

Работим заедно за *по-приобщаваща* Европа

МЕТОДИЧЕСКО РЪКОВОДСТВО

Иновативни методи за подкрепа на младежи в неравностойно положение
в сферата на образованието и заетостта



Проект „Първи стъпки за професионално развитие“, финансиран по Финансовия механизъм на ЕИП в рамките на Програма за младежка заетост, който включва приноса на Исландия, Лихтенщайн и Норвегия,
www.eeagrants.org

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение	3
1. ИЗГРАЖДАНЕ НА МЕКИ УМЕНИЯ	5
1.1 Обучение по меки умения в средните училища	6
1.2 Изграждане на комуникативни умения	8
1.3 Изкуството в общността като проектна работа	9
1.4 Схема за развиване на меки умения “10-те умения за преминаване през света на работата”	14
1.5 Меки умения за пазара на труда	18
2. КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ И КОМПЛЕКСНО, ПРАКТИЧЕСКИ-ОРИЕНТИРАНО ОБУЧЕНИЕ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА	23
2.1 Индивидуално консултиране и кариерно ориентиране за учениците в системата на средното образование	24
2.2 Кариерно ориентиране в подкрепа на житейския път	29
2.3 Практически-ориентирано обучение за търсещи работа младежи на пазара на труда	36
2.4 Тренировъчните предприятия и пазарът	42
3. ОБУЧЕНИЕ ЗА УЧИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТИ „ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ“	47
Обучение “Заедно в пъстър свят” за учители и експерти по човешки ресурси	48

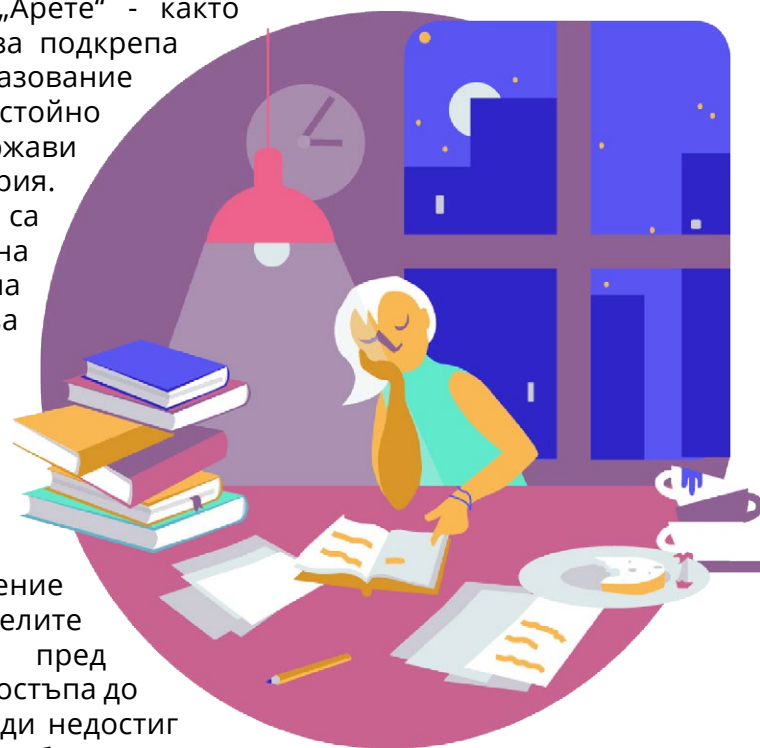
Този документ е създаден по проект „Първи стъпки за професионално развитие“ и се изпълнява с финансовата подкрепа, предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП, www.eeagrants.org. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от „Тръст за социална алтернатива“, и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство.

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият проект има за цел едновременно да сподели широкия и разнообразен опит на петте участващи партньорски организации - Фондация Autonomia, Фондация Secretariado Gitano, Асоциация „Caritas – Asisten-ta Sociala“, Filiala Organizatiei Carita Alba Iulia, Фондация „Тръст за социална алтернатива“ и Младежка фондация „Арете“ - както и да проучи нови методи и подходи за подкрепа на равния достъп до качествено образование и заетост на младежи в неравностойно положение в четири европейски държави - Испания, Унгария, Румъния и България. Силните аспекти на общата работа са свързани с международния обмен на знания и съвместното разработване на нови методики, насоки и препоръки за политиките на европейско ниво.

Проектът е насочен към младежи в неравностойно икономическо положение на възраст от 15 до 29 години, голям дял от които са роми, тъй като те имат много високо присъствие сред младежите в неравностойно положение в разглежданите държави. Представителите на целевата група са изправени пред множество проблеми по отношение на достъпа до образование и качествена заетост поради недостиг на умения, ниски нива на професионално образование в страните партньори, липса на достъп до добре платени професии, високи нива на отпадане от образователната система, ограничена географска мобилност и ниски нива на мотивация и самочувствие, наред с други фактори.

Целта на проекта е да повиши образователното равнище и пригодността за заетост на участниците чрез предоставяне на кариерно ориентиране, повишаване на тяхната мотивация, предоставяне на обучения за меки и твърди умения, предоставяне на възможности за личностно развитие, насочване на преждевременно отпадналите от образование обратно към него, предоставяне на наставничество и подкрепа за мобилност, както и подкрепа в процеса по намиране на работа и/ли стаж.



За допълнителна информация относно концепцията на проекта, моля, посетете: <https://earningbylearning.eu/>

Настоящият документ отразява опита ни в работата с различни и иновативни методики, които са внедрени в хода на проекта. Глава 1 се фокусира върху различни инструменти за развиване на меките умения на младите хора. Глава 2 описва различни инструменти за кариерно ориентиране, както и практически концепции за обучение на пазара на труда, а Глава 3 въвежда методи за обучение на учители и специалисти по човешки ресурси. Всяка методология съдържа описание на конкретната целева група, към която е насочена, разглеждания проблем, целта и характеристиките на дейността, необходимите ресурси и изпълнители, както и кратко резюме на постигнатите резултати.

Целта на прегледа на методологията е да се осъществи трансфер на придобитите знания по възможно най-илюстративен и полезен начин, като по този начин се допринесе за успеха на бъдещите усилия, насочени към младежите в неравностойно положение и всички заинтересовани страни, участващи в техния път към постигане на икономическа независимост.



1. ИЗГРАЖДАНЕ НА МЕКИ УМЕНИЯ

Липсата на или недостатъчното качество на меките умения е един от основните проблеми, свързани с младежката безработица. Това важи с особена сила за младежи в неравностойно положение, които са социално и икономически уязвими поради ниските си образователни постижения, отпадането от училище, етническата си принадлежност и/ли липса на подходяща подкрепа от страна на семейство и училище. Тези млади хора са по-малко конкурентоспособни по отношение на квалификация, образование, социален имидж и социален капитал.

Въпреки че през последните години сме свидетели на промяна в консервативното разбиране за професиите, уменията и квалификациите, образователната система все още остава по-скоро традиционна. Училищата, особено тези, в които преобладават ученици от етнически малцинства и/ли ученици, които са в неравностойно положение спрямо връстниците си, все още се съпротивляват срещу интегрирането на неформални образователни методи и се фокусират върху теорията и знанията. В професионалното образование и обучение акцентът е върху развитието на твърдите умения, докато функционалната грамотност и меките умения са оставени на заден план. По този начин много младежи на възраст над 15 години се оказват неподготвени за реалностите на живота и пазара на труда.

Друг аспект на проблема е, че младежите в неравностойно положение, дори тези, които са завършили средно образование, са изправени пред сериозни предизвикателства при намирането на работа. В тези предизвикателства се включват липса на информация и опит за трудовия живот и начините за търсене на работа, както и несъответствие между компетентностите, социалното поведение, очакванията и реалностите на пазара на труда.

Липсата на квалификация, съчетана с ниска степен на образование, често тласка младите хора в неравностойно положение към периферията на пазара на труда. Още по-тревожно е, че дори тези със завършено средно образование често не притежават социалните и преносими умения и компетентности, които би трябвало да се формират в училище и са търсени от работодателите. След като завършат, много от тези младежи започват нискоквалифицирана, нископлатена работа, която обикновено не съответства на тяхната професионална квалификация, или стават сезонни работници-мигранти/дългосрочно безработни. Подобно развитие отчасти се дължи на факта, че им липсва информация за пазара на труда и възможностите за заетост, както и умения да се представят на този пазар по подходящ начин, така че да намерят добра работа и да я запазят. В резултат от тези фактори разглежданите младежи имат ниско самочувствие и рядко се стремят към каквито и да е възможности да подобрят своя социален и икономически статус.

Комуникативните умения, работата в екип, изграждането на увереност, кандидатстването за първа работа и готовността за работа, подкрепени със съответните умения и компетентности се наричат меки умения, които стават все по-необходими през последните години. В този смисъл, изключително важно е тези умения да изграждат, най-добре в годините на преход от училище към работа, тъй като в днешно време работодателите все повече търсят млади хора, които са гъвкави, адаптивни, проактивни, креативни и готови да си сътрудничат помежду си. Поради тази причина е изключително важно как младите хора се образуват и подготвят за пазара на труда.

1.1 ОБУЧЕНИЕ ПО МЕКИ УМЕНИЯ В СРЕДНИТЕ УЧИЛИЩА

Несигурността, социалната дистанция и липсата на ангажираност затрудняват младежите в неравностойно положение да приемат и участват в дейности, които са насочени към тяхното развитие. Румънският партньор в проекта Caritas провежда поредица от сесии за изграждане на меки умения, които имат за цел да достигнат и ангажират учениците в програмата, както и предварително да изградят техните умения, които впоследствие да бъдат развити чрез наставничество и други форми на обучение. Обучението, реализирано в рамките на часовете в училище, улеснява разпознаването на ползите от подобна програма. Развиват се меките умения като контрол, сътрудничество, комуникация и управление на конфликти, като същевременно се засилва осъзнаването на собствените потребности и силни страни. В края на обучението има възможност за провеждане на по-задълбочени, индивидуални дейности за развитие с наставниците.

Целева група

Методът е приложим за участници на възраст над 14 години. Той се използва в рамките на училищното образование и е насочен към ученици от професионалните училища, но може да намери място в извънкласни дейности извън училище, по време на провеждане на работилници, лагери или в домовете за деца.

Дейности/ метод

Методът се състои от следните елементи:

Среща 1: взаимно опознаване, установяване на сътрудничество между наставника и учениците и създаване на рамката.

Среща 2: личностни характеристики – как мисля за себе си – как се виждам – какви чувства изпитвам към себе си и към работата – развитие на емоционална интелигентност – разпознаване на емоциите и контрол върху тях.

Среща 3: Комуникативни умения – умения за говорене, изслушване на другите, умения за даване и разбиране на инструкции, и способност за адаптиране на комуникацията спрямо ситуацията и аудиторията.

Среща 4: Работа в екип – съвместна работа и сътрудничество в екип.

Среща 5: Управление на конфликти, решаване на проблеми, идентифициране на проблеми, разработване и оценка на алтернативни решения, оценка на възможните ползи/ предимства и рисковете.

Среща 6: Планове за бъдещето, цели, набелязване на действия за постигане на целите, какво трябва да направя, за да ги реализирам? Закриване на обучението и обобщение на процеса.

Срещите имат сходна структура. Те започват с въвеждаща фаза, по време на която се определят правилата, дава се възможност на участниците да се опознаят и се повишава интереса на групата към темата на срещата. Тази фаза е последвана от „мозъчна атака“ за настройване на участниците към темата, изграждане на интерес и създаване на умения за формиране на мнение, критично мислене и др. Същинската работа по темата обикновено се извършва чрез дидактична игра. Събитието завършва с кратко упражнение за оценка, в рамките на което участниците в групата имат възможност да изразят чувствата и преживяванията си по време на играта/упражнението, което е последвано от заключителен, емоционален кръг, който завършва дейността както когнитивно, така и емоционално.

Изпълнители

Обучението по меки умения може да се изпълнява от учители в рамките на допълнителните дейности в училищата, или от външни обучители. Обучителите трябва да имат минимум 1 година професионален опит като учители, както и известен опит в обучението чрез преживяване.

Ресурси

Сесиите трябва да бъдат проведени в рамките на минимум 2 и максимум 4 месеца.

Необходими са основни офис консумативи и специфични материали, посочени от обучителите (карти, шалове и др.).

Постигнати резултати

Обучението се провежда в рамките на училищните занятия. По време на изпълнение на дейността не присъства учител - по този начин учениците са по-отворени към случващото се и участват активно. В резултат от тези дейности около една четвърт от участниците се включват в по-нататъшно наставничество.

Участниците натрупват опит чрез работата по изграждането на въпросните умения, могат да изпробват различни ситуации, да участват в различни упражнения, като по този начин започват да изпитват желание да преживеят подобни дейности за развитие в рамките на бъдещото си наставничество, което се фокусира повече върху индивидуалните потребности, желания, възможности, и съществуващи твърди и меки умения.

1.2 ИЗГРАЖДАНЕ НА КОМУНИКАТИВНИ УМЕНИЯ

Участниците в проекта често имат слаби комуникативни умения. Увереното общуване, както и способността да изразяваме мнение, опасения и идеи са необходими в много сфери на живота и могат да бъдат съществен аспект от образователната и работна среда. Следователно тези умения са необходими за успех в образованието, а също и за бъдещ успех на работното място.

Испанският партньор в проекта прилага иновативен подход в рамките на дейност, която от една страна е насочена към развитието на комуникативните умения, критичното мислене и лидерските умения на участниците, а от друга страна, цели положителна промяна по отношение на стереотипния образ на ромите в медиите.

