

Интервју со засегнати страни 1

Име: Ајше Нур Демир

Наслов: Кариерен советник С Младински ментор

Организација: Истанбулски центар за вработување и кариера на млади

Локација: Истанбул, Турција

Фокус: Кариерно насочување и дигитално овластување за младите

А. Како првпат се заинтересиравте за советување за кариера кај младите?

Сè започна за време на моите додипломски студии по психологија. Волонтирав во младински центар и запознав многу паметни, способни млади луѓе кои се чувствуваа изгубени кога станува збор за нивната иднина. Не им недостасуваше талент—им недостасуваше насока. Сфатив дека разликата помеѓу напредување и борба често се сведува на тоа да имаш некој што слуша, кој го одразува својот потенцијал. Тоа е она што за мене значи кариерното советување — не е само давање совети, туку да бидам огледало и водич.

Б. Кои се најчестите грижи или прашања што младите ви ги поставуваат?

Повеќето млади луѓе што ги среќавам не се сигурни што сакаат, а уште повеќе се плашат

Избирајќи го "погрешниот" пат. Се грижат дали ќе изберат диплома за која ќе жалат, дека не се доволно добри за работата од соништата, или разочарување на семејствата. Социјалните мрежи ги влошија работите — сите изгледаат успешни на 22 години, што создава анксиозност и нереални очекувања. Многумина од нив исто така немаат со кого сериозно да разговараат за овие работи, особено ако доаѓаат од загрозени или мигрантски средини.

В. Како дигиталните алатки го променија вашиот пристап кон кариерното водство?

Огромно. Пред десет години користевме хартиени инвентари на интереси. Сега користиме проценки базирани на вештачка интелигенција кои можат да ги анализираат силните страни, карактерните особини, па дури и

Препорачајте соодветни кариерни патеки. Но, тоа е двосечен меч — иако овие алатки можат да бидат исклучително корисни, тие исто така можат да ги преплават младите ако не се водат низ процесот. Затоа дигиталното оснажување мора да оди рака под рака со човечкото менторство.

Г. Дали мислите дека младите луѓе ја разбираат улогата на вештачката интелигенција во планирањето на кариерата?

Да бидам искрен, повеќето не го прават тоа. Тие ја поврзуваат вештачката интелигенција со работи или алгоритми на социјални мрежи, но не и со личен развој или планирање на работа. Токму тука навистина се покажуваат разликите во образованието. Ако ги научиме дека вештачката интелигенција може да помогне со мапирање на вештини, усогласување на работни места и дури и изградба на CV — одеднаш, таа станува алатка за оснажување, наместо нешто апстрактно или застрашувачко.

Д. Како го прилагодувате вашиот пристап за ранливи млади — бегалци, мигранти или млади со помалку можности?

Клучот е градењето доверба. Овие млади луѓе често доаѓаат од средини каде што доживеале загуба, нестабилност или исклученост. Пред да зборуваме за кариери, зборуваме

за нивните животи, вредности, соништа. Посветуваме време на разбирање на нивниот културен контекст, јазични потреби, па дури и емоционална состојба.

Планирањето на кариерата мора да биде

персонализирано. Инаку, ризикуваме да ги зајакнеме токму нееднаквостите што се обидуваме да ги поправиме.

Е. Каква улога играат емоциите во одлуките за кариера кај младите?

Голема улога. Кариерните одлуки често се перципираат како рационални, но се длабоко емотивни. Страв од неуспех, желба за потврда, борби за идентитет — сето ова се случува кога млад човек прави одлуки што го менуваат животот. Затоа ги комбинираме коучингот со советувањето — помагајќи им не само да го разберат пазарот, туку и себеси.

Ж. Што го прави проект како *EmpowerInclusive* вреден за вашата работа?

Тоа пополнува огромна празнина. Кариерното насочување сè уште е недоволно финансирано и потценето во Турција, особено за младите од социјално загрозувани средини. Имањето повеќејазична, интерактивна и инклузивна OER платформа како дел од овој проект значи дека можеме да допреме до повеќе млади луѓе со значајна содржина. Ова не е предавање — тоа е покана за истражување. Плус, вклученоста на вистински засегнати страни и практични ресурси му дава длабочина што повеќето дигитални алатки ја немаат.

3. Ако можевте да го редизајнирате турскиот образовен систем за подобра поддршка на младинските кариери, што би додале?

Би вовел задолжително кариерно образование почнувајќи од средно училиште, но не во форма на предавања. Ќе биде проектно-базирано, интерактивно и персонализирано. Ќе интегрираме дигитална писменост, претприемништво и ментална благосостојба од мали нозе — така што учениците не се подготвуваат само за работа, туку и за животот.

Г. Можете ли да споделите вистинска успешна приказна што ве инспирира?

Дефинитивно. Младо авганистанско момче по име Реза, кое избега од конфликт и пристигна во Истанбул на 16 години, се приклучи на една од нашите програми за менторство. Не зборуваше добро турски, немаше формални документи и мислеше дека нема иднина. Преку нашите работилници и индивидуално водство, откри талент за поправка на електроника. Му помогнавме да добие Пракса во мала технолошка фирма. Денес е вработен со полно работно време и обучува други. Неговата трансформација ме потсетува зошто ја работам оваа работа.

10. Конечно, која е една работа што би сакал секој млад човек да ја слушне?

Таа конфузија не е неуспех — тоа е почеток на откривањето. Не мора сè да си го испланираш. Само продолжи да се движиш, остани љубопитен и опкружи се со луѓе кои

Верувам во тебе. Така доаѓа јасноста — и самодовербата.