НАРЪЧНИК ЗА ИНТЕГРИРАНИ УСЛУГИ И ГЪВКАВО ОБУЧЕНИЕ ЗА ГРУПИ В РИСК

ЦЕНТЪР ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ
ИНФОЦЕНТЪР

ОТ АВТОРИТЕ

Можете да копирате и разпространявате
съдържанието на този документ за некомерсиални цели.
Необходимо е само да посочите
авторството на „ИНФОЦЕНТЪР“ ЕООД
и подкрепата на Оперативна програма „Развитие на
човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския
социален фонд на Европейския съюз.

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

СЪДЪРЖАНИЕ

5

Въведение

15

Споделен и адаптиран опит от проект „**CONCILIATE BIERZO**“, реализиран в Испания по програма **EQUAL**

52

Споделен и адаптиран опит от проект „**SFIDA** - планиране и разработване на интегрирани услуги за обучение, срещу дискриминация на възрастни“

206

Заключение

ВЪВЕДЕНИЕ

За проект „Кръгове“



Проект „КРЪГОВЕ“ се основава на опита и постигнатите резултати от два предишни проекта по Програма EQUAL, реализирани в Италия и Испания. Настоящият проект внася добавена стойност като обединява резултатите, адаптира ги и ги трансферира в нов иновативен подход за гъвкави обучения и съпътстващи интегрирани услуги.

Проектът цели да повиши капацитета на обучителни институции, неправителствени организации, малки и средни предприятия, общини и общностни центрове в държавите-участнички за насърчаване на ученето през целия живот и заетостта сред уязвими групи чрез трансфер на иновативна методология и добри практики, и чрез изграждане на Европейско партньорство от заинтересовани институции и експерти.

Проектът е продължение на усилията на партньорските организации от България, Италия и Испания да влияят върху политиките за подобряване качеството на живот на хората чрез насърчаване на ученето през целия живот и повишаване на заетостта. Дейностите са избрани така, че да създадат условия за надграждане и да дадат добавена стойност на постигнатите вече резултати.

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“

Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" е стратегически документ, който е рамка за усвояване на финансови средства, съфинансирани от Европейския социален фонд на Европейския съюз и националния бюджет в рамките на програмния период 2007 - 2013 г. и обхваща територията на цялата страна под цел "Сближаване".

Тя е съставна част от Националната стратегическа референтна рамка, една от основните цели на която е "развитие на човешкия капитал с цел осигуряване на по-висока заетост, доходи и социална интеграция".

Стратегическата цел на оперативната програма е да се подобри качеството на живот на хората в България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване.

При изпълнението на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" се преследват следните специфични цели:

- повишаване предлагането на труд и качеството на работната сила;
- увеличено инвестиране в човешкия капитал чрез по-добро и по-достъпно образование;
- повече социален капитал, партньорства и мрежи и развитие на социалната икономика.

За постигане на поставените цели оперативната програма се фокусирана върху реализирането на следните приоритетни оси:

- **Приоритетна ос 1**: Насърчаване на икономическата активност и развитие на пазар на труда, насърчаващ включването;
- **Приоритетна ос 2**: Повишаване на производителността и адаптивността на заетите;
- **Приоритетна ос 3**: Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието;
- **Приоритетна ос 4**: Подобряване на достъпа до образование и обучение;
- **Приоритетна ос 5**: Социално включване и насърчаване на социалната икономика;
- **Приоритетна ос 6**: Повишаване ефективността на институциите на пазара на труда, социалните и здравните услуги;
- **Приоритетна ос 7**: Транснационално и междурегионално сътрудничество;
- **Приоритетна ос 8**: Техническа помощ.

Изпълнението на оперативната програма допринася за реализирането на основните хоризонтални принципи на подкрепата от ЕСФ за периода 2007-2013 г., както и за прилагането на водещите принципи на Стратегическите насоки на Общността за сближаване и на Инициативата на Общността EQUAL - равенство на половете и превенция на дискриминацията въз основа на пол, раса, етнически произход, религия или вярвания, увреждания,

възраст или сексуална ориентация, иновации, прилагане на политики, партньорство, добро управление на програми и проекти.

Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" е одобрена от Европейската комисия на 3 октомври 2007 г.

Към настоящия момент е разработен проект на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2014 г. – 2020 г.

(Източник: http://ophrd.government.bg)

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

Европейският социален фонд (ЕСФ) е създаден въз основа на Договора от Рим през 1957 г. с цел подобряване на възможностите за намиране на работа в Общността, чрез създаване на заетост и увеличаване на географската и професионалната мобилност на заетите. ЕСФ е основният финансов инструмент, позволяващ на ЕС да изпълни целите на Европейската стратегия по заетостта и спомага за икономическото и социално сближаване в ЕС като подкрепя страните-членки за развитие на човешките ресурси и постигане на пълна трудова заетост, насърчаване на образованието и обучението, подобряване на конкурентоспособността и професионалната мобилност на заетите лица.

В периода 2007-2013 г. под цел "Сближаване" ЕСФ се фокусира върху следните ключови сфери на интервенция:

- повишаване адаптивността на работниците и предприятията;

- насърчаване достъпа до заетост и устойчивото включване на пазара на труда на търсещите работа и неактивните лица, преодоляване на безработицата, удължаване на времето за трудова заетост и увеличаване участието в пазара на труда;
- насърчаване на социалното включване чрез интегриране на пазара на труда на хората в неравностойно положение и борба с дискриминацията;
- подобряване на човешкия капитал (включително чрез провеждане на реформи в образователните и обучителните системи, за да могат получените знания и умения да отговарят в по-пълна степен на изискванията на пазара на труда, повишаване участието в образование и обучение, насърчаване на ученето през целия живот и развитие на научните изследвания и иновации);
- насърчаване на партньорството за извършване на реформа в сферата на заетостта и включването на пазара на труда;
- подобряване на институционалния капацитет и ефективността на публичната администрация и обществените услуги на национално, регионално и местно ниво, както и на социалните партньори и неправителствените организации.

(Източник: http://ec.europa.eu/esf)

Програма EQUAL

Инициативата на Общността EQUAL беше финансирана от Европейския социален фонд (ЕСФ) и съфинансирана от страните-членки на ЕС през периода 2000-2006. Инициативата беше фокусирана върху подкрепа за

иновативни транснационални проекти целящи борба с дискриминацията и неравенството на пазара на труда. Реализираните проекти генерираха и тестваха нови идеи за намиране на нови начини за противопоставяне на всички форми на дискриминация и неравенство в областта на пазара на труда, и не само. Резултатите от Инициативата предоставят стратегически научени уроци в пет основни стълба:

- повишаване на заетостта;
- насърчаване на предприемачеството за осигуряване на самозаетост;
- улесняване на адаптивността;
- насърчаване на равенството между половете и;
- интеграция на търсещите убежище.

В много отношения програма EQUAL е уникален финансов инструмент в рамките на ЕСФ за периода 2000-2006. Тя представлява експериментална платформа за изучаване и тестване на нови начини за справяне с трудностите за осигуряване на заетост сред уязвими групи. Използвани са подходи базирани на партньорството, които, освен всичко, включват предприятия, публични власти, неправителствени организации и социални партньори.

В резултат на постигнатото се раждат различни по обхват научени уроци, познание и добри практики, които се разпространяват сред отговорните за политиките в областта на заетостта и социалната сфера – на регионално, национално и Европейско ниво.

Структурата на Програмата следва тематичните области дефинирани в четирите стълба на Европейската стратегия за заетост: пригодност за заетост, предприемачество,

адаптивност и равни възможности. Към тези стълбове Програмата подкрепя и още една област за подпомагане интеграцията на търсещите убежище.

Освен всичко, програма EQUAL се опитва да подпомогне съчетаването на семейния и професионалния живот на хората, както и да насърчи равностойното включване на пазара на труда на мъжете и жените чрез разработване на по-гъвкави и ефективни форми на организация на труда и чрез подкрепящи услуги.

Семейните отговорности са един от основните фактори за високите нива на безработица сред жените в сравнение с мъжете. Жените отделят повече време за домашни задължения от мъжете, а мъжете от своя страна прекарват повече време в платен труд. Жените отделят по-малко време за образование и задоволяване на потребностите си от мъжете.

Освен това, на Европейско ниво съществува тясна връзка между заетостта и семейното положение. Нивата на заетост сред омъжените жени са значително по-ниски от нивата на заетост сред неомъжените.

Проблемът с повторното включване на пазара на труда след продължително отсъствие поради грижи за членове на семейството (деца, роднини с увреждания, възрастни родители и др.) засяга предимно жените.

Европейската стратегия за заетост отделя значително внимание на засилване на политиките за равни възможности за мъжете и жените.

Затова проектите по програма EQUAL експериментират с нови форми на организация на труда, както и с различни форми за предоставяне на начално и продължаващо

обучение в съответствие с личните потребности и възможности, както и с нуждите на пазара на труда.

Основни принципи на Инициативата на Общността EQUAL

Целта на Инициативата е да насърчи нови подходи за борба с всички форми на дискриминация и неравенство на пазара на труда на базата на международно сътрудничество и да подпомогне социалната и трудова интеграция на търсещите убежище.

Работа в партньорство

Включва различни участници (частни, публични и неправителствени организации) за намиране на интегрирани решения за предизвикателствата на пазара на труда. Всеки проект по програмата е познат като Партньорство за развитие. Това даде възможност на страните-членки да се учат една от друга чрез работа в мрежа и обмен на дори практики и така да повишат капацитета си.

Иновативност

Включва разработване, тестване и направени изводи от използването на нови идеи и подходи.

Овластяване

Дава се приоритет на подхода „от долу нагоре“. От самото начало бенефициенти и партньори (представители на властите, работодателите, синдикатите) са въвлечени в дейностите на всяко Партньорство за развитие.

Международно сътрудничество

Включва изграждане на международни партньорства с поне още едно Партньорство за развитие по програма EQUAL от друга страна-членка за намиране на решения, които носят добавена стойност отвъд националните граници.

Мейнстрийминг

Включва дейности на местно, регионално, национално и транснационално ниво, които дават гаранция, че ефектът от тях ще надхвърли живота на програма EQUAL и ще допринесе за подобряване на политиките на пазара на труда.

Принципът на Инициативата на Общността EQUAL относно транснационалното и между-регионалното сътрудничество е включен в Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ като отделна приоритетна ос. Това е направено с оглед постигането на по-висока ефективност на разходите за транснационално и между-регионално сътрудничество по време на изпълнение на оперативната програма.



(Източник: *http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated)*



BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

I. СПОДЕЛЕН И АДАПТИРАН ОПИТ ОТ ПРОЕКТ „CONCILIATE BIERZO“, РЕАЛИЗИРАН В ИСПАНИЯ ПО ПРОГРАМА EQUAL

Информацията в този раздел съдържа споделен и адаптиран испански опит по програма EQUAL, които екипът на проект „Кръгове“ счита за приложим у нас в днешни дни. Някой от дейностите допълват предложения и адаптиран опит от италианския проект SFIDA, описан в следващия раздел. По този начин се създава цялостен модел за интегрирани услуги и гъвкаво обучение, който може да бъде използван от български заинтересовани организации в неговата цялост или частично, според конкретните нужди. Моделът представлява иновативен подход за насърчаване на ученето през целия живот и заетостта сред уязвими групи.

1. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

1.1. Цели, тематика и основни принципи на проекта

Тук ще опишем шест основни цели, които проектът си поставя и постига посредством използването на различни иновативни подходи и методи, и най-вече посредством ефективното сътрудничество между различни организации.

А. Разработване на *експериментален център* в регион Ел Биерзо, насочен към групи в неравностойно положение. Поставя се специален акцент върху жени (наркозависими, с увреждания, имигранти, самотни майки, бивши затворнички, роми, жени от селските региони в търсене на първа работа, младежи без квалификация от селските региони), *с цел да се подпомогне съчетаването на семейния и професионалния живот.*

Б. Насърчаване на *гъвкави начини за обучение*, продължаващо обучение и включване на пазара на труда, за да се улесни интеграцията на групите в най-неравностойно положение чрез персонална социално-педагогическа подкрепа.

В. Създаване на *интегрирани услуги и съпътстващи мерки*, които позволяват на хората със зависимости да участват ефективно в обучения за квалификация и на пазара на труда.

Г. Приемане и третиране на *бенефициентите като активна част от програмата*, със съществено участие в Центъра и неговата подкрепяща структура.

Д. Осъществяване на проект CONCÍLIATE-BIERZO като *пилотен проект, резултатите* от който са *подходящи за трансфер* към всички общини в регион Ел Биерзо с подобни проблеми.

Е. Намаляване на бариерите, които затрудняват заетостта сред жените от селските региони чрез *предоставяне на равни възможности*, особено за жени, търсещи работа след майчинство.

1.2. Основни дейности на проекта

А. Създаване на услугата *„Център за социално-педагогическа подкрепа“* в помощ на съчетаването на личния, семейния и професионалния живот и наемане на квалифициран персонал за изграждане на професионален екип.

Б. *Функциониране на Центъра* и работа на екипа:

1) *Разработване на формуляри за индивидуална работа в помощ на съчетаването на личния, семейния и професионалния живот.*

Съдържанието на документите се разработва от специалисти и е предназначено за идентифициране на специфичните потребности на групи в неравностойно положение с цел съчетаване на личния и професионалния живот.

2) *Идентифициране на потенциални бенефициенти на бъдещата услуга „Център за социално-педагогическа подкрепа“*

За определяне на потенциални бенефициенти се използват следните методи:

- работни срещи с евентуални потребители;
- дискусионни групи;
- персонални интервюта.

3) *Създаване на формуляри за дефиниране на специфичните потребности на групите в най-неравностойно положение*

Формулярите определят за всяка една от групите в неравностойно положение следното:

- какъв процент от хората имат свои индивидуални цели, които искат да постигнат;

- кои са причините, поради които тези цели не могат да бъдат постигнати;

- дали проблемът със съчетаването на личния и професионалния живот се дължи на липса на помощ, липса на ръководство, липса на самоувереност или пък на ниска самооценка.

4) Създаване на план с мерки за съчетаване на личния, семейния и професионалния живот за всяка група бенефициенти.

Планът съдържа мерки допълващи консултирането като създаването на детски градини, детски центрове и др., както и индивидуална оценка на нуждите от обучение и възможностите за такова.

Обучение за целевите групи

Обучение за придобиване на основни умения и компетентности, необходими за личностно и професионално развитие. Например:

- семинари за хора с интелектуални затруднения с цел развитие на уменията им за живот;

  Резултат: придобиване на основни умения и компетентности, необходими за ежедневието и социалната адаптация.

- курсове за ограмотяване по испански език, курсове по готварство (испанска кухня), предназначени за емигранти;

  Резултат: подобряване на възможностите за социално включване и достъп до заетост.

- семинари за повишаване на самооценката и социалните умения на целевите групи.

  Резултат: насърчаване и подобряване на личностното развитие и съчетаването на личния и професионалния живот.

Професионално обучение

Предоставяне на практическо обучение и планиране на допълващи мерки за съчетаване на личния и семейния живот и обучението. Приспособяване на обучението към индивидуалните нужди на участниците. Обученията се допълват от подкрепящи мерки, които позволяват обгрижване по време на обучението на деца, възрастни, болни и хора с увреждания, за които обучаемите имат ангажимент.

Организациите от партньорството за развитие нагаждат обучителните дейности към бизнес средата в региона и предоставят възможности за учебна практика и придобиване на опит в действащи фирми.

Социално-педагогическият екип координира предоставяните обучения и въвежда задължителни модули и мерки за съчетаване на личния и професионалния живот и гарантиране на равни възможности.

Обучение на обучители

То има за цел да посрещне нуждата от обучители и поставя акцент върху развитието на умения за преподаване чрез модерни интерактивни методи с фокус върху принципите на обучението на възрастни.

В. *Специфични мерки* за улесняване *съчетаването на личния, семейния и професионалния живо*т

1. Сключване на споразумение между:

- Общинския съвет, участник в Партньорството за развитие;
- собственици на фирми;
- центрове за работа.

Организациите се договарят да дадат своя принос в разработването и прилагането на по-гъвкави начини за съчетаване на семейния и професионалния живот на мъжете и жените, които се грижат за свои близки.

2. Изготвяне на планове за съчетаване на личния и професионален живот на работниците и служителите, предназначени за малки и средни предприятия (МСП) от публичния и частния сектор.

3. Информационна кампания за съчетаване на личния и професионален живот, която включва:

- рекламна кампания за популяризиране на проект CONCÍLIATE BIERZO;

- информационни срещи с населението, в обучителни центрове, асоциации на родители и др. за дискусии по проблемите за разпределяне на отговорностите в семейството;

- отворена конференция за разглеждане на инициативите на Европейския съюз за равните възможности (работа лице-в-лице и виртуален форум);

- тематични семинари за подобряване качеството на планираните действия.

Г. *Допълващи мерки* и подкрепа

1. Чек за услуга

Предоставя го всяка организация от Партньорството за развитие. Чекът включва:

- стипендия за обучение и безплатна храна по време на обучението;
- безплатен достъп до Детски занимателен център;
- безплатна услуга за гледане на дете;
- придружаване на деца до обучителните институции (училищен транспорт за деца от селските региони);
- грижи по домовете за възрастни хора или хора с увреждания;
- грижи в дневни центрове, социални домове и др.

2. Безвъзмездна финансова помощ за обучение

Предоставя се от всяка организация от Партньорството като се спазват принципите за прозрачност и равни възможности.

1.3. Основни резултати

Проектът доказва, че създаването на работни места е възможно и групите в риск от социално изключване могат да се включат на пазара на труда без това да е в ущърб на семейния и личния живот и грижата за близки.

Освен това, проектът валидира пилотен опит за трансфер и създава примерни мерки, които могат да бъдат прилагани към всякакви уязвими групи в обществото.

1.4. Основни групи бенефициенти

- *Наркозависими*

Даден е приоритет на 22 самотни майки за рехабилитационна програма в рамките на Фондация „Проект за хората“. Жените са избрани с цел включване на пазара на труда, което да им позволи успешно да комбинират грижата за децата с професионалния живот.

- *Хора с ментални увреждания*

Даден е приоритет на 135 души с доказани увреждания, но директните бенефициенти по проекта са 45 души, настанени в институции, които имат способности и нужда от трудова интеграция и допълващи мерки.

- *Имигранти*

Включени са 89 имигранти търсещи работа за легализиране на статута им и осигуряване на постоянни доходи, както и за предотвратяване на случаи на експлоатация.

- *Безработни жени от селските региони без квалификация*

Жени със семейни отговорности

Включени са жени, напуснали пазара на труда поради това, че са създали семейство. След като отгледат децата си до определена възраст жените желаят да се завърнат на работа, но вече са изгубили нивото си на квалификация.

Жени без семейни отговорности

Включени са млади жени, от 16 до 20 годишни, с ниско ниво на квалификация. Техните възможности за заетост

обикновено са ограничени до грижи за малки деца – заетост без социални осигуровки.

В тази група попадат жени над 20 годишна възраст, без семейни отговорности и с по-високо ниво на квалификация. Те се сблъскват с факта, че за много професии, напр. в областта на ИКТ, мъжете са предпочитани пред жените. Неравенството между половете ги поставя в неравностойно положение.

- *Младежи без квалификация* (възрастова дискриминация)

Даден е приоритет на млади хора с антисоциално поведение и ограничена социална чувствителност.

- *Етнически малцинства: ромска общност*

Предоставена е помощ на младо ромско население, предимно жени, с цел по-големи възможности за достъп до пазара на труда.

- *Дълготрайно безработни*

Подкрепа са получили хора над 25 годишна възраст с ниско ниво на адаптивност и гъвкавост, които срещат трудности да се задържат на работа.

Подкрепа са получили и хора над 45 години без или с ниска квалификация.

Критерии за подбор

а) бенефициенти със семейни задължения, които имат нужда от помощ, за да съчетаят ефективно семейния и професионалния живот;

б) жени от групите в най-неравностойно положение, тъй като нивото на безработица сред тях е по-високо в сравнение с мъжете;

в) бенефициенти без никакво образование, за които подобни проекти са пробив към пазара на труда;

г) бенефициенти, особено жени, без трудов стаж и без умения за работа с ИКТ (информационни и комуникационни технологии);

д) всички групи, повлияни от вертикална или хоризонтална сегрегация.

1.5. Механизми за сътрудничество за интегрирани услуги

Равните възможности са основна цел на проект CONCÍLIATE BIERZO поради следните причини:

- безработицата сред жените е два пъти по-висока от тази сред мъжете;
- липсват конкретни мерки за съчетаване на личния и професионалния живот;
- в селските общини не съществуват планове за предоставяне на равни възможности;
- сивата икономика и временната трудова заетост засягат предимно жени;
- нивото на квалификация сред жените е по-ниско в сравнение с това на мъжете.

Специфични механизми:

- приоритетен механизъм е въвличането на жени в процеса на вземане на решения на местно и регионално ниво;

- жените и мъжете участват с равни шансове в реализацията и оценката на дейностите;

- бизнесът е въвлечен активно в реализацията на допълващите мерки, целящи съчетаване на личните и професионалните ангажименти;

- реализиран е План с мерки за съчетаване на семейния и професионалния живот;

- обучени са обучители;

- на дневен ред е поставена темата за равенство на половете;

- проведен е семинар за отговорни лица, заети с правене на политики на местно и регионално ниво с цел въвеждане на мерки за подпомагане участието на жени в процесите на вземане на решения;

- насърчават се равните възможности в областта на ИКТ.

2. ПРОТОКОЛ ЗА ПЛАНИРАНЕ И КООРДИНИРАНЕ НА ДЕЙСТВИЯ

Като продукт протоколът съдържа мерки и действия и представлява подход за продължаващо обучение и заетост. Той включва реализацията на няколко различни дейности:

- информационна кампания, насочена към целевите групи;
- обучителни дейности;
- съпътстващи и подкрепящи мерки;
- договори за стажуване;
- ваучери за услуги;
- предоставяне на директни грантове за целевите групи;
- грантове за стартиране на собствен бизнес.

Голяма част от дейностите са описани в следващите раздели.

3. ИНТЕГРИРАНИ УСЛУГИ ЗА ДОСТЪП ДО ОБУЧЕНИЕ И ВКЛЮЧВАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Цели

Една от основните целеви групи на проект “Concíliate Bierzo” са жените от селските региони – над 60% от бенефициентите.

Основната полза за тези жени е създаденият интегриран подход за включване на пазара на труда. Основните цели на подхода са:

- да създаде модел за предоставяне на равни възможности за мъжете и жените;

- да предостави адекватни обучения за търсещите работа жени от селските региони;

- да гарантира създаването на интегрирани и допълващи мерки за включване на пазара на труда.

3.1 Създаване на модел гарантиращ равните възможности

И днес в обществото ни се наблюдават случаи на неравнопоставеност между мъже и жени. Същината на проблема до голяма степен се състои в ограничения достъп на жените до пазара на труда.

Проект “Concíliate-Bierzo” създава модел за елиминиране на всякакъв тип социална дискриминация, особено между мъже и жени.

Дискриминацията на пазара на труда създава редица проблеми. Ето някои от тях:

- ниска степен на интеграция на жените в т. нар. „мъжки професии“ (обикновено жените трябва да демонстрират повече отношение и умения от мъжете, когато кандидатстват за позиции с еднакви отговорности);

- има наличие на разпространени стереотипи, което вреди на имиджа на жената;

- ограничено е участието на жени в обществото като цяло и в частност във вземането на решения за правене на политики;

- съществува дискриминация по отношение на заплащането – жените обикновено получават по-ниски заплати от мъжете за еднаква работа;

- за жените е много по-трудно да съчетават ефективно личния, социалния и професионалния живот.

Принципът за равните възможности се основава на идеята, че всеки човек трябва да има еднакви възможности с останалите при разпределяне на ресурсите, необходими за постигане на житейска реализация.

Предложеният модел или подход за равни възможности отдава особено значение на превантивните мерки, с което се цели предотвратяване на дискриминацията.

- **Предоставяне на обучения за жени, които търсят работа**

Обхващат се не само жени с ниско ниво на образование, но и такива с по-високо. Представителите на втората група бързо поемат лидерските роли. С това групата ефективно се допълва. Такова съчетание е особено важно, когато се оформят партньорства за създаване/стартиране на собствен бизнес.

Цели:

- предоставяне на професионално обучение и обучение по предприемачество като тематиката на обученията е в тясна връзка с нововъзникващи сектори и професии в региона;

- популяризиране на работата в кооперативи и предприемачеството сред жените;

- предоставяне на информация, консултации и техническа подкрепа;

- създаване и популяризиране на място за срещи на жени за обмяна на опит;

- подобряване на ключовите компетентности на жените от селските региони и повишаване на тяхната самооценка;

- повишаване участието на жени в обществения живот;

- повишаване участието на жени в популяризиране на женската независимост.

Учебната програма е разработена така, че да гарантира активно участие на жените, както и да им предостави достатъчно информация и консултации.

За тази цел програмата е разработена в съответствие с основните характеристики на жените от селските региони, така че да се използват оптимално наличните ресурси.

Процесът включва три вида дейности:

- популяризиране на обученията;
- персонална подкрепа и индивидуална работа;
- професионални обучения и обучения по предприемачество.

3.2 Интегриран подход за включване на пазара на труда

Една от основните цели на този подход е разработването на различни интегрирани мерки, с които да се отговори на индивидуалните нужди на жените, за да могат да преодолеят личните и професионални бариери, които възпрепятстват успешното им включване на трудовия пазар.

В структурно отношение подходът включва следните етапи:

- анализ на нуждите;
- вземане на решения;
- прилагане на практика на модели и методи;
- наблюдение и оценка;
- разпространение.



4. МЕТОДОЛОГИЯ

Индивидуален подход за включване на пазара на труда чрез „Наръчник за самозаетост“

Чрез персонализирания подход за подпомагане включването на пазара на труда се подкрепят всички групи, които срещат трудности в тази посока (жени, младежи преди своята първа работа, дълготрайно безработни). Той предлага набор от последователни мерки, които да отговарят на индивидуалните потребности на потребителите.

Методологията възприема подход за решаване на проблеми както на лично, така и на професионално ниво като взема под внимание уменията и способностите на целевите групи.





ИЗБОР НА БЕНЕФИЦИЕНТИ

- първоначален контакт
- въвличане и интеграция
- установяване на нуждите



ПОЕМАНЕ НА ОТГОВОРНОСТИ

- първоначална оценка на капацитета
- определяне на индивидуални цели
- увереност/само-оценка
- първоначална подкрепа
- план за действие
- съвети и подкрепа
- преодоляване на трудности
- алтернативи/експе-рименти
- последваща оценка на капацитета

ИНТЕГРАЦИЯ

- заетост
- продуктивна дейност
- подкрепа за развитие на работното място
- насърчаване на инициативата

ИНДИВИДУАЛЕН ПОДХОД



ОБУЧЕНИЕ И ОПИТ

- непрофесионални способности
- ключови умения
- професионални способности
- трудов стаж
- капацитет за достъп до заетост
- когнитивно учене



4.1 Набиране на бенефициенти

Набирането на потенциални бенефициенти е началната стъпка в прилагането на описания подход.

Още от първия контакт с бенефициентите започва анализа на нуждите и индивидуална оценка на капацитета на всеки от тях.

Още в този начален стадии се установяват очакванията и намеренията на целевите групи за включване на пазара на труда.

Процесът по подбор включва информиране, насочване и консултиране на хората търсещи информация и помощ. В последствие тези лица получават достъп до други релевантни услуги и възможности, които предлага програмата.

По-долу са описани целите и специфичните дейности на информационните услуги, както и на самия подбор.

Основни цели:

- информиране, насочване и подкрепа при проектиране и разработване на индивидуални планове за включване на пазара на труда, при вземането на решения относно достъпа до заетост, кариерното развитие и реинтеграцията;

- информиране, насочване и подкрепа при избора на най-подходяща опция за обучение, което да бъде адекватно на нуждите на пазара на труда и да насочи потребителя към актуален професионален профил, съответстващ както на неговите нужди, потребности и способности, така и на ситуацията на трудовия пазар.

Специфични действия:

- провеждане на интервюта;
- подкрепа на потребителите при създаване и възприемане на Плановете за включване на пазара на труда;
- контрол и наблюдение на процеса по включване на трудовия пазар;
- комуникация с бизнеса;
- трудово посредничество (потребители, трудови посредници, работодатели).

4.2 Обучение на участниците

Общо и професионално обучение:

Обучението се провежда по програми, съобразени с интересите, наклонностите, наличните умения и способности на обучаемите. Съдържанието отговаря на академичните изисквания.

В центъра на процеса е самият потребител и неговите индивидуални способности да участва в обучителния процес и да придобива знания, умения и компетентности, които улесняват достъпа му до трудовия пазар.

Освен от индивидуалния подход към потребителите, ефикасността от обучението се допълва и от подкрепящите услуги, които осигуряват възможности за обгрижване на деца и болни или възрастни близки на обучаемите.

