



An Australian Government Initiative



CONNECT TO
YOUR FUTURE
Career Advice Australia



Parents Handbook

Проектот *Родителите како
подршка во кариера и премин*
(Macedonian)





PACTS беше развиен од страна на Brotherhood of St Laurence со поддршка од сојузната влада преку Министерството за образование, наука и обука (Department of Education Science and training).

За повеќе информации за студијата која го создаде овој проект, контактирајте ги:

The Brotherhood of St Laurence

Transition Unit

54 58 Wells St

Frankston VIC

Овој прирачник беше преработен во својот оригинален интегритет и е дел од пакетот кој се состои од следните материјали развиени од страна на Brotherhood of St Laurence:

1. PACTS Водич за имплементација 2005 (PACTS Implementation Guide 2005)
2. PACTS Прирачник за работните сесии 2005 (PACTS Workshop Handbook 2005)
3. PACTS План за спроведувачи на работните сесии 2005 (PACTS Facilitators Workshop Plan 2005)
4. PACTS Проформа пакет 2005 (PACTS Pro-forma pack 2005)

Спроведувањето на програмата во училиштата е поддржано од Career Connections (во партнерство со локалната заедница) преку иницијативата Совети за кариера на Австралија (Careers Advice Australia) при сојузната влада.

Career Connections - RMIT
Youth and Community Partnerships Group
RMIT University
PO Box 71
Bundoora VIC 3083

Телефон (03) 9925 7774

Факс (03) 9467 8583

www.careerconnectionsoutheast.com.au

Добредојдовте

Донесувањето одлуки околу премин кон кариера може да биде збунувачки период и за родителите и за младите луѓе. Истражувањата, и во Австралија и во странство, покажаа дека родителите се еден од најчесто консултираните и највлијателните извори на информации околу кариера и совети за младите луѓе.

Koga Brotherhood of St Laurence (BSL) спроведе истражување околу тоа што мислат родителите и младите луѓе за вклученоста на родителите при преминот кон кариера, се покажа дека:

- 100% од родителите мислат дека е битно да бидат вклучени во преминот на нивното дете
- 80% од младите рекоа дека би ценеле помош од нивните родители при донесување одлуки
- Само 20% од родителите мислат дека моментално имаат доволно знаење околу опциите за образование и обука за да им помогнат на своите деца да донесат одлука што да прават после завршување со училиштето

Проектот *Родителите како поддршка во кариера и премин* (PACTS) беше развиен од BSL за да им обезбеди на родителите знаење и средства околу преминот кон кариера за да го поддржат својот млад член на семејството. Програмата PACTS има континуирана поддршка од Министерството за образование, наука и обука (DEST) преку партнерството со Локалните заедници кои поддржуваат програми за кариера и премин низ цела Австралија.

Овој прирачник беше дополнет за користење во западниот регион од страна на Career Connections и содржи информации присутни во трите работни сесии за Проектот PACTS, како и некои други клучни контакти, податоци и веб-страници. PACTS е релативно нов проект, и покрај тоа што постои брзорастечка мрежа на родители кои осознаваат и изнајдуваат се што можат околу опциите за премин кон кариера.

Добредојдени се вашите повици за дискусии околу работилниците или кој било аспект на проектот PACTS.

Срдечни поздрави,
Transitions Facilitator
Career Connections
Local Community Partnerships (*иницијатива на Австралиската влада*)

Забелешка за јазикот: Беа направени сите напори за во оваа книга да биде вклучено се и да биде лесна за читање. Зборот 'родител' е искористен да ги вклучи сите негуватели, без разлика дали се работи за биолошки родители, посвојување, родители од друг брак, работници или постари пријатели. Зборот „семејство“ е употребен во најшироко значење за да ги вклучи и партнерите на родителите и сите други значителни личности во животот на младиот човек

ЗАБЕЛЕШКА: Сите активности за работилниците се означени со овој

симбол 

Содржина

Прва работна сесија– Отпочнување со истражување	стр. 7
Вовед	стр. 9
Целта на работните сесии на PACTS	стр. 10
Инструкции за работните сесии	стр. 11
Пронаоѓање од каде да се почне	стр. 12
7-те „Капи“ за сигурни родители	стр. 13
Категории на занимања	стр. 15
Интереси и способности	стр. 17
Кариери и проценка на професии	стр. 20
Користење на Водичот за работни позиции	стр. 23
Поврзаност меѓу вештини	стр. 24
Втора работна сесија– Услуги за кариери и премин	стр. 27
Разговори околу кариери со младите	стр. 28
Споредување помеѓу поттик и награда	стр. 30
Излегување од сопствената зона на сигурност	стр. 30
Кои услуги за кариери се достапни во училиштата?	стр. 31
Средства во собата за кариери	стр. 32
Планови за насоки	стр. 33
Обука и опции за продолжување со образование	стр. 33
<input type="checkbox"/> VCE	стр. 33
<input type="checkbox"/> VCAL	стр. 34
<input type="checkbox"/> VET	стр. 34
<input type="checkbox"/> TAFE	стр. 36
<input type="checkbox"/> Универзитет	стр. 37
<input type="checkbox"/> Образование во заедницата	стр. 37
Веб-страници за продолжување со образование	стр. 38
Пракса за работа во Австралија	стр. 38
Обуки преку пракса за работа во училишта во Австралија	стр. 39
Организации за групни обуки	стр. 39

Трета работна сесија– Работа	стр. 41
Фазите на барање работа	стр. 42
<input type="checkbox"/> Наоѓање работни позиции	стр. 42
<input type="checkbox"/> Веб-страници за вработување	стр. 43
<input type="checkbox"/> Истражување на работна позиција	стр. 43
<input type="checkbox"/> Составување на писмо за мотивација (cover letter)	стр. 43
<input type="checkbox"/> Подготвување на резиме (resume)	стр. 44
<input type="checkbox"/> Што да правите пред интервју	стр. 44
<input type="checkbox"/> Што да правите после интервју	стр. 45
Младите и телефоните	стр. 47
Вообичаени прашања на интервјуа	стр. 48
Вежбање на вештините за интервјуа	стр. 50
Агенции и служби што помагаат при барање работа	стр. 51
Услуги за млади и студенти при Centrelink	стр. 51
Мрежа на работни позиции	стр. 51
Програми за кариера и премин	стр. 53
<input type="checkbox"/> Партнерства со локалната заедница (LCPs)	стр. 53
<input type="checkbox"/> Насоки за младите	стр. 54
<input type="checkbox"/> Назначување на работно место, вработување и обука	стр. 54
<input type="checkbox"/> Шема за поттик на нови фирми (The New Enterprise Incentive Scheme)	стр. 54
Првата работа	стр. 55
<input type="checkbox"/> Работни ставки, услови и платни потврди	стр. 55
<input type="checkbox"/> Придонеси за пензија	стр. 51
<input type="checkbox"/> Надгледување на работно место	стр. 55
<input type="checkbox"/> Синдикати	стр. 56
<input type="checkbox"/> Правата на младите на работа	стр. 57
Задевање, насилство и дискриминација на работното место	стр. 57
<input type="checkbox"/> Задевање на работното место	стр. 57
<input type="checkbox"/> Насилство на работното место	стр. 58
<input type="checkbox"/> Дискриминација на работното место	стр. 58

Постерите Bullseye се во алфаветски редослед од стр. 60 натаму

ЗАБЕЛЕШКА: Сите активности за работните сесии се обележани со симболот



Прва работна сесија– Отпочнување со истражување

Инструкции за работната сесија

Вовед

Пронаоѓање од каде да се почне

7-те Капи за сигурни родители

Категории на занимања

Интереси и Способности

Инструменти за кариера/проценка на професии

Користење на Водичот за работа

Поврзаност меѓу вештини



**“За сите нас постојат можности кои не ни се познати.
Можеме да направиме работи за кое не сме ни
сонувале дека може да ги оствариме”**

Dale Carnegie



ВОВЕД

Ајде да научиме нешто еден за друг преку споделување на некои работи на кои се сеќаваме за нашиот личен премин кон кариера.

Имате најмногу 2 минути да одговорите на прашањата подолу:

- ★ **Колку години имавте кога завршивте со училиштето?**
- ★ **Кој ви помогна да испланирате што ќе правите после завршување со училиште?**
- ★ **Дали продолживте со образование или со работа?**
- ★ **Дали сега работите се поинакви? Ако се, кажете на кој начин?**
- ★ **Што сакате да научите со оваа програма?**

Целта на работните сесии на PACTS

Родителите имаат посебно и критично место во мрежите за премин кон кариера на младите луѓе, нешто што често е занемарено и од самите родители, но и од страна на оние кои ги донесуваат ставови, училиштата и други. Истражувањата ја истакнуваат важноста од тоа родителите да станат свесни за оформувачката и поддржувачката улога што ја играат во процесот на премин кон кариера. Според искуствата на оние што работат со млади луѓе, станува јасно дека родителите често не се свесни за тоа што се нуди во училиштата како помош за преминот од училиште кон работа или што има на тековниот пазар за вработување за млади. Често пати имаме доста вообичаени погрешни претстави за достапните насоки, недоволен увид во ситуацијата на сопствениот тинејџер, и недостаток на вештини за потпомагање на и дискутирање за овој премин.

На крајот на краиштата, сите сакаме нашите млади луѓе да донесуваат одлуки што се правилни за нив, што значи да ги имаат сите вистински податоци ОДНАПРЕД.

Работилниците на PACTS беа разработени како ефективен начин за информирање на родителите за областа на преминот кон кариера за да можат да разговараат за можностите за кариера и премин со своите деца на еден информиран начин, и да ги поддржат при наоѓање на сите податоци кои им се потребни. Истражувањата покажуваат дека кај младите луѓе има поголема веројатност да разговараат за својата кариера со родителите отколку со предавачи или советници за кариери, и всушност, ги одбираат своите родители како прво лице за таков разговор.

Основната цел на работилниците на PACTS е да ја пополни празнината на знаење кај родителите околу тоа кои опции постојат во денешницата.

Пристапот кој се користи во работилниците на PACTS

Научивме дека еден од подобрите начини за родителите да се здобијат со знаење за некоја работа е да се оствари разговор за тоа и по можност истото да се доживее. На ваков начин се добива практично разбирање за нештата.

Ова е пристапот кој го користиме во трите работилници на PACTS – поразговарај околу тоа и после примени го во пракса.

„Ова ни ги отвори очите околу тоа што се има наоколу, сега знаеме повеќе за да им помогнеме на нашите две деца“

Родители на ученик од 8-мо одделение кои учествуваа во работилниците на PACTS

Инструкции за работните сесии

- Наша намера е да работиме заедно за да ги постигнеме целите за оваа работна сесија на пријатен и забавен начин
- Секој од нас има да сподели свое уникатно искуство
- Бидете отворени за нови искуства и идеи и бидете извор еден за друг
- Поставувајте прашања
- Целосна вклученост ќе помогне да ги оствариме нашите цели, но постои и опцијата да одлучите да не учествувате
- Преземањето на мали ризици за поставување на предизвици за самите себеси ќе го зголеми вашето учење и она на групата
- Доверливоста за она што го дискутираме ќе создаде чувство на доверба
-
-



Пронаоѓање од каде да се почне

Одбирање на насока за кариера е патување за цел живот со можност за неколку промени бидејќи со него доаѓаат доста прилики и настани. Некои луѓе и на мала возраст знаат што е тоа што сакаат да го работат во кариера; некои никогаш не се сто посто сигурни дека ја работат вистинската работа. За секој поединец, пронаоѓањето на вистинска кариера е процес на испробување и грешки кој почнува со идеја и бара **многу истражување** низ тоа патешествие.

Два чести митови и факти за кариера

Мит 1: Повеќето луѓе имаат само една работа или кариера во поголемиот дел од својот работен век.

Факт: Истражувањата покажуваат дека повеќето луѓе кои влегуваат на работа сега ќе ја променат работата и/или кариерата во просек пет пати во текот на нивниот работен век.

Патешествието на Сем

Сем сака да се занимава со коли. Тој сака да биде возач на трки. Добива работа во тркачки полигон. Како што старее сфаќа дека сака да им помага на луѓето. Одлучува да стане член на брза помош. После неколку години Сем стапува во брак. Одлучува дека сака да престане со работа на смени, бидејќи сака да поминува повеќе време со своето семејство. Се враќа на учењето и постанува социјален работник.

Мит 2: Училиштето ќе открие која ќе биде насоката за кариера на моето дете.

