect on your needs, aspirations and wants in the short, medium and long term • Identify and assess your individual and group strengths and weaknesses • Believe in your ability to influence the course of events, despite uncertainty, setbacks and temporary failures
2.2 **Motivation & perseverance**	Stay focused and don't give up	• Be determined to turn ideas into action and satisfy your need to achieve • Be prepared to be patient and keep trying to achieve your long-term individual or group aims • Be resilient under pressure, adversity, and temporary failure
2.3 **Mobilising resources**	Gather and manage the resources you need	• Get and manage the material, non-material and digital resources needed to turn ideas into action • Make the most of limited resources • Get and manage the competences needed at any stage, including technical, legal, tax and digital competences
2.4 **Financial & economic literacy**	Develop financial and economic know-how	• Estimate the cost of turning an idea into a value-creating activity • Plan, put in place and evaluate financial decisions over time • Manage financing to make sure your value-creating activity can last over the long term
2.5 **Mobilising others**	Inspire, enthuse and get others on board	• Inspire and enthuse relevant stakeholders • Get the support needed to achieve valuable outcomes • Demonstrate effective communication, persuasion, negotiation and leadership

BOS
BELGRADE OPEN SCHOOL

Competences per area

INTO ACTION

COMPETENCE	HINT	DESCRIPTION
3.1 **Taking the initiative**	Go for it	• Initiate processes that create value • Take up challenges • Act and work independently to achieve goals, stick to intentions and carry out planned tasks
3.2 **Planning & management**	Prioritise, organise and follow up	• Set long-, medium- and short-term goals • Define priorities and action plans • Adapt to unforeseen changes
3.3 **Coping with uncertainty, ambiguity & risk**	Make decisions dealing with uncertainty, ambiguity and risk	• Make decisions when the result of that decision is uncertain, when the information available is partial or ambiguous, or when there is a risk of unintended outcomes • Within the value-creating process, include structured ways of testing ideas and prototypes from the early stages, to reduce risks of failing • Handle fast-moving situations promptly and flexibly
3.4 **Working with others**	Team up, collaborate and network	• Work together and co-operate with others to develop ideas and turn them into action • Network • Solve conflicts and face up to competition positively when necessary
3.5 **Learning through experience**	Learn by doing	• Use any initiative for value creation as a learning opportunity • Learn with others, including peers and mentors • Reflect and learn from both success and failure (your own and other people's)

Тестирање на ЕнтерКомп работилница опција 1

Играње на улоги:

ЧЕКОР 1:Поделете се во парови: советник и млад човек

ЧЕКОР 2: Користете ја ЕнтреКомп мрежата приспособена на проектот Е4НЕЕТС

ЧЕКОР 3:Дискутирајте за прашањата од ЕнтреКомп мрежата

Размислување:

- Оценете и пресметајте ги одговорите заедно....
- Споделете ги вашите впечатоци и разговарајте за следните чекори

E4NEET- Reinforcement of support structures for NEETs in the entrepreneurial field

Grid for trainers – guidelines for supporting decision-making process for potential entrepreneurs[1]

PULSE & Belgrade Open School

ТЕСТИРАЊЕ НА ЕНТРЕКОМП РАБОТИЛНИЦАТА ОПЦИЈА 2

Вежба МОЈОТ ЕНТРЕКОМП НАЧИН

Оваа вежба се состои од два дела: дел за индивидуално самооценување и дел за групно оценување.

ЧЕКОР 1:Индивидуална работа (5’): разгледајте го ентрекомп цветот и:

- Размислете за тоа кои се вашите силни страни?
- Размислете за тоа кои се вашите слабости?
- За кои не сте сигурни?

ЧЕКОР 2: Изберете емоџи/самопливи забелешки кои ќе ги ставите на секое од 15-те ливчиња - нацртајте ги!

ЧЕКОР 3:Споредете ги вашите резултати со резултатите на личноста која седи до вас.

ЧЕКОР 4: Групна Работа (15'): Прашања

Што се вашите (како а група) јаки страни и слабости?

- За кои не сте сигурни?
- Дискутирајте ги вашите ставови во рамките на група.

ЧЕКОР 5: Презентација на групната работа (15'):

• Споделете ја вашата групна проценка со останатите учесници преку флипчарт.

• Дали најдовте заеднички точки во однос на претприемачките компетенции?

• Дали видовте сличности, што беше интересно?

Размислување:

- Различни групи имаат различни компетенции
- Важноста на овие вештини за животите/кариерите на учесниците
- Можеби ќе биде потребен план за учење за развој на компетенции
- Важноста на ЕнтреКомп во планирањето на кариерата на младите

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Merci / Gracias / Ви благодарам
на вниманието ☺

E4HEETC

3. Совети како да подучувате и како да мотивирате претприемач

Co-funded by
the European Union

А. Образложение за сесијата

Оваа сесија ќе се фокусира на алатките и препораките за обучувачите за тоа како да го претстават претприемништвото како кариерна можност на младите во НЕЕТ ситуација и како да ја изградат нивната мотивација да се вклучат во претприемништвото. На сесијата ќе бидат презентирани спецификите на НЕЕТ-популацијата како и психолошките аспекти кои можат да бидат значајни во работата со нив, особено во доменот на мотивација и вклучување и задржување во различни едукативни или советодавни активности.

Б. Теоретско сидро

Разбирање на клиентот - каде е проблемот

Како да препознаете недостаток на самодоверба?[1]

- Тешко донесување одлуки/избори
- Страв од преземање ризици
- Страв од осудување/критика
- Потешкотии во зборувањето
- Секогаш сакаат да ги задоволат луѓето
- Негативна слика за себе
- Избегнување на социјални собири/прилики
- Секогаш бараат одобрение од луѓето
- Не може да прифатат искрени комплименти
- Самоспоредување
- Сомнеж во себе си и несигурности
- Неможност да преземе дејство за поставените цели
- Тенденција на прерано откажување од поставените цели
- Избегнуваат контакт со очите особено за време на разговор
- Секогаш бараат изговори
- Конструктивната критика ја доживуваат како личен удар (меѓу другото)

Истражувањата сугерираат дека некои од главните причини за недостаток на самодоверба вклучуваат;

- Несреќни искуства од детството со претерано критични родители, наставници и роднини во семејството
- Траума или злоупотреба
- Телесни пречки
- Присуство на здравствени заболувања
- **Стресни животни настани**
- **Лоши долгови/финансиски проблеми (меѓу другото)**

[1]https://smallbusinessify.com/how-to-build-confidence-in-others/

Негативни ефекти од недостатокот на самодоверба

- Води до неефикасност и непродуктивност
- Води до ментален стрес и анксиозност
- Не овозможува раст и напредок; било да е тоа во бизнисот, работата и животот воопшто
- Ја намалува подготвеноста за преземање на ризици, а со тоа го отежнува постигнувањето успех

Разбирање на контекстот

Зошто самодовербата е важна кога избираме претприемништво?[2]

Важно е да имате доверба во себе и во она што го правите. Ова е неоспорен факт. Но понекогаш всушност е полесно да се каже отколку да се изгради ваквата самодоверба. Размислете за тоа како поседувањето на поголем број од овие придобивки во животот може да бидат корисно за животот и бизнисот на младите луѓе. Овие се причините зошто самодовербата во претприемништвото е задолжителна.

- **Тој/таа ќе донесува моќни одлуки**– да се биде претприемач значи дека тој/таа редовно ќе се соочува со донесување одлуки. Кога донесуваат одлуки за нивниот бизнис, тие треба да се чувствуваат уверени дека го прават вистинскиот избор, односно изборот за кој можат самоуверено да кажат да. Самодовербата им помага да знаат дека носат добри одлуки. Тоа им овозможува да им веруваат на своите инстинкти и да не живеат во постојан страв и сомнеж во сопствените способности.
- **Тој/таа ќе се чувствува поуспешен/на**– голем дел од вашиот успех во животот доаѓа од нивната перцепција за успехот. Имањето самодоверба ќе им помогне да се чувствуваат добро за себе и за работите што ги постигнале, ќе ги подготви за успешен начин на размислување и ќе им овозможи да го почувствуваат целиот успех што им претстои, дури и најмалите успеси.
- **Тој/таа полесно ќе го прифати неуспехот**– неуспехот е неизбежен резултат на правењето на потези во насока на постигнувањето на успех. Но, поседувањето на самодоверба ќе им помогне да ги прифатат овие неуспеси како едноставно да бидат дел од патот до успехот. Без доверба, тие може да западнат во убедување дека затоа што не успеале, тие се неуспешни. Довербата во себе и во нивниот бизнис им помага да сфатат дека нивните неуспеси се едноставно само една пречка на нивниот пат кон успехот.
- **Другите ќе ја почувствуваат нивната самодоверба**– друга важна причина зошто треба да се даде приоритет на самодовербата како претприемач е тоа што луѓето ќе го почувствуваат тоа. Ако тие се претприемачи, тие веројатно се обидуваат да продадат производ или услуга на други. Кога знаат дека тие се најдобриот човек да ја заврши работата и да веруваат во себе, и другите ќе веруваат во нив.

[2]Извор: https://lisajeffs.com/why-do-entrepreneurs-need-confidence/

Што може да направи советникот?

- **<u>Дајте искрени комплименти</u>**

Комплиментот е љубезна забелешка во знак на благодарност или восхит на некоја личност. Давањето комплименти е одличен начин да ја зголемите самодовербата на некое лице. Комплиментите прават луѓето да се чувствуваат добро за себе, а исто така поттикнуваат подобро однесување. Оттука, за да изградите доверба во другите луѓе, дајте им комплименти. Сепак, имајте на ум дека кога давате комплименти, вашите комплименти мора да бидат искрени. За комплиментите да бидат ефективни за да му помогнат на некого да изгради самодоверба, тие мора да бидат чесни и искрено дадени. Што е уште поважно, тие не смеат да бидат претерани комплименти. Тоа е затоа што давањето нечесни и претерани комплименти може да изгледа како намерно да ја исмевате таа личност. Тоа само ќе направи личноста да се чувствува лошо за себе и дополнително ќе ја уништи неговата/нејзината самодоверба. Оттука, комплиментите што ги давате мора да се засноваат на постоечки факти или реални ситуации. На овој начин примателот(примателите) може да се поврзе(поврзат) со комплиментите и да се чувствува(чувствуваат) добро во врска со нив. Со тоа ќе ви помогне да изградите самодоверба кај другите луѓе.

- **<u>Охрабрете ги да зборуваат повеќе</u>**

Друга работа што можете да ја направите за да изградите самодоверба кај другите луѓе е да ги поттикнете да зборуваат. Понекогаш на луѓето со ниска самодоверба или недостаток на самодоверба им е тешко да зборуваат. Ова може да биде резултат на страв од осуда, критика, срам или страв од тоа дека ќе ги навредат луѓето со нивното мислење. *Дали како советник или лидер ги замолчувате вашите клиенти кога се обидуваат да проговорат или да кажат нешто?* Така, можеби дополнително ќе ја уништите нивната самодоверба. Оттука, за да изградите поголема самодоверба во вашиот тим и другите, поттикнете ги да зборуваат повеќе. Дајте им можност да ги споделат своите мисли и ставови и кога ќе го направат, погрижете се активно да ги ислушате. Ова ќе покаже дека нивните ставови се вреднуваат и ќе ги поттикне често да зборуваат.

- **<u>Покажете длабока почит кон нивните чувства</u>**

Начинот на кој ги третирате луѓето може да влијае и на нивното ниво на самодоверба. *Дали како советник или лидер го третирате вашиот тим или клиенти како важен дел од организацијата? Како зборувате или комуницирате со нив? Дали користите погрдни или негативни зборови за нив?* Сето тоа може да наштетат на нечија самодоверба. На пример, користењето негативни зборови како што се за ништо не ве бидува, изгледа дека не можете да направите ништо правилно, може да ја уништат самодовербата на една личност. Затоа, за да изградите самодоверба кај другите, третирајте ги со почит. Покажете искрена почит кон нивните чувства. На овој начин, тие ќе се чувствуваат ценети и почитувани. Така, преку подигање на нивната самодоверба и преку давање на помош вие ја градите самодоверба кај другите.

- **Охрабрете ги да преживеат НЕУСПЕХ (прв обид во процесот на учење) [F.A.I.L = First Attempt In Learning]**

Една од причините зошто на повеќето луѓе им недостасува самодоверба да прават одредени работи е затоа што се плашат од неуспех или грешки. Тоа е затоа што тие имаат погрешна перцепција за неуспехот или грешките. Тие го гледаат неуспехот како ограничување на нивните способности, а не како можност за учење во насока на подобрување на своите способности. *Дали имате клиенти на кои им недостасува самодоверба да преземат задачи кои за нив претставуваат предизвик?* Охрабрете ги да преземат нови задачи со тоа што ќе им дадете до знаење дека неуспехот е неопходен чекор до успехот во секој потфат. *Ако не доживеат неуспех, тоа значи дека не се трудат/преземаат доволно акција. Ако не преземат акција, како можат да растат/постигнат успех?* Оттука, за да изградите самодоверба кај другите, поттикнете ги да доживеат неуспех/да прават грешки. На овој начин тие можат да го надминат стравот од неуспех што ги кочи и да преземат акција со правилен начин на размислување преку учење од нивните грешки. На тој начин, помагајќи им да постигнат успех и да изградат поголема самодоверба. Следствено, помагајќи ви вам да изградите доверба во другите.

- **Мотивирајте ги да си постават цели**

Друг ефикасен совет кој помага да се изгради самодоверба е поставувањето на цели. Поставувањето на цели и нивното остварување може многу да ја зголеми самодовербата и довербата на една личност. Оттука, да се изгради самодоверба во другите, поттикнете ги да си поставуваат цели. Мотивирајте ги да си постават конкретни, мерливи, остварливи, реални и временски определени цели (S.M.A.R.T.= Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timely). На овој начин тие можат да постигнат пресвртници во различни области од нивниот живот. Притоа тоа може да им создава чувство на успех и зголемување на нивната самодоверба. Следствено, тоа ќе ви помогне вам да изградите самодоверба кај другите.