Методът е насочен както към подобряване на относително слабите комуникативни умения на участниците, така и към борбата с предразсъдъците и стереотипите, и насърчаването на позитивен и многообразен социален образ на ромската общност в медиите. Участниците в проекта могат да бъдат модели за подражание на други хора в подобно неравностойно положение като разпространяването на техния положителен опит може да има висока добавена стойност.

Важното е, че потребността от този иновативен подход идва от група младежи, и от нуждата гласовете на ромите да бъдат чути в различни социални пространства, и особено в медиите. Подходът възниква в резултат от процес на размисъл от страна на самите роми. Това е процес, ръководен от професионалисти от фондацията – партньор, в който младежите участват от самото начало и са поставени в центъра на всички действия.

Целева група

Бенефициентите и участниците в тази дейност са ромски ученици по проекта на възраст над 16 години, които продължават образованието си в различни етапи след задължителното образование (професионално образование, гимназия, университет).

Пет участника са избрани на базата на техните компетентности, потребности и мотивация в резултат от провеждане на индивидуални интервюта.

Дейности/ метод

Основното обучение се провежда в студиото на местното радио. Участниците записват подкаст, в който разказват за личния си опит в сферата на образованието и споделят своите предизвикателства, проблеми и очаквания. След избора на групата участници се провежда среща за планиране на част от съдържанието на подкастите и установяване на целите, които групата иска да постигне. Специален акцент е поставен върху насърчаването на непринудеността и достоверността на разказите на участниците.

Следващата стъпка се осъществява под формата на семинар в студиото, воден от комуникационен експерт, който обяснява как работи радиото и споделя различни техники за убедително и завладяващо изразяване на

мнения. Семинарът е последван от запис на подкастите на участниците. След неговото приключване всички участници съвместно оценяват дейността за развитие на меки умения.

Изпълнители

За тази дейност са необходими два вида експерти:

- Образователният съветник или фасилитатор, който планира дейността и подкрепя участниците във фазата на изпълнение и оценка. Този професионалист познава местния контекст и е изградил отношения на доверие с участниците.
- Комуникационен експерт, отговарящ за семинара, който е запознат с целите на проекта и профила на участниците. Той/тя има опит в личната комуникация, както и в обучението, коучинга и мотивирането на млади хора.

Постигнати резултати

Участниците развиват своите социални умения, самочувствие, самоувереност и мотивация, и осъзнават потребностите си от обучение и заетост, наред с краткосрочните и средносрочните си цели.

1.3 ИЗКУСТВОТО В ОБЩНОСТТА КАТО ПРОЕКТНА РАБОТА

Унгарският партньор в проекта - Фондация Autonomia - разработва подход, който използва базирани на изкуството методи и вгражда развитието на меки умения в симулирана работна среда. Подходът има за цел да ангажира и подкрепя млади хора, които не са изпитвали удовлетворение и радост от работата, рядко са изграждали успешно сътрудничество, имат слаби умения за комуникация и съвместна работа, ниско самочувствие и себепознание. Предходният им трудов опит, ако има такъв, е бил на нискоквалифицирани позиции с ниско качество на вложения труд, които не са предоставяли възможности за участие в сложни, съвместни работни процеси и техния надзор от планирането до реализацията. Рядко по време на трудовия си опит тези младежи са имали възможност да видят резултата и въздействието от работата си, и следователно да повишат мотивацията си. Те имат ограничен опит в успешното сътрудничество, както в училище, така и на работното място, където са получавали строги инструкции от учители или мениджъри с малко възможности за работа в екип. Липсата на ситуации, в които е необходимо съвместно вземане на решения, води до ниска степен на поемане на отговорност. Тези хора рядко са се сблъскали с общуване, основано на партньорство, при което участниците са взаимно отворени за предложения, мнения и обратна връзка, и които изпитват уважение един към друг. Недостатъчната обратна връзка допринася за слабото осъзнаване на техните умения и силни страни. Тези млади хора рядко говорят за своите чувства, мисли и идеи, в резултат на което техните умения за себеизразяване не се развиват.

Целта на работата по проекта за изкуството в общността е да развие компетентности и самочувствие и да засили тяхното осъзнаване. Тя позволява на участниците да преживеят симулирана работна ситуация, която е приятна, гарантира успех и в която могат да усетят, че тяхното участие и принос наистина имат значение.

Целева група

Работи се с млади хора в неравностойно положение на възраст 15-22 години, които са на път да излязат на пазара на труда, имат малък трудов стаж и са слабо информирани по отношение на своите силни страни. Повечето от тях все още са ученици в професионални училища или току-що завършили обучението си и си търсят работа.

ДЕЙНОСТИ/ МЕТОД

Изберете форма на изкуство, която е привлекателна за участниците – проект за общностно изкуство може да се осъществи с помощта на набор от форми на изкуство, например музика, видео, снимки, изобразително изкуство или танц.

Има няколко начина за оценка на предпочитанията и интересите на участниците. Възможно е да имате предварителна информация за нещата, които харесват, но може да попитате за техните предпочитания в индивидуални и/или групови дискусии или чрез въпросници. Опитът ни показва, че „пробните работилници“, в рамките на които участниците се запознават накратко с няколко потенциални форми на изкуство и имат кратки практически преживявания, са много ефективни за взимането на информирано решение.

ИЗГРАЖДАНЕ НА СИМУЛИРАНА РАБОТНА СРЕДА

За да се подготвят участниците за пазара на труда, развитието на меки умения трябва да бъде вградено в симулирана фирмена среда, където участниците са били „наети на работа“.

КАК ДА ИЗБЕРЕМ ТЕМАТА НА ТВОРЧЕСКАТА РАБОТА

Опитът показва, че пълното делегиране на избора на основната тема на участниците понякога е твърде трудно начинание и включва поемането на твърде голяма отговорност от тяхна страна в началото на работния процес. Много по-лесно обаче е, когато вариантите са ограничени до 3-4 и участниците гласуват за варианта, който е най-предпочитан за тях.

УЛЕСНЯВАНЕ НА ДЕМОКРАТИЧНОТО ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

Съвместната работа по проекти е свързана с множество случаи, в които трябва да бъдат вземани решения, например по отношение на стила и формата на произведението на изкуството, задачите и отговорностите на участниците, финализиране/ редактиране на произведението и неговото представяне. Демократичните решения отнемат време, но могат да увеличат ангажираността на участниците.

Въпреки че процесът има за цел да бъде демократичен, не всички решения се вземат по този начин. Някои решения трябва да се вземат от учителя, а други могат да дойдат от „външния свят“ (напр. предпочитанията на

симулирания клиент), под ръководството на експерти или членовете на групата, отговорни за съответната задача.

СЪЗДАВАНЕ НА РАБОТНИ ГРУПИ ЗА РАЗЛИЧНИТЕ ДЕЙНОСТИ

Тъй като участниците имат различни компетентности, личностни характеристики и предпочитания, задачите и отговорностите трябва да бъдат разпределени по съответния начин. Въпреки това е важно също така да се осигурят дейности, в които участниците да използват разнообразен набор от компетентности.

РАЗМЕР НА ГРУПАТА

Оптималният размер на групата е 8-16 човека, водени от двама обучители.

За предпочитане е да се планират задачи, както за цяла група/ малка група/ двойка, така и индивидуални задачи. По този начин може да се създаде разнообразна групова динамика и да се гарантира, че е осигурен оптимален набор от ситуации за всички участници: за тези, които предпочитат да работят сами или в малки групи, както и за тези, които проявяват по-голяма активност, когато всички работят заедно.

СЪЗДАВАНЕ НА ГРУПОВИ ПРАВИЛА И РАМКА

Както в повечето ситуации на неформално обучение, би било полезно да се позволи на групата да определи основни правила и рамка на работа в началото на процеса.

ПРЕПОДАВАНЕ НА ОСНОВНИ УМЕНИЯ ВЪВ ВРЪЗКА С РАЗГЛЕЖДАНОТО ИЗКУСТВО

В началото на проект за съвместна работа в дадена област на изкуството, включването на младежите в лесни и достъпни дейности, ги доближава до съответната форма на изкуство и им осигурява радост и успех. По този начин те също се освобождават от страховете си от типа „не мога да направя това“, „не ме бива“. Например, в рамките на музикален проект участниците могат да се насърчат да „докосват“ различни музикални инструменти и да създават всякакви звуци с тях, които обучителите записват, и които могат да бъдат чути след това. Също така участниците могат да бъдат помолени да напишат кратко стихотворение. Важно е тези дейности да са сравнително лесни и да гарантират постигането на някакъв резултат или продукт за кратък период от време, като по този начин се засилва усещането на участниците за успех, повишава се мотивацията им и те придобиват енергия и смелост при изпълнението на по-нататъшните дейности. По време на тези първоначални дейности обучителите могат да оценят компетентностите на участниците, което помага при планирането на сложността на работата по проекта и разпределението на задачите и ролите между членовете на групата.

СЪВМЕСТНО ПЛАНИРАНЕ

Когато групата вземе решение за основната тема, по която ще се работи, процесът на планиране трябва да продължи със сесия „мозъчна атака“, водена от учителя. Целта е да се извлекат думи, картини или кратки истории, свързани с темата. Сесията се фасилитира, така че всички участници да имат възможност да споделят своите идеи.

Наред с работата по съдържанието – текста на песента, темата на видеото и др., може да се планира и форматът на реализация.

СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ЗАДАЧИТЕ И ОТГОВОРНОСТИТЕ

След изготвянето на проект на работен план, групата може да планира разпределението на задачите.

Участниците могат да проявят желание да участват във всяка подзадача (напр. да напишат и изпеят един ред от песента) или да си разпределят различните роли и отговорности (оператор, актьор, режисьор и т.н.).

Добре би било да се създаде баланс между предоставянето на възможност на всеки да опита много различни дейности и придържането към фиксирани роли, които по-добре симулират работната ситуация.

Сключването на споразумения с участниците е препоръчително, с оглед на припознаване на техните отговорности, както и за последствията от неизпълнението им.

СЪВМЕСТЕН ТВОРЧЕСКИ ПРОЦЕС

Първоначалното усвояване на умения, съвместното планиране и разпределянето на задачите води до същинската творческа работа. По време на тази фаза участниците обикновено са доста ангажирани и ентузиазирани, което ги превръща в „мотивирани“ служители.

Творческият процес трябва да бъде добре планиран, като се гарантира, че всеки има подходящи задачи. Ако е необходимо, трябва да се създадат паралелни подгрупи и да се организират смени с различно време за работа за различните групи, както и да се обмисли дали би било полезно участниците да наблюдават и дават обратна връзка един на друг.

ПОСТ-ПРОДУКЦИЯ

В повечето произведения на изкуството е необходима постпродукция – музиката се миксира, видеата се монтират, прави се селекция на произведенията, които да участват в изложби и т.н.

В тази фаза трябва да се даде приоритет на определени идеи или материали, а други трябва да се пропуснат. Важно е да има групова дискусия, която включва рефлексия и решения по тези въпроси. Трябва да се има предвид, че това е процес на създаване на изкуство в общността, така че по-важно е всички участници да бъдат ангажирани, а художественото качество на крайния продукт е второстепенно.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНО ТЪРЖЕСТВО И ОЦЕНКА

Трябва да се гарантира, че крайният продукт е представен в рамките на групата и пред външна аудитория, която ще оцени усилията на участниците.

Участниците доста са се потрудили и тяхната упорита работа и сътрудничеството им при завършването на проекта трябва да се отпразнуват. Тържеството има важна роля за тяхната мотивация и способността им да превърнат този опит в реален трудов опит.

ДРУГИ АСПЕКТИ

Необходимо е да се осигурят качествени пособия и персонално внимание – предоставянето на професионално оборудване (камера, музикални инструменти), както и отделеното време и внимание подчертават значението на работата на участниците и повишават тяхната ангажираност.

Необходимо е да се използва лек натиск – тъй като учителят изпълнява ролята на работодател, а участниците са негови служители, върху тях може да бъде оказан известен натиск. За да се гарантира, че решенията се следват, сроковете се спазват, конфликтите се разрешават и т.н.

Необходимо е да се осигури и взаимна обратна връзка – учителите трябва да улеснят участниците да дават и получават обратна връзка, понякога критична.

Изпълнители

Обучителите трябва да притежават професионални умения в съответната област на изкуството, както и да имат умения и опит в работата с млади хора в неравностойно положение в дух на сътрудничество.

Ресурси

Мястото за обучението, материалите и необходимото оборудване за проекта се избират в зависимост от съответния жанр на изкуството.

Времева рамка може да варира - интензивните краткосрочни проекти, завършени в рамките на 5-дневен летен лагер, са много успешни, докато груповите срещи, планирани на всеки две седмици, водят до по-висок процент на отпадане.

Постигнати резултати

През последните години са осъществени множество проекти за изкуство в общността. Методът е тестван веднъж в симулирана фирмена рамка, за да се осигури ясна симулация на потенциална работна среда.

Във връзките по-долу могат да се видят някои от творбите, създадени от младите участници в проекта през 2020 г.



[видеоклип](#)



[песен](#)

1.4 СХЕМА ЗА РАЗВИТИЕ НА МЕКИ УМЕНИЯ “10-ТЕ УМЕНИЯ ЗА ПРЕМИНАВАНЕ ПРЕЗ СВЕТА НА РАБОТАТА”

Испанският партньор в проекта също внедрява цялостна схема за развитие на меки умения, озаглавена „10-те умения за преминаване през света на работата“

Целеви проблем

Има различни начини за класифициране на „житейски умения“, но предложението на Световната здравна организация (СЗО) получава широко признание, тъй като е доста гъвкаво и има универсална приложимост. Като цяло се идентифицират три класа умения: социални или междуличностни (като утвърждаваща комуникация или емпатия), когнитивни (като вземане на решения или критично мислене) и умения за управление на емоциите. 85% от професионалния успех се дължи на ранното придобиване на междуличностни умения (меки умения), които са тясно свързани със социалната и емоционална сфера. В днешно време междуличностните/меките умения се считат за по-важни от техническите умения на пазара на труда.