Факт: Оформување или планирање на кариера е одговорност на поединецот – ниедно лице или организација нема да го стори тоа за вас. Меѓутоа, училиштата сепак нудат детали за тоа каде да изнајдете податоци за кариери и повеќето имаат училишен советник за кариери. На младите луѓе им треба поттик за да ги преземат потребните чекори кон остварување на избраната насока за кариера. Ова е времето во кое родителите можат да одиграат клучна улога.

Нашите деца се секогаш наши деца без разлика дали се 4 или 24 години, па понекогаш е тешко да ја сменеме нашата родителска улога од негувател во водич. Како водич може да сме присутни да ислушаме, поттикнеме, да им ги поставиме вистинските прашања за да им помогнеме да испланираат стратегии и преземат акција.

7-те „Капи“ за сигурни родители

Како и елитните спортски тренери, ние треба да имаме флексибилен пристап кон одгледувањето на децата во зависност од нивниот темперамент, возраст и ситуации. Некои родители се заглавуваат во еден или два пристапа и едноставно не можат да се променат. На пример, некои татковци можат постојано да применуваат пристап на игра кога се со своите деца, а некои мајки никако не успеваат да го применат ваквиот пристап.

Главната задача на родителството – т.е. задачата за одраснување на независни, одлучни, грижливи деца – бара од нас да носиме неколку различни капи. Понекогаш носиме повеќе од една „капа“, но генерално може да ги држиме работите едноставни и да носиме само една капа во даден момент. Ајде да почнеме со веројатно најбитната капа.

1. Капата за слушање: Ова е капата на внимателниот набљудувач. Родени сме со две очи, две уши и една уста и мора да ги користиме по тој редослед. Мора да ги користиме ушите и очите за да сме запознаени што се случува во животот на нашите деца а исто така и да ги ислушаме нивните проблеми и грижи.

Кога е потребна оваа капа? Оваа капа се користи кога им помагаме на децата да се справат со некои од физичките, социјалните или интелектуалните тешкотии со кои може да се соочат. Тоа значи да се биде свесен за тоа за што можеби децата размислуваат, чувствуваат и со што се справуваат без вас. Таа е исто така потребна кога на децата им треба објаснување за работите што се случуваат во семејството.

2. Капа на учење: Оваа е капата што постојано ја носиме од рана возраст на детето. Како родители ги учиме децата на вештини и знаење за да стекнат независност, како и да се справуваат со цела низа на проблеми и предизвици. Тоа бара од родителите да бидат и трпеливи и проактивни во учењето на децата на цела низа на вештини од тоа како да ја наместат масата за јадење правилно, до запознавање со нивната сексуалност.

Кога е потребна оваа капа? Оваа капа се носи кога им помагаме на децата да развијат социјални, физички и вештини за само-помош за да постанат независни, како и за поосетливите теми како што се сексуалноста и образување за дрога и други теми од реалниот живот кои многумина од нас ги одбегнуваат.

3. Заштитничка капа: Оваа е капата за одгледување и грижа која тешко се симнува. На децата им е потребна грижа и да им се даде родителска заштита и уверување од рана возраст. Тие треба да бидат заштитени од проблеми за кои не се ниту доволно возрасни, ниту пак имаат способност да се справат со нив ни социјално ни емотивно.

Кога е потребна оваа капа? Оваа капа се носи кога децата искусуваат тешкотии со кои не можат да се справат, кога е загромена нивната физичка, психолошка или емотивна сигурност или кога децата се неспособни соодветно да се грижат за самите себе.

4. Капа за подршка: Оваа е капата што родителите ја носат кога нивните деца доживуваат некои тешкотии во животот или фрустрации. Оваа е капата што ја носат родителите кога треба да се повлечат и да ги остават децата да учат од последиците од сопственото дејствување и исто така да искусат некои тешкотии во животот.

Кога е потребна оваа капа? Има времиња кога децата мора да се соочат со некои предизвици како што се справување со околина во ново училиште или надминување на сомневањата во самиот/та себе. Децата треба да се чувствуваат емоционално поддржани и да знаат дека некој се грижи за нив и е спремен да им помогне ако е потребно.

5. Капа за поттик: Ова е капата што ја носиме кога сакаме децата да веруваат во себе си и да развијат самоувереност за учење, подобрување и растење. Родителите ја носат оваа капа кога на децата им поставуваат предизвици и им даваат доверба за да се подобрат. Родителите треба да се оптимисти и да имаат верба во способностите на децата за подобрување ако планираат да ја носат оваа капа.

Кога е потребна оваа капа? Родителите ја носат оваа капа кога нивните деца се соочуваат со нови предизвици и им е потребен некој кој може да им помогне да развијат храброст и самоувереност за да пробаат да се соочат.

6. Капа на строг родител: Оваа е капата што родителите ја носат кога нивните деца не се дораснати или им треба помош да го регулираат своето однесување. Во некој период и за некои деца изгледа дека оваа е единствената капа што некои родители ја носат. Некои деца се навистина тешки за одгледување!

Кога е потребна оваа капа? Оваа капа е потребна во различни периоди кај различни деца. Истражувањата покажуваат дека на родителите им е потребна оваа капа кога децата се во фаза на проодување и повторно кога почнуваат со период на адолесценција бидејќи овие се фази полни со предизвици за многу родители. Оваа капа е генерално потребна за да помогне да се постават граници на однесување кои им се потребни на децата за да се поставуваат во согласност со социјалните норми, а исто така и да бидат безбедни.

7. Капа за игра/забава: Оваа е капата што родителите ја носат при градење однос со своите деца и за да обезбедат да времето поминато заедно има елемент на уживање и за двете страни.

Кога е потребна оваа капа? Толку често колку што е практично изводливо, и тоа да биде во вистинско време!

Предизвикот за родителите е да се осигураме дека ја носиме вистинската капа во соодветната ситуација. Понекогаш може да ја носиме заштитничката капа кога треба да ја ставиме капата за учење и да им дадеме на децата вештини сами да се справуваат. Или пак ја ставаме капата на строг родител за да ги дисциплинираме нашите деца кога сме изморени или неволни, кога всушност капата на разиграниот родител би била најсоодветна во поглед на смалување на напнатоста. Ние интуитивно знаеме како треба да реагираме со децата, но често расположението или неодлучноста не попречуваат во намерите. Следниот пат кога ќе содејствувате со вашите деца застанете настрана и погледнете која капа ја носите и размислете која од седумте капи е всушност онаа што е потребна во дадената ситуација.

Категории на занимања

Младите луѓе можат да бидат несигурни околу тоа која работна позиција или области за работа најверојатно ќе им одговараат. Работата поверојатно ќе биде задоволувачка кога луѓето се заинтересирани за она што го работат и ги поседуваат потребните вештини за да ја вршат работата добро.

За да најдат задоволителни кариери, младите луѓе треба да ги спознаат сопствените интереси, способности и очекувања. Тогаш можат да бараат работи кои имаат допир со тие интереси. Интересите на луѓето често не лежат само во една област и специфичните работни позиции обично вклучуваат комбинација од интереси. Занимањата се често категоризирани според потребните вештини за вршење на тие работни позиции. Следуваат седум широки категории на занимања кои се употребувани во материјалите за кариери и тестирања.

1. Аналитички или научен

Ова вклучува работење со идеи за истражување или барање решенија за научни, технички, социјални или други теми. Ќе работите работи како што се набљудување, истражување, анализирање и доаѓање до резултати. Развивањето теории и истражувањето на абстрактни идеи се исто така дел од работењето во оваа област. Аналитичките или научните работни позиции вклучуваат научници за вештачење, електричари за возила, хемичари, медицински сестри, компјутерски инжењери, архитекти за возила и истражувачи на пазарот.

2. Уметнички и креативен

Оваа област вклучува работни позиции како што се сликање, дизајнирање и уметност и рачна изработка. Исто така вклучува и работни позиции како што се музика, драма, пишување или работење во јавни медиуми. Можете исто така да бидете креативни и на поопшт начин како на пример преку изнаоѓање на алтернативни начини за решавање на проблеми. Уметничките и креативните работни позиции вклучуваат глумец, декоратор за слатки, предавач по уметност или музика, изработувач на дезени за облека, изработувач на накит, писател, издавач и моден креатор.

3. Пружање помош или советодавачки

Овие занимања вклучуваат директно работење со луѓе. Луѓето што работат во овие професии треба да имаат добри комуникациски вештини за пружање помош, информирање, учење или лечење на други лица. Тие би вршеле работи како што се разговори за лични работи, слушање на проблемите на луѓето, давање совет или инструкции, податоци или лечење. Треба да имаат добри вештини за ислушување. Работните позиции за пружање помош или советување вклучуваат наставници, социјални работници, правници, инструктори за вежбање, службеници за лична нега, терапевти за масажа, фармацевти, козметичари и патолози за говор.

4. Практични и механички

Овие занимања вклучуваат работа со осетливи предмети, како што се алатки, машини и инструменти. Овој вид на работа се користи во многу индустрии како што се електроника, индустриска уметност, градинарство и трговија. Практичните или механичките работни позиции вклучуваат офицери во армијата, пекари, градежни работници, пожарникари, фризери, физиотерапевти, лимари и инжењери во морнарица.

5. Природа или рекреација

Оваа работа вклучува работење со нешта од природната околина, работи како што се справување со животни, одгледување житарици, одгледување стока или спорт. Одгледување и грижа за живи битија, или занимавање со спорт, рекреација или околина – сите овие влегуваат во оваа категорија. Примери за вакви работни позиции вклучуваат ботаничар, дресер за кучиња, помошник на фарма, службеник за риболов, берач на овошје и зеленчук, биолог за морскиот свет, спортски тренер, дуплер и зоолог.

6. Организирање и службенички работи

Оваа група на занимања обично подразбира работа во простории како што се организирање, дополнување со нови податоци како досиеја и сметководство, планирање и распоредување финансиски средства, развивање полиси и процедури, и управување. Организирачките и службеничките работни позиции вклучуваат сметководител, банкарски службеник, организатор на настани, преведувач, ревизор на компјутерски системи, библиотекар и секретар.

7. Убедување или услуги

Ова занимање вклучува работа со луѓе со цел да им се продаде, да се влијае врз нив, да се мотивираат, преговараат или да им се вршат услуги. Области на работа се продажба, маркетинг и промоција на добра и услуги, преговарање или презентирање на мислење. Работните позиции за убедување или услуги вклучуваат фризер, декоратор на ентериер, хигиеничар, пекар, спортски службеник, консултант за патувања и консултант за слабеење.



Која категорија на занимање ви одговара вам?

Интереси и способности

Да се дознае за која работна позиција сме најпогодни е тешка задача. Постојат многу тесови за кариера, но тие не треба да го имаат одлучувачкиот збор во кое било дејствување или кариера кое ќе го одберете. Меѓутоа тие може да бидат интересни и корисни при одбирање на опциите. На следната страница имате Листа на интереси и способности која треба да ја пополните. Ние обезбедивме и копија која исто така ќе ја пополни вашиот тинејџер.

Кога ќе ја пополнувате задачата запомнете дека таа е само водич и дека е исто толку вредно да ги разгледате и работните позиции кои не ви се допаднаа толку многу.



Создавање на листа на области на интереси

Долните теми ќе можат да ви помогнат да ја пополните листата на следната страница.

- Хоби
- Збирки
- Омилени телевизиски шоуа
- За што се штедат и на што се трошат пари
- Спортски интереси
- Другарство
- Тековни барања
- Омилени школски предмети
- Интереси низ животот

Листата на Кејт

- Скејтбординг
- Поминување време со пријатели
- Слушање на проблемите на пријател/ка
- Цедиња, iPod – симнување и снимање на омилена музика
- Одење на концерти со пријатели
- Мода – купување
- Одржување на уредна соба
- Англиски и уметност

Листата на Кејт покажува заинтересираност за креирање и дизајнирање и работа со луѓе. Таа исто така покажува некој интерес и за категоријата на службенички работи. Таа одлучи да истражи како е да се биде диџеј (Disc Jockey) или како е да се работи во музичката индустрија.



Листа на интереси и способности

Направете листа од вашите интереси, и уште една листа на работи за кои НЕ СТЕ заинтересирани. Потоа поврзете ги вистинските занимања од седумте категории на занимања со вашата листа на интереси.

Одласти на интереси	Категорија на занимања	Области за кои нема интерес	Категорија на занимања

Од горната листа на интереси наведете ги категориите на занимања кои се појавија најчесто.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Колку одговара ова на категоријата на занимања што ја избравте на стр. 14?



Додатна копија за вашиот тинејџер

Листа на интереси и способности

Направете листа од вашите интереси, и уште една листа на работи за кои НЕ СТЕ заинтересирани. Потоа поврзете ги вистинските занимања од седумте категории на занимања со вашата листа на интереси.

