

WORK ON IT!

РАБОТЕН ПАКЕТ 1

НАРЪЧНИК

СЪДЪРЖАНИЕ

Съдържание

Обиколка на фирмата

Да бъдем справедливи

Национални доброволчески услуги

Практически класове

Практическо обучение във фирми

Ден на практика

Коуч за стартиращи

Циркулярен метод

Професионално обучение и ръководство в тренировъчна фирма

ACCEDEM проект

Кариерен компас

Моите цели

Спортен клуб

Група за прохождащи

Градска надпревара

Американска автобиография

Кариерно портфолио

Кандидатстването за работа е забавно

Щастлив зар

Нови работни места

Разкажи историята си чрез играта "Punctum"

Разказване

Професионално ориентиране според глобалния подход

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

13

15

17

19

21

23

25

28

29

31

33

35

37

39

41

43

45

47

Родителите представят своите професии	50
Решение за кариера: Област на интереси – Кой са предпочитанията ми?	52
Цветни метафори	54
Консултиране по Skype	57
Игра „твоята гледна точка” - “Point of You™”	59
Графични карти	61
Какво искам да работя? – Работни условия	63
Автобиография и проследяване на житейските етапи	65
Галерия	67
INAEM програма- индивидуално консултиране	69
Общинския съвет на Лема	71
Реч в прослава на самия себе си	73
Програма за развитие на уменията	75
Приложения	Error! Bookmark not defined.

Обиколка на фирмата

Обиколката на фирмите е процес, който трябва да се планира предварително. Клиентите придобиват представа за различни професии и корпоративни дейности. Те могат да видят разликите при различните фирми, работната среда, отговорностите на служителите, изискванията за компетенции и т.н. Младите хора получават първо впечатление от света на бизнеса. По този начин те могат да научат повече за практическата страна на избраната от тях професия.

Цели и задачи:

Основната задача на обиколката е запознаването с реалния бизнес свят и също:

- специфични области на действие
- работна среда и условия на определена фирма
- отлики на професията
- функции на екипа на фирмата
- среща с работодателите

Този метод помага да се създаде информираност за работната среда, многообразието от професии и изискванията на работодателите. Клиентите могат да видят с очите си работното място, оборудването, могат да комуникират със служителите и мениджърите на фирмата. Този метод е много харесван от клиентите, защото, както се казва "По-добре е да се види веднъж, отколкото да чуеш 100 пъти". Обиколката дава много информация и впечатления, които могат да бъдат анализирани и тълкувани по време на по-нататъшно кариерно консултиране

Целта на този метод е да се помогне на младите хора да видят уменията, необходими в реална работна среда. Той помага им да се ориентират по-добре в различните професионални области. Този метод съдейства за създаване на интерес и мотивация за опознаването на разнообразния пазар на труда. От друга страна помага на участниците да създадат нови контакти в професионалния свят

Стъпка по стъпка:

За да имате добри резултати при работата с този метод, трябва да се подготвите добре. Трябва да подготвите добре и групата, която ще водите:

на прилагане

ия, Германия, Латвия

ния

ктически знания

диални умения

ни компетенции

и понятия:

а обиколка
ание на фирма
гидане

граене: над 2 часа

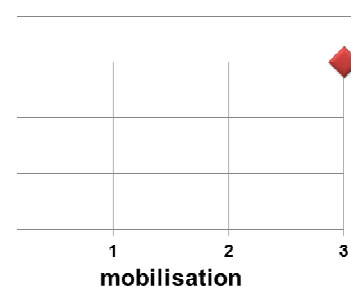
и група: млади хора (от 6ти
горе) без трудов опит

и материали и медии:

просник или въпросник за
ане на същността на
а, информационни брошури,
ър, интернет

сихолог, кариерни
ганти, учител или лице, което
а окаже необходимата
па

фирмата, класна стая за
явка и оценка



(определете целта на обиколката, обсъдете заедно желания резултат на това посещение, обсъдете как констатациите по време на посещението може да доведат до решаване на конкретни въпроси за развитие на кариерата) и постигане на съгласие с работодателя относно целите и спецификите на обиколката.

Обиколката на фирмата включва три основни компонента

1. Подготвителна фаза

Кариерният консултант или организатора на обиколката предоставя информация за фирмата, която ще бъде посетена. Дата и час на обиколката трябва да бъдат ясно установени. Брой на участниците и тяхната възраст също трябва да се уточнят. Понякога една фирма може да изисква мотивационно писмо, в което са описани причините за посещението.

2. Обиколка на фирмата

На този етап организаторът на обиколката може да използва информационни материали за професии, налични в Националната Агенция по професионално образование и обучение. Участниците в обиколката трябва да се опитат да намерят отговори на следните въпроси: Каква е основната дейност на тази фирма? Колко души работят в нея? С представители на кои професии може да се срещнат посетителите? Ако участниците в обиколката са заинтересовани, може да се организира интервю с хора от екипа, упражняващи тази професия.

3. Фаза на обратна връзка и оценка

От съществено значение е какво участниците в посещението разказват на другите за нещата, които са видели. Също така би било желателно участниците да направят презентация / разказ на придобитите знания, за да се оценят придобитите умения, които са от съществено значение за пазара на труда и за определена фирма.

Съвети и варианти:

Този метод е подходящ за комбинация с други методи - идентификация на лични интереси, определяне на подходяща професия и т.н. Например, млад човек по време на консултациите е намерил себе си и е установил коя е най-подходящата професия за него. След това той ще посети конкретната фирма, за да се увери дали очакванията му от професията са в съответствие с реалността.

Налице е необходимост от средства, които ще покриват пътните разходи за пътуването до фирмата.

Източник:

Държавна агенция за развитие на образованието (SEDA).

Да бъдем справедливи

Този метод представлява обучение на обучители по младежката култура. Специализираното обучение се състои от 3 елемента:

1. Уъркшоп по младежка култура - в различни области (Rap, HipHop, графити, комикс ...),
2. Уъркшоп по политическо образование ("училище на уменията"),
3. Група по себеоткриване. Методът съчетава педагогическата с културната и политическа работа. Методът произхожда от един подход за предотвратяване на насилието и екстремизма.

Цели и задачи:

Този метод подкрепя младите хора в професионалното ориентиране. Методът цели квалифицирането на участници за доброволна работа или професия (укрепване на меки умения, придобиване на умения в областта на младежката култура): да ги мобилизира и да ги мотивира. В края на този подход се съчетават цели на професионалното образование и превенция на екстремизма.

Младите хора се включват активно в работата. Силните и слабите страни на участниците стават видими благодарение на тяхната дейност и самостоятелно определяне на задачите по време на семинара. Освен самоанализът и оценката от участниците / участието на цялата група и учителя са съществена част от този подход.

Стъпка по стъпка:

1. Уъркшоп по младежка култура – в различни области на младежката култура (рап, хип-хоп, графити, комикси, ...):

Темата на семинара трябва да се избира в зависимост от интересите на участниците - представители на младежката култура. По време на семинара участниците придобиват практически умения в избраната област от младежката култура, както и компетенции на учител, комуникационни умения и други "меки умения" (сътрудничество, носене на отговорност и т.н.).

Творческите дейности в рамките на взаимната помощ по време на уъркшопа мотивират и активират участниците да вземат участие в допълнителни дейности. Освен това, в хода на работата върху избраното от тях съдържание и медии участниците се насърчават за по-нататъшни стъпки. В допълнение към творческите, продуктивни и рефлексивни умения организационните способности на участниците укрепват. Участниците придобиват компетенции в областта на самоорганизацията и планирането. Тези компетенции им позволяват да организират и извършват собствени уъркшопи по младежка култура за техните връстници. В рамките на уъркшопа участниците да се запознаят със своите техните

о на прилагане:
ания

аст на лични компетенции:

нания

практически умения

социални компетенции

лични компетенции

ъвни понятия:

литически ТТТ

етичен курс

ова работа

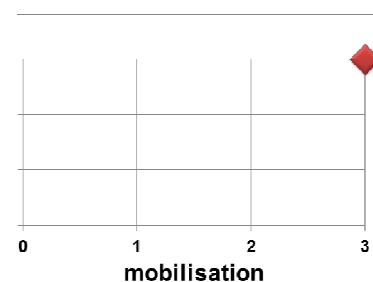
ътни материали и медии:

удване, подходящо за
ежки уъркшоп

дължителност: 2/3 блока по 5
или 1 ден (кратка версия)

и: 2-3 познаващи добре
ежката култура, 1 експерт по
итическо обучение, 1 коуч, 1
динатор

о: Училище, образователна
итутция с възможности за
ъвки и кетъринг



силни и слаби страни. Това осъзнаване е полезно за професионалното ориентиране.

Дейности в рамките на спортни клубове също са подходящи за такива процеси.

2. Уъркшоп по политическо обучение (“училище на уменията”): Целта е участниците в разнородни групи да се научат как да се отнасят с уважение един към друг. Те също така обсъждат темата за предразсъдъците, позовавайки се на младежката култура. Проблемите на гражданското общество се разглеждат заедно с участниците. Това им помага да намерят своето собствено положение в обществото, както и да идентифицират собствените си идеи и желания, свързани с тяхното (професионално) развитие.

3. Група по себеоткриване: Групова работа и коучинг, основаващи се на психологията. Ако целият семинар продължава няколко дни, групата по себеоткриване се провежда веднъж на ден (в края на деня). Провеждането на този семинар не е задължително – от коучът зависи избирането на подходящи методи, но мотив за разговор може да се намери в рамките на опита от дейностите през деня. Осъществяват се самоанализ и дискусия за опита, конфликтите и нагласите на участниците. Участниците говорят на теми, свързани с конкретната среда на живот за младите хора.

Преди това обучителят може да насочи дискусията към професионалната ориентация / работа. По време на обсъждането обучителят само насочва дискусията и остава на заден план.

Обучаващият екип съпровожда участниците в сътрудничество с местните институции за професионално ориентиране и службата за младежта, ако те предлагат свои семинари и подкрепят младежите в интеграцията на пазара на труда.

Съвети и варианти:

Дейностите в уъркшопа по младежка култура се избират в съответствие с интересите на участниците. Има възможност да се предлагат няколко семинара по младежка култура едновременно, за да се обхванат различни интереси на участниците.

Източници:

Методът е бил разработен и тестван от Cultures Interactive (немска НПО) в рамките на проект “XENOS – Live and work in diversity” финансиран от Германското Федерално Министерство на труда и ЕСФ.

Национални доброволчески услуги

Оказва се подкрепа при избора на място / позиция за доброволчески труд. В същото време участниците получават квалификация, подходяща за тяхната доброволческа работа.

Цели и задачи:

В рамките на своята доброволческа работа участниците събират практически трудов опит. Тези преживявания, както и знания / квалификацията са полезни и оказват положително влияние върху начина за кандидатстване за работа. Понякога е възможно доброволците да останат на работа на същата позиция, на която са били като доброволци. Подходът цели да интегрира доброволците на пазара на труда и сред обществото в дългосрочен план.

Стъпка по стъпка:

1. Мястото за полагане на доброволческа работа се избира в зависимост от пазара на труда и професионалните умения.
2. Същевременно се извършва и квалификация на участниците на мястото на доброволческата работа.

Напр.: Доброволец работи с бежанци в семеен център в същото време той е участник на квалификационна мярка, наречена "кръстник за бежанците".

Обичайното времетраене на доброволческата услуга е 12 месеца. През това време доброволците участват в най-малко 5 семинара. Възможни теми:

- Обща информация
- Среща с други доброволци
- Очаквания
- Опит
- Консултации (ментор или други доброволци)
- Предложения за работа и методи при доброволческата работа (напр. упражнения за отбих, спорт)

на прилагане:

19

ания

ектически умения

циални компетенции

ични компетенции

група: младежи (възраст 16
е)

пжителност: нормална
жителност за доброволчески
ги 12 месеца (може и 6 до

и материали и медии:

борудване, компютър,
ет връзка

ентор

офис, място за провеждане
оволчески дейности



Съвети и варианти:

Винаги има нужда от ментор.

Източници:

Националната доброволческа служба е програма на Германското Федерално министерство на семейството и гражданското общество

DRAFT

Практически класове

В практическите класове участват ученици с разстройство на вниманието и такива в неравностойно положение. Чрез индивидуална подкрепа при тези ученици се достига положително отношение към обучението и нагласа към труда. Освен това тясното сътрудничество с местни фирми им помага да се интегрират в работна среда. Този подход съчетава сътрудничество с предприятията и училищното образование, което напаса личните нужди и възможности за изпълнение.

Цели и задачи:

Основната цел е да се интегрират ученици с разстройство на вниманието и такива в неравностойно положение в областта на професионалното обучение чрез своите практически умения. Друга цел е да се подпомогне учениците да достигнат до получаване на сертификат за основно образование. От една страна благодарение на техния практически опит е възможно да се намери подходящо и подходящо работно място / професионално обучение. От друга страна чрез този подход се избягва ранното напускане на професионалното обучение.

Адаптираното училищно образование цели да подкрепи самостоятелно развитие и засилване на основни знания и умения (математика, език, култура / житейски умения като учтивост, точност, способност за работа в екип и така нататък).