- **Охрабрете ги да развијат позитивна слика за себе**

Ова е уште една работа што можете да ја направите која ќе ви помогне да изградите самодоверба во другите. Сликата за себе е перцепцијата на поединецот за неговите/нејзините способности, личност и изглед. Со други зборови, тоа е менталната слика на една личност за неговата/нејзината личност. Повеќето луѓе се борат со недостаток на самодоверба затоа што имаат негативна слика за себе. Тие размислуваат и веруваат во секакви негативни работи за себе. Работи како; *не сум доволно добар/доволно интелигентен, не можам да го направам тоа, или ги немам соодветните вештини за тоа, итн*. Сите овие негативни мисли само помагаат во поттикнувањето на повеќе негативни чувства и намалувањето на самодовербата кај една личност. Оттука, за да изградите самодоверба кај другите, поттикнете ги да развијат позитивна слика за себе. Можете да го направите тоа така што ќе ги охрабрите да кажуваат само позитивни зборови за себе. Исто така, тие би можеле да вежбаат честопати да кажуваат позитивни потврдни зборови. Исто така, треба да ги поттикнете да се грижат за себе, со вежбање, јадење добра храна, одржување на добра хигиена, добро одмарање и грижа за нивната целокупна благосостојба. Тоа треба да го прават

не само за да се чувствуваат секогаш добро, туку и да изгледаат добро. Тоа ќе ви помогне да ја зголемите нивната самодоверба и да изградите самодоверба кај другите.

- **Избегнувајте споредба**

Друга работа што ја убива самодовербата и довербата е самоспоредувањето. Оттука, како сопственик/лидер на бизнис кој сака да изгради самодоверба кај другите, мора да избегнувате споредба. Секој е уникатен на својот начин и сите сме надарени со уникатни таленти/вештини кои не прават различни еден од друг. Оттука, нема потреба да се споредуваат вештините, способностите и достигнувањата на луѓето со оние на другите. Во ред е да имате луѓе на кои им се восхитувате, да се угледувате на нив и да сакате да бидете како нив што е неопходно за постигнување на раст и напредок во секој аспект од животот. Меѓутоа, споредувањето на себеси/другите со други луѓе само би довело до повеќе негативни чувства (ниска самодоверба). Наместо тоа, прифатете ги такви какви што се, земете ги предвид нивните уникатни силни страни (*охрабрете ги да го искористат тоа*). Исто така, земете ја предвид нивната слаба страна и поттикнете ги да ја подобрат. Притоа, помогнете им да станат подобри индивидуи и да ја зголемат нивната само-ефикасност (*верба во нивните способности).*Следствено, тоа ќе го зголеми нивото на нивната самодоверба и ќе ви помогне да изградите самодоверба кај другите.

- **Охрабрете ги /помогнете им да се развијат**

Тоа е уште една работа што можете да ја направите за да изградите самодоверба кај другите, особено како сопственик/лидер на бизнис. Со подобрена компетентност доаѓа и зголемено ниво на самодоверба. Најчесто причината поради која луѓето немаат самодоверба е затоа што немаат компетентност. Стравот дека немаат доволно вештини или не се доволно дори може да ја уништат самодовербата на една личност. Оттука, треба да ги поттикнете да се развиваат. Има многу книги за самопомош, онлајн курсеви кои би можеле да им помогнат да научат нови вештини за да им помогнат да станат покомпетентни во она што го работат. Исто така, како сопственик/лидер на бизнис може да организирате семинари, работилници и/или обуки кои би можеле да им помогнат да развијат повеќе вештини. Притоа, подобрувањето на нивната компетентност за преземање на задачи/проекти со повеќе предизвици. Следствено, тоа ќе го зголеми нивото на нивната самодоверба и ќе ви помогне да изградите самодоверба кај другите.

- **Покажете им (бидете самоуверени)**

Што можеме да им предложиме на нашите клиенти?

Довербата и самопочитта се клучни за вашиот успех како претприемач или за која било деловна улога

1. Капитализирајте ги вашите силни страни и никогаш не престанувајте да учите.

Сите ние имаме јаки и слаби страни, затоа изберете првична улога што ја истакнува вашата сила, изградете тим околу вас што може да ги пополни слабостите и верувајте им дека ќе ви помогнат, додека не го надминете недостатокот. Обидот да се „преправате додека не успеете“ е губитничка стратегија во денешниот сложен свет.

2. Дајте им приоритет на вашите страсти во подобрувањето на компетентноста.
Некои од нас се горди што се технолози, додека други сакаат маркетинг или тим-билдинг. Додека ја гледате сопствената идеја за забава и успех, самодовербата и поддршката ќе доаѓаат од поголемата компетентност во овие области. Не можете да бидете сè, а привлекувањето добри луѓе околу вас е вештината која што е пресудна.

3. Покажете како вашите интереси водат до долгорочен успех.
Вашата самодоверба ќе биде подобрена и поверодостојна ако можете да ја видите поголемата слика за долгорочната вредност и успехот. Егото и ароганцијата никогаш не смеат да се сфатат како покривање на недостатоците во планот. Покрај тоа, ќе бидете мотивирани да научите и да ја споделите пошироката слика за вашиот проект.

4. Покажете како вашите интереси водат до долгорочен успех.
Никогаш не ги понижувајте другите, вклучително и конкурентите. Дајте им целосна заслуга за она што го постигнале, но искористете го нивниот контекст за да ги истакнете вашите вештини и иновации. Ова ве прави вас и вашето решение референтна вредност, наместо лута конкуренција. Сликата за вас ќе се подобри во главата на сите.

5. Признајте дека сте научиле од грешките од минатото.
Никој целосно не верува на некој кој тврди дека никогаш не доживеал неуспех или продолжува да повторува пристапот кој не функционира. Сите добиваме самодоверба и доверба кога учиме нови работи, а како резултат на тоа гледаме напредок. Сите гледаат дека вашата енергија се применува попродуктивно и има потреба да помогне.

6. Избегнувајте изговори и префрлање на вината на другите.
Луѓето честопати го користат егото и ароганцијата со намера да избегнат преземање на целосна одговорност за постапките кои спаѓаат во рамките на нивната контрола, а тоа ја намалува сопствената самодоверба во очите на сите, вклучително и нивните. Подобра алтернатива е да ги признаете вашите недостатоци и да ги искористите за да поттикнете нови вештини и ново однесување.

7. Развијте начин на размислување за самопочит и способност за прилагодување.
Позитивниот начин на размислување и способноста да додадете вредност е пророштво кое неминовно се исполнува, а другите го гледаат како лидерство, наместо давање на наредби. Тоа ви овозможува да се менувате и учите како што се развива пазарот, а вашите деловни потреби се менуваат. Луѓето што ви требаат побрзо ќе се вклучат и ќе ве поддржат.

8. Препознајте ги врските како вистински клуч за успехот.
Никогаш не можете сами да успеете во бизнисот, без разлика колку ќе научите и колку ќе се прилагодувате. Не е недостаток да барате други луѓе за работи кои се надвор од вашата контрола. Способноста да се предвидат промени на пазарот и да се изградат силни врски е самото по себе клучна вештина и начин на размислување што му требаат на секој лидер.

Како да се мотивираат и ангажираат НЕЕТ младите

Разбирање на контекстот

Студијата беше завршена во Западен Јоркшир во 2014 година[3]од Јанг Лајвз што вклучуваше ангажман со 315 млади луѓе за да ги истражат нивните гледишта за бариерите со кои се соочуваат при пристапот до образование, како и за ефектите што ги доживеале од тоа што биле НЕЕТ. Младите кои беа интервјуирани ги идентификуваа долунаведените ефекти за тоа што значи да се биде НЕЕТ:

– 42% доживеале стрес/анксиозност
– 29% доживеале депресија
– 25% ретко излегувале од дома
– 15% пиеле премногу алкохол
– 8% се самоповредуваат

Младите кои беа интервјуирани, исто така, идентификуваа што чувствуваат како главни причини поради кои им е тешко да пристапат до образование или вработување:

– 58% сметаат дека недостатокот на искуство влијае на нивните можности за работа
– 40% од младите сметаат дека нивните вештини и квалификации „не се доволно добри“
– 35% немаа самодоверба
– 12% сметаат дека нивните потешкотии во учењето или физичката попреченост влијаат на нивниот пристап до можности
– 9% чувствувале дека предрасудите или дискриминацијата биле главната причина поради која биле НЕЕТ

Всушност, личноста е обликувана од нормите, вредностите и практиките кои преовладуваат во социо-културните контексти со кои луѓето моментално се среќаваат и контекстите со кои се среќавале во нивното детство и во текот на нивниот живот.

А) Социјални класи: во едно нееднакво општество како нашето, луѓето имаат тенденција да комуницираат речиси исклучиво со луѓе кои споделуваат слични истории и искуства (како што се живеење во слични населби и/или посетување на слични образовни институции), имаат исти приходи и занимања, манири и навики (како подеднакво облекување и слични навики за трошење), како и користење на ист јазик, акценти и невербално однесување.

Б) Култура: Културата е многу важен аспект за разбирање на однесувањето на една личност. Таа варира од поединец до поединец, од регион до регион и од земја до земја и го означува збирот на вредности на одредена заедница. Може да се подели на

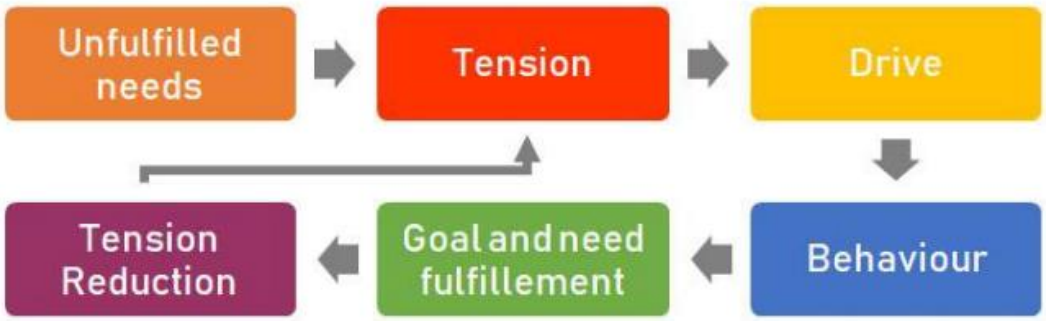
[3] https://doinggoodleeds.org.uk/wp-content/uploads/2020/10/Young-Lives-NEET-Report-Full.pdf

субкултури според етнички, верски и социјални фактори. Генерално, постојат три компоненти на културата: верувања, вредности и обичаи:

Верувањата се состојат од многу голем број ментални или вербални изјави кои го одразуваат конкретното знаење и проценка на некоја личност за нешто;

Вредностите се општи изјави кои го водат однесувањето и му помагаат на човекот да избере помеѓу различните опции во секојдневниот живот. Тие мора да исполнуваат одредени критериуми: о тие се релативно малку на број, о служат како водич за културно соодветно однесување, о се издржливи или тешко се менуваат, о не се врзани за конкретни предмети или ситуации и о се широко прифатени од членовите на едно општество.

Обичаите се начини на однесување кои сочинуваат културно одобрени или прифатливи начини на однесување во конкретни ситуации. Кампањата треба да ја одразува културата што е насочена. Треба да се замисли на начин на кој што ќе ги зајакне верувањата, вредностите и обичаите на целната култура.



Препораки за советниците кога се со НЕЕТ

Give the speaker your attention

- Look at the speaker directly
- Avoid distractions
- Be mindful of the speaker's body language

Behave appropriately encouraging respect and understanding

- Be honest in your responses.
- Be respectful in giving your opinions.
- Treat the other person in a way that you think the speaker wants to be treated.

Reflect on what has been said by paraphrasing.	• *"Am I correct in saying that you mean..?"* • *"What I'm hearing is... ,"* • *"Sounds like you are saying... ,"*
Ask questions to clarify certain points.	• *"What do you mean when you say...?"* • *"Is this what you mean?"*
Summarize the speaker's comments periodically.	• *"You mentioned that .. and that you found yourself.. then this occurred ... and you decided to..."*

Closed-Ended Questions	Open-Ended Questions
• Are you feeling better today? • Have you already completed your task? • Is that your final answer? • Were you planning on becoming a nurse? • Do you think it is wrong to want to live on your own at your age? • Can I help you with that? • Is math your favorite subject? • Are you pregnant? • What is your best quality? *(this could be answered in only one word or whits a short answer)*	• What do you think would happen if...? • What are your plans for the future? • How exactly did you decide to drop-out of school? • What do you plan to do? • What was your school experience like? • How do you manage to raise those children alone? • Tell me what is like to live with your family. • Why do you seem irritated today? • What do you feel is most beneficial about re-entering education? • Anything else you would like to share?

Offer frequent and genuine feedback

- Offer frequent praise if your young mother is working hard on a project for a relatively long period (week/months).
- Rather than say, "You're the smartest person ever," or, "You're the best writer in the group" offer realistic praise: "You're a good writer".

Make praise specific

- Instead of saying “Good job,” say, “Great job when you passed your exam.”
- "It must have required a considerable effort to deal with this task while dealing with this situation"
- Affirmations – Praise positive behaviour, use positive/complementary statements

Frame your praise positively

- Instead of saying, “Nice job not giving up,” say, “I’m proud of you for...”
- Point out the behaviours you want to see more of, not the behaviours you hope to diminish.
- Never mix praise with criticism, or it will lose effectiveness.

Praise effort, not the outcome.

- Praise can build healthy self-esteem when you use it to point out effort.
- Rather than praise for getting a nice mark in a test, praise the willingness to study.

Да не донесува заклучоци, туку да биде многу јасен во однос на одговорностите на НЕЕТ и советникот, за НЕЕТ да можат да го разберат неговиот/нејзиниот дел од ситуацијата, покажувајќи ги последиците на разбирлив начин, преку мотивациски разговори и со многу трпение. Не на начин на кој ќе ги прифаќа работите, но не и преку откажување од надежта и донесување на заклучоци за НЕЕТ. Понатаму, важно е да се обезбеди советување во сите делови на земјата. Колку е помало селото, толку е потешка ситуацијата од една страна во однос на достапните работни места, а од друга страна во однос на доживотното обележување како младо лице во НЕЕТ ситуација.

Достапни алатки

1. Мотивациско интервјуирање[4]

е психолошка техника која повеќето психолози/психотерапевти/советници ја користат на почетокот на процесот на советување. Клиентите можеби навистина не знаат што сакаат да прават или како ќе го направат тоа. Мотивациското интервју му овозможува на советникот да им дозволи на клиентите да ги искажат своите прашања. Ова може да се случи само кога постои средина на доверба и прифаќање помеѓу советникот и клиентот.

Клучни поенти:

- Дозволете им на клиентите да кажат свој аргумент.
- Изразувајте емпатија преку рефлексивно слушање - слушајте што велат клиентите, покажете интерес за нив.
- Избегнувајте расправии и директни конфронтации - никогаш не судете и не дозволувајте клиентите да чувствуваат дека им се суди.
- Прилагодете се на отпорот на клиентите наместо директно да му се спротивставувате - па ако клиентите се отпорни, можеби ќе навлезете во проблемот малку повеќе, натерајте ги да видат каде може да лежи проблемот со поставување или наметнување на прашања кои што може да поттикнат добивање на одговор, но тие мора да бидат оние што ќе го анализираат овој одговор.
- Поддржете ја само-ефикасноста и оптимизмот - вашата улога како советник е да ги поддржувате клиентите во градењето на доверба и поттикнувањето на позитивно однесување. Поддржете ги клиентите да веруваат во себе

[4]Извор:https://bymbe.eu/media/bymbe-io3-en.pdf

Step.1

Pose the Question: **Who are your top three role models? Who do you admire and why? Who impresses you? They can be real or imaginary, someone you would just like to be.**

1._____

2._____

3_____

Step. 2

Name three people who have influenced your life up to this point.