Одласти на интереси	Категорија на занимања	Области за кои нема интерес	Категорија на занимања

Од горната листа на интереси наведете ги категориите на занимања кои се појавија најчесто.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Инструменти за кариери/проценка на професија

Се:

- Алатки кои овозможуваат систематски метод на собирање податоци за помагање при донесување информирани одлуки за образование и кариера засновани на интереси и лични ставови
- Полезни во одбирање главна тема за образование и опции за кариера
- Мерило за тоа како вашите интереси и личност се споредуваат со луѓе кои се среќно вработени во разни области на кариери
- Способни да овозможат нови насоки за истражување или потврдување на она што веќе го разгледувате
- Полезни во идентификување на бариерите кон успех во кариерата
- Полезни во подигање на разбирањето на стиловите на комуникација и вашата интеракција со другите.

Не се:

- Тестови кои ви кажуваат која кариера треба да ја градите
- Се наменети да ве ограничат на една или две области на кариери кои би биле совршен избор за вас
- Се наменети да ве спречат да размислувате за некоја специфична главна тема за факултет или област на кариера
- Ги мерат вашите способности, силни страни или таленти
- Можат да ви понудат се што ви е потребно да донесете информирана одлука за кариера
- Предскажувачи на успех или неуспех во кариера во иднина
- Се наменети како изговор за правење или неправеење на некоја работа.

Земено од 1998,2001 Успешни премини (1998, 2001 Successful Transitions)

Библија за лица кои бараат работа (The Job Hunters Bible): <http://www.jobhuntersbible.com>

Оваа е веб-страница на Dick Bolles (признаениот автор на *Која боја е мојот подобран* (What Colour is My Parachute)) која нуди асортиман на податоци околу кариери и барање работа. Има линкови кон други веб-страници вклучувајќи и бесплатни проценки за кариера, помош при составување на резимеа и како да се користи ефикасно интернетот за луѓе кои бараат работа и премини кон кариера. Две од страниците на кои може да пристапите овозможуваат БЕСПЛАТНА проценка за кариера – одете на

Клуч за кариера (The Career Key): <http://rocksportinstitute.com> Кликнете на било кое од следните –

- Јас сум на средина на кариера (I'm in mid career)
- Јас сум млад поединец (I'm a young adult)
- Јас сум студент (I'm a student)
- Јас повторно се вклучувам во работен однос (I'm re-entering the workforce)
- Јас сум претприемач (I'm an entrepreneur)

Новиот Enneagram тест:

<http://www.9types.com/newtest/homepage.actual.html>

Enneagram тестот помага да се идентификува типот на личност. Идентификувањето на вештини и интереси дава 'претстава' за тоа до кај е ученикот во тој даден момент, но една работа која останува постојана е типот на личност на единката – начинот на кој секоја личност природно одбира да го спознава светот и да донесува одлуки. Иако сите единки се посебни, луѓето од ист тип често покажуваат огромни сличности во видовите на академски предмети кои ги интересираат и видовите на работа кои ги задоволуваат. Разбирањето на типот на личност исто така открива клучни моменти за најпожелниот начин на комуницирање, стил на учење, ситуации на социјализирање и промени во односи.

Мојата иднина (My Future): <http://www.myfuture.edu.au>

Услугата за податоци за кариера на Австралија (Australia's Career Information Service), *Мојата иднина (My Future)* е иницијатива на Министерството за образование, наука и обука. Интернет страницата нуди бројни услуги, влучувајќи и бесплатна проценка за кариера.

Училиштата исто така имаат низа на проценки за кариери. Вашето училиште може да користи една или повеќе од следните:

- Holland's Self-Directed Search
- MBTI - **M**yer-**B**riggs **T**ype **I**ndicator
- Career Fast Track
- The Job Guide Test
- jobjuice.gov.au
- JIIG-CAL - **J**ob **I**deas & **I**nformation **G**enerator - **C**omputer **A**ssisted **L**earning
- OZJAC – The Australian Courses and Careers Database – може да е достапна за јавноста во некои јавни библиотеки.



Користење на Водичот за работа

Зборувавме за тоа како да му помогнете на вашиот тинејџер да отпочне да пронаоѓа области на интереси и потоа да ги распределува тие интереси во категориите на занимања. Сега можете да почнете да разгледувате опции за кариери преку користење на Водичот за работа за да барате работни позиции кои одговараат на листата на интереси.

Првиот чекор е да се определи која група на категории на занимања најмногу ви се допаѓа и потоа почнете да ги истражувате работните позиции наведени за таа категорија. Ќе забележите дека на секоја наведена работна позиција и е доделено едно до четирите нивоа на вештини, рангирање на перспективите за работа за таквата работна позиција, а исто така и дали се работи за занимање кое е во областа за која нема доволно стучњаци. Секоја работна позиција е наведена по азбучен редослед, така што се што треба да направите е да ја побарате работната позиција по првата буква за да добите детални податоци за неа.

Одвојте време да се запознаете подобро со Водичот за работа.

Под секоја позиција напишете кое е бараното ниво и какви се работните перспективи.

1. Хидрографер

.....

2. Металург

.....

3. Техничар за животни

.....

4. Професор по англиски јазик – средни училишта

.....

5. Креатор на мултимедиа

.....

Сега би требало да сте запознаени како да барате разни работни позиции во Водичот за работа, и сте спремни да истражувате со вашиот тинејџер.

Поврзаноста меѓу вештините

Просечниот тинејџер секојдневно користи многу вештини додека ги извршува школските и рекреативните активности. Мал е бројот на млади луѓе кои сфаќаат дека работодавачите би платиле за такви вештини.

Приказната на предавач во колеџ

Еден предавач во колеџ се сеќава дека во период од 8 год., како дел од неделната задача за ученици кои учат за развој на кариера, им било барано да ги наведат нивните вештини. После 2 мин. поминати највеќе во зјапање во празно, повеќето ученици имале наведено 5 до 6 вештини. Многумина навеле само 1 или 2, а во период од 8 години никогаш немало листа со над 12 вештини. Кога од тие исти ученици било побарано да направат листа од сите активности кои ги заршиле, одеднаш им светнале сијаличките и не престанале да пишуваат непрекинато во тоа време од две минути. Листите обично имале 20 до...40? наведени работи и во осум години никој не успеал да ја заврши сопствената листа во даденото време.

Кога една активност е завршена, тоа значи дека лицето покажало способност или вештина. Тинејџерите често не ја гледаат таа поврзаност. Вештините се учат и применуваат во училиште и тинејџерите треба да го увидат тој факт. Треба да се развие **јазик за вештини** кој ќе опишува што научиле и што се способни да направат. Работодавачите често изјавуваат дека учениците често им кажуваат кои курсеви ги поминале, но тешко им е да објаснат што научиле и како тоа може да се примени во дадената работна позиција.

Во денешниот пазар на работа, работниците може да очекуваат промена на работа просечно на секои три години, и менување на кариера најмалку два пати во текот на нивниот работен век. Познавањето на сопствените вештини, како да зборувате и пишувате за сопствените вештини и како да менувате работни позиции, работна околина и една кариера за друга се од клучно значење.

Преносливите вештини спаѓаат во 10 основни области на способности кои вклучуваат

- Податоци
- Луѓе
- Предмети.

Преносливите вештини за податоци вклучуваат:

- **Логичка интелигенција:** размислува, набљудува, анализира, оценува, разбира, решава проблем, организира работа, извршува комплексни операции, донесува логички одлуки
- **Интуитивна интелигенција:** замислува, согледува, споредува, создава, е креативен/на, покажува глобална визија, донесува инстинктивни решенија
- **Вербална способност:** чита, разбира, пишува, истражува, слуша, документира, дискутира, дава инструкции, пренесува, објаснува
- **Нумеричка способност:** склопува, пресметува, проценува, оценува, следи, забележува, распоредува финансии, анализира бројки
- **Детал:** следи насока, испитува, стандардизира, проверува, ревидира, мери, едита, приспособува, балансира, регулира
- **Мултидимензионална способност:** разбира и чита графички слики, спознава во длабочина, визуелизира и разбира односи помеѓу површини, прави разлика помеѓу боја и нијанса

Преносливите вештини за луѓе вклучуваат:

- **Способност за лидерство:** управува, надгледува, организира, води, занимава, обучува, проценува, охрабрува, преговара, соработува, решава проблеми
- **Мотивациска способност:** мотивира, дава енергија, убедува, инспирира, продава, предава, разјаснува, разменува, извршува влијание

Преносливите вештини за предмети вклучуваат:

- **Спремност во рацете:** прави, поправа, фабрикува, процесира, тестира, произведува, склопува и управува разни продукти/машини/алати
- **Физичка способност:** држи, носи, крева, поместува, балансира, координира, потпира, вози, транспортира, наполнува, трча, игра

Родителите можат да им помогнат на своите тинејџери да се здобијат со кариера за цел живот и предност во барањето работа преку помагање да развијат **јазик за вештини**. Почнете со стварање постојана навика за разговор со нив за тоа што го работат во училиште или за рекреативните активности. Дискутирајте за теми од наставната програма, проекти во класот, извештаи и тестови, и побарајте да ви ги објаснат нивните активности за учење и самиот процес. Ако можете да ги претворите нивните активности во вештини, тоа може да им помогне и тие да ги согледуваат на таков начин.

Адаптирано од "Поврзаност меѓу вештините" ('The Skills Connection'), од Lee-Ann Bernier-Clark.

Втора работилница – Услуги за кариера и премин

Зборување со младите луѓе за кариери

Споредување меѓу поттик и награда

Излегување од сопствената зона на сигурност

Кои Услуги за кариери се достапни во училиштата?

Материјали во Собата за кариери

Планови за насоки

Опции за после завршување на задолжително образование

Пракса за работа во Австралија

Организации за групна обука



“Најбитната работа на која родителите можат да ги научат своите деца е да се снаоѓаат без нив”

Dale Carnegie

Зборување со младите луѓе за кариери

Повеќето тинејџери нема да сакаат да си го планираат животот ЗА СЕБЕСИ, но ќе ценат кога ќе работите СО нив да ги испланираат своите цели за кариера. Ова е еден од клучните фактори кога зборувате со вашиот тинејџер за кариери и различни професии. Ислушајте ги нивните мислења и идеи, помогнете им да истражат што и да е, и дозволете им да одлучат дали е тоа нешто со што сакаат да продолжат. Тоа ќе го видите во поголемиот дел од случаите, ако им дозволите сами да откријат, наместо да им кажете дека тоа не е добра работа или не е добро платена и тн. Тие на крајот ќе дојдат до тој заклучок - и тоа самите.

Тоа е она што треба да го направат за да научат што е одговорност, донесување добри одлуки и отпорност. Нашата улога е да бидеме нивен водич кон кариера а не да донесуваме одлуки за нив!

Подолу имате листа на работи кои можете да ги направите за да го олесните процесот на разговарање:

1. Внимавајте на вашите реакции за идеите на вашите тинејџери, и за нивните интереси и активности. Тие можат да одиграат битна улога при подигањето на самосвеста кај младиот човек.
2. Осигурајте вашиот тинејџер да чувствува дека одлуките се негови/нејзини, со ваша поддршка. Преземање одговорност за битни одлуки во животот е битен дел од постанувањето зрела личност.
3. Поттикнете го вашиот тинејџер да истражува можности и да ја искористи во своја полза помошта што е достапна во училиштето или надворешните услуги. Добивање идеи и предлози од повеќе од едно лице може да биде од полза, и може да ве растерети од притисокот. Советниците за кариери во училиштата можеби ќе знаат за опции за кои вие не сте слушнале, и тие се таму за да ви кажат вам и на вашиот тинејџер што ви е на располагање.
4. Поттикнете го вашиот тинејџер да учествува во активности на заедницата преку волонтерска работа, спорт, клубови и други групи. Ова може да биде одличен начин за осознавање повеќе за некоја област на работа, а и кои се силните и слабите страни на вашиот тинејџер.
5. Помогнете му на вашиот тинејџер да размислува за планови за иднината. За повеќето цели потребно е планирање, дури и за работи како што се одреден дел на облека, нов скејтборд и тн. Штедењето за такви работи значи осознавање како се планира.

1. Начинот на кој родителите зборуваат за работата дома може да има силно влијание врз тинејџерите. Ако родителите се негативни за работата, постојано се жалата за луѓето, работните саати и тн., тинејџерот може да помисли дека на работа е ужасно и таа треба да се избегнува.
2. Вие секогаш служите за пример – внимавајте како **зборувате** со партнерот, пријателите, семејството, соседите и тн.
3. Покажете му на вашиот тинејџер дека **вие сте заинтересирани за нивните цели и соништа**. Вашата поддршка ќе ги поттикне да ги вреднуваат своите сопствени цели, и да сфатат дека кон истите вреди да се тежнее.