В добавка към всичко това, обучението е практически насочено и обвързано с местната бизнес реалност като включва практическо обучение във функциониращи местни компании.

Основните цели и дейности на обучителните услуги са описани по-долу.

Основни цели:

- разработване на План за обучение и квалификация;
- осъществяване и координиране на обученията;
- провеждане на обученията в синхрон с останалите услуги на Програмата и в сътрудничество с всички професионалисти от екипа.

Основни дейности:

- предоставяне на информация за учебните програми и предстоящите обучения в центровете за социални услуги, бюрата по труда, социалните партньори и други релевантни институции;
- провеждане на обученията;
- допълнителни обучения (мотивационни, за пригодност за заетост, по предприемачество и др.)

Чрез професионалните обучения и обученията за базови умения се постигат следните резултати в полза на бенефициентите:

- подобряват професионалната си квалификация;
- придобиват асертивно поведение;
- някой стават предприемачи;

- стават по-добри в професията.

Резултатите подобряват личната автономност на потребителите и се отразяват позитивно на ефективността им и качеството на работа.

Нуждата от практика в действащи фирми

Учебната практика в действащи фирми е от първостепенна важност за качеството на обучението и за придобиването на практически умения.

Организацията на практиката изисква сериозна предварителна подготовка, контакти и споразумения с работодатели и, най-важното, правилна оценка на потребностите както на обучаемите, така и на пазара на труда.

Успешната реализация на тази част от проекта, както и на постигането на крайните резултати зависи от ефективната комуникация и сътрудничество между редица организации и институции, в случая Търговската Камара, Асоциацията на предприемачите, синдикатите, агенциите за развитие, местните инициативни групи, Агенция по заетостта, областната управа на Кастилия и Леон.

По време на практическото обучение се насърчава личната инициатива, обучаемите се сблъскват с реални проблеми и прилагат знанията си за разрешаването им, придобиват представа за реалния трудов процес и така трупат ценен практически опит.



Човешки ресурси

Сформира се технически екип отговорен за изпълнението на различни задачи при реализацията на практическото обучение, и по специално на системата за редуване. Това е система, при която практическото и теоретичното обучение вървят паралелно като се редуват едно с друго. Тази система се различава от традиционната, в която първо се провежда теоретичното обучение и след него идва практическото или учебната практика. Системата за редуване позволява персонализиран подход, включва индивидуално ръководство и наставничество като в същото време се осъществява в тясна връзка с нуждите на бизнеса.

Основните причини за създаване на екип за реализация на системата са:

- нуждата от подкрепа за социална интеграция и достъп до пазара на труда на маргинализирани групи и насърчаване на равните възможности;

- необходимостта от ясно дефинирани цели на практическото обучение;

- поддържане на постоянни контакти със социалните партньори;

- прилагане на практика на методите за работа;

- провеждане на индивидуално обучение за:

- решаване на възникнали проблеми
- координиране на работата
- комуникация и поддържане на контакти

  - оказване на подкрепа за всички участници в практическото обучение.

Методология

Ефективната методология изисква създаване на работен модел, който позволява постигане на целите, както и лично и професионално усъвършенстване на обучаемите.

Насърчават се:

- наблюдението;
- анализа на проблемите;
- сравнението (по време и място);
- синтеза (способността да превключваме от абстрактното към специфичното и да извличаме същността на нещата);
- способността за изразяване;
- поддържане на добри отношения с другите;
- толерантност и респект;
- внимателно обмисляне на всяко действие.

Всички тези качества се развиват и по време на предварителната подготовка за практическото обучение, като и чрез анализа и заключенията, които се правят след приключването му.

Дейности:

Дейностите преминават през всички възможности, които предлага провинция Леон и преди всичко през вътрешните и неизползвани ресурси на региона, така че те да се използват като средство за професионална квалификация, за генериране на заетост и самозаетост и за интеграция на всички групи в обществото, с особен акцент върху интеграцията на жените.

Такива дейности водят до диверсификация на икономиката, повишаване на доходите и задържане на младите хора в региона.

Резултати:

- след прилагане на системата за редуване се създава заетост;
- придобива се добра професионална квалификация;
- повишава се капацитета за решаване на проблеми;
- повишава се личната самооценка;
- стартира интеграционния процес;
- изпълнява се принципа за равните възможности;
- използва се наличния вътрешен и недостатъчно експлоатиран потенциал на провинция Леон за създаване на заетост.

Техники за търсене на работа

Преди да започнем да търсим работа е необходимо да дефинираме целите си, интересите си, предпочитанията си, да направим оценка на знанията и уменията си, да си изработим план за действие.

След определянето на ясни цели идва ред на подготовката на автобиография или CV, която е важен инструмент, с който се представяме на пазара на труда и който служи за директна връзка между търсещите работа и бизнеса. Автобиографията е тази, която спомага да ни

допуснат или не до интервю за работа. Тя трябва да съдържа някой задължителни елементи като:

- *лична информация;*
- *образование и обучение;*
- *трудов стаж;*
- *друга информация.*

След като сме подготвили автобиографията си можем да използваме трудови посредници или да търсим работа сами. Важни са уменията за търсене на обяви в пресата или в интернет, както и работата със специализирани уеб сайтове (напр., *http://www.jobtiger.bg*).

Необходимо е да се знае, че когато търсим определена работа в определена компания е полезно към автобиографията да приложим кратко мотивационно писмо. То трябва да бъде адресирано до ръководителя на компанията или до отдел „Човешки ресурси“, да съдържа трите имена и пълния адрес на кандидата, да започва с учтиво обръщение, да грабва вниманието и да прави впечатление (напр. като демонстрира познаване на дейността на компанията и изискванията за предлаганата позиция).

Писмото трябва да съдържа резюме на тези умения на кандидата, които кореспондират с търсените, както и предишни релевантни на свободната позиция постижения.

Доброто мотивационно писмо също може да „избута“ кандидата в списъка на допуснатите до интервю.

В случай че ни предстои да се явим на интервю, трябва да се подготвим много внимателно като съберем изискваната документация, проучим в детайли дейността и приоритетите на фирмата и т. н.

По време на интервюто е добре да спазваме следните съвети:

- да бъдем спокойни и дружелюбно настроени;
- да се явим в добър външен вид и с подходящо облекло;
- да бъдем точни;
- да демонстрираме увереност и сигурност;
- да гледаме интервюиращите в очите;
- да говорим с ясен глас и с нормална скорост на речта, да не прекъсваме интервюиращите;
- да се сбогуваме дружелюбно и да изразим благодарност за предоставената ни възможност.

Тези и други аспекти са подробно описани в следващия раздел, който разглежда постигнатите резултати от проект SFIDA, реализиран в провинция Тренто, Италия и предлага разработени формуляри както за анализ и оценка на опита, знанията, уменията и компетентностите, така и за планиране на кариерното развитие.

4.3 Индивидуализиран подход в последващия етап след приключване на обучението: специфични грантове за стартиране на собствен бизнес

Участниците в програмата имат на разположение подкрепяща услуга за иницииране на самозаетост.

Тя е насочена преди всичко към тези от тях, които имат предприемачески дух и осигурява информация, ориентация и консултации за възможностите и перспективите за стартиране на собствен бизнес.

Съществен момент от услугата е непрекъснатата индивидуална подкрепа по време на избистрянето на бизнес идеята, проучването на пазара и регистрацията на стопански субект.

По-долу е описана приложената методология.

Методология

Методологията за работа с потенциални предприемачи включва четири фази:

1. Популяризиране на предприемаческата култура и набиране на потребители.

2. Персонални срещи с потребители положили тест за определяне на предприемачески профил и постигнали положителни резултати. Интервю с потребителите, проучване на техния икономически и социален статус, на техния капацитет и потенциал, както и на евентуални пречки и недостатъци.

3. Стратегическо консултиране: дефиниране на бизнес идеята, разработване на устойчив бизнес план, оценка на необходимите ресурси за реализация и др.).

4. Събиране и предоставяне на детайлна информация за възможностите за финансова помощ при реализиране на бизнес идеята (грантове, субсидии, безлихвени или нисколихвени заеми и др.). Отделя се особено внимание на произтичащите задължения и отговорности при ползване на финансова помощ, както и на необходимостта от следването на строги правила.

Социална подкрепа

Тази услуга е необходима, за да се направи цялостен анализ на социалното и семейно обкръжение на

бенефициента и да се предложи адекватна помощ за подобряване на заобикалящата го среда.

Основна цел на услугата е да се осъществява в тясно сътрудничество с другите предлагани услуги и всички специалисти от техническия екип.

Дейности:

- подкрепа на бенефициента за постигане на персонална автономност;
- оценка на социалната и семейна ситуация, в която се намира;
- работа с потребители, които имат нужда от специален мониторинг;
- съвместна работа с обучителните институции за избор на подходящ подход и планиране на обучения, които отговарят на индивидуалните нужди.

Финансова помощ за социални осигуровки на самонаети лица

Съществуват редица програми, които осигуряват субсидии за самонаети лица. Недостатъците при тях са, че се променят с времето, валидни са за определен период и имат определен лимит от финансови ресурси, който често бързо се изчерпва.

В някои от случаите в Европа финансирането частично се осигурява от местните и регионални власти, така че възможностите за финансова помощ зависят от това къде е регистриран бизнесът.

Независимо от това, проектът подпомага някои групи самонаети с финансови средства за покриване на социалните осигуровки.

Еднократна изплащане на обезщетението при безработица

Еднократното изплащане на обезщетението е мярка за насърчаване на предприемачеството.

Цялото обезщетение за безработица, което се полага на едно безработно лице може да бъде изплатено наведнъж, в случай че лицето използва обезщетението за реализиране на своя бизнес идея и стартиране на икономическа дейност.

Основните изисквания за еднократно изплащане на обезщетението при безработица за стартиране на бизнес са:

- на лицето доказано се полага обезщетение за безработица;
- към датата на подаване на заявление остават поне три месеца неизплатени обезщетения;
- през последните четири години лицето не е получавало еднократно плащане на обезщетението за безработица;
- бизнесът не е стартирал преди датата на подаване на заявлението;
- други, според действащото законодателство към момента на подаване на заявлението.

5. ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО И СТАРТИРАНЕ НА СОБСТВЕН БИЗНЕС с “Наръчник за самозаетост”

5.1 Информация за нови източници на заетост в селските райони

Новите източници на заетост са дейности, които създават работни места.

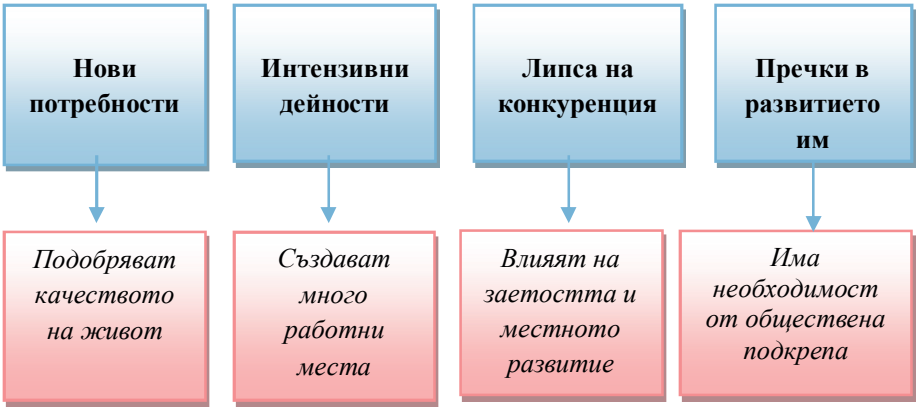
В последните години те са причина заетостта сред жените в различни обслужващи сектори да бележи значителен ръст.

Новите източници на заетост са съвкупност от дейности, придобили важност от 90-те години на миналия век насам, поради своя капацитет да увеличават предлагането на пазара на труда и така да намаляват нивото на безработица.

Ето някои от характерните им черти:

- предопределени са да посрещат нови социални потребности;
- представляват част от нерегулирани пазари;
- създават възможности за работа на местно ниво;
- привличат значителна част от работната сила;
- изискват нова организация на търсенето и предлагането;
- популяризират се и се подпомагат от държавни институции;
- различни са от традиционните услуги.

Определящи елементи на новите източници на заетост



Сфери на новите източници на заетост

Нови източници на заетост		
Услуги в ежедневието	- услуги за помощ в дома	
	- грижи за деца	
	- новите ИКТ*	- индивидуални услуги
		- фирмени услуги
	ИКТ: информационни и комуникационни технологии	- услуги в публичния сектор
	- подпомагане на младежи с трудности в интеграцията на пазара на труда	

Услуги, насочени към подобряване качеството на живот	- подобряване на жилищната среда
	- сигурност
	- местен обществен транспорт
	- обновяване на градски обществени зони
	- квартални магазини
	- управление на енергията
Услуги в областта на културата и свободното време	- туризъм
	- аудиовизуални услуги
	- културно наследство
	- местно културно развитие
	- спорт
Услуги, свързани с околната среда	- управление на сметосъбирането
	- водоснабдяване
	- опазване и консервация на природни зони
	- регулиране и наблюдение на замърсяването на околната среда, монтиране на необходимите инсталации

Новите източници на заетост улесняват намирането на работа за жените от селските райони, както като самоосигуряващи се, така и като наети от работодател. Днес тези източници са важен инструмент в политиката на заетостта, който може да допринесе за решаване на проблема с големия брой безработни над 45 години, трайно безработните, жените с ниска степен на образование и обучение и т.н.

Като се вземат предвид предимствата и потенциала на новите източници на заетост силно се насърчава появата на нови бизнес инициативи, които да допринесат за осъществяване на главната цел – увеличаване нивото на заетост и намаляване броя на безработните с трудности в реализацията на трудовия пазар.

5.2 Създаване на бизнес идеята

Предприемаческият проект започва с бизнес идеята. Източници на вдъхновение могат да бъдат:

- налични ниши на пазара;
- нови изобретения и технологии;
- лични интереси и хоби;
- обществени тенденции;
- нови начини за продажби /интернет и др./;
- опит, придобит от минала заетост.

Тогава, за да установим дали нашата бизнес идея е успешна, е важно да направим и други, допълнителни анализи като:

- проучване на продукта или услугата, която ще бъде предложена;
- маркетингово проучване, за да установим дали има място за нашата бизнес идея и необходимост от предложените стоки и услуги в условията на конкуренция;

- изчерпателен бизнес план /продажни цени, проучване на пазара и производството, дистрибуция, рискове и т.н./;
- избор на най-подходяща законова форма за бизнес дейности;
- рентабилен финансов план /възможно най-изчерпателен, реалистичен и прогнозиращ евентуалните разходи/.

5.3 Изпълним бизнес план: определяне на ръководителите, анализ на предприятието /продукт или услуга/, проучване на пазара, маркетингов план, рентабилен финансов план

Когато се планира да се създаде нова компания или бизнес, е важно да се следва определена последователност:

Бизнес идея: каква услуга или продукт ще създавам, нов ли е продуктът или вече съществува на пазара, какви идеи имам, за да подобря или отлича продукти, които вече съществуват и т.н.

Бизнес план: това е развитието на бизнес идеята, съдържащо всички елементи, необходими за създаването на бизнес. При изготвянето на бизнес план могат да бъдат разграничени следните стъпки:

- определяне на изпълнителите – опит, цели;
- кратко описание на бизнес идеята;
- анализ на дейността /продукт или услуга/;

- маркетингово проучване;
- маркетингов план;
- производствен план;
- проучване за най-добра локация на бизнеса;
- организация и човешки ресурси;
- разходи;
- формални аспекти, юридическа форма на бизнеса.

Следователно, изпълнимостта на бизнес плана зависи от сериозното проучване на реалността, на техническата, икономическата и финансовата достоверност и приложимост на нашите идеи.

Изпълнимият бизнес план служи като визитка в случай на искане за финансова подкрепа, така че той трябва да бъде убедителен.

5.4 Административни формалности и кандидатстване за одобрение

Някои от основните административни формалности при кандидатстване за одобрение за финансиране са:

- разрешения и лицензи от съответните власти;
- регистрация на компанията в системата за социално осигуряване;
- други, според действащото законодателство.

5.5 Търсене на финансиране и подготовка на документите

Агенция по заетостта и местните управи подпомагат и подкрепят:

- самостоятелната трудова дейност в някои сектори на новите източници на заетост;
- самозаетостта на жени в професии с по-висока степен на безработица сред женския пол.

В допълнение, агенциите за икономическо развитие осигуряват стимулиране за жени предприемачи в създаването на нов бизнес.

Различни банкови институции осигуряват микрокредити за създаване на нови предприятия.

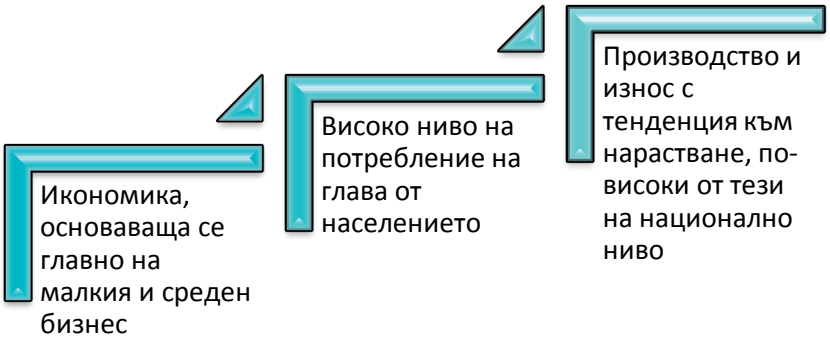
Всякакви колебания в процеса на създаване на бизнес могат да бъдат разсеяни чрез съответните запитвания в:

- Министерство на финансите;
- Министерство на икономиката и енергетиката;
- Държавен вестник;
- Национална агенция по приходите;
- Национален статистически институт;
- Търговска палата;
- бизнес асоциации;
- асоциации на потребители;
- професионални колежи;
- профсъюзи;
- регионални и местни вестници;
- специализирани издания;
- други.

II. СПОДЕЛЕН И АДАПТИРАН ОПИТ ОТ ПРОЕКТ „SFIDA - ПЛАНИРАНЕ И РАЗРАБОТВАНЕ НА ИНТЕГРИРАНИ УСЛУГИ ЗА ОБУЧЕНИЕ, СРЕЩУ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ВЪЗРАСТНИ“

Проектът е реализиран в автономна провинция Тренто

Структурни особености на провинция Тренто



По-важни аспекти:

- ✓ Демографски спад;
- ✓ Различия в участието на пазара на труда (пол, възраст и националност);
- ✓ Териториални различия в гъстотата на населението, демографските характеристики, професионалните възможности и възможностите за обучение;
- ✓ Бавни темпове на разпространение на информационни и комуникационни технологии.

Статистически анализи показват, че най-уязвимите групи на пазара на труда на местно ниво са:

- съкратени дългогодишни служители;
- жени над 40-годишна възраст, с ниска степен на образование;
- дългосрочно безработни;
- жени, които остават в периферията на пазара на труда;
- чужд компонент на работната сила – имигрантите.

Фактори, които причиняват неравностойно третиране на пазара на труда и влияят негативно на заетостта:

Обективни фактори
* Възраст * Пол (Жена) * Ниво на образование * Възможности, които населеното място предлага

Субективни фактори
* Вид взаимовръзка с пазара на труда * Ниво, обхват и пригодност на притежаваните компетенции * Неравенство между половете

Делът на жените на пазара на труда е по-малък от този на мъжете

- Преобладават жени на възраст над 30 г.
- Големи различия между отделните териториални области
- Съкращения в сектори с излишък на персонал
- Нарастват трудностите при реинтеграция

Възрастова дискриминация

- Безработицата се превръща все повече във феномен на хората на възраст 50+ и на младежите
- Безработицата обхваща все повече възрастни, които са изгубили предишното си работно място
- Излишъкът на работни кадри се състои главно от възрастни с ниско ниво на образование

Дискриминация, базирана на националност

- Постоянен силен ръст на безработицата сред граждани от страни извън рамките на Европейския съюз
- Повишен % на безработните жени от страни извън рамките на Европейския съюз
- Заетостта на хора от страни, извън рамките на Европейския съюз не е балансирана - предимно временни работни места
- Нарастващи затруднения при намиране на работа за определени групи на имигрантското население

❖ **Фокус**

Целта на проекта е създаването на локална мрежа от обучителни центрове, разположени в ц*ентровете за професионално обучение* и *университетите* в провинциите, чиито териториални особености отговарят на спецификата на проекта и успешното му реализиране в тях би било особено значимо.

❖ **Цели**



Проектът цели разработването на интегрирани обучителни услуги в тясна териториална зависимост и в подкрепа на:

– професионално развитие за разработването на индивидуални проекти за интеграция и реинтеграция на пазара на труда на уязвими и потенциално уязвими групи;

– предвиждането и управлението на ситуации на професионална непригодност и трудности при интегриране на пазара на труда в следствие на новите тенденции, чрез усъвършенстване и поддържане на съществуващите умения.

❖ **Стратегия**

Подход за ограничаване и предотвратяване условията за дискриминация и неравенство на пазара на труда

– Усвояване на интегриран подход за насърчаване на достъпа до работа, който се съсредоточава върху индивида, като взема предвид професионалния му "багаж" и потенциалните различия между способностите му и изискванията на пазара на труда, както и от адекватно обучение;

– Прилагане на иновативни подходи и инструменти като добавена стойност в борбата с маргинализацията на пазара на труда.

ТРИ МАКРО ДЕЙНОСТИ:

Макро дейност А - цели:

1) Да се извършат **ПРОУЧВАНИЯ**, насочени към събиране и анализиране на данни със секторен/териториален контекст, за да се специфицира нуждата от компетенции, свързани с иновациите и промените, които представляват пречки за трудовата заетост на хора в риск.
2) Създаването на мрежа между участниците - мрежови дейности.

Макро дейност Б - цели:

1) Да се проектират способи и свързаните с тях действия на териториален принцип, насочени към създаване на **ИНТЕГРИРАНИ УСЛУГИ ЗА ОБУЧЕНИЕ.**
2) Да се обучат преподаватели за учебните центрове.
3) Да се планират стратегии за популяризиране на услугите.

Макро дейност В - цели:
1) Подбор на участниците. 2) Тестване ефективността на услугите. 3) **ЕКСПЕРИМЕНТИРАНЕ**.

❖ Целева група

Проектът е насочен към възрастни, които страдат от дискриминация или неравенство на пазара на труда, поради: трудности при намиране на работа, риск от трудова и професионална маргинализация, уволнение от работа, необходимост от преквалификация (след периоди на бездействие, трайна безработица или поради излишък на работна ръка), невъзможност за професионално израстване.

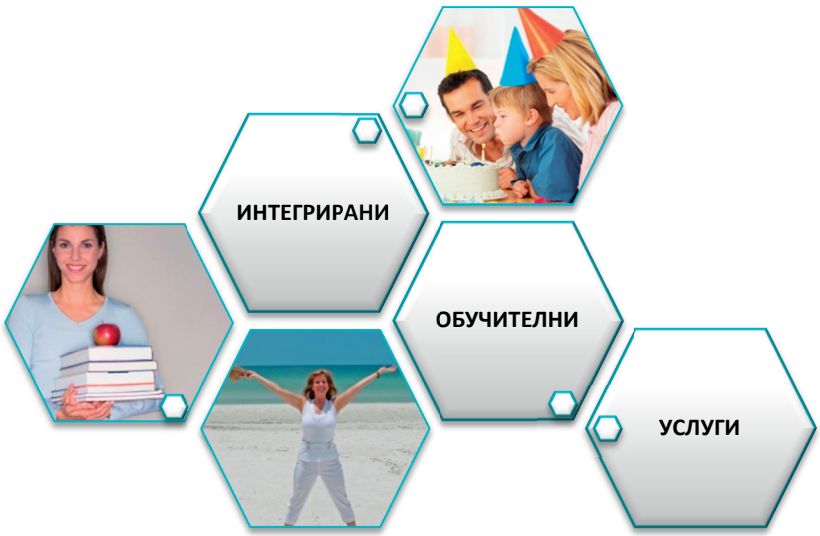
Иновации, насочени към процеса

- прилагане на методологичен подход, който включва целия процес на обучение, от оценка на компетентностите и идентифициране областите на професионални пропуски до сравняването им с необходимите компетенции и съотнасянето им до конкретни професии или конкретни иновации и чак до предоставяне на необходимото обучение за преодоляване на тези пропуски;

- възприемане на инструменти с "добавена стойност", предложени от създадените вече мрежи с цел изграждане на *териториална мрежа от центрове за обучение.*

Иновация, насочена към контекста

- практически, резултатите от проекта могат да бъдат приложени към всички потенциални потребители.



1. Посрещане и първоначална информация.

1.1. Що е то?

Посрещането и предоставянето на първоначална информация имат основна функция в цикъла от интегрирани услуги, тъй като те са първият контакт между потребителя и центъра, предоставящ съответните услуги. Много често при пристигането си в центъра потребителят е „объркан“, търси информация, не е запознат с наличните варианти и възможности. Подобни ситуации интегрират система от очаквания, които ако не бъдат анализирани и изяснени, могат да се отразят върху целия процес и резултатите от него. Идентифицирането на нуждите на потребителя наистина е необходимо (макар те често да не

съответстват на първоначално изразеното търсене), за да може консултирането да доведе до най-добрите индивидуални решения.

„Посрещането“ е административна услуга, извършвана от оператори експерти, които помагат на потребителите да се ориентират и да добият представа как трябва да действат. Това е етап на идентифициране и анализ на желанията и потребностите на клиента, за да бъде пренасочен към следващите поетапни услуги (ориентиране, оценка на компетенциите, консултиране). Правилното дефиниране на услугата позволява тя да бъде поставена в началото на серия от етапи на задълбочено проучване на индивидуалните потребности, установени по време на предварителния ориентировъчен разговор с операторите (скрининг).

1.2. Защо е необходимо?

Цели:

- ✓ да предостави *основна информация* за услугите, които центърът предлага;
- ✓ да определи *спецификата на проблемите* на потребителя и неговите потребности;
- ✓ да може да насочи потребителя към други услуги (ориентиране, оценка на компетенциите, консултиране).

1.3. Как се осъществява?

Методологичният подход е структуриран така, че поставя потребителя в центъра на процеса и предполага активното му участие:

- помагаме на потребителя да осъзнае всички аспекти на положението, в което се намира и да направи връзка между тях:
  - поведенчески аспекти;
  - интегриране на пазара на труда;
  - предложение за обучение.

- имаме предвид три вида променливи/ограничения, които влияят на вземането на решение:
  - индивидуални (лични мотиви);
  - социални (семейни, културни и географски);
  - структурни или контекстуални (местен икономически контекст, възможности за обучение, динамика на заетостта).

Основни инструменти за „посрещане и предоставяне на първоначална информация“:

– ***индивидуално интервю;***

Като форма на обмяна на информация то позволява на потребителя да събере основна информация за услугата, а на оператора – необходимата информация, за да предложи най-подходящите последващи услуги.

– ***печатни и мултимедийни информационни материали.***

Приложими и достъпни за ползване както на място в центровете, така и извън тях. Предоставят полезна информация за предлаганите услуги.

1.4.Къде?

Посрещането се осъществява:

- в специална приемна/гише, през обявеното работно време;
- в приемна, предназначена за провеждането на интервю, където потребителят може да бъде само в присъствието на оператор.

Посрещането може да се осъществи:

- *на два етапа;*

1) Първоначален разговор (може и по телефона в рамките на 15-20 минути);

Провежда се от дежурния оператор и задължително е последвано от по-детайлно интервю;

2) Задълбочено интервю с продължителност от 20/30 мин., проведено от оператора в специална приемна, което има за цел да събере цялата информация, необходима за насочването на потребителя към конкретни последващи услуги.

- *еднократно.*

За еднократно се счита посрещането за потребителя директно на място в центровете, като при това посещение се провежда обстойното интервю и се дават насоки за бъдещи действия.

1.5. Инструменти

1.5.1. Формуляр при приемане (потребителска версия)

Формуляр за потребителя

Този инструмент има за цел да събере обща информация за потребителя и да формира профил, въз основа на който да се пристъпи към допълнителните последващи дейности за ориентиране.

ФОРМУЛЯР ЗА ПРИЕМАНЕ	
ИМЕ:	**ФАМИЛИЯ:**
ПОЛ: Ж □ М □	
ДАТА И МЯСТО НА РАЖДАНЕ:	
АДРЕС:	
ТЕЛЕФОН:	
НАЦИОНАЛНОСТ:	
СЕМЕЕН СТАТУС: □ неженен/неомъжена □ женен/омъжена / съжителство без брак □ разделени/разведени □ вдовец/вдовица	
БРОЙ ДЕЦА: ……	Възраст на I дете:……..…. Възраст на II дете:……..…… Възраст на III дете:……
ДРУГИ ЧЛЕНОВЕ НА СЕМЕЙСТВОТО, ЗА КОИТО НОСИТЕ ОТГОВОРНОСТ …….. …… ……..	