1._____

2._____

3._____

Step.3

Note what it is that you think is good about this person? What have you learned from them? What makes them so special?

1._____

2._____

3._____

4._____

What qualities have they got that could enhance your own life (an example could be they are very confident)

1._____

2._____

3._____

4_____

Step.5

Think about any ways that you could bring these qualities into your own life (an example could be confidence building)

1._____

2._____

3_____

4._____

Step.6

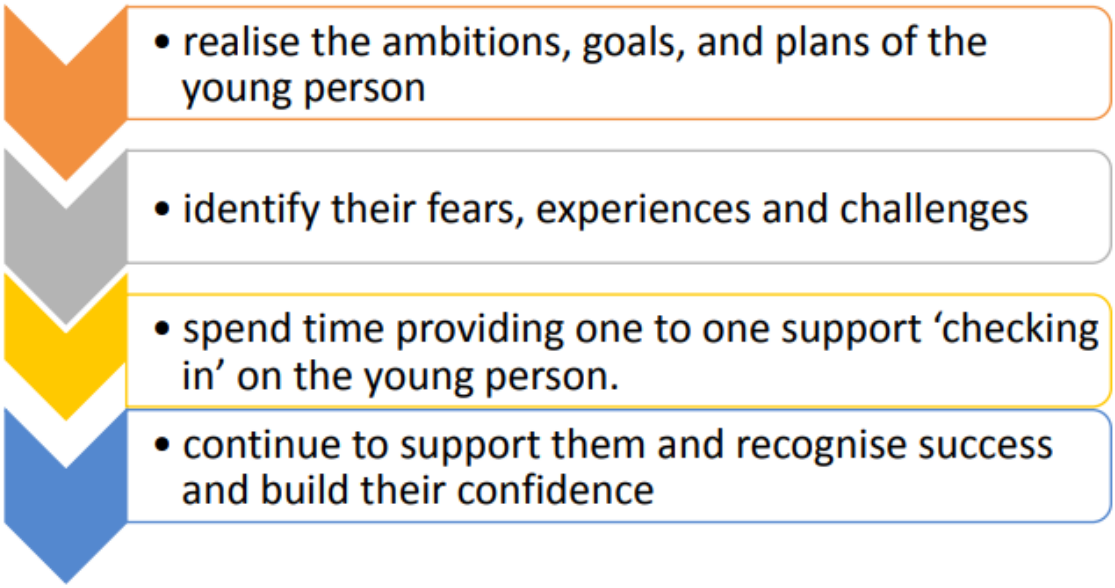
Choose one key area that you have identified as something you admire about your role model and try to work on this action over the coming weeks. Revisit that action over a stated period of time and see if there is any change.

1._____

2._____

2. Индивидуален план за учење

Индивидуален план за учење (ИПУ) е работен документ, подготвен од наставници во соработка со засегнатите страни, кој обезбедува информации за планирањето, изведувањето и оценувањето на образовната програма (АЦТ).
ИПУ ги идентификува индивидуалните потреби и приоритети на ученикот за учење, ги опишува и краткорочните и/или долгорочните образовни цели на ученикот, како и активностите, стратегиите, модификациите и прилагодувањата што ќе се преземат за да се постигнат. Тоа е флексибилен жив документ кој се ревидира и менува со текот на времето. Со него се доделува одговорност и отчетност за спроведувањето и оценувањето на планот. Обезбедува постојана евиденција за да се обезбеди континуитет во учењето, им овозможува на вклучените да ги идентификуваат клучните силни страни, вештини и знаења на младиот човек за:



Пред првичната консултација со клиентите, советникот треба:
• Да го прочита и финализира документот.
• Да размисли колку често ќе можете да се поврзе за да го развие и користите ИПУ со младиот човек.
• Да размисли колку од документот планирате да заврши во првата сесија.
• Да ги реализира амбициите, целите и плановите на младиот човек
• Да ги идентификува нивните стравови, искуства и предизвици
• Да помине време обезбедувајќи поддршка еден на еден „следење“ на младиот човек.
• Да продолжи да ги поддржувате и да го препознава успехот и да ја изгради нивната самодоверба
• Да му го објасни индивидуалниот план за учење на младиот човек. (Како функционира. Зошто?)
• Да запомни дека документот е „работен документ“ и треба да се договори и комплетира заедно!

• Да одлучи за количината на содржината што ќе ја заврши денес.
• Да одлучи за задачите поставени од вас и од младиот човек пред следниот состанок.
• Да го планира датумот/времето за следниот состанок. Ќе функционира само ако и двајцата се ангажирани и веруваат во процесот.
• Испраќањето потсетник може да му помогне на младиот човек да се организира пред следниот состанок.
• Некои денови нема да има напредок/успех и тоа е во ред!
• Тоа е алатка за поддршка и не мора да се користи на секој состанок што го имате со младиот човек.

АКТИВНОСТ:
• Накратко објаснете што е ИПУ и како тоа може да им користи на клиентите,
• Побарајте од клиентот да ги заврши плановите за иднината – давајте совети и повратни информации и коментари,
• Дискутирајте како ова може да се користи во вашиот контекст. Кои секции може да ги додадете/промените?
• Комплетирајте понатамошни делови како што напредува вашето образовно патување.

Презентација на успешни приказни на локални претприемачи

В. Опис на целта за учење на сесијата

Учесникот ќе може да ја разбере вредноста на самоувереноста во претприемништвото и да користи различни алатки и стратегии за поддршка и зајакнување на својата самодоверба.

Г. Структурен план и детали – 90'

БР.	ВРЕМЕ	ЧЕКОРИ КОН ЦЕЛТА НА УЧЕЊЕТО	СОДРЖИНА	НАСТАВНА МЕТОДА	МАТЕРИЈАЛИ И ПОДДРШКА
3.1	*15*	*Опис на целта на сесијата*	*Пишување на мемо ливчиња како самодовербата влијае на работата и следење на флипчарт. Дискусија – специфики на работата со НЕЕТ – психолошки аспекти Конечно,*	*Дискусија*	*Мемо ливчиња и флипчарт*

			разговарајте за тоа.		
3.2	*10*	*Настава и споделување искуства*	*Воведување на вредноста на самодовербата за претприемништво и дискусија за алатките и советите како да се зголеми самодовербата + презентација на успешни приказни на претприемачи*	*Презентација и дискусија со учесникот*	*Ppt презентација*
3.3	*30*	*Развој на самодоверба кај клиентите – примена на наученото*	*Студии на случај – индивидуална работа Учесниците ги добиваат истите упатства и истата студија на случај со описот на клиентот кои се опишани со некои од следниве особини: Премногу самоуверени; Интровертни (недруштвени); Ориентирани кон пари; Песимисти; Преземачи на ризик; Сонувачи. Секој учесник ќе го претстави своето потенцијално решение и методи за поддршка, а целата група ќе разговара за презентираните идеи.*	*Индивидуална работа и групна дискусија*	*Студии на случај*
3.4.	*10*	*Наставна активност 1: Презентација 1*	*Презентациски дел – контекст на НЕЕТ младината – клучни карактеристики и предизвици*	*Предавање и дискусија со учесникот*	*Ppt презентација*

3.5	*10*	*Наставна активност 2: Презентација 2*	*Презентациски дел – советникот како поддршка; клучни препораки и алатки за со НЕЕТ*	*Предавање и дискусија со учесникот*	*Ppt презентација*
3.6.	*10*	*Наставна активност 3: Презентација на алатки*	*- Мотивациско интервју* *- Индивидуално учење/акционен план (ИПУ)*	*Индивидуална работа*	*Инструкции за користење на алатките, студија на случај, алатка*
3.7.	*10*	*Заклучни согледувања и оценување*	*Секој учесник ќе напише на мемо ливчето што му значело најмногу во оваа сесија и ќе се држи до флипчартот. Резимирање на впечатоците.*		*Мемо ливчиња и флипчарт.*

Имплементација

Средства за репрезентација

Во рамките на оваа сесија за учење ќе се користат презентации и пишани материјали (статии, поглавја од книги, други материјали кои се достапни на интернет). Обучувачот може да обезбеди онлајн нацрти за предавањата што учесникот може да ги коментира за време на часот. За дигитален текст, обучувачот ќе се обиде да се погрижи дека има опции за зголемување на текстот, заедно со избор за бојата на екранот и контрастот.

Дејство и изразување

За подобро разбирање и исполнување на целите на сесијата, учесникот ќе има задачи споменати како индивидуални задачи. Секој учесник ќе ги презентира своите идеи и ќе добие повратни информации и коментари од групата. Обучувачот ќе биде фокусиран на конструктивните повратни информации за секој учесник (идеи кои би можеле да се применат во реалниот живот + конструктивни предлози како некои идеи би можеле да се подобрат.)

Ангажман

Обучувачот ќе обрне внимание на различната содржина, нивото на предизвик и видот на поддршката што му се дава на учесникот. Учесникот може да побара дополнително објаснување или материјал (вклучувајќи литература) за понатамошно истражување на темата на сесијата.

Д. Обучувач во акција

Во оваа сесија, обучувачот ќе биде фокусиран и на улогата на предавач и на фасилитатор. Иако ќе презентираме теоретски влезни информации, за време на презентацијата тој ќе поставува прашања, ќе започне дискусија и ќе се обиде да ги поддржи учесниците да ги споделат своите искуства и своите гледишта.

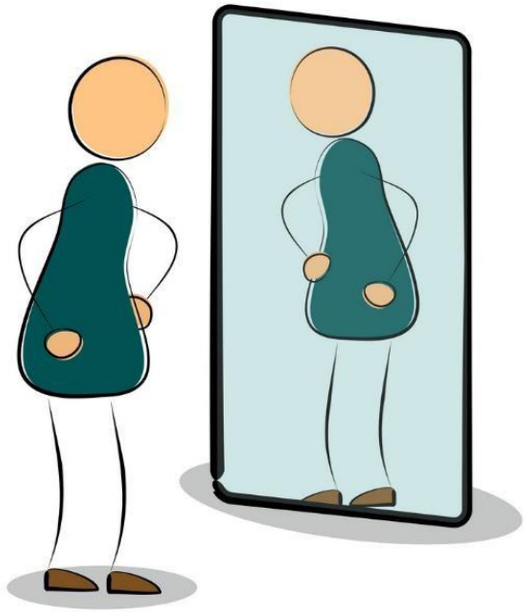
За време на презентацијата на решенијата за студии на случај, обучувачот ќе се обиде да ја истакне секоја конструктивна идеја и да разговара за неа со другите учесници. Обучувачот ќе го поддржи индивидуалниот пристап и аспектот на гледање на секој учесник.

Е. Материјали за имплементација

- Мемо ливчиња
- Флипчарт
- Ppt презентација
- Студија на случај
- Инструкции за употреба на алатки
- Алатки - Мотивациско интервју и ИПУ

Совети како да подучувате и како да мотивирате еден претприемач

Немам работа, а не сум ни дел од образовниот процес, што значи дека сум…



Разбирање на контекстот - кои се младите во НЕЕТ ситуација?

- Личност во **НЕЕТ ситуација** - лице кое е не вклучено во образование, вработување ниту пак се обучува.
- Фокусирани на младите луѓе
- Повеќекратни фактори водат до НЕЕТ ситуација
- Различни последици – материјални и психолошки

Разбирање на контекстот - кои се младите во НЕЕТ ситуација?

Студија во Запад Јоркшир во 2014 година; 315 млади во НЕЕТ ситуација

- 42% искусиле стрес/анксиозност
- 29% искусиле депресија
- 25% ретко ја напуштале нивната куќа
- 15% пиеле премногу алкохол
- 8% се самоповредувале

Главна причини поради кои им било тешко до пристапат до образование или вработување…

- 58% сметале дека немањето на искуство влијаело на нивните можности за работа
- 40% на млади луѓе мислат дека нивните вештини и квалификации „не биле доволни добри“
- 35% им недостигала самодоверба
- 12% сметале дека потешкотиите во учењето или физичкиот инвалидите влијаеле на нивниот пристап до можности
- 9% сметале дека предрасудите или дискриминацијата биле главните причина што биле НЕЕТ

Немам работа, и не сум во процесот на образование, што значи дека…

…ми треба поддршка.

Клучни работи кои советниците треба да ги запомнат…

- **Да не донесуваат предвремени заклучоци**, но да се многу јасни во врска со одговорностите
- Да го натераат младото лице да ја **разбере неговата/нејзината улога** во ситуацијата
- Да ги презентираат последиците на **разбирливо начин**
- **Трпението е клучно**

BOS BELGRADE OPEN SCHOOL

e4neets Co-funded by the European Union

Give the speaker your attention

- Look at the speaker directly
- Avoid distractions
- Be mindful of the speaker's body language

Behave appropriately encouraging respect and understanding

- Be honest in your responses.
- Be respectful in giving your opinions.
- Treat the other person in a way that you think the speaker wants to be treated.

BOS BELGRADE OPEN SCHOOL

e4neets Co-funded by the European Union

Reflect on what has been said by paraphrasing.	• *"Am I correct in saying that you mean..?"* • *"What I'm hearing is... ,"* • *"Sounds like you are saying... ,"*
Ask questions to clarify certain points.	• *"What do you mean when you say...?"* • *"Is this what you mean?"*
Summarize the speaker's comments periodically.	• *"You mentioned that .. and that you found yourself.. then this occurred ... and you decided to..."*

BOS
BELGRADE OPEN SCHOOL

e4neets

Co-funded by the European Union

Closed-Ended Questions

- Are you feeling better today?
- Have you already completed your task?
- Is that your final answer?
- Were you planning on becoming a nurse?
- Do you think it is wrong to want to live on your own at your age?
- Can I help you with that?
- Is math your favorite subject?
- Are you pregnant?
- What is your best quality? *(this could be answered in only one word or whits a short answer)*

Open-Ended Questions

- What do you think would happen if...?
- What are your plans for the future?
- How exactly did you decide to drop-out of school?
- What do you plan to do?
- What was your school experience like?
- How do you manage to raise those children alone?
- Tell me what is like to live with your family.
- Why do you seem irritated today?
- What do you feel is most beneficial about re-entering education?
- Anything else you would like to share?