Можете да му помогнете на вашиот тинејџер да ги спознае своите интереси за кариера поттикнувајќи го да поставува битни прашања за самиот себе и за работниот свет.



Групно размислување

Имајќи ги во предвид податоците за коишто штотуку зборувавме, групирајте се во помали групи и разгледајте ги следните прашања:

1. Што значи за вас кога ќе кажеме ‘поттикнува’?
2. Дали можете да ни дадете пример за тоа како вие би го поттикнале вашиот тинејџер?
3. Какви вештини ни се потребни нам како родители за да поттикнеме одговорност при донесување одлуки кај нашите деца?
4. Кои можат да бидат тешкотиите за родителот при препуштање на одговорноста за донесување одлуки на нашите тинејџери?
5. Кои стратегии можете да ги икористите за да ги надминете истите?
6. Како можете да му покажете на вашиот тинејџер дека сте заинтересирани за неговите цели и соништа без да му ги наметнете вашите лични погледи?

Запишете ги вашите идеи овде

.....

.....

.....

.....

Споредување меѓу поттик и награда

Награда од типот на брза храна може лесно да се даде, меѓутоа време е за вистинска потхрана. Поттикнувањето бара да се направат мали напори но има долготрајно влијание врз самодовербата кај децата. Која е разликата помеѓу награда и поттик?

Наградата се фокусира на **резултатите** од тоа што го прави детето, додека **поттикот** се фокусира на **процесот на активност**, што е субтилна, но битна разлика.

Поттикот исто така си има свој јазик за да ви помогне да се фокусирате на процесот на детските активности. Јазикот на поттикнување се фокусира на:

- a) Напор: "*Навистина многу се трудиш. Продолжи така!*"
- b) Подобрување: "*Читањето ти е подобро сега отколку претходната година*".
- c) Придонес: "*Ти благодарам што ја раскрена масата. Тоа беше одлична помош.*"
- d) Уживање: "*Прекрасно е да те гледа човек како уживаш во спортот.*"
- e) Доверба: "*Знам дека можеш да со сториш тоа. Само напред.*"

Адаптирано од натпис на Michael Grose. Повеќе информации на www.paretingideas.com.au

Излегување од сопствената зона на сигурност

Поттикот може да е потребен кога тинејџерот се соочува со ново искуство. Можеби ќе треба младата личност да патува надвор од регионот за да стекне работно искуство, структурирано учење на работно место, понатамошно образование и/или вработување. Не сите можности се нудат во непосредната околина така да тие треба да се поттикнат да ги истражуваат сите опции за образование и обука, а не само оние што се близу до дома.

Некои млади луѓе веќе ќе го знаат и го прифаќаат тоа, и ќе бидат сигурни во користењето јавен превоз. На некои ќе треба да им се помогне за да го сфатат и прифатат тоа, како и за сигурност во користење јавен превоз за да стасуваат до нивниот избран курс или работа.

👉 Разговарајте за тоа што може да направите за да ја зголемите свеста и разбирањето на вашиот тинејџер околу следново.

- a) Опциите за кариера и премин надвор од нивниот регион

.....

- b) Користење јавен превоз со сигурност

.....

Кои услуги за кариери се достапни во училиштето?

Повеќето училишта имаат најмалку еден вработен член за да им помага на младите луѓе да ги осознаваат своите интереси и да истражуваат различни курсеви и опции за вработување. Овие вработени можат да бидат наставници за кариера, работници за премин, за управувани индивидуални насоки - MIPS (Managed Individual Pathways) или службеници за насоки. Надворешните агенции може да нудат свои вработени за да ги поддржуваат младите во преминот кон кариера. Ќе им биде задоволство да позборуваат со вас преку телефон или да одвојат време за да ги посетите.

Училишниот тим за кариера/премин има за цел да им помага на младите луѓе на следните начини:

- Да развие разбирање за нивните потреби, интереси, вредности, таленти и претензии во поглед на образование, обука и работа. За овој процес се достапни најразлични тестови за кариера. Запомнете дека тие тестови се наменети само за насочување
- Да истражува кариери и можности, овозможувајќи им да добиваат податоци за локални, национални и меѓународни можности за образование, обука и работа
- Да се стекнат со работно искуство или структурирано учење на работно место. Тоа може да биде одличен начин за да се дознае повеќе за некое посебно поле на работа. Исто така може да биде одличен начин да се види што значи да си вработен, и да се научат некои вештини на работно место. Тоа создава можност да се добие препорака за во резимето на младите тинејџери кога ќе одлучат да бараат работа
- Да ги развиваат и имплементираат нивните планови за кариера и да им помогнат да добијат пристап до надворешни извори. НЕ е задача на службениците за кариери/премин да го убедуваат младиот човек да направи некаков избор, или да завземаат страни. Тие треба да понудат опции и податоци и можност да се позборува за изборите и одлуките.
- Да се стекнат со вештини за да постигнат ефективен премин од училиште кон понатамошно образование, обука или вработување како што се пополнување на форми за аплицирање, составување на резиме, аплицирање за курс, вештини за на интервјуа сл.

Собата за кариери е полна со корисни податоци за опции за кариери, можности за вработување и можности за понатамошно образование и е одлична почетна точка за отпочнување со вашето истражување. Слободно контактирајте ја канцеларијата за услуги за кариери во вашето училиште, и/или одвојте време да се сретнете со некој од вработените.

Во некои училишта овие службеници може и да продолжат да работат со вашиот тинејџер ако тој/таа излезе од (официјално го напуштат) училиштето, ако е суспендиран/а, ако му/и е побарано да го напушти или е избркан/а.

Материјали во Собата за кариери

Водич за работа

Оваа книга е создадена од Министерството за образование, наука и обука (DEST). Таа содржи азбуча подреденост на илјадници различни работни позиции, кои вклучуваат опис на работната позиција, лични карактеристики и потребно образование, а ги наведува и соодветните курсеви и обука и организации кои можат да обезбедат повеќе информации. Таа исто така содржи и податоци и совети за избирање на соодветна кариера, преку сортирање на кариерите во категории според интереси како што беа споменати во првата работилница. Ќе бидат обезбедени копии во Собата за кариери во училиштето, но можеби нема да можете да ги земете за дома. Можете да си купите копија од весникара. Водичот за работа можете да го пристапите и на интернет на: www.jobguide.dest.gov.au

Водич за TAFE

Овој водич излегува во печат секоја година, и содржи листа на сите курсеви на TAFE присутни во Викторија. Курсевите се менуваат, така да осигурете се дека копијата што ја разгледувате е тековна. Таа ги наведува минималното потребно образование за запишување на курс, предмети кои се изучуваат на курсот и институции кои го нудат курсот. Тие институции се големите TAFE институции и помали приватни организации и јавни организации како Организациите за групни обуки (Group Training Organisations) и Куќи од соседството (Neighbourhood Houses). Некои приватни организации може да бидат поскапи, затоа е битно да им се јавите директно за да се распрашате за вклучените трошоци. Копии од Водичот за TAFE ќе бидат достапни во Собата за кариери во училиштето. Водичот исто така можете да го пристапите на:

www.tafe.vic.gov.au

Водич за VTAC

(VTAC) означува Центар за прием во високо образование на Викторија (Victorian Tertiary Admissions Centre). Пријавувањето за многу курсеви на TAFE и скоро за сите универзитетски курсеви оди преку VTAC. Овој водич ги наведува сите курсеви (и за TAFE и за на универзитет) во Викторија за кои пријавувањето мора да се врши преку VTAC. Тој ги наведува минималните услови за курсевите, предметите што се изучуваат, деталите за пријавување и сите детали за контакт за курсевите и за институциите. Многу од пријавите за курсеви преку VTAC бараат завршување на 12-та година, но не сите, така да овој водич сепак може да ви биде од полза. Има неколку многу битни датуми за запазување кога се пријавува преку VTAC, и тие се наведени на почетната страна на водичот. Ќе има достапни копии во Собата за кариери. Копиите можат да се купат и од весникари.

Линија за TAFE курсеви

Податоци за курсеви за TAFE и Универзитет може да се добиат преку телефон или електронска пошта.

Телефон: 131 823

TAFE.Courseline@edumail.vic.gov.au

Линк за вработување на млади (Youth Employment Link (YEL))

YEL е веб-страница одржувана од Владата која обезбедува профили за занимања и линкови за соодветно образование, вештини и спроведувачи на обука. Таа исто така содржи и линкови за податоци поврзани со вработување и веб-страници.

Telephone: 1800 152 025

www.yel.vic.gov.au

Веб-страници за податоци за кариери

Постојат бројни веб-страници кои нудат податоци за кариери, образование и вработување. Ако дома немате пристап на интернет, повеќето јавни библиотеки имаат бесплатен или многу евтин интернет пристап. Можеби ќе треба да закажете време, затоа најпрвин јавете се и пристигнете рано за да имате време да се регистрирате. Ако не знаете како да користите или компјутер или интернет замолете го вработениот во библиотеката да ви помогне да ги најдете бараните податоци.

My Future

www.myfuture.edu.au

Worklife

www.worklife.com.au

Future Finder

www.futurefinder.com.au

Careers Online

www.careersonline.com.au

The Source

www.thesource.gov.au

Career Parent Magazine

www.careerparent.com

Job Search

www.jobsearch.gov.au

Job Juice

www.jobjuice.gov.au

Планови за насоки

Повеќето држави имаат некој вид на Планирање за Насоки, програма која ги учи и поттикнува младите луѓе за учење и планирање на целиот живот. Некои училишта имаат воспоставено систем за развивање, применување и ревидирање на планови за насоки за учениците, и најчесто почнува од 8-ма година. Некои училишта ги нарекуваат планови за учење, планови за насоки, Планови за раководени лични насоки - MIP (managed individual pathways), планови за премин или нешто слично.

План за насока е она што ученикот си го поставил како листа на цели, и за кои идентификувал активности за да ги постигне. Планот за насоки најчесто се води во писмена форма. Фокусот треба да се задржи на разработување на активностите од планот и редовно разговарање за нив. Родителите можат да им помогнат на своите тинејџери со нивниот план за насоки преку редовно разговарање за нив. Едноставно да се биде свесен за тоа може да и помогне на младата личност да го види планот за насоки како добар метод за планирање.

Опции за после задолжителното образование

VCE - Свидетелство за образование на Викторија (Victorian Certificate of Education)

VCE е свидетелство кое го потврдува успешното завршување на средно образование. Тоа отвора патишта кон продолжување со учењето на универзитет, TAFE и светот на работа. Обично се почнува во 11-та и 12-та година, но може да се започне и во 10-та година. Секое училиште одлучува кои предмети за VCE ќе ги понуди, а и за соодветните распореди. Постојат одредени правила кои треба да се следат за да се заврши VCE. Вашето училиште ќе организира информативна вечер за да ги предочи тие правила. Тоа обично се случува во текот на 10-та година. VCE често го земаат оние ученици на кои им е потребен успех од Еквивалентен национален ранг за влез во високо образование (Equivalent National Tertiary Entrance Rank (ENTER)) за да се запишат на некои посебни студии на универзитет или на TAFE.

Свидетелство за применето учење на Викторија (Victorian Certificate of Applied Learning) VCAL

VCAL е практична опција за учениците од 11-та и 12-та година. Таа нуди практично работно искуство, како и нумерички вештини и вештини за писменост и можност за градење на лични вештини кои се битни за во животот и на работа. Како и VCE, VCAL е признаена сениорска квалификација. За разлика од VCE која на големо се користи од учениците како пат кон универзитет, VCAL се фокусира на практично учење. Учениците кои ја земаат VCAL поверојатно се заинтересирани за продолжување со обука во TAFE, влегување на пракса за работа, или наоѓање работа после завршување на 12-та година. Флексибилноста на VCAL им овозможува на учениците да креираат програма за образование која одговара на нивните интереси и потреби за учење. Учениците ги одбираат акредитираните модули и единици на VCE и VET според следните четири задолжителни поставки:

- Нумерички вештини и вештини за писменост
- Вештини за работа
- Вештини за специфични индустрии
- Вештини за лично надоградување

Учениците кои ќе започнат со VCAL и после ќе одлучат дека сакаат да завршат VCE можат да се префрлаат од една на друга програма. Кои било студии на VCE кои се успешно завршени како дел од програма на VCAL ќе бидат признаени за VCE. Трите нивоа на VCAL се основно; средно и сениори.