ОБРАЗОВАНИЕ

□ Начално образование:

……………………………………………………………………………………

□ Професионална квалификация:

……………………………………………………………………………………

□ Висше образование:

……………………………………………………………………………………

□ Научна степен:

……………………………………………………………………………………

ПРОФЕСИОНАЛНИ КВАЛИФИКАЦИИ:

……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………

ЕЗИКОВИ УМЕНИЯ:

Ниво на владеене	*Основно*	*Задово-литело*	*Добро*	*Отлично*
Английски език				
Френски език				
Немски език				
Други				

НЕЗАВЪРШЕНИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ/ОБУЧИТЕЛНИ КУРОВЕ:

……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………

ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ ИЗВЪН ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СТЕПЕН:

……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………

ТЕКУЩ ТРУДОВ СТАТУС:

● НАЕТ

□ почасово □ на временен договор

□ на пълен работен ден □ на постоянен договор

□ сфера на дейност……

● ВРЕМЕННО БЕЗРАБОТЕН □ От дата: ……...

Регистриран/а ли сте като безработен/на? □ да □ не

Последна месторабота:

……

……

● БЕЗРАБОТЕН БЕЗ ТРУДОВ СТАЖ

□ Търсили ли сте активно работа и по какъв начин?

……

……

……

……

……

……

ПРОФЕСИОНАЛНИ СФЕРИ И ДЕЙНОСТИ, КОИТО ПРЕДСТАВЛЯВАТ ИНТЕРЕС ЗА ВАС:

……

……

……

……

……

……

Как научихте за тази услуга?

□ от реклама

□ от информационен център

□ от Бюрото по труда

□ от приятели, роднини, познати

□ други

Подпис:……

1.5.2. Формуляр за приемане (операторска версия)

Формуляр за оператора

Този формуляр е инструмент, предоставящ полезна информация и коментари за потребителя от един оператор на друг. По този начин на всеки следващ етап информацията за потребителя се допълва и обогатява.

ФОРМУЛЯР ЗА ПРИЕМАНЕ
Продължителност на интервюто:……..
Как потребителят представя себе си (впечатления): …… …….. …… ……
Комуникативни умения …… …… ……..
Действителни потребности: …… …… ……
Препоръчителни действия: …… …… ……
Цел на консултирането/обучителната дейност: …… …… ……

2. Първоначално информиране и ориентиране

2.1. Що е то?

Първоначалното информиране и ориентиране помага на потребителя да изясни и анализира собствения си кръг от интереси и по този начин да улесни консултирането.

На този етап се изясняват целите и процедурите, анализират се потребностите от ориентиране, които потребителят е заявил и въз основа на тях се предоставя необходимата информация, идентифицира се проблемът, оказва се съдействие при попълване на информационните материали.

2.2.Защо е необходимо?

Цели:

- Дава възможност на потребителя да събере полезна информация за процесите на интеграция на пазара на труда, професионалното развитие и различните варианти за действие и избор;

- Запознава потребителя с цикъла от интегрирани услуги, които центърът предлага и улеснява включването му в тях.

2.3.Как се осъществява?

Първоначалното информиране може да се осъществи самостоятелно, с използване на наличните печатни материали или в присъствието на оператор. Обособяването на приемни за самостоятелен достъп е важен момент от процеса на информиране и професионално ориентиране.

Методологичният подход е структуриран така, че поставя потребителя в центъра на процеса и предполага активното му участие:

- помагаме на потребителя да разгледа всички аспекти на положението, в което се намира и да направи връзка между тях;

- имаме предвид три вида променливи/ограничения, които влияят на вземането на решение: *индивидуални* (лични мотиви), *социални* (семейни, културни и географски) и *структурни или контекстуални* (местен икономически контекст, възможности за обучение, динамика на заетостта).

Ролята на оператора при информационното обслужване е предоставянето на *информационната оферта*. Това представлява събиране, управление и организация на източници за потребителите, както и набавяне и представяне на информация по възможно най-подходящия начин, съответстващ на потребителските потребности.

Основни инструменти за *първоначално информиране*

- ***индивидуално интервю;***

Тази форма на обмяна на информация дава възможност на потребителя да събере основна информация за услугата, а на оператора – необходимата информация, на база на която да предложи най-подходящите последващи услуги.

- ***групови информационни срещи*** за целевите групи потребители с общи интереси и специфични нужди;
- ***печатни и мултимедийни информационни материали.***

Приложими и достъпни за ползване са на място в центровете и извън тях. Предоставят полезна информация за предлаганите услуги.

2.4.Къде?

Първоначалното информиране може да се осъществи в предназначени за това приемни, където потребителят да се запознае с информационните материали самостоятелно или с помощта на оператор.

Приемните за самостоятелно информиране трябва да предоставят на разположение щанд с наличните информационни материали и специално обособено място за достъп до други източници (аудиовизуални, софтуерни продукти и др.). Информационните материали трябва да бъдат разположени така, че по-голям брой потребители да имат непосредствен достъп до тях. По този начин се дава възможност за обмяна на информация и опит между отделните потребители.

Първоначалното информиране се провежда в предназначените за това приемни в самостоятелна форма или с помощта на един или повече оператори. Услугата обикновено включва:

- помощ от оператор в индивидуалните приемни (ако е необходимо);
- използване на компютърна зала за достъп до бази данни и онлайн услуги, предлагащи полезна информация за потребителя;
- групови информационни срещи за целевите групи със сходни интереси и специфични потребности.

3. Консултиране за ориентиране

3.1. Що е то?

Консултирането е процес, целящ да промени обучителния и професионалния опит на потребителя в зависимост от нуждата от развитие по отношение на връзките индивид-образование/индивид-работа и да спомогне за решаването на проблеми, свързани с неосъществени проекти на потребителя.

Фокусира се главно върху идентифицирането и справянето с различни психосоциални променливи, които блокират индивидуалното развитие и обучителния/професионалния път и служи за повишаване информираността на индивида за самия него и индивидуалния му потенциал. Консултирането може да бъде от особена полза за справяне с ниското ниво на заетост, като стъпка напред в ориентирането, когато подходът към всеки потребител трябва да бъде интегриран в индивидуалния случай и спрямо конкретните проблеми. Помощта се състои в подпомагането на потребителя да се чувства по-силен и уверен. Самоувереността е от особено значение за идентифициране на проблемите и необходимите ресурси за решаването им както и за успешното реализиране на новите възможности.

В този процес операторът трябва да съумее да изведе на преден план уменията на индивида, които биха му помогнали да се справи с проблемите в ориентирането, като стимулира активирането и организацията на всички познавателни, емоционални, мотивационни и стратегически източници, необходими за преодоляване на проблема.

3.2. Защо е необходимо?

Цели на консултирането:

- да подпомогне процеса на самооценка на нуждите от ориентиране;
- да улесни анализа и идентифицирането на психосоциалните променливи и познавателните потребности;
- да мотивира и възвърне самоувереността;
- да помогне на потребителя да осъзнае собствените си планове по-ясно;
- да насърчи допълнително обучение, с помощта на което потребителят да се справи с познавателните и емоционални ограничения, които възпрепятстват израстването му.

3.3. Как се осъществява?

Консултирането се провежда под формата на неформално интервю/събеседване, в което водещата фигура е потребителят. Целта е той да се ангажира активно и да поеме отговорността за собствения си проблем.

Събеседването следва определена схема, в която операторът има своята роля, но потребителят има относително голяма свобода на изразяване. При анализа на професионалния опит, интересите и мотивациите на потребителя от полза са различни таблици, обяснителни схеми, биографични графики и др.

Полезни инструменти на този етап са компютърни устройства за събиране на информация и попълване на формулярите за самооценка.

3.4.Къде?

Консултирането се провежда в обособена за това приемна, където уединението, тишината и спокойствието позволяват на потребителя да се отпусне и дават възможност на оператора да работи необезпокояван.

3.5.Кога?

Консултирането протича в поредица от по-продължителни събеседвания. Времето за събеседване се съобразява и променя в зависимост от индивидуалните потребности на всеки потребител и характера на неговите проблемите.

Потребителят получава достъп до съответните консултантски услуги като резултат от преминалите етапи на *посрещане* и *първоначално информиране*.

Консултирането преминава на четири етапа:

1) *Въведение*

Първо събеседване (продължителност 1 час) – има за цел да определи от каква помощ има нужда потребителят, какви са неговите очаквания, да очертае принципа на сътрудничество между оператора и потребителя, ролята и задълженията на всеки от двамата и да изясни пътя, целите и методите за постигане на желаните резултати;

2) *Разглеждане на обучителния и професионалния опит на потребителя*

Едночасово събеседване, което разглежда и анализира преминатите от потребителя обучения и натрупания до момента професионален опит.

3) *Проучване на личния потенциал*

Две или три събеседвания, всяко с продължителност от около час, който имат за цел да оценят личните ресурси на потребителя, какъв потенциал притежава и би могъл да инвестира в последващо обучение (обучителна пътека).

4) Заключение

Едночасово събеседване, което цели да помогне на потребителя да разработи собствен проект и план за действие.

3.6. Инструменти

3.6.1. Формуляр за оценка на нуждите от ориентиране

Време за попълване: 20 минути

Кога? По време на първото събеседване

Как? Попълва се самостоятелно

Материали: лист и химикал

Формулярът е предназначен за самостоятелно попълване, но може да бъде използван от оператора като ориентир за очакванията на потребителя от консултирането.

Този инструмент има за цел да определи ролите на оператора и потребителя и връзката между тях. Попълва се по време на първото събеседване. Изясняването на потребителските очаквания и отношенията между участниците в консултирането позволява да се набележи

индивидуален път и отговорностите/ангажиментите на всеки от субектите.

Формулярът отразява очакванията на потребителя както към самия него, така и към оператора. Това помага за изясняване на функциите на двете страни още в самото начало и до голяма степен предотвратява формирането на нереалистични очаквания у потребителя.

На този етап е важно консултантът:

- да помогне за изграждането на адекватна представа за различните действия и условия, произтичащи от избрания индивидуален път на развитие на потребителя;

- да подчертае активната роля и отговорността, която потребителят трябва да поеме за професионалното си израстване и за успеха на дейностите по ориентиране.

Формулярът може да бъде разделен на три части:

- *в първата част* потребителят описва очакванията си за връзката с консултанта;
- *във втората част* се прави анализ и оценка на адекватността на очакванията;
- най на края се определят ролите, преди съвместната работа да започне.

КОЯ РОЛЯ ИЗПЪЛНЯВАТЕ

Опишете какво очаквате от консултанта по време на съвместната ви работа.

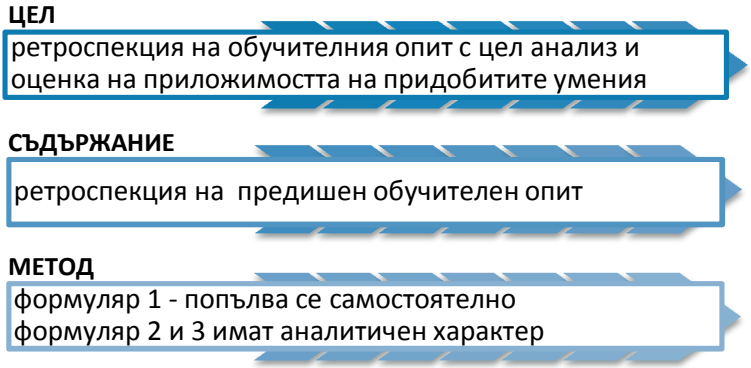
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Опишете какви според вас са очакванията на консултанта към вас по време на съвместната ви работа.

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

3.6.2. Формуляр за идентифициране на преминати обучения и придобит професионален опит



Този инструмент има за цел да разгледа образователния/обучителния опит на потребителя, придобит в различни институции и форми на обучение – в училище, в университета, различни обучителни курсове и др. и да го насърчи да идентифицира придобитите знания и умения и тяхната практическа приложимост. Това би било от особено значение що се отнася до произтичащите от образователната степен възможности или пък ограничения. Важно по време на процеса на ретроспекция на образователния и обучителния път е консултантът да насърчи потребителя да разсъждава както върху *позитивния,* така и върху *негативния* си опит: първият може да бъде използван като ресурс за разработването на индивидуалния професионален проект; вторият (често свързан с незавършени обучения и курсове) може да бъде ресурс или ограничение, в зависимост от това дали потребителят се е поучил от неуспехите. От особено значение е консултантът да съумее да идентифицира

потенциалните ограничения, които биха повлияли на бъдещите възможности и решения на потребителя.

Важно е потребителят да бъде стимулиран да конкретизира и анализира своите умения, което ще улесни изготвянето на плана за действие.

Добре е на този етап консултантът да изиска от потребителя да събере всички документи и сертификати, удостоверяващи образователна или обучителна степен (дори онези, които счита за незначителни), тъй като те ще послужат за оценката на компетенциите. Процедурата може да се окаже не толкова лесна, защото хората често се отнасят с пренебрежение към обучения, които са считани за незначителни или такива, уменията от които не са били прилагани в професионалния път до момента (особено по отношение на краткосрочни курсове, без придобиване на сертификат или дейности, свързани със свободното време).

Този инструмент е разделен на три части:

- в първия формуляр, потребителят описва образователния и обучителния си път като посочва и как той се разпределя във времето;
- във втория се посочват и анализират придобитите знания и умения;
- третият изисква да се направи оценка на полезността и приложимостта на идентифицираните по-рано умения и знания.

Инструментът е много важен, тъй като позволява да се оцени преносимостта на обучението: потребителят бива насърчаван да разсъждава върху придобитите образователни и обучителни умения и да се опита да определи кои от тях могат да бъдат полезни за в бъдеще.

Цел:

- анализ и преценка на компетенциите за улесняване процеса на изработване на плана за действие;
- получаване на необходимата информация за описанието на компетенциите на потребителя.

Процесът на възстановяване/ретроспекция на образователния и обучителния път има значение и за консултанта:

- за да се провери съгласуваността между образователната подготовка и практическия професионален опит на потребителя.

В случай на несъответствие, би било полезно да се проучат и анализират причините за избора на точно този начин на живот и дали потребителят е склонен отново да вземе същите решения;

- за да се определи как потребителят е използвал придобитите умения в професионалния си опит до момента и дали потребността му от обучение е реална или е просто начин за отлагане на решенията за професионалното бъдеще.

Име…… Дата……..……

Образователна пътека (придобити научни знания и умения в системата на официалното образования)

Опишете ситуация/случай от професионалната Ви автобиография, когато знанията/придобитите умения са влезли в употреба.

……
……
……
……
……
……
……
……

Обучителна пътека (придобиване на специфични умения през различни обучителни курсове, чрез самообучение или от практиката)

Опишете ситуация/случай от професионалната Ви автобиография, когато знанията/придобитите умения са влезли в употреба.

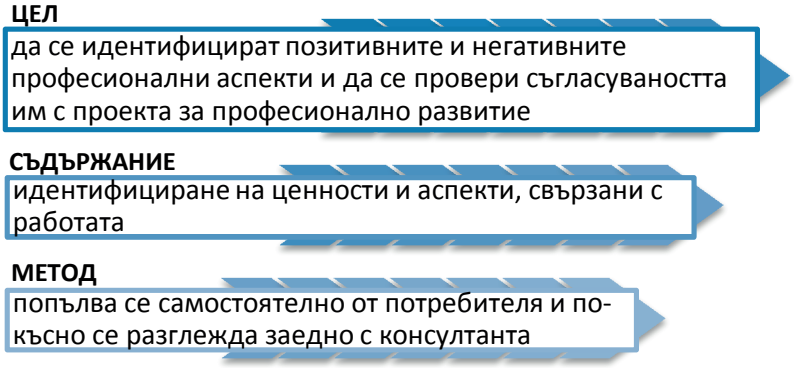
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

Моят професионален опит *(формуляр за работещи)*
Кои събития от живота Ви доведоха до ситуацията в професионален план, в която се намирате в момента? ....
Кои са най-важните моменти за Вас в професионален план? ....
Как приемате ситуацията, в която се намирате в момента (удовлетвореност от…., опасения, надежди ...)? ....
Какви са очакванията Ви за бъдещето? ....

Моят професионален опит *(формуляр за безработни)*
Кои житейски събития доведоха до ситуацията в момента? …… …… …… …… …… …… …… …… ……
Кой момент определяте като най-значим за себе си в професионален план? …… …… …… …… …… ……
Как Ви се отрази напускането на работа? …… …… …… …… …… ……
С какво се занимавате откакто сте безработен/на? Как преминава денят Ви? …… …… …… …… …… ……

3.6.3. Формуляр за оценка на личностните ресурси за инвестиция в професионалното развитие



Формулярът е предназначен за самостоятелно попълване (вкъщи или по време на събеседването) като целта е потребителят да бъде стимулиран да определи най-важните аспекти и ценности в професионален план. Когато операторът предоставя формуляра на потребителя, от особена важност е да обясни целта на изискваната информация и посоката на разсъждение, която трябва да бъде следвана по време на попълването.

Този инструмент позволява на клиента да осмисли някои противоречия и да ги има предвид при вземането на бъдещи решения. Дава възможност да се определи нагласата на потребителя и как тя би повлияла на избора му за работа. Помага на потребителя да оцени своите очаквания, да разгледа и анализира ограниченията и противоречията, свързани с индивидуалния му проект за професионално развитие. Подценяването на тези аспекти може да компрометира формулирането на реалистични и осъществими проекти.

Формулярът съдържа 14 елемента (фактори/критерии), свързани с общоприети ценности в професионален план. От потребителя се очаква да оцени значението на всеки от тях, като го причисли към стойностите *маловажен, доста* важен, *много* важен и *изключително* важен.

Елементите във въпросника могат да бъдат обединени в три категории ценности:

- *вътрешни:* липса на повторяемост на дейностите, възможност за креативност, независимост, професионализъм;
- *съпътстващи:* физическа и социална среда, лидерство;
- *периферни:* наличие на свободно време, гъвкавост на работното време, стабилност на работното място, доходи, престижност на работата/позицията.

В процеса на професионално ориентиране и консултиране, анализът на ценностите (значимите професионални аспекти) е много важен за формулирането на реалистични и осъществими професионални проекти: стойностните неща не само осмислят живота, но са и мощен мотивиращ фактор.

МОИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ ОЧАКВАНИЯ				
Име……. Дата……				
В списъка са изброени някои основни професионални аспекти, които според различни проучвания са важни фактори при избора на работа. Оценете значимостта им, като имате предвид кои от тях съответстват на личните Ви професионални очаквания.				
	Маловажен	Доста важен	Много важен	Изключително важен
1) **ФИЗИЧЕСКА СРЕДА:** липса на вредни фактори, физическо натоварване, рискове, др.				
2) **СОЦИАЛНА СРЕДА:** добри взаимоотношения с колегите, готовност за сътрудничество и взаимопомощ, др.				
3) **НАЛИЧИЕ НА СВОБОДНО ВРЕМЕ**				
4) **ГЪВКАВОСТ НА РАБОТНО ВРЕМЕ**				
5) **СТАБИЛНОСТ/СИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО:** липса на риск от уволнение				
6) **ТВОРЧЕСТВО:** възможност за проява на изобретателност, творчество, новаторство и др.				
7) **НЕПОВТОРЯЕМОСТ:** възможност да се правят различни, нерутинни неща				
8) **НЕЗАВИСИМОСТ**: самостоятелност при вземането на решения, самоуправление, свобода				

9) **ЛИДЕРСТВО:** управленска власт, възможност за планиране на организацията				
10) **ПРОФЕСИОНАЛИЗЪМ**: оценяване на знанията, уменията, отношението и др.				
11) **ДОХОДИ:** голямо възнаграждение				
12) **ПРЕСТИЖ:** социална значимост				
13) **ОБЩЕСТВЕНА ПОЛЕЗНОСТ:** обществено полезен труд				
14) **ДРУГИ**:……..				

Опитайте се да определите съответствията и несъответствията между професионално значимите за Вас елементи и професионалните Ви приоритети. Помислете за възможности, в които значимите професионални аспекти и професионалните Ви приоритети биха съвпаднали.

……
……
……
……
……...

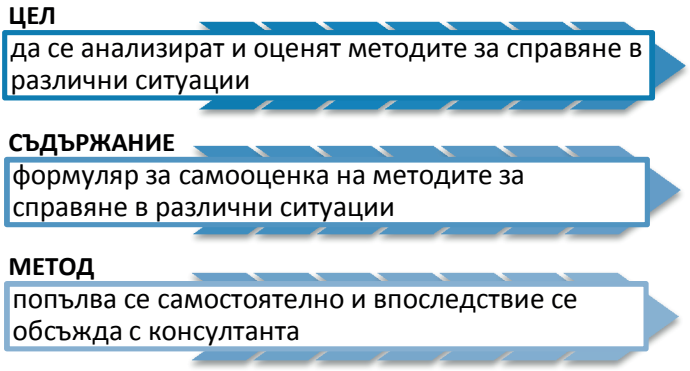
Като имате предвид по-значимите за Вас професионални аспекти, опитайте се да обобщите своите професионални очаквания.

……
……
……
……
……...

Посочете своите граници – какво **не можете** и какво **не желаете** по отношение на професионалната си реализация.

……
……
……
……...

ФОРМУЛЯР ЗА САМООЦЕНКА НА МЕТОДИТЕ ЗА СПРАВЯНЕ С РАЗЛИЧНИ СИТУАЦИИ



Този формуляр има за цел да идентифицира и анализира стратегиите на потребителя за справяне в различни проблемни ситуации.

Концепцията за справяне се отнася до набор от стратегии, които човек използва за управление на критични (не непременно негативни) ситуации. В стресови ситуации обичайните стратегии обикновено не са достатъчни и човек трябва да активира определен тип поведение, за да се справи и да разреши проблема. Тук става дума както за чисто физическото справяне или какво индивидът действително ще предприеме в конкретната ситуация, така и за начина, по който емоционално ще се адаптира към нея. В първия случай имаме активно справяне, а във втория пасивно. Процесът може да бъде разгледан в два противоположни аспекта: управление на проблема и управление на емоциите. Успешното справяне включва не само решението на проблема, но и преодоляването на стреса.

Формулярът съдържа 12 твърдения, свързани с различни начини на мислене и поведение в различни ситуации. Твърдения 1, 5, 7, 9, 11 и 12 се отнасят до начините за търсене на помощ; 2, 3, 5, 6, 8 и 10 са свързани със способността на индивида да се ангажира с решаването на проблема. От потребителя се изисква да посочи колко често поведението му отговаря на съответното твърдение, като използва скалата: винаги, често, понякога, рядко, никога.

Всеки отговор дава определен брой точки: *4 = винаги; 3 = често; 2 = понякога; 1 = рядко; 0 = никога.* Общият сбор (сумата от стойностите на всички отговори) показва доминиращия стил за справя на индивида, тоест има ли необходимост от социална подкрепа и до каква степен би се включил в решаването на проблеми.

Целта е потребителят да достигне до изводи за някои „константи“, тоест повтарящи се негови реакции, които биха разкрили определен стил на справяне.

По време на анализа, разсъждението може да бъде насочено от една страна към доминиращия стил и неговото въздействие върху професионалния живот на индивида и избора на професионални възможности, и от друга страна - към връзката между стила на справяне и някои аспекти на идентичността, особено самочувствието и самосъзнанието. Съществува наличие на положителна взаимовръзка между стиловете на справяне и нивото на самочувствие и самосъзнание.

Име:…… Дата:……					
Изброените твърдения са свързани с начини на мислене и поведение в различни ситуации. Отбележете до колко те са валидни за Вас като използвате препоръчителната скала.					
	Никога	Рядко	Понякога	Често	Винаги
1) Когато имам проблем търся чужда помощ.					
2) Преди да взема решение събирам възможно най-много информация.					
3) Когато имам проблем се опитвам да обмисля всички възможни начини за решаването му.					
4) Опитвам се внимателно да анализирам всеки проблем, с който се сблъсквам.					
5) Преди да предприема нещо важно се допитвам до различни мнения.					
6) Преди да взема решение се опитвам да идентифицирам както положителните, така и негативните аспекти.					
7) Когато съм притеснен търся някого, с когото да поговоря.					

8) Когато имам проблем се опитвам да анализирам стъпките, необходими за решаването му.						
9) Когато се колебая се допитвам до чуждо мнение.						
10) Когато трябва да взема много решения, първо ги подреждам по важност.						
11) Когато съм ядосан го показвам.						
12) Когато имам проблем се опитвам да се изолирам.						

<u>Форма на оценяване</u>

Приравнете отговорите към следните стойности:

4 = винаги 3 = често 2 = понякога 1 = рядко 0 = никога

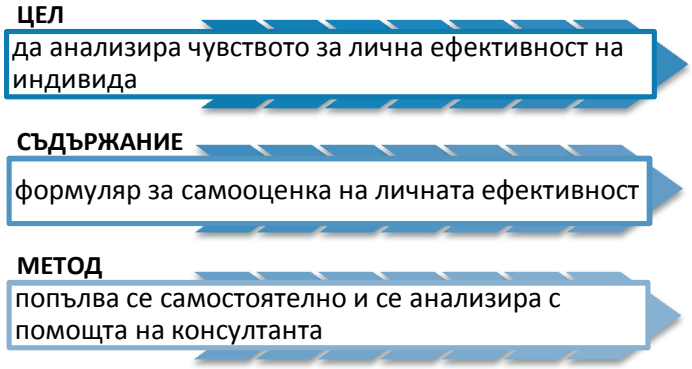
Сумирайте стойностите на следните твърдения:

Търсене на помощ: 1, 5, 7, 9, 11, 12 Общ сбор:……

Сумирайте стойностите на следните твърдения:

Самостоятелно справяне: 2, 3, 4, 6, 8, 10 Общ сбор:……

АСПЕКТИ НА ВЪТРЕШНАТА СИЛА



На този етап се изследва нивото на самоувереност и самочувствие на индивида по отношение на възможността да се справя с различни проблеми и да контролира работните процеси.

Инструментът включва два формуляра. Първият съдържа 20 твърдения за различни подходи за вземане на решения въз основа на следните *четири аспекта на същността на индивида*:

1. възприятие/самооценка на личната ефективност;
2. източник на вътрешен контрол;
3. мотивация за действие;
4. надежди.

Всеки аспект е свързан с по 5 твърдения:

– първи - 1, 5, 9, 13, 17;
– втори - 3, 7, 11, 15, 19;
– трети - 2, 6, 10, 14, 18;
– четвърти - 4, 8, 12, 16, 20;

Потребителят трябва да определи до каква степен всяко от изброените твърдения важи за самия него, като използва скалата от 1 (изобщо не важи за мен) до 5 (напълно важи за мен).

Изброените твърдения са свързани с вътрешната сила, която смятате, че притежавате в професионален план. Определете до каква степен всяко от тях отговаря на индивидуалния Ви профил, като имате предвид, че:

1 = изобщо не важи за мен; 2 = слабо; 3 = до някъде;

4 = до голяма степен; 5 = напълно важи за мен.

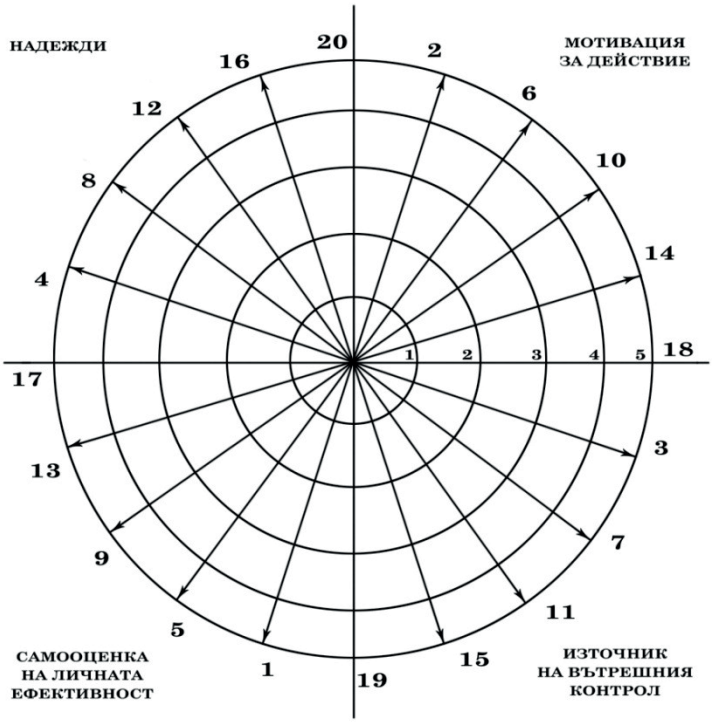
	1	2	3	4	5
1) Чувствам, че съм способен да се справя в повечето ситуации.					
2) Аз винаги намирам нещо, в което си струва да участвам.					
3) Мисля, че добрите резултати са плод на личните ми усилия, а не въпрос на шанс.					
4) Мисля че бъдещето крие приятни изненади.					
5) Способен съм да се справя с повечето проблеми, с които се сблъсквам.					
6) Често изпитвам потребност да действам.					
7) Рядко смятам, че професионалният ми живот е повлиян от чуждо въздействие.					