BOS BELGRADE OPEN SCHOOL

e4neets

Co-funded by the European Union

Offer frequent and genuine feedback

- Offer frequent praise if your young mother is working hard on a project for a relatively long period (week/months).
- Rather than say, "You're the smartest person ever," or, "You're the best writer in the group" offer realistic praise: "You're a good writer".

Make praise specific

- Instead of saying “Good job,” say, “Great job when you passed your exam.”
- "It must have required a considerable effort to deal with this task while dealing with this situation"
- Affirmations – Praise positive behaviour, use positive/complementary statements

Frame your praise positively

- Instead of saying, “Nice job not giving up,” say, “I’m proud of you for...”
- Point out the behaviours you want to see more of, not the behaviours you hope to diminish.
- Never mix praise with criticism, or it will lose effectiveness.

Praise effort, not the outcome.

- Praise can build healthy self-esteem when you use it to point out effort.
- Rather than praise for getting a nice mark in a test, praise the willingness to study.

Кои алатки би можеле да ги користат советниците?

1. Мотивациско интервјуирање

психолошка техника која повеќето психолози/ психотерапевти/ советници ја употребуваат на почетокот на процесот на советување

2. Индивидуален план за учење

ги идентификува индивидуалните потреби и приоритети за учење на студентот, прави нацрт на краткорочните и/или долгорочните образовни цели на студентот и активностите, стратегии, модификациите и адаптациите кои треба да се направат за да се постигнат таквите цели

Мотивациско интервјуирање

Му дава можност на советникот да му овозможи на самите клиенти да ги постават своите прашања. Ова може само да се случи кога е воспоставено опкружување на доверба и прифаќање меѓу советникот и на клиентот.

Клучни поени:

- Дозволете им на клиентите **да кажат свој аргумент**.
- **Изразувајте емпатија преку рефлексивно слушање** - слушајте што велат клиентите, покажете интерес за нив.
- **Избегнувајте расправии и директни конфронтации** - никогаш не судете и не дозволувајте клиентите да чувствуваат дека им се суди.
- **Прилагодете се на отпорот на клиентите** наместо директно да му се спротивставувате - па ако клиентите се отпорни, можеби ќе навлезете во проблемот малку повеќе, натерајте ги да видат каде може да лежи проблемот со поставување или наметнување на прашања кои што може да поттикнат добивање на одговор, но тие мора да бидат оние што ќе го анализираат овој одговор.
- **Поддржете ја само-ефикасноста и оптимизмот** - вашата улога како советник е да ги поддржувате клиентите во градењето на доверба и поттикнувањето на позитивно однесување. Поддржете ги клиентите да веруваат во себе

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Step.1

Pose the Question: **Who are your top three role models? Who do you admire and why? Who impresses you? They can be real or imaginary, someone you would just like to be.**

1._____

2._____

3_____

Step. 2

Name three people who have influenced your life up to this point.

1._____

2._____

3._____

Step.3

Note what it is that you think is good about this person? What have you learned from them? What makes them so special?

1._____

2._____

3._____

4._____

What qualities have they got that could enhance your own life (an example could be they are very confident)

1._____

2._____

3._____

4_____

Step.5

Think about any ways that you could bring these qualities into your own life (an example could be confidence building)

1._____

2._____

3_____

4._____

Step.6

Choose one key area that you have identified as something you admire about your role model and try to work on this action over the coming weeks. Revisit that action over a stated period of time and see if there is any change.

1._____

2._____

Индивидуален план за учење (ИПУ)

- флексибилен жив документ кој се ревидира и следи во текот на времето
- со него се доделува одговорност и отчетност за спроведувањето и оценувањето на планот
- обезбедува постојана евиденција за да се обезбеди континуитет во учењето, им овозможува на вклучените да ги идентификуваат клучните силни страни за…

- realise the ambitions, goals, and plans of the young person
- identify their fears, experiences and challenges
- spend time providing one to one support ‘checking in’ on the young person.
- continue to support them and recognise success and build their confidence

Пред првичната консултација со клиентите, советникот треба:

- Да го прочита и финализира документот.
- Да размисли колку често ќе можете да се поврзе за да го развие и користите ИПУ со младиот човек.
- Да размисли колку од документот планирате да заврши во првата сесија.
- Да ги реализира амбициите, целите и плановите на младиот човек, Да ги идентификува нивните стравови, искуства и предизвици
- Да помине време обезбедувајќи поддршка еден на еден „следење“ на младиот човек.
- Да продолжи да ги поддржувате и да го препознава успехот и да ја изгради нивната самодоверба
- Да му го објасни индивидуалниот план за учење на младиот човек. (Како функционира. Зошто?)

- Да запомни дека документот е „работен документ“ и треба да се договори и комплетира заедно!
- Да одлучи за количината на содржината што ќе ја заврши денес.
- Да одлучи за задачите поставени од вас и од младиот човек пред следниот состанок.
- Да го планира датумот/времето за следниот состанок. Ќе функционира само ако и двајцата се ангажирани и веруваат во процесот.
- Испраќањето потсетник може да му помогне на младиот човек да се организира пред следниот состанок.
- Некои денови нема да има напредок/успех и тоа е во ред!
- Тоа е алатка за поддршка и не мора да се користи на секој состанок што го имате со младиот човек.

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Мотивациско интервју и ИПУ како а поддршка на идните претприемачи?

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Како самодоверба влијае на претприемачите?

Зошто самодовербата е важна при изборот на претприемништвото?

Претприемачот ќе донесе моќни одлуки

Претприемачот се чувствува поуспешно

Претприемачот полесно ќе го прифати неуспехот

Другите ќе ја почувствуваат нивната самодоверба

Како да препознаете недостаток на самодоверба?

- тешко донесување одлуки/избори
- страв од преземање ризици
- страв од осудување/критика
- потешкотии во зборувањето
- секогаш сакаат да ги задоволат луѓето
- негативна слика за себе
- избегнување на социјални собири/прилики
- секогаш бараат одобрение од луѓето
- не може да прифатат искрени комплименти
- самоспоредување
- сомнеж во себе си и несигурности
- неможност да преземе дејство за поставените цели
- тенденција на прерано откажување од поставените цели
- избегнуваат контакт со очите особено за време на разговор
- секогаш бараат изговори
- конструктивната критика ја доживуваат како личен удар (меѓу другото)

На причини за тоа може бидат…

- несреќни искуства од детството со претерано критични родители, наставници и роднини во семејството
- траума или злоупотреба
- телесни пречки
- присуство на здравствени заболувања
- стресни животни настани
- лоши долгови/финансиски проблеми (меѓу другото)

Што води до…

- неефикасност и непродуктивност
- ментален стрес и анксиозност
- не овозможува раст и напредок; било да е тоа во бизнисот, работата и животот воопшто
- ја намалува подготвеноста за преземање на ризици, а со тоа го отежнува постигнувањето успех

BOS
BELGRADE OPEN SCHOOL

e4neets

Co-funded by the European Union

Советникот како поддршка … повторно ☺

Што може да направи советникот?

- Дајте искрени комплименти
- Охрабрете ги да зборуваат повеќе
- Покажете длабока почит кон нивните чувства
- Охрабрете ги да преживеат НЕУСПЕХ (прв обид во процесот на учење) [F.A.I.L = First Attempt In Learning]
- Мотивирајте ги да си постават цели
- Охрабрете ги да развијат позитивна слика за себе
- Избегнувајте споредба
- Охрабрете ги / помогнете им да се развијат
- Прикажете им (бидете самоуверени)

Што можеме да им предложиме на младите претприемачи?

- Капитализирајте ги вашите силни страни и никогаш не престанувајте да учите.
- Дајте им приоритет на вашите страсти во подобрувањето на компетентноста.
- Покажете како вашите интереси водат до долгорочен успех.
- Покажете како вашите интереси водат до долгорочен успе.
- Признајте дека сте научиле од грешките од минатото.
- Избегнувајте изговори и префрлање на вината на другите.
- Развијте начин на размислување за самопочит и способност за прилагодување.
- Препознајте ги врските како вистински клуч за успехот.

Да ги запознаеме ☺

Петар Ниновски е основач на Brainster.co, прва компанија што обезбедува специјализирано образование фокусирано на ИТ секторот и дигиталните медиуми и на тој начин дава можности за промена на кариера.

Привлечноста на производот беше дека по завршувањето на курсевите, повеќе од 80% од студентите се вработуваат во компании кои се партнери на Brainster. Курсевите беа многу популарни, па по неколку месеци се создаде презаситеност на пазарот бидејќи имаше повеќе од 149 различни предмети кои започнаа да се нудат во формалното и неформалното образование. Со цел да се изборат со овој предизвик и да останат иновативни како предводници на пазарот, оваа година Петар и Brainster го формираа нивниот колеџ, Brainster Next College. Нивниот модел е учете сега, платете откако ќе се вработите. .На овој начин прават позитивен импакт на одлуката за високо образование која честопати се донесува врз основа на финасите на родителите/студентите. Ова претставува уникатен модел и е првиот во земјата кој не вклучува минати оценки и успех за дефинирање на сумата која што би се плаќала за високото образование. Покрај тоа, земајќи го предвид фактот дека повеќе од 40% од младите се невработени и немаат финансии за студирањее, Brainster нуди единствена можност за образованието на младите без оглед на нивното искуство.

Appel d'Aire е непрофитна организација која работи како организација за обука и работен камп за интеграција од. Основана е во 1997 година во соработка со министерството за правда (правна заштита на младите) што беше целосно развиена во 2002 година од неговиот директор Џулиен Аквавива.

Здружението Appel d'Aire ги спроведува своите активности за ремобилизација со младите кои го напуштаат училиштето, бегалците и/или се под судски надзор. На возраст помеѓу 16 и 25,тие може да се придружат на работниот камп и се обучени да работат со дрво и метал. Нивните производи потоа се продаваат на оние кои што сакаат да ги купат, главно на приватните компании, непрофитните организациски институции, но исто така и на поединците.

Целта на работниот камп е да поттикне самодоверба преку подучување на младите како да работат со метал и дрво, со нивно обучување преку групна работа и преку спроведување на активности надвор од работното време. Овој работен камп им овозможува да бидат активни во работата која е вредна, бидејќи мануелната работа прави рацете и мозокот да работат. Ова значи градење на проекти за мебел со метал и дрво, каде што обучувачите и обучуваните работат рамо до рамо.. Сите тие имаат иста цел, секој со своите вештини! Овој работен однос воспоставува однос на доверба. Без оваа доверба, нема воспитно-образовна работа со младите луѓе кои честопати се во ситуации кои „жаргонски“ се опишани како „смрт на врските“.

https://appeldaire.net/

Марихо Торес, дизајнер на Малахиерба, работела во различни модни сектори во мултинационалните компании и дизајнерски брендови, а потоа ја формирала Малахиерба, како личен проект за развивање на нејзините лични, уметнички, креативни, работни активности и на тој начин обединила различни дисциплини.

Според нејзиниот бренд и животна филозофија, дизајните се направени целосно во Барселона. Покрај тоа, истото продажно место на Малахиерба е посветено на добавувачи и локално производство.

Марихо Торес секогаш била заинтересирана за начинот на кој луѓето се изразуваат преку нивната облека, што луѓето проектираат во зависност од тоа што тие носат и што вели нивното расположение во однос на тоа што да облечат тој ден.

Марихо верува дека секое парче што таа го има креирано има различна душа што овозможува да се поврзи со вистинската жена и да се прошета со нив каде тие и да одлучат.

Една од работите за кои што е највозбудена е можноста да ги сослуша нејзините клиенти кога зборуваат за нејзините Малахиерба парчиња, и тогаш е свесна зошто е дизајнер и зош прави тоа што го прави.

BOS
BELGRADE
OPEN
SCHOOL

e4neets

Co-funded by
the European Union

Merci / Gracias / Ви благодарам
на вниманието ☺

E4HEETC

4. Чекор по чекор формирање на компанија

Co-funded by
the European Union

А. Образложение за сесијата

На крајот од работилницата, учесникот ќе може:

- Да ги разбере можностите за професионална интеграција преку создавање бизнис и новата програма на IAE (Entreprise d'Insertion par le Travail Indépendant)
- Да ги знае клучните фази на создавање бизнис за да се ориентира според зрелоста на проектите
- Да знае како да ги идентификува актерите во екосистемот за претприемништво
- Да има корисни алатки и ресурси за подготовка на претприемачки проект

А. Теоретско сидро

Дел 1: Фази на создавање

- Временска рамка на создавање со пример
- Во зависност од зрелоста на проектот, во која фаза го водам претприемачот
- Истражување на пазарот, креирање на понудата, тестирање на производ или услуга, консолидација, лансирање, регистрација
- Временска рамка по создавањето: што се случува со претприемачот откако ќе се создаде компанијата

Објаснување на контекстот: земете неколку примери и замолете ги да ги позиционираат на хронолошката линија на линеарно претставување.

Дел 2: актери на екосистемот

- Актери на појавата и сензибилизацијата
- Актери на идејата која ја поддржуваат
- Актери на финансирањето
- Актери кои следат после создавањето
- Услуги за економски развој
- Структури за физички хостинг: здружена работа
- Правни сместувачки структури
- Актерите за техничка поддршка
- Мрежи за франшиза

Објаснување на контекстот: според примерите на хронолошката линија на линеарно претставување, поставете го типот на придружниот актер.

Дел 3: алатки и ресурси за подготовка на претприемачки проект

- Заинтересираност за професија - BPI Spotlight
- Утврдување ги силните страни, слабостите, можностите и заканите
- Презентирање на платно на бизнис моделот

В. Опис на целта за учење на сесијата

Учесникот ќе може да препознае разлика помеѓу социјалното и импакт претприемништвото. За подобро разбирање на различните пристапи и дефиниција за претприемништво.