Учениците од VCAL не се стекнуваат со оценки за ENTER, што значи тие немаат право да се пријавуваат за универзитетски курсеви на крај на завршната година, меѓутоа, тие сепак можат да се пријават за прием на универзитет подоцна како ученици на зрела возраст. Повеќе информации за VCAL имате на:

<http://www.vcaa.vic.edu.au/vcal/index.print.html>

<http://www.vqa.vic.gov.au>

Професионално образование и обука (Vocational Education and Training) VET

VET успешно се спроведува во училиштата веќе неколку години. VET им овозможува на учениците да добиат свидетелство за професија и во исто време да завршат VCE. На крајот на VCE учениците ќе се стекнат со свидетелство за VCE и оценки за ENTER, како и свидетелство за професија, кое е обично свидетелство за ниво II (ако ги имаат исполнето сите услови за работа од програмата). VET е достапен за широк опсег на професии, и секое училиште нуди различни VET курсеви за своите ученици. Во повеќето училишта, учениците се информирани за предметите за VET кои можат да се завршат за време на VCE во 10-та година. Учениците кои имаат намера да завршат VET курс треба да се добро организирани. Тоа бара справување со програмата за VCE како и со компонентите од програмата за VET курсот, комбинирано со структурирана работна пракса и сите други активности во кои е вклучен ученикот. VET курсевите му обезбедуваат на ученикот практично знаење и за на работа и надвор од работа, додатна квалификација на крајот на нивниот VCE, како и успех за прием на VCE.

За повеќе информации контактирајте ги одговорните за Кариери во училиштето, Координаторите за VET или посетете ја: www.anta.gov.au

Обука и понатамошно образование (Training and Further Education) TAFE

Колеџите на TAFE првично се познати како спроведувачи на високо образование, обично Свидетелство за III и IV степен, ниво на Диплома и ниво на Повисока Диплома. За прием на овие курсеви обично е потребно завршување на 12-та година, меѓутоа за некои курсеви се потребни различни нивоа на средно образование. Повеќето курсеви дозволуваат влез за ученици на зрела возраст без завршена 12-та година. Дефиницијата за 'зрела возраст' е различна кај различни институции, но вообичаено е возраст од осумнаесет до дваесет и една година. TAFE исто така нуди VCE, а некои сега нудат и VCAL, како е низа на кратки курсеви. Курсевите на TAFE можат да траат и само осум недели, или до три години. Многу можат да се посетуваат преку ден или навечер, редовно или вонредно, а некои сега имаат и курсеви преку електронски медиуми - on-line курсеви.

TAFEs нуди курсеви од многу области, вклучувајќи и обука за пракса за работа. Учениците на TAFE се третирали како возрасни луѓе, и ако не вложат напори во работата, или ако не доаѓаат на часови, никој нема да ги гони и според тоа за учениците е потребен еден степен на зрелост, посветеност и одговорност за да успеат во ова опкружување.

Курсевите на TAFE може да бидат иновативни, интерактивни и детални. Тие не се во никој случај опција 'од втор ред' во поглед на универзитетите. Додека Универзитетите често се фокусираат на теорија, курсевите на TAFEs се сосредоточени на практично искуство, без оглед за која област се работи. На пример на курсот за Професионално пишување на Универзитет, учениците ќе ја изучуваат работата на успешните писатели и можеби и самите ќе напишат нешто, додека на TAFE ќе се изучува работата на некои писатели, меѓутоа повеќе акцент се става на тоа учениците да го развијат сопственото пишување. Многу курсеви на TAFE се многу ценети од индустријата и од работодавачите.

Курсевите на TAFE се исто така признаени и од Универзитетите и можат да послужат како 'патека' кон универзитет. Ова се нарекува 'артикулација'. Учениците често се стекнуваат со кредити за нивните студии на универзитет, и на тој начин го намалуваат времето потребно да се заврши некој степен. На пример завршувањето на двегодишна Диплома од студиите за медиуми на TAFE може да значи дека ученикот може да продолжи со Степен на високо образование на Студиите за медиуми на универзитет, и може да ја скокне првата година. Така, дури и ако вашиот тинејџер никогаш не ја заврши 12-та година, тој/таа се уште може подоцна да продолжи и да се стекне со степен на високо образование.

Студирањето на TAFE може доста да ви заштеди со тоа што повеќето курсеви ќе чинат најмногу до \$839 плус административни надоместоци (обично околу \$50) по година.

Ова е многу помалку отколку во Универзитетскиот систем, каде што многу студии бараат минимален HECS надомест од две до три илјади долари годишно. Ако вашиот тинејџер поседува Картичка за здравствена нега (Health Care card), TAFE ќе чини дури помалку, со тоа што за некои курсеви ќе се наплати само административниот надоместок.

Понатамошни информации се достапни на: <http://www.tafe.vic.gov.au>

Box Hill Institute: www.bhtafe.edu.au

Chisholm Institute: www.chisholm.vic.edu.au

Holmesglen Institute of TAFE: www.vc.holmesglen.vic.edu.au

Kangan Batman Institute of TAFE: www.kangan.edu.au

NMIT: www.nmit.edu.au

Swinburne University of Technology: www.swin.edu.au

Victoria University: www.vu.edu.au

Универзитет

Универзитетот е институција за високо образование и истражувања, кое доделува академски степени на образование и се сосредоточува на оспособување на дипломците за работа како професионалци во нивното избрано поле. Квалификациите за влезно ниво за највисоко образование се обично Диплома (Diploma), Повисока Диплома (Advanced Diploma) и IV степен на образование (Bachelor Degree). Секој универзитет има слобода да креира свои сопствени студии така што студиите од различни универзитети ќе имаат различен фокус на работа. Сите студии освен високите нивоа за писмена комуникација, решавање проблеми и независно учење и вештини за истражувачка работа. Се спроведуваат проценки за да се осигура дека студентите имаат добро познавање на теоријата за вештините кои мора да ги покажат.

Студиите за високо образование се соодветни за оние кои се гледаат себеси како надгледувачи, управители, професионалци, консултанти и специјалисти. Од студентите на универзитет обично се бараат добри вештини за комуникација и дисциплина за учење на многу работи за одредени теми. Целта е дипломецот да се подготви за работа во свет кој брзо се менува, каде што способноста за совладување на нови материјали има иста вредност како и неговите/нејзините познавања.

Понатамошни информации се достапни на следните веб-страници:

Australian Catholic University: <http://www.acu.edu.au/>

Deakin University: <http://www.deakin.edu.au>

Latrobe University: www.latrobe.edu.au

Monash University: www.monash.edu.au

RMIT University: www.rmit.edu.au

University of Ballarat: www.ballarat.edu.au

University of Melbourne: <http://unimelb.edu.au>

Victoria University: www.vu.edu.au

Образование во заедницата

Образованието во заедницата е широк поим кој го опишува учењето во рамките на заедницата како што се куќите од соседството (neighbourhood houses) и центрите за учење. Се нудат бројни програми за обука и кратки курсеви (некои од нив се признаени исто како и колеџите на TAFE) и можат да бидат поевтини од поголемите институции.

Примери за понудени студии се управување со бизниси, градежништво, инжењерство, фармерство, здравје и вежби, угостителство и други, како што се:

- Компјутерски вештини – од почетно до понапредно ниво
- Вештини за писменост – развивање на вештини за англиски јазик и пишување
- Вештини за барање работа – помош при составување на резимеа и писма за пријавување и тн.

За повеќе информации посетете ја веб-страницата за кратки курсеви на:

www.shortcourses.vic.gov.au

Adult Community & Further Education: www.acfe.vic.gov.au

Пракса за работа во Австралија

Пракса за работа во Австралија е израз кој се употребува за опишување на праксата за работа и обуки. Тие се комбинација од практична работа и структурирана обука за стекнување со квалификации признати на национално ниво заедно со потребното искуство за навлегување во одредено поле.

Праксата за работа во Австралија сега е достапна за над 500 професии за еден растечки опсег на индустрии и нема потреба за чекање да се заврши со училишето за да се почне. Многу училишта сега им ја нудат на учениците опцијата да започнат со Пракса за работа во Австралија додека се уште во училиште; тоа обично е познато како Пракса за работа во Австралија во рамки на училиштето.

Праксата за работа во Австралија е одличен начин да се добие добра работа и да се добие потребната обука за градење на избраната кариера, во скоро секоја индустрија. Квалификациите од Праксата за работа во Австралија се признати на национално ниво, така што праксата за работа во рамките на училиштето во некоја локална област ќе ви донесе квалификација која е признаена низ цела Австралија. Вообичаено, за завршување на праксата за работа потребни се три до четири години, а обуките обично траат една до две години. Праксата за работа во Австралија е заснована на способност, така да во некои случаи ова значи дека е можно обуката да се заврши откако ќе се стекне бараното ниво на вештини.

Праксата за работа во Австралија е заштитена преку формални договори кои се познати или како Спогодби за обука (Training Agreements) или како Договори за обука (Contracts of Training). Овие спогодби ги поставуваат обуката и надгледувањето кои работодавачот мора да ги обезбеди, како и одговорностите на секој нов практикант. Обуката може да се спроведува на самото работно место, надвор од работното место, или во комбинација од двете. Обуката надвор од работното место се спроведува во колежите на TAFE, колежите за бизниси или кај други одобрени спроведувачи на обуки.

Праксата за работа во Австралија може да биде пат кон опции за понатамошно образование и обука, како што се универзитетски степени на образование или други квалификации за високо образование.

Право на пракса:

Секој човек кој бара работа има право да се пријави за позиција за Пракса за работа во Австралија. Не мора да сте пријавени во Centrelink или да бидете невработен/а.

Како функционира тоа?

Се потпишува Спогодба за обука со работодавачот, и практиканот или лицето на обука заедно со работодавачот одбираат комбинација од работа и обука која им одговара и на двете страни. Додека се обучува практиканот или лицето на обука или преку колеџ на TAFE или преку друг спроведувач на обука, тоа се смета за вршење платена работа.

Колку долго трае?

За време на Пракса за работа во Австралија, обуката трае од 12 месеци до две години, а праксата и до 4 години. Некои обуки и пракси можат да се завршат и за пократок временски период.

Центри за пракса за работа во Австралија (Australian Apprenticeship Centres (AAC))

Центрите за пракса за работа во Австралија обезбедуваат информации за работодавачите, практикантите и лицата на обука. Кога вашиот син/ќерка ќе најдат работодавач, тие ќе треба да контактираат некој Центар за Практика за работа во Австралија за тој да може да ги организира деталите околу Договорот за обука.

За повеќе информации за Центри за пракса за работа во Австралија:

www.aajobpathways.com.au

Пракса за работа во Австралија во рамките на училиштата - ASbA (Australian School-based Apprenticeships)

Многу училишта сега на учениците им ја нудат опцијата да започнат со Практика за работа во Австралија додека се уште во училиште. Контактирајте го советникот за кариери во вашето училиште или некој Центар за пракса за работа во Австралија во вашиот регион за да видите дали ова е можно во вашиот регион.

Праксата за работа во Австралија во рамките на училиштата ви овозможува да се стекнете со национално признаени квалификации за некоја професија и да си продолжите со учење во училиштето. Таа има неколку обележја кои вклучуваат:

- присуство во училиште и на работа
- договор за обука, кој е според некои индустриски ставки за работа или договор, потпишан од вас, како австралиски практикант, и вашиот работодавач
- стекнување со свидетелство за средно образование за сениори и кавилификации за професионално образование и обука (VET)
- заработувате плата за времето поминато во продуктивна работа

За повеќе информации за Практика за работа во Австралија во рамките на училиштата:

www.vcaa.vic.edu.au/vet/programs

Организации за групни обуки

Организациите за групни обуки вработуваат практиканти и лица на обука и потоа ги назначуваат овие луѓе кај соодветни работодавачи на база на изнајмување за дел од, или цел период, на обука. Ова е уникатна форма на договор за работна сила во кој работодавачот (Организација за групни обуки – GTO) не обезбедува работа директно, туку го прави тоа преку изнајмување на практикантот/лицето на обука на еден или повеќе посредни работодавачи. Практикантите или лицата на обука вработени преку GTO имаат сигурност за постојано вработување низ периодот за обука и имаат поддршка од координатор од GTO. Преку надгледување на работата на практикантот, преку обезбедување заштитничка грижа, интервенирање во спорови и ротирање на практиканти и лица на обука од GTO кога тоа е потребно, овие организации можат да им помогнат на младите луѓе и максимално да ја зголемат можноста од исполнување на договорот за обука. Овие организации се посебно ефективни при потпомагање во преминот од училиште кон работа на младите луѓе.

Постојат специјализирани Организации за групни обуки кои се сконцентрирани на специфични индустрии низ цела Австралија. Постојат исто така и општи организации кои во главно се сосредоточуваат на Пракси и Обуки во одреден регион. Групни Обуки на Австралија (Group Training Australia) е државно тело одговорно за сите Организации за групни обуки во Австралија.