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

8) Когато съм изправен пред предизвикателство мисля за успеха, а не за провала.					
9) Дори в трудни ситуации се старая да постъпвам правилно.					
10) Често изпитвам необходимост да тествам себе си.					
11) Не се чувствам жертва на системата.					
12) Мога да предвидя положителните резултати от своите действия.					
13) Имам няколко ресурса (качества, умения, опит и др.), на които мога да разчитам.					
14) Старателен съм, готов съм да полагам усилия.					
15) Мисля, че личните усилия и умения могат да променят хода на събитията.					
16) Като цяло съм оптимист.					
17) Често съм се справял с трудни ситуации.					
18) Искам сам да управлявам и контролирам своя професионален избор.					
19) Мисля, че в професионален аспект личните умения са по-важни от шанса.					
20) Мисля, че желаните резултати се постигат с правилното поведение.					

Втората форма, която потребителят попълва, е синтезирано графично изображение на индивидуалния профил. Графиката се състои от кръг, разделен на четири равни части, всяка от които представя по един специфичен аспект от вече изследваните. Четири лъча разделят всяка четвърт на пет части, съответстващи на петте твърдения за всеки аспект от същността на индивида. Всеки лъч е разграфен от 1 до 5. Имайки предвид получените индивидуални стойности от първия формуляр, потребителят трябва да оцвети графиката до частта със съответната стойност (включително) за всяко от твърденията.

СИНТЕЗИРАН ВИД
НА ИНДИВИДУАЛНИЯ ПРОФИЛ



BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

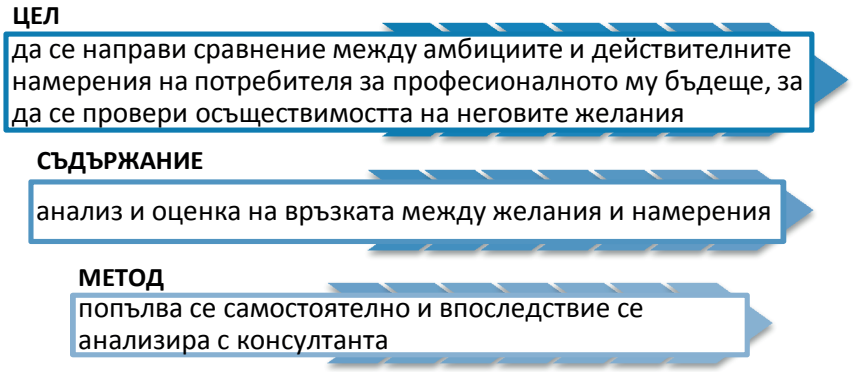
За разлика от формулярите, които се фокусират върху един определен аспект (подходите на индивида за справяне например), този инструмент едновременно изследва четири различни прояви на индивидуалната същност, улеснява съпоставката помежду им и цялостната оценка на личния профил. **Чувството за лична ефективност** (тоест вярата на индивида в способността му да се заеме с определени задачи и да постигне ефективни резултати), **мотивацията за действие, източникът на вътрешния контрол** (по отношение на способността за поемане на отговорност за последиците от собствените решения и действия), **тенденцията да се надяваме** (позитивното отношение към бъдещето и възможностите за развитие) са фактори, които влияят на самоувереността и самочувствието на индивида. Вътрешната сила, свързана с възможността за избор и управление на индивидуалното развитие и използването на личните умения по най-добрия начин са от особено значение за идентифицирането на полезните ресурси, които потребителят може да използва за справяне с проблемите, касаещи ориентацията.

Действията на консултанта са насочени в две основни направления:

- важно е да се подобри способността на потребителя да се справя в различни ситуации, за да може да развие по-ефективни поведенчески стратегии;

- от съществено значение е да се подобрят личните ресурси, за да се повиши увереността на индивида за контрола върху ситуацията и информираността за реалните възможности за просперитет.

3.6.4. Формуляр за идентифициране на възможностите за обучение и професионално развитие



Този инструмент има за цел да анализира и сравни амбициите и реалните намерения на потребителя по отношение на професионалното му бъдеще. След като е дефинирал интересите и вижданията си в професионален план и е анализирал осъществимостта на своя проект (предвид компетенциите, които притежава и онези, които се изискват), потребителят следва да помисли за връзката между онова, което иска (най-оптимистичната прогноза, която има за себе си и живота си) и какво иска в професионален план (на волево ниво – „какво искам да направя“). Сравнението между идеалната представа и волевите цели трябва да го доведе до компромисен вариант при разработването на проекта за професионално развитие.

Инструментът се състои от два формуляра за самостоятелно попълване, които са основен ориентир за консултанта по време на последващото събеседване.

Първият формуляр анализира връзката между мечтите и желанията/стремежите на потребителя. От попълващия се изисква да изброи три свои мечти (неща, които би искал да бъдат реални) и три неща, към които се стреми (които счита за постижими/възможни), да определи разликите между двата аспекта и причините за тях.

МОЕТО ПРОФЕСИОНАЛНО БЪДЕЩЕ	
“За какво мечтая – какво искам”	
Избройте три неща, за които мечтаете (бихте желали да се реализират) и три неща, които искате (такива, които смятате за осъществими).	
Мечтая за:	**Искам:**
1)	1)
2)	2)
3)	3)
Сравнете двата списъка - Различни ли са? …… - Ако да, какви са разликите? От какво се определят/ зависят? ……..... …… ……	

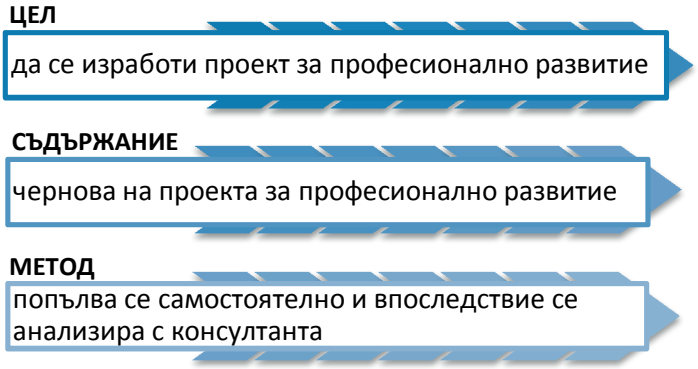
Вторият формуляр насърчава разсъждението върху възможността потребителят да реализира своите мечти. С помощта на четири мотивиращи въпроса той трябва да обмисли осъществимостта и значението на трите изброени в първия формуляр мечти и усилията, които е готов да положи за осъществяването им.

“МЕЧТИТЕ МИ ОСЪЩЕСТВИМИ ЛИ СА?”
Отговорете на следните въпроси за всяка от мечтите, които изброихте: - Мога ли да я имам, да я постигна, да „съм“, да я изживея? - Ще ми помогне ли да получа онова, което наистина искам? - Струва ли си всички усилия, които изисква постигането й?
1-ва мечта:……..…… …… …… ……
2-ра мечта:…… …… …… ……
3-та мечта:…… …… …… ……
Изводи:…… …… …… …… …… …… ……

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

Докато определя целите на професионалното си развитие, потребителят трябва да отчита не само реалистичните фактори, но и собствените си амбиции, тъй като те представляват важен мотивационен фактор за реализацията на самия проект. Този инструмент насърчава потребителя да оцени съгласуваността между реалистичните ограничения и собствените си желания и да намери компромис при определяне на своите цели между възможно и желано.

МОЯТ ПРОЕКТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



Този етап от процеса на консултиране включва изработването на чернова на проекта за професионално развитие, това е крайната фаза от пътя, изминат от потребителя за постепенно определяне на индивидуалните професионални цели.

Проектът се изработва индивидуално и самостоятелно от потребителя и може да подлежи на корекции след обсъждането му с консултанта.

Формулярът има за цел да помогне на потребителя да разработи детайлен план за своя проект като определи:

- професионалните цели, които иска да постигне;
- сферата на интересите си;
- желаните условия на труд;
- компетенциите и ресурсите, с които разполага и тези, които ще трябва да придобие;
- как смята да придобие необходимите компетенции;
- възможните проблемни аспекти при реализацията на проекта и стратегиите за справяне с тях.

Идеалната цел на процеса на консултиране е разработването и реализирането на реален проект. Постигането на тази цел включва потребителят да успее да намери реалистичен компромис за съвместяване на амбициите, компетенциите и съществуващите възможности. В тази последна фаза за потребителя е добре да преразгледа етапите на изминатия до момента път и да сравни настоящия проект с първоначалните си хипотези, за да оцени своята еволюция.

Особено важно по време на разработване на професионалния проект е потребителят да има предвид всички възможни ограничения и трудности (идентифицирани при анализа на професионалния опит и ресурси), с които може да се сблъска. Фокусирането върху тези аспекти вече във фазата на планиране помага на индивида да разработи ефективни стратегии за справяне с евентуални критични ситуации – като има предвид и вече прилаганите до момента, успешно или не.

МОИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ ЦЕЛИ

Опитайте се да опишете същността на

……

(професията/длъжността, към която се стремите)

като имате предвид:

Къде може да се реализира?

Какви са кариерните възможности?

Какви умения изисква?

Какви са основните дейности?

Какво е взаимодействието с колеги?

Какъв опит е необходим?

Какво е заплащането?

Какви инструменти се използват?

ПРИЛОЖЕНИЕ НА ПРОЦЕСА ЗА ОРИЕНТИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ: КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ

Какво е кариерно консултиране?

Консултирането е персонално ориентиран процес, който синтезира интуитивни и когнитивни (познавателни) техники, които помагат на потребителя да разбере по-добре себе си, да проучи възможностите за професионална реализация и развитие и да изясни и постигне желаните цели в професионален и житейски план.

Кариерното консултиране и ориентиране обикновено предполага взаимодействие очи в очи, но може да бъде осъществено и посредством телефонни контакти, писма или интернет. Въпреки това обаче, най-голяма ефективност има непосредственото взаимодействие между кариерния консултант и клиента. Кариерният консултант работи с хора, които са изправени пред вземането на различни решения или трябва да направят избор при настъпване на промяна в професионален план.

Цел

Осигуряването на точна, актуална и релевантна информация, отнасяща се до личността и квалификацията на потребителя е от решаващо значение за кариерното ориентиране. Кариерният консултант има за цел да представи различни варианти за работа и да изясни по какво сфери като финансите и медицината се различават една от друга и какво значение има нивото на професионализъм (специалист, квалифициран или полуквалифициран кадър) във всяка от тях. Консултантът

не само насочва към различни възможности, но предлага и алтернативи за самата фаза на планиране. Така че, ако намирате целта си да влезете в инженерния колеж за недостижима, някои от предложенията на консултанта могат да бъдат полезни за генерирането на не по-малко интересни възможности.

Как се прави?

По време на събеседванията за консултиране, кариерните консултанти често прилагат използването на тестове за определяне на интересите и наклонностите на потребителя. Това е процес на самостоятелно проучване и идентифициране на интересите, който помага за мотивирания избор на кариера и вземането на адекватни решения. По този начин се обхващат едновременно психологията на индивида и външни аспекти като образование и заетост. Консултантът обикновено се опитва да обоснове връзката между двете.

Първа фаза: Кариерно планиране

Тази фаза на консултирането включва самостоятелно проучване:

1) преглед на живота до момента, на миналия опит и постижения за идентифициране на интересите, способностите и уменията;
2) идентифициране на настоящите професионални интереси;
3) оценка на индивидуалните особености и потребности като пряко свързани с работната среда;
4) изясняване и оценка значимостта на индивидуалните качества и цели, като пряко засягащи кариерните решения.

Втора фаза: Кариерна и образователна информация

На този етап се събира и проучва възможната налична информация. Това включва индивидуално запознаване с ресурсите за кариерно ориентиране, както и разглеждане на наличните източници с помощта на консултант. Получената информация служи за набелязването на набор от цели и разработването на план за кариерно развитие. Проучват се и възможностите за обучение.

Трета фаза: Търсене на работа

При успешното завършване на образователната подготовка идва фазата на търсене на работа. Тя включва и участието на съответните служители и институции, така че да се предложи подходящо стажуване или работа.

Ползи от кариерното консултиране

Ако се опитвате да вземете решение за кариерата си или обмисляте смяна на професионалното поприще, то в такъв случай срещата и работата с професионален кариерен консултант би била добро начало на пътя, който ви предстои. Консултирането ще Ви помогне да развиете увереност, кураж, знания и стратегии за ефективно управление на своето образование, кариера и жизнен път.

Какво прави кариерата - голяма кариера? Разбира се различните хора ще дадат различни отговори на този въпрос. Не е възможно да се определят личните интереси и особености на всеки, нито пък до колко те биха били съпоставими с конкретна професионална сфера. Когато става дума за значими професионални възможности разглеждаме следните аспекти:

- потенциал на финансовото възнаграждение;
- възможности за професионално развитие;
- свобода за иновативност и творчество.

ПОЛЕЗНО ЗА ТЪРСЕЩИТЕ РАБОТА

1) **Интервю за работа.**
2) **Автобиография (CV)**
3) **Групови дискусии**
4) **7 условия за успех**

ПРЕПОРЪКИ ЗА ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА

Ако търсите доходна професионална възможност, по-добре се пригответе да бъдете интервюирани многократно и най-вече, очаквайте неочакваното. Отмина времето, когато един интервюиращ задава въпроси, които просто допълват предоставената от вас информация. Днес може да се окажете очи в очи с други работници, бъдещи Ваши колеги, в случай, че получите работата. Интервюиращите могат да поискат от Вас да обясните защо смятате, че трябва да получите работата или да Ви поставят колективна задача за решаване заедно с останалите кандидати.

Постарайте се да изпъкнете

Независимо от формàта, очаквайте срещата с екипа от интервюиращи да бъде предизвикателство. Първото впечатление много често е решаващо. В този момент Вие и интервюиращите се оценявате взаимно. В първите няколко минути се формират силни впечатления, които траят дълго. По тази причина, трябва да осъзнаете важността на поведението и маниерите си. Как влизате в стаята, облеклото и аксесоарите Ви, начинът, по който се

ръкувате, изражението на лицето, контактът с очите, гласът Ви – всичко прави впечатление. Ако сте направили добро първо впечатление, стремете се да го направите още по-добро по време на интервюто. Като кандидат, Вашата цел е да разберете дали средата в компанията Ви допада и отговаря на Вашите интереси и стремежи. Потенциалният Ви бъдещ работодател от своя страна се опитва да реши дали Вашата индивидуалност е подходяща за фирмения характер и работната атмосфера.

Съществени тактики

Екипните интервюта са по-голямо предизвикателство от традиционните – един срещу един, кандидат – интервюиращ. Но, когато сте подготвени добре, можете да покажете на няколко души едновременно, че именно вие носите необходимия потенциал. Дори предварително да не е изрично споменато, че интервюто ще се провежда от екип, бъдете подготвени за тази възможност. Трябва да продължите напред с увереност и да се справите с всяка задача смело и хладнокръвно. Когато интервюиращите се впечатлят ще го видите изписано на лицата им. Когато това стане, значи сте спечелили!

Няколко съвета, които биха подобрили срещите Ви с интервюиращия екип

- **Разнообразете отговорите си;**

Ако преминете успешно първоначалното интервю и Ви повикат за следващо, очаквайте нови интервюиращи. Ето защо трябва да се опитате да предадете същата информация по нов начин. Не описвайте всеки път един и същ проект, който сте управлявали успешно. Именно

обратното, всеки път представяйте нова гледна точка на успешния си опит.

- **Активирайте „междуличностните си сензори“;**

Възможно най-бързо се опитайте да разгадаете различните типове личности, пред които сте изправени и се адаптирайте към тях.

- **Очаквайте допълнителен стрес;**

Ще разполагате с много малко време, за да структурирате отговорите си, за разлика от традиционните интервюта, където интервюиращият може да си води бележки преди да зададе следващия въпрос. Когато сте изправени пред екип от няколко души, няма да имате този лукс. Докато единият си води записки, следващият е готов с поредната порция въпроси към Вас.

- **Не забравяйте, че интервюиращите също са хора;**

Повечето разбират, че сте напрегнати и ще се опитат да Ви предразположат да се чувствате възможно най-комфортно. Интервюиращите нямат интерес да Ви гледат как се мъчите. Тяхната работа е да определят дали вашите дадености са подходящи за вакантното място.

- **Положете усилия;**

Съберете няколко свои приятели, познати, роднини, които са съвсем различни като индивидуалност и ги накарайте да Ви задават серия от въпроси без почивка. Това много ще наподобява истинското интервю, което Ви очаква. В заключение разберете кои от отговорите Ви са ги впечатлили и защо.

- **Разберете какво трябва да подчертаете;**

Направете си списък с 10 особености, свързани с мястото за което кандидатствате и се подгответе да ги демонстрирате по време не интервюто. Помолете хора, запознати с естеството на работата, за която кандидатствате да формулират кратки тестове, с помощта на които да оцените своите умения.

- **Задавайте интелигентни въпроси, не констатирайте очевидното;**

Ако сте си подготвили домашното, ще познавате характера на организацията и как бихте се вписали в нея. Задавайте въпроси, които да покажат, че сте се информирали предварително, но не прекалявайте.

- **Четете между редовете;**

Докато няколко души Ви задават въпроси последователно няма да имате много време да обмислите отговорите си. По-важното обаче е да доловите какво точно иска да узнае интервюиращият. Ако съумеете да се справите, това определено ще впечатли всички. Например, когато интервюиращият казва: „В компания ABC имаме дългогодишна традиция в екипната работа“, онова, което всъщност иска да знае е: "Колко добре работите в екип?

Внимавайте!

Понякога нещо незначително за Вас може да се окаже важно за интервюиращия. Имайте предвид следното:

- ✓ Внимавайте с количеството парфюм.
- ✓ Ако смятате, че имате лош дъх - предвидливо вземете дъвка или освежител за уста преди интервюто. В никакъв случай обаче не продължавайте да дъвчете и по време на

събеседването, това би било проява на лоши обноски.

- ✓ Облечете се подобаващо за работата, за която кандидатствате.
- ✓ Бъдете точни. По-добре да пристигнете на мястото на срещата по-рано, отколкото да закъснеете.

Един съвет: „ПРОДАЙТЕ СЕБЕ СИ“!

Продайте себе си! Научете колкото може повече за свободната позиция, компанията и за самите интервюиращи. Посетете фирмения уеб сайт (ако има такъв) и добийте детайлна информация за него. Колкото по-информирани сте, толкова по-убедително ще покажете на интервюиращите, че сте заинтересовани да получите работата.

Работодателите искат да наемат някого, който наистина иска да работи за тях. Как да демонстрирате това:

1.Подгответе въпроси.

Не забравяйте да задавате въпроси, независимо колко задълбочен в работата си е интервюиращият. Така ще демонстрирате заинтересованост и гъвкава мисъл.

2.Интересувайте се каква е следващата стъпка.

Кажете и покажете на работодателя, че сте били заинтересовани преди интервюто, а след него, дори повече.

3.Подчертайте основни аспекти на опита си.

Помислете за конкретни примери, които най-добре илюстрират забележителни аспекти на Вашия досегашен опит.

Бъдете подготвени да отговорите на въпроси като:

- ✓ Защо искате да смените настоящата си работа?
- ✓ Какво знаете за длъжността и компанията, за която кандидатствате?
- ✓ Защо сте заинтересовани?
- ✓ Какви са краткосрочните и дългосрочните Ви цели?
- ✓ Какво е мнението Ви за настоящия Ви ръководител?
- ✓ Какви са силните Ви страни?
- ✓ Какви са слабите Ви страни?
- ✓ Каква заплата очаквате да получавате?
- ✓ Какво е определящо за Вас при вземане на решение за смяна на работното място?
- ✓ Какви въпроси бихте задали на работодателя относно длъжността, компанията и др.?
- ✓ От кого сте научили най-много?
- ✓ Какво от наученото има най-голямо значение за Вас и защо?
- ✓ Какво във Вашия работодател може да се подобри?
- ✓ Какво харесвате в настоящия си работодател?

- ✓ Колко скоро можете да започнете на новото място?
- ✓ Какво бихте променили при нас?
- ✓ Готови ли сте на промени: да се преместите, да промените естеството на своята работа, да пътувате?

Следва да се запознаете с десетте най-често задавани въпроси на интервю за работа. Добре обмислените отговори, подготвени и изложени в логическа последователност на събитията ще ви помогнат да продължите напред.

1. Разкажете за себе си.

Това е чудесна възможност за Вас да насочите и водите интервюто в желаната от Вас посока. Добре би било да структурирате резюмето си по следните три основни точки:

- ➢ семейна среда;
- ➢ образование (от училището до професионалните квалификации);
- ➢ постижения.

Постарайте се подбраната информация да бъде такава, която само ще даде сила на кандидатурата Ви. Не бъдете многословни.

2. Защо искате да се присъедините към нас?

За да отговорите на този въпрос трябва добре да сте проучили компанията. Тук може да цитирате някои от Вашите лични убеждения, които имат връзка с ценностите

на компанията или да визирате продукти и услуги, които представляват интерес за Вас.

В случай, че уменията, които притежавате отговарят на изискванията на компанията, не пропускайте възможността да го подчертаете. Посочете по какъв начин сте придобили този набор от умения.

3. Какви са плановете Ви за следващите 5 години?

Този въпрос има за цел да оцени плановете за кариера и амбициите за израстване на кандидата и до каква степен компанията може да предостави възможности за осъществяването им за съответния период от време. Отговорът дава информация и дали личните цели на кандидата не са напълно противоположни на тези на компанията. Бъдете откровени в отговорите си, само така можете да разчитате на стабилност в компанията, в случай, че получите желаната позиция.

4. Как предпочитате да работите, самостоятелно или в екип?

Този въпрос трябва да установи дали сте отборен играч. Преди да отговорите, обаче, не забравяйте за изискванията на длъжностната характеристика. Съобразете дали работата, за която кандидатствате е екипна или индивидуална и отговорете съобразно конкретните условия.

5. Кои са най-значимите Ви постижения?

Можете да започнете отговора си с: „Въпреки, че смятам, че най-големите ми успехи предстоят, аз се гордея с чувството си за принадлежност. Бих искал да дам своя

принос като част от Вашия екип и съм готов да се уча в процеса на работа“.

Би било добре да завършите като споменете качествата и обстоятелствата, повлияли за Вашия успех.

6. Кои са любимите Ви теми/от какво се интересувате?

Това е въпросът, който ще даде насоки на членовете на интервюиращия екип за възможните области, в които, с допълнителни въпроси, да проверят вашата компетентност. Препоръчително е да изберете теми, в които наистина сте компетентни.

7. Защо трябва да Ви наемем?

Бъдете кратки и ясни. Трябва да изтъкнете особености на опита си, които са свързани с потребностите на компанията. Избройте кои Ваши умения отговарят на описанието на длъжността, за която кандидатствате.

8. Имате ли хобита? Какви?

Отговорът тук разкрива какъв тип характер сте: дали обичате да бъдете лице на проектите или предпочитате на Вас да гледат като част от екипа. Това отново има отношение към предпочитанията Ви относно екипния и индивидуалния професионален принос. Това дава възможност на работодателите да изберат точното място за Вас в компанията, която управляват. Бъдете искрени в отговорите си.

9. Какви са най-лошите отзиви, които сте получили за себе си?

За да отговорите на този въпрос трябва да признаете и споделите областите в които не се чувствате уверени, т.е.

тези, които имат нужда от подобрение. Добре е да изложите план как смятате да постигнете положително развитие. Това ще покаже способността Ви да приемате критики и да им придавате градивност. Бъдете максимално откровени.

10. Коя е най-трудната ситуация, в която сте изпадали?

Тук трябва да сте готови с истинска житейска ситуация! Въпросът се стреми да достигне до отговор на две неща: какво приемате за трудност и как се справяте в подобни ситуации? Трябва да съумеете да представите как точно сте решили проблема, да разкриете способността си да се справяте с поставените задачи и да взаимодействате с членовете на своя екип и други колеги. Препоръчително е в заключение да подчертаете поуката, която сте си извлекли от неприятната ситуация.

НАСОКИ ЗА АВТОБИОГРАФИЯ

Така нареченото CV, популярното съкращение на *Curriculum Vitae*, което в буквален превод означава „история на живота“, е огледалото, което разкрива на компанията пълната картина за профила на кандидата. Автобиографията е средството да се интегрирате на пазара.

Повечето хора подценяват значението на CV-то. Много от нас отлагат написването му за последния момент и обикновено не влагат особени усилия в това. Други смятат, че са наясно с всичко и небрежно нахвърлят информацията за себе си.

Вашето CV е важен документ, който може да реализира мечтите Ви за развитие в определена област, по-добра заплата, по-висока длъжност и т.н. Следователно то трябва да съдържа възможно най-доброто от Вас и Вашата биография. Обърнете внимание не само на съдържащата се в него информация, но и на начина, по който ще я поднесете.

CV - решаващо за допускането до интервю!

Вашето CV е първата комуникация с потенциалния Ви работодател. Това е личната Ви реклама, следователно, трябва да бъде организирано по такъв начин, че да бъде интересно, интригуващо, кратко, но съдържателно. Дали ще бъдете допуснати до интервю, като следващ етап от кандидатстването за работа, до голяма степен зависи от впечатлението, което ще създаде Вашето CV. В наши дни работодателите получават стотици CV-та за различни позиции и е добре Вашето да се откроява поне малко от всички останали ако искате да бъдете забелязани. Според статистиката, между 20 и 30% процента от кандидатите биват отхвърлени заради не добре написана автобиография.

Работодателите едва ли разполагат с необходимото време, а и желание да се срещнат очи в очи с всички кандидати за обявеното място, това е Вашият стимул да покажете колко искате тази работа. Колкото повече усилия сте готови да положите предварително, толкова по-голям шанс получавате за в бъдеще.

Общи препоръки за попълване на автобиография европейски формат – *Europass CV.*

http://europass.cedefop.europa.eu

Преди да започнете с писането на автобиографията, припомнете си няколко много важни принципа:

- **обърнете внимание на това, как ще изглежда Вашата автобиография** - посочете Вашите квалификации, умения и компетенции ясно и логично, така че да изпъкнат положителните Ви черти;

- **обърнете внимание на всеки детайл**, както от подредбата, така и от съдържанието, правописни и пунктуационни грешки са недопустими!

- **концентрирайте се върху важните неща:**

– автобиографията трябва да бъде кратка – в повечето случаи две страници са достатъчни, за да покажат кой сте и какво представлявате. CV от три страници се смята за прекалено дълго в повечето страни, дори професионалният Ви опит да е изключителен;

– ако опитът Ви в професионален план е ограничен (тъй като наскоро сте завършили училище или университет), опишете първо Вашето образование и обучение – посочете и периода на стаж по време на периода на обучение;

– фокусирайте вниманието върху съществено важната информация, която ще накара кандидатурата Ви да изпъкне сред останалите – можете да пропуснете информация за стаж или обучение, които са били отдавна или нямат общо с тази кандидатура.

- **съставете Вашата автобиография в зависимост от длъжността, за която кандидатствате;**

Проверявайте систематично автобиографията си всеки път преди да я изпратите, за да сте сигурни, че съответства на дадената длъжност – обърнете особено внимание на Вашите предимства според изискванията на потенциалния работодател. Ако познавате добре фирмата, за която кандидатствате, ще можете по-добре да съставите автобиографията, така че да отговаря на търсения профил.

Внимание: Не си приписвайте достойнства, които нямате, в противен случай може да се окажете неподготвени на интервюто.

- **придържайте се към структурата на формуляра;**

Europass автобиография представя Вашите квалификации, умения и компетенции в логически ред:

- лична информация;
- описание на професионалния Ви опит;
- описание на Вашето образование и обучение (което може да се постави преди параграфа със заглавие „Трудов стаж“, ако имате ограничен професионален опит);
- подробно описание на Вашите умения и компетенции, които сте придобили по време на периода на обучение, в процеса на работа или в ежедневието.

Оформление

- разпечатайте Вашата автобиография на бяла хартия;
- не променяйте шрифта и подредбата;

- избягвайте да подчертавате, да изписвате само с главни букви или с по-тъмен шрифт цели изречения - това затруднява четенето на документа;
- не разделяйте един и същ параграф на две страници (напр. курсовете на обучение).

➢ **бъдете кратки и ясни;**

Потенциалният Ви работодател трябва да оцени кандидатурата Ви, след като я е чел няколко секунди, следователно:

- изреченията трябва да бъдат кратки;
- концентрирайте се върху онези аспекти на обучение и трудов стаж, които са от значение за кандидатурата;
- дайте обяснение за периодите, в които сте прекъснали обучение или работа;
- отстранете всички излишни параграфи – напр. ако не притежавате „Артистични умения и компетенции“ (вж. формуляра) или ако смятате, че подобни умения и компетенции няма да направят кандидатурата Ви по-добра, изтрийте целия параграф.