Г. Структурен план и детали

БР.	ВРЕМЕ	ЧЕКОРИ КОН НА ЦЕЛ НА УЧЕЊЕТО	СОДРЖИНА	НАСТАВНА МЕТОДА	МАТЕРИЈАЛИ И ПОДДРШКА
1.1	*15*	*Опис на целта на сесијата*	*Дискусија*	*Предавање и дискусија со учесникот*	*Ppt презентација*
1.2	*30*	*Наставна активност 1: Работа во групи*	*Временска рамка на чекорот кон основање компанија*	*Групна работа: од учесникот се бара да ги постави чекорите и активностите во правилен редослед*	*Хартии со чекорите*
1.3	*30*	*Наставна активност 2: Работа во парови*	*Учесниците работат во парови за да го рекреираат состанокот за дијагноза според дадената улога. Еден игра советник, еден игра младо лице. Целта е да се обидеме да ги поставиме вистинските прашања за да го разбереме*	*Играње на улоги: работете во парови за да ја рекреирате ситуацијата за да го кажете денот и да идентификувате каде имаат потешкотии*	*Пишани улоги*

			проектот и каде би го поставиле на временската рамка		
1.4	15	Наставна активност 3: Сите заедно	Презентација на различни видови поддршка што еден претприемач може да ја има според временската рамка	Предавање и дискусија со учесникот	Ppt презентација
1.5	30	Наставна активност 3: Сите заедно	Презентација на алатки кои ќе им помогнат да ги поддржат претприемачите	Предавање и дискусија со учесникот	Ppt презентација
1.6	10	Заклучни согледувања	Сумирајќи ги главните точки	Наведувана дискусија	Флипчарт
1.7	15-20	Оценување	Советникот треба да го пополни празното место на образец за да ја рекреира временската рамка и да објасни зошто нарачката е важна	На крајот од сесијата, советниците треба индивидуално да пополнат писмена вежба	Краток прашалник (хартиена верзија или доставен онлајн)

Имплементација

Средства за репрезентација

Во рамките на оваа сесија за учење ќе се користат презентации и пишани материјали (статии, поглавја од книги, други материјали кои се достапни на интернет). Обучувачот може да обезбеди онлајн нацрти за предавањата што учесникот може да ги коментира за време на часот. За дигитален текст, обучувачот ќе се обиде да се погрижи дека има опции за зголемување на текстот, заедно со избор за бојата на екранот и контрастот.

Дејство и изразување

Учесниците можат да ги извршуваат задачите споменати поединечно или во групи во согласност со нивните преференции. Резултатите од работата ќе ги достават во писмена форма, преку презентација, флипчарт или друга форма.

Ангажман

Обучувачот ќе обрне внимание на различната содржина, нивото на предизвик и видот на поддршката што му се дава на учесникот. Учесникот ќе ја избере темата што понатаму ќе ја истражува како домашна задача во согласност со нивните интереси.

Д. Материјали за спроведување на сесијата

- Презентации и пишани материјали (статии, релевантна литература, други материјали достапни на интернет)
- Инструкции за групна работа
- Флипчарт за клучните идеи и резултати од групната работа
- Трудови на временската рамка
- Писмена вежба за игра со улоги

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР ДО ОСНОВАЊЕ НА ФИРМА

И КАДЕ ДА НАЈДЕТЕ РЕСУРСИ И ДА ЈА ПОДДРЖИТЕ СТРУКТУРАТА

Co-funded by the European Union

ЦЕЛИ

- Разберете ги можностите за **професионална интеграција** преку создавање бизнис
- Научете ги клучните **фази за создавање на бизнис** за да се ориентирате според **зрелоста** на проектите
- Научете како да ги **идентификувате актерите** во екосистемот на претприемачите
- Поседувајте корисни **алатки и ресурси** за подготовка на еден претприемачки проект

Оваа рамка на референтни вредност ќе ви овозможи да **размислите за вашите моментални практики** како и да обезбедите **алатки** кои се корисни со цел подобро да ги ориентирате НЕЕТ.

01 ЧЕКОР ПО ЧЕКОР

Фази на создавање компанија

ПРВИТЕ ЧЕКОРИ НА ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО

Проучување на пазарот и изводливост

Тестирање на понудата

Консолидација на понудата

Отпочнување

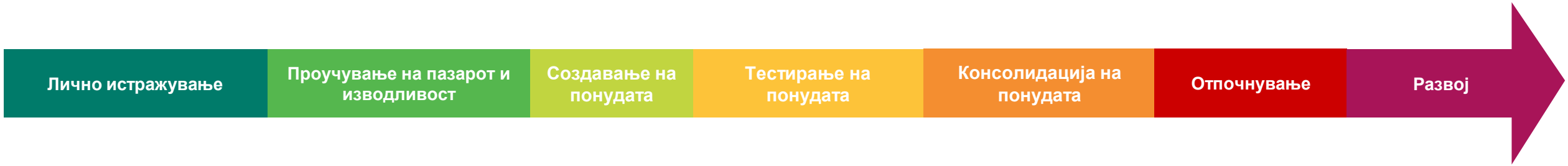
Создавање на понудата

Развој

Лично истражување

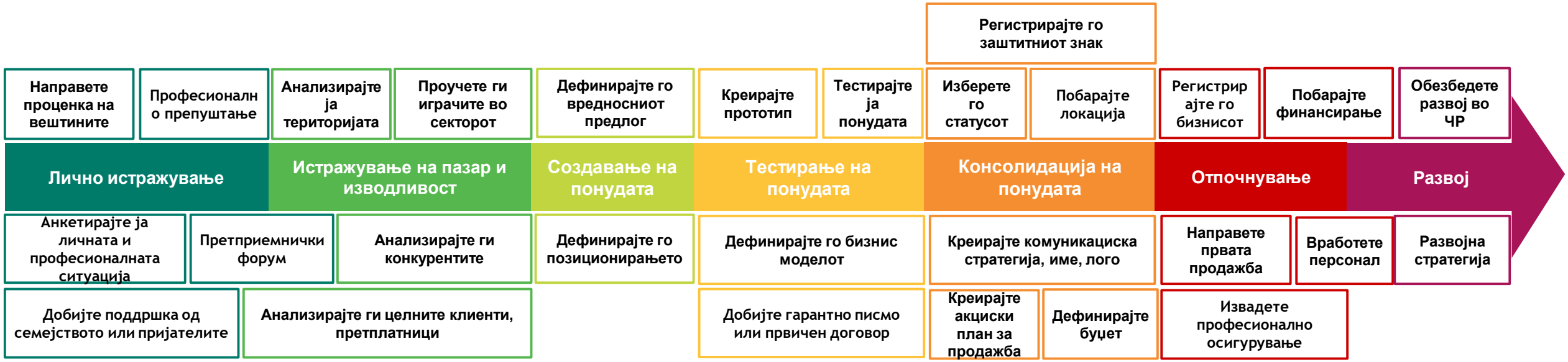
НА ВАС Е РЕД!

ПАТОТ НА ЕДЕН ПРЕТПРИЕМАЧ ДО ОТПОЧНУВАЊЕ



НА ВАС Е РЕД!

ПАТОТ НА ЕДЕН ПРЕТПРИЕМАЧ ДО ОТПОЧНУВАЊЕ



СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ

Сара сака да отвори пекара во Барселона

Го анализира нејзиното соседство: Дали има други пекари? Што продаваат?

Го проучува однесувањето на нејзините **целни клиенти**

Создава статус на **микро-бизнис** и отвора штанд на локалниот пазар **за да провери дали нејзиниот проект функционира**

Бара **место** и добива заем за да потпише закуп.

Отпочнува со **комуникациска кампања**, вработува **чирак** и ја прави **првата продажба**

Ја прилагодува нејзината активност и поставува **систем за испорака** и **кликни и подигни**

ИГРАЈТЕ УЛОГИ

КАКО ДА СЕ ВОДАТ НЕЕТ ВО ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО?

1. Соберете и анализирајте информации со личноста
2. Откријте до каде е личноста во својот проект (основање на компанија, искуство, зошто сака да ја основа, обука итн.)
3. Идентификувајте ја итноста на проектот (краток, среден или долг рок?)
4. Објаснете ги чекорите вклучени во изградбата на нивниот проект за основање на бизнис
5. Соочете ги со реалноста на претприемништвото
6. Подредете ги приоритетите по хиерархија

02 ПРЕТПРИЕМАЧКИОТ ЕКО-СИСТЕМ

ТИПОЛОГИЈА НА АКТЕРИ

- Актери на појавата и сензибилизацијата
- Актери на поддржувањето на идејата
- Актери на финансирањето
- Актери кои следат што се случува по создавањето

- Услуги за економски развој
- Структури за физички хостинг: заеднички работни простори
- Структури за правно дефинирање
- Актерите за техничка поддршка
- Мрежи за франшиза мрежи

ВО СЕКОЈА ФАЗА, АКТЕРИТЕ

Истражување на пазар и изводливост	Создавање на понудата	Тестирање на понудата	Консолидација на понудата	Отпочнување	Развој
Идентификувајте ја потребата и откријте го екосистемот	Дефинирајте го решението	Обезбедете адекватност на потребата и пазарот	Консолидирајте ја понудата	Започнете со првоактивност	Консолидирајте го бизнисот

Актери на појавата и сензибилизацијата

Актери на инкубацијата

Структури за физички хостинг: заеднички работни простори

Структури за правно дефинирање

Актери кои следат по создавањето

Актери за финансирање

Актери за техничка поддршка

Мрежи на франшиза

АЛАТКИ И РЕСУРСИ ЗА ПОДГОТОВКА НА ЕДЕН ПРЕТПРИЕМАЧКИ ПРОЕКТ

Дали имате алатки кои ги користите за проценка на проектот на еден претприемач?

АЛАТКИ И РЕСУРСИ ЗА ПОДГОТОВКА НА ЕДЕН ПРЕТПРИЕМАЧКИ ПРОЕКТ

1. Утврдете ги силните страни, слабостите, можностите и заканите на старт-апот (SWOT)

2. Презентирајте го таблото на бизнис моделот (BMC)

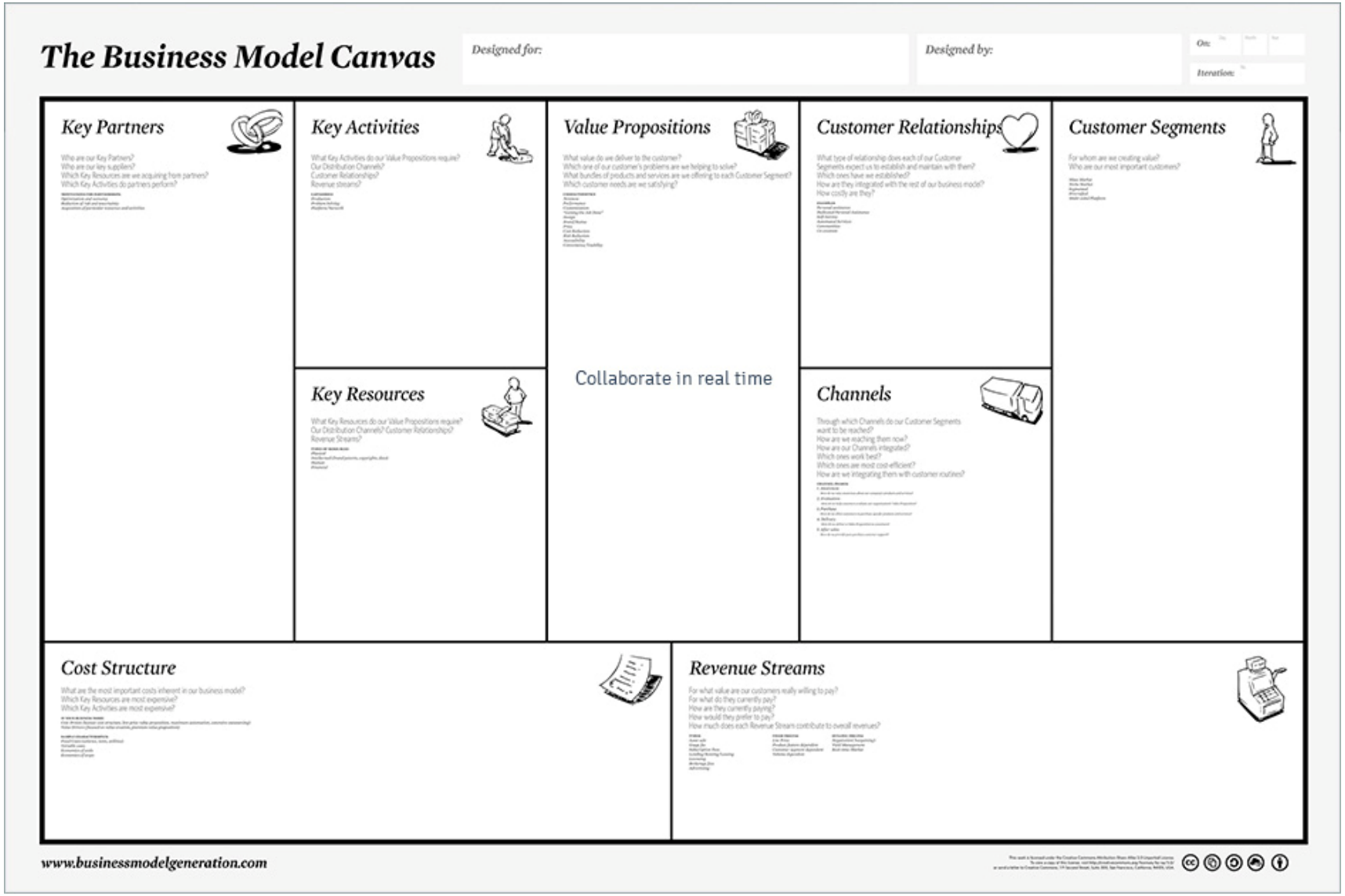
SWOT

	Поволни	Неповолни
Внатрешна	• Јаки страни, знаење, конкурентна предност, • Како компанијата се разликува од другите на пазарот • Преносна експертиза, познавање на производот • Познавање на повеќе јазици, диплома или сертификат • Релевантен проект, иновациски капацитет, агилност • Аспекти на компанијата што целта ги цени • Комерцијална и технолошка конкурентност...	• Области за подобрување • Кои иницијативи се помалку успешни и зошто • Недостаток на видливост на социјалните мрежи поради недостиг на буџет, а со тоа и помала продажба • Недостаток на алатки (компјутер, материјали...) • Проблеми со мобилноста, јазикот, вештините • Што прават конкурентите подобро?
Надворешен	**МОЖНОСТИ** • Пазарните аспекти кои не се опфатени со услугите или производите • Соработувајте со други претприемачи, кои нудат слични производи или услуги • Развијте го вашиот промет и создадете „вистинска“ компанија • Нови помагала во секторот на дејност, поволна законска регулатива • Пазари или сегменти со висок потенцијал и раст • Промена во однесувањето на потрошувачите	**ЗАКАНИ** • Еволуцијата на секторот на дејност • Кои трендови на пазарот се појавуваат во иднина • Пристигнувањето на нови играчи во секторот може да предизвика губење на уделот на пазарот • Зголемен број на конкуренти на пазарот • Економска нестабилност • Неповолна законска регулатива

СИЛНИ СТРАНИ **S** **W** **СЛАБОСТИ**

O **T**

ТАБЛО НА БИЗНИС МОДЕЛ



Прашања и коментари

pulse

GroupeSOS

E4NEET- Зајакнување на структурите за поддршка за NEET во полето на претприемништвото

Табела за обучувачи – упатства за поддршка на процесот на донесување одлуки за потенцијалните претприемачи[1]

ПУЛС и Белградска отворена школа

[1]Оваа алатка е креирана во рамките на обуката *Социјалното претприемништво како механизам за поддршка на младите во NEET ситуација*

Содржина

Вовед 3
Рамка 4
Чекор 1: самопроценка..... 4
Чекор 2: екстерна проценка..... 7
Оценување на проценката на компетентност..... 9
Прашалник 1
Анекси..... 18
Библиографија 23

Вовед

Почитуван учесници,

Во овој документ ќе ја најдете алатката за обезбедување поддршка и насоки за идните претприемачи или за оние кои го сметаат претприемништвото кариерна можност.