Стъпка по стъпка:

Участието в тези практически занятия е по желание. И двете страни - родители и деца - трябва да се споразумеят. Училищното обучение в тези класове комбинира различни методи на преподаване. Но най-важното са ежедневните практики за живота и конкретни задачи в контекста на дните по практика в местни фирми. От 7-ми клас съществува ден

на прилагане:

ния

т на лични компетенции:

ания

практически умения

социални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

ическо обучение

ди в неравност. положение
фикат за основно
вание

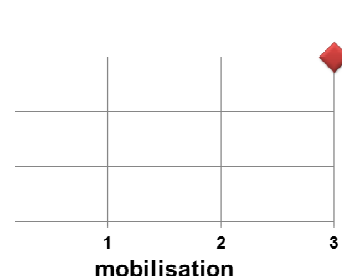
а група: младежи с
ойство на вниманието и
в неравност. положение

траене: постоянно (до
ане на учениците до
икат за основно
вание)

ментор(във фирмата), учител
социални умения (учител по
ориентиране)

училища, ЦПО, фирма

ни материали и медии:
дно оборудване



за практика в тези класове, за да се интегрират децата в областта на професионалното обучение. Четири дни в седмицата учениците ходят на училище и един ден работят в регионални фирми.

По време на тези дни по практика учениците научават няколко ключови умения и квалификации. Учениците са придружавани от учител - няколко дисциплини се преподават чрез конкретни преживявания във фирмите.

Съвети и варианти:

Работата в мрежа е много важна - трябва да имате мрежа, преди да започнете. Мрежата може да се състои от: професионални училища, социални услуги за млади хора, добцентрове, местни фирми, центрове за семейно консултиране, психологически специални услуги и т.н.

Източници:

Този метод е част от програмата „job start plus” – професионална ориентация чрез практически опит и елементи на „училище, ориентирано към избор на професия“ (училище, което подкрепя професионалното ориентиране)

Практическо обучение във фирми

Всички ученици в средното училище (класове 8 and 9) минават през практическо обучение във фирми.

Цели и задачи:

Основни цели:

- Професионална ориентация и интеграция.
- Правилен подбор на работно място чрез практическо професионално обучение
- Ранно напускане на професионалното образование.

От друга страна този подход насърчава развитието на социалните и професионални умения

Стъпка по стъпка:

Участниците започват с една седмица практическо обучение в сертифициран организация. Те работят в следните професионални направления: дърводелство, домакинство, металообработване, градинарство, икономика и администрация. Учениците са в състояние да съберат първите преживявания в тези области на работа в рамките на "защитено пространство". Въз основа на тези дейности учениците избират местна или регионална фирма за тяхното практическо обучение (2 седмици практическо обучение). Учениците са придружавани от учител – в последствие някои дисциплини се преподават чрез конкретен практически опит във фирмите.

Съвети и варианти:

Източници:

Този метод принадлежи към програмата "job start plus" – професионално образование чрез практически опит.

на прилагане:

ция

т на лични компетенции:

ания

практически умения

социални компетенции

лични умения

ни понятия:

ическо обучение

а група: ученици в средното
це (класове 8 and 9)

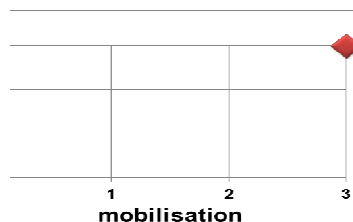
траене: 3 седмици (1
да в сертифицирана
зация, 2 седмици във фирма)

чи материали и медии:

етните работни материали
фирмите

чител, обучител, ментор;

: училище, ЦПО, фирми



DRAFT

Практически ден

Един ден седмично ученици работят във фирма. Тясното сътрудничество с местните фирми им помага да се интегрират в работната среда. Участниците получават впечатления от първа ръка за трудовото ежедневие. Тези преживявания им помагат да вземат решение за бъдещото им кариерно развитие.

Цели и задачи:

Цели:

- Правилен подбор на работно място чрез практическо професионално обучение
- Ранно напускане на професионалното обучение.

От друга страна този подход насърчава развитието на социалните и професионални умения

Стъпка по стъпка:

В резултат на предишни практически обучения учениците се съсредоточават върху най-много две области на дейност. В от дните на седмица учениците отиват в местна фирма и работят там в избраната от тях област. Учител от училището координира дейността и поддържа контакт с фирмите. Той оценява практическия ден с учениците и фирмите.

Съвети и варианти:

Източници:

Този метод принадлежи към програмата "job start plus" – професионално образование чрез пракитчески опит.

на прилагане:

ия

ания

актически умения

циални компетенции

ични компетенции

и понятия:

чески ден

ка

г група: младежи, ученици

с)

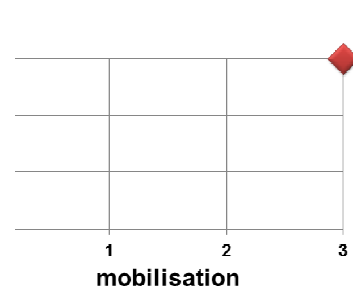
граене: 1 ден седмично

и материали и медии:

борудване

ментор, учител със
пни умения (учител по
ионално ориентиране)

училище, ЦПО, фирма



DRAFT

Коуч за начинаещи

Тази инициатива предвижда използване на добри практики и трансфер на ноу-хау чрез въвеждане, прилагане и разпространяване на опита на младите хора, които се интересуват от стартиране на фирми или работят в току-що стартирал бизнес. Концепцията за наставничество е подход от Ученето през целия живот и комбинира обучение, консултации / информация и работа в мрежа, има за цел да провери способностите, вече събрания професионален и всякакъв практически опит, които да актуализира и насърчи.

Цели и задачи:

Основните цели на този метод са подкрепа на стартиращи предприятия за развитието на потенциал и укрепване на техните позиции в конкурентна бизнес среда. Методът ще помогне на младите хора, които планират да стартират собствен бизнес и стартиращи предприемачи, за да планират и осъществяват своята дейност по професионален и компетентен начин. Целите са да се насърчава и стимулира предприемаческия дух, както и информиране за предимствата и недостатъците при стартиране на собствен бизнес с цел за увеличаване на шансовете за успех в началните фази на развитието на бизнеса. фирми.

Стъпка по стъпка:

Този метод включва мотивационни дейности и обучение на бъдещи предприемачи, консултация и предоставяне на информация за: предимствата и недостатъците на независимото предприемачество; фактори за успех и неуспех; предизвикателства и възможности на малките и средни предприятия, инициативи за насърчаване на програми и проекти на ЕС; отговори на често задавани въпроси. Тя включва организиране на 2 действия:

- Менторска програма
- Ден на стартиращия предприемач

а прилагане:

я

на лични компетенции:

чия

ктически компетенции

иални компетенции

ини компетенции

1 понятия:

зации

тво

ю

ичество

група: младежи, обучители, инти проф.ориентиране, ции и организации, които с подрастващи и т.н.

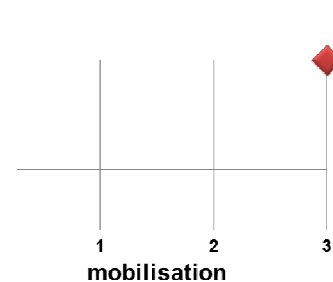
заене: 5-6 седмици

1 материали и медии:

1, практически гидове, ници, обучителни ли, компютър, интернет

ституции и организации, ботят с подрастващи

съвместна работа на и организации: публични ции, обучителни



В рамките на менторската програма на различни бизнес теми се предвижда Ден на стартиращия бизнес, по време на който се представят на всякакъв вид институции (бизнес, образователни, консултантски, държавни организации, и т.н., които засягат всеки бизнес) за представяне на предлаганите услуги, необходими за стартиране на бизнес, споделяне на опит с цел създаване на ефективни модели за предоставяне на информация и подкрепа на стартиращи фирми, посредством повишаване на нивото на изпълнение на консултантски звена и започване на конкретни действия.

Съвети и варианти:

Източници:

Методът е разработен в рамките на проект.

Циркулярен метод

Център Флора Тристан е социален проект на университета Пабло де Олавиде, разположен в един от най-нуждаещите се райони на град Севиля. Проектът предлага услуга за университетската общност "стипендии за настаняване". Студентите, които са получили тези стипендии участват в програма за социално обучение, което се състои от редица дейности за насърчаване на включването на гражданите, живеещи в района

Цели и задачи:

Целите на нашия подход са да се осигури на студентите програма за обучение в човешки ценности извън тяхната академична подготовка и образование. Това обучение им предоставя социални и межкултурни умения, които допълват други "технически" компетентности, придобити чрез университетски курсове. По отношение на общността целта на проекта е да действа като мост между различните местни организации и жителите, създаване на по-всеобхватни пространства на съвместно съществуване.

Обучението, което правим и всички процеси включва придобиване на умения и техния анализ. Повечето умения, определени в групата студенти обикновено са свързани с общуването с различни групи и използването на професионални подходи, близки до реалността. По отношение на съседската общност тези умения са свързани с възможността и способността за адаптиране към работната среда.

От първото интервю, в случая със студенти от университета и в зависимост от тяхното CV, мотивационно писмо и определени умения, ние можем бързо да открием формалния и неформален опит и ниво на образование. Освен това, по отношение на младежите от общността непрекъснатата координация с наличните организации на територията (училища, асоциации и т.н.) благоприятства споделянето на тази информация.

на прилагане:

ия

г на лични компетенции:

ания

иактически умения

ициални компетенции

ни понятия:

ма за социално обучение

ю

ъринг

ация

ие и консултации

а група: студенти и хора от
та общност – предимно с
иво на образование

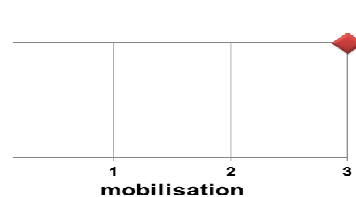
граене: 9 месеца

и материали и медии:

етри, принтери, хартия;
зи материали в зависимост от
тите напр. Ден по готварство,

ехнически, стипендианти,
есовани

университет, различни
на общността (училища,
ти и др.)



Стъпка по стъпка:

По време на първите интервюта със студентите питахме за техните формални и неформални надежди и очаквания, така че да можем да ги интегрираме в програмата. Методът на работа е релационен, което означава, че процесът на обучение се основава на "неофициални" отношения, създадени и разработени между студентите и общността.

Студентите работят с общността за създаване на множество контакти с тях и всички видове организации, установени на територията (организации на гражданското общество, публични власти, агенции, училища и т.н.)

Методът има следните фази:

1. Първоначална фаза за установяване на контакт със студентите.
2. Фаза на проследяване правилното интегриране на студентите.
3. Проследяване на дейностите на всяко тримесечие
4. Последващи дейности в зависимост от необходимостта

Бенефициентите на стипендията трябва да прекарват 6 часа седмично със съседите и, в същото време да присъстват на среща за ориентация веднъж седмично, организирана от резиденцията.

Съвети и варианти:

Нашата работа е продължителна във времето, така че ние трябва да имаме постоянен мониторинг.

От нашия опит знаем, че е изключително важно да има добра координация между всички субекти, които работят на територията. Благодарение на постоянното и персонално проследяване на пътя на всеки студент, ние сме в състояние да открием трудности, силни и слаби страни; в някои случаи е необходим по-редовен мониторингов процес и наставничество от началото, за да се увеличи процентът на успех.

Източници:

Опесо е работила по този метод 12 години, като се е учила от други добри практики, за да го разработи.

Професионално обучение и ръководство в тренировъчна фирма

Тренировъчната фирма (известна също като виртуално предприятие) е виртуална фирма, която работи като истинска фирма с всички бизнес процедури, продукти и услуги. Тренировъчната фирма прилича на реална фирма в своята форма, организация и функция. Тя предлага възможност да се обучават участниците в ежедневните дейности на фирмата, но няма реално производство или търговска дейност. Всички тренировъчни фирми търгуват помежду си, като следват търговски бизнес процедури в икономическата среда на тренировъчните фирми в световен мащаб.

Цели и задачи:

Тренировъчното предприятие осигурява стажантите с необходимите умения и знания, за да станат предприемачи или да намерят работа след завършване на работата им в него. Тренировъчните предприятия създават предприемачески нагласи и умения сред младите хора (например учениците от средните училища, студенти) и сред възрастните (например служители, безработни хора, жени, които се връщат на работа след майчинство, възрастни хора с увреждания, студенти и др.)

Няколко от целите на методологията на тренировъчните предприятия са да тренира инициативността, самостоятелността и също да доставят знания за това как да се създаде и управлява една фирма. Стажантите в тренировъчните фирми се научават как да работят в екип, за да поемат отговорност, да развиват самостоятелно инициатива и да подобрят своите меки, професионални и технически умения..

Търговията с други тренировъчни фирми е съществен компонент на концепцията. Тренировъчните търговски фирми имат затворена икономика според строги търговски принципи. Световната мрежа от тренировъчни предприятия се състои от хиляди практически виртуални фирми.