➢ **нека някой друг, освен Вас, прочете готовата автобиография;**

След като приключите с написването на автобиографията, проверете отново за правописни грешки, подредбата трябва да е ясна и логична. Дайте автобиографията на някой, който да я прочете, за да сте сигурни, че съдържанието е ясно и лесно за разбиране

			
Europass автобиография	*Приложете снимка при необходимост.*		
Лична информация			
Собствено име, Презиме, Фамилия			
Адрес	ул., №, гр./с., пощ. код, държава		
Телефон		Мобилен телефон:	
Факс	*Попълва се при необходимост.*		
E-mail	*Попълва се при необходимост.*		
Националност			
Дата на раждане			
Пол			
Предпочитана длъжност / Сфера на работа	*Попълва се при необходимост.*		
Трудов стаж			
Дати	*Добавете отделен параграф за всяка длъжност, която сте заемали, като започнете с последната.*		
Заемана длъжност или позиция			
Основни дейности и отговорности			
Име и адрес на работодателя			
Вид на дейността или сфера на работа			

Образование и обучение	
Дати	*Добавете отделен параграф за всяка длъжност, която сте заемали, като започнете с последната.*
Наименование на придобитата квалификация	
Основни предмети/застъпени професионални умения	
Име и вид на обучаващата или образователната организация	
Ниво по националната класификация	*Попълва се при необходимост.*
Лични умения и компетенции	
Майчин (и) език (езици)	*Посочете майчин език (ако е приложимо, посочете втори майчин език)*
Чужд (и) език (езици)	

Самооценяване	**Разбиране**		**Разговор**		**Писане**
Европейско ниво (*)	Слушане	Четене	Участие в разговор	Самостоятелно устно изложение	
Език					
Език					

	(*) Единни европейски критерии за познания по езици
Социални умения и компетенции	*Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост.*

Организационни умения и компетенции	*Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост.*
Технически умения и компетенции	*Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост.*
Компютърни умения и компетенции	*Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост.*
Артистични умения и компетенции	*Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост.*
Други умения и компетенции	*Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост.*
Свидетелство за управление на МПС	*Посочете дали притежавате свидетелство за управление на МПС и за кои категории. Попълва се при необходимост.*
Допълнителна информация	*Тук включете всякаква допълнителна информация, която може да е уместна, напр. лица за контакти, препоръки и др. Попълва се при необходимост.*
Приложения	*Попълва се при необходимост.* *Опишете всички приложения в автобиографията, например:* - *копия от дипломи и други квалификации, включително сертификати, които се издават в края на всеки курс, макар той да не е довел до формална квалификация;* - *препоръка от работодател;* - *научни публикации и разработки и др.*

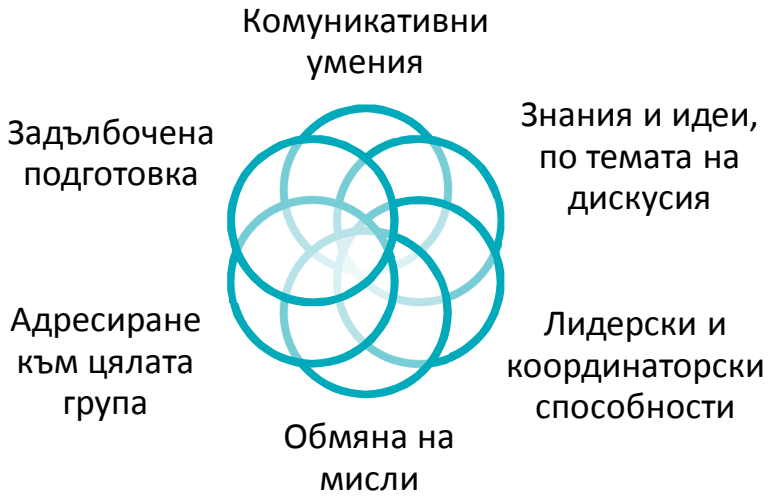
Ако се нуждаете от повече информация и допълнителна помощ, посетете интернет адрес:

http://europass.cedefop.europa.eu/bg/documents/curriculum-vitae

Групови дискусии

Основни принципи за участие в групова дискусия

Груповата дискусия включва:



Комуникативни умения

Първият аспект е свързан с уменията за изразяване. По време на групова дискусия кандидатът трябва да говори достатъчно убедително, за да успее да повлияе на останалите участници. За да бъде убедителен, човек трябва не само да говори убедително, но в същото време да съумее да представи и познанията си в конкретната област. Кандидатът, който успее да задържи вниманието на аудиторията би имал положително въздействие върху нея.

Изразявайте се точно и ясно. Оценителите не следят за количеството информация, а за нейното качество, степента на задълбоченост на познанията по конкретната тема, точността и яснотата на изложените мисли. Говорете точно колкото е необходимо, нито повече, нито по-малко.

Способността да изслушвате също е важна. За оценителите има значение начинът, по който реагирате на изказванията по темата. За това слушайте внимателно останалите гледни точки и се постарайте да допълните информацията, а не просто да споделите мнение. Поведението Ви по време на груповите дискусии също е основа за оценка на това дали сте индивидуалист или по-скоро предпочитате груповата среда на работа.

Знания и идеи по темата на дискусия

Важни моменти от дискусията са познаването на темата и яснотата на идеите. Знанията се натрупват с последователното информиране/четене по различни теми, вариращи от наука и технологии до политика. Задълбочените познания правят човека уверен и ентусиазиран, а това прави изказванията му убедителни и солидни.

Лидерски и координаторски способности

Основната цел на груповата дискусия е да се оценят лидерските качества на кандидата. Оценителят наблюдава кандидатите и следи кои от тях ще проявят тактичност, разнообразни умения, компетентност по различни теми, инициативност, твърдост и лидерски качества, за да повлияят в по-голяма степен на останалите. Кандидатите, достигнали до този етап, много

често са със сходни нива на компетентност и това прави груповата дискусия стратегическо поле за изява.

Обмяна на мисли

Груповите дискусии са обмен на мисли и идеи между отделните кандидати. Те се провеждат за подбор на персонала в организации, където има високо ниво на конкуренция. Броят на участниците в групата може да варира между 8 и 15. Обикновено се задава някаква тема или конкретна ситуация на участниците, които разполагат с около 20 мин. за обсъждане.

Целта е за кратко време да се добие представа за кандидатите и да се направи оценка на уменията им, които принципно не могат да бъдат оценени по време на интервюто. Такива могат да бъдат уменията за работа в екип, за слушане и изказване, лидерските качества и др.

По време на дискусията впечатление правят също: цялостното участие и индивидуалния принос по темата, разбирането на основната идея, търпението, отстояването на личната позиция, приспособимостта, отговорността и др. Езикът на тялото и визуалният контакт също не бива да бъдат пренебрегвани.

Адресиране към цялата група

По време на групова дискусия не е необходимо да се обръщате индивидуално към всеки от участниците. Вероятно няма и да знаете имената на всички, така че адресирайте посланието си към групата.

Обърнете се към участникът, намиращ се най-далеч от Вас, ако той може да Ви чуе, значи и всички останали ще могат. Официалното облекло е задължително, също както

и по време на интервюто. Използвайте формален, а не разговорен език. Това не означава да се изразявате на висок стил, а да използвате добре структурирани изречения, не прекалено строги като изразни средства, но и не съвсем свободни като в разговорната реч.

От голяма полза за успешното представяне на гледната Ви точка биха били увереността и хладнокръвието. Старайте се да не се повтаряте и да не бъдете многословни. Бъдете конкретни и не преувеличавайте.

Задълбочена подготовка

Ако получите обаждане, че сте одобрен за следващ етап от кандидатстването за работа и Ви поканят на интервю или групова дискусия, не губете време, а започнете да се подготвяте незабавно. Информирайте се възможно най-детайлно за всичко, свързано с фирмата, дейността и характера на работата, за която кандидатствате. Не забравяйте, че конкуренцията на това ниво става все по-сериозна.

Може да Ви се обадят за интервю или дискусия от няколко места, за които сте кандидатствали и в крайна сметка да не Ви одобрят за нито едно от тях. Една от причините може да се окаже недостатъчната Ви предварителна подготовка.

При груповата дискусия може да получите определена тема, върху която да разсъждавате и да изложите личната си гледна точка. За тази цел трябва да имате богата обща култура, да сте в течение със съвременните събития, да четете вестници и списания. На тест са подложени уменията Ви да комуникирате и екипните Ви качества: колко ясно и в същото време убедително изказвате своето мнение. Трябва да се изразявате правилно, да бъдете

идейни и да не звучите отегчително, да давате възможност и на останалите да се изказват, да имате ясна позиция по дискутираната тема. По време на дискусията може дори да промените гледната си точка, което пък би оставило впечатление, че сте отворени да приемете и чужда позицията, стига тя да е достатъчно основателна.

Запомнете!

1. Знанието е сила. Колкото повече четете, толкова по-големи шансове за успех имате. С други думи, солидни познания в сфери като политика, финанси, икономика, наука и технологии никога не са излишни.

2. Друго качество, с което бихте изпъкнали пред останалите е силата да убеждавате ефективно.

3. Яснотата на словото е гаранция за успех.

4. Ако не разполагате с информация по дискутираната тема, по-добре не избързвайте с изказванията, незнанието и прибързаността правят лошо впечатление. Вместо това, изчакайте и следете изказванията внимателно. С повече съобразителност може да успеете да се включите на малко по-късен етап.

5. Груповите дискусии имат формален характер и използването на жаргон е нежелателно.

6. Груповата дискусия не е етап на обсъждане на темата. Участниците трябва да се ограничат до изразяване на личната гледна точка. В заключение можете да се съгласите или не с останалите позиции, или да запазите неутралитет.

7. Изказът трябва да бъде семпъл, директен и недвусмислен.

8. Не прекъсвайте изказванията на останалите участници. Опитайте се да изпъкнете като добавите стойност към своето изказване, а не като се опитате да омаловажите чуждото.

9. Поддържайте разбирателство с останалите участници. Заложете на невербални средства, като внимателно изслушване и одобрително кимане по време на изказванията на останалите. Това със сигурност ще остави добро впечатление за Вас.

10. Общувайте с всички присъстващи, без изключение. По време на своето изказване не се вторачвайте в определен човек. Обръщайте се по такъв начин към групата, сякаш говорите лично с всеки от участниците.

Условия за успех

В ерата на ожесточена конкуренция, успехът е възможен само ако се полагат правилните усилия, в правилната посока в точния момент.

СЕДЕМ УСЛОВИЯ ЗА УСПЕХ

1. Комуникативни умения

Повечето от това, което се случва като бизнес в една компания, в действителност е комуникация. Всичко, което не е пряка комуникация е свързано по някакъв начин или с иницииране, или с поддържането на такава. Ето защо, владеенето на изкуството на комуникацията, както словесна, така и писмена е задължително условие за успех.

2. Въздействие

Това по-скоро е лидерска черта, която включва способността да убеждавате и да водите преговори, да насърчавате и да водите към определена цел без да бъдете настоятелни или агресивни. Способността да въздействате е много мощен инструмент, особено в конфликтни ситуации, както в професионалния, така и в личния живот.

3. Управленски качества

В професионален аспект управленските качества на даден човек се свързват с управлението на дейности, хора и разбира се, на самия себе си, в това число: личното време, ресурси и пари. За да постигне успех всеки трябва да подготви и непрекъснато да усъвършенства себе си в ефективното управление.

4. Решаване на проблеми

Решаването на проблеми е свързано с това да умеете да предвиждате и дефинирате проблема, да прилагате ефективни решения и да проследявате и оценявате получените резултати. Ефективността при справянето с проблемите ще Ви превърне в значима фигура във всеки екип и ще Ви помогне в кариерното развитие.

5. Креативно мислене

По-голяма част от хората залагат на логичния подход при решаването на проблемите. Това, което наистина е необходимо е синтез между логическо и креативно мислене за генерирането на нови идеи и решения, за разглеждането на проблемите в по-широк план.

6. Социални умения

Социалните умения на личността са свързани с отношенията в общност, способността да си сътрудничим, да помагаме, да имаме принос към общото, да се чувстваме и да действаме като част от цялото. Взаимозависимостта днес има по-голяма стойност от независимостта. По тази причина е важно да се интересувате от хората, с които работите и прекарвате своето време, в които влагате емоции и пари.

7. Управление на парите

Ако притежавате всички изброени умения и въпреки това успехът все остава далеч, то може би не се справяте достатъчно добре с цифрите. Трябва да сте наясно с приходите и разходите, със сметките и финансовите тенденции (в професионален и в личен план), да имате не само поглед, но и контрол над случващото се. Когато става дума за пари, трябва да бъдете умни и ловки.

4. БАЛАНС НА КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ

4.1. Що е то?

Балансът на компетентностите е инструмент за ориентиране, с помощта на който потребителят да идентифицира и оцени собствените си способности и компетенции и по този начин да добие по-добра представа за самия себе си. В този смисъл, потребителят е не само **обект на баланса** (тоест, индивид с всички свои характерни особености), но и **субект** – като творец на собственото си личностно и професионално развитие.

Процесът се фокусира най-вече върху идентифициране на уменията на потребителя в резултат на професионалния му опит и анализ на приложимостта и възможността за използването на тези умения в бъдеще. Специфичната роля на дейността е свързана с насърчаване на възстановяването, оценката и проверката на придобитите компетенции, с цел те да се превърнат в действително използваем и преносим ресурс.

Инструментът може да се прилага както за безработни лица, така и за хора, които искат да сменят работата си или да израснат с професията.

4.2. Защо е необходим?

Цели на баланса на компетентностите:

- да анализира и оцени професионалните постижения на потребителя и компетенциите, придобити в резултат на различни обучения и професионален опит;
- да определи потенциала и по този начин да повиши нивото на самоуважение у потребителя;

- да укрепи личната и професионална идентичност;
- да предизвика воля за промяна, развитие и/или професионална преквалификация;
- да изгради набор от компетентности;
- да подкрепи потребителя в разработването на съгласуван и реалистичен проект за професионално развитие.

4.3. Как се осъществява?

Балансът на компетентностите се основава на концепцията за персонално ориентирано интервю/събеседване. Процесът поставя потребителя в центъра на комуникативната дейност и изисква активното му участие за възстановяване, оценка и анализ на компетентностите и проучване на индивидуалните ресурси. Използват се специфични инструменти като: формуляри за самооценка, анкетни карти, анализ на професионалната биография, тестове и др.

Както вече споменахме, основен подход при баланса на компетентностите е индивидуалното събеседване, което позволява непрекъснато изясняване и изпитване на нуждите и същността на потребителя. Интервюто най-често е подкрепено с материали за самооценка (относно интересите, знанията, уменията и др.), чиято цел е да съберат, изяснят и организират съответната информация за потребителя (биография, компетенции, лични ресурси, професионални интереси и др.), да направят преглед на обучителния и професионалния опит и да послужат за изработването на проекта за професионално развитие.

4.4. Къде?

Като персонално ориентиран процес, балансът на компетентностите се осъществява в спокойно, уединено помещение, което гарантира неприкосновеността на потребителя и осигурява на оператора необходимата атмосфера за работа.

Балансът на компетентностите се осъществява в следната последователност:

1*) Въвеждаща фаза*

Включва едночасово събеседване, което има за цел да разкрие очакванията и нуждите на потребителя, да формулира „споразумението“ между консултанта и потребителя като изясни пътя за действие, целите и отговорностите на двете страни.

2) *Фаза на изследване*

Две/три интервюта с продължителност около 1 час, в които се анализира обучителната и професионална биография на потребителя.

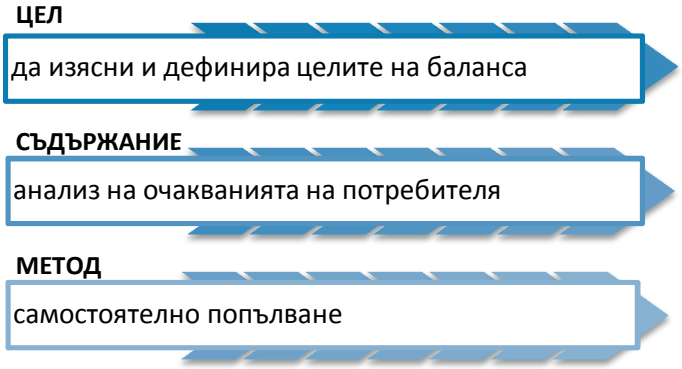
3) *Заключителна фаза*

Провеждат се едно/две събеседвания с продължителност около 1 час, по време на които се изработват Досие на компетентностите на потребителя, което остава негова собственост както и реалистичен проект за професионално развитие и план за действие.

Тези три фази могат да бъдат последвани от четвърта – т.нар. фаза на мониторинг, шест месеца след баланса на компетентностите, когато потребителят може да поиска среща за проверка и/или оптимизиране на своя професионален проект.

4.5. Инструменти

4.5.1. Формуляр за посрещане и ориентиране



Този инструмент е предназначен за самостоятелно попълване, но разкрива очакванията, целите и желаните резултати на потребителя и служи на оператора като ориентир при събеседването.

МОИТЕ ОЧАКВАНИЯ ОТ БАЛАНСА НА КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ
Опишете какво искате да постигнете чрез баланса на компетентностите и какви смятате, че ще бъдат реалните резултати. …… …… …… …… …… ……
Опишете как виждате ролята на оператора, с когото ще работите по съответната дейност. …… ……

……
……
……
……
……

Опишете какво смятате, че очаква от Вас операторът по време на съвместната ви работа.

……
……
……
……
……
……

Хипотези за проекта

Опишете с какво бихте искали да се занимавате в професионален план. Напишете всичко, което Ви дойде наум, включително дейности, които могат да изглеждат неясни и неопределени. В хода на събеседването те могат да се променят, да получат по-голяма яснота и определеност.

……
……
……
……
……
……
……
……

Основна идея

Опитайте се да посочите проблем, идея, необходимост, въпрос, който е от значение за Вас в този момент и може да бъде цел на Вашите разсъждения по време на баланса, насока на анализа и проучването.

……
……
……
……

…… …… …… ……
Важни аспекти
Формулирайте няколко въпроса, на които да обърнете внимание при баланса на компетентностите. Списъкът може да бъде допълван, важното е да определите по-значимите аспекти, а не толкова да намерите незабавни отговори. …… …… …… …… …… …… …… …… ……

Яснотата по отношение очакванията на потребителя дава възможност:

- да се установи дали очакванията и желаните резултати са реалистични и дали е необходимо да бъдат формулирани отново, за да съответстват в по-голяма степен на целите на баланса на компетентности;

- да се определи дали изборът да се направи баланс на компетентностите е най-адекватния отговор на личните и професионални нужди и цели на потребителя;

- дейностите по баланс на компетентностите да бъдат съобразени с индивидуалните нужди.

4.5.2. Формуляр за определяне на професионалната автобиография

ЦЕЛ

да се идентифицират важните етапи от професионалната биография на потребителя, ситуацията в момента и бъдещите възможности

СЪДЪРЖАНИЕ

професионална биография на потребителя, по-важни етапи и събития

МЕТОД

самостоятелно попълване

Този инструмент се предлага в две версии: за работещи и за безработни.

Формулярите са предвидени за самостоятелно попълване, за да стимулират потребителя да направи възстановка на стъпките и събитията от професионалната му биография, довели до настоящата ситуация.

Формулярът „Моята професионална автобиография“ дава възможност на оператора да се запознае по-подробно със семейни и социално-икономически предпоставки, които биха могли да дефинират част от проблемите, с които потребителят се сблъсква в професионален план.

Вниманието се фокусира върху лични и професионални преломни моменти за потребителя (изборът на образование, сключването на брак, появата на дете, загубата на работа, преместването в друг град и т.н.), които изискват вземането на важни решения. Преходните ситуации предизвикват психологически стрес и могат да

доведат до криза. Формулярът помага на потребителите да разяснят своите стратегии за справяне с критични ситуации.

Моята професионална автобиография ***(версия за работещи)***
- Кои житейски събития доведоха до настоящата ситуация? …… …… …… …… …… ……
- Коя е най-важната стъпка в професионалната Ви автобиография? …… …… …… …… ……
- Как приемате ситуацията, в която се намирате (от какво сте удовлетворени, какви притеснения и надежди имате)? …… …… …… …… …… ……
- Какво очаквате за в бъдеще? …… …… …… …… …… ……

Моята професионална автобиография

(версия за безработни)

- Кои житейски събития доведоха до настоящата ситуация?

……
……
……
……
……
……

- Кои са най-важните стъпки в професионалната Ви автобиография?

……
……
……
……
……
……

- Как приемате загубата на работа?

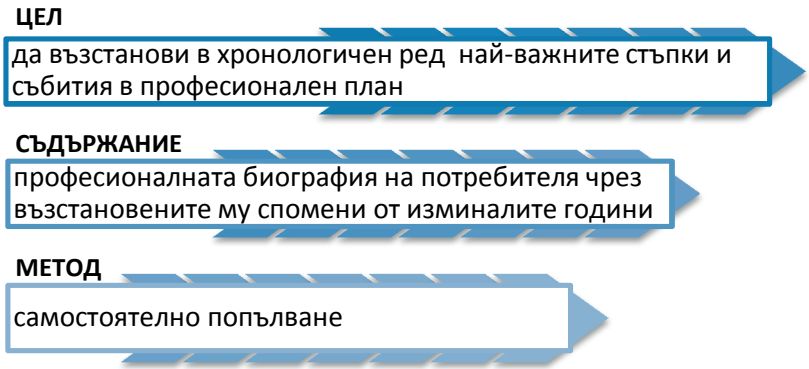
……
……
……
……
……
……

- С какво се занимавате откакто сте безработен/на? Как преминава денят Ви?

……
……
……
……
……
……
……

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

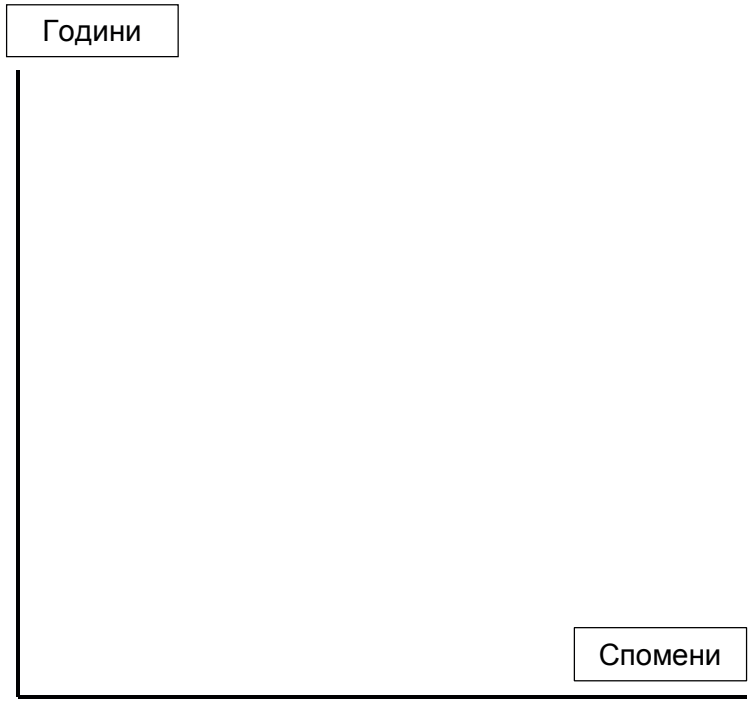
УПРАЖНЕНИЕ ЗА ПАМЕТТА



От потребителя се изисква да отрази професионалните си спомени по години върху координатна система от две перпендикулярни оси: хоризонталната за всички значими моменти от професионалната биография, а вертикалната за съответстващите години.

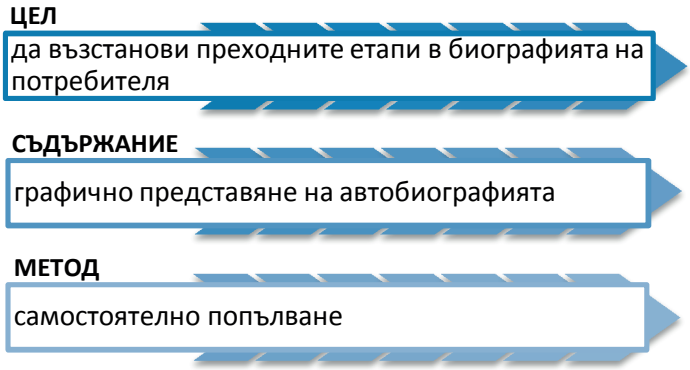
Хората често срещат трудности при систематизиране на различните моменти в професионалната си автобиография, когато това трябва да обхване по-дълъг период от време. Този инструмент помага да се изгради някаква линия на представяне на събитията, като се започне от събиране на разпръснатите спомени, систематизиране в последователен, смислен ред на факти, чувства, виждания, мечти, ценности и идеали, които са повлияли на решенията и са формирали пътя на потребителя. Процесът помага да се опишат емоционалните автобиографични моменти и с помощта на оператора да се разсъждава върху значението на всяко от събитията и причинно-следствените връзки между тях.

Представете професионалната си автобиография в хронологичен ред. По вертикалната ос отбележете годините, а по хоризонталната своите професионални спомени: открития, повратни моменти, ролеви модели, мечти и очаквания, които сте имали.



Попълването на този вид формуляр изисква потребителят да разполага с достатъчно време да „събере“ и организира мислите си, а това най-лесно се случва в спокойна домашна обстановка. След като систематизира и отбележи своя опит и преживявания, потребителят е готов да обсъди резултатите чрез събеседване с оператор.

ОТ ГНЕЗДОТО ДО БИЗНЕСА



Този инструмент се състои от два формуляра:

1. Формуляр за самостоятелно попълване, който не изисква писане и е полезен за потребители, които изпитват затруднения да се изразяват в писмена форма.
2. Сравнителен формуляр.

Първият формуляр представлява бял лист с две изображения: на семейството (метафората за гнездото) и на домът (работното място, бизнес средата). Двата образа са позиционирани диаметрално противоположно един на друг, така че потребителят да може да начертае изминатия път оттам, откъдето е тръгнал до мястото, на което се намира в момента. Това графично представяне на личния и професионалния път се постига с помощта на метафоричното напускане на гнездото, което има нееднозначен смисъл (напускане на семейството, навършване на пълнолетие, сключване на брак, намиране на първа работа, първа заплата, завършване на гимназия записване в университет и др.). Консултантът трябва предварително да обсъди тези детайли с потребителя.

Опишете житейския си път до професионалната ситуация, в която се намирате в момента, като посочите събития, дати, места и личности, които са Ви повлияли.







/работно място/

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

Този формуляр има за цел да възстанови личния и професионалния път на потребителя чрез описанието на важни събития, считани за повратни моменти в живота му, такива, които са довели до някакви промени, били са стъпка от развитието или постижения, които са допринесли за чувството за удовлетвореност, победа и свобода.

Когато анализира резултатите, операторът трябва да обърне внимание на:

- най-важните събития, довели до промени и прекъсвания в трудовата биография;

- елементите на повторяемост, които представляват лайтмотивът в биографията на потребителя.

Вторият формуляр – сравнителният, предлага някои идеи и по-задълбочени въпроси, полезни за анализа на описателния формуляр, който потребителят вече е попълнил. Операторът използва схемата на въпросите като ориентир за събеседването и се опитва да насърчи потребителя да съпостави събитията от личния си живот с тези от професионалното си развитие и да анализира наличието на закономерности между тях.

СРАВНЯВАНЕ ***(задълбочен анализ)***
Сравнете събитията от професионалното си развитие с тези от личния си живот. Какво Ви прави впечатление? Опишете своите наблюдения.
1) Откривате ли някаква връзка между събитията? Ако да, между кои? Ако не – защо? …… ……

2) Единият от тези два аспекта на Вашия живот отразява ли се върху другия? Кой и до каква степен?

……
……

3) Какво определя Вашето развитие? Други хора? Лично израстване и самоосъзнаване? Средата?

……
……

4) Какви други препятствия, удовлетворения и успехи, свързвате с тези два житейски аспекта (професионалния и личния)?

……
……

5) Промените при Вас обикновено към по-добро или към по-лошо водят? Или повече от тях не довеждат до значителни последствия?

……
……

6) Забелязвате ли някаква периодичност, ритмичност в датите? Ако да, по отношение на кои?

……
……

7) Най-лошите Ви моменти обикновено са свързани с……...

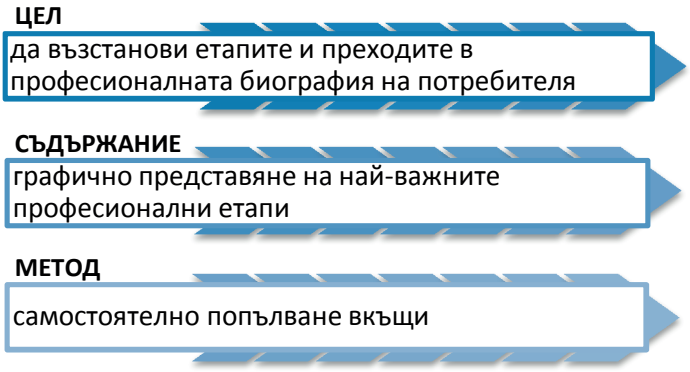
……
……

8) Най-добрите Ви моменти обикновено са свързани с……..