Јадрото на оваа алатка е Европската рамка на компетенции за претприемништво – ЕнтреКомп, која нуди сеопфатен опис на знаењата, вештините и ставовите што луѓето треба да ги развијат кога станува збор за претприемачкиот менталитет.

Дополнителните прашања вклучени во овој документ се приспособени за целта на спроведувањето на активностите од проектот на Е4НЕЕТ- *Зајакнување на структурите за поддршка за НЕЕТ во полето на претприемништвото*[2].

Ве молиме, имајте на ум дека оваа алатка не претставува потврден психолошки тест за проценка на нечии карактеристики и треба да се користи како алатка за поддршка за да се добие поширокатa слика и упатствата за советување на поединците кои размислуваат за претприемништвото.

Оваа алатка вклучува збир на прашања насочени кон конкретните компетенции, како и упатства за бодување.

Како обучувачи, вие го задржувате правото за прилагодување на прашањата на конкретните индивидуални карактеристики на личноста со која работите или конкретните околности во кои работите.

[2]Проектот Е4НЕЕТ – „Зајакнување на структурите за поддршка за НЕЕТ во полето на претприемништвото“ има за цел да го зголеми пристапот до претприемништво за младите луѓе во групата НЕЕТ (Млади кои не се вработени, не се вклучени во образование или обука). Проектот дополнително ќе понуди можности за професионалците кои работат со НЕЕТ младите без конкретна експертиза за социјално претприемништво. Основните и планираните активности на проектот ќе ги изградат неопходните услови за зајакнување на вештините на професионалците кои работат со НЕЕТ преку информирање на младите за претприемништвото и социјалното претприемништво и нивно обучување за подобро насочување и поддржување на младите кон претприемништвото.

Проектот е поддржан од Е+ програмата, а координиран е од Групе СОС Пулс (Франција). Партнери на овој проект се Белградската отворена школа (Србија), Националниот младински совет (Северна Македонија), Авитем (Франција), Мисион Локал Марсеј (Франција) и Стопанската комора Тераса (Шпанија).

Рамка

ЧЕКОР 1: САМОПРОЦЕНКА

ПРАШАЛНИКОТ[3]

Прашалникот е поделен на **шест дела**. Има вкупно **37 прашања**.

Деловите 3, 4 и 5 се засноваат на Европската рамка за претприемачки компетенции (ЕНТРЕКОМП[2]):

Дел 1 – Лично искуство, 8 прашања	Не се оценува
Дел 2 – Професионално искуство, 5 прашања	0-132
Дел 3 – Идеи и можности, 7 прашања	0-84
Дел 4 – Ресурси, 10 прашања	0-120
Дел 5 – Во акција, 6 прашања	0-144
Дел 6–Заклучок, 1 прашање	Не се оценува
Вкупно бодување, 37 прашања	**0-480**

Објавен на 4 март 2018 година, достапен на https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-action-get-inspired-make-it-happen-user-guide-european-entrepreneurship-competence

3https://ka4hr.eu/wp-content/uploads/Assessment-of-entrepreneurial-potential.pdf

Како да се оценува бодувањето:

Вкупно бодување

0-100	Нема претприемачки карактеристики; Не се препорачува да започне како претприемач
100–200	Некои претприемачки карактеристики; можен претприемач, но потребна е солидна обука
200-300	Добри претприемачки карактеристики: подготвен да стане претприемач, можно е да бидат потребни некои обуки
300+	Одлично разбирање на тоа што значи претприемништвото и покажува солидни карактеристики; Се препорачува да започне како претприемач

ПОДГОТОВКА НА СИСТЕМОТ НА БОДУВАЊЕ

Доделувањето на вредност на бодовите за секој даден одговор, кои обично не се видливи на лицата кои се тестираат (испитаниците), се врши според следната диференцијација во однос на нивното значење и придобивка кога станува збор за претприемачките активности:

- (многу) нискиот степен на делумниот аспект на (фундаментално претприемачки релевантна) компетентност обично одговара на вредноста на бодовите 0 и 3
- просечниот степен на делумниот аспект на (фундаментално претприемачки релевантна) компетентност обично одговара на вредноста на бодот 6
- (многу високиот) степен на делумниот аспект на (фундаментално претприемачки релевантна) компетентност обично одговара на вредноста на бодовите 9 и 12.

Овој општ систем на бодување е изменет во делот/областа „Во акција“, на која му се доделува посебно внимание. Ставките вклучени во овој дел имаат двојна тежина со цел да се нагласи посебната важност на дејствувањето (на сопствена иницијатива) и (сопственото) однесување на (идните) претприемачи.

ЧЕКОР2: НАДВОРЕШНА ПРОЦЕНКА

Најважно е да се оцени прашалникот за самопроценка пред да се спроведе интервјуто во втората фаза од процесот на проценка. Бодувањето од тестот за самопроценка се основата на следното интервју.

Во случај оценката на советникот да е дека учесникот нема доволно капацитети за ефективно или доволно реална самопроценка, прашањата од прашалникот за самопроценка може да ги постави советникот и да разговара со учесникот за да се добие попрецизна слика.

ИНТЕРВЈУ

Интервјуто треба да трае приближно 30-60 минути. По разговорот со учесникот, лицата кои го спроведуваат интервјуто одвојуваат малку време за да поразговараат за интервјуто на само со цел да дадат заеднички повратни информации и коментари, како и да се договорат за понатамошните мерки за поддршка. По кратката пауза за учесникот, тој или таа се повикуваат да се вратат назад во просторијата и лично се консултираат за исходот од оценувањето, како и за понатамошните чекори. Бодувањето треба да се испратат до учесникот и во писмена форма.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Постојат две верзии за тоа како да се постави проценката на компетентноста.

1) Учесниците самопроценката ја вршат со помош на електронската алатка. Тие не се обврзани да бидат на одредена локација за тоа. Партнерите во спроведувањето се слободни да одлучат дали да ги поканат сите учесници заедно да ги пополнат тестовите на одредена локација (онлајн или офлајн) или ќе им овозможат на учесниците да ги пополнуваат онлајн на локација по сопствен избор. Потоа, секој учесник ќе биде поканет поединечно на интервју за проценка на датум кој одговара на двете страни.
2) Опционално, проценката на компетентноста може да се изврши во блок систем. Денот би бил поделен на две половини. Наутро 4 до 6 учесниците ја пополнуваат електронската верзија на алатката за самопроценка. Откако првиот учесник ќе заврши со тестот, интервјуата може да започнат. Откако сите учесници ќе бидат интервјуирани, лицата кои го спроведуваат интервјуто прават пауза. Истата постапка се повторува и попладне. Оваа организациска поставеност може да се прилагоди и на повеќе последователни денови на проценка на компетентноста.
3) Прашањата се веќе во дијагнозата на советникот и советникот лесно може да го пополни прашалникот за младиот НЕЕТ и да направи проценка на неговите/нејзините способности за започнување бизнис.

РЕЗУЛТАТИ

Бодувањето од интервјуто и следните препораки се евидентираат во писмена форма. Учесниците дополнително се информираат и усно се советуваат. Во продолжение, треба да се креира краток, писмен протокол за секое интервју.

ОЦЕНУВАЊЕ НА ПРОЦЕНКАТА НА КОМПЕТЕНТНОСТА

Проценката на компетентноста се оценува на два начина: (1) самопроценка, (2) проценка на лицето кое го спроведува интервјуто.

Анкетите треба да содржат прашања за двата дела на процедурата за оценување.

Партнерите за имплементација се погрижуваат дека сите учесници и лица кое го спроведуваат интервјуто ја пополниле анкетата. Двете страни соработуваат во подготовката на следните чекори за учење/планирање.

Прашалник

Дел 1 **Лично искуство**	Не се оценува

1. Ве молиме внесете ја вашата возраст.

_____

2. Ве молиме наведете го вашиот пол.

женски машки друго

3. Каква е моменталната состојба во однос на вашата кариера? Која опција ја разгледувате и зошто?

_____
_____
_____
_____

4. Дали имате стабилна финансиска состојба? Ве молиме детално наведете.

_____
_____
_____
_____

5. Дали сте опкружени со семејството/пријателите? Дали имате некаква морална поддршка?

_____
_____
_____
_____

6. Што најмногу влијаеше на вашиот живот и зошто мислите тоа?

_____
_____
_____
_____

7. **Дали би можеле да кажете дека вашата непосредна околина (вашите пријатели, семејство, роднини, други човечки ресурси итн.) ви дава поддршка? Ве молиме, објаснете зошто.**

_____
_____
_____
_____

8. **Ве молиме, опишете ја вашата станбена ситуација? Дали живеете сами, со родителите/член на семејството, емотивен партнер/пријател, цимер… Имате ли свое место? Дали вашата станбена состојба е стабилна?**

_____
_____
_____
_____

Дел 2 **Професионално искуство**	0-132

***9.*Кое е вашето највисоко ниво на образование?**

Опции		Бодување
Нема училишно свидетелство, основно познавање		0
Некакво училиште, нема свидетелство, одредено познавање		3
Училиште до 16 г., добро практично познавање		6
Училиште до 18+ г., диплома за завршено средно образование, солидно познавање		9
Диплома за завршено високо образование или диплома за стручно образование, напредно познавање или диплома за додипломско, дипломско и постипломско ниво, магистер или доктор на науки		12

10. Колку години работно искуство имате во компанија?

Опции		Бодување
Немам работно искуство		0
Помеѓу неколку месеци и помалку од година.		6
Помеѓу 1-3 години		12
Помеѓу 3-5 години		18
Повеќе од 5 години		24

11. Добро го познавам индустрискиот сектор во кој би сакал да основам компанија.

Опции		Бодување
Не, тоа е сосема нов сектор за мене.		0
Да, јас работам во секторот неколку месеци, но помалку од една година.		6
Да, работам во секторот помеѓу 1 – 3 години.		12
Да, работам во секторот помеѓу 3-5 години.		18
Да, работам во секторот повеќе од 5 години.		24

10. Дали претходно сте работеле како претприемач?

Опции		Бодување
Не		0
Да, само јас, самовработен		24
Да, имав своја компанија и вработени		48

11.Дали претходно сте работеле на раководна/лидерска позиција?

Опции		Бодување
Не		0
Да		24

Вкупно бодување дел 2

	Максимално бодување: 132

Дел 3 – Идеи и можности	0-84

(Компетенција: препознавање на можности)

Ве молиме оценете на скала од 1-5.

12а. Во принцип, можам да изнајдам начини и можности за тоа како да им помогнам на другите.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2. Да, воглавно		9
3.Понекогаш		6
4. Не многу		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

12б. Можам да изнајдам економски интересни можности за задоволување на економски релевантната потреба.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5. Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: креативност)

13. Во принцип, јас сум љубопитен за нови работи.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5. Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: визија)

14. Можам да изградам инспиративна визија за иднината не само за себе, туку особено и за другите.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5. Не, тоа воопшто не личи на мене		0

15б. Знам дека туѓите бизнис идеи може да се користат и да се дејствува во тој правец, притоа почитувајќи ги нивните права (на пример, авторски права и патенти).

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: етичко и одржливо размислување)

16. Разбирам дека моите идеи и однесување имаат последици и влијанија врз мојата околина и заедницата.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

Вкупно бодување дел 3

	Максимално бодување: 84

Дел 4 – Ресурси	0-120

(Компетенција: лидерство)

17а. Во група обично ја преземам улогата на лидер.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

17б. Се чувствувам пријатно кога ги предводам вработените, кога преземам одговорност и не бегам од носење на тешки одлуки.

Опции		Бодување
1. Да, точно – тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5. Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: самосвест и самоефикасност)

18. Свесен сум за моите суштински потреби, желби, интереси и цели, но и за моите слабости како личност.

Опции		Бодување
1.Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: мотивација и упорност)

19. Не се плашам да работам напорно за да ги постигнам своите цели и да ја следам својата страст, дури и ако имам потешкотии.

Опции		Бодување
1.Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: мобилизирање на ресурси)

20 а. Знам каде можам да добијам помош кога се соочувам со предизвици.

Опции		Бодување
1.Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

20б. Знам каде можам да добијам поддршка или совет во врска со моите претприемачки активности кога имам потешкотии да ги реализирам своите планови.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5. Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: финансиска и економска писменост)

21а. Можам да изготвам буџет за домаќинството на одговорен начин.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5. Не, тоа воопшто не личи на мене		0

21б. Ги разбирам финансиските и економските основи на водење бизнис и постапувам според нив.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: мобилизирање на другите)

22а. Можам да предизвикам ентузијазам кај другите за моите идеи.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

22б. Можам да мотивирам и да предизвикам ентузијазам кај другите за моите претприемачки идеи.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

Вкупно бодување дел 4

	Максимално бодување: 120

Дел 5 – Во акција	0-144

(Компетенција: преземање иницијатива)

23а. Покажувам иницијатива во справувањето со проблемите што ме засегаат мене или мојата заедница.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		12
2		9
3		6
4		3
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

23б. Преземам активности за бизнис идеи и можности.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		24
2		18
3		9
4		6
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: планирање и управување)

24. Можам да креирам акциски план кој ги идентификува потребните чекори за да ги постигнам моите цели.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		24
2		18
3		9
4		6
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: справување со несигурност, двосмисленост и ризик)

25. Можам да донесувам лични одлуки, дури и кога достапните информации се недоволни, а исходот е неизвесен.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		24
2		18
3		9
4		6
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: работа со други)

26. Можам да работам добро со многу различни луѓе и групи (разлики во однос на род, националност, татковина, потекло, религиозно убедување, политички ставови итн.).

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		24
2		18
3		9
4		6
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

(Компетенција: учење преку искуство)

27. Можам да размислувам и да ги судам моите достигнувања и неуспеси и да учам од нив.

Опции		Бодување
1. Да, точно - тоа сум јас		24
2		18
3		9
4		6
5.Не, тоа воопшто не личи на мене		0

Вкупно бодување дел 5

	Максимално бодување: 144

Рекапитулација на бодувањето од целиот дел

Дел 2 (макс: 132)	
Дел 3 (макс: 84)	
Дел 4 (макс: 120)	
Дел 5 (макс: 144)	
Вкупно (макс: 480)	

Ве молиме погледнете ја табелата за оценување на бодувањето од анализата на резултатите.

Дел 6 – Заклучоци	Не се оценува

28. Дали има нешто друго што би сакале да го споделите/посочите во врска со тоа да станувањето претприемач?