Способността за развиване на междуличностни/меки умения е също толкова важна, колкото придобиването на знания и постигането на академични резултати. Участниците в проекта често имат слаби междуличностни/меки умения, в допълнение към ниско ниво на квалификация и липса на трудов опит.

Цел на инструмента

Обучението е насочено към:

- предоставяне на подготовка на младите хора за управление на промените с помощта на социални, емоционални, когнитивни и дигитални умения, необходими за справяне с предизвикателствата на бъдещето;
- развиване на самопознанието, укрепване на самочувствието и засилване на способността за изразяване на чувства;
- развиване на комуникационни умения, с фокус върху емпатията, увереността и активното слушане;
- подобряване на високо ценени умения в работната среда като работа в екип, инициативност, разрешаване на конфликти и поемане на отговорност.

В мултидисциплинарни среди най-лошият враг на иновациите и промяната е сковаността. Това е причината за голямото търсене на хора с гъвкаво мислене. Гъвкавото мислене не е методология, това е отношение, което се развива и което в днешно време се разглежда като приоритет във всеки процес на трансформация.

Във време, когато твърдите умения бързо остаряват в резултат от технологичните промени и иновации, меките умения са тези, благодарение на които служителите могат да изпъкнат. Те им позволяват да се адаптират към новите реалности, да получат нови знания и в крайна сметка да разберат как да запазят статуса си на ценни служители през цялата им кариера.

Целева група

Участниците са млади хора в неравностойно положение на възраст 18-29 години, от ромски произход, със специално внимание към ромските жени. Техните компетентности се оценяват, като диагностиката на компетентностите се провежда в началото на проекта. Участниците се избират въз основа на техните собствени потребности. Окончателният подбор се извършва на базата на индивидуално интервю, за да се открие мотивацията на младежите за участието им в курса, ангажираността им към него и желанието им да се включат в индивидуална наставническа работа.

Дейност/ използвани методи

Дейността се провежда в рамките на 5 обучителни сесии, всяка с продължителност 3 часа, за максимум 8 човека.

- Първите 3 сесии са разработени от коуч, с когото участниците работят на базата на методология, в която се използват групови дискусии, съчетаващи теоретични елементи с презентации и рефлексия върху конкретни казуси на всеки от участниците. Целта е да се достигне до заключения и да се извлекат поуки за опита на всеки участник и вземаните от него/ нея решения.

В рамките на сесии се предоставя обучение по 10-те умения, които СЗО счита за основни за живота.

1. САМОПОЗНАНИЕ
2. ЕМПАТИЯ
3. УТВЪРЖДАВАЩА КОМУНИКАЦИЯ
4. МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ
5. ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ
6. УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОБЛЕМИ И КОНФЛИКТИ
7. ТВОРЧЕСКО МИСЛЕНЕ
8. КРИТИЧНО МИСЛЕНЕ
9. УПРАВЛЕНИЕ НА ЕМОЦИИТЕ И ЧУВСТВАТА
10. УПРАВЛЕНИЕ НА НАПРЕЖЕНИЕТО И СТРЕСА

Всяка фокусирана върху различните умения сесия е разделена на кратки интервали от време, които комбинира теоретични знания и практически дейности с оглед предаване на съдържанието на участниците. Например, сесията, насочена към разработване на лична мисия и визия, изграждане на самочувствие и идентифициране на лични силни страни е планирана както следва: 08:00. Представяне на обучителите

8:15. Представяне на участниците

8:45. Защо промяната е възможна, какво казва науката за личностното развитие

9:15. Въведение в навиците от Стивън Р. Кови

9:50. Почивка

10:00. Навик 1 – Бъдете проактивни!

10:30. Кръг на загриженост – кръг на влияние - динамика

11:00. Навик 2 - Започнете с мисъл за това, какво ще се случи накрая. Въведение.

11:05. Видео *Itasca* от Жосеф Мария Пу и последваща дискусия

12:00. Почивка

12:10. Мисия за визуализация – визия.

12:45. Списък на гордостта на семинара - признания - силни страни.

13:45. Визуализация на най-хубавия ви рожден ден

14:15. Работилница „4-те Защо?“ на Ричард Барет. Изграждане на вътрешна и външна мисия и визия.

Ако се вземе като пример една от дейностите, провеждани по време на тази сесия, като дейността върху кръга на загриженост, тя включва динамика на преживяванията с участниците, по време на която те споделят въпроси, които ги вълнуват, и които се класифицират според следната система:



Крайното заключение е свързано с осъзнаването, че има области в живота ни, които са под наш контрол и към които трябва да насочим повече внимание и усилия, за да подобрим положението си, както и области, които макар и тревожни, са извън нашия контрол.

- Последните две сесии се фокусират върху кариерното ориентиране и са организирани на ниво група.
 - Работа върху изготвянето на CV
 - Основни инструменти за търсене на работа.
 - Интервюта за работа

- Оценка

След приключването на дейността, участниците я оценяват по два начина:

- Заедно като група
- Чрез индивидуални въпросници (напр. участниците оценяват обучението, учителя).

Изпълнители

Техническият сътрудник по проекта идентифицира потребностите на участниците, планира организацията на обучението, търси учител, оказва съдействие при провеждането на обучението и разработването на учебните сесии за кариерно ориентиране.

Това лице трябва да има опит в областта на образованието или социалните науки, и да е наясно с изготвянето, планирането и оценката на проекти, както и с формирането на групи и провеждането на интервенции с хора в риск от социално изключване, особено с млади хора.

Обучителят е нает от външна фирма и отговаря за първите 3 сесии от обучението. От една страна, важно е човекът, който провежда семинара, да е наясно с целите, които трябва да се постигнат, както и с профила на участниците в него. От друга страна, учителят трябва да е експерт по личностното и професионално развитие и да има преподавателски опит и опит в мотивационната работа с млади хора.

Специфични ресурси

- място за групова работа с компютър и проектор
- основни офис консумативи, хартия, маркери и др.

Резултати, постигнати в настоящия проект

- В обучението вземат участие 19 младежи. След приключването му те са в състояние да управляват по-добре своите социални умения, по-наясно са с потребностите си от обучение и работа, както и с целите, които искат да постигнат в краткосрочен и средносрочен план.
- 80% от младите хора, преминали през обученията, имат по-голяма приемственост в рамките на проекта и продължават участието си в други учебни дейности с по-активна индивидуална програма за търсене на работа.

1.5 МЕКИ УМЕНИЯ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА

Младежка фондация „Арете“ в България прилага комплексен подход за развитие, фокусиран върху меките умения за пазара на труда. Той е насочен към ученици в средните училища, отпаднали от образователната система, както и за младежи със завършено средно образование. Обучението включва широк набор от умения, нагласи, поведение и личностни качества за подпомагане на прехода на младежи в неравностойно положение от училище към работа и/ или за подобряване на пригодността за заетост на безработни млади хора от групи в неравностойно положение. Обучението има за цел да развие самочувствието и себепознанието на участниците чрез идентифициране на техните силни страни, като по този начин допринесе за тяхното личностно развитие и овластяване. Освен това се цели развиването на основни преносими/ меки умения и компетентности чрез неформални образователни методи, за да се гарантира, че участниците ще бъдат добре подготвени за намиране на заетост и социално включване, като се подпомага плавният преход от образование към заетост и се укрепва включването им на пазара на труда.

Обучението по меки умения включва 9 модула, разпределени в 6 обучителни дни. Всеки обучителен модул е интерактивна комбинация от презентации, групова и индивидуална работа, дискусия, „мозъчна атака“ и практикуване на различни умения.

Целева група

Обучението е достъпно за участниците в проекта, т.е. младежи в неравностойно положение, предимно роми, на възраст 15-29 години, които са ученици в средни професионални училища, отпаднали от образователната система, или млади възрастни, които са завършили средно образование.

Дейности/ метод

Програмата на 6-те едnodневни обучения:

Обучение 1 - Комуникация и работа в екип

По време на тази обучителна сесия участниците:

- се запознават със структурата и целта на обучението и се опознават;
- се запознават с основни концепции за комуникация;
- разбират как работи комуникацията;
- научават основните принципи на ефективната комуникация и как да се справят с бариерите в комуникацията;
- разбират за трите вида комуникация и практикуват ефективна комуникация;
- разбират какво е екип и какви са етапите на изграждане на екип;
- осъзнават важността на идентифицирането на ролите и отговорностите в екипа;

- научават кои са ключовите елементи на ефективната работа в екип.

Практическо упражнение /игра/: Участниците се разпределят на случаен принцип в отбори. Дават им задача, казус или проблем, който трябва да решат.

Например: „Вие сте екип от висококвалифицирани специалисти в областта на...“ Тук е добре да се направи връзка с професионалната насоченост на професионалната гимназия, ако се работи с ученици, например: „В резултат от свлачище има опасност да се срути една от строящите се сгради. Имате 15 минути да решите как да се справите със ситуацията с най-малко загуби“.

Участниците трябва да са запознати предварително с метода „Киплинг“, който предоставя много бърза и лесна техника за справяне с проблем, ситуация или задача от няколко различни ъгъла.

Методът се състои в предоставяне на систематични отговори на шест основни въпроса:

Кой? Какво? Къде? Защо? Кога? Как?

- *Кой трябва да направи това?*
- *Какво трябва да се направи?*
- *Къде трябва да се направи?*
- *Защо трябва да се прави?*
- *Кога трябва да се направи?*
- *Как точно трябва да се направи?*

В този случай няма правилна или грешна стратегия или решение. Важното е да се разбере какво е важно и да се направят изводи за работата в екип и добрата комуникация.

Обучение 2 - Самосъзнание и самочувствие

В рамките на тази обучителна сесия участниците:

- научават какви са начините да се представят и да дават и получават информация за себе си и за другите;
- се запознават със значението на самочувствието и самоувереността;
- анализират своите емоции, вярвания и модели на поведение.

Интерактивна игра: Участниците застават пред огледало и трябва да опишат как всъщност се виждат и как биха искали да изглеждат. Обсъждат се „истинският аз“ и „перфектният аз“. След това на участниците се дава „Прозорец на Джохари“, през който можем да разберем по-добре себе си и да научим как ни виждат хората около нас.

Този инструмент работи с аз-концепцията, която е набор от характеристики, способности, нагласи и ценности, които ни определят като тези, които реално сме и повишават самочувствието ни.

Обучение 3 – Поставяне на цели и вземане на решения

По време на тази обучителна сесия участниците:

- научават повече за основната концепция за поставяне на цели и се научават как да формулират цели – преглед на процеса по идентифициране целите, които искаме да постигнем и след това съсредоточаване на усилията ни върху превръщането на целите в реалност;
- изграждат разбиране за процеса на вземане на решения и методите за подобряване на вземането на решения.

Практическо упражнение/ игра: участниците се запознават с квадрата на Декарт – проста и много ефективна техника за вземане на решения. Същността на техниката се състои в адресирането на проблем или ситуация чрез отговорите на 4 въпроса.

<p>Какво би било, ако това се случи? (Какво получаваме, плюсове от желаня резултат).</p>	<p>Какво би било, ако това не се случи? (Всичко ще остане както досега, плюсовете на недостижимия резултат).</p>
<p>Какво няма да стане, ако това се случи? (Минуси от получаване на резултата).</p>	<p>Какво няма да стане, ако това не се случи? (Минуси от непостигане на желаня резултат).</p>

След това на участниците се дава проблем или цел. Стремешът към решаване на проблема или постигане на целта ги учи, че не трябва да се вземат прибързани решения, а ситуацията да се огледа и да обмислят всички възможности за постигане на успешно решение.

Обучение 4 - Умения за търсене на работа

В тази обучителна сесия участниците:

- анализират собствените си ресурси: знания, компетентности, умения, опит;
- анализират своите интереси и изготвят списък с желаня;
- разглеждат тенденциите и търсенето на пазара на труда и идентифицират наличните възможности;
- научават повече за значението на работата в мрежа и използването на социални канали.

Практическо упражнение: участниците се запознават с различни канали/сайтове за търсене на работа, като обяви, бюра по труда и др., методите за проучване на мястото, където искат да кандидатстват и начините за събиране на информация за обявената позиция. След това им се възлага задачата да „намерят позиция, на която искат да работят в момента“ като изпълнението на задачата се проследява и подпомага от учителя, който предоставя коментари относно усилията на участниците стъпка по стъпка. По този начин те придобиват истински опит от първа ръка как да влязат в ситуация „Търсене на работа“, която е свързана с техните интереси, предпочитания, възможности и удовлетвореност.

Обучение 5 - Изготвяне на CV и мотивационно писмо

По време на тази обучителна сесия участниците:

- правят преглед на основните документи за кандидатстване за работа: видове документи, необходима информация, която трябва да бъде включена, и подкрепящи документи;
- получават насоки за написването на успешно CV и мотивационно писмо.

Упражненията включват попълване на шаблон за CV, като се набляга на отворени въпроси как да се представим, за да изглеждаме автентични и в същото време да впечатлим тези, към които то е насочено. По отношение на мотивационното писмо се поставя условие кандидатът да напише писмото за длъжността, за която кандидатства. Акцентът е върху това как да се „изтъкнем добрите си страни“ без да се „хвалим“ и как да убедим читателя, че ние сме правилният кандидат за позицията. Следва обсъждане на създадените автобиографии и мотивационни писма.