……
……

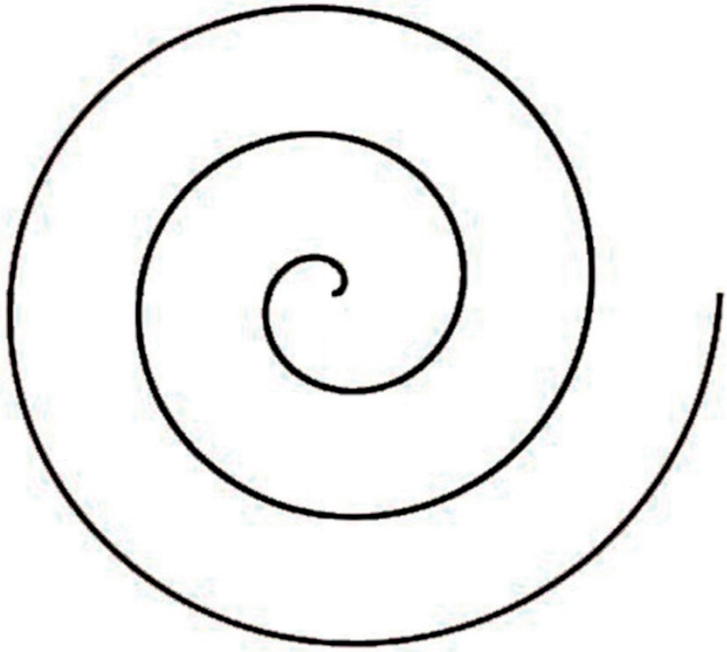
BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

СПИРАЛА НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ПЪТ

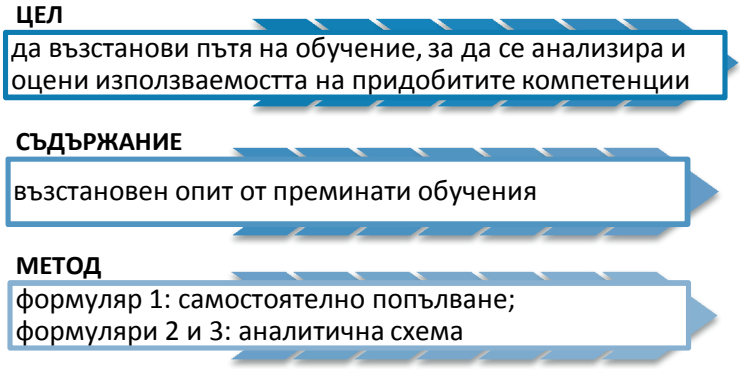


Формулярът е предназначен за самостоятелно попълване. Целта е потребителят да проследи в хронологичен ред своята професионална кариера с помощта на спиралата, която символизира активност, напредък и разширяване на обсега на движение. Независимо от посоката на движение (навътре или навън), тя се завърта около оста или центъра, който представлява символично началото на професионалния път. Потребителят поставя най-важните си стъпки по продължението на спиралата, като има предвид, че центърът представлява първия професионален опит, а външният край на спиралата е настоящата позиция, в която се намира.

Нанесете върху спиралата своите най-важни професионални моменти, като започнете от външния й край (представляващ настоящето) и продължите към центъра (олицетворяващ първия Ви професионален опит).



4.5.3. Формуляр за идентифициране на преминати обучения



Инструментът е разделен на три формуляра:

- първи, който потребителят попълва самостоятелно, като прави хронологичен преглед на обучителния и образователния си опит;
- втори и трети, които имат аналитичен характер и се дискутират по време на последващото интервю с оператор.

На този етап се прави преглед на преминатите обучения и образователния опит, придобит в различни институции: училище, университет, курсове за професионално обучение. Целта е потребителят да идентифицира придобитите знания и умения и да оцени професионалната им полезност и използваемост в настоящия момент.

Формулярът за идентифициране на преминатите обучения е описателен и самооценъчен инструмент, който цели да

развие уменията на потребителя да описва и анализира собствения си опит. Това би било от особено значение що се отнася до произтичащите от образователната степен възможности или пък ограничения. Важно по време на процеса на възстановяване на образователния и обучителния опит е консултантът да насърчи потребителя да разсъждава както върху позитивните, така и върху негативните аспекти. Първите могат да бъдат използвани като ресурс за разработването на индивидуалния професионален проект. Вторите (често свързани с незавършени обучения и курсове) могат да бъдат ресурс или ограничение, в зависимост от това дали потребителят се е поучил от неуспехите. От особено значение е консултантът да съумее да идентифицира потенциалните ограничения, които биха повлияли на бъдещите възможности и решения на потребителя.

И тук е добре консултантът да изиска от потребителя да събере всички документи и сертификати, удостоверяващи образователна или обучителна степен (дори онези, които счита за незначителни), тъй като те ще послужат за оценката на компетенциите. Процедурата може да се окаже не толкова лесна, защото хората често се отнасят с пренебрежение към обучения, които са считани за незначителни или такива, уменията от които не са били прилагани в професионалния път до момента (особено по отношение на краткосрочни курсове, без придобиване на сертификат или дейности, свързани със свободното време).

Възстановяването на обучителния опит на потребителя е от полза, както за разработването на бъдещите проекти, така и за оценка на компетентностите.

Този инструмент е разделен на три части:

- в първия формуляр, потребителят описва образователния и обучителния си път като посочва и как той се разпределя във времето;

ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИЯ И ОБУЧИТЕЛЕН ПЪТ	
Име: …… Дата: ……	
Период От _____ до _____	Образование
Период От _____ до _____	Обучение и продължаващо обучение (посочете вида)

- във втория се посочват и анализират придобитите знания и умения;

АНАЛИЗ НА ПРИДОБИТИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ	
Образование	Придобити знания и умения
Обучение и продължаващо обучение (посочете вида)	Придобити знания и умения

- третият изисква да се направи оценка на полезността и приложимостта на идентифицираните по-рано умения и знания.

ОЦЕНКА НА ПРИДОБИТИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ		
Образование	Придобити знания и умения	Лична оценка
Обучение и продължаващо обучение	Придобити знания и умения	Лична оценка

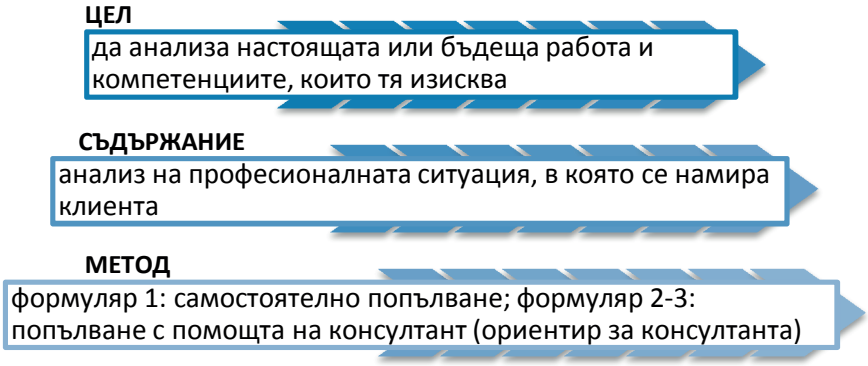
Този инструмент е много важен, тъй като позволява да се оцени преносимостта на обучението: потребителят бива насърчаван да разсъждава върху придобитите

образователни и обучителни умения и да се опита да определи кои от тях могат да бъдат полезни за в бъдеще.

Процесът на възстановяване/ретроспекция на образователния и обучителния път имат значение и за консултанта, за да се провери съгласуваността между образователната подготовка и практическия професионален опит на потребителя. В случай на несъответствие, би било полезно да се проучат и анализират причините за избора на точно този начин на живот и дали потребителят е склонен отново да вземе същите решения.

Освен това консултантът може да определи как потребителят е използвал придобитите умения в професионалния си опит до момента и дали потребността му от обучение е реална или е просто начин за отлагане на решенията за професионалното бъдеще.

4.5.4. Формуляр за идентифициране на професионални умения



Инструментът има за цел да разгледа и анализира настоящото професионално положение на потребителя,

за да идентифицира уменията, които са необходими за съответната дейности.

Възстановяването и анализа на трудовия стаж са от особено значение. Те са в основата на баланса по отношение на подобряването на професионалния опит и компетенциите, придобити в процеса на работа.

Този инструмент е ориентир за анализа на придобитите умения и е еднакво полезен както за потребителя, така и за консултанта. Той може да бъде самостоятелно попълнен и обсъден заедно с консултанта по време на последващото събеседване, а може да служи и като план за провеждането му.

Подобно на други инструменти за възстановяване, анализ и оценка, и този се състои от три формуляра. Първият, за самостоятелно попълване, помага на потребителя да анализира настоящата си работа. Другите два имат също аналитичен характер, но се обсъждат по време на последващото събеседване с консултант.

Фаза I: описание – потребителят описва своя професионален път

Първият формуляр включва списък с категории за анализ с цел да се представи заеманата в момента длъжност: наименование, местоположение, сфера на дейност и характеристики на компанията; вид на подписания договор, специфика, функции и основни дейности на заеманите длъжности; използвана техника и инструменти.

Възстановка на професионалния път

Име:…… Дата:……

Трудов стаж	От …… До ……	От …… До ……	От …… До ……

Наименование и местоположение на компанията:

……

……

Сфера на дейност:……

Характеристики на компанията (размери, продукти/услуги, пазари):

……

……

……

……

Вид на сключения договор (постоянен, временен, почасов, договор за сътрудничество):

……

Офис, отдел, функции:

……

……

……

……

Изпълнявани длъжности и основни дейности:

……

……

……

Използвани инструменти и технологии:

……

……

……

Фаза II: анализ – потребителят анализира своята трудова дейност, идентифицира знанията, уменията и методите за изпълнение на задълженията

Вторият формуляр анализира вложените лични ресурси и компетенциите, необходими за справяне с работата, като описва конкретните задължения, техническо-оперативните компетенции, знания и инструменти, междуличностните умения.

При анализа на трудовата дейност, особено важно е консултантът да насърчи потребителя не само да опише своите професионални задължения, но и да оцени до каква степен се справя с тях. Анализът на работния подход и използваните стратегии за справяне улеснява възстановяването и оценката на знанията и практическите умения, които са се развивали с обогатяването на опит.

Анализ на работната дейност	
Какво всъщност правя?	…… ……..……
Техническо оперативни умения:	…… ……..……
Междуличностни умения:	…… ……..……
Приложени знания:	…… ……..……
Използвани технологии, инструменти, техника:	…… ……..……
Проявени лични качества:	…… ……..……

Фаза III: оценка – потребителят трябва да направи оценка на идентифицираните компетенции по отношение на това дали са задоволителни, ефективни и приложими.

Третият формуляр включва списък с категории за анализ на ефективността на трудовата дейност. В него потребителят трябва да посочи степента на интерес/удовлетвореност и трудност/притеснение по отношение на всеки от посочените фактори. Това дава възможност за самооценка на степента на владеене на придобитите компетенции (възможностите и ограниченията), като се определят необходимите темпове за повишаване на компетентността и възможните маржове на подобрение и/или професионално ограничение.

Оценка на работната дейност		
	Интерес/ удовлетвореност	Трудност/ притеснение
Задачи, дейности	…… …… …… …… ……	…… …… …… …… ……
Лични ресурси (степен на отговорност и свобода на вземане на решения, мотивация)	…… …… …… ……	…… …… …… ……
Вътрешни взаимоотношения (началници, колеги)	…… …… …… …… ……	…… …… …… …… ……

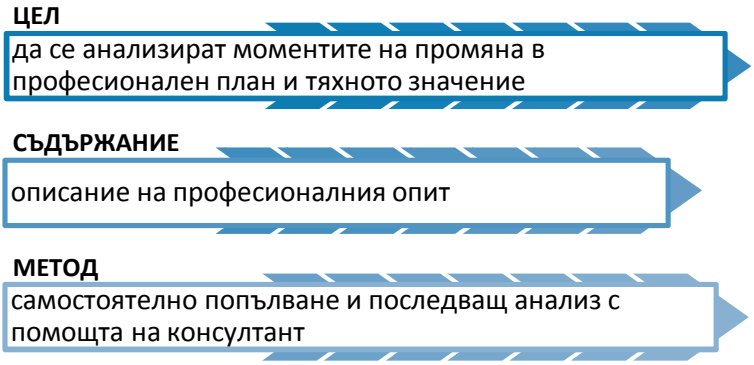
Условия на труд (пътувания, работно време, оборудване, услуги...)	…… …… …… ……	…… …… …… ……
Използвани знания	…… …… …… ……	…… …… …… ……
Използвани умения (технически, професионални, комплексни)	…… …… …… …… …… ……	…… …… …… …… …… ……

Всъщност, анализът на конкретни елементи от трудовата дейност на потребителя (източниците на интерес и удовлетворение и тези, свързани с трудности и притеснения) му позволява да проектира своята бъдеща реализация и да реши какво да подобри или да пренебрегне по отношение на индивидуалния си професионален проект.

За да улесним анализа, използваме *Схема за представяне и оценка професионалния опит*. Тя предлага някои полезни елементи за анализ и оценка на нивото на придобитите компетентности по време на трудовия стаж, степента на самостоятелност и лично участие на потребителя в работния процес, мрежата от взаимоотношения и ефикасността на работа в компанията.

Представяне и анализ на моята професионална позиция/длъжност
Професионален опит/сфера на дейност: _____ *Моята позиция/длъжност:* ……
Функции и задължения: …… ……
Решения, които трябва/мога да вземам: …… ……
Инструменти, с които работя: …… ……
Хора, с които взаимодействам (в рамките на компанията): …… ……
Най-успешно се справям с: …… ……
Срещам затруднения по отношение на: …… ……
Компетенции, които работата ми изисква (познания, умения, лични ресурси): …… ……

ПРОФЕСИОНАЛНИ ЕТАПИ



Инструментът има за цел да разгледа различните професионални роли, които потребителят е изпълнявал по време на трудовия си стаж.

Вниманието е фокусирано върху тези моменти на професионален преход, които изискват важни решения. Целта е да се помогне на потребителя да анализира елементите на приемственост или промяна в трудовата си биография, основните причини и приоритети, като започне от спомена за момента, в който е приел (повече или по-малко по свое собствено желание) да изпълнява определена професионална роля.

Формулярът помага на клиента да се замисли върху причините да избере, да не избере или да бъде принуден да избере дадена работа, и да анализира стратегиите за справяне, използвани в преходни ситуации. Анализът се фокусира върху причините за търсене на реализация в нова сфера на дейност. По този начин се идентифицират потребностите и критериите, които потребителят има предвид при избора на работа.

Име: ..... Дата:.....

Припомнете си моментите, когато сте приели всяка от длъжностите, които сте заемали.

- Защо кандидатствахте и приехте тази работа?

- Изборът Ви свободен или наложителен беше?

- Какви информационни източници използвахте, за да си намерите работа?

- Кои бяха най-трудните съпътстващи събития?

Първа месторабота:……
……
……

Втора месторабота:……
……
……
……

Трета месторабота:……
……
……
……

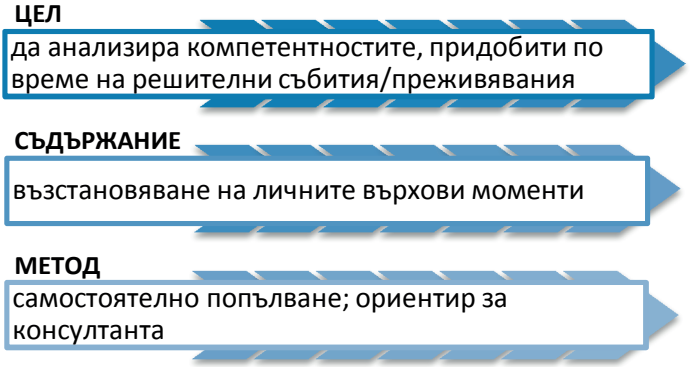
Четвърта месторабота:……..
……
……
……

Пета месторабота:……..….
……
……
……

Шеста месторабота:……
……
……
……

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

ПИРАМИДА НА ОПИТА



Инструментът има за цел да възстанови значимите житейски събития, белязали професионалната биография на потребителя. Едновременно могат да бъдат разгледани двата противоположни пика: на успеха и на неуспеха, постигнати в работата и извън нея.

Анализът на събитията дава възможност да се определят придобитите компетентности, в резултат и на успешния, и на неуспешния опит, за да стане ясно какво трябва да се подобри и какво да се усвои и развие, за да се гарантира професионалното израстване на индивида.

Този инструмент е приложим в две версии: първата предлага два формуляра, използващи пирамидата на опита за илюстриране на най-значимото постижение и най-големия неуспех в професионален план, а втората версия използва *Формуляр за определяне на психо-социалните ресурси*, който разглежда значими събития и преживявания, белязали биографията на потребителя най-вече извън професионалната сфера.

Формулярите от първата версия могат да бъдат попълнени самостоятелно и впоследствие обсъдени с консултанта, а могат да бъдат използвани и като ориентир за провеждане на събеседването:

I формуляр – представя успешния опит

II формуляр – илюстрира неуспехите

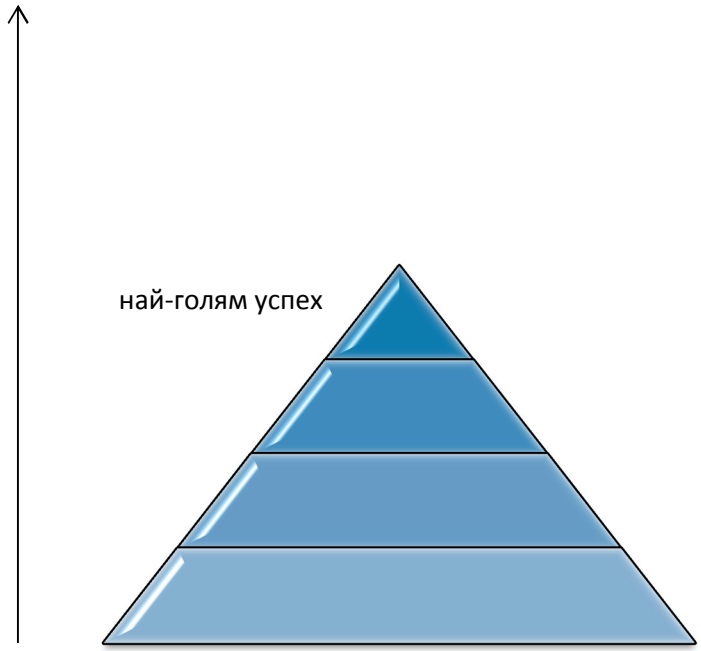
Тази версия има за цел да възстанови значими преживявания от професионалната биография на потребителя и по този начин да идентифицира придобитите умения в резултат на успешните и неуспешните дейности.

В първия формуляр върхът на пирамидата сочи нагоре и е отражение на постиженията на индивида. Пирамидата е разделена на хоризонтални нива (броят им се определя от попълващия), като от потребителя се изисква на всяко ниво да поставя по една стъпка от професионалната си автобиография.

Формулярът, в който върхът на пирамидата сочи надолу е отражение на неуспехите и от потребителя се очаква да посочи в низходящ ред (от успех към неуспех) негативните събития и своите провали. По време на обсъждането на обърнатата пирамида на неуспехите, от особено значение е консултантът да стимулира потребителя не само да си припомни обстоятелствата, довели до провал, но най-вече да обясни как е успял да се справи с проблема и да го преодолее.

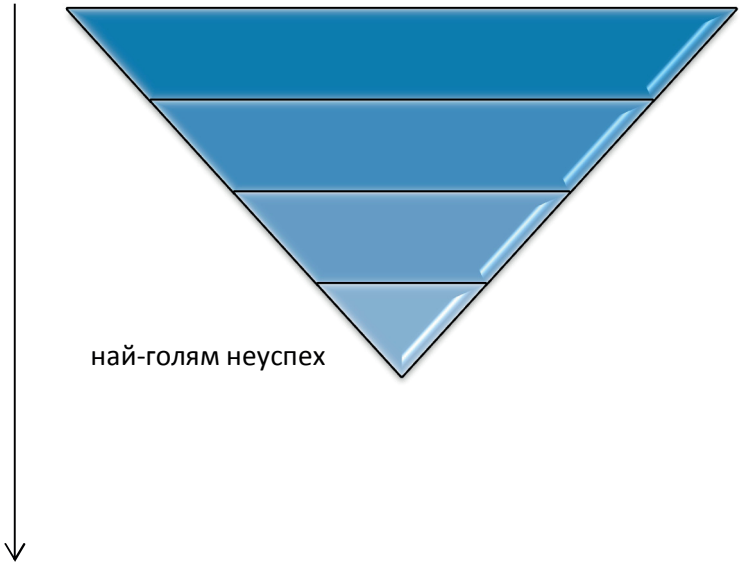
Име……..... Дата…….

Начертайте пирамида с върха нагоре. Най-отгоре напишете това, което считате за своя най-голям успех, най-значимо постижение, а в основата посочете изходната си позиция, там, от където сте тръгнали. Добавете толкова нива в пирамидата, колкото смятате за необходимо, за да опишете своето израстване.



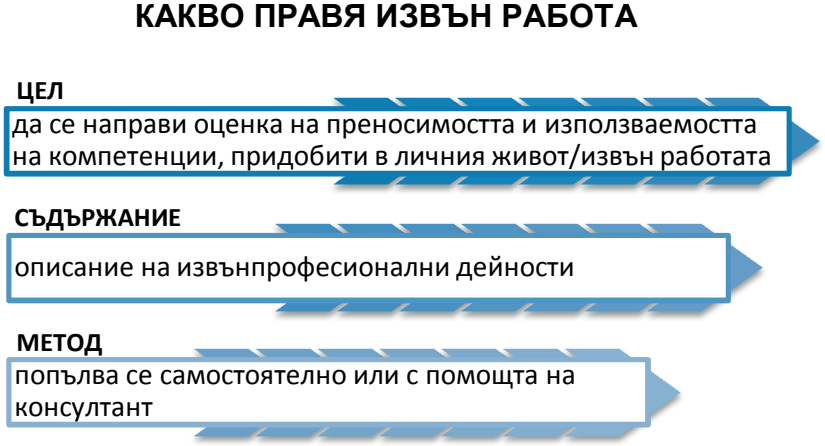
Име…….. Дата…….

Сега обърнете пирамидата с върха надолу. В основата поставете най-доброто си постижение и така изброявайте докато стигнете върха, където трябва да поставите най-големия си неуспех.



Ако съответният потребител показва силна липса на самоувереност по отношение на притежаваните умения или обратното, прекомерно самочувствие, тогава от полза би бил допълнителен анализ на индивидуалните компетентности с помощта на инструменти като: *Формулярът за аспектите са вътрешната сила* и *Формулярът за самооценка на методите за справяне, описани по-рано в този раздел.*

4.5.5. Формуляр за определяне на психо-социалните ресурси



Този инструмент има за цел да накара потребителя да възстанови настоящи и минали събития извън професионалния и образователния си опит (свързани със семейството, свободното време, дейности на доброволни начала) и да установи дали тези преживявания са

повлияли за придобиването на компетентности, които биха били приложими в трудовата дейност.

Формулярът изисква от потребителя да изброи настоящи и минали събития от личния си живот, включително такива, които счита за незначителни и да разсъждава за нивото на успех, интерес и удовлетвореност по време на осъществяването им. Оценката на най-ефективните и задоволителни дейности насърчава разсъжденията върху нивото на владеене на идентифицираните компетенции и потенциала за тяхната използваемост в професионален контекст.

Анализът на извънпрофесионалния опит и компетентности е особено полезен, когато потребителят трябва да премине курс за преквалификация, когато има малък трудов стаж, (например младежи, отскоро безработни, жени след дълъг период на безработица в следствие на задължения от семеен характер и др.) или когато досегашният опит е недостатъчен и/или квалификацията на потребителя е ниска.

Анализът на извънпрофесионалните дейности предполага, че всеки опит е източник на знания, и че всяка придобита компетентност е потенциално преносима/приложима.

Име:…… **Дата:**……

Направете списък (възможно най-пълен) с настоящи и минали дейности извън професионалната и образователна сфера (свързани със семейството, свободното време, дейности от доброволен характери др.). Бъдете точни и практични, не пренебрегвайте нито една дейност, независимо колко тривиална Ви се струва. За всяка дейност определете:

***А)** колко сте добър/а в това* ***Б)** колко Ви харесва*

*1 = **малко**, 2 = **доста**, 3 = **много**, 4 = **изключително много***

Дейност	А	В
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

В кои от изброените дейности сте най-добър/а?
Кои считате за най-интересни?

Най-успешни дейности/преживявания

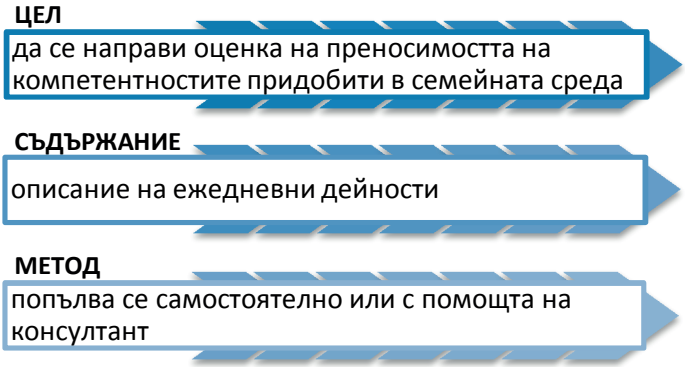
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Най-интересни дейности/преживявания

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

ТОВА СЪЩО Е РАБОТА



Основната цел на този инструмент е да насърчи потребителите – особено жените без съществен трудов стаж/професионален опит – да систематизират и анализират ежедневните дейности, които извършват в контекста на семейството и дома и да идентифицират придобитите в следствие на това компетентности. Това позволява да се направи оценка на използваемостта на уменията в трудовата дейност.

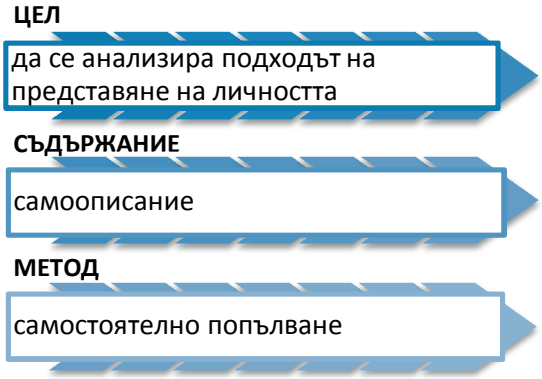
Много често жените не приемат отговорността си към семейството като работа. В този смисъл, инструментът е насочен от една страна към идентифициране на конкретни компетентности и от друга, към повишаване информираността за ролята на жените.

Формулярът предлага 5 категории умения: грижа за дома, грижа за семейството, отношения с институциите, участие в доброволчески групи, свободно време. Независимо от това, той може да бъде модифициран така, че да съответства по-точно на ежедневието на потребителя. Представянето на всяка от категориите е последвано от анализ по отношение на конкретните компетентности,

придобити в резултат на съответните дейности. След това се прави оценка на преносимостта и приложимостта на идентифицираните компетентности за целите на заетостта.

Като имате предвид ежедневните си отговорности и задължения, определете способностите, знанията и уменията, които прилагате и по-точно по отношение на:			
	Практически технически умения	**Теоретични познания**	**Релационни умения**
Грижа за дома			
Грижа за семейството			
Отношения с институции (училища, местни власти, офиси и др.)			
Участие в доброволчески групи (общински инициативи, социални дейности, членство в асоциации и др.)			
Управление на времето			

САМООПИСАНИЕ



Инструментът изисква от потребителя да опише собствените си качества. Формулярът е полуструктуриран и позволява както самостоятелното попълване от потребителя вкъщи, така и вписване и анализ по време на събеседването с консултант.

Първоначално, потребителят трябва да посочи десет определения за себе си и да ги свърже с възможно най-много допълнителни аспекти, които разкриват в на-голяма степен индивидуалните му характеристики. Този формуляр отразява умението на потребителя да представи себе си, анализира връзката между самооценката (както в личен, така и в професионален план) и подходът за представянето й.