_____
_____
_____
_____

Дел 7 – Следење	Само за лицата кои го спроведуваат интервјуто

Ве молиме, имајте на ум дека овој тест е само документ за поддршка, и НЕ МОЖЕ да се користи како конечна проценка на нечии карактеристики. Работата со оваа алатка треба да биде колаборативна. Кога ќе се направи проценката, разговарајте со учесникот за резултатите. **Во креирањето на следните чекори важно е и гледиштето на учесникот.**

Кога исходот од бодувањето не дава многу мал или многу низок претприемачки потенцијал:

- Дискутирајте со учесникот за **потенцијалните опции** (дополнителни курсеви (вклучувајќи меки вештини) или различни кариерни можности. Клучно е **да не се демотивира** учесникот да го избере претприемништвото во ниту еден момент од професионалниот живот, но сепак да се разгледаат различните опции да е пристапи кон претприемништвото.
- Ако некој се обесхрабри по проценката, фокусот треба да се префрли на **силните страни** на учесниците и начинот на кој што тие можат да се искористат.

Кога исходот од бодувањето навистина дава силна или одредена потреба за дополнителна обука:

- Дискутирајте со учесникот за **потенцијалните ресурси** достапни во вашата организација/институција или слична организација/институција.
- Дискутирајте со учесникот за **ресурсите** што тој/таа веќе ги има или е подготвен да ги користи.
- Посебно внимание треба да се посвети на вашата проценка за тоа колку некој сака/е **мотивиран** да биде вклучен во дополнителната обука. Покрај тоа, имајте ги на ум неговите/нејзините лични ресурси (пари, време, енергија).
- Дискутирајте за **потенцијалната опција за обуката или теренско искуство** со учесникот имајќи ги во фокус следните елементи - *што е потребно* (резултати врз основа на проценката на тестот или вашата лична проценка на нечии компетенции), кои се *личните желби*, какви се *личните ресурси* и *што е достапен во нечие опкружување*.

Кога исходот од бодувањето навистина дава силен потенцијал за станување претприемач:

- Разговарајте за потенцијалните **следни чекори**.
- Предложете креирање на **индивидуален план за учење** (доколку е потребно)
- Понудете **поддршка** за понатамошен развој на идејата за проектот (ако е возможно).
- Понудете дополнителна поддршка во претстојниот период (доколку учесникот има потреба и доколку постои можност од вашата организација/институција)
- Дискутирајте со учесникот за **потенцијалните достапни ресурси** во вашата организација/институција или слична организација/институција. Советникот можеби ќе треба да го пренасочи претприемачот кон колега или организација што може да им помогне на младите да го изградат проектот

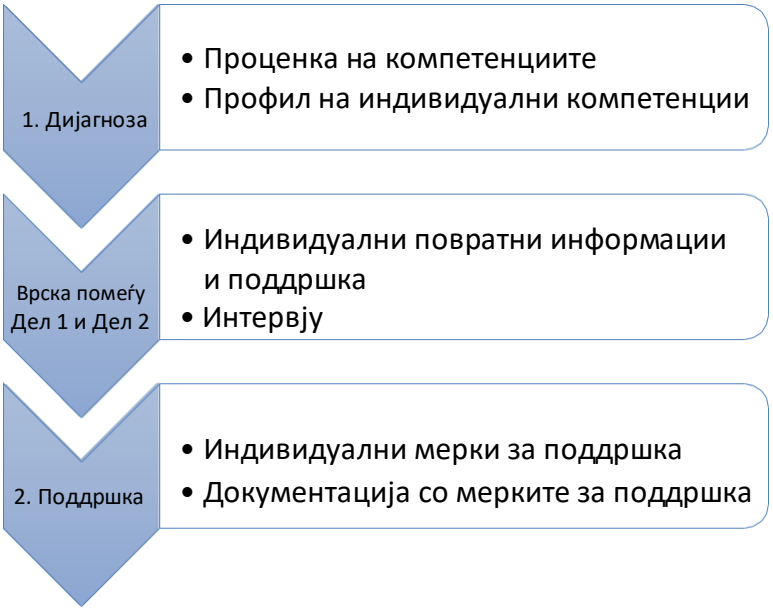
Анекси

АНЕКС I АНАЛИЗА АЛАТКА ЗА ПРОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

Алатката служи за одредување на претприемачките компетенции и способности на учесниците да се фокусираат и да ја проследат проценката со последователна консултација. Препорачливо е да се нарече „проверка на профилот“ или „потенцијална анализа“ или слично, наместо „тест“. Со ова се нагласува дека не станува збор за бодуван испит, туку за самопроценка што служи како можност за размислување и основа за последователните консултации.

[4]По разгледувањето на постоечките алатки, беше донесена одлука да се развие посебен тест заснован на рамката ЕнтреКомп на ЕУ со цел да се има целосна контрола врз дефинирањето и евалуацијата на резултатите. Следната анализа покажува колку е двосмислен терминот „претприемач“.

Општо земено, потенцијалната анализа е структурирана во два дела: дијагноза и мерки за поддршка. Двата дела се поврзани преку индивидуално интервју за повратни информации и коментари помеѓу учесникот и тренерот.



Постојат три различни дијагностички пристапи, кои исто така може да се поврзат едни со други доколку е потребно. Пристапите се (а) ориентирани кон личноста, (б) ориентирани кон симулацијата или (в) ориентирани кон биографијата.

Без оглед на тоа кој од овие пристапи се користи, важно е да се забележи дека секоја дијагноза е само слика од збирот на компетенции на една личност и затоа може да произведе различен резултат во секое различно време.

Според Рецман и сор. (2017), трите дијагностички пристапи треба да се разберат на следниов начин:

[4]Извор: Томас Рецман и сор. (2017) Losleger – Potenzial analyse zum unternehmerischen Denken und Handeln. Berufliche Orientierung von Jugendlichen und jungen Erwach senen2. voll ständigüber arbeitete Auflage,S.24.

А. Пристапот ориентиран кон личност претпоставува дека личните карактеристики се општо земено многу стабилни и влијаат на нашето секојдневно однесување. Дијагнозата се поставува со употреба на тестови за (самопроценка).

Б. Пристапот ориентиран кон симулацијата претпоставува дека однесувањето зависи од ситуацијата. Затоа, дијагнозата се поставува преку примероци од работа и центрите за проценка.

В. Пристапот ориентиран кон биографија претпоставува дека сегашното однесување може да се изведе со анализа на минатото. Дијагнозата се поставува преку интервјуа или биографии.

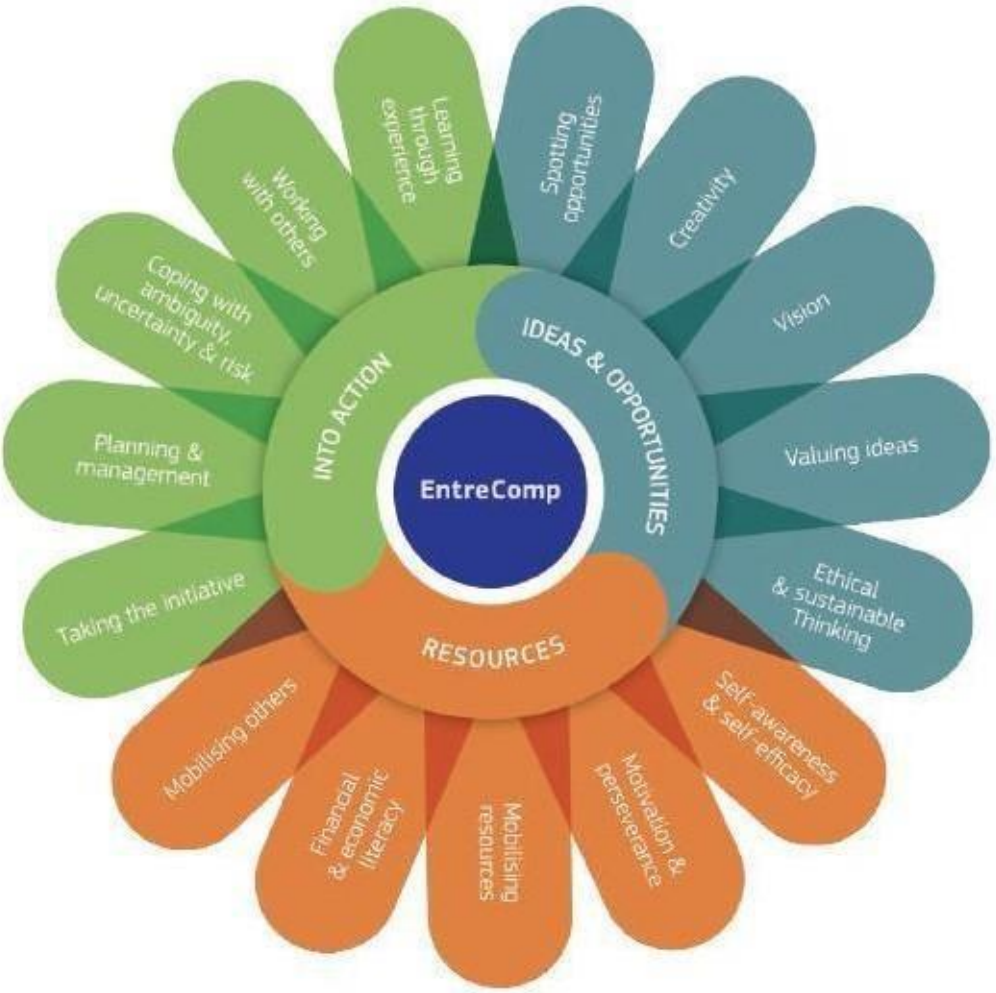
Со цел да се гарантира висококвалитетна проценка и обука на учесниците, мора да се креираат и операционализираат профили на барањата. Пред сè, треба да се дефинира поимот „претприемач“ и придружните компетенции. Пребарувањето на литературата брзо открива колку е дифузен поимот „претприемач“ и дека не постои вообичаена дефиниција. Рецман и сор. (2017): „Поимите бизнисмен и претприемач често се користат како синоним во научните дискусии. Бидејќи не постои соодветен превод на зборот претприемништво, авторите кои зборуваат германски го опишуваат концептот на претприемништво со помош на неколку активности. Поимите претприемништвото или претприемачки дух исто така често се користат. Меѓутоа, за разлика од германскиот термин Unternehmer, англискиот термин Entrepreneur ја нагласува можноста за формирање нови единици. Затоа, на претприемачот може претежно да се гледа како на основач на претпријатие, а не како на оној кој презема и продолжува со работата во веќе постоечко претпријатие. Во економијата терминот претприемач главно се користи како колективен термин за извршување на одредени раководни менаџерски задачи во компаниите. Сепак, концептот на претприемништво не е еднообразно дефиниран во литературата и често останува дифузен. Ставовите и перспективите често се премногу оддалечени“ (стр.13ф.).[5]

Ова води до одредена потешкотија во развојот на профилот на барања. Според тоа, суштинската поента не е да се подготви исцрпна листа на критериуми кои го предвидуваат успехот на еден претприемач и кои можат да се припишат само на претприемништвото, туку да се разгледаат карактеристиките што самите претприемачи ги сметаат за важни и кои посебни карактеристики ги разликуваат од другите професионални групи. За таа цел, Европската комисија ја разви Рамката на претприемачки компетенции - ЕнтреКомп за да обезбеди заедничка референтна рамка за претприемништвото како надлежност за сите граѓани на ЕУ. Оваа рамка може да се користи како основа за наставни програми и активности за учење, како и за идентификување на претприемачките вештини.

[5] Оригинал на германски; Преведено од авторот

Рамка ЕнтреКомп

Рамката ЕнтреКомп е поделена на три области на компетентност: (1) идеи и можности, (2) ресурси и (3) во акција. Тие, пак, содржат по пет компетенции, кои се операционализирани со околу 30 исходи од учењето по компетентност, така што на крајот има 442 исходи од учењето (види графикон во продолжение).



Извор:McCallumetal.,2018,стр.14

Развиената алатка за проценка на компетенции во „Нови претприемачи“ е структурирана според ЕнтреКомп. Сепак, бидејќи станува збор за многу сеопфатна листа, профилот на барањата исто така е многу силно заснован на делата на д-р Сали Керд (2013) и Томас Рецман и сор. (2017). Вториот, од своја страна, многу често упатува на „Големата петорка“ на Луис Голдберг (1992) или Пол Т. Коста Јр. И Роберт МекКреј (1995) и Ф-ДУП тестот на проф. Д-р Гинтер Ф. Милер (2010).

Д-р Сали Керд ги разви следните главни и потквалитети на профилот на барања за претприемачи преку комбинација на анализи на психолошки тестови, описи на претприемачи и пилот тестови со претприемачи и други професионални групи.