на прилагане:

1Я

на лични компетенции:

ния

актически умения

циални умения

чни компетенции

и понятия:

еско обучение

ине

ние на фирми

група: младежи, които имат
 ения със следването на
 ите програми за обучение;
 апускащи училище
 (и 15-25 г.); възрастни

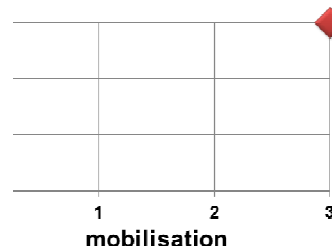
раене: 2-6 часа седмично

и материали и медии:

вни учебни материали,
 злучаи, закони, интернет и
 р

ител; обучител,

итетски преподавател



Стъпка по стъпка:

Тренировъчното предприятие/фирма е симулирана компания, създадена от стажанти, с помощта на посредник, за предприемане на търговски дейности. Тя осигурява бизнес умения и подобрява своите знания и опит в бизнес практики. Въпреки че не съществува реалното прехвърляне на стоки или пари, се осъществяват сделки като: изготвяне на поръчки, фактури, счетоводство и финанси - включително кредитори, длъжници, стокови стопанства и така нататък.

Тренировъчните предприятия/фирми много често се подпомагат от най-малко една реална фирма-ментор, чиито продукти и услуги симулират. Менторските фирми предоставят информация по техническите и управленски въпроси.

Тренировъчните предприятия/фирми проучват пазара, рекламират, купуват суровини, осъществяват транспорт, акции, планове, произвеждат симулирани стоки, продават симулирани продукти или услуги и плащат заплати, данъци, бонуси и т.н.

Тренировъчните предприятия/фирми предлагат обучение в:

- Административни умения
- счетоводство
- компютърни умения
- управление на персонала
- маркетинг и продажби
- продажби
- предприемачество

Резултатите се измерват чрез създаване на личен портфейл от начина, по който се изпълняват индивидуални и групови задачи в рамките на целта на тренировъчното предприятие/фирма. Налице е също така едно общо качество въз основа оценка и сертифициране на тренировъчните предприятия/фирми.

Съвети и варианти:

Тренировъчните предприятия работят в национална и международна световна мрежа - EUROOPEN / PEN International. Всяко тренировъчно предприятие следва да има реална менторска фирма.

Източници:

Проект ACCEDEM

Този метод измерва (чрез интервюта и анкети) и подобрява пригодността за заетост чрез прилагането на индивидуална програма за устройване на работа. Важно е персонално отделяното внимание по време на целия процес на обучение, ориентиране и консултиране от интердисциплинарен екип. Той включва обучение, свързано с търсене на работа, мотивация, нови технологии, предприемачеството и професионалното обучение, специално пригодени за нуждите на региона.

Цели и задачи:

Проектът има следните цели:

1. Стартиране изграждането на структура за консултации и услуги за намиране на работа чрез децентрализирани служби, улесняване на участието на потребителите и бизнеса, за да се избегне разминаване на нуждите и изискванията.
2. Включване на планове и стратегии, за да се избегне дискриминация, осигуряване на равни възможности по време на изпълнение на програмата, с особен акцент върху равенството между мъжете и жените.
3. Предприемане на действия, обучение, информация и насоки за заетостта чрез наемане на платена работа и създаване на собствен бизнес

Стъпка по стъпка:

Протокола, който трябва да бъде следван, се състои от няколко фази: начална фаза, диагностична фаза, фаза оценка и обратна връзка.

1. Въвеждащото интервю има за цел да създаде климат, в който консултантът и търсещият работа се запознават. Това е много важно интервю, което установява рамката, в която ще работят по време на процеса. (Въвеждаща фаза)
2. Диагностичното интервю се състои от две части: една част, в която се работи с лицето, за да се напътства и друга част, в която консултантът работи с този конкретен случай, като срещата на екипа е много важна.

на прилагане:

1Я

г лични компетенции:

ания

актически умения

ициални компетенции

ични компетенции

ни понятия:

нг

стване

тиране

ю

ие

а група: младежи, на които
ои да бъдат интегрирани на
на труда

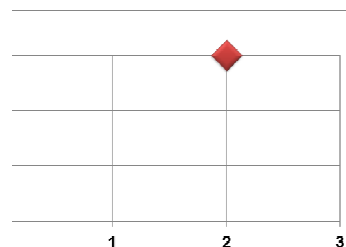
: зависи от участниците

ни материали и медии:
иционна форма, диагностичен
ментариум, база данни,
гън интернет

5 - 1 координатор и 4
танти

: офис

на дейностите:



Що се отнася до частта на работа директно с лицето, трябва да се проведат едновременно събиране на данни и директни оценки на променливите, измерени с помощта на въпросник, предназначен за тази цел и да се адаптират към проблемите на региона.

Инструментът за диагностика има специален раздел за професионални умения в различни области (административни и управленски; здраве, кетъринг и почистване, транспорт, производство и т.н.), които се попълват, заедно с лицето, което се консултира. Измерва се професионалният опит, ако има такъв установен, както и нивото на знанията и уменията, придобити от лицето чрез този професионален опит и в резултат на професионална практика. Целта е да се събере информация, за да се оцени допълнително пригодността за заетост на лицето въз основа на неговите професионални интереси и реалността на околната среда. (фаза диагностика и оценка).

3. По време на следващото интервю на лицето се предоставят информация и ресурси, за да се вземат решения по отношение на процеса на тяхното използване. (Фаза на връщане)

Ако лицето е съгласно да следва стъпките, той / тя ще бъде напътствано по време на процеса.

Съвети и варианти:

За изпълнението на тази дейност е от съществено значение да има мрежа на локално, провинциално, регионално и държавно ниво.

Важно е също така да се адаптира инструмента към реалността на околната среда.

Източници:

Ceder Merindades (офис на Merindades (Бургос) за управление на бизнеса и предприемачеството) стартира структура, която е на разположение за консултиране и намиране на подходяща работа (адаптирана към нуждите и характеристиките на Merindades) чрез децентрализирани служби, за да се улесни участието на потребителите и бизнеса от целия регион. Тя се базира на събиране и документиране на данни, в рамките на изпълнението на програма ACCEDEM, EQUAL: Ceder Merindades включи планове и стратегии за избягване на дискриминация, осигуряване на равни възможности, с особен акцент върху равенството между мъжете и жените.

Кариерен компас

Можете да използвате този метод за групово кариерно консултиране. Методът насърчава младите да гледат на въпросите за кариерата си от различни гледни точки и предлага реалистични стъпки в кариерното им развитие.

Цели и задачи:

Методът е важен за осигуряване на гимназии и училища за професионално обучение с насоки, които да улеснят учениците за по-добър избор на кариера. Методът е важен, за да се помогне на студентите да се обучават в правилното място и да се гарантира по-малък риск от отпадане от училище.

Целта на метода е да се идентифицира гледната точка на учениците с оглед на професионалното ориентиране и развитие на умения за управление на кариерата и вземане на решение.

Кариерен компас води до това, че участниците се научават точно да изразяват своите мисли и идеи и да преодоляват трудностите в комуникацията си.

Стъпка по стъпка:

Това е ефективен начин за водене на разговор. Описват се фазите на дискусията за кариерно развитие и се предоставят примери на евентуални въпроси, които може да бъдат поставени. Кариерният компас има 5 секции. Всяка от тях отговаря на една кариерна компетенция (Kuijpers, 2003).

Петте въпроса са:

- 1 Какво искам? (=отразяване на личните цели)
- 2 В какво съм добър? (=отражение на уменията)
- 3 Къде мога да го осъществя? (=проучване на работата)
- 4 Как мога да осъществя това, което искам? (=кариерен контрол)
- 5 Кой може да ми помогне? (=мрежа)

Задаването на въпроси позволява на менторите / съветниците да рефлектират въпроса на ученика към самия него и да му помогнат да мисли върху отговорите

на прилагане:

на лични компетенции:

знание

активни умения

социални компетенции

лични компетенции

и понятия:

теоретично/практическо обучение
 теоретично обучение
 консултиране

1 - 1.5 часа в зависимост от
 участниците

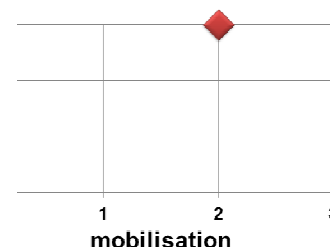
и материали и медии:

1 листове с въпроси от
 кариерен компас, клип Кариерен
 (2x2m)

психолог, кариерен
 агент, учител

учебна стая, семинарна
 стая, открито

на дейностите:





Методът включва активно движение в или около Кариерния компас – това малко напомня на познатата игра „Twister“.

Играта се провежда на кариерния „килим“, който се постила на пода. „Килимът“ има 5 полета в различен цвят. Въртящият кръг е разположен по средата на четириъгълна основа и се използва за насочване на участника накъде да се отправи. Той също е разделен на 5 цветни части. След завъртането му участникът трябва да се придвижи към определеното място и да отговори на въпросите в полето, което му се е паднало.

Съвети и варианти:

Кариерният компас може да се прилага при най-различни хора от различни възрасти, които са изправени пред различни проблеми в живота / кариерата; с хора в различни етапи на културна адаптация. Методът може да се използва за ученици на различни етапи на образование (предучилищно, основно и средно училище) и обучение за възрастни, без да има нужда от говорене и във всички страни.

Източници:

Методът е разработен на основата на теориите за кариерно развитие, отнасящи се до развитието на 5те кариерни компетенции, формулирани от г-н Kuijpers (Kuijpers, M. Scheerens, J., Shyns, B. – Career Competencies for the Modern Career, 2005; Kuijpers, M., Meijers, F., Gandy, C. - The relationships between learning environment and career competencies of students in vocational education, 2011).

Моите цели

„Моите цели“ е проектна техника. Основното в този метод е да се изготви колаж, като се използва хартия размер A4, лепило, ножици, списания, вестници и молив.

Цели и задачи:

Този метод помага да се идентифицират и разберат най-важните аспекти на живота. Той насърчава размисъла за всички основни теми от живота, включително за работа, образование, хобита и развитие.

Стъпка по стъпка:

В началото е желателно да се инициира кратка, свободна дискусия. Дискусия трябва да бъде около личния или професионалния живот, целите и тактиката за постигането им. Дискусиите трябва да включват следните области на живота:

1. Аз
2. Семейство, приятели, моят дом, взаимоотношения
3. Образование, кариера
4. отдих, хобита

Процес и инструкции

Инструкциите трябва да се правят на стъпки:

- Напишете от 3 до 5 цели в живота, които бихте искали да постигнете през следващите 5 години;
- След като опишете целите, направете колаж на тема "Моят живот през следващите 5 години";
- След това изберете една от целите и опишете три до пет стъпки, които трябва да бъдат направени, за да се постигне тази цел;
- След това направете колаж на тема "Препятствия по пътя към постигане на поставената от мен цел"
- Дискусия за това, как да се отстрани поне едно от тези препятствия

прилагане:

а лични компетенции:

1. Я

гически умения

ални компетенции

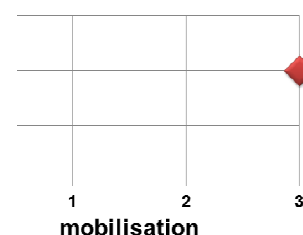
и компетенции

гупа: младежи, особено
и са тези между 9 и 12

психолог, кариерен
т, учител, специалист по
ия

асна стая, семинарна
1, на открито

дейностите:



По време на дискусията консултантът задава следните въпроси:

1. Разкажете ни за вашата работа (колажи)?
2. Какви са целите, които си поставяте? Какви стъпки предвидихте за постигане на всяка от целите?
3. С какви препятствия при изпълнението на целите се сблъскахте? Как ги преодоляхте?
4. Доколко харесвате резултатите от своята работа?
5. Кой от колажите ви беше най-лесен за изготвяне – този за целите или другият за препятствията и трудностите?
6. Какви трудности имахте при изготвяне на колажите?
7. Как предварително планираните дейности могат да помогнат за постигане на целите?

Клиентът може да не харесва собствения си колаж. В този случай консултантът може да поиска от клиента да го променят така, че колажът да стане по-приемлив. Важно е да се работи, докато клиентът зобича и приеме резултата.

Съвет и варианти:

Предвиденото време за тази задача е 60 мин. Първоначалният разговор - 10 мин. Изготвянето на първия колаж - 20 мин, дискусия 10 мин. Ако задачата се решава групово, трябва ад се предвиди повече време. Възможно е да се организира дискусия по двойки или в малки групи по 3-4 души.

Този метод може да се използва за работа с хора в различни етапи от процеса на адаптация в друга културна среда.

Вариант –възможно е да се използва пясък, вместо на лист А4 и естествени материали, вместо списания, ако задачата се извършва в района на открито.

Източници:

Mākslu metodes un tehnikas profesionālajā darbībā. Raka 2010 A. KOPITINS

DRAFT

Спортен клуб

Този подход включва подбор на подходящи млади хора. Те получават квалификация, за да се превърнат инструктори / треньори / директори на младежки на спортни клубове.

Цели и задачи:

Това обучение подsigурява млади треньори и квалифицирани служители за собствена асоциация. В някои клубове има и възможност за добавяне на професионално обучение в различни области.

Участниците развиват и укрепват социалните и личните си компетенции. Те също така опознават собствените си силни страни.

Стъпка по стъпка:

Подбор чрез мониторинг

Първо интервю: разясняване на целта и защо точно те са избрани

Първа обучителна сесия (главен коуч и младеж).

Трансфер: Упражняване на първата обучителна сесия (young person).

Участие в подготовка на тренировъчни и ваканционни лагери

Участие в основния курс за „инструктори по физически упражнения“ в Спортната асоциация Тюрингия (възможно за младежи на възраст над 14 год.)

Ако участниците имат желание: да стартират като директори на младежки спортни клубове.