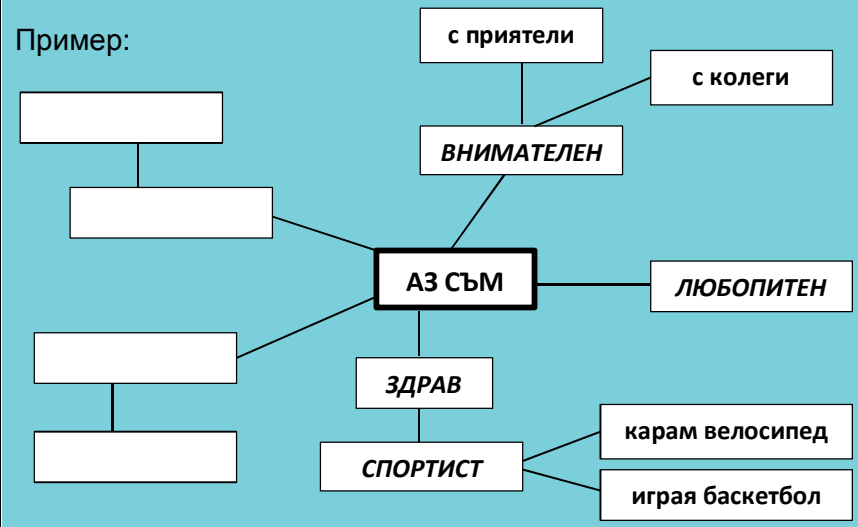
Име:……..……..……..…….. **Дата**:…...……..……

Схемите са графична презентация, която помага да видим и представим по-добре връзката между отделни аспекти на конкретен факт. Направете схема за себе си: избройте десетте думи, които Ви описват най-добре:

1) внимателен	6)….
2) любопитен	7)….
3) здрав	8)….
4)….	9)….
5)….	10)….

Използвайте тези думи, за да направите схема на личните Ви качества. Посочете всички възможни връзки с допълнителни аспекти, които пояснявят всяко от изброените качества.

Пример:



BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

АЗ СЪМ

СПИСЪК С ПРИЛАГАТЕЛНИ

Определете в каква степен Ви описват следните прилагателни:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
способен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
услужлив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
наблюдателен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
прецизен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
точен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
приспособим	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
благонадежден	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
предприемчив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
амбициозен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
аналитичен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
предвидлив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
либерален	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
гъвкав	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
деен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
мотивиран	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
авторитетен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
решителен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
непоколебим	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
дипломатичен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
услужлив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
образован	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
експедитивен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
оригинален	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
упорит	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
отстъпчив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
съобразителен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
рискуващ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
адаптивен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
находчив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
инат	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
щедър	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
предпазлив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
последователен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
пресметлив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
отзивчив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
общителен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
отстъпчив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
практичен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
дискретен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
честен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
справедлив	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
съвестен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
градивен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
любознателен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ентусиаст	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
прецизен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
опитен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
екстроверт	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
самостоятелен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
индивидуалист	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
интелигентен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
самоаналитичен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
коректен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
достоен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
добросъвестен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
подреден	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
безпристрастен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
проницателен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
обаятелен	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Броят и видът на прилагателните не са константни.

СТЕНАТА НА УСПЕХИТЕ И НЕУСПЕХИТЕ

ЦЕЛ

да анализира подхода на потребителя за управление и контрол на събитията, за успешното управление на проекта му за развитие

СЪДЪРЖАНИЕ

описание на важни успехи и неуспехи

МЕТОД

формуляр 1: самостоятелно попълване; формуляр 2: попълва се самостоятелно или с помощта на консултант; формуляр 3 има аналитичен характер и се използва от консултанта

Този инструмент има за цел да възстанови важни за потребителя преживявания и да идентифицира компетентности, придобити в резултат както на професионалния, така и на извънпрофесионалния опит. За да се постигне това е необходимо попълващият да анализира както позитивните и негативните си преживявания, така и уменията и компетентностите си за справяне в различните ситуации.

Инструментът е разделен на две части: първата проследява успешния, а втората неуспешния опит. Всяка част се състои от три формуляр: описателен, аналитичен и оценъчен, с помощта на които опитът се превръща/интерпретира в компетенции.

- първият формуляр се попълва самостоятелно и отразява успешните/неуспешните събития;
- вторият формуляр може да бъде попълнен самостоятелно или с помощта на консултанта и е ориентир за последващото задълбочено интервю;

- третият формуляр има аналитичен характер и се дискутира по време на събеседването.

Първият формуляр от частта за успеха представлява стена от няколко тухли, в рамките на които потребителят трябва да впише своите успехи, постигнати в и извън професионалната сфера. Във втория формуляр попълващият описва детайлно две от изброените преживявания, като конкретизира по отношение на изходната позиция, взетите решения, срещнатите трудности, факторите, допринесли за успешния край. Третият формуляр представя използваните компетентности в различните ситуации, като има предвид условията, знанията, уменията и индивидуалните ресурси, и наученото в конкретните обстоятелства.

Идентични са формулярите и начинът на попълване по отношение на неуспешния опит. Единствената разлика е в необходимостта от по-задълбочени разсъждения не само над използваните компетентности за справяне, но най-вече над липсващите умения, които са повлияли за неуспешния развой на събитията.

По време на анализа на формулярите, особено важно е консултантът да има предвид нивото на самоувереност на потребителя и да проучи как той оценява себе си по отношение на начините за справяне в трудни ситуации. С други думи, трябва да анализира *локуса на контрол*[1] на потребителя (силата да контролира събитията). Възможно

[1] **Локус на контрола** е термин в психологията, който се свързва с убежденията на личността относно причините за добрите или лошите резултати в живота изобщо или в конкретна сфера като здраве или образование. Локусът на контрола се нарича още "локализация на контрола на волевите усилия". /Уикипедия/

е да се разграничат четири вида локус: вътрешен, външен, и такъв, свързан с позитивни или негативни ситуации. Склонността да се приписват резултати от действията на външни фактори се нарича *"външен локус на контрола" (екстерналност)*. Склонността да се приписват резултати от действията на вътрешни фактори се нарича *"вътрешен локус на контрола" (интерналност)*. Вътрешни фактори тук се явяват свойствата на индивида, неговите усилия, собствените положителни и отрицателни качества, наличието или отсъствието на необходими знания, умения и навици.

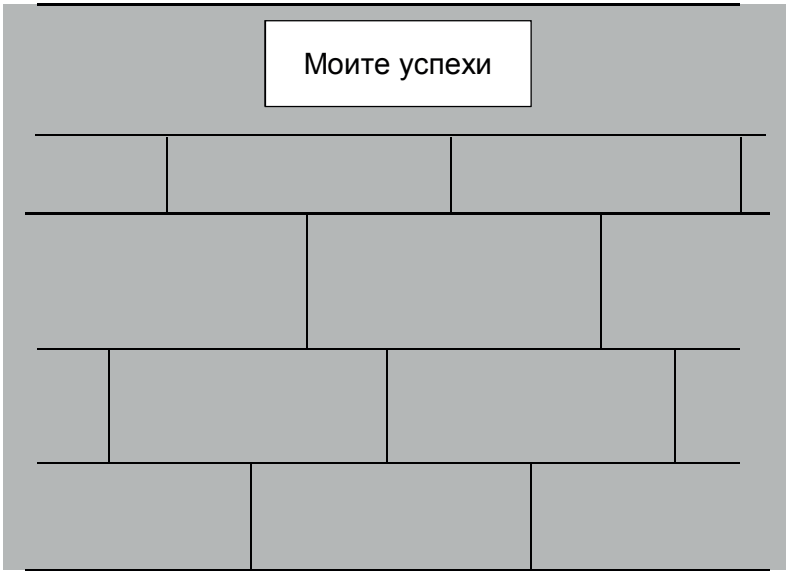
Индивиди, склонни да приписват заслугите за неуспеха на самите себе си и да отдават успеха на външни фактори (интерналност по отношение на негативните преживявания, екстерналност по отношение на позитивните) имат ниско самочувствие и се възприемат като безсилни.

Именно обратното важи за хората, които най-често отдават успеха на самите себе си, а неуспеха - на външни фактори (интерналност по отношение на позитивните събития, екстерналност по отношение на негативните) и имат склонност да обвиняват всички останали за неуспехите си, но никога самите себе си.

Хора, които се приемат за отговорни както за успехите, така и за неуспехите си, са решителни и възприемат неуспехите като източник на знания, полезни за разработването на нови стратегии за справяне с различни ситуации. От друга страна, хората, отдаващи случващото се изцяло на външни фактори, извън техния контрол, са по-скоро пасивни и неспособни да контролират събитията, респективно последствията от тях.

УСПЕШЕН ОПИТ

Напишете в тухлите значими преживявания/събития от успешния Ви опит, и професионален и чисто житейски.



Опишете в свободен текст две от събитията (едно професионално и едно житейско), от които се чувствате удовлетворени. Посочените точки са само ориентир за изложението Ви.

Позицията, от която започнах:……
……

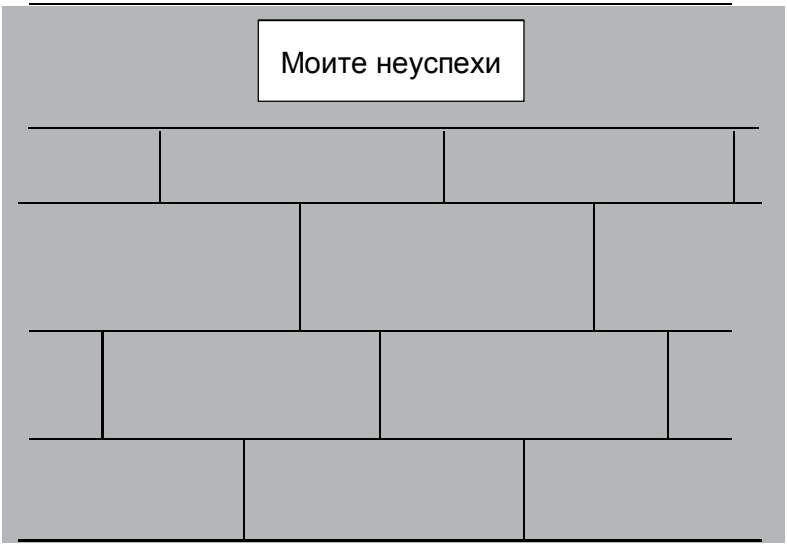
Впоследствие:……
……

Тогава реших да:…… ...……
Независимо от някои трудности, успях, защото: …….. ...……
Помогна ми: ……..……..…… ...……

Прочетете своето резюме и се фокусирайте над следните аспекти:
На какво се дължи това стечение на обстоятелствата: ...…… ……
Знания, с които разполагах: ……..…… ...…… …….
Умения, които използвах: ……..….. ...…… …….
Черти от характера ми, които спомогнаха за успеха: …….. ...…… …… …….
Какво научих от този опит? Какво бих могъл да променя? Какво бих направил в подобна ситуация сега? ...…… ……..… …… …….

НЕУСПЕШЕН ОПИТ

Напишете в тухлите свои неуспехи от професионален и житейски характер.



Опишете в свободен текст два от своите неуспехи (един в професионален и един в житейски план) и анализирайте защо не сте постигнали желаните резултати, какви грешки сте допуснали, защо сте останали неудовлетворени. Посочените точки са само ориентир за изложението Ви.

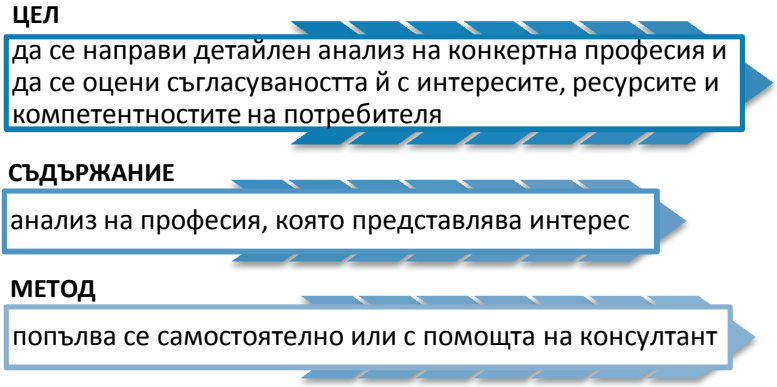
Позицията, от която започнах:……
……

Впоследствие:……
……

Тогава реших да:…… ..……..
Независимо от някои трудности, успях, защото: …….... ..……
Помогна ми: ……..…… ..……

Прочетете своето резюме и се фокусирайте над следните аспекти:
На какво се дължи това стечение на обстоятелствата: ..…… ……
Знания, с които разполагах: ……..…… ..…… …….
Умения, които използвах: ……..…. ..…… …….
Черти от характера ми, които повлияха за негативния развой на събитията: ……. ..…… …… ……
Какво научих от този опит? Какво бих могъл да променя? Какво бих направил в подобна ситуация сега? ..…… …… ……

4.5.6. Формуляр за определяне на професионалните възможности



Инструментът има за цел да анализира конкретна професия, която потребителят смята за подходяща за личното си развитие. Попълващият трябва да оцени всички аспекти и специфични характеристики на избраната професия, за да събере информация, която ще бъде от полза при вземането на бъдещи решения.

В случая, аналитичният характер на формуляра помага на потребителя да задълбочи информираността си за желаната професия; позволява му да започне да се запознава с различни възможности за професионална реализация и да избере най-интересните (и подходящи) сред тях. Този етап изисква от потребителя не само самостоятелно да събере възможно най-подробна информация, но и да развие умения за селективност - да подбира най-важното и съществено от нея. Дейностите по изследване, идентифициране и селектиране на ресурсите са важен процес на самопознание, тъй като насърчават потребителя да направи реалистична съпоставка между

личните си характеристики, стремежи и интереси и аспектите на конкретна професионална възможност.

Независимо, че потребителят трябва сам да проучи характеристиките на избраната професия, консултантът, който има за задача да му помага трябва:

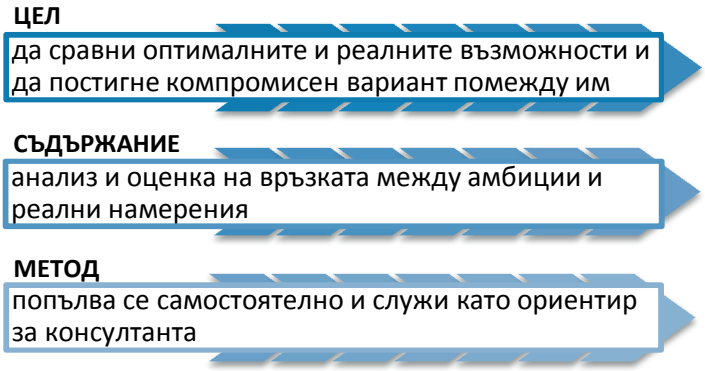
- да предостави информация и всички възможни допълнителни материали за професии и възможности за работа, които се предлагат на местно ниво;
- да обогати информацията като въвлече хора със задълбочени познания в съответната област (или да предложи уеб сайтове и др. полезни източници);
- да помогне на потребителя да се запознае с наличната информация и документация.

Всъщност, най-важното е потребителят да усвои методи за развитие на уменията за селективност, които ще му помогнат да взема по-добре информирани и мотивирани решения.

АНАЛИЗ НА ПРОФЕСИЯ	
ПРОФЕСИЯ:……..	
Дейност	
Работна среда	

Характерис-тики/рискове	
Работно време/ темпове на работа	
Работно място	
Заплата	
Компетентности (знания, умения, ресурси)	
Отговорности и самостоятелност при вземане на решения	
Правомощия	
Изисква ли специфично обучение	
Кариерни възможности	
Подобни професии	

4.5.7. Формуляр за идентифициране на професионален проект



Инструментът има за цел да анализира и сравни минималните и максимални амбиции на потребителя, за да ускори процеса на достигане до компромисен вариант помежду им. Успешното осредняване на двете крайности и формулирането на разумна, обоснована и реално постижима цел е съществено условие за реализирането на ефективен проект за професионално развитие.

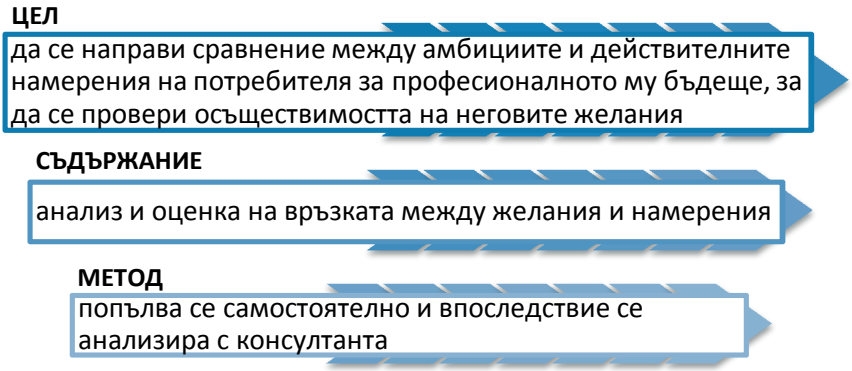
Име:……..... **Дата**:.....
Напишете кратко есе във всяка от трите таблици
А. ОПТИМАЛЕН ВАРИАНТ **Какво бих направил с живота си, ако можех да се занимавам/да работя каквото искам?**

Б. МИНИМАЛНИ АМБИЦИИ **Минималното, което искам да постигна и без което бих бил крайно неудовлетворен**

В. РЕАЛНОСТТА **Възможни/вероятни резултати**

По време на дискутиране на попълнения формуляр е важно консултантът да насърчи клиента да направи реална съпоставка между желанията и обективните ограничения, които са налице, и да намери начин за интегрирането им в общи, реално постижими цели.

МОЕТО ПРОФЕСИОНАЛНО БЪДЕЩЕ



Този инструмент има за цел да анализира и сравни амбициите и реалните намерения на потребителя по отношение на професионалното му бъдеще. След като е дефинирал интересите и вижданията си в професионален план и е анализирал осъществимостта на своя проект (предвид компетенциите, които притежава и онези, които се изискват), потребителят следва да помисли за връзката между онова, което иска (най-оптимистичната прогноза, която има за себе си и живота си) и какво иска в професионален план (на волево ниво – „какво искам да направя“). Сравнението между идеалната представа и волевите цели трябва да го доведе до компромисен вариант при разработването на проекта за професионално развитие.

Инструментът се състои от два формуляра за самостоятелно попълване, които са основен ориентир за консултанта по време на последващото събеседване.

Първият формуляр анализира връзката между мечтите и желанията/стремежите на потребителя. От попълващия се изисква да изброи три свои мечти (неща, които би искал да бъдат реални) и три неща, към които се стреми (които

счита за постижими/възможни), да определи разликите между двата аспекта и причините за тях.

МОЕТО ПРОФЕСИОНАЛНО БЪДЕЩЕ	
“За какво мечтая – какво искам”	
Избройте три неща, за които мечтаете (бихте желали да се реализират) и три неща, които искате (такива, които смятате за осъществими).	
Мечтая за:	**Искам:**
1)	1)
2)	2)
3)	3)
Сравнете двата списъка - Различни ли са? …… - Ако да, какви са разликите? От какво се определят/ зависят? ……..... ……	

Вторият формуляр насърчава разсъждението върху възможността потребителят да реализира своите мечти. С помощта на няколко мотивиращи въпроса той трябва да обмисли осъществимостта и значението на трите

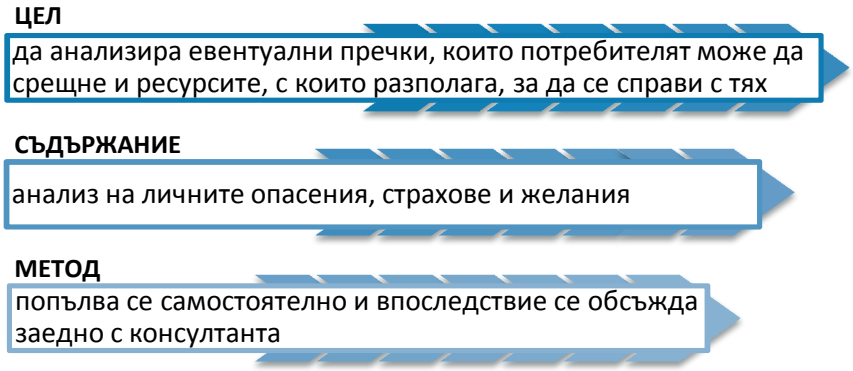
изброени в първия формуляр мечти и усилията, които е готов да положи за осъществяването им.

“МЕЧТИТЕ МИ ОСЪЩЕСТВИМИ ЛИ СА?”
Отговорете на следните въпроси за всяка от мечтите, които изброихте: - Мога ли да я имам, да я постигна, да „съм“, да я изживея? - Ще ми помогне ли да получа онова, което наистина искам? - Струва ли си всички усилия, които изисква постигането й?
1-ва мечта:……..…… …… …… ……
2-ра мечта:…… …… …… ……
3-та мечта:…… …… …… ……
Изводи:……..… ……..… ……..… ……..… ……..

Докато определя целите на професионалното си развитие, потребителят трябва да отчита не само реалистичните фактори, но и собствените си амбиции, тъй

като те представляват важен мотивационен фактор за реализацията на самия проект. Този инструмент насърчава потребителя да оцени съгласуваността между реалистичните ограничения и собствените си желания и да намери компромис при определяне на своите цели между възможно и желано.

В ТЪРСЕНЕ НА НОВА РАБОТА



Този инструмент анализира трудностите/пречките, с които клиентът може да се сблъска, когато търси и/или започва нова работа и му помага да оцени ресурсите, които са му необходими, за да се справи с тях.

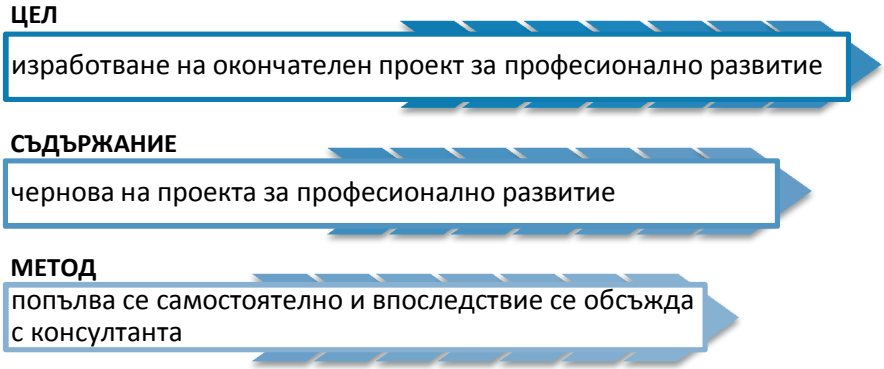
Първият формуляр изисква от потребителя да изброи три неща, които му се иска да се случат и три неща, които го притесняват и го карат да се чувства несигурен. Обсъждането с консултанта включва анализ на посочените фактори и оценка, от една страна на вероятността желанията да се осъществят, и от друга, до колко съществуващите страхове са обосновани.

Вторият формуляр визира евентуалните затруднения и ресурсите, с които потребителят разполага, за да се справи с тях. Идеята е да се оценят наличните ресурси и да се изработи стратегия за преодоляване на трудностите и страховете, за да се анализира какво може да се подобри. За тази цел е необходимо клиентът да разграничава личните от контекстуалните ограничения, тоест, да има реална представа и оценка за това, до каква степен той самият (наличието или липсата на определени умения, знания и др.) е причина за възникналите трудности. Несъмнено, когато се анализират страховете и притесненията на потребителя, особено важно е да се установи дали те са свързани с някакви вътрешни фактори (например личните усилия и решителност) или с външни (като късмет или препоръка от правилния човек/място). Това до голяма степен е отражение на склонността на индивида да се възприема като пасивен или активен по отношение на своето интегриране на пазара на труда.

“ЖЕЛАНИЯ – СТРАХОВЕ” ***Когато търся/кандидатствам/започвам нова работа….***	
Моите желания:	Моите страхове/притеснения:
-	-
-	-
-	-

“ТРУДНОСТИ – НАЧИНИ ЗА СПРАВЯНЕ” *Когато търся/кандидатствам/започвам нова работа….*	
Срещам следните трудности:	Използвам следните ресурси, за да се справя:
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

МОЯТ ПРОЕКТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



Тази фаза включва изработването на чернова и прецизирането на детайлите на проекта за професионално развитие, идентифициран по време на дейностите за баланс на компетентностите. Това е последната стъпка от пътя, който помага на потребителя постепенно да дефинира своите професионални цели.

Черновата се разработва самостоятелно от потребителя и в последствие се анализира, и при необходимост, коригира с помощта на консултанта.

Структурата на формуляра помага на потребителя да разработи подробен проект, като определя:

- професионалните цели, които попълващият се стреми да постигне;

- областта на интереси;

- желаните условия на труд;

- компетентностите и ресурсите, които попълващият вече притежава и онези, които трябва да бъдат придобити/развити;

- как попълващият смята да придобие липсващите компетентности;

- проблеми, които могат да възникнат при реализацията на проекта и стратегии, които потребителят смята да използва, за да се справи с тях.

Идеалната цел на процеса на консултиране е разработването и реализирането на реален проект. Постигането на тази цел включва потребителят да успее да намери реалистичен компромис за съвместяване на амбициите, компетенциите и съществуващите възможности. В тази последна фаза за потребителя е добре да преразгледа етапите на изминатия до момента път и да сравни настоящия проект с първоначалните си хипотези, за да оцени своята еволюция.

Особено важно по време на разработване на професионалния проект е потребителят да има предвид всички възможни ограничения и трудности (идентифицирани при анализа на професионалния опит и ресурси), с които може да се сблъска. Фокусирането върху тези аспекти вече във фазата на планиране помага на индивида да разработи ефективни стратегии за справяне с евентуални критични ситуации – като има предвид и вече прилаганите до момента, успешно или не.

ПРОФЕСИОНАЛНИ ЦЕЛИ	
Стъпки за постигането им	
Конкретни стъпки …….....	Колко време ще отнемат …….
Професионални цели • Какво искам да правя? ...…… ……..……..……..…… ……..……..……..…… …… • Къде искам да работя (вид компания/организация, сфера, дейност, териториални предпочитания и др.)? ...……..…… ...…… …… • При какви условия (на пълно или непълно работно време, на свободна или на някакъв друг вид професия и т.н.)? ...…… …… ……	

Необходими ресурси

• С какво вече разполагам?

.....
.....
.....

• Какво трябва да доразвия?

.....
.....
.....

• Какви нови умения/знания трябва да придобия?

.....
.....
.....

Професионални изисквания/условия

• Какво обучение/опит е необходимо за придобиване на необходимите ресурси за ефективност на труда?

.....
.....
.....

• Какви стратегии са необходими за справяне с трудни ситуации?

.....
.....
.....

• Какви действия и срокове са необходими за постигане на целите?

.....
.....
.....

4.5.8. Самооценката на уменията.

Моля отговорете на всички 48 въпроса за самооценка, които са разделени в 8 категории. Срещу всеки въпрос отбележете до каква степен твърдението е валидно за Вас. Стойностите отговарят съответно на:

- 1 – съвсем не;
- 2 – по-скоро не;
- 3 – до някъде;
- 4 – напълно;

Съберете точките във всяка категория и обобщете сумата за осемте. В края на теста ще намерите съответните индикации за нивото на Вашите умения, според броя точки, които сте получили. Това ще Ви ориентира до колко уверени се чувствате в собствените си качества.

	КОМУНИКАЦИЯ: ЧЕТЕНЕ	1	2	3	4
1	Чувствам се уверен в уменията си да се информирам, особено, когато става дума за учене	□	□	□	□
2	Мога да се сдобия с информация от разнообразни източници (книги, списания, вестници, интернет и др.)	□	□	□	□
3	Умея да селектирам подходяща информация за всякакъв вид тема	□	□	□	□
4	Умея да прилагам различни стратегии за четене (да преглеждам бегло съдържанието, да чета задълбочено, да изучавам внимателно)	□	□	□	□
5	Умея да водя систематизирани бележки, докато работя по проект или задача	□	□	□	□
6	Умея да резюмирам текст, за да предам основните идеи на автора	□	□	□	□

ОБЩО: ☐

	КОМУНИКАЦИЯ: ПИСАНЕ	1	2	3	4
7	Чувствам се уверен да излагам идеите си в писмена форма	☐	☐	☐	☐
8	Уверен съм, че мога да пиша обстойни отчети, есета, както и значително по-кратки писмени изложения, като официални писма.	☐	☐	☐	☐
9	Винаги правя предварителен план на писмените си изложения	☐	☐	☐	☐
10	Преди да предам работата си, винаги проверявам за правописни и граматически грешки	☐	☐	☐	☐
11	Винаги проверявам дали писмената ми работа съответства на посочените изисквания	☐	☐	☐	☐
12	Умея да си водя полезни, смислени записки по време на лекции, презентации или демонстрации	☐	☐	☐	☐

ОБЩО: ☐

	КОМУНИКАЦИЯ: ГОВОРЕНЕ	1	2	3	4
13	Нямам затруднения да представям нови идеи пред аудитория	☐	☐	☐	☐
14	Бих се справил с представянето на тема, която е нова за мен	☐	☐	☐	☐
15	Мога да визуализирам основните идеи и акценти на дадена презентация, с помощта на допълнителни средства (включително слайдове и чертежи, диаграми, таблици и снимки	☐	☐	☐	☐
16	По време на групови дискусии слушам внимателно изказванията на останалите участници и се интересувам от различните гледни точки	☐	☐	☐	☐
17	Мога да взема участие по определени точки от дискусията	☐	☐	☐	☐
18	Умея да адаптирам презентацията си в зависимост от съответната аудитория	☐	☐	☐	☐

ОБЩО: ☐

	РАБОТА В ЕКИП	1	2	3	4
19	Често съм работил в екип	□	□	□	□
20	Старая се да съм сигурен, че разбирам целите, които екипът се опитва да постигне	□	□	□	□
21	Съобразявам отговорностите си с постигането на екипните цели	□	□	□	□
22	Отнасям се с уважение към всеки от членовете на екипа	□	□	□	□
23	Мога да следя работата на екипа и да констатирам трудности от всякакво естество	□	□	□	□
24	Щастлив съм да водя екипа, когато имам такава възможност	□	□	□	□

ОБЩО: ☐

	РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ	1	2	3	4
25	Когато съм изправен пред дадена задача, съумявам да я разпределя на части, с които бих се справил по-лесно и по-бързо	☐	☐	☐	☐
26	Ако първоначално не разбирам естеството на проблема, търся помощ	☐	☐	☐	☐
27	За мен предизвикателството да се справям с различни проблеми е удоволствие	☐	☐	☐	☐
28	Когато получа нова задача, винаги използвам техниката, позната като „брейсторминг“[2] (като включвам и членовете на екипа, в случай, че работя като част от такъв)	☐	☐	☐	☐
29	Опитвам се да предвидя резултатите от решенията на проблемите, още преди да съм ги взел	☐	☐	☐	☐
30	Предвиждам алтернативни решения в зависимост от естеството на задачата	☐	☐	☐	☐

ОБЩО: ☐

[2] **Брейнсторминг** (на английски: *brainstorming*) или „мозъчна атака“ е групова техника за генериране на нови, полезни идеи при вземане на решения и за повишаване на творческото мислене. Тази техника може да бъде използвана като помощно средство за: дефиниране на задачата, върху която се работи; определяне на конкретни проблеми; намиране на примерни решения и изследване доколко те са надеждни.