Обучение 6 - Кандидатстване за работа и участие в интервю за работа

В рамките на тази обучителна сесия участниците:

- научават къде да намерят информация за свободните позиции;
- се запознават с видовете интервюта за работа;
- получават практически съвети и насоки как успешно да се явят на интервюта.

Практическа игра: ролева игра-интервю, при която кандидатите разиграват сценарий с група или интервюиращ, за да определят доколко кандидатът е подходящ за определената позиция. Облеклото на кандидата, езикът на тялото, маниерите, интонацията и силата на говорене се обсъждат предварително. Когато интервюто започне, интервюиращият използва най-често задаваните по време на интервю въпроси, както и специално свързани с позицията въпроси. След упражнението учителят и групата дават обратна връзка по отношение представянето на кандидата. И кандидатът, и интервюиращият споделят как са се почувствали и какво биха могли да подобрят по време на реално интервю. Участниците се запознават с начините за изготвяне на професионално портфолио и са насърчени да се опитат да разработят такова портфолио за себе си.

Изпълнители

Обученията могат да се провеждат от професионални обучители с практически опит в провеждането на обучение по меки умения, както и от професионалисти в областта на човешките ресурси, експерти от кариерни центрове, корпоративни обучители и психолози, както и експерти с опит в организационната и индустриална психология.

Ресурси

Не са необходими специални пособия и/ или оборудване за провеждане на обучението. Всяко обучение изисква подходящо място за конкретното населено място, стандартно техническо оборудване - флипчарт, екран и възможност за използване на мултимедия, презентации, дневен ред, формуляри за обратна връзка и листовки. В случаите, когато се провежда хибридно или онлайн обучение, е необходима дигитална платформа за обучение като TEAMS, Zoom и др.

Постигнати резултати

До този момент Младежка фондация „Арете“ реализира 19 сесии за обучение по меки умения, тъй като общата обратна връзка от участниците е доста положителна. Предоставена както по време на, така и след обучителните сесии, тя показва, че обучението обхваща важни теми и води до полезни и приложими резултати. Участниците придобиват специфични знания и са обучени да прилагат различни техники на практика, да тестват нови подходи и да общуват със самочувствие, така, че да постигат целите си.

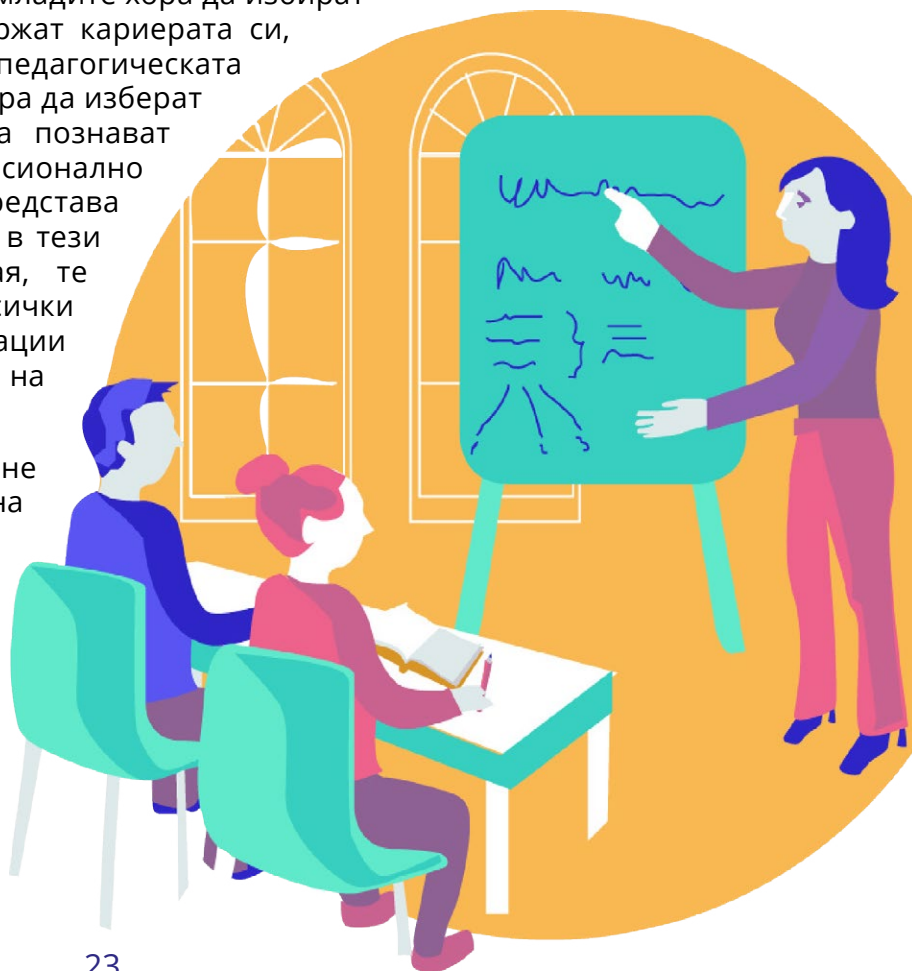
Обучения 1, 2 и 3 дават на участниците възможност да придобият умения за ефективна комуникация, да подобрят работата си в екип, да създават приятелства, да работят ефективно с колеги, да си поставят цели и да вземат решения, които биха им помогнали да се адаптират към работната, учебната и социалната среда.

Обучения 4, 5 и 6 предоставят на младите участници инструменти и умения, необходими за подготовката за първата им работа/ стаж. Те се запознават с търсените от работодателите качества, научават се да създават ефективни CV и мотивационни писма, упражняват се как да се държат по време на интервю. Участниците споделят, че се чувстват по-подготвени за процеса по търсене на първата си работа. Те също така научават за значението на подготовката преди интервюто, като някои от тях намират/ научават полезни умения за преодоляване на срамежливостта, самоподценяването и комуникационните бариери.

2. КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ И КОМПЛЕКСНО, ПРАКТИЧЕСКИ- ОРИЕНТИРАНО ОБУЧЕНИЕ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА

В системите на средното образование в страните на организациите, участващи в проекта – Испания, България, Румъния, Унгария – липсва конкретно кариерно ориентиране, или ако се прилага, то е под формата на лекции и споделяне на информация. Кариерното ориентиране, т.е. дейности, които подготвят младите хора да изберат своя жизнен път и да поддържат кариерата си, все още не е интегрирано в педагогическата работа. За да могат младите хора да изберат кариера, те трябва първо да познават съответните области за професионално развитие, да имат известна представа за съществуващите професии в тези конкретни области, и накрая, те да бъдат информирани за всички умения, знания и квалификации необходими за заемането на конкретното работно място.

Кариерното ориентиране и консултиране помага на учениците да разберат по-добре и собствената си личност, и пазара на труда, да изградят умения за вземане на решения и да направят прехода между различните етапи на образование, както и от училище към работа. Ранното разграничаване между професия,



специалност, работно място и кариера подпомага правилното ориентиране и избора на подрастващите.

Кариерното ориентиране е процес на избор на най-подходящата бъдеща професия и подходяща образователна пътека. За тази цел учениците трябва да имат добра самооценка, да познават своите силни и слаби страни, да са наясно с предимствата на меките умения и да могат да ги използват, което им дава по-добър старт и улеснява старта им на пазара на труда.

2.1 ИНДИВИДУАЛНО КОНСУЛТИРАНЕ И КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ ЗА УЧЕНИЦИТЕ В СИСТЕМАТА НА СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Описаната методология е приложена от Младежка фондация „Арете“ и има за цел да подпомогне учениците в системата на средното образование при избора им на професия, която отговаря на техните възможности/способности и интереси, както и на изискванията на пазара на труда. Работата се фокусира върху процеса на повишаване на осъзнаването на техните силни страни (умения, предпочитания, интереси, ценности, компетентности), върху развитието на саморефлексия и самосъзнание, както и върху подобряване на познанията им за професиите и изискванията на пазара на труда. Проблемът засяга най-вече учениците, които учат в професионални гимназии, и чийто избор на образование не се основава на самостоятелно, информирано и осъзнато решение. Вместо това, повечето от тях са влезли в системата на средното образование по „инерция“, следвайки предпочитанията/желанията на родителите си или поради относително слаби академични резултати в основното училище. В резултат на това техните перспективи за кариера са неясни, особено след като училищата се фокусират върху академичното развитие и стандартизирана учебна програма и не предлагат интервенции, насочени към социалното и кариерното развитие на учениците. Разглежданият инструмент е насочен към липсата на меки умения и кариерно наставничество (кариерно консултиране и кариерно ориентиране) в прехода от средно образование към заетост, и се предлага в отговор на нарастващия недостиг на квалифицирана работна сила на пазара на труда. Инструментът е насочен към редица предизвикателства, пред които са изправени ученици в професионалните училища и отпадналите от образователната система, като ниска мотивация за образование/ обучение/ заетост, ранно напускане на училище, нисък социален статус или традиционни норми в общността и липса на достъп до информация, възможности и модели за подражание. Освен това, инструментът има за цел да помогне на участниците в проекта да разберат съвременната трудова реалност и да осъзнаят какво е тяхното място в нея, като по този начин подобрят своята пригодност и шансове за дългосрочна и устойчива заетост.

Целева група

Целева група/ бенефициенти на инструмента са ученици от уязвими групи, обучаващи се в професионални училища, които принадлежат към различни етноси, имат ниска мотивация за учене и нямат визия за професионален успех.

Дейности/ метод

В работата с участниците се прилагат презентации, дискусии и ролеви игри. Те трябва да работят по казуси и домашни задачи.

Стъпка 1: Изграждане на връзка – планиране на въвеждащи дейности за изграждане на доверие. Създаване на среда и условия, в които да се развива връзката между ученици и наставник (кариерен консултант). Ролята на кариерния консултант е да модерират дискусиите, да повиши самосъзнанието на учениците и да насърчава любопитството им към образователната среда и пазара на труда.

Стъпка 2: Идентифициране на интереси и нагласи - тази задача има за цел да насърчи учениците да изследват своите интереси, умения, знания и предпочитания. По този начин те ще придобият истинско самочувствие. За идентифициране на интереси и нагласи се прави изследване чрез стандартизиран инструмент, одобрен от Министерството на образованието и адаптиран за българска [среда](#), както и чрез игри, развиващи уменията за самостоятелност, анализ и себепознание.

Практическа игра: "Кой съм аз?"

- *Моите ценности (5 най-важни)*
- *Моите интереси (5 най-важни)*
- *Моите успехи и постижения (5 най-важни)*
- *Моите умения (5 най-важни)*
- *Моите силни и слаби страни (5 най-важни)*

Мозъчна атака: „Успешен човек“ - анализ на разбирането за успех в живота

Стъпка 3: Проучване и идентифициране на силни страни и компетентности - този модел на целеполагане използва индивидуалните силни страни на младите участници, за да насърчи постигането на техните лични, академични и професионални цели в краткосрочен и дългосрочен план.

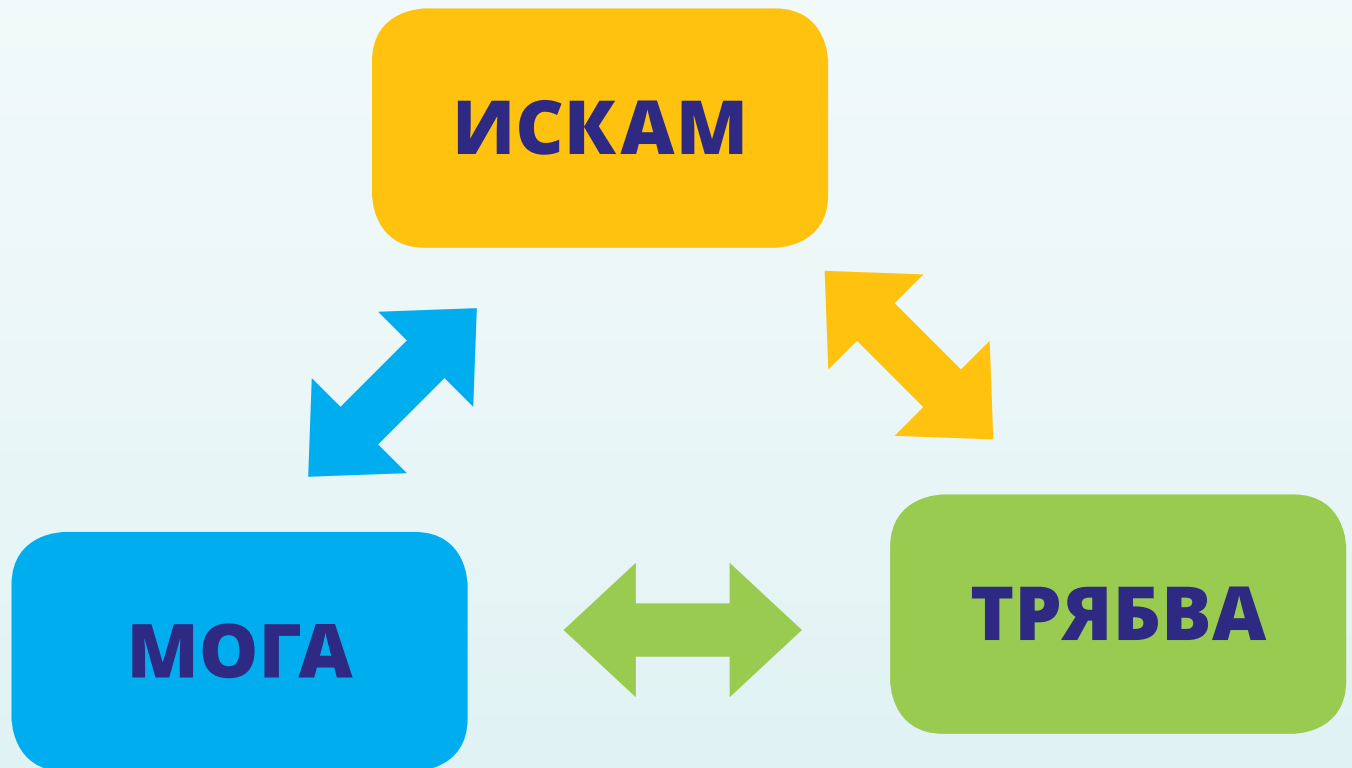
Кариерните консултанти разработват индивидуални работни планове за млади хора, които имат нужда от индивидуално консултиране. За повечето ученици в проекта наставниците попълват индивидуални профили / въпросници, за да определят индивидуалния профил на ученика, който дава 360-градусова картина на неговото образование, професионалните му квалификации, компетентности, интереси и извънкласни дейности, мотивация за учене, семейната среда и подкрепа от страна на училището.

Стъпка 4: Планиране на бъдещето – провежда се диагностична и консултативна дейност с участниците относно техните професионални интереси, нагласи и мотивация за избор на кариера, умения за планиране на кариера и др.

Подход на автора: Наставнически подход 1: В началото на срещата/ сесията наставникът (кариерен консултант) инициира „мозъчна атака“ на тема „Какво е кариера?“. На български думата „кариера“ има двойно значение: (1) професионална реализация и (2) мина (система от дупки в земята за придобиване на суровини като въглища, метал и др.). След като се дефинира значението на думата „кариера“, наставникът пита: „Как се случва една кариера и кога започва?“. Изводът, до който стигат всички участници е, че кариерата е съвкупност от:



След това всеки участник трябва да избере професия, която харесва и за която има достатъчно знания и умения, например „футболист“. На това ниво на консултиране фасилитаторът/ наставникът може да изясни разликата между понятията „професия“ и „длъжност“. Често младите хора мечтаят за длъжности като „управител“, „началник“, „кмет“ и др. След като участниците изберат професия, те се разделят на два отбора и участват в ролева игра, наречена „Корабокрушенец“. Условието на задачата е следното: „Вие сте сред групата, оцеляла след корабкрушение. Оказвате се на самотен остров само с професията си. Вие и вашият екип трябва да можете да оцелеете само чрез вашата професия“. Всяка професия, която помага за оцеляването, получава една точка. В началото се търсят професии лекар, строител, готвач, шивач и др. На това ниво участниците актуализират очакванията си за пазара на труда. Фасилитаторът/наставникът обяснява, че кариерата се развива въз основа на следния триъгълник:



Накрая се прави заключението, че пазарът на труда е динамична система, към която трябва постоянно да се адаптираме чрез учене през целия живот.

Наставнически подход 2:

Практическа игра: В света на професиите

Всеки избира две професии. Професия, която отговаря на неговите компетентности, и професия, която харесва, защото е модерна, актуална и повлияна от странични фактори. Участниците трябва да влязат в роля и след това да споделят как са се почувствали. Съответно останалите участници също споделят изводите си като наблюдатели. Ролите се изиграват. С назоваването на двете избрани професии се обособяват аспекта, от които участникът пресъздава работната ситуация. Например, тя/ той може да пее, но иска да стане лекар. Според единия аспект, участникът е на „сцена“, а според другия „болница“, и в рамките на около минута той/ тя извършва типични за професията действия. След това съответният участник сяда сред публиката от връстници и споделя как се е чувствал, къде е бил по-уверен, по-малко стресиран и т.н. След това другите споделят своите наблюдения. По този начин се достига до извода коя от двете професии би била по-подходяща за участника като бъдещ професионален избор.

Стъпка 5 – Цели, план за действие и „домашна работа“ – на това място се определят краткосрочните задачи за постигане на дългосрочната визия. Целите за действие са свързани с някои конкретни стъпки, които участниците/ учениците трябва да предприемат преди следващата сесия. Те също могат да направят „експеримент“, като променят стъпките или просто да съберат информация от заобикалящата ги среда и т.н. По време на следващото занятие, участниците споделят своите „открития“. Наставникът обикновено също предвижда достатъчно време, за да „планира“ препятствия.

Стъпка 6 – Обратна връзка и размисъл – Как мина? Какво стана? Промени ли се нещо? Какво остана непроменено? Защо се получи /не се получи?

Изпълнители

Всеки, който консултира млади хора по въпроси, свързани с професионалното консултиране и ориентиране, може да прилага инструмента – кариерни консултанти, кариерни наставници, учители, педагогически съветници и възпитатели. Методиката има за цел да постигне различен начин на комуникация, който мотивира младите хора за бъдещи успехи както в личен, така и в професионален план. Наставникът/ кариерният консултант/ фасилитатор трябва да притежава меки умения, да умее да води аудиторията и да създава атмосфера на доверие и споделяне. Всяка стъпка трябва да се предприема според вътрешната структура на групата, което изисква предварително проучване и подготовка.

Ресурси

Основни ресурси: бяла дъска/ флипчарт, хартия, цветни моливи/ химикалки, маркери, мултимедия.

Постигнати резултати

Участниците завършват обученията с актуализирани очаквания по отношение на своите професионални постижения, както и с повишена мотивация за непрекъснато образование и заетост.

2.2 КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ В ПОДКРЕПА НА ЖИТЕЙСКИЯ ПЪТ

„Кариерното ориентиране в подкрепа на житейския път“, прилагано от румънския партньор в проекта, включва развитие на умения за изграждане на кариера, предоставяне на необходимата информация и кариерно консултиране. Началото на изграждане на кариера е положителна стъпка, която означава, че човек иска да постигне повече чрез работа, отколкото просто да си осигури доходи. За да могат младите хора да направят избор по отношение на тяхната кариера и начин на живот, те трябва да натрупат възможно най-много възможности, опит, знания и информация, за да вземат най-правилното решение. Познанията на младите хора относно избора на кариера и неговите аспекти – самопознание, професии, професионални компетентности, заплащане и работна среда – често са много ограничени. Учителите също разполагат с доста ограничен опит, знания и ресурси, за да улеснят този процес. „Кариерното ориентиране в подкрепа на житейския път“ запълва тази празнина в живота на младите хора, снемайки тежестта от плещите на учителите, родителите и семействата. Разглежданият метод предлага дейности по кариерно ориентиране, които подкрепят индивидуалният, рационално-емоционален процес на вземане на решения, като допринасят за намаляване на загубата на човешки ресурси, така че младите да изберат професия, ориентирана към техните умения и интереси. Иновативният аспект на метода се състои във факта, че наред с развиване на уменията и способностите на участниците, той предлага и две допълнителни области – запознаване на младите хора с представители на избраната от тях професия, както и със спецификите на работното място. Инструментът се състои от три части: дейности, насочени към развиване на индивидуалното кариерно ориентиране; информация, предоставяна от професионалисти, упражняващи съответната професия; посещения на фирми за запознаване на участниците с мястото, структурата и условията на труд за съответната професия. Целта е да се идентифицират уменията на участниците, да се открият типични модели за избор на професия в техните семейства, да се развие кариерната им визия и да се запознаят с професионалисти, от които да получат автентична информация и реалистична представа за професията, за да могат да вземат правилно решение за развитието на тяхната кариера.

Целева група

Инструментът е приложим за участници над 14-годишна възраст, както и за тези, които търсят работа или искат да сменят работното си място или професия.

Дейности/ метод

Жизненият път, подкрепящ кариерното ориентиране, се състои от 3 модула за развитие:

ПЪРВИ МОДУЛ: Дейност, насочена към развитие на личното кариерно ориентиране

Първа среща

Тема: Аз съм такъв и такава е моето отношение към работата

Цели на дейността:

- усвояване на уменията, необходими за дадена професия;
- очертаване на полето на интерес, създаване на обща картина;
- идентифициране на лични умения и умения, които допринасят за работата като цяло.

Въведение, взаимно опознаване чрез структурираното упражнение „Връзка с моето име“. Играта дава възможност всеки участник да се представи по нетрадиционен начин. Участниците говорят за имената си, отношението, което имат към тях и връзката им с тях. Въпросите могат да се използват за вдъхновяване на различни подходи, например: Има ли интересна история/ анекдот, свързан с Вашето име? Знаете ли от кого, как и защо сте получили името си? Има ли традиция в семейството, когато става дума за даване на това име? Как обичате и не обичате да Ви наричат и знаете ли произхода на името си и значението му? Имате ли отношение към Вашето име и бихте ли го предали на децата си? Тази по-малко „ритуалистична“ форма на запознаване инициира лично участие, като по този начин позволява екипна работа, пълна с преживявания, чувства и нагласи.

Разследване – Целта на упражнението е участниците да се опознаят по-задълбочено и да оценят предходните си знания в областта на кариерното ориентиране. Това е дейност, при която участниците се смесват и се търси някой в групата, който...

- ... е искал да стане ветеринарен лекар, когато е бил дете;
- ... обича да учи през нощта;
- ... са показвали по телевизията;
- ... практикува екстремн спорт;
- ... познава уебсайтове с официални, надеждни обяви за работа;
- ... обича да работи на открито;
- ... свири на музикален инструмент;
- ... обича да рисува;
- ... си ляга в 21 часа;
- ...познава работни места, които ценят и заплащат справедливо на служителите;
- ... е работил като доброволец.

Навлизване в темата - определящи умения

Участниците работят в малки групи. Всяка група получава плик, в който определението за умение е разделено на части и те трябва да сглобят частите на изречението в правилния ред.

Видове умения:

- **УМЕНИЯ ЗА ЕЗИКОВО ИЗРАЗЯВАНЕ:** Езиковите умения са умения, които позволяват на някого да се изразява лесно и бързо

- **СРЪЧНОСТ:** Сръчността е умение, което позволява на някого да сглобява, променя и оформя обекти.
- **МАТЕМАТИЧЕСКИ УМЕНИЯ:** Математическите умения позволяват на някого, да извършва мисловни операции с помощта на числа, да разпознава и използва основни математически уравнения и формули.
- **ФИЗИЧЕСКИ УМЕНИЯ:** Физическите умения са умения, които ни позволяват да упражняваме сила, да можем да поддържаме определена позиция на тялото, и да издържаме на трудности.
- **ПРОСТРАНСТВЕНО МИСЛЕНЕ:** Пространственото мислене ни позволява да ориентираме себе си и обектите в пространството, в нашите умове.
- **УМЕНИЯ ЗА ВРЪЗКА:** Уменията за връзка ни позволяват ни да говорим лесно с другите, да се интегрираме добре в общности, да се обръщаме към другите и да ги изслушваме.
- **ИЗОБРЕТАТЕЛНОСТ:** Изобретателността е умение което ни позволява да решаваме задачи, които възникват в непознати ситуации по множество и уникални начини.

Работа по темата – Моите умения. Обсъждане на предишното упражнение, където малките групи споделят какво са преживели.

Втора среща

Тема: Моето семейство и аз – моята среда и аз

Целта на упражнението е да се разберат и разпознаят типични модели за избор на професия в семейството.

Въведение: Любим супергерой/ приказен герой от детството ми

Цел: Извеждане на повърхността на идеализираните способности, личностни черти и поведенчески черти, които участниците ценят.

Метод: индивидуална задача, групово дискусия

Инструкции: Всеки трябва да си припомни детските приказки и анимационни филми, и да нарисова своя любим герой.

Участниците трябва да отговорят на следните въпроси:

- Кои са чертите, заради които тези герои са ви любими?
- Кой е лесният за разбиране елемент, който харесвате в тяхното поведение?
- Какво тези герои могат да правят добре?
- По какъв начин бихте искали да сте като тях?

Навлизане в темата:

Обратна връзка от семейството – какво казаха? Каква е истината?

Цел: Изграждане на паралели между субективния и огледалния Аз-образ.

Метод: индивидуална задача с пленарна дискусия.

Нашето самочувствие и нашата самооценка в определени области, както и нашата мотивация в живота са силно повлияни от съобщенията, които

получаваме от нашата среда. По време на нашето детство обратната връзка, която получаваме от семейството ни по отношение на нашите умения, е особено важна.

Инструкция: Помислете какви твърдения са сте чули във вашето детство по отношение на следните умения. В първата колона напишете какво е казано и кой го е казал. Във втората колона напишете това, което всъщност мислите, че е вярно.

Какво е казано:

Какво е вярно:

Вашите музикални умения:

Вашата сръчност:

Вашите математически и логически умения:

Вашите езикови умения:

Вашите физически способности:

Вашият външен вид:

Вашите умения за свързване:

Друго:

Работа: дискусия в малки групи.

Работа по темата: Изработване на родословно дърво - за предпочитане поне до нивото на прабаби и дядовци.

Създаването на родословното дърво изисква „проучване“ у дома. С членовете на семейството могат да се проведат спонтанни разговори, да се разкрият скрити ценности и интересни подробности. „Представянето“ пред другите участници осигурява опит за самопредставяне, укрепва съзнанието за бъдещето, чувството за реалност, самопознанието, самооценката и реалността на желанията и идеите. Съвместна дискусия относно професионалните родословни дървета: Има ли общ елемент по бащините/ майчините клонове и ако има, какъв е той? Какви могат да бъдат техните общите черти? Вписвам ли се и аз в тях? Има ли общ елемент между избора на кариера на моите предци и моята визия? Ако е така, какъв е той? Ако не, какво ново ще направя аз? С какви „задачи“ (евентуално трудности) ще бъде свързано това? Ако ще спазвам традицията, какво точно ще спазвам и откъде идва то?

Трета среща

Тема: Интереси

Дали дадена кариера или работа подхожда на дадено лице зависи от много фактори, като например в какъв етап от живота се намира в момента. Работата може да помогне на хората да започнат да градят кариерата си по много начини – те могат да придобият опит, знания, да опознаят себе си, да разберат какво харесват и какво не.