На по-късен етап: участие в семинар по ТТТ (тренировъчен лиценз А – С).

Съвети и варианти:

Източници:

а приложение:
я

на лични компетенции:

ния

актически умения

циални компетенции

чни компетенции

и понятия:

ство

ични / практически курсове

дуална работа

и група: младежи (възраст 14-
интереси към спорта)

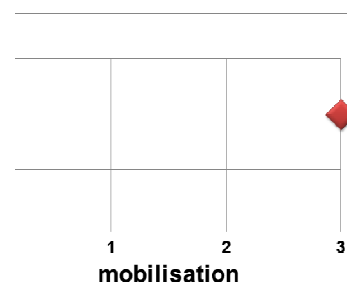
постоянна услуга

и материали и медии:
борудване, спортни пособия

ментор

спортен клуб

на дейностите:



Група „Прохождащи“

Индивидуално напътстване и наставничество за млади майки в рамките на майчинството, включващо курс за подготовка за кандидатстване за работа в дадена организация.

Objectives and aims:

Подходът подкрепя младите майки в процеса на търсене и кандидатстване за работа. Целта е да се интегрират младите жени на пазара на труда и в обществото след майчинство.

Стъпка по стъпка:

Млади жени се включват веднъж или два пъти седмично в група „Прохождащи“. В тази група младите майки играят и пеят заедно с децата си. По този начин те контактуват с други млади родители и с работодателя на организацията, провеждаща курса. След известно време жените изграждат доверие в работодателя, който междувременно става и техен ментор. Младите жени са готови да се доверят и да съобщят на своя наставник за лични и професионални проблеми.

от друга страна менторът:

1. Ги подкрепя в търсенето на нова работа.
2. Помага им да подготвят документите си за кандидатстване за нова работа.
3. Подкрепя ги при комуникация с публичните служби съвместяване на семейството и работа. По време на заниманията и подготовката на документите за кандидатстване грижата за децата се гарантира.

Съвети и варианти:

Винаги трябва да има ментор.

Източници:

на приложение:

ния

т на лични компетенции:

ания

зактически умения

оциални компетенции

ични компетенции

ни понятия:

инг

ничество

к кандидатстване за работа

а прохождащи

а/индивидуална работа

а група: млади майки

т 18-30)

: постоянно; наставничество

епа при процеса на

увка за кандидатстване –

ен; бебешка група – всеки

делник-сряда (1 час)

ни материали и медии:

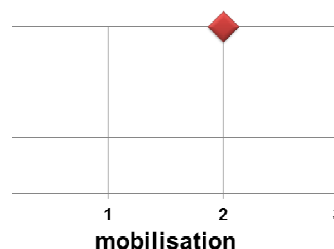
материали, компютър,

ет, играчки за децата

: офис, отделно помещение

на децата

на дейностите:



DRAFT

Градска надпревара

Този метод е структурно ориентиран курс чрез града / общността за период от няколко седмици.

Цели и задачи:

Участниците се запознават с различни професия, което им помага да разберат каква професия им подхожда най-добре. Те развиват професионална мрежа, което прави по-лесно намирането на работа по-късно.

Този метод помага на младите хора да развият умения, необходими за намиране на работа. Те развиват някои лични умения като: правене на проучвания, вземане на решения, самоанализ, и т.н..

Стъпка по стъпка:

Под формата на „търсене на съкровище“ младите хора поемат задължения и изисквания, свързани с възможна професионалната кариера или обучение и по-нататъшно образование.

Мрежи като държавни институции, учебни заведения, консултантски организации и др. служат като база за ориентиране.

Съвети и варианти:

Източници:

на прилагане:

ия

т на лични компетенции:

ания

актически умения

оциални компетенции

ични компетенции

ни понятия:

ическо обучение

ение на фирми

иг и диалог с тугор

а група: младежи с

иално образование

: 5-6 седмици

чи материали и медии:

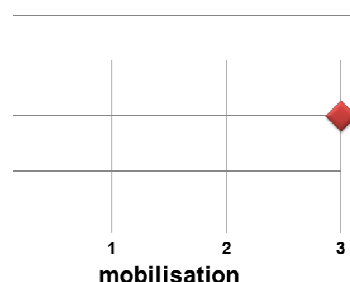
гелни материали, интернет и
гър

обучител и коуч

: различни организации:

ини институции, учебителни
зации, фирми

он: Cooperation with different
organizations: public
ons, training institutions,
nies



DRAFT

Американска автобиография

Курс за кандидатстване за работа, включващ практика във фирми. Теоретичната основа е Американската автобиография, в която се отразяват установени умения и способности.

Цели и задачи:

Основната цел е интегрирането в обществото и на пазара на труда:

В т.нар. Американска автобиография се отразяват съществуващите умения и способности, като така се отразяват на хартия всички съществуващи квалификации. Добре подготвените документи за кандидатстване са много важни за всяко кандидатстване за работа.

Стъпка по стъпка:

1. Първо интервю
2. Апликационни документи
3. Създаване на Американско CV (описание на полето на работа) за идентифициране на знания и умения.
4. Практики във фирми или доброволческа работа за подобряване на съществуващите вече умения и способности.
5. Започване на работа.

Какво означава Американско CV?

Американското CV представлява запис на лични данни и съдържа обичайно поне 2 страници.

Най-важната информация в CV-то е:

Лични данни

Име

адрес

Телефон

Е-мейл

Рождена дата и място

Националност

Пол

на прилагане:

ния

ания

рактически умения

оциални компетенции

ични компетенции

ни понятия:

канско CV

ическо обучение

инг

идуално обучение

ю

а група: младежи над 20 год),

със специални нужди

лни и ментални здравни

ъми)

: постоянна услуга

ни материали и медии:

пяр на CV, офис

ждане, компютърна и

ет връзка

ментор

: стая/офис за менторинг и

юта, където може да се

дат необезпокоявано

гашии



Образование

Завършен клас / сертификат за напускане на училище

Продължаващо обучение/ Обучение

Допълнителна квалификация

Трудов опит

В промишлеността, обучение на място (обратно хронологично подреждане) включително продължителност, фирма, място, сектор, поле на дейности и отговорности

Международен опит

Място

Продължителност

Причина (e.g. работа&пътуване, практическо обучение)

Допълнителни умения

Езикови умения

Шофьорски умения

Интереси

Препоръки

Съвети и варианти:

Източници:

Кариерно портфолио

Младите хора анализират и документират техните собствени (допълнителни) кариерни пътища. По този начин те създават свои собствени кариерни портфейли. Портфейлът трябва да бъде проектиран по такъв начин, че да расте с развитието на "личността в професионално отношение" и на опита. Методът е пригоден за млади хора, които искат да се определят нивата им на професионалното обучение, интереси, способности и потенциал. Той е средство за обучение и оценка с цел получаване на кредити и признаване за формално и неформално учене.

Цели и задачи:

Кариерното фолио е голям ресурс за подпомагане на младите хора за идентифициране на силните им страни и таланти. То се разглежда в светлината на тяхното минало, тяхното настояще и бъдещето. Портфейлът е особено използван за оценка на силните и слабите страни в перспектива да се направят някои образователни или кариерни решения. Този метод дава възможност до известна степен да се различава и задълбочава личността, да се ориентират младежите за своите способности и техните възможни кариерни пътища независимо и без помощта на трети лица. Той помага на младите хора да разберат кои са и къде са, колко искат да променят определено поведение, и това, което са готови да направят в тази насока.

Стъпка по стъпка:

Съдържание на портфолиото

1. Мечтаната професия

Коя е моята мечтана професия? Какви дейности очаквам да изпълнявам по време на трудовото си ежедневие?

2. Интереси, умения и способности

Способности и характеристики, представляващи личността ще бъдат документирани. Това може да стане с помощта на някои специфични тестове и с професионална подкрепа, както и чрез получаване на собствен "Европас".

3 прилагане:

1

1 понятия:

зрвюиране
ции
ане

на лични компетенции:

ния

ктически умения

иални компетенции

ни компетенции

група: младежи

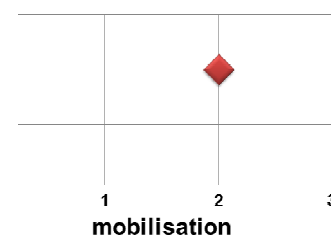
тостоянна услуга

1 материали и медии:

ити от професионални
я, практики, описание на
и, предложения за работа,
за самооценка,
ионни писма и др. интернет

зра, които работят с
и, съветници, ментори,
1 до.

навсякъде



3. Документиране и констатиране на всички отношения в областта на трудовата заетост, преди избора на кариера

- Списък на професиите, които познавате (на роднини, приятели, познати)
- Списък с професиите, които ви интересуват
- Желани професии/работни места /разговори с родители, приятели

4. Документация за ориентировъчни мерки и подаване на заявления за работа

- Писмени и електронни информационни материали (списания, вестници, брошури и др.)
- Посещения във фирми
- Практики, стажантски програми
- Подаване на документи за работа (събиране на всички писма за подаване на заявления за стажантска работа, обучения и реална заетост и резултатите от тях)

5. Документи за кандидатстване – мотивационни писма, сертификати, атестации и др.

6. Документация, удостоверяваща професионално обучение и практики - обучения вкл. в чужбина, специални образователни проекти, тестове и др.

Съвети и варианти:

Източници:

Методът е разработен в рамките на дейности, инициирани от Националната занаятчийска камара, заедно с експерти на Сдружение „Поколения“ за обучение и подготовка на чираци.

Кандидатстването за работа е забавно

В това основно упражнение кандидатите са ангажирани в дейности от реалния живот на работните си места. Този метод има за цел да се разбере по-добре как участниците ще реагират и изпълняват задачите по време на работа, преди интервюто за истинско работно място.

Цели и задачи:

Предварителното разиграване на ситуацията за кандидатстване за работа преди истинско интервю е от голямо значение. Особено за младите хора, които имат малък опит в тази област, забавната игра е добра основа за намаляване на страховете и за намиране на спокоен подход към този въпрос. Предимството на това упражнение е, че въвежда участниците в темата на интервюта за работа по един забавен начин и в забавна обстановка, докато все още учат "правилата" на тази специална комуникационна ситуация. Този метод има за цел да изясни на участниците, че това е необходимо, за да се подготвят за интервю за работа. Ситуацията на ролевата игра намалява нервността при реалната ситуация.

Стъпка по стъпка:

Участниците образуват малки групи, чиято задача е да се създадат фирми и да пишат обяви за работа за свободните работни места. Работните места, за които другите участници кандидатстват, не съществуват - те са по-скоро специално измислени забавни работни места, като например оценител на банани или носач на ръчни чанти. По-нататък на участниците се кандидатира за тези работни места и трябва да разсъждават за качествата, които са им необходими, за да получат работните места. Един от участниците на малката група, която е измислил длъжността, играе ролята на експерт по подбор на персонал. След приключване на играта участниците дават обратна връзка. В това упражнение обучаващият трябва по-скоро да остане на заден план.

Съвети и варианти:

Източници:

Този метод е разработен в рамките на проект

на прилагане:
ия

г на лични компетенции:

ания

актически умения

ициални компетенции

ичностни компетенции

чи понятия:

роли

итивни игри

а работа

юта за работа

и група: младежи

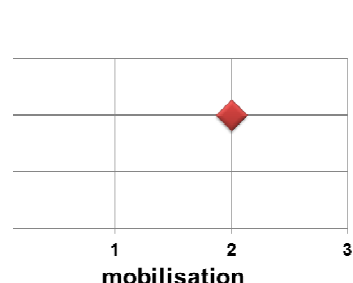
граене: 2 часа

и материали:

оборудване

класна стая, семинарна
др.

обучители, кариерни и
елни консултанти



Съвети и варианти:

Източници:

Този метод е разработен в рамките на проект

DRAFT

Щастлив зар

Този метод е създаден чрез комбиниране на няколко метода и иновативни елементи в 2 цветни кубчета. Може да се прилага кактосамостоятелно, така и в групи. С леки игрови елементи чрез този метод младежите разрешават много важни въпроси като ценности, нужди и други важни области от живота, които влияят върху бъдещия избор на професии.

Цели и задачи:

Този метод е полезен за младите хора, които са достигнали до решението за избор на кариера. Също толкова важно е да се проучи широкият свят на различните професии, както и да се определят целите на обучението.

Целта на този метод е да се реализират индивидуални цели и да се идентифицират една или повече професии, които са интересни и подходящи за младия човек, съответно да подхождат на индивидуалните им цели. При използването на този метод може да се определят силните и слабите страни на младия човек.

Стъпка по стъпка:

Ученици от същия клас са разделени на групи от по 4-10 души.

Всеки участник има свой индивидуален лист (включена е листовка), където отбелязва своите лични цели въз основа на резултатите от хвърлянето на заровете.

20 (40) минути за хвърляне на зара: Един участник хвърля зара за друг участник, който ще го вдигне, за да каже числото, което се е паднало. В началото се играе само с един зар, след това с два: Играчът според личното си мнение казва какво може - не може; какво иска - не иска; нуждае се - не се нуждае в съответния сектор.

След 20 (40) минути на групата се дава време да се направи описание на подходящите професии, преди това студентите получават информация за няколко професии.