За повеќе информации за групни обуки: www.grouptraining.com.au

Трета работилница – работни позиции

Фазите на барање работа

Веб-страници за вработување

Младите и телефоните

Подготвување за интервју

Услуги за млади и студенти при Centrelink

Мрежи за работа

Програми за кариери и премин

Првата работа – што треба да знае секој млад вработен



Фазите на барање работа

Ако вашиот тинејџер бара работа, поттикнете го/ја да биде позитивен/на и истрајте со него/неа. Учењето како да бидат мудри во фазите на барање работа нема да им помогне само во разрешување на животниот проблем околу работа, туку ќе ја зголеми и нивната лична одлучност за кариера за подобро да се справуваат понатаму со идните збиднувања околу кариерата – и очекувани и неочекувани. Барањето работа може да биде долготраен процес кој може да влијае на самодовербата на луѓето, затоа бидете покрај нив за поттик и практична помош. Следното може да ви помогне да го водите својот тинејџер во процесот на барање работа. Барањето работа може да се разглоби во неколку фази.

Наоѓање работни позиции

- i. Барање во весниците вклучувајќи ги и локалните весници.
- ii. Директно посетување на работното место и оставање на резиме. Поттикнете го вашиот тинејџер да размислува за и да ги забележува местата каде што би сакал/а да работи. Поттикнете го/ја да се јави и да праша дали може да го прати своето резиме, или лично да го однесе.
- iii. Зборувањето со луѓе е исто така одличен начин да се дознае за работни позиции. Искористете ги семејните контакти, пријатели, спортски клубови и групи за хоби и тн. за да дознаете за некои можности за работни позиции за вашиот тинејџер.
- iv. На интернет постојат еден куп страници кои нудат слободни работни позиции. Многу од нив се агенции за вработување, но исто така има и страници кои само ги наведуваат слободните работни позиции со детали за контакт. Подолу е наведена листа на веб-страници.

Australian Job Search (Centrelink)
www.jobsearch.gov.au

Byron Employment
www.byron.com.au

State government
www.vic.gov.au/vpsn/home.htm

Australian National Recruitment
www.jobfind.com.au

SEEK Employment
www.seek.com.au

Positions Vacant
www.positionsvacant.com.au

Career One
www.careerone.com.au

DRAKE International
www.drake.com.au/australia

Careers Online
www.careersonline.com.au

ADECCO Employment
www.adecco.com.au

My Career
www.mycareer.com.au

Job Network
www.workplace.gov.au/workplace

RMIT
www.jet.orgt.au

Исражување за некоја работна позиција

Битно е вашиот тинејџер да ја истражи секоја работна позиција за која се пријавува. Дознавање се што се може за организацијата може многу да му/и помогне да дознаат дали тоа е она што го бара – тоа е слично на разгледување при пазарување.

Еве неколку чекори како да им се помогне.

1. Поттикнете ги да се јават кај лицето за контакт од огласот. Изнајдете колку што е можно повеќе податоци за работата. Добро е да се има однапред подготвени прашања. На пример, прашајте со што се занимава организацијата, во кој дел од работата се вклопува работната позиција, со колку луѓе би работеле, кај кого се поднесуваат извештаи за работата и кога се надеваат дека лицето може да почне со работа. Знаењето за овие работи може да биде предност пред другите пријавени, и може да помогне да се дојде до интервју.
2. Ако нема наведено лице за контакт нека побара да позборува со соодветното лице од организацијата. Потсетете го тинејџерот прашањата да му бидат однапред припремени.
3. Во некои огласи се споменува опис на работната позиција. Можеби ќе можете да пристапите до него преку веб-страница, или вашиот тинејџер ќе мора да се јави или да испрати електронска порака (e-mail). Нека побара да му испратат копија. Инсистирајте вашиот тинејџер сам да го стори тоа. Работодавачите нема да бидат импресионирани од пријавени во чие име се јавуваат нивните родители. (погледнете: Младите луѓе и телефоните (Young People and Telephones) на стр. 44). Откако ќе добиете опис на работната позиција, седнете заедно и разработете што треба да знае вашиот тинејџер при подготовките за разговор со лицето за контакт во врска со работната позиција.

Составување на писмо за мотивација

1. Ако има опис на работната позиција, осигурајте се дека вашиот тинејџер ќе ги разгледа „Клучните критериуми за избор“ точка по точка. Разговарајте за тоа како тој/таа го исполнува секој услов. Процесите за избирање во многу организации ги користат клучните критериуми за да одредат прашања за интервју, затоа навистина вреди истите да се разработат подробно. Ако вие или вашиот тинејџер не сте сигурни како да ги најдете клучните критериуми за избор, можете директно да го контактирате работодавачот или да побарате помош од советникот за кариери во училиштето.
2. Користењето на шаблон (template) при составување на писмото за мотивација може да го поедностави овој процес. БЕСПЛАТНИ шаблони можете да добиете на следниве веб-страници:
<http://www.resumecritiques.com/free-cover-letters.htm>
<http://www.myfuture.edu.au/articles/redirect.asp?articleID=286&PageNumber=1>
3. Добра идеја е електронски да се снимаат писмата за мотивација, прво за да можете да погледнете што сте испратиле ако ве поканат на интервју, но исто така и за да си направите досие за користење за подоцна. Често за писмата за мотивација се потребни само мали промени во зависност од позицијата за која се пријавувате. Имајте неколку претходи примероци кои ќе ги користите како основа за идни пријавувања.

Составување на Резиме или Curriculum Vitae

1. Резимето може да се користи за секое пријавување за работа, иако некои луѓе ги прилагодуваат во зависност од позицијата, истакнувајќи различни квалитети и искуства. Училиштата често им помагаат на учениците да подготват резиме кога се во 9-то или 10-то одделение. Меѓутоа учениците обично забораваат дека истото ќе треба да се возобнови по следните години. Многу агенции за вработување и слични служби можат бесплатно да ви помогнат околу тоа. Проверете во локалниот весник или на интернет за ваквите служби во вашата месност.

2. Microsoft Office на вашиот компјутер може да содржи шаблон за резиме – побарајте во new document folders, кликнете на templates, потоа кликнете на other documents. Ќе најдете неколку типови на резимеа од кои може да одбирате. Или, можете да дојдете до БЕСПЛАТНИ шаблони преку интернет на следнава веб-страница:

<http://office.microsoft.com/en-us/templates/default.aspx>
www.mycareer.com.au

Што треба да направите пред интервју

За подготовката за интервју е потребно истото планирање како и за раководењето со сите други делови при барањето работа. Примери за вообичаени прашања на интервјуа можат да се видат на стр. 45.

1. Водачите на интервју често го прашуваат пријавениот за неговото познавање за организацијата, индустријата или видот на бизнис. Ако е поканет на интервју, вашиот тинејџер треба да ја истражи компанијата или организацијата; дознајте дали имаат веб-страница, позборувајте со луѓе кои можат да ви посочат некој што работел таму, позборувајте со други луѓе на слични позиции или од слични организации.

2. Вашиот тинејџер треба да размисли какви прашања можат да му постават водачите на интервјуто, и како ќе одговори. Овде може да помогне родителот – вежбајте преку читање на вообичаени прашања на интервјуа, давајќи му време на вашиот тинејџер да размисли за одговорот. Пожелно е ова да се направи неколку дена пред интервјуто, и можеби уште еден пат вечерта пред интервју.

3. Треба да се размисли и за тоа кои прашања можат да им се постават на водачите на интервјуто. Секогаш имајте припремено најмалку едно прашање за крај на интервјуто кога ќе ве прашаат ‘Дали вие имате некои прашања?’ Сосема е во ред да прашате колкав е бројот на луѓе што се интервјуирани, и кога би се донела одлука.

4. Вашиот тинејџер треба да размисли за својата лична претставителност за интервјуто. Некои работи за кои треба да се размисли се:

- Каква облека планира да облече и да направи една проба за да се осигура дека се е со точна големина и изгледа пристojно. Ако за нешто е потребно чистење или пеглање, направете го тоа многу однапред. Држете се до едноставна облека како што се панталони/здолниште со темна боја, кошула или блуза и, во зависност од видот на работна позиција, палто. Осигурајте се дека чевлите ви се чисти.
- Проверете да ви се чисти ноктите, да не ви се надзира деколтето, косата да ви биде уредна или обликувана и шминката да ви биде соодветна.

- Постесетете го вашиот тинејџер дека ќе се натпреварува со други пријавени, така да добро претставување ќе ги зголеми неговите/нејзините шанси за добивање на работната позиција.
5. Испланирајте како да стасате до местото каде се води интервјуто и колку време е потребно да се стаса до таму. Мало подранување исто така ќе му овозможи на вашиот тинејџер да влезе на интервју во порелаксирано расположение.

После интервју

Ако вашиот тинејџер не добил одговор во наведениот временски рок, натерајте ги да му се јават на работодавачот и да прашаат како оди процесот на избор. Пречесто јавување може да го изиритира работодавачот, ама јавувањето после интервју му дава до знаење на работодавачот дека тој/таа е многу заинтересиран/а да ја добие работата.

Постојат многу служби и организации кои можат да ви помогнат во секој чекор од овој процес, вклучувајќи го персоналот од Кариери и премин (Careers and Transition) во училиштето на вашиот тинејџер. Овие услуги се финансирани од Владата, така да треба да бидат бесплатни.



Барање работа

- 1) Од долната листа одберете работна позиција за која би сакале да се пријавите
- 2) Разменувајте идеи во мали групи за сите места кои би можеле да ги проверите за да најдете непополнето место за оваа позиција
- 3) Кои средства ви се достапни за да ви помогнат во тој процес?

Која е работната позиција?

Кои се местата кои вашиот тим одлучи да ги провери дали имаат непополнето место од ваков тип?

.....
.....

Какви средства изнајде вашиот тим за да ви помогнат во тој процес?

.....
.....

Кои други стратегии можете да ги искористите за да дојдете до слободните работни места?

.....

ЛИСТА НА РАБОТНИ ПОЗИЦИИ

- Авијација – општо ниво
- Фармацевт
- Произведувач на сирење
- Фарбач на возила
- Помошник во библиотека
- Обука за канцелариски службеници
- Готвач
- Сидар
- Координатор во детски центар
- Медицинска сестра
- Градежник на договор
- Надзорник
- Трговец со визуелна опрема
- Дрводелец на пракса
- Оператор во Центар за телефонски повици
- Социјален работник
- Правник
- Советник за финансико планирање

Младите луѓе и телефоните

Учењето како се зборува на телефон е потребна вештина. Секогаш терајте го вашиот тинејџер самиот да ги обави сите телефонски повици околу вработување или обука. Многу млади луѓе можат со часови да зборуваат на телефон со своите пријатели, но може да имаат трема при телефонски разговори поврзани со работа. Можете да им помогнете барајќи им да направат листа на прашања кои сакаат да ги постават, и заедно можете да подготвите 'скрипта за зборување на телефон'. Ова значи едноставно да запишете што треба да кажат од моментот кога ќе крене слушалка лицето од другата страна на линијата.

Подолу е дадена скрипта како пример. Откако ќе запишете се, **вежбајте ја скриптата заедно долго време пред** тие да направат телефонски повик.

Пример на скрипта:

1. *Ало, се виками се јавувам да зборувам со.....*

за позицијата(на пр. Асистент за малопродажба)

Кога тоа лице ќе се јави на телефон тогаш кажете...

2. *Ало, се викам.....и се јавувам во врска со позицијата.....*

Одговорот може да биде –

- *А, да, што би сакале да знаете, ИЛИ*
- *Да, што би сакале да знаете?*

Може да кажете...

3. *Ви благодарам, сакам да прашам неколку прашања.*

Имајте запишано листа на прашања пред вас, за работи како сто се:

- *Дали има опис на работната позиција?*
- *Кои работни задачи ги вклучува?*
- *Какви вештини или искуство треба да поседува успешниот кандидат?*
- *Дали позицијата е дел од тим или се работи сам?*
- *Кај кој се поднесуваат извештаји за работата?*
- *Кои се работните саати?*
- *Кога планирате да спроведете интервју?*
- *Кога почнува оваа работна позиција?*

4. *Можеби ќе сакате да понудите некои податоци за себе, и зошто сте заинтересирани за работата.*

5. *Ви благодарат за вашето време. Го ценам тоа.*

Вежбање на водење телефонски разговори

Во парови и преку користење на горната скрипта, еден по еден ствете се во улога на младо лице што го обавува повикот и лицето (работодавачот) кој го прима повикот.