Потреба од реализација	Потреба од автономија/независност	Креативни тенденции	Пресметано преземање на ризик	Локус на контрола
Ориентирани кон иднината	Независни, претпочитаат да работат сами, особено ако не можат да бидат „главни“	Љубопитни и заинтересирани за нови идеи	Аналитични, добри во оценување на можните придобивки во однос на можните трошоци на активностите	Опортунисти се, бараат и ги искористуваат предностите и можностите
Ориентирани се кон предизвикувачки но реални цели	Знаат да се изразат, имаат силно чувство дека својата работа треба да ја направат на свој начин, наместо да работат на туѓи проекти	Имагинативни се, инвентивни или иновативни склони да измислуваат нови идеи	Ориентирани се кон целта, себеси си поставуваат предизвикувачки но остварливи цели	Имаат самодоверба и веруваат дека имаат контрола над својата судбина и креирањето на сопствената среќа, наместо вербата дека се контролирани од судбината
Со сопствено мислење позиции кога се во прашање вашите идеи и ставови	Со сопствено мислење, кажуваат што мислат и донесуваат самостојни одлуки за определени прашања	Ориентирани кон промени, претпочитаат новини, промена и предизвици, а не сакаат да се ограничени со рутина	Одлучни, способни да се дејствуваат дури и со нецелосни информации и добри во донесувањето на судови кога имаат нецелосни информации недоволно за дејствување	Проактивни се, преземаат лична одговорност за навигација низ проблеми кои се јавуваат за да постигнат успех на начин на кој што тие сметаат дека треба
Подготвеност за долга и тешка работа кога е неопходно да се заврши задачи	Лидерство, претпочитаат да бидат одговорни и не сакаат да примаат наредби	Разновидни се и способни да се потпрат на сопствените ресурси за проекти или решавање на проблеми	Свесни се за своите способности знаат точно да ги оценат ги своите способности	Одлучност и изразување на силна волја и контрола врз сопствениот животот
Одлучност во намерата да се погрижат дека нивните цели се исполнети дури и кога ќе се јават потешкотии	Одлучност, силна волја и тврдоглавост кога се во прашање нивните интереси	Интуиција, способност за синтетизирање на идеи и знаења, и добри проценки кога е неопходно	Способност за ефективно управување со информации, користејќи информации за пресметување на веројатноста за постигнување на успех	Верба во себе, изедначување на постигнатите резултати со вложените напори

Оптимистички поглед	Индивидуалисти и не реагираат на групниот притисок			
Ефективно управување со времето	Неконвенционални, и подготвени да се истакнат како различни од другите			
Силна ориентираност кон задачите				
Се потпираат на сопствените способности				
Одговорени се и упорни во извршување на целите				
Немирни, мотивирани и енергични				
Ориентирани кон резултатите од себе си и од другите				

Библиографија

СПИСОК НА ОНЛАЈН ТЕСТОВИ КОИ СЕ КОРИСТЕЛЕ КАКО ПОДДРШКА ВО ПОДГОТОВКАТА НА ТЕСТОВИТЕ ЗА ПРОЦЕНКА

- Business Development Bank of Canada. *Entrepreneurial potential self-assessment*: https://www.bdc.ca/en/articles-tools/entrepreneur-toolkit/business-assessments/pages/self-assessment-test-your-entrepreneurial-potential.aspx?page=Home
- Caird, Sally (2013). *General Measure of Enterprising Tendency Test, GET*:http://www.get2test.net/get2test.html
- Entrepreneur.*What's your entrepreneurialI.Q.*https://www.entrepreneur.com/article/246454
- Entrepreneurial Skills Pass: https://self.entrepreneurialskillspass.eu/
- OctoSkillsApp: http://www.octoskills.com/
- Psychtests.*EntrepreneurialPersonalityProfile*: https://testyourself.psychtests.com/testid/3011
- Technische Universität Dortmund. Entrepreneurship School. *Test zurUnternehmerpersönlichkeit*: http://www.wiwi.tu-dortmund.de/wiwi/leo/Medienpool/Entrepreneurship/ENTREPRENEURSHIP_SCHOOL_-_Fragebogen1.pdf

ИЗВОРИ ЗА ВНАТРЕШНА СПОРЕДБА НА ПРЕТПРИЕМАЧКИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Agency for Centralised Final Exams in India(n.d.). *Entrepreneurial Competencies:* https://eshipnotes.wordpress.com/topics/class-xi/entrepreneurial-competencies/
- Bacigalupo, Margherita et al. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework.* Luxembourg:PublicationOfficeoftheEuropeanUnion; EUR27939 EN.
- Czobor, Zsuzsanna (2013). *Personal Entrepreneurial Competencies:* http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/0007_b_team_academy_scorm/personal_entrepreneurial_competencies_pecs91LvBivZxuJCgZnY.html
- Entrepreneurial Skills Pass: https://self.entrepreneurialskillspass.eu/
- Grzeskowitz, Ilja (2017). *Das sind die 7 Eigenschaften von Top-Unternehmern:* https://www.unternehmer.de/management-people-skills/148527-erfolgreiche-unternehmer-denken-anders-7-eigenschaften-von-spitzenunternehmern
- Man, ThomasW.Y.,TheresaLau&K.F.Chan(2002).The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies.*Journal of Business Venturing,17,*123-142.
- Merath, Stefan (2015*). Die 3 wichtigstenKompetenzenals Unternehmer*:http://www.managementportal.de/inhalte/artikel/fachbeitraege/21-management-und-strategie/535-die-3-wichtigsten-kompetenzen-als-unternehmer.html
- Michalke, Prof. Dr. Armin (2008). *HerausforderungSelbstständigkeit – persönliche Anforderungen*:https://www2.ostfalia.de/export/sites/default/de/pws/michalke/unternehmensfuehrung/herausforderung_selbstaendigkeit.pdf
- South East European Centre for Entrepreneurial Learning (2016). *Entrepreneurial Learning. A Key Competence Approach.* Zagreb, Croatia.

E4HEETC

02. Реалниот живот на еден претприемач: Митови и факти за претприемништвото / Ризици и можности / предности и недостатоци

Co-funded by
the European Union

Студија на случај бр.1
Мина има 24 години, а пред неколку недели одлучи дека сака да биде претприемач.
Нејзината мотивацијата е фактот што таа не сака да работи со други луѓе и сака да биде сопствен шеф. Исто така, таа смета дека тоа е единствениот начин да се „збогати“ и да си дозволи луксузни предмети и патувања.
Нејзината желба е да отвори салон за убавина.
Нејзините родители се богати и сакаат финансиски да ја издржуваат (таа е единица), но не мислат дека е доволно зрела за такво искуство.
Како би изгледала вашата сесија со Мина? Какво прашање би ѝ поставиле, и кои информации би ги споделиле со неа?
Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвик и какво решение би ѝ понудиле?

Студија на случај бр.2
Оливет има 57 години, живее во Франција.
Вработена е во банка, а во слободно време волонтира во народна кујна. Има сопруг и две возрасни ќерки. Иако има добра плата, таа чувствува дека работата не ја исполнува и сака да направи нешто добро и нешто „што ќе ѝ помогне да го направи овој свет подобро место за живот“. Размислува да отвори слаткарница каде би вработила жени жртви на семејно насилство и сака да им помогне да застанат на нозе.
Разгледала многу програми за претприемништво, но нејзиниот најголем страв е дека е премногу стара и дека нема да има доволно енергија за да започне како претприемач и да го направи потфатот одржлив.
Има целосна поддршка од семејството и пријателите, но сепак не е сигурна во таа одлука.
Како би изгледала вашата сесија со Оливет? Какво прашање би ѝ поставиле, и кои информации би ги споделиле со неа?
Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвик и какво решение би ѝ понудиле?

Студија на случај бр.3
Барак е 32-годишен бегалец од Африка, кој живее во Шпанија.
Неодамна добил азил во Шпанија, а сега не сака да најде „редовна“ работа, туку да работи нешто што би им помогнало на другите бегалци од Африка.
Сака да го отвори ресторанот каде вработени би биле другите бегалци. Во земјата на потекло работел како мајстор, па затоа не знае како да формира вакво претпријатие, ниту пак знае нешто за угостителството или готвењето.
Навистина верува дека неговото искуство како бегалец во Шпанија е само по себе релевантно, а тоа е клучното нешто што тој го истакнува.
Како би изгледала вашата сесија со Барак? Какво прашање би му поставиле и кои информации би ги споделиле со него?
Кои елементи во неговиот случај ги сметате за предизвик и какво решение би му понудиле?

Студија на случај бр.4
Ана е 27-годишна учителка, која живее во Србија. Таа е заинтересирана да започне сопствен бизнис, но смета дека нејзините идеи не се многу креативни, а секоја идеја и се чини дека е претходно видена.
Иако е информирана за процесот на започнување бизнис, таа се грижи дека нема доволно знаење за тоа и дека што ништо од тоа не научила на факултет.
Како би изгледала вашата сесија со Ана? Какво прашање би ѝ поставиле, и кои информации би ги споделиле со неа?
Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвик и какво решение би ѝ понудиле?

Студија на случај бр.5
Филип има 29 години и живее во Македонија. По факултетот се вработил во приватна транспортна компанија, но сега решил да основа сопствена компанија бидејќи мисли дека на тој начин ќе може да заработи повеќе.
Посетува програма за менторска поддршка за идни претприемачи и сака да стекне дополнителни знаења и вештини. Меѓутоа, преку разговорот со други луѓе, често слуша дека поседувањето бизнис бара целосна посветеност и дека претприемачите немаат многу време за себе и за своите семејства.
Неговите планови за иднината го вклучуваат неговото семејство, а семејството му е прв приоритет.
Тој е неодлучен околу тоа дали треба да продолжи со програмата или да размисли за некоја друга опција за кариера освен претприемништвото. На крајот, тој одлучува да закаже сесија еден на еден со советникот.
Како би изгледала вашата сесија со Филип? Какво прашање би му поставиле и кои информации би ги споделиле со него?
Кои елементи во неговиот случај ги сметате за предизвик и какво решение би mu понудиле?

Студија на случај бр.6
Софија има 42 години и е самохрана мајка на две деца.
Пред десет години имала свој салон за убавина, кој во меѓувреме морала да го затвори за да се грижи за своите деца. Оттогаш работи различни работи и има финансиска поддршка од семејството. Во неодамнешниот разговор, нејзината пријателка ја прашала зошто повторно не започне сопствен бизнис, сега кога има повеќе знаење и искуство и е добра во својата работа.
Софија смета дека тоа е преголем ризик, како и дека е премногу стара за целосно да му се посвети, како и дека не може да ги спои семејните и работните обврски.
Сепак, таа размислува за тоа колку уживала кога била претприемач и решава да посети советник.
Како би изгледала вашата сесија со Софија? Какво прашање би ѝ поставиле, и кои информации би ги споделиле со неа?
Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвикувачки и какво решение би ѝ понудиле?

E4HEETC

03. Совети како да подучувате претприемач: поттикнете ја нивната самодоверба - потешкотии и решенија

Co-funded by
the European Union

Инструкции за индивидуална работа

- Изберете една студија на случај за вашиот **потенцијален клиент**
- Дефинирајте ги **клучните предизвици** и потенцијалните **решенија**
- Објаснете како би изгледала **вашето советување** со еден млад човек

Временска рамка

- 10 минути за **подготовка** на секој учесник
- 5 минути за **презентирање** пред другите учесници на обуката

E4HEETC

04. Совети како да подучувате претприемач: поттикнете ја нивната самодоверба - потешкотии и решенија – студии на случаи

Co-funded by
the European Union

Индивидуална работа – студии на случаи

Студија на случај бр.1

Марко има 23 години. Завршил средно училиште и работел различни работи. Сака да биде свој шеф и да отвори своја компанија. И покрај тоа што не знае ништо за претприемништвото, тој мисли дека курсевите се губење време и дека е доволно паметен да го направи сето тоа сам.

Доаѓа кај советникот по убедување на неговите родители, но цврсто верува дека не му треба никаква помош.

На сесијата се однесува многу арогантно, превртува со очи, го прекинува советникот и истакнува дека не е глуп и дека знае да отвори фирма.

Како вие како советник се однесувате за време на сесијата и како ја контролирате ситуацијата?

Студија на случај бр.2

Ирма има 28 години и дипломирала на бизнис школата. Нејзината желба е да отвори компанија за дигитален маркетинг. При планирањето на нејзиниот развоен пат, таа често му нагласува на својот советник дека парите и се многу важни. Кога советникот ѝ го привлекува вниманието на фактот дека водењето компанија вклучува плаќање на различни такси, таа секогаш се обидува да пресмета колку пари ќе има после тоа и прашува дали се неопходни овие трошоци. Нејзина главна желба вели дека е желбата да живее опуштено и да си дозволи сè што ќе посака.

Како би изгледала вашата сесија со Ирма? Какво прашање би и поставиле неа?

Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвик и какво решение би ѝ понудиле?

Студија на случај бр.3

Јулиан посетува курс за претприемништво. Тој има 29 години и сака да отвори свој ресторан. За време на курсот често поставува прашања и активно бара поддршка од ментори и советници. Сепак, при планирањето на развојот на својата компанија, тој се фокусира на ограничувачките делови и го гледа секој предизвик како потенцијална причина да се откаже. Иако има доволно знаење и ресурси за успешно започнување на бизнис, тој однапред размислува за сите реални и помалку реални проблеми кои би можеле да се случат.

Менторот му го привлекува вниманието на фактот дека е многу песимист, но Јулиан тврди дека тој е само реален и не сака премногу да се надева.

Како вие како советник се однесувате за време на сесијата и како го би го поддржале Јулиан?

Студија на случај бр.4

Камила има 30 години и пред два месеци дала отказ на работа и решила да биде претприемач. Во времето кога дала отказ, таа немала сопствен стан, а нејзините родители биле разочарани од нејзината одлука да ја напушти добро платената работа. Тие сметаат дека таа не треба да се врати во нивното гратче, туку дека треба да најде друга работа и да биде финансиски независна.

Камила одлучува да ги вложи сите свои заштеди во нејзината идна компанија, во која би се правеле колачи и лиснати теста со егзотично овошје. Семејството и пријателите ѝ велат дека е луда и дека сè ќе пропадне уште пред да започне, а таа им вели дека нема добивка без голем ризик.

Таа оди кај советник за да побара дополнителна поддршка за нејзиниот проект.

Како би изгледала вашата сесија со Камила? Какво прашање би ѝ поставиле?
Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвик и какво решение би ѝ понудиле?

Студија на случај бр.5

Дарио има 29 години и моментално посетува курс за млади претприемачи. Внимателно ги посетува предавањата, но многу му е непријатно во сите активности кои вклучуваат групна работа. За време на предавањето за вмрежување, тој истакнува дека да сакал да работи со други луѓе, би се вработил во компанија, а не би отворал своја. За време на разговорот со советникот, советникот забележува дека Дарио има потешкотии во остварувањето на социјални контакти, дека се потпира на себе и дека за него претставува предизвик да побара помош.

Како би изгледала вашата сесија со Дарио? Кое прашање би му го поставиле?

Кои елементи во неговиот случај ги сметате за предизвик и какво решение би му понудиле?

Студија на случај бр.6

Сара има 29 години и наскоро ќе отвори сопствен бизнис. Нејзината идеја е да произведува облека дизајнирана од жени мигрантки. Посетила неколку курсеви за претприемништво и е многу добро информирана за процедурите за отворање бизнис. Таа е посветена на тоа и е голем оптимист.

Кога им кажува за тоа на своите пријатели, вели дека еден ден нејзината облека ќе биде претставена заедно со Шанел на модните недели, дека жените кои работат во нејзината компанија ќе заработат милиони и ќе бидат пример за сите други мигрантки насекаде во светот. Пријателите и семејството на Сара целосно ја поддржуваат, но забележуваат дека таа често е нереална во своите амбиции.

Нејзините родители и предлагаат дополнителна сесија со советникот, а таа оди на разговор.

Како би изгледала вашата сесија со Сара? Какво прашање би ѝ поставиле?

Кои елементи во нејзиниот случај ги сметате за предизвик и какво решение би ѝ понудиле?

E4HEETC

Реалниот живот на еден претприемач: Митови и факти за претприемништвото / Ризици и можности / предности и недостатоци

Co-funded by
the European Union

Инструкции за групна работа

- Поделете ги учесниците по случаен избор во **мали групи** (до 3 члена)
- **Дискутирајте** ја вашата студија на случај
- Објаснете како би изгледало **вашето советување** со еден млад човек – какви информации и поддршка би обезбедиле?
- **Презентирајте ги клучните наоди** од вашата група – можете да користите флипчарт, усна презентација или можете да ги претставите преку играње на улоги.