на прилагане:

I

т на лични компетенции:

ания

зактически умения

оциални компетенции

ичностни компетенции

ни понятия:

тивие

ичничество

;

а група: младежи

иваци 6-ти клас)

траене: 40 to 80 minutes
ds on how many groups there

ни материали и медии:

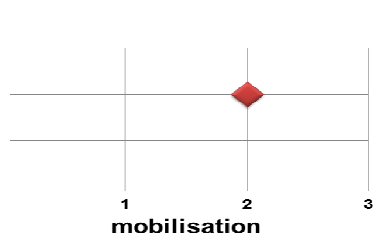
ара:

Аз, семейство, работа,
а, духовно развитие,
инство.

Аз мога – аз не мога, имам
– нямам нужда; искам – не

: Класна стая с маси и
е

обучители, кариерни и
елни консултанти



Съвет и варианти:

Учениците (а също и възрастните) често прекарват много време да мислят какво искат или не искат, така че качеството на изпълнение на тази задача зависи от това доколко всеки член на екипа е разсъждавал самостоятелно по тези проблеми.

Плюсове на упражненията със зарове: използването на зарове е важно за установяване на зрителен контакт и за назоваване името на въпросното лице. Важно е също така да се изчака момента, когато хващачът е готов да вземе зарове.

Има възможност за разширяване на това упражнение, както и за използване на други игри на маса.

Варианти на работата в група.

1. Има по лист хартия за всички участници, за да маркират своите цели. И тогава е създадено сборното представяне на портрета с възможна професия, която този човек може да практикува.

2. Ръководителят може да избере професия, например учител, готвач, политик, която да бъде описана или обсъдена от участниците по време на работата със зарове. Тази професия трябва да бъде описана от всички групи. В края на това упражнение всяка група представя кариерен портрет на тази професия.

Алтернативи.

1. Зарове могат да бъдат използвани за разчупване на леда в различни аудитории. С използването на зарове е възможно да се провери в началото на заниманията дали настроението в аудиторията е позитивно / негативно, оптимистично / песимистично. Ръководителят отбелязва колко "+" са се паднали (мога, искам, имам нужда) и колко "-" (не мога, не искам, нямам нужда). В края на упражнението може да се повтори играта със зарове, за да се провери дали се е променило настроението на аудиторията.

Източници:

Методът е създаден в Латвия от астронома и университетски кариерен консултант в Martins Geida.

Нови достойни работни места

С визуалната привлекателност картинните презентации насърчават хората да покажат откритост, внимание и любопитство. Особено при хора, които имат негативни конотации (вербални асоциации) като „професионално ориентиране / безработица / избор на кариера“, презентации, снимки и символи са подходящи средства да се справят с тези теми по активен, положителен начин и да откриват „нови възможности“ в игра. С този метод участниците научат за нови, досега неизвестни кариерни и образователни възможности.

Цели и задачи:

Предоставя ви „инструменти“ и ресурси за взимане на важни и ценни решения за кариерата. Този метод дава на хората възможност да разберат за какво са подходящи силните им страни: При познаване на силните си страни за работното място, необходимите силни страни и голямата картина как тези силни страни са в съответствие хората могат много по-лесно да работят на желаното от тях работно място и да не навлизат в области, в които не могат да добавят много стойност. Това е изключително важно, тъй като този метод е ориентиран към нови перспективи за работа.

Стъпка по стъпка:

В групи от трима до петима участниците подготвят активизираща изложба на нови кариери / обучение, като и в двата случая се представя избраният професионален / образователен сектор и посетителите се насърчават да покажат инициативност. На участниците е предоставена необходимата информация и презентационен материал. От тях зависи какви професии искат да се представят в рамките на даден сектор и как искат да организират своите изложбени щандове.

За презентирането трябва да се използват активизиращи методи и форми на представяне. Ако е необходимо, в подготвителната фаза може да бъде поискана консултация с учителя.

на прилагане:

ия

т на лични компетенции:

нения

зактически умения

уциални компетенции

лични умения

ни понятия:

а игра

и елементи

а работа

ение

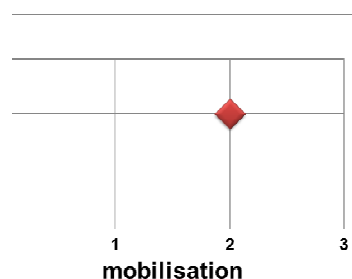
траене: 4 часа (2 часа за
овка, 2 часа за излагане)

ни материали и медии:

мационни материали,
ри, статии, текстове, и т.н.),
и, флип чартове, писмени
иали, интернет и компютър

институции и организации,
работят с млади хора

: всяка подходяща
иционна зала



Подходът съчетава контакта с други хора, придвижващи се от един щанд към друг, информиране, покана да заявят собствена позиция и да участват, вникване в професионалния сектор, мобилизиране на всички сетива и се насърчаване към действие.

След това участниците осмислят своите впечатления. Какво е заседнало в съзнанието им? Как се чувстват по време на това упражнение? Обучаващият след това обобщава накратко най-важните впечатления.

Съвет и варианти:

Успехът на изложбата до голяма степен зависи от взаимодействието на щанда на изложението и от това до каква степен хората, които отговарят за щандовете, са в състояние да осъществяват контакт и да комуникират.

Източници:

Разкажи историята си чрез играта “Punctum”

Пунктум е игра за разширяване на вашите гледни точки от „Гледна точка”™. Този метод е адаптиран за нуждите на кариерното консултиране, особено за младите хора. Този метод може да се използва както в групи, така и индивидуално. За използването на този метод препоръчваме допълнително обучение.

Цели и задачи:

Това е полезно, когато клиентът не знае каква професия да избере за по-нататъшно обучение или работа. Добре е да се използва, когато хората са затънали в ситуацията и не знаят накъде да се насочат по-нататък. Това е добър начин да се установят ресурсите на хората и показването им. Този метод помага да разберем по-добре себе си, своите нужди, мечти и очаквания за професионалния живот.

Целта е да се помогне на младите хора да се реализират ценностите, свързани с професионалната работа, за да им се помогне да видят различни начини за личностно и професионално развитие. Методът „Разкажи историята си” показва всички ресурси, без да се изтъкват силните и слаби страни. Това най-вече се основава на „всичко е възможно”, това зависи само от усилията за постигането.

Стъпка по стъпка:

Има 33 различни картички. Клиентът избира най-малко три от тях, в които вижда асоциации с бъдещата професионална работа. След избора клиентът споделя мисли и идеи, повили се в този процес. В играта има 33 картички с различни думи. Без да гледа към тези думи клиентът взема същия брой думи като картички. Поставя думите върху снимките и добавя нови идеи и мисли, появили се чрез тези думи. После избира един от 33 въпроса за допълнителен отговори. После участникът измисля името на историята и представя две думи, които са свързани с името на историята и за тези две думи дава още две думи за всяка от тях. След това последните четири думи се обединяват с двете нови думи. Тези последните две думи се обединяват в една. И това е истинското (окончателното) име на историята.

на прилагане:

I

т на лични компетенции:

нания

зактически умения

нциални компетенции

лични умения

ни понятия:

идуална работа

а работа

ини елементи

нализ

а група: млади хора

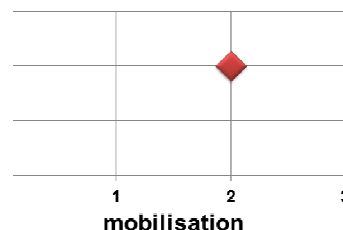
два възраст 12 години)

ни материали и медии:

I „Пунктум” или подобни игри
карти

Психолози, кариерни
танти, обучители, коучери

: Класна стая с дъска. Играта
да бъде играна и извън
ение. Спокойна атмосфера.



Име на историята
Име
Име Име
Име
Име
Име Име
Име
Окончателно име на историята

След прилагането на този метод клиентът прави план за действие, който трябва да изпълнява през следващите 24 часа, за една седмица и за месец, за да напредва.

Съвет и варианти:

Резултатът е план за действие и ако той е изпълнен, то тогава е едно добро начало за поставяне на нови цели за постигане. Добре е този метод да започне да се прилага. Резултатите може да не дойдат веднага, но след няколко дни. При използването на този метод, процесът в съзнанието на клиент се осъществява след известно време.

Тя може да се използва и като следваща стъпка, за да се обсъждат необходимите умения за постигане на целите и начините за подобряване на тези умения.

Играта е достъпна на много езици.

Източници:

Това е метод, адаптиран по обучителната игра Пунктум за нуждите на кариерното консултиране. Създаден е през 2007 г. от израелските експерти Ярон Голан и Ефрат Шани - обучител и психолог.

Разказ

Това е метод за интервюиране в индивидуалното кариерно консултиране. Повествователният метод се основава на принципа на структуриран разговор между консултант и клиент. Той е едно от средствата за обучение по комуникативност.

Цели и задачи:

Методът помага да се разкрият вътрешните и външни лични ресурси, които могат да допринесат за по-успешна интеграция в образованието / ученето през целия живот и на пазара на труда. Разказът се основава на глобален подход, отчитайки всички лични, професионални и социални аспекти на живота на човека. Целта на наративния метод в консултирането е подкрепа на хората във всички етапи от живота им. Целта е максимизиране на съвместимостта между ресурсите, изискванията, интересите и ценностите на човека и реалната оферта от образователната или професионалната сфера, както и постигане на максимална съвместимост между социалната и професионалната интеграция. Методът е предназначен за създаване на символична история на живота, както и на личностна идентичност и позиция. При използване на наративния метод кариерните консултанти целят да помогнат на хората да видят силни си страни, таланти и способности, които могат ефективно да бъдат използвани, за да се постигне успех в професионалния живот или във всяка друга област от живота. При наративното саморазкриване става и идентификация на важните фактори за кариерното развитие, което помага на консултанта да види възможни посоки на кариерата в съответствие с предишния жизнен опит, оказали се функционални и ефективни. Разкрити в разказа факти също могат да послужат като аргументи за лицето да вземе решения за кариера и да набележи нови координати в кариерните цели.

Стъпка по стъпка:

По време на разказа се извършва идентифициране на необходимите ресурси и се създава структурирана историята на живота на човека. Той се основава на предишния опит на човека, придобити ролеви модели на живот, налични знания и постижения. Разказвачът разкрива най-значимите факти за предишните си постижения, които contributed to

на прилагане:

I

нания

зактически умения

социални компетенции

лични умения

ни понятия:

кариерно-консултиране
индивидуална работа
избор от живота
лични елементи
нализ

Психолози, кариерни
консултанти, обучители

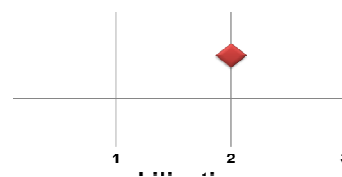
Местоположение: Зала за консултации

а група: ученици от
професионални училища, студенти,
хора, които търсят работа

траене: Времетраене на
семинара - 1.5 часа, ако е
необходимо, консултирането може
да бъде продължено в различни

ни материали и медии:

печатни материали: А3
лист, моливи, писалки с
белителен връх



представяват успеха му по време на предишния му жизнен опит. Разказвачът също така разкрива факти за своите интереси и хобита. Разказът е създаден в хронологичен ред - като се започне от детството, след това се премине през времето в училище и накрая се стигне до настоящия момент. Въз основа на данните, предоставени от разказвача, историята се записва и картира на работен лист, където историята на човека се визуализира. Благодарение на визуализацията на разказа човек може да види историята на живота си, както го е разказал и подредил. Честната история на живота подсилва интереса за изграждане на успешна и смислена кариера.

Съвет и варианти:

Източници:

Наративният метод се основава на теориите за управление на кариерата, които се прилагат в рамките на индивидуалното кариерно консултиране. Методът се основава на подхода на N. E. Amundson в клиентското консултиране. Историята на живота се използва за самостоятелно проучване и реализация на необходимите ресурси за успешна кариера. Теоретична основа - Amundson, N.E. *Active Engagement. The being and doing of career counseling*, 2009, Canada: Ergon Communications.

Професионално ориентиране според глобалния подход

Този метод е създаден, за да се подобри пригодността за заетост на трайно безработни възрастни. Това е персонализирана услуга - винаги на базата на индивидуален маршрут в търсенето на работа.

Цели и задачи:

Общата цел е да се увеличат шансовете за успех в търсенето на работа. Но също така има няколко специфични цели:

- Улесняване на клиента да провежда собствената си самооценка, включваща способности, умения, мотивация.
- Определяне на цел в кариерата.
- Определяне на нуждите от обучение.
- Подобряване на социалните умения.
- Научаване как да се намира информация за работни места и разширяване мрежата им.

Стъпка по стъпка:

Този метод се състои от:

- Първо персонално дълбочинно интервю за определяне на профила и интересите. Участниците попълват въпросник за оценка на нуждите и се пристъпва към определяне на кариерните им цели.
- Няколко групови сесии или въпросници: за извършване на SWOT анализ (силни, слаби страни, възможности и заплахи) в областите на мотивираност, насочени към търсене на работа и умения. Тази групов динамича позволяват на участниците да изострят уменията си, способностите и нагласите си, силните и слабите страни, самочувствието и т.н.
- Дейности по ролеви игри.
- Индивидуални интервюта проследяват у кого е изработен план за действие.
- Оценка на съответствието с плана и постигането на набелязаните цели.

Тези няколко стъпки дават на участниците необходимите ресурси за укрепване на тяхната автономност, включително техники за писане на CV, подготовка за интервю за работа и търсене на информация относно процесите на подбор.