	ЛИЧНА ЕФЕКТИВНОСТ	1	2	3	4
31	Умея да се организирам, за да спазя определени срокове	□	□	□	□
32	Обмислям действията си, за да постигна определените цели	□	□	□	□
33	Познавам силните и слабите си страни, когато става дума за планиране и постигане на цели	□	□	□	□
34	Когато ми е необходима помощ за завършването на определена задача, съумявам да я получа	□	□	□	□
35	Имам наум цели за бъдещата ми кариера и образование	□	□	□	□
36	Обсъждам бъдещите си цели (в зависимост от ситуацията с по-висшестоящи колеги, по-добре информирани хора и т.н.)	□	□	□	□

ОБЩО: ☐

	СМЯТАНЕ/РАБОТА С ЧИСЛА	1	2	3	4
31	Справям се с воденето на прости сметки	□	□	□	□
32	Умея да боравя с различни инструменти (компютърни, софтуерни и др.)	□	□	□	□
33	Умея да работя с десетични числа, проценти, съотношения и др.	□	□	□	□
34	Умея да интерпретирам графики, чертежи, таблици, диаграми и др., свързани с работата ми	□	□	□	□
35	Мога да създавам графики, чертежи, диаграми, таблици и др., когато е необходимо информацията да бъде представена по този начин	□	□	□	□
36	Уверен съм в способността си да работя със статистически данни, като част от работата ми	□	□	□	□

ОБЩО: ☐

	ИНФОРМАЦИООНИ ТЕХНОЛОГИИ	1	2	3	4
43	Умея да работя с текстообработващи програми	□	□	□	□
44	Умея да работя с електронни таблици за записване и управление на данни	□	□	□	□
45	Умея да създавам и използвам/работя с бази данни	□	□	□	□
46	Умея да работят в интернет, да намирам и предоставям информация по определена тема	□	□	□	□
47	Умея да работя със софтуер за презентации	□	□	□	□
48	Запознат съм с условията за безопасност при работа с компютърни устройства	□	□	□	□

ОБЩО: ☐

ОБЩ РЕЗУЛТАТ ОТ ОСЕМТЕ КАТЕГОРИИ: ☐

Как се справихте?

Може да проверите своите резултати в таблицата по-долу. Моля, имайте предвид, че този тест няма научна стойност. Разработената схема за самооценка дава само ориентировъчна представа за нивото на споменатите компетентности.

48–69 точки	70–95 точки
Не се чувствате достатъчно уверени в своите умения и способности – може би не оценявате достатъчно обективно качества, които притежавате? Като имате предвид предложения набор от умения и постигнатите резултати можете да оцените какво трябва да подобрите и какво да усвоите, за да гарантирате успешното си интегриране на пазара на труда. От полза би било да обсъдите самооценъчния тест с някои свой близък или колега, с когото сте работили и Ви познава добре. Понякога, страничната оценка може да бъде далеч по-обективна и ясна от тази, която Вие току що направихте сами за себе си.	Сравнително уверен сте в себе, което означава, че имате солидна основа, върху която да надграждате нови знания и умения! В този случай, посоченият набор от умения ще Ви послужи, за да оцените кои владеете по-добре и кои се нуждаят от повече работа. По този начин ще ускорите и приоритизирате своето развитие и усъвършенстване. Насочете се към дейности, които биха подобрили личния ви ресурс като цяло. Ако се фокусирате и работите целенасочено и на по-късен етап отново направите същият тест, резултатите ще бъдат налице.

BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

96–139 точки	140–192 точки
Поздравления! Получихте добър резултат. Може и да има области, в които да се развивате допълнително, но като цяло, сте уверен и компетентен в широка гама от умения. Ако сте силни в дадено умение, писмената комуникация например, добре е да се фокусирате върху нещо друго. Можете да започнете да усъвършенствате работата с числа/смятането – можете ли да сметнете колко точно дължите за покупките в кошницата си, преди да сте стигнали до касата на магазина?	Вие сте много уверен във всички тези области – браво! За вас е лесно да приложите уменията си в най-различни ситуации. Независимо от това, винаги можете да работите допълнително за по-високо ниво на владеене на тези или други умения. Помислете за следващите етапи на академичния и професионалния си живот - знаете ли как да демонстрирате уменията си пред вашия потенциален работодател?

Въз основа на анализа, направете списък на силните и слабите си страни.

Силни страни:

……

Слаби страни:

……

Това ли очаквахте да видите?

Какво от резултатите Ви изненада?

Заключение

Идеите в този Наръчник са лесни за адаптиране, надграждане и приложение към различни целеви групи.

Съдържанието е предимно ориентирано към групи в риск, но в него може да бъде намерена информация и за работа с хора с добра квалификация, които са изпаднали от пазара на труда за по-продължителен период от време.

Екипът на проект „Кръгове“ пожелава успех на всички, които работят за насърчаване на ученето през целия живот и заетостта и се надява тези материали да бъдат от полза.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

"КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи"

ИНФО БЮЛЕТИН I, септември 2012

Проект „КРЪГОВЕ"

На 25 септември 2012 г. се проведе първата международна среща и пресконференция по проект „Кръгове: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целия живот и заетостта сред уязвими групи". Проектът се изпълнява от **„Инфоцентър" ЕООД** – Трявна ((ЦПО) в партньорство с две европейски организации: „Образование и обучение" ООД, гр. Тренто, Италия, представлявана от г-н Джузепе Монтарето и „АДЕСПЕР"- Агенция за устойчиво развитие и насърчаване на селската заетост, гр. Леон, Испания, представлявана от г-н Хуан Антонио Санчес Родригес.



„Обучение и развитие" ООД е частна лицензирана фирма за продължаващо обучение на възрастни и осъществява своята дейност в автономна област Тренто, Италия. Областта има репутация на регион с най-голям брой иновации в областта на образованието и обучението. Организацията е участвала

в създаването на качествени продукти по Програма EQUAL, съфинансирана от Европейския социален фонд.

„АДЕСПЕР" е неправителствена организация (НПО) от Леон, Испания, която работи за устойчивото развитие на региона си чрез предоставяне на качествено обучение и стимулиране на заетостта и притежава опит в дейности и проекти в области като социално включване, равенство между половете и равни възможности. Има богат опит в работата с рискови групи. Участвала е в създаването на качествени продукти по Програма EQUAL, съфинансирана от Европейския социален фонд.

На срещата бяха поканени представители на местната власт, в лицето на **кмета на град Трявна – инж. Драгомир Николов** и неговия екип, представители на Община Дряново, служители от Център за



социална рехабилитация и интеграция, от Дневен център за възрастни с увреждания и Дом за временно настаняване на стари хора, както и представители на читалища, детски заведения и медии в Трявна и Дряново. Специален гост бе **г-жа Катя Колева, народен представител** и член на Комисията по труда и социалната политика.



индивидуална оценка на знанията, уменията и потребностите от обучение според нуждите на пазара на труда. Наред с международната среща на експерти в Трявна, проектът предвижда две работни посещения в Италия и Испания с представители на целевите групи за наблюдение и обмяна на опит.

Информационното събитие, последвало пресконференцията, беше посрещнато с интерес и проектът получи широка обществена подкрепа.

Кметът на гр. Трявна изрази готовност на Община Трявна за участие в проект „Кръгове".

След пресконференцията кметът на общината проведе среща с г-н Джузепе Монтарето, г-н Хуан Антонио Санчес Родригес и г-жа Марта Ломбраня Таскон.

Още за проект „КРЪГОВЕ"

Цели да обедини усилията на центрове за обучение, НПО и общини за внедряване на модел за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за групи в риск като подчертае важността на съпътстващи обученията услуги като детски забавачки, детски работилници и студиа, домове за стари хора, дневни центрове за хора с увреждания и др.

Интегрираните услуги дават възможност на жени, особено майки с деца, семейства с един родител, хора, ангажирани с грижи за възрастни и близки с увреждания за по-лесен достъп до обучение и заетост. Гъвкавото обучение поставя акцент върху всеки индивид като осигурява



ПРОТЕГНАТИ РЪЦЕ



Гостите от Италия и Испания бяха поканени от кмета – инж. Драгомир Николов да присъстват на пресконференция по проект: „Нова възможност за обществена солидарност - социално предприятие за обществено хранене -Трявна”, също реализиран с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд. По този начин два на пръв поглед различни проекта, финансирани по ОП „Развитие на човешките ресурси“,намериха своите допирни точки за бъдещи общи дейности и сътрудничество в социалната сфера.

Ръководителят на проекта направи презентация на дейностите, съпътстващи подготовката и стартирането на Социалното предприятие и очакваните резултати.

След пресконференцията участниците и гостите бяха поканени да посетят на място Социалната кухня, да разгледат постигнатото до момента и да се запознаят с персонала.

По този начин два на пръв поглед различни проекта, финансирани по ОП „Развитие на човешките ресурси“, намериха своите допирни точки за бъдещи общи дейности и сътрудничество в социалната сфера.





КАСКАДНО ОБУЧЕНИЕ

На следващия ден /26.09.12/се проведе каскадно обучение за потенциални обучители на оператори в центрове за интегрирани услуги. Лектори на обучението бяха г-н Джузепе Монтарето и г-н Хуан Антонио Санчес Родригес, както и местните експерти. Г-н Монтарето и г-н Родригес представиха свои успешните резултати от предишни проекти, създадени по програма EQUAL в Европа, финансирана от Европейския социален фонд.

Очаква се в резултат на проекта да се:

- създаде *„Наръчник за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за групи в риск“;*
- подпише *Меморандум за дългосрочно сътрудничество* между организации и общини от България, Испания и Италия.



Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

ИНФО БЮЛЕТИН II, септември 2013



Проект „КРЪГОВЕ“

В резултат на проект „Кръгове“ **от 17 до 20 септември 2013 г. 2-ма експерти и 6-ма представители на целевите групи посетиха автономна провинция Тренто в Италия.** Това беше второто работно посещение в партньорска страна под формата на двустранна среща. Вълнуващо пътуване с много нова информация и срещи с интересни хора.

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

"КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи"

Какво искахме да проверим?

- Как работят **Центровете за интегрирани услуги**, и приложими ли са за България?
- Как си взаимодействат *публичните власти* и *Центровете за обучение?*





Дейности

- Работна среща на експертите;
- Среща с екипа на **"ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ" ООД,** участници и целеви групи в проект SFIDA;
- Посещение на **AGENZIA DEL LAVORO.**

КАКВО НАУЧИХМЕ?

Провинция Тренто и италианския опит

Положителни страни:

- по конституция автономна, една от 5-те автономни провинции;
- включва 217 общини;
- много добре развита, счита се за „най-богатата" в страната;
- нива на производство и износ доста над средните за страната;
- липсват големи индустрии;
- икономиката се базира на малки по обхват икономически дейности;

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

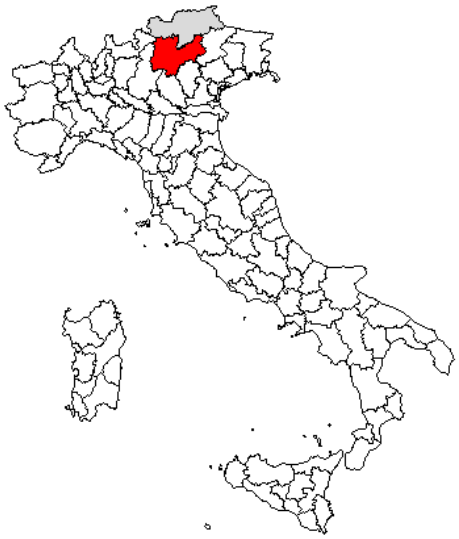
- много високо ниво на потребление на глава от населението.

Отрицателни страни:

- демографски проблеми;
- много имигранти извън пазара на труда;
- ниски нива на потребление на ИКТ;
- много жени над 40 год. са дълготрайно безработни.

ЦЕНТРОВЕ ЗА ИНТЕГРИРАНИ УСЛУГИ

- Финансирани в Италия по програма EQUAL преди 10 години.
- Тествани в няколко провинции, вкл. Тренто.
- Днес голяма мрежа на национално ниво, т.е. устойчиви.





ПРОВИНЦИЯ ТРЕНТО И У НАС

Основна разлика

Сравнително ниско ниво на младежка безработица в Тренто.

Прилика

Хора в зряла възраст веднъж изгубили работата си трудно се завръщат на пазара на труда.

КАКВО БЕШЕ ИНТЕРЕСНО ЗА НАС?

- Как се осъществява индивидуалния подход в обучението – според потребностите на всеки индивид, а не на групата?
- Как се идентифицират вече придобитите проф. умения на хората?

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

"КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи"

- Как се определят нуждите от допълнителни такива?
- Става ли това в синхрон с нуждите на пазара на труда?
- Каква е ролята на обучителните институции?
- На бизнеса?
- На местните власти?
- На държавата?

ЛЮБОПИТНО



ПОЛУЧЕНИ ОТГОВОРИ

- Използват се формуляри и интервюта за оценка:
  - на компетентностите;
  - на нуждите;
  - за самооценка и др.
- Има финансово и друго участие на местните и регионални власти (33% от стойността на обученията в Тренто се финансират от бюджета на провинцията)
- Има взаимодействие на бизнеса с центровете за обучение и публичните власти като АЗ, напр.

- **Trento – на 1-во място по *качество на образованието* в Италия;**
- **Изградена система за *чиракуване*, финансирана от провинцията и от правителството;**
- **Университетите работят в тясно *сътрудничество с бизнеса*;**
- **Агенция по заетостта в Тренто има пълна *автономия* (законова, административна и финансова);**
- ***БВП е с 27% по-висок* от средния в ЕС;**
- **За програмния период 2007-2013 са *усвоени* 228 милиона евро – *100 % от наличното европейско финансиране*, за сравнение Италия – 30%).**

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

ЗА AGENZIA DEL LAVORO – АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА на Тренто

- Уникален модел за автономност от 1983;
- Обединява и консолидира всички заинтересовани институции да създават политики по заетост;
- Има управителен борд от 9 човека:
  - Аагенция по заетостта – 3
  - Асоциация на работодателите – 3
  - Синдикати – 3
- Има 6 отдела, всеки с по 12 Центрове по труда – предлагат професионално ориентиране и индивидуален подход към всеки;
- През *последните 4 години инвестира 80% от средствата в работещите, не в безработните !!!*
- Приоритет е третия сектор, т.е. услугите:
  - Услуги за общността;
  - Търговия;
  - Туризъм.
- Осъзнаване, че тежката индустрия не е решение за региона;
- Ниво на безработица за последните 3 месеца – 6.2 %
- Ниво на заетост – 65.30 %
- Дейности:
  - Професионално ориентиране;
  - Наблюдение на пазара на труда;



  - Подкрепа за обучения на работното място;
  - Професионална квалификация на заети лица;
  - Подкрепа за предприемачеството.
- Поддържа постоянна мрежа от европейски партньори;
- Основен принцип – ЕКСПЕРИМЕНТА!!!
- 20 000 безработни лица обучени за последната година – 30% от тях заети след обученията;
- Ключ към успеха:

  - Създаване на действаща мрежа от обществени оператори и частни организации за постигане на общи цели.

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЕСФ България
Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

ИНФО БЮЛЕТИН III, октомври 2013

Проект „КРЪГОВЕ“

В резултат на проект „Кръгове“ **от 22 до 25 октомври 2013 г. 3-ма експерти и 3-ма представители на целевите групи (НПО и обучителна институция) посетиха провинция Кастиля и Леон в Испания.** Това беше последното работно посещение в партньорска страна под формата на тристранна среща**.** Вълнуващо пътуване с много нова информация и срещи с интересни хора.



Цел на посещението

- Да се почерпи международен опит в областта на ученето през целия живот и равните възможности за създаване на заетост и самозаетост;



- Да се почерпи международен опит в областта на гъвкавото обучение и интегрираните (допълващи) услуги;
- Да се постигне симбиоза между два приключили проекта по програма EQUAL - SFIDA и CONCILIATE BIEZO, за да се създаде методология и “Наръчник за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за групи в риск”.

Дейности

- Работна среща на експертите;
- Среща с екипа на **Асоциация “Проект за хората”**, посещение на център за зависими в гр. Леон;

Асоциацията има центрове е цяла Испания и работи с хора със зависимости като предлага образователен и терапевтичен подход, който приема, че зависимостите са индикатор за дълбоко индивидуално и социално разстройство.



Подпомага зависимите и техните семейства в трудовата им и социална реинтеграция. Работи с база данни от компании, който „ухажва”, за да наемат нейни пациенти на работа. Секторите, които най-често откликват на техните усилия са строителната индустрия и телекомуникационните услуги (т. нар. Кал центрове или „Call Centres“). Получава финансиране от държавата, местните и регионални власти, от дарения и благотворителни кампании. Прилага строго индивидуализиран подход към всеки човек. Има два вида програми и терапевтични дейности – такива, които се прилагат в специализирани жилищни помещения и такива, прилагани в центровете, които зависимите и техните семейства посещават.

- Среща и обмяна на опит с представители на **„ASPRONA BIERZO” – Асоциация за грижи за хората с ментални увреждания и техните семейства**;

Асоциацията ги подкрепя в изграждането на техни собствени проекти за по-добро качество на живот и популяризира социалното включване в справедливо и солидарно общество.

Прилага персонализиран подход към всеки потребител като отчита различни аспекти на живота (образование и обучение, жилище, свободно време, финансови ресурси, трудова заетост и др.). Работи с вярата, че най-добрият

начин за социална интеграция на хора с интелектуални затруднения е чрез осигуряване на заетост и обучение в рамките на индивидуалните им способности. От 1981 година е член на Националната конфедерация на асоциациите, работещи за хората с ментални увреждания.

През 2006 получава награда *„Златен Кръст“* от Министерство на труда и социалната дейност в Испания за социална солидарност.

Има около 980 потребители, около 300 от които заети.

Издава множество брошури и публикации, чрез които популяризира своите програми, дейности и специални събития. Чрез тях прави живота на Асоциацията видим за широката общественост.

Работи за съгласуване на семейния и професионалния живот на своите потребители като предлага подкрепа за развитие на интелектуални умения и умения за адаптиране, психологическа и емоционална подкрепа, физическа и здравна подкрепа и др.



- Среща с представители на организацията **„КАРИТАС”** – официална благотворителна организация на католическата църква (68 регионални центъра в Испания и много други по света);

Работи с многообразие от целеви групи - от имигранти до социално слаби.



Получава финансиране от общините, както и от национални и Европейски фондове. Издържа се и от дарения.









Общото между всички организации е индивидуалния подход в усилията им за социална и трудова интеграция на хората.

- **ОБЩИНА КУАДРОС**, където кметът подписа Меморандум за сътрудничество с партньорите по проекта и още две институции и изрази интерес и готовност за съвместна дейност, както от страна на Община Куадрос, така и от страна на Област Леон, на която е заместник управител.

Европейски съюз

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЕСФ България
Европейски социален фонд

ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001

“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

ТАБУЙО ДЕЛ МОНТЕ – ТАМ, КЪДЕТО ПЪТИЩАТА СВЪРШВАТ

За една вдъхновяваща среща „по средата на нищото“

Незабравимо ще остане посещението ни в Табуйо дел Монте – там, където пътищата свършват. Селото, след което няма нищо. Мястото, където живеят 300 човека, сред които пет велики жени.



Селянки – обикновени и не съвсем. Станали пример за подражание в цяла Испания.

Там, където пътищата свършват, днес се стичат хора от страната и чужбина да видят тези 5 жени, да се учат и вдъхновяват от тях, да им се възхищават, да се наслаждават на невероятното им гостоприемство и кулинарни способности.

Срещаме се с Мариса. Сурова, но удивително чаровна испанка. Вдъхновила останалите 4, ръководи ги и до днес. А те и вярват и дават всичко от себе си. Заради семействата си, заради децата си, заради селото.



През 2004 година в резултат на проект по програма EQUAL преминали курс за отглеждане на гъби, взели 600 000 евро банков кредит и заработили усилно, с ентусиазъм, с 24-часова енергия и с ясното съзнание за рисковете, които поемат. И така до днес. Създали малко стопанство, построили ресторант, наскоро го разширили. Посрещат хората с изумително вкусна и разнообразна храна. Гъбите, разбира се, са задължителни. Построили и учебна зала. Открили, че много от хората идват, за да се учат от тях.

Мариса си спомня срещата с банковите чиновници, когато поискали 600 000 евро кредит. Попитали ги дали съпрузите им знаят. Станало им обидно, но преглътнали, не се отказали. Преодолели и недоверието към жените, и хорската завист. Преборили се и с незавидното си географско местоположение.

Освен гъбите, впрегнали в борбата за оцеляване всички природни дадености на региона – билки, горски плодове, културно и историческо наследство, борови гори и др.

За Мариса обаче нищо от направеното не е толкова голямо колко факта, че децата им, университетски възпитаници, живеят и работят в Табуйо.

Имат своя фирма и добиват ценна смола от боровите гори в региона. Мариса нарича смолата „свежата кръв“ на Табуйо.

Всички спазват един основен принцип – не преексплоатират природните ресурси. Вярват, че преексплоатацията води до бедност.

Отворени са да споделят ключа за своя успех с познати и непознати. А той е в Табуйо – там, където пътищата свършват и започва живота на 5 обикновени жени и техните деца.



Следващата диаграма също е показателна за приложимостта на инструментите:

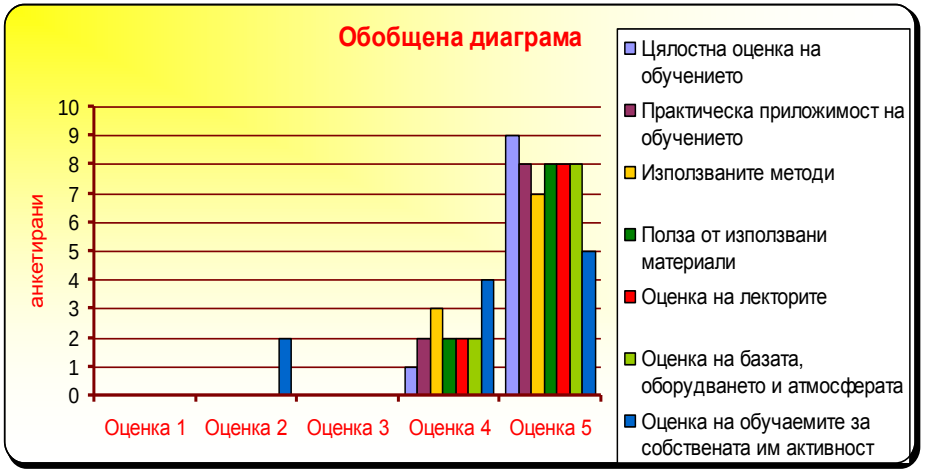


Заключение: създадените по проекта учебни материали са полезни, избраните модули за пилотиране съответстват на нуждите. Отчита се висока активност и интерес от участниците. Използвани са разнообразни, съвременни, ИКТ-базирани материали, които са допринесли за постигнатите резултати. Използван е уеб сайта на проекта www.circlesproject.eu.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Европейски съюз
Европейски социален фонд
ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001
“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

ОБОБЩЕН АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПИЛОТНИТЕ ДЕЙНОСТИ

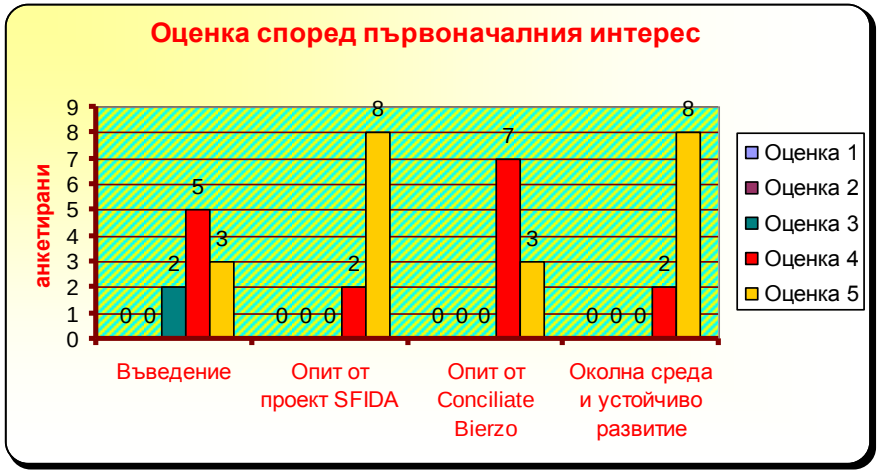
Диаграмата представлява обобщена информация от оценката на обучаемите. От нея е видно, че цялостната оценка на обучението и практическата му приложимост са много високи, следвани от оценките за лекторите, базата и използваните материали.



Очаквано най-голям предварителен интерес са предизвикали Модул 2 и Модул 3, които са пряко свързани с трансфера на продуктите. По-слаб интерес са предизвикали Модули 1 и 4. След обучението Модул 2 е надвишил очакванията с два пункта, Модул 4 се е изравнил с него, а Модул 3 относително е отговорил на очакванията.

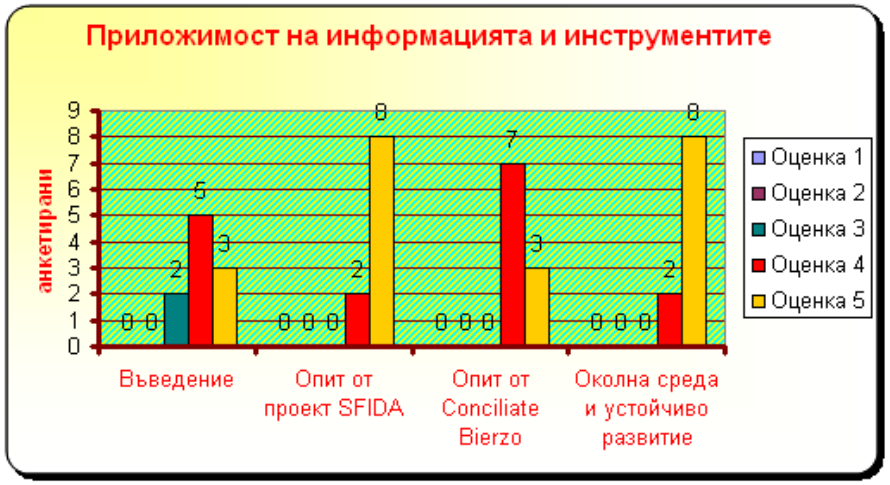
ИНФОЦЕНТЪР
adesper
FOR.ES.

Модул 1	Въведение
Модул 2	Опит от проект SFIDA. Центрове за интегрирани услуги и гъвкаво обучение.
Модул 3	Опит от проект Conciliate Bierzo. Експериментален център за групи в неравностойно положение за съчетаване на личния, семейния и професионалния живот
Модул 4	Влияние на околната среда върху качеството на живот, устойчивото развитие и растежа.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Европейски съюз
Европейски социален фонд
ПРОЕКТ № BG051PO001-7.0.01-0125-C0001
“КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаване на ученето през целият живот и заетостта сред уязвими групи”

Относно **високата оценка**, която е получил **Модул 4,** можем да направим извода, че въпросите, свързани с **околната среда и устойчивото развитие стават все по-важни** за хората днес.



ИНФОЦЕНТЪР
adesper
FOR.ES.