Свртете ги столиците наопачки тага што ќе седите свртени со грб и започнете со телефонскиот повик. Откако на секој ќе ми помине редот, поразговарајте неколку минути за најдобриот начин за правење на оваа активност со вашиот тинејџер.

Дискутирајте ги вашите идеи со останатите од групата.

Вообичаени прашања на интервјуа

Преголем број на лица кои бараат работа заглавуваат на интервјуата поради недоволна подготвеност. Поминете некое време да размислите какви прашања би ви биле поставени и како би одговориле. Ова може да ја зголеми самодовербата кај младиот човек во собата за интервју.

Следниве се некои од највообичаените прашања на интервјуа и предложени начини за нивни одговори.

Па – кажете ми нешто за вас?

- Ова е прашање за да се „скрши мразот“. Бидете кратки и прецизни
- Зборувајте за школски предмети, цели за кариера
- Осврнете се на интересите, вон училишни хобија
- Бидете позитивни – нека водачот на интервју види дека водите активен живот

Зошто сакате да работите таму?

Зошто се пријавивте за оваа работа?

- Зборувајте за соодветните вештини и искуство (вклучувајќи го и образованието) кои се поврзани со работната позиција
 - Осврнете се на вашите цели или претензии
 - Разговарајте за компанијата и она што мислите дека можете да го понудите
 - Сосредоточете се првично на производот или услугата што ја нуди компанијата.
 - на пр. “Сакам да работам со деца и ќе барам да студирам за негувателка за деца кога ќе завршам со училиштето. Оваа позиција би ми овозможила повеќе рактично искуство”.

Кои се вашите вештини?

- Изберете две или три вештини во кои сте навистина добри
- Помислете на моментите кога тие вештини ви помогнале да надминете некој проблем или да постигнете некоја цел
- Поврзете ги овие вештини со работата за која сте се пријавиле.

Кои се вашите најсилни страни?

- Размислете за видот на работна позиција. Ако е за услуги за корисници осигурајте дека една од вашите силни страни е “Добро се снаоѓам со луѓе”
- Пробајте да се сетите на 3 позитивни изјави за себеси. Или размислете за 3 добри квалитети кои некој би кажал за вас.

Можете ли да дадете пример за грешка што сте ја направиле?

- Не велете дека не можете да се сетите на ни една или дека не правите грешки, сите правиме грешки, и водачите на интервјуа го знаат тоа. Тоа што тие сакаат да видат е како се справувате со нив.
- Дајте конкретен пример за нешто што сте го направиле (не премногу ужасно, но сепак да биде погрешно) а потоа објаснете како сте успеале да го поправите тоа,

или – ако не сте успеале – што сте направиле за да се осигурате дека истото нема да се повтори.

Кои се вашите слаби страни?

- Минимизирајте ги вашите слаби страни и истакнете ги силните страни.
- Одбегнувајте ги личните квалитети и сконцентрирајте се на професионалните ставови: "Секогаш работам на подобрување на моите вештини за комуницирање за да бидам поефективен излагач. Неодамна се приклучив кон група за зборување пред јавност, којашто доста ми помага".

Кои се вашите цели?

- Понекогаш е подобро да се зборува за краткорочни и среднорочни цели отколку да се заглавите во далечна иднина. На пример, "Моја непосредна цел е да добијам работа во компанија ориентирана кон развој. Мојата долгорочна цел ќе зависи од тоа на кај се движи компанијата. Се надевам дека на крај ќе се здобијам со одговорна позиција."

Зошто ја напуштивте (дали ја напуштате) вашата работа?

- Не бидете негативни за вашата последна работа
- Бидете подготвени и одговорете: работните саати и сл.
- Наведете дали тоа била привремена работа или на повик по потреба или со половично работно време.

Што може вие да сторите за нас што другите кандидати не можат да го сторат?

- За ова ќе треба проценка на вашите искуство, вештини и ставови. Резимирајте точно: „Поседувам уникатна комбинација од силни технички вештини, и способност за градење цврста врска со корисниците. Тоа ми овозможува да ги користам моите познавања и да ги разгледувам податоците за да бидат полесни за корисниците."

Кога можете да почнете со работа?

- Колку што е можно поскоро
- Ако имате друга обврска, осигурајте се дека на газдата ќе му дадете точен датум за почнување со работа.

Дали има нешто друго што сакате да ми кажете?

- Можеби ќе има прашање за кое сте припремиле бомбастичен одговор кое уште не ви е поставено.
- Можеби вие ќе сакате да завршите со ваш сопствен аргумент.
- Сосема е во ред да речете не, нема ништо друго, но дека имате некои прашања кои сакате да ги поставите.

Дали имате некои прашања?

- Дали постои код за облекување?
- Кога се почнува и завршува со работа
- Каде би била мојата работна локација
- Колку луѓе има во тимот?
- Какви се можностите за обука и надоградување?
- Дали оваа е нова или постојна работна позиција?

Прашањето од сценарио

Водачите на интервјуа често поставуваат некое прашање врз основа на некоја ситуација на работното место. Тие ќе опишаат некоја ситуација на работа и ќе ве прашаат што би направиле вие во таа ситуација. Ситуацијата може да се однесува на

безбедно прашање, спор во тимот или со клиент или околу распоредувањето на времето.

Вежбање на вештини за интервју

Разделете се во групи од по тројца. Одлучете кој ќе ги има следните улоги во исценирано интервју.

- ✓ Кандидатот
- ✓ Водачот на интервју
- ✓ Набљудувачот

👉 **Направете листа на прашања за интервју за ваша употреба:**

Назив на работна позиција

Q1.....

Q2.....

Q3.....

Q4.....

Q5.....

Q6.....

Набљудувачот може да дава коментари за интервјуто според следното:

- Каков јазик на телото забележавте? На пр. контакт со очи, држење на ставот, гестикулации
- Како беа поставувани прашањата? На пр. агресивно, тивко, јасно
- Како се чувствуваше кандидатот во текот на овој процес?
- Како се чувствуваше водачот на интервју во текот на овој процес?
- Колку лесно ќе биде да се вежба ова со вашиот тинејџер?

Агенции и служби кои помагаат при барање работа

Услуги за млади и ученици при CENTRELINK

Centrelink е владина агенција, којашто порано беше позната под името Министерство за социјално осигурување (Department of Social Security (DSS)). Тие имаат канцеларии низ цела Австралија и нудат широк опсег на услуги, вклучувајќи:

- Исплати за невработени и финансиски бенифиции за ученици
- Форми на барање Додаток за млади и други владини бенифиции
- Податоци и препораки за шеми како што се „Работа за социјалниот систем“ ('Work for the Dole'), Програми за пишана и нумеричка писменост (Literacy and Numeracy programs), Назначување на работно место, вработување и обука (Job Placement, Employment and Training (JPET)), Советување за кариери (Career Counselling) и други
- Картички за здравствена нега
- Податоци околу и пријавување за услугите од Мрежите за работни позиции
- Бесплатни простории за самостојно барање работа
- Додаток за млади- ваучери од TAFE
- Имате на располагање Социјален работник ако барањето ви е според критериумот 'неможност за живеење дома' за Додаток за млади (порано познат како Додаток за бездомници (Homeless Allowance)).

ЗАБЕЛЕШКА: Дури и кога младите луѓе не бараат или немаат право да бараат Додаток за млади, треба да се пријават во Centrelink, бидејќи може сепак да имаат право на други услуги како што е Мрежата за работни позиции. Времетраењето од моментот на пријавувањето може да влијае на нивната можност за добивање бесплатна обука и/или интензивна поддршка.

Повеќе информации за Centrelink има на веб-страницата на: www.centrelink.gov.au

Job Network (Мрежа на работни позиции)

Job Network (или Мрежа на работни позиции) (порано позната како CES) е комбинација од приватни, општински и владини организации кои им помагаат на луѓето што бараат работа да си осигураат вработување.

Centrelink е влезна порта за Job Network. За да се искористат услугите обезбедени преку Job Network, МОРА да поседувате лич.бр. за барање работа што го обезбедува Centrelink и кој исто така ќе одлучи за правото на различните услуги кои ги дава Job Network.

Услуги што ги нуди Job Network

Ќе ви биде побарано да изберете член на Job Network во вашиот регион, така да битно е да изберете некој што ви одговара вам, бидејќи не се сите исти. Centrelink може да ви даде повеќе податоци и листа на членови на Job Network специјализирани за барање работа во вашето локална месност. Ако не изберете член на Job Network, Centrelink ќе избере некој за вас. Постојат три нивоа на услуги кои ги нуди Job Network, а тоа се следните –

Поддршка при барање работа

Во Поддршка при барање работа членовите на Job Network:

- ќе ви дадат совет околу техники за барање работа, опции за кариери и програми за вработување
- ќе ви дадат повратна информација за секое интервју за работа што го договориле за вас
- ќе ви помогнат да ги исполните одговорностите што ги имате додека барате работа
- ќе го внесат вашето резиме во Job Search

Прилагодена поддршка

Младите луѓе можат да добијат пристап до ова ниво на поддршка веднаш откако ќе го побараат тоа. За другите, ако лицето не нашло работа во првите три месеци, член на Job Network ќе му обезбеди посспецијализирана помош преку работа „еден-на-еден“, која може да го содржи следното:

Обука за барање работа

Членот на Job Network ќе предочи кои аспекти од вештините за барање работа треба да се подобрат, и потоа заедно со клиентот ќе разработат програма направена за надоградување на специфични идентификувани вештини. Ова може да вклучи помош околу пишување на пријавата за работа или надополнување на резимето, како да се подобрите на интервјуа, совети околу тоа како да им ги предочите вештините на работодавците, и помош околу градење самодоверба и истражување на нови области на работа.

Обуката на Job Search обично трае 15 дена, а може да се продолжи уште пет дена ако лицето работи со половично работно време или има обврски околу студиите или ако е болно. Староседелците или постарите лица што бараат работа (на возраст од над 50 год.) можат да волонтираат за обука во Job Search Training веднаш штом ќе стекнат право на Додаток за нов почеток или Додаток за младинци од Centrelink.

Редовни средби со членот на Job Network

Ова е шанса да се добие совет околу најдобрите начини за наоѓање работа. На пример, некој клиент ќе треба да го промени својот професионален профил за да најде соодветни работи што повеќе ќе му одговараат според неговото искуство. Средбите со членот на Job Network се одржуваат најмалку на секои три месеци а и почесто ако лицето е невработено повеќе од 12 месеци.

Прилагодено помагање

Ако клиентот е се уште невработен после 12 месеци, членот на Job Network ќе му обезбеди повеќе услуги прилагодени за неговите лични потреби. На пример, специјална обука за припрема за работа, советување и работно искуство.

Во зависност од потребите, членот на Job Network може исто така да обезбеди и:

- поинтензивни активности за барање работа преку контакт на секои две недели
- додатни услуги, простории и активности како што се преведувачки услуги, или пари за пат ако клиентот не може да си приушти да отиде на интервју за работа
- поддршка додека се прилагодува на нова работна позиција

Сметка кај Job Seeker

Во некои случаи членовите на Job Network може да помогнат за покривање на некои од трошоците на клиентот поврзани со барањето работа. На пример, тие можат да помогнат околу патните трошоци за одење на интервју за работа, или за купување на специјална облека или опрема за работата со која ќе почне клиентот.

Повеќе информации за Job Network имате на веб-страницата на:

www.jobnetwork.gov.au

Забелешка:

Можете да ги видите сите работни позиции најдени од страна на the Job Network на екранот со допир во Centrelink или на веб-страницата на: **www.jobsearch.gov.au**

Програми за кариери и премин

Партнерства со локалните заедници (Local Community Partnerships (LCPs))

LCP се непрофитабилни организации во рамките на заедницата. Тие се дел од иницијативата за Совети за кариери на Австралија (Careers Advice Australia) која има за цел да ги поддржи сите лица на возраст од 13 до 19 год. CAA има за цел да поддржува кариери и премини преку LCP и Насоки за младите (Youth Pathways) – поддржани од индустријата преку Регионални советници за кариери во индустријата (Regional Industry Career Advisers (RICAs)) и Национални специјалисти за кариери во индустријата (National Industry Career Specialists).

Партнерите на LCP со индустријата и групите за вработување, училиштата, професионалните советници за кариери, организациите на заедниците, родителите, младите луѓе, обезбедувачите на услуги за младите и други владини организации ги нудат следните програми:

- Структурирана обука на работно место. Ваквата обука им помага на учениците да имаат пристап до вистински или симулирани работни места за да се стекнат со искуство и познавања за нивното образование за работа или обука преку VET.
- Поддршка за кариери и премин. Партнерствата со локалните заедници ги поддржуваат младите луѓе да добијат пристап до низа на активности за кариери и премин за време на или по завршување на училиштето. Постојат низа на услуги и улогата на Партнерствата е да им помагаат на младите луѓе и нивните родители добијат ефективен пристап до нив.
- Посвојување на училиште. Партнерствата ги поттикнуваат компаниите да работат со млади луѓе за да им овозможат практично искуство со учење преку Регионални советници за кариери во индустријата (Regional Industry Career Advisers (RICAs)). Советниците нудат соодветни податоци за кариери во индустријата за одредени локации, совети и материјали.

Насоки за млади (Youth Pathways) или (YP)

YP ја заменува Програмата за насоки за работа (Job Pathways Program (JPP)) и има за цел да и помага на најризичната група на млади луѓе за да остварат успешен премин преку завршување на 12-то одделение (или еквивалентно ниво) со надеж за продолжување со образованието, обука или вработување и активно учество во заедницата.

За повеќе информации погледнете на www.youthpathways.dest.gov.au

За повеќе информации за иницијативата за Совети за кариери на Австралија (Career Advice Australia) погледнете на:

http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/programmes_funding/programme_categories/key_career_priorities/career_advice_australia.htm

Назначување на работно место, вработување и обука (Job Placement, Employment & Training (JPET))

Програмата на JPET има за цел да им помага на младите луѓе од 15 до 21 год. (со давање приоритет на оние на возраст од 15 до 19 год.) кои се бездомници или кај кои постои ризик да постанат бездомници.

JPET им помага на младите луѓе да ги надминат бариерите кон вработување и образование во поддржувачка средина и може да помогне при поврзување со други услуги за финансиска поддршка, здравје, дом, правна застапеност, лично советување, советување за дрога и алкохол и рекреација.

Повеќе информации се достапни на: www.jpvet.facs.gov.au/

Шема за поттик на нови претпријатија (The New Enterprise Incentive Scheme (NEIS))

Оваа шема е по иницијатива на Австралиската влада која им помага на невработените лица кои имаат право на ваква помош да отпочнуваат и водат сопствени нови, одржливи мали бизниси. Шемата на NEIS е направена за обука, поддршка и помош на учесниците да постанат способни сами да се издржуваат и да се осамостојат.

Учесниците во Шемата на NEIS поминуваат акредитиран тримесечен курс за управување со мали бизниси, а во првата година, преку совети за бизниси и поддршка од ментор се помага бизнисите да постанат успешни.

Шемата на NEIS ја овозможува оваа поддршка преку работна мрежа од приватни, општински и владини организации познати како спроведувачи на NEIS, кои се локалните организации, Центрите за бизнис претпријатија (Business Enterprise Centres), TAFE центрите за мали бизниси (TAFE Small Business Centre), организации од заедниците и организации од приватниот сектор кои имаат договор со Министерството за вработување и работни односи (Department of Employment and Workplace Relations) да ја спроведуваат шемата на NEIS низ цела Австралија.

Телефон: 13 62 68

Повеќе информации за оваа програма имате на <http://www.workplace.gov.au/workplace/Category/SchemesInitiatives/NEIS>

Првата работа

(Што треба да знае секој млад работник)

Многу луѓе се сеќаваат на по нешто за својата прва работа; колку биле платени, какви биле колегите, непредвидливиот газда, ексцентричните клиенти. Но може ќе ни биде тешко да се сетиме под какви ставки за работа сме биле вработени, или колкави ни биле придонесите за пензија (воведени во 1986 год.), и колкав беше износот што сме го плаќале за данок. Работните места се променети во многу аспекти од времето кога ние сме ја имале првата работа, и затоа е полезно да се знае за што треба да биде свесен вашиот тинејџер кога почнува со својата прва работа. Имајте на ум дека првата работа може да биде:

- Со половично работно време
- Работно искуство
- На повик по потреба
- Назначување на работно место
- Со полно работно време

Следните податоци даваат детали за аспектите поврзани со работа за кои секој треба да биде свесен, а особено младите луѓе при нивната прва работа.

Ставки за работа, услови и платни потврди

Постојат сојузни и државни ставки за работа кои ги поставуваат термините и условите за вработување на кои имате право во одредени индустрии. Канцеларијата за услуги за работни места (Office of Workplace Services) преку Wageline (Телефонска линија за плати) обезбедува податоци за висината на платите и условите за вработување според државните ставки, официјални договори и Законот за работни односи од 1996 год. (Workplace Relations Act 1996).

Условите при вработување вклучуваат боледување, годишен одмор, надница за прекувремена работа, работа во смени, боледување за родители, одмор по основ долг стаж, проблеми околу престанок со работа и породилно боледување. Сите вработени имаат право на добиваат платни потврди од својот работодавач, или ако воопшто не ги добивате истите, контактирајте го Министерството за вработување - Работни односи и Мали бизниси (Department of Employment - Workplace Relations and Small Business).

Исто така можете да се јавите на: Wageline на 300 363 264.

Повеќе информации за стапките на плати и услови, државни ставки и договори имате на: www.wagenet.gov.au

Придонеси за пензија (Superannuation)

Ако имате помеѓу 18 и 70 години и сте платени 450 долари или повеќе месечно, вашиот работодавач треба да ви плаќа придонеси за пензија во соодветен фонд. Не е битно дали сте на полно или скратено работно време иле сте на повик по потреба.

Исклучоци од тоа се:

- Вработени под 18 години кои неделно работат по 30 саати или помалки
- Вработени со полни, или над 70 години
- Вработени кои извршуваат домашни работи или работи на приватно за не повеќе од 30 саати неделно
- Членови на Резервниот воен состав
- Вработени кои се платени помалку од 450 долари месечно
- Некои вработени кои работат во странство (и уште неколку други исклучоци)

Ако некој вработен никогаш не потпишал образец за приклучување кон фонд за пензиско осигурување, а има право на придонеси за пензија, Канцеларијата за даноци на Австралија (Australian Taxation Office (ATO)) ги собира парите кои му се должат на тоа лице, или го тера работодавачот да почне да ги исплаќа придонесите. За информации и прашања за придонеси за пензија контактирајте ја Телефонската линија за придонеси за пензии (Superannuation Hotline) или Канцеларијата за даноци.

Телефонска линија за помош околу придонеси за пензии (Superannuation Help-line): 131 020

Австралиска Канцеларија за даноци (Australian Taxation Office): 132 861

Повеќе информации имате на: www.ato.gov.au

Job Watch (или Надгледување на работно место)

Job Watch е единствениот специјалистички општествен правен центар во Австралија кој се фокусира на правните норми за вработување и теми поврзани со обуки.

Организацијата обезбедува совети и помош за невработените во Викторија, за лицата кои бараат работа и за пошироката јавност од 1981 год.

Таа им помага на работниците, особено на оние од Викторија, да ја истиснат експлоатацијата од работата и да истераат правда во работата преку:

- Образување на работниците и идните работници околу нивните права на работното место.
- Обезбедување на прецизни совети за теми кои ги засегаат работниците и кои влијаат на нивниот работен живот, како што се еднакви можности, злоставување, насилство на работно место, неоправдано отпуштање од работа и неисплаќање на плата.
- Обезбедување на ефективни услуги за правно застапување и поддршка на оние работници кои најмногу имаат потреба од тоа.
- Препорачување на клиенти до таквите организации, агенции и поединци кои можат да обезбедат најквалитетна услуга.

Бесплатен телефонски број: 1800 331 617

Веб-страница: www.job-watch.org.au

Синдикати

Синдикатите се гласот на вработените во рамките на работното опкружување. Тоа го прават со тоа што им помагаат да добијат повисоки примања, подобрени стандарди за работа, безбедна работна околина и сигурност при вработување, преку колективни преговарања и влијание на работното место.

Секој австралиски работник има право да се зачлени во некој Синдикат.

Контакт: ACTU Member Connect

Телефон: 1300 362 223

Веб-страница: www.actu.asn.au

Веб-страница за училишта: www.worksite.actu.asn.au

Вашите права на работа (Youth Rights at Work)

Youth Rights at Work е информативна кампања која има за цел да им олесни на младите работници полесно да доаѓаат до информации за теми кои можат да им влијаат на работа. Ако сте збунети, загрижени или едноставно љубопитни околу платите или условите за работа тие можат да ви помогат со тоа што ќе ве насочат да ги побарате податоците кои ви се потребни.

Телефон: 1300 666 610

Веб-страница www.youth.vic.gov.au/youth/youthatwork

Задевање, насилство и дискриминација на работно место

Што е задевање на работно место?

Задевање на работно место е постојано, непристојно однесување насочено кон некој вработен, или кон група вработени, кое создава ризик по здравјето и безбедноста.

Примери за задевање на работа се:

- Устно навредување
- Отфрлање или изолирање на вработени
- Психолошко злоставување
- Поставување безначајни задачи кои не се поврзани со работата
- Поставување на невозможни задачи на вработените
- Намерно менување на распоредите за смени за да им се отежни на некои вработени
- Намерно сокривање на информации кои се витални за ефективно извршување на работата

Ако мислите дека на работа ве задеваат вас или некој што го знаете, можете да контактирате некој член на ACTU за да поразговарате за и да одлучите какви опции имате.

Телефон: 1300 362 223

Веб-страница: <http://www.actu.asn.au/>

Што е насилство на работно место?

Во последниве години се повеќе расте загриженоста заради зголемениот број на пријавени насилства на работно место во кои често се вклучени млади практиканти. Насилство на работното место е сосема неприфатливо!

Ни една работа не е вредна за да толерирате насилство, вашето физичко и емоционално здравје се многу поважни од работата.

Што можете да сторите?

- **Кажете им на луѓето за тоа** – на колеги, пријатели, семејството
- **Кажете му на работодавачот** (или на управителот или на надзорникот или во кадрово одделение). Побарајте да направат нешто за да го запрат насилството. Побарајте инцидентите да бидат заведени. Побарајте копија од извештајот за инциденти што е можно побрзо.

- **Водете белешки за настаните или дневник** – Забележете ги датумите и времето на насилните инциденти. Запишете што се случило и кој го сторил тоа. Ако е можно запишете ги телефонските броеви и адреси на сведоците. Дневникот може да биде искористен како доказ во текот на правна постапка, како што е судски спор.
- **Јавете се кај вашиот доктор** - Побарајте од докторот да ви даде лекарско уверение за Work Cover.
- **Пополнете форма за барање до Work Cover** - (доколку е потребно).
- **Контактирајте ја полицијата** – Што е можно побрзо после насилството на работа за да можат да соберат докази.

Можете да ги контактирате и следните организации за понатамошни информации и помош:

Work Cover/Occupational Health and Safety Taskforce

Телефон: 9628 8115

Веб-страница: <http://www.workcover.vic.gov.au>

Federation of Community Legal Centres (for your closest centre)

Телефон: 9602 4949

Веб-страница: <http://www.communitylaw.org.au>

Your union (Вашиот Синдикат) (ако сте член)

Телефон: ACTU: 1300 362 223

Веб-страница: <http://www.actu.asn.au>

Што значи дискриминација на работно место?

Дискриминација на работно место е неправедно однесување поради некоја лична особина заштитена со закон. Може да биде директна или посредна. Во Викторија е противзаконски некој да се однесува неправедно спрема вас (да ве дискриминира) или да ве злоставува (да ви досадува или да ве задева) поради вашите актуелни или претпоставени:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ возраст ▪ доење ▪ статус на негувател ▪ хендикепт/попреченост ▪ легални сексуални активности ▪ брачна состојба ▪ родителски статус ▪ лична поврзаност со некој кој поседува, или се претпоставува дека поседува, статус на една од овие лични особини | <ul style="list-style-type: none"> ▪ идентитет според пол ▪ индустриски активности ▪ физички особини ▪ политичко определување или активност ▪ бременост ▪ раса ▪ религиозно определување или активност ▪ пол ▪ сексуална ориентација |
|--|---|

Контакт: Equal Opportunity Commission

Бесплатен телефонски број: 1800 134142

Веб-страница:

<http://www.standuptoracism.com.au/index.asp>

Ви честитаеме!!!

Дојдовте до крајот на серијата работни сесии на PACTS но всушност ова е само почеток.

Се надеваме дека:

- Уживавте во учењето за премин кон кариера, но уште побитно, дека се чувствувате посигурни да му помогнете на вашиот тинејџер да премине од училиште на работа или со понатамошно образование
- Работната сесија ви даде можност да учите со други родители во околина која е пријатна и ве прави добредојдени
- Доаѓањето во ова училиште го подигна вашето знаење и разбирање за персоналот, услугите и програмите што се нудат.

Ве молиме слободно контактирајте не:

За крај, ви посакуваме вам и на вашето семејство се најдобро во сите ваши настојувања во иднина.