на прилагане:

1Я

т на лични компетенции:

нация

зактически умения

циални компетенции

лични умения

ни понятия:

зю

идуална и групов работ

а действие

нализ

а група: безработните в

а, преобладаващо

рочно безработните,

иващи гарантиран доход,

риск от социално

иване

траене: постоянна услуга;

3 – 6 месеца

ни материали и медии:

симост от дейностите,

гър, интернет, анкета, папка

и участник

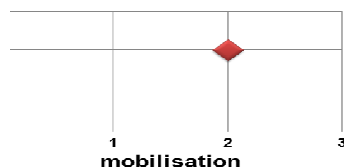
Технически персонал на

работен ден, специфичен

иал / обучители за конкретна

а работа

: Помещения на общински



Съвет и варианти:

Осъществен е контакт с обучителни институции, когато са установени нужди в това отношение.

Ние също така поддържаме постоянен контакт с местните фирми, за да се изпълняват офертите за заетост.

Източници:

Този метод е създаден от Общинския съвет на Мелгар де Фернаментал в провинция Бургос.

DRAFT

DRAFT

Родители представят професиите си

Родители на петокласници идват в училище и представят професиите и работните си места. Този подход служи за въведение към темата „професионална ориентация“.

Цели и задачи:

При този метод учениците чрез информация от първа ръка контактуват с реалния бизнес свят. Те се запознават с различни професии и съответните изисквания за тях. Чрез тази информация учениците имат възможност да сравнят своите собствени умения и идеи за реалността. Методът помага на младите хора да се ориентират по-добре в различни професионални области. Също така срещата с различни специалисти дава възможност да се разшири собствения кръгозор.

Стъпка по стъпка:

Подготовка:

1. Информирание родителите и учениците за проекта.
2. Поканване на няколко родители.
3. Родителите представят своята професия: казват на учениците какво правят, показват снимки на работата си и характерна техника, която използват.

Реализация:

4. Разделете класа на малки групи - в зависимост от броя на родителите.
5. Родителите представят своите професии и работни места (20 мин): Какъв вид образование е необходимо? Как изглежда един типичен работен ден? Какви умения са необходими?
Показват снимки или видео или представят типичен работен материал.
6. Време за въпроси. Учениците се насърчават да задават въпроси.
7. Групите се завъртат (скоростта е познатата).

Оценяване:

8. Използват се всички методи на оценка.

на прилагане:

ния

т на лични компетенции:

нения

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

итация на работен опит
а работа
срещи

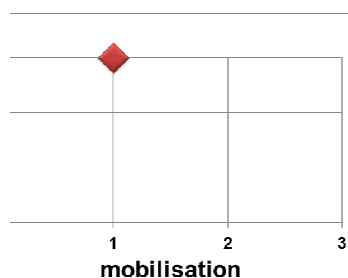
а група: ученици от
иназиалния урс (след 5-ти

траене: приблизително 6
зависимост от броя на
лите)

ни материали и медии:
оборудване, интернет и
гър (за родителите), снимкови
оматериали

обучители, кариерни
танти, родители

: училище, обучителен
)



Съвет и варианти:

Източници:

DRAFT

Решение за кариера: Област на интереси – Кой са предпочитанията ми??

Този метод е предназначен за младите хора да определят собствените си интереси. Хората не винаги са наясно със своите интереси и умения. За тях осъзнаването на собствените сфери на интереси е необходимо, за да бъдат в състояние да изберат кариера, която отговаря на техните лични предпочитания и характеристики. Типичният начин на действие е да се работи в малки групи и индивидуално.

Цели и задачи:

Целта е да са наясно с личните си предпочитания и интереси. Важно е да се мотивират младите хора да определят своите интереси и лични предпочитания, което е от значение за постигането на успешна професионална реализация. Задачите на този метод са да се отрази на интересите на участниците в обучението и то да се потвърди или измени чрез размяната на мнения. От друга страна целта на този метод е не да разберете силните и слабите страни на младежите, но и да им се помогне да разберат собствените си интереси и да се коригира грешна ориентация.

Стъпка по стъпка:

Съвет и варианти:

Източник:

на прилагане:

ия

т на лични компетенции:

чания

практически умения

ициални компетенции

ични компетенции

ни понятия:

ични/практически

ения

идуална работа

и в малки групи

а група: младежи

ден гимназиален клас)

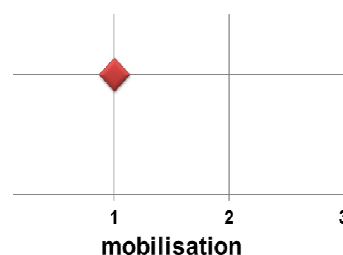
траене: 2 часа

ни материали и медии:

и, Posters, коркова дъска,
иационни бришури за
ии

Обучители, образователни и
ни консултанти

: Класни стаи, семинарни
т. н.





Co-funded by the
European Union



DRAFT

Цветни метафори

Тестът за цветни метафори е модифициран тест за съотношение на цветовете. За този тест няма ограничения по отношение на количеството на концепции и неговите области на приложение.

Цели и задачи:

The method helps to identify unconscious motivation (needs, interests) in the professional field as well as in other important activities for the client. Методът помага да се идентифицира неосъзната мотивация (нужди, интереси) в професионалната сфера, както и в други важни за клиента дейности. Той е свързан с положителна, неутрална или отрицателна нагласа към концепция или конкретно явление. Целта на този метод е да се помогне на учениците и младите хора да разберат своята мотивация, за да вземат решение. Методът се смята за метафоричен и ясно представя настоящата ситуация.

Стъпка по стъпка:

Методът е основан на два принципа:

1. Ако концепцията е свързана с приятен цвят за човека, може да се заключи, че той има положително отношение към идеята. И обратното, ако лицето не харесва цвета, може би то има негативно отношение към тази концепция.
2. Ако редица концепции са отбелязани с един и същи цвят, може да се заключи, че отношението на това към тези понятия и процедури е еднакво.

За да се определят мотивите и нагласите е важно да се намерят понятия, които са важни и интересни за клиента. Списъкът от концепции трябва да обхваща следните елементи:

1. Различни видове дейности (обслужване на клиенти, анализи, творчески дейности и т.н.).
2. Нужди и ценности (семейство, любов, дълг и т.н.)
3. Емоционални състояния (гняв, страх, задоволство).
4. Хората, които са важни за клиента (пряк ръководител, клиенти, колеги и т.н.)
5. Периоди от време (минало, настояще, бъдеще).
6. Важни събития (за кариерното развитие, предизвикателства, рискове).

на прилагане:

I

т на лични компетенции:

нания

практически умения

ициални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

знатост

ация

итиране

ини елементи

а група: младежи

траене: 20 минути като индивидуална работа, 40 минути упова работа (в зависимост а на участниците).

ни материали и

:Комплект от цветни карти. ът да е около 6 x 12 см за идуални консултации. За и консултации - А5 (жълто, ю, зелено, синьо, лилаво, ъ, сиво, черно). Концепциите исани на малки листчета р-2х6 см): интересна сия, моята страст, моето ъ, моето настояще, моето е, истинският "Аз", идеалното офесионално развитие, ие и развитие, моето работно , страх, чувство на илетвореност, стрес, моя кър, клиенти, моето ттво, любов, съмнение, кване на клиенти, технически иия и умения, творческа т, управление и зирание и др. пол

Психолог, кариерен тант,обучител, арт-

: класна стая, учебна зала, авън



Концепциите са избрани след дискусия с клиента, а житейската ситуация и нуждите са ясни. По време на индивидуалното консултиране използваме определени цветни карти (8) и готови концепции. Цветните карти са поставени на масата в свободна форма.

Инструкции за индивидуално консултиране - пред вас има цветни карти. На масата има и различни мнения. Прочетете мнението и изберете най-подходящия цвят за това мнение. Има много мнения, но само 8 карти. Така че е възможно картата с един цвят да събере много мнения, но други цветни карти да нямат нито едно. Мненията върху цветните карти трябва да се поставят обратно с надписите надолу.

Когато клиентът е съчетал всички понятия с подходящите цветове, изискайте от него да подреди цветните карти, започвайки от цвета, който изглежда най-привлекателен, към най-непривлекателния. В резултат на това трябва да има една линия от цветни карти и съответните понятия, като се започне от цвета, който той харесва най-много, към цвета, който му харесва най-малко.

Тогава взимаме понятията, разположени върху цветните карти и ги поставяме под цветните карти с надписа нагоре. Всички понятия трябва да бъдат открити по този начин. След това трябва да се търсят ключови думи, които са подчертани и поставени върху цветовете. **Те са** - интересна професия и моя страст, моето минало, настоящето ми, моето бъдеще, идеалната „Същност“ и истинското „Аз“. Тогава получаваме резултати, които могат да се обсъдят с клиента. Целта на разговора е да се идентифицират скритите желания на клиента, неговите ценности, търсенето на удовлетвореност, мотиви и действия, връзки и възможни форми на адаптация, какво е сегашното положение и какво е предвидимото бъдеще. Ние получаваме и информацията за изпитване на стрес и негативни преживявания на клиента.

В групата се използват големи номерирани цветни карти А5, които са поставени пред членовете на групата. Всеки член на групата трябва да получи форма със списъка на понятията. Всяко от тези понятия трябва да бъде регистрирано със съответния номер цветен картон. По същия начин са групирани изборите на цвят.

Интерпретиране на резултатите. Всички понятия, които се намират в една и съща група са взаимосвързани. Например, ако в групата има понятия като – „моята работа“ и „интересно занимание“. Това означава, че работата, която се върши е привлекателна и интересна за лицето. Това също така означава, че той има положително отношение към нея. Ако например една група съдържа понятията „страх“ и „професионална работа“, това означава, че има проблеми, свързани с професионалната му работа.

При интерпретацията на резултатите трябва да се започне с понятията, които се асоциират с позитивен цвят за клиента. Така трябва да бъдат анализирани групата понятия – „Интересна професия“ и „Моята страст“. Това се дължи на факта, че всички понятия, свързани с тези концепции, изглеждат много интересни, важни и отнасящи се до неговата мотивация и нужди. После трябва да анализираме всички понятия, свързани с времето – „минало“, „настояще“ и „бъдеще“. В крайна сметка трябва да направим преглед на концепциите - истинският „Аз“ или това, което съм и идеалното „Аз“ или това, което искам да бъда.

Ако това е важно за клиента, можем да анализираме концепциите, които са свързани с професионалните дейности, взаимоотношенията с хората и други събития от живота. При метода с цветните метафори е възможно да се анализират други категории и индикатори, но това зависи от целите и задачите на изследването.

Съвет и варианти:

Този метод работи много добре в ситуации, когато клиентът не желае да говори много, ако той е мълчалив или напротив - ако той говори непрекъснато по време на консултирането.

Източници: Методът „Цветни метафори“ е разработена от доктора по психология И. Соломин.

DRAFT

Консултиране по скайп

Кариерното консултиране по скайп е сравнително нов метод и предшественикът му е консултиране по телефона. Съвременните технологии правят процеса на консултиране по-мобилен и по-достъпен за клиентите ни. Използван в комбинация с други методи за консултиране, това е помощ в работата на кариерния консултант.

Цели и задачи:

Този тип комуникация е удобен и не губи време и финансови ресурси. Клиентите сами избират да използват Skype в консултирането, защото те са първите, които пишат съобщение по скайп или правят повикване. Целите, методите и съдържанието, които се използват в консултациите, са различни и са адаптирани според нуждите. Skype се използва най-вече за даване на кратки отговори на конкретни въпроси, които обикновено са свързани с образование или с търсене на работа. Консултиране лице в лице се използва, когато се обсъждат въпроси, които са свързани с опознаване на личността и личната мотивация.

Основният резултат от процеса на консултиране е идентифицирането на нуждите на клиента и дефинирането на по-нататъшните стъпки. Консултацията по Skype е може би първата стъпка за разбиране обхвата на услугите, които се предлагат от кариерния консултант.

Стъпка по стъпка:

Консултации могат да се провеждат по различно време и на различни места. Този метод може да се използва в комбинация с други методи за кариерно консултиране. Аз обикновено използвам Skype, за кратки отговори на конкретни въпроси, за многократни консултации и за консултиране на клиенти, които живеят на отдалечени места. Например клиент се опитва да си намери работа. В разговора по скайп се дават съвети за търсене на работа и по време на разговора клиентът изпраща своето CV, което се преглежда и се дават препоръки за подобряването му. Работата с компютър

на прилагане:

I

т на лични компетенции:

нания

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

итиране

идуална работа

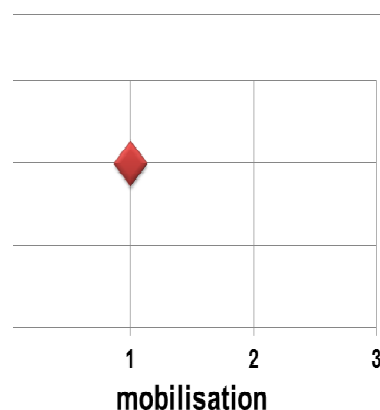
а група: млади хора, с
ет достъп

траене: до 45 минути

чи материали и медии:
ет и задължителните
ити

психолог, кариерен
тант

: навсякъде



и използването на Skype е свойствено за тях, така че е удобно и не създава допълнителен стрес, който да е свързан с търсенето на офиса на консултанта или с чакане в линия.

Съвет и варианти:

Вместо Skype също така е възможно да се използват и други подобни комуникационни програми като Google Hangouts, Viber и т.н. Основната отлика от телефона е, че при използването на този софтуер е също така лесно да се общува в писмена форма, да се прехвърлят файлове и да провеждат видеоразговори. Въпреки че тези програми могат да бъдат използвани и за групово консултиране, по-подходящо е да се използват за индивидуални консултации.

При сложни въпроси използването на Skype не е ефективно и трябва да се определи време за лична среща.

Източници:

Държавна агенция за образователно развитие (The State Education Development Agency - SEDA).

Играта „Твоята гледна точка” - “Point of You™”

Това е методът на обучителната „Point of You™”, адаптиран за нуждите на кариерното консултиране.

Цели и задачи:

Този метод е полезен за отразяване на миналото, ясна гледна точка към настоящото и показване бъдещия потенциал. Могат да се задават много различни въпроси. Това е един добър начин да се разбере какъв е истинският проблем, който трябва да бъде решен. Задаването на правилния въпрос е част от успеха. Добре е да се използва, когато хората са в трудна ситуация, и не знаят как да продължат по-нататък. Добре е да използвате този метод, когато традиционните методи за кариерно консултиране не работят или не са достатъчни.

Целта е да се покажат алтернативни гледни точки за ситуации, да се вдъхнови човека, че всичко е възможно и той просто трябва да избере правилния начин. Друга цел е да погледнем дълбоко във вътрешността на участника и да намерим там нещо ново.

Стъпка по стъпка:

В играта има 66 различни фотокартички с добавени думи. За всяка картичка има история в книгата на играта. Там са придружени от въпроси. Участникът минава през един от въпросниците. На първо място той задава въпрос, който ще бъде разрешен чрез тази игра. Например, какъв е моят професионален потенциал или как или в коя посока мога да развия кариерата си? След това участникът избира три картички без да гледа към тях и поставя отдолу въпросите: Какво се е случило в миналото? Какво се случва сега? Какъв е потенциалът? След това участникът открива първата картичка и се опитва да намери асоциации между повдигнатия въпрос и снимката, опитвайки се да намери себе си на снимката или с въображение да развие снимката с добавяне или нахване на нещо отпадане. He/she tries to answer following questions: След това участникът добавя думата, която е написана под снимката и продължава процедурата. Опитва се да

на прилагане:

I

т на лични компетенции:

нения

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

айки професионални
викателства

л на консултиране

идуална работа

ини и вербални елементи

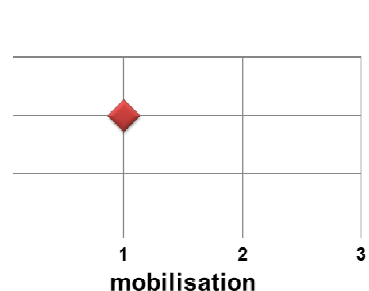
траене: 20 – 30 минути

а група: млади хора (от 12
на възраст)

психолози, кариерни
танти, обучители, коучъри

ни материали и медии:
„Твоята гледна точка” или
ни игри с наименовани
юти

: класна стая съдска, навън,
на атмосфера



отговори на следните въпроси: Какви други думи може да се съставят от същите букви? Коя дума има противоположния смисъл? Трябва ли да харесвам или да не харесвам тази дума? Как е свързана думата със снимката, която гледам? Как всичко това е свързано с въпроса, който днес ме засяга? После продължава по същия начин с две други карти. В края на този етап той / тя трябва да обобщи всичко и напише план за действие, който ще изпълнява за 24 часа, в 7-дневен срок и за 1 месец, за да се промени ситуацията.

Съвет и варианти:

Методът може да се използва и като следваща стъпка, за да се обсъдят необходимите умения за постигане на целите и начините за подобряване на тези умения.

Източници:

Създаден е през 2007 г. от експертите от Израел Ярон Голан и Ефрат Шани (обучител и психолог).

Графични карти

Това е проективна техника, която помага на кариерен консултант в работата по индивидуалното и групово консултиране. Има стимулиращи материали (графични рисунки), които се използват като ключов елемент в консултирането. Графичните карти са черно-бели рисунки, които се използват в различни упражнения. Методът на графичната карта се основава на два подхода - подхода Гещалт и терапията с изкуство. С помощта на графичните карти е възможно да:

1. Откриване на недовършени дейности в миналото;
2. Разбиране на неосъзнати желания и нужди на клиента.

За всеки метод с психологически подход препоръчваме допълнително обучение.

Цели и задачи:

Методът осигурява подкрепа на студентите и младите хора в ситуация на необходимост от избор на кариера. Той подпомага възможността за откриване на най-успешната кариера. Този метод има за цел да помогне на студенти, млади хора и възрастни да реализират своите желания и нужди, за да направят избор, решения свързани и с лична отговорност. Методът на „графична карта“ насърчава личното търсене на отговори, въздействието върху вашата работа / професия, както и намирането на подходяща посока за себе си. Въпросите, зададени в дискусиата, насърчават всеки индивид да мисли за кариерната си реализацията.

Стъпка по стъпка:

Графичните карти се използват в различни упражнения. Методът се основава на триадата: *актуалност*, *съзнание* и *отговорност*. Той помага на клиента да осъзнае собствените си нужди и да поеме отговорност за своите избори и решения.

Основните въпроси, задавани от консултанта в тези задачи, са:

- Какво се случва сега?
- Какво чувстваш сега?
- Какво правиш сега?
- Какво искаш сега?

на прилагане:

1

т на лични компетенции:

нения

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

тиране

ни елементи

идуална работа

в група

а група: млади хора (от 14
на възраст)

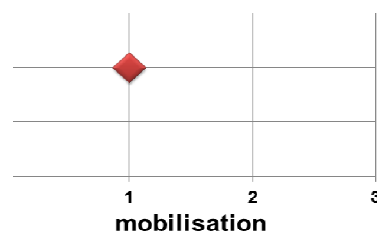
траене: До 40 минути като
идуална работа, до 1,5 часа
рупова работа (в зависимост
я на участниците)

ни материали и медии:

чни карти като симултанни
али (художник В.Перковска
уги като М. Ешер напр.).

: Класна стая, учебна зала,
авън

Психолог, кариерен
тант, обучител, арт-терапевт



Чернобелите графични рисунки, нарисувани от хора на изкуството, могат да се използват като материал за стимулиране. Подходящи са рисунки, които могат да се характеризират като непълни, неясни или съдържащи зрителни илюзии (например творби на Морис Ешер). Ако те са достъпни, може да се използват специално проектираните карти на по-малко известния художник В. Песковскас. Ахроматичните цветове активират дясното полукълбо на мозъка и дават възможност на клиента да избере цветовете на рисунката, както и да избере уникален характер на рисунката. Поляритетът изостря емоциите и те могат да варират в оттенъци.

Упражнение „избор“

Клиентът има много различни очаквания и интереси. Какво е важно за мен? Правя ли правилния избор? Какво ми е необходимо? Кой са приоритетите?

Поставете рисунките на масата пред клиента. Нека той да избере една от рисунките, която му е харесала най-много. Ако са повече от една, все пак да избере само една.

Погледнете рисунката. Какви емоции предизвиква? Какво си мислиш сега? Какви мисли са свързани с избраните изображения в рисунката? Как тези чувства и мисли са свързани с положението в живота ти в този момент?

Запишете отговорите на тези въпроси.

Съвет и варианти:

Този метод може да се прилага и при по-зрели хора, които искат да направят своя избор в професионалния си живот, но се страхуват да вземат важно решение.

Методът е подходящ и за хора в различни етапи от процеса на адаптация в друга културна среда.

Източници:

Методът се базира на комплект чернобели графични рисунки, създаден през 2005 година от В. Песковскас. Комплектът рисунки се състои от 25 карти и е апробиран от 1000 млади хора след 14-годишна възраст.

Какво искам да работя? – Условия на работа

По време на обучението участниците определят при какви общи условия те предпочитат да работят и какви професии са от значение за тях.

Цели и задачи:

Най-важната цел на този метод е да се установи при какви условия на труд участниците искат да работят и кои работни места отговарят на тези условия на труд. Този метод помага на младите хора да се ориентират по-добре в различните професионални области и затова тази метод избягва погрешни очаквания, които се отнасят до решения, свързани с работата.

Стъпка по стъпка:

Участниците работят в малки групи (3 - 4 души). От тях се иска да обяснят при какви условия на труд искат да работят. Те изготвят списък, който би могъл да бъде подготвен от преподавателя като шаблон или да го направи сами. Работейки заедно с техните съученици те обсъждат заедно с групата основните задачи и точките, определени от преподавателя, и представят резултатите от своята работа.

Съвет и варианти:

Източници:

на прилагане:

ия

т на лични компетенции:

нания

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

ични/практически

ения

идуална работа

в малки групи

и

стиране на резултати

ии

а група: младежи

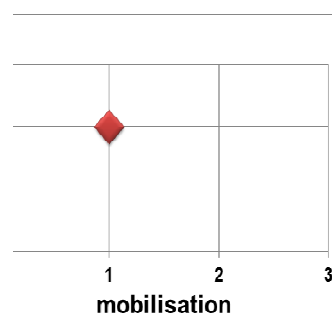
траене: 1 час и 30 мин.

ни материали и медии:

арт, разпечатки,
мационни брошури за
сии

Обучители, образователни и
ни консултанти

: Класни стаи, учебни зали и



DRAFT

Автобиография и проследяване етапите от живота

В консултантската работа автобиографията е описана като личностно разкритие, самостоятелно проучване, самоанализ или метод за лично характеризирание. Автобиографичният метод метафорично сравнява живота с пътешествие, разкривайки и подчертавайки най-важните събития в живота. Най-важното предимство на този подход е, че биографията е създадена от самия клиент и той се изтъква факти, които той смята за най-важни. Той също така напълно служи и за метод за оценка.

Цели и задачи:

Методът се препоръчва да се използва в консултации на ранен етап, защото помага да се получат основните данни за биографията на клиента. С този метод клиентът може да открие действията и влиянията, които дават смисъл на живота му. При създаването на автобиографията си клиентът описва живота си, както той го е живял, подчертавайки най-важните интереси, опит, прозрения, разкривайки успеха и провалите, като се подчертават и най-важните междуличностни отношения. Писането на автобиография е свързано с различни признаци, свързани с избора на тема, период, или важен аспект, свързан с работата. С метода на автобиографията е възможно да се изследва всяко измерение на личния живот на клиента. Методът помага на клиента да получи познание за себе си - да забележи и оцени постиженията си, силните си страни и потенциала си, за да установи и оцени своята компетентност и опит. Автобиографията помага на клиента да актуализира целта на живота си, а за консултанта този метод помага да разкрие възледка на клиента на света.

Методът е предназначен за:

- осъзнаване на пътя в живота;
- спомагане за самопознанието;
- разкриване на ключови събития в живота на клиента, тяхната роля и влияние;
- подпомагане осмислянето на опит и ценности;
- ситуация.

на прилагане:

1

т на лични компетенции:

чания

практически умения

ициални компетенции

ични компетенции

ни понятия:

идуална работа

нализ

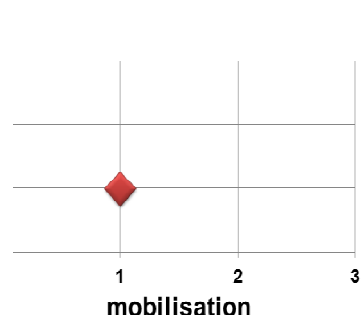
итиране

а група: основно училище,
класници; гимназия, ученици
есионално училище или

траене: Подготвяне на
ографии - в зависимост от
тта и житейски я опит на
а, обикновено отнема средно
о 20 минути, но обсъждането
ода отнема около 60 минути.

кариерен консултант,
юг, психотерапевт, социален
ик

чи материали и медии:
исти и писалки, компютър (не
пжително



- подпомагане на клиента за оценка на силни систраи и нуждата от по-голям капацитет;
- съставяне на ясна картина на настоящата жизнена

Стъпка по стъпка:

Автобиография може да се създаде по редица начини. Биографията може да се напише от самия клиент в хронологичен ред. Може да се представи и хоризонтална линия на живота, където над линията се споменават всички положителни събития, а под линията - неприятните преживявания. Възможно е също така да поиска от клиента да раздели на живота си на глави и да се определят подходящо заглавие за всяка глава. Автобиографията може да се направи като колаж или да се използват различни компютърни програми. Важно е да се определи целта, поради която се създава автобиографията. Възможно е да има много различни цели - можете да огледате целия си живот или само определен аспект от него, като важен момент, придобити знания, най-важни решения, постижения или хобита. След като разкажете на някого историята на живота си, от съществено значение е да се обсъди опитът, да се осмисли и анализира.

Тъй като методът често се използва в началото на сесия на консултиране, може да се поиска от клиента след известно време още веднъж да представи линията на живота си или да раздели живота си на глави и да се сравни как се е променило отношението на клиентите към себе си и заобикалящата ситуация след консултациите.

Съвет и варианти:

Предимството на този метод е, че клиентът сам създава автобиографията си. Създаването на автобиография може да се постави като задача за домашно. По-трудно е да се използва този метод при млади хора, които имат много малък житейски опит. В тези случаи трябва да се дефинира много конкретна цел - какъв аспект на живота ще бъде разглеждан.