Навлизане в темата – търсене на работа

Потърсете в интернет 3 предложения за работа, които ви интересуват. Запишете ПРЕДИМСТВАТА и НЕДОСТАТЪЦИТЕ, както и какви умения може да са необходими за дадената работа (вижте уменията, използвани при първата среща).

Метод: Работа в малки групи или индивидуално

Работа по темата – кариерно развитие

Обучителят моли членовете на групата да опишат възможно най-много професии за 10 минути. След това в малки групи участниците правят избор от набора от професии и определят кои умения отговарят на всяка от тях. Резултатите се обсъждат в голямата група.

Четвърта среща – кариерно интервю

Работа по темата: Кабина на влак

Пособия: 8 стола, изтеглени в центъра, малки парчета хартия, на които се записват различни професии (около 12-16 броя).

Обучителят кара 6-8 доброволци от групата да изтеглят карта, като на всяка има име на дадена професия. Доброволците трябва да пазят името на професията в тайна един от друг.

Участниците имат за задача да представят пътуване във влак, при което пътниците се опитват да разберат каква професия/работа имат другите пътници, като говорят с тях. Човекът, чиято професия е позната от другите пътници, може да „слезе от влака“. В края на играта във влака ще останат само двама пътници.

Останалите членове на групата наблюдават играчите по зададени критерии (култура на задаване на въпроси, комуникативни умения, стил и др.).

Дискусия: Кой е най-умелият „пътник“? Какви други въпроси можеха да бъдат зададени за всяка професия? Кой друг можеше да добави нещо към казаното от участниците?

Пета среща: Какво крие бъдещето?

Цел: Повишаване на осведомеността относно визията на участниците за тяхното бъдеще

Навлизане в темата, мозъчна атака: Мислите ли за бъдещето? Защо е полезно да мислим за това? Как това ни помага?

Работа по темата: Приказката на един ден – 10 години по-късно (желания, идеали, цели)

Пособия: акварели, голяма дъска за рисуване.

Дискусия: Искате ли промяна в някакъв аспект? Какво трябва да направите сега, за да постигнете целите си?

Закриване, обобщение: оценка на процеса, от първата среща до последната, писмена обратна връзка чрез попълване на тези недовършени изречения:

- Разбрах, че...
- За мен беше ново, че...
- Бях изненадан/а, че...
- Искам да продължа да...
- Планирам да...

ВТОРИ МОДУЛ:

Информация за работни места и професии от практикуващи специалисти

Метод: Структурирана групова дискусия

Наставникът представя госта(ите) и тяхната професия пред групата. След това пита младите участници какво знаят за тази професия и кани професионалистите да разкажат за себе си, как и защо са избрали тази професия.

- Какво ви е мотивирало, докато постигнете целта си?
- Каква квалификация изисква вашата професия?
- Как протича вашият работен ден, какви са отношенията ви с клиентите?
- Колко разнообразна е дейността ви, кои са най-важните ви задачи?
- Защо бихте препоръчали тази професия на младите?
- Представяне на възможностите за обучение.
- Даване на възможност на младите хора да задават своите въпроси.
- След приключване на дискусията с госта, наставникът насърчава групова дискусия, без присъствието на специалиста за споделяне на опит и мнения.

Задачи на наставника, свързани с организацията на срещата:

- Необходимо е да се прецени кои професии са интересни за мнозинството от младите хора и от какво точно се интересуват по отношение на тези професии – въз основа на техния опит и открития в рамките на първия модул.

- При избора на гостите трябва да се търсят хора, които са млади, динамични, изявени в професията си, автентични и директни.
- Структурата на презентацията е важна от гледна точка на ефективността. В тази връзка наставникът ще бъде координатор на разговора.

ТРЕТИ МОДУЛ:

Посещение на фирма - запознаване с мястото, структурата и условията на работа за съответната професия

Задачи на наставника, свързани с организирането на фирмени посещения:

- Изградете контакти с работодатели или с асоциации на малки и средни предприемачи, които представляват местни компании;
- Организирайте посещението с представители на работодателя или делегирайте задачите на асоциацията на предприемачите;
- Наставниците обявяват датите на посещенията на компаниите, представят профила и дейността на компаниите пред участниците най-малко две седмици преди посещението от страна на съответната компания;
- Младите хора, търсещи работа, могат да кандидатстват за участие във всяко посещение на компания, която ги интересува, въз основа на техните интереси;
- Наставниците подготвят участниците за посещението в компанията, и провеждат предварителен разговор за обсъждане на въпроси като:

Практически въпроси: Какво е необходимо, за да се изпълнява тази работа? От какво теоретично/ практическо обучение се нуждаете, къде можете да го получите? Стъпки и критерии за кандидатстване за тази работа. Какви са предимствата и недостатъците на професията/ работата, какво харесва професионалистът в нея и какво не? Какво е работното време, условията на труд, безопасността, транспорта, полага ли се извънреден труд и работи ли се през почивните дни? Доколко са доволни служителите от заплатата, каква е общността на служителите? Защо бихте препоръчали тази работа и на кого, или защо не?

В края на посещението във фирмата наставниците провеждат оценка с младите участници, на която те могат да споделят своя опит, чувства и впечатления.

Изпълнители

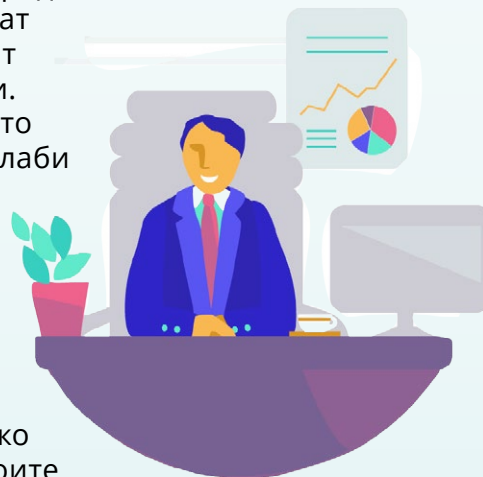
Минимум 2 наставника на група, които имат професионален опит и квалификация в областта на кариерно ориентиране. Допълнителни умения: много добри организационни умения, междуличностни умения, умения за комуникация и сътрудничество.

Постигнати резултати

Трима участници решиха да завършат професионални курсове след завършване на този процес на кариерно ориентиране. Всички те преминават успешно интензивното си обучение за масажисти или фризьори. Друг участник, който вече участва в професионално обучение, има добри идеи за това как да стартира бизнес, как да спечели пари, как да наеме персонал, за какво да внимава и кога може да очаква да придобие професията си. Той получава съвети как да започне да практикува професията и как да се развива в тази област. Един от участниците в курса за кариерно ориентиране е нает на работа от компания.

2.3 ПРАКТИЧЕСКИ ОРИЕНТИРАНО ОБУЧЕНИЕ ЗА ТЪРСЕЩИ РАБОТА МЛАДЕЖИ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА

Намирането на подходяща работа е предизвикателство, което е още по-голямо за младежите в неравностойно положение или ромите, както и за лицата с относително по-ниска степен на образование. Сред срещаните трудности са социални мрежи с много малко контакти на работодатели на престижни работни места или колеги на високи позиции. Възможно е тези младежи многократно да са обект на дискриминация, както и да се претърпяват неуспехи и да получават отрицателна обратна връзка. Често и комуникативните им умения са по-слаби. Младежите в неравностойно положение обикновено имат по-малко информация за широк спектър от възможности за работа, по-малко опит в това как да представят своите умения, както и по-ниско самочувствие, те често не вярват че биха могли да заемат качествени позиции и да бъдат потенциално успешни и удовлетворени служители. Получили много негативни отзиви от обкръжението си, тези хора често се смятат за неуспешни, имат по-слаби умения и ниска мотивация за работа. Те също така като цяло възприемат негативно потенциалните работодатели и работните места, и са загубили надежда, че могат да намерят удовлетворяваща и приятна работа. Автобиографиите им обикновено са с ниско качество и самите те не са подготвени за съзнателно търсене на работа и интервюта за работа. Често пъти тези хора са обективно по-малко конкурентоспособни от по-голямата част от своите връстници, имат по-ниско ниво на квалификация, по-слаби компетентности, комуникативни умения, самочувствие, мотивация и план за кариера.



Настоящият инструмент, прилаган от унгарския партньор в проекта представлява практически ориентиран курс за обучение за млади хора в неравностойно положение, които търсят устойчива професионална реализация. Целите на инструмента са както следва:

- включване на участниците в базирани на партньорство, положителни комуникативни ситуации, в които могат да развият своите комуникативни умения и да дават и получават обратна връзка в безопасна среда;
- развиване на самочувствието и себепознанието на участниците чрез идентифициране на силните им страни по отношение на компетентностите, които са от значение за работодателите;
- предоставяне на подкрепа на участници за ефективно търсене на работа чрез идентифициране на няколко аспекта, които трябва да се вземат предвид при избора на позиции, така че те да са наясно с различните предимства и недостатъци на дадена позиция, в допълнение към възнаграждението;

- повишаване на осведомеността на участниците за инструментите и етапите на търсене на работа, така че да бъдат по-ефективни при вземането на решение за кои позиции да кандидатстват и как да бъдат успешни в тези процеси;
- изграждане на осъзнатост у участниците за целите на интервюто за работа и аспектите, от които се интересува другата страна (работодателя или специалиста „човешки ресурси“), изграждане на партньорски подход и подготовката им на теория и практика за ситуацията на интервюто;
- разработване на автобиографии на участниците като се вземе гледната точка на служителите „Човешки ресурси“; предоставяне на информация за процеса, инструментите и триковете, свързани с търсенето на работа; развиване на компетентностите, самочувствието и себепознанието на участниците и насърчаването им да възприемат търсенето на работа като потенциално печеливша ситуация, в която те не са пасивни субекти, а имат капацитета да оказват влияние.

Целева група

Основната целева група на обучението са млади хора, които скоро ще завършат професионалното си образование или наскоро са завършили образованието си, и си търсят работа. Обучението е идеално за млади хора, които вече са участвали в наставнически процес и получават други услуги по проекта. Те могат да бъдат и ученици от партньорски училища, които скоро ще завършват училище. Обучението може да послужи и като инструмент за набиране на персонал по проекта – участниците се присъединяват към обучението като първа стъпка, по-късно могат да получат допълнителни услуги, като наставничество при търсене на работа, възможности за среща с потенциални работодатели и посещение на работни места, персонализирано разработване на автобиографии, подготовка за интервюта за работа, допълнително обучение за твърди или меки умения и др. Много от участниците са роми или млади хора в неравностойно социално-икономическо положение. Набляга се на наемането на млади жени, които принципно са в по-неравностойно положение на пазара на труда.

Дейности/ метод

Обучението е основно базирано на неформални методи на обучение и на учене чрез правене. Дневният ред на обучението е както следва: започва се с много кратко представяне на темите и целите на курса за обучение, след това се създават общи правила и рамка за обучение с участниците, за да се моделира партньорството по отношение на процедурата за търсене на работа и отношенията работодател-служител.

Въвеждащ кръг – участниците споделят имената си и следната информация за себе си: квалификация/ перспектива за кариера/ суперсила/ нещо, което другите не биха си помислили за тях. Тази част от обучението гарантира, че всеки ще сподели нещо за себе си, което ще бъде също важна информация за учителите на по-късен етап.

Загриване – фокусиране върху доброто настроение и предпочитанията на участниците, свързани с работата. Участниците сядат в кръг и един от тях застава в средата. Столовете в кръга са с един по-малко от броя на

участниците. Участникът в средата казва нещо, което харесва, а останалите участници, които имат същото предпочитание, трябва да сменят местата си. След всеки следващ рунд в средата на кръга стои нов участник. В началото участниците могат да споделят всичко, което харесват (хоби, храни и т.н.), но постепенно се преминава към темата за заетостта: Какво ви харесва (или би Ви харесало) в работата или на работното място? Участниците могат да споделят много различни неща. Ако участникът в центъра на кръга няма повече идеи, учителят може да помогне с въпроси (Как изглежда това място? Какъв е шефът Ви? Какво получавате за работата си?). След няколко рунда, след като вече са събрани много гледни точки, играта приключва.

Събраната в резултат на играта информация може да бъде категоризирана в три групи:

1. Характеристиките на самата работа – свързана ли е с образованието ми или не; свързана ли е с работа с хора или с машини; повтаряща се ли е или е разнообразна; изисква ли високо ниво на креативност и отговорност или не. и т.н.
2. Условиата - разстояние от дома, фиксирани или гъвкави смени, среда, отношения с колеги и мениджър и др.
3. Какво получавам за работата си - заплата, бонуси, подкрепа за пътуване и настаняване, инструменти, образование/ обучение, признание, уважение и т.н.

Сучастниците се обсъжда, че идеалната работа (работно място) е различна за всеки един от нас, но е добре да имаме предварителни очаквания, свързани с различните аспекти, преди да започнем търсенето на работа. Вероятно няма да намерим място, където всички аспекти да бъдат перфектни, но е важно да сме наясно кои са най-важните фактори за всеки човек.

Обяви за работа

След обсъждане на приоритетите на търсещите работа, трябва да се провери как работодателите представят своите приоритети. Къде могат да се намерят възможности за работа - в обяви за работа; къде могат да се намерят обяви за работа - в интернет, в уебсайтове на работодатели, на различни тематични страници за работа, вестници и др. Ето и частите, от които се състоят обявите за работа:

1. Име на свободната позиция (понякога имената на позициите не са ясни, така че е важно да се прочетат и другите части на обявата).
2. Описание на работодателя и отговорностите (в тази част на обявата може да се получи малко информация, свързана с приоритетите на търсещите работа; ако нещо не е ясно, не бързайте да се отказвате от обявата; ако повечето от описаните задачи са подходящи за Вас, може да си струва да кандидатствате).
3. Очаквания (какви квалификации, трудов стаж, езикови познания, ИТ умения, шофьорска книжка и други компетентности очакват работодателите). Наред с очакванията, понякога се споменават и предимства, които не са толкова строги очаквания. По същество, ако кандидатът отговаря на 70% от очакванията/ предимствата, той/ тя може да кандидатствате за работата, тъй като няма има вероятност да кандидатства някой със 100% съответствие.

4. Каква е офертата? (заплата, други придобивки)

Пазарът на обяви за работа – множество печатни обяви за работа, които са повече или по-малко подходящи за профилите на участниците, се събират накуп. От участниците се иска да изберат някои обяви, които са приемливи или привлекателни за тях в рамките на много кратко, ограничено време – максимум 5 минути. След това те трябва да опишат причините, поради които са избрали конкретните обяви - кои части от тях са били привлекателни за тях и кои не, на кои критерии отговарят и на кои не. С помощта на обявите за работа може да се насочи вниманието на участниците към темата, а също и да се повдигнат допълнителни теми и въпроси, свързани с обявите за работа като цяло. Също така фактът, че могат да намерят атрактивни реклами или да видят, че са потенциално подходящи кандидати, действа мотивиращо на участниците.

Платформи и инструменти за търсене на работа – прави се представяне на платформи, в които човек може да търси възможности за работа – големи сайтове за работа, страници и групи в социалните медии, страници за свободни работни позиции на действащи компании. На участниците се показва, че на някои от сайтовете могат да създадат своя CV/профил, който се въвежда в базата данни на съответната компанията, и също им се обяснява, че могат да бъдат извикани на интервю, ако профилът им съвпада изискванията на отворена позиция. Това е метод, който може да допълни процеса по търсене на работа, и да даде възможности на работодателите да се насочат към тях. Необходимо е да се подчертае разликата между позициите, които могат да се намерят в сайтовете за набиране на персонал, и тези на страниците за кариера на действителни компании.

Автобиография – след като участниците идентифицират своите предпочитания и направят преглед на възможностите за работа и очакванията, следващата стъпка е да подготвят своите автобиографии.

Добрата автобиография (CV) трябва да отговаря на следните критерии:

- използвайте актуален телефонен номер и официален имейл адрес;
- използвайте подходяща снимка, ако е необходимо;
- ограничете автобиографията си до не повече от 2 страници, добре редактиран текст, на лесен за четене стил, в който работодателите могат лесно да намерят ключовите думи, които търсят;
- започнете с лични данни – име, адрес, имейл, телефонен номер;
- образование – започнете от последната завършена степен, като се връщате назад във времето; включите всички награди, получени по време на обучението;
- трудов опит – започнете с последната или най-скорошната ви работа и се върнете назад във времето; включете работа докато сте били ученици/студенти, временна работа и доброволчески труд, в случай, че нямате богата трудова история;
- езикови умения – посочете нивото на вашите устни и писмени езикови умения;

- ИТ и други твърди умения, като например шофьорска книжка или други подходящи квалификации;
- компетентности – споменете някои от компетентностите, в които смятате, че сте силни и които могат да бъдат подходящи за типа работни позиции, за които кандидатствате;
- хобита и друга информация – включете само тези, които са подходящи или биха имали положително въздействие върху потенциалния работодател.

На участниците се дават няколко анонимни автобиографии, които те трябва да оценят според това, което са научили за идеалната автобиография, да усвоят принципите на съставяне на автобиография и да видят на практика какво казва зле написаната автобиография за кандидата. След обучението се гарантира, че участниците получават персонална подкрепа и консултации с експерти по човешки ресурси, които им помагат да разработят свои собствени автобиографии.

Компетентности – меките умения и компетентностите стават все по-важни на пазара на труда и осъзнаването на силния набор от умения е от съществено значение. На участниците се дава списък с най-типичните компетентности по отношение на заетостта като от тях се иска да изберат поне три, в които са силни. След като направят това, те трябва да посочат истории от техния живот, които доказват съществуването на тези умения. Участниците често не искат да споделят тези истории, тъй като се чувстват неудобно да изтъкват положителните си страни, но стъпка по стъпка те разбират, че когато кандидатстват за работа, трябва да подчертаят силните си страни и е важно да са наясно със своите преимущества. Като отворят, намират и споделят такива истории, участниците стават по-смели и също така получават положителна обратна връзка от другите участници.

Изграждането на самочувствие и представянето на нашите ценности при кандидатстване за работа е ключов въпрос. За тази цел се организират игри за бързи запознанства, където произволни двойки споделят силните си страни и най-големия си успех в живота. Важно е да се говори на такива теми с младежи в неравностойно положение, тъй като те почти никога не възникват спонтанно в живота им и положителната обратна връзка от техните връстници също развива тяхното самочувствие и осъзнаване на техните ценности.

Ситуационни игри - за да бъдете успешни в ситуация на интервю за работа, е важно да се упражнявате да говорите за ориентацията си към работата и също така да умеете да посочите силните ви страни, които ви правят добър кандидат за дадената позиция. По време на обучението тази практика се упражнява в редица ситуации, като в началото това се прави в много неформална обстановка. Първо, участниците правят бързо, 1-2-минутно упражнение: Искате да кандидатствате за работа и обсъждате това с ваш приятел – трябва да му кажете за коя позиция искате да кандидатствате, каква е Вашата мотивация, какъв е Вашите набор от умения и съответните Ви успехи. Слушателят трябва да помага само с въпроси, ако говорещият спре да говори преди изтичане на времето. След упражнението участниците си дават обратна връзка по отношение на своето представяне, съдържанието на разговора и начина, по който са общували.

Комуникация - повишаване на осведомеността и практикуване на основни аспекти на комуникацията. В тази сесия заедно с участниците се съставя списък за различните аспекти на езика на тялото и невербалната комуникация. След като се обобщят всички гледни точки, участниците могат да се самооценят: кои са трите неща, в които вече са добър и кои са трите неща, които трябва да подобрят? Чрез ролеви игри и дискусии участниците се наблюдават взаимно и дават обратна връзка по горепосочените аспекти.

Практика на интервюта за работа – по-голямата част от младите хора в неравностойно положение имат негативно отношение към интервюта за работа, а някои вече са преживели неуспех. Те обикновено намират тези ситуации за стресиращи, подобно на ситуация на изпит. Важно е да се подчертае, че ситуацията на интервю за работа не е като изпит, тъй като в нея има двама равнопоставени партньори, както в бизнес ситуация, и интервюто е важно и за двете страни. Участниците също така научават за аспектите, от които се интересува служителят „Човешки ресурси“ като мотивацията на кандидата, действителния му интерес към дадената компания, очакванията му по отношение на лоялността, съответствието между профил на позицията и този на кандидата, компетентностите на кандидата и др. Прави се преглед на типичните въпроси за интервю и причината, поради която работодателите ги задават. Участниците трябва да обмислят своите ценности, цели и успехи, както и да си дадат сметка за нещата, които ги мотивират и които биха впечатлили бъдещите работодатели. Те трябва да приложат това знание на практика в ситуации на симулативно интервю. Първо, и двете роли се играят от участниците, докато трети участник играе ролята на външен оценител, който дава обратна връзка за представянето на кандидата. В това упражнение участниците могат да практикуват интервюиране в безопасна среда, както и да се поставят в ролята на работодателя. И накрая, симулативните интервюта се провеждат от персонал на организацията или доброволци от екипа специалисти по човешки ресурси. Интервюиращият дава обратна връзка директно след всяко едно интервю.

Неформални срещи с работодатели – участниците и потенциалните работодатели се срещат в неформална обстановка, обикновено в рамките на работна вечеря. Канят се представители на работодатели от фирми, чиито работни профили съвпадат с тези на участниците. И двете страни могат да създадат впечатление една за друга отвъд стереотипните очаквания. По този начин може да се събере важна информация, както за възможностите за работа, така и за потенциалните кандидати.

Организиран са посещения в компании, които имат отношение към участниците, така че те да могат да получат по-добра и по-широка картина на своите потенциални кариерни перспективи. Тези посещения обикновено повишават и мотивацията на участниците след като виждат реални, функциониращи и потенциално привлекателни работни места.

Лично наставничество и последващи действия – сътрудничеството с участниците не приключва след обучението. С всеки участник се идентифицират потенциални компании и позиции, за които той/тя би искал/а да кандидатства, и заедно се проучват възможностите за работа там. Наставниците на участниците работят с тях по време на целия процес на търсене на работа, кандидатстване и подготовка за интервю. Те могат

да осигурят подкрепа след успешен процес на подбор, като съдействат със сключването на договори и първата фаза след старта на новата им работа. Наставниците са на разположение на младите участници, а също и на работодателите, така че да се справят заедно с проблемите.

Изпълнители

Високото качество на обучението се осигурява чрез участието на конкретни специалисти с практически опит. Експертите по човешки ресурси участват в развитието на уменията за процеса на подбор и интервю, както и в процеса на провеждане на фиктивните интервюта. Обучители с опит в развитието на комуникационните умения създават упражненията и често провеждат съответните части от обучението. Младежките работници и наставниците трябва да имат опит в работата с млади хора в неравностойно положение. Различните области на опит и различните професионални подходи могат да осигурят цялостното развитие на младите участници. Тъй като интервенцията е насочена и към работодателите, също е важно те да бъдат включени в процеса и да се изградят близки отношения с представителите на работодатели, които са потенциално подходящи за профилите на участниците.

Ресурси

При поискване могат да се предоставят свързани с обучението материали (напр. описание на упражненията, списък с компетентностите, списък с комуникационни умения, списък с въпросите за интервю).

Постигнати резултати

През последните години над 300 младежи в неравностойно положение са включени в подобни 1-5 дневни курсове за обучение и последващо наставничество. По-голямата част от тях намират позиция, която отговаря на тяхното образование и интерес, в рамките на 6-10 месеца след обучението. Установява се сътрудничество с над 25 компании, които участваха в неформални вечери и/или фирмени посещения. Допринася се за множеството успешни взаимоотношения между служители и работодатели сред младите участници и партньорските компании.

2.4 ТРЕНИРОВЪЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПАЗАРЪТ

Много млади хора в неравностойно положение нямат трудов опит и нямат реалистична представа по отношение на притежаваните от тях компетентности, които са от значение за пазара на труда. Те често имат и много малко познания по отношение на предприятията. По-голямата част от трудовия опит на младите хора не включва разнообразни задачи и следователно те нямат възможност да развият набор от разнообразни умения. Тези хора също така рядко постигат успех и нямат представа за цялостния цикъл на производство, от планирането през създаването и достигането до клиентите, а виждат само малка част от процеса, поради

което не са запознати с контекста на тяхната работа. Целите на настоящия инструмент, внедрен от Autonomia, включват:

- планирането на тренировъчни предприятия, които да произвеждат продукти и услуги, които достигат до клиентите в рамките на съвместен проект;
- развиване компетентностите и свързаното с тях самопознание на младите хора, както и развиване на тяхната трудова култура;
- осигуряване на приятен трудов опит и общ успех за младите хора чрез моделиране на такива ситуации, които могат да доведат до конфликти, компромиси и т.н., подобни на работните ситуации в реалния живот.

Целева група

Млади хора в неравностойно положение на възраст 15-22 години, които са на път да започнат кариерата си, имат малък трудов стаж и са слабо информирани по отношение на силните си страни. Повечето от тях все още учат в професионални училища, току-що са завършили обучението си и търсят работа или работят на позиции с ограничени възможности по отношение на планирането, цялостната реализация на проекти и посрещането на нуждите на клиентите.

Дейности/метод

Избор на профили на пилотни предприятия и свързани с тях обучители

Създаването на пилотните тренировъчни предприятия, както и създаването на пазар за произведените от тях продукти и услуги се случва в рамките на един от нашите летни лагери. Първо се проведе „мозъчна атака“ по отношение на потенциалните профили на предприятия, които трябваше да отговарят на следните критерии:

- да са свързани с интересите на участниците – профилът на предприятието трябва да е привлекателен за младите хора;
- да са свързани с компетентностите на участниците – в предприятията трябва да се изпълняват задачи, които могат да бъдат изпълнени от участниците;
- използваните материали, инструменти и човешки ресурси трябва да бъдат доста основни;
- произвежданите продукти и/или услуги трябва да са относително евтини, но привлекателни за потенциалните клиенти;
- да са свързани с експертизата на обучителите, с които работим.

В резултат от „мозъчната атака“ се стигна до няколко потенциални профила на тренировъчните предприятия:

- хотелиерство;
- моден дизайн, аксесоари;
- домашно приготвени хранителни продукти;

- педагогическа услуга, основана на опита (игри за групи);
- рисуване по тяло, къна, татуировки;
- фотография.

Участниците в обучението гласуваха за краткия списък с потенциални профили на тренировъчни предприятия и избора:

- моден дизайн – „re-art“ (произведения, изработени от повторно използвани материали);
- рисуване по тялото;
- фотография.

По отношение на избора на обучители се очертаха следните предпочитания:

- те са професионалисти в дадената област и също така продават своите продукти и услуги (имат информация за потребностите на пазара);
- имат опит в работата с млади хора в неравностойно положение, а също и в улесняването на работата по проекти;
- имат добри комуникационни и фасилитационни умения и могат да ръководят тренировъчни предприятия.

Участниците в летния лагер избраха една от групите/предприятията, в които искат да участват.

Създаване на тренировъчни предприятия

3-те малки пилотни предприятия разполагаха с 3-4 участника и 4 дни/приблизително 15 работни часа, за да изпълнят следните дейности в рамките на летния лагер:

- Брандиране: създаване на име и лого на компанията. Участниците в предприятията работят в сътрудничество, което гарантира тяхното участие в общата инициатива, както и уникална идентичност за всяка група. Художниците създават тениски с лого за своите членове, а фотографските групи поръчват баджове от ReArt group, които също разработват брандирането им.
- Комуникация – предприятията създават профил в социалните медии. Някои от участниците са по-активни и успешни в комуникационната дейност, отколкото в основната дейност на даденото предприятие, в резултат на което получават обратна връзка за областите, в които имат силни компетенции и във връзка с нещата, които обичат да правят. Една от създадените социални медийни платформи е достъпна на: <https://www.facebook.com/2MCN-Photography-102655295435810>
- Изучаване на техниките на дадена професия – обучителите преподават основните техники, за да могат участниците да създават продукти. Важно е процесът на създаване да в първия ден, за да се осигури усещане за успех, което да засили ангажираността на участниците.
- Анализ на потребностите на клиентите и планиране на рентабилно производство – за създаване на атрактивни и достъпни продукти.



- Производство, фокусирано върху пазара – докато през първите 1-2 дни работата е фокусирана върху общото планиране на предприятието и основните умения, свързани с неговия профил, през последните дни групите произвеждат продукти за пазара.
- Подготовка за пазара – в последния ден предприятията трябва да проектират своите търговски обекти за пазара, да планират различни роли за участниците, да подготвят своя „персонал“ за комуникация с клиентите и да имат готовност да се справят с потенциални конфликтни ситуации.
- Финанси – не се използват истински пари, а въображаема валута. Участниците в лагера „заработват“ определена сума през предходните дни. Цената на продуктите и услугите се решава преди отварянето на пазара.

В магазина

Летният лагер се провежда в малко село със силна местна общност. Пазарът е рекламиран чрез неофициални връзки и от местна група в социалните медии. Пазарът е посетен от над 30 външни гости, които получават първоначална сума от въображаемата валута. Продуктите и услугите са много привлекателни, но „финансовите“ ресурси са ограничени, така че на някои гости им се налага да играят карти, за да спечелят пари от други гости.

На пазара

Предприятията предоставят различни продукти и услуги. Група ReArt продава бижута, аксесоари, колани и предлага възможност на гостите да създадат по-малки стоки с помощта на някой от членовете на своя екипа. Художниците продават картини и предлагат рисуване по тялото на своите клиенти. Фотографската група прожектира слайдшоу от най-добрите снимки, а клиентите могат да ги закупят и също така предлагат услуги за портретна снимка на гостите.

Опит и последващи действия

Приходите, генерирани от трите предприятия, варират, но всички групи са успешни. Те също получават положителни отзиви от посетителите. Някои от младите хора са много активни в рамките на своите предприятия по време на пазара, така че изпитват усещането за преминаването през натоварен работен ден и разбират какво означава да получиш положителна обратна връзка. Опитът им действа много овластяващо, но също така създава някои предизвикателства, с които трябва да се справят. Така например, Недно момиче от групата по рисуване споменава, че е малко разочаровано, когато клиентът промени няколко пъти решението си за това каква фигура иска да получи, както и че я кара да бърза, когато започне да я рисува.

Справка:

След пазарния ден дейността е оценена съвместно. Направихме оценка на действието с оглед повишаване на осведомеността за опита, дейностите и процесите на развитие на участниците. Участниците гласуват за различни набори от умения, които смятаха за решаващи за тяхното предприятие, и се обосновават защо смятат, че тези компетентности а подходящи. Участниците се самооценяват и по отношение на избраните компетентности.

Изпълнители

За реализиране на подобни тренировъчни предприятия и пазарни проекти е важно да се включат обучители, които имат известен опит в създаването и управлението на малки предприятия, които са свързани с профила на дейността, както и опит в работата с млади хора в неравностойно положение. Участието на наставниците помага при набирането и ангажирането на участниците. Участието на партньори от местните общности, НПО, местни инициативи или неформални групи улеснява комуникацията относно събитието и включването на клиенти за пазара.

Ресурси

Основният необходим ресурс е мястото(ата) за „производството“ и пазарното пространство, което е видимо и достъпно за хора и външни участници, но което също така е и безопасно. За производството са необходими някои суровини.

Постигнати резултати

12-те участника придобиха успешен проектен/ трудов опит и станаха по-наясно с компетентностите, които са се развили в рамките на процеса.

3. ОБУЧЕНИЕ ЗА УЧИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТИ „ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ“

Проектът поставя силен акцент върху изграждането на капацитет на различни заинтересовани страни от общество, които имат важна роля за улесняване на включването на уязвими младежи. Две целеви групи са от съществено значение в този процес: учители и работодатели. Една от основните цели в тази област е да се изгради сътрудничество с работодателите, като се развият техните компетентности за насърчаване на многообразието на работното място, както и като се повиши мотивацията им за разширяване на работната сила с роми и младежи в неравностойно положение. За тази цел са планирани курсове за обучение, събития за взаимно обучение за използване на инструменти за насърчаване на многообразието, както и дейности за работа в мрежа и повишаване на чувствителността на служителите по човешки ресурси на компанията. Другата основна цел е свързана с подобряване на образователната среда на маргинализирани младежи и подкрепа на учителите в усилията им да предотвратят преждевременното отпадане от училище и да засилят мотивацията на своите ученици.

ОБУЧЕНИЕ „ЗАЕДНО В ПЪСТЪР СВЯТ“ ЗА УЧИТЕЛИ И ЕКСПЕРТИ ПО ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Тук са описани две обучителни сесии, и двете реализирани от Тръст за социална алтернатива в България, в рамките на проекти за обучение по зачитане на многообразието за експерти по човешки ресурси и учители. Обучението за зачитане на многообразието е разработено от Международната асоциация „Стъпка по стъпка“, като се основава на повече от десетилетие активна работа с различни общности. То е предназначено за широк спектър от професионалисти и превежда участниците през процес на лична трансформация, който им помага да се превърнат в агенти на промяната като работят заедно за създаване на справедливи общества, които почитат и защитават многообразието. Обучението по проекта е разработено и реализирано в България от Тръст за социална алтернатива. То предлага уникално цялостно и устойчиво въведение по темата за зачитане на многообразието. Обучението засилва разбирането на понятия като култура, социални/ културни различия, механизми за справяне с многообразието и концепции за социална справедливост. В същото то време помага на участниците да деконструират стереотипи и предразсъдъци, да развият межкултурна чувствителност и комуникация и да се ангажират с процеса на изграждане на капацитет за лична, професионална и институционална трансформация. Целият курс на обучение и всяка сесия се основава на съществуващите знания и опит.

Подобряването на многообразието на работното място се превръща в основна бизнес практика през последните десетилетия, особено в САЩ и Западна Европа. Работното място се адаптира все повече не само за посрещане, но и за използване на предимствата на многообразието за постигане на конкурентно бизнес предимство. Естествено, многообразието върви ръка за ръка с приобщаването. Съвместната, подкрепяща и уважителна работна среда увеличава участието и приноса на всички служители и помага на хората и бизнеса да процъфтяват. Компаниите, които създават многообразна и приобщаваща работна среда, се възприемат като по-адаптивни и по-креативни, което ги прави магнит за най-добрите таланти. Следователно инструментът „Заедно в пъстър свят“ е ключов за създаването на по-толерантна и гъвкава корпоративна култура, от една страна, и има съществена полза по отношение изграждането на по-ефективни и по-добре работещи бизнеси, от друга.

Многообразието в образователния сектор е въпрос, който се обсъжда от десетилетия. Обучението „Заедно в пъстър свят“ в тази област е насочено към преподаватели, които трябва да надхвърлят традиционната роля на учителя и желаят да развият задълбочено разбиране, да поемат лична отговорност и да изпълняват специфични роли в процеса на промяна на съществуващите системи, които са свързани с проява на активност и привличане на съюзници.

По време на обучителния курс за приемане на многообразието разнообразието участниците се насочват към повишаване на нивото си

на чувствителност към проблемите на (често неволни) дискриминационни практики и тяхното въздействие върху организационната култура. Друга цел е да се повиши тяхната мотивация за постигане на положителна промяна в собствената им работа и културата на институциите и секторите на услугите, в които работят. И не на последно място, чрез обучените експерти цялата организация е овластена да заеме проактивна позиция, да се справя активно с предизвикателствата и да става по-приобщаваща и подкрепяща за своите служители/ ученици.

Целева група

Обучителните курсове за зачитане на многообразието на работното място се предлагат на експерти по човешки ресурси в компании-партньори от частния сектор, тъй като това е ценен инструмент за подпомагане на назначаването на младежи в неравностойно положение на работни места, предлагани от съответните компании.

В образователния сектор инструментът е насочен към учителите в партньорските училища, но сесиите могат да бъдат посещавани и от родители, както и от представители и специалисти от местните общински администрации и социални институции (образователни медиатори, психолози и консултанти).

Дейности/ метод

Обучителният курс „Заедно в пъстър свят“ обикновено отнема 1,5 дни (може да бъде организиран в три последователни дни по половин ден) и обхваща всички или избрани теми от следните сесии:

Сесия 1 и 2: Въведение и идентичност

В тези сесии участниците работят, за да:

- разберат структурата и целта на семинара и да се опознаят;
- споделят какво очакват от семинара и от себе си;
- разберат какво представляват сложните самоличности и множествените самоличности;
- направят преглед на динамичните връзки между личните и групови идентичности;
- изследват връзката между идентичността и потисничеството като проблем на властта;
- разберат значението на развитието на множество идентичности в мултикултурните общества.

Сесия 3: Развитие на стереотипи и предразсъдъци

В тази сесия участниците работят, за да:

- разберат значението на контекста и мисленето „извън кутията“, когато става въпрос за тълкуване на реалността
- проучат трудностите при интерпретациите, базирани на недостатъчна информация;

- научат повече за механизма и развитието на стереотипите и предразсъдъците.

Сесия 4: Етикети – ефекти от стереотипи и предразсъдъци

В тази сесия участниците работят, за да:

- установяват връзките между това, което се очаква от нас и нашето поведение;
- проследят ефектите, които нашето поведение има върху другите и ефектите, които поведението на другите има върху нас;
- изпитат силата на етикетите.

Сесия 5: Потребностите на малцинствата и уязвимите групи

В тази сесия участниците ще:

- разберат динамиката малцинство-мнозинство, включително рисковете в процеса на интеграция и интеркултурализъм;
- разберат различните потребности, които са свързани с процеса на интеграция и межкултурност;
- осъзнаят рисковите фактори, свързани с межкултурното обучение и ще бъдат насърчени да мислят за възможностите за хармонизиране на различните потребности на малцинствените и мнозинствените групи.

Сесия 6: Привилегии

В тази сесия участниците работят, за да:

- разберат по-добре какво представляват привилегиите;
- разгледат връзката между привилегии и власт;
- установят връзките между потисничеството и привилегиите.

Сесия 7: Обвинете жертвата

В тази сесия участниците ще придобият:

- повишена осведоменост за ефектите от принадлежността към привилегирована група в сравнение с принадлежността към група в неравностойно положение;
- по-добро разбиране на властта и властовите взаимоотношения;
- по-добро разбиране на механизма за обвиняване на жертвата и неговите последици.

Сесия 8: Моделът DIE (описание, интерпретация, оценка)

В тази сесия участниците работят, за да:

- осъзнаят преценки на база ценности и да придобият по-задълбочено разбиране на структурата на стереотипите;
- научат разликата между описание, интерпретация и оценка;
- разберат личната и културна относителност на интерпретациите и оценките;
- научат стратегии за деконструиране на стереотипното мислене.

Сесия 9: Изграждане на съюзници

В тази сесия участниците работят, за да :

- осъзнаят какво ги прави добри съюзници, какви силни страни вече имат и какво трябва да развият;
- се запознаят с различни стратегии, които да им помогнат да се превърнат в добър съюзник;
- поемат ангажимент да работят за по-приобщаваща среда.

Изпълнители

Тъй като обучението „Заедно в пъстърсвят“ е разработено от Международната асоциация „Стъпка по стъпка“ и може да се изпълнява само от обучители, които са специално квалифицирани и сертифицирани за ролята.

Ресурси

Обучението не изисква специфични ресурси.

Основни консумативи за офлайн изпълнение: баджове с имената на участниците, оборудване за презентации, листове за раздаване, маркери, листове за флипчарт, тиксо, ножици и др. Основни консумативи за онлайн изпълнение: компютърно оборудване, интернет връзка, химикалки и хартия за участниците (осигурени от самите участници).

Постигнати резултати

В рамките на проекта е предложено обучение на учители в професионална гимназия, в което се включват 23 души. Получената обратна връзка е много положителна: участниците намират обучението за практично и необходимо и се интересуват от начини, чрез които да го разширят в работата си с родителите. Обучението има ролята на напомняне за тях да общуват по-често с учениците, да ги слушат по-внимателно и да обсъждат проблемите, които ги интересуват, като винаги се стремят да „чуят“ всички страни.

В рамките на проекта са проведени 10 обучения за експерти по човешки ресурси като обратната връзка също е много положителна. Това, което участниците оценяват най-много е самата идея за разглеждане на темата за многообразието, различните гледни точки към различни житейски ситуации, създадените диалози, дейностите, които водят до разбиране на собствените ограничения и стереотипи. Участниците ясно осъзнават, че пристрастията са рамка, която поставяме върху хората и ситуацияите, и че трябва да наблюдаваме и преосмисляме собствените си процеси на вземане на решения.