За тези млади хора, които вече имат някакъв опит, методът работи дори по-добре, защото предлага повече възможности за самоанализ и самоохарактеризиране. Методът помага да разберете себе си - вашите способности и потенциал, и това помага да осъзнаем силата на вашия опит.

Източници:

Career counseling methods, Adina Ignata, the State Education Development Agency, Riga, 2009.

Socially dynamic counseling, practical approach for building interest, R. Vance Peavy, State Education Development Agency, Riga, 2011.

Галерия

Този метод е метод на ролевата игра една група участници. Упражнението е предназначено за опресняване на уменията за комуникация. То се основава на факта, че човешката комуникация силно се влияе от визуалните аспекти, и затова се използват рисунки, за да се насърчи комуникацията.

Цели и задачи:

Участниците се чувстват по-комфортно с идеята за „представяне“ пред публика. Този метод засилва комуникативните умения (например говорене пред големи групи, спазване на лимита за говорене). Младите хора могат да разсъждават и да изразяват мнение пред малки групи. Те подобряват техниката си на презентирание и това води до засилване на самочувствието. Това може да помогне да се усвоят основите на работа с други хора. Можете да получите усещане как да управлявате взаимоотношенията си в стресови условия.

Стъпка по стъпка:

В залата за семинара много картини се разпръснати върху голяма повърхност (например маса, перваз на прозореца, пода). Участниците имат 10 минути да изберат на снимката, която най-много ги впечатлява. Изборът им трябва да е свързан с дадена тема, например „Как изглежда за жените светът на труда?“. За да сте сигурни, че участниците наистина правят личен избор, те не трябва да говорят помежду си през тези 10 минути и не трябва да се разсейват по друг начин (например затворете на прозорците, за да се избегне силен шум от улицата). След като всеки участник е избрал една картина, картините се прикрепват с тиксо към флипчарт. Тренърът казва няколко уводни думи за подготовка към ситуацията: „Присъстваме на откриването на изложбата. Като успешни и известни творци вие сте поканени да представите своите творби на тема „Как изглежда за жените светът на труда?“ пред тази компетентна публика.“ След това участниците поемат ролята на художници, които са създали „творбите“, и имат около 5 минути, за да представят картините си. „Творбата“

на прилагане:

ия

т на лични компетенции:

нания

практически умения

социални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

а игра

ни елементи

а работа

коммуникационни умения

а група: младежи

траене: в зависимост от

а на групата

ни материали и медии:

и от списания с много

ни, несвързани субекти;

арт (или статив / черна дъска

дъска); лепенки; химикалки

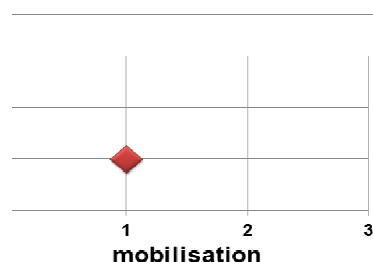
белешки / бяла дъска

екип от институции и

чения, които работят с млади

: всяко подходящо

ение



получава име от художника, което се написва на флипчарта. Художникът трябва убедително да обясни защо е създал тази картина по дадената тема." Трябва да се обърне внимание на следните въпроси: „Защо нарисувах / избрах тази картина? Какво исках да изразя с картината? Защо темата е важна за мен?" А диалогът между „художника“ и „публиката“ е добре дошъл. Допускат се въпроси.

Съвет и варианти:

Източници:

Методът е разработен в рамките на проекта.

DRAFT

Програма INAEM – индивидуално консултиране

Младите хора се приемат лично, за да се узнае профила им, като се проведе индивидуално проучване, а след това се разработва маршрут. Теоретичният подход: маршрутът на обучение трябва да следва интереса, квалификацията и включването в календара на обучение. Целта е да се насърчи участието на младите хора в Системата за грижа за младежта.

Цели и задачи:

Целта на този метод е да се получи информация относно състоянието на лицето и обичайната среда на участниците. С тази информация по-лесно се осъществява ръководството и те не се чувстват разочаровани в търсенето на работа.

Стъпка по стъпка:

Приемаме групи от 2 или 3 млади хора или поотделно. След това разработваме маршрут на обучение, определен от интересите, академичния профил, необходимостта от следващо ниво на образование и включването в календара на обучение. Има младежи, които търсят работа в краткосрочен план, и в този случай ние им обясняваме какво представлява Младежката грижа и те се насочват към Търговската камара да се регистрират. Системата за грижа за младежта им осигурява акцент в обучението съсредоточен повече върху пазара на труда и с възможност за провеждане на стаж в компания.

Всички местни фактори за развитие от региона на Арагон трябва да следват подобна процедура с млади хора.

Съвет и варианти:

Източници:

Методът е включен в рамките на програмата INAEM.

на прилагане:

1Я

т на лични компетенции:

нения

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

идуално консултиране

ю

зане

дение

а група: Младите ботни студенти; Младите без задължителното ование, които биха могли запишат в курс за есионално образование и ние; Младите хора, които общо или професионално ование

траене: 30 мин. на човек

ни материали и медии:

ни документи и уеб сайтове ста, интернет и компютър

агент по заетостта, екперт то развитие

: офис



DRAFT

Градският съвет на Лерма

„Градският съвет на Лерма” е функционална методология: основава се на увеличаване на добавена стойност, умения и опит. Методът се основава на личен треньор. Целта е да се идентифицират личните и професионални ценности, необходими за конкретно предложение за работа.

Цели и задачи:

Този метод има следните цели:

- Ясно идентифициране и подобряване на професионалния профил,
- генериране на по-големи възможности чрез засилване на вътрешната стойност на личните способности и производителност,
- подобряване на качеството и точността на информацията, предоставена от експерта,
- осигуряване на по-голямо богатство и нюанси на индивидуалния професионален профил,
- по-добро позициониране и открояване на особено ценни данни като способности, умения, опит, производителност и др.
- качествено подобрение на данните за профила.

Преследват се следните цели:

- Значително подобряване пригодността на потребителите за наемане на работа,
- по-добро адаптиране към процесите на подбор и избраните оферти
- по-добро позициониране в процеса на подбор,
- подобряване на ефективността при провеждане на интервюта за работа,
- подобряване процеса на активно търсене на работа.

Стъпка по стъпка:

Методът се основава на подобряване на възприятието „аз като специалист” и уменията, свързани с това. Методът следва няколко етапа:

на прилагане:

1Я

т на лични компетенции:

нания

практически умения

ициални компетенции

ични компетенции

ords:

идуална работа
а работа
а игра
оринг

а група: Смесена

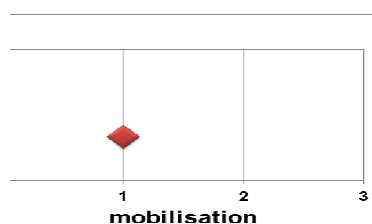
траене: Индивидуални сесии:
а / 2 часа; групови сесии (до 10
продължителност 1,5 часа / 2
урсове и казусни работилници (до
а): 1,5 часа / 2 часа дневно.
па по телефона и по пощата, за
ринг и наставничество

ни материали и медии:

енти, онлайн ресурси,
им компютър, достъп до
ет, софтуер за мултимедийни
и (видео, ppt, и т.н.)

Специализиран персонал за
ение по предприемачество и
кспертен персонал:
юзи, социални работници и
що и от други организации)

: Помещения, подходящи за
дане на срещи.



- Първата стъпка при работа с хора е да се уверим, че имат CV. Проверяваме го, така че да познаваме основно работния профил.
- Второ, ще се проведе лично интервю, през което заедно с кандидата анализира неговото CV и съставяме личен SWOT (силни страни, слаби страни, възможности и заплахи). На този етап преминаваме през психологическа работа с някои от потребителите, за да им помогнем да възстановят загубеното си самочувствие, да ги подкрепим.
- През третата фаза протича работа по идентифициране на техните силни страни. така че да можем да установим възможностите за търсене на работа, които профилът им може да предложи. Помагаме им да изготвят пълна автобиография, адаптирана към техните интереси и умения, което е най-добрият инструмент за тях.
- В допълнение планираме и обучителна сесия за подпомагане на публичното говорене и използването на силните страни в интервю за работа.
- Процесът приключва с разработване на план за търсене на работа, идентифициране на подходящи източници и канали за всеки отделен случай. Данните за потребителя се събират в база данни на търсещите работа по професионални категории.

Накрая, провежда се редовен мониторинг, като се анализират всички промени, които са настъпили с течение на времето във всяко CV и се проверява дали персоналният план подобрява шансовете им за намиране на работа.

Всичко това се допълва с редовни обучителни дейности, насочени към подобряване на пригодността им за заетост, също посредством разработване на конкретни планове за обучение за подобряване на техните професионални профили и тестване на други възможности като например предприемачество и самонаетост.

Съвет и варианти:

Сътрудничество в мрежа е от съществено значение:

- Социални услуги на областно ниво;
- Социална услуга на общинско ниво;
- Обществени служби по заетостта (регионално ниво);
- Компании;
- Бизнес асоциации, синдикати;
- Центрове за образование и обучение.

Източници:

Градски съвет на Лерма

Реч в прослава на самия себе си

Целта на това упражнение е участниците да имат две минути за „реч за възхвала на самия себе си“.

Цели и задачи:

На младите хора е трудно да говорят за себе си, за своите умения и силни страни и да ги оценяват правилно. В ситуация за прилагане обаче е важно за тях да имат ясна представа за себе си и в частност за своите положителни качества. Чрез този метод участниците могат да упражняват положително себепредставяне по игрив начин.

Практикуването на положително самопредставяне и отразяване на специфичните различия между половете са целите на този метод.

Стъпка по стъпка:

Обучителят обяснява целта и предназначението на това упражнение: В повечето случаи младите хора са добре говорят за своите слабости, но много трудно говорят за силните си страни. Това често води до ниска самооценка. Въпреки че често се смята за „претенциозно“, изключително важно е човек да има изграден образ за себе си както със слабостите си, така и със силните си страни. В света на труда - например в интервю за работа - това е много важно, за да може да се представи по точи начин.

След увода на учителя участниците мислят самостоятелно (за 10 до 15 минути) какви положителни качества виждат в себе си и записват тези силни страни и компетентности, умения и може би дори успехи – всъщност подготвят „пищова“ за своята реч.

Като следваща стъпка участниците държат своите хвалебни речи пред групата. Речите не трябва да отнемат повече от две минути.

Обучителят наблюдава говорещите и се опитва да запомни кое привлича особено вниманието (Внимание: воденето на бележки може да се възприеме като оценка). Какви умения са споменати от момичетата и

на прилагане:

ия

т на лични компетенции:

нения

практически умения

циални компетенции

лични компетенции

ни понятия:

идуална работа

по двойки

а работа

ена презентация

а група: млади хора

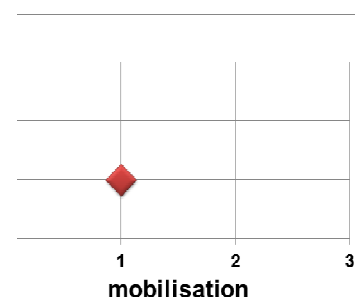
траене: 1 час

ни материали и медии:

оборудване

Обучители, образователни и
ни консултанти

: класни стаи, семинарни
др.



момчетата? Какви умения не са споменати, въпреки че съществуват? Има ли някакви разлики?

Последващи действия: Пред цялата група обучаващият пита участниците как са се чувствали по време на изказванията си. Какво беше приятно? Какво беше неприятно? Ако обучаващият е забелязал нещо по-специално, той го разглежда и обсъжда с участниците: Има ли разлики между уменията, които момичетата и момчетата си приписват? Ако да, на какво се основават тези атрибуции? Ако момичетата, например, предпочитат да си приписват социални умения, а момчетата - майсторлък, това трябва да бъде обсъдено.

Съвет и варианти:

Алтернатива: Участниците по двойки биха могли да запишат положителните качества на своите партньори. Всеки участник трябва след това задържи „хвалебната реч“, която е написана за нея / него.

Обучителят трябва да обясни на участниците, че речите не се оценяват. Трябва да се опита да има игрово отношение към цялото упражнение, за да се намалят задръжките.

Източници:

Този метод е разработен в рамките на проекта.

Програма за развитие на уменията

Тя се основава на подобряване на пригодността за заетост на член на университетска общност чрез провеждане на нетрудови професионални практики, свързани с техните предпочитания за заетост, при насърчаване на мобилността на работната сила в европейските страни и региони.

Цели и задачи:

The main objective of the method is to try to get the best out of the students who come to the office interested in receiving information on how to manage their future job-seeking. We try to make them get involved in the whole process. Главната цел на метода е да опитът да се извлече най-доброто от студентите, които идват в офиса търсейки информация как да управляват своето бъдещо търсене на работа. Ние се опитваме да ги включим в целия този процес.

Стъпка по стъпка:

Обикновено висшистите искат среща, а ние изискваме да ни изпратят своето CV преди срещата. В първата среща ние ги интервюираме и да им даваме наръчник за самооценка за собствените способности и какво мислят за своя професионален профил. След това проверяваме техния анализ и оценяваме професионалния им профил, като ги съветваме от какъв вид допълнително обучение се нуждаят, за да постигнат целите си. Също така използваме вътрешни инструменти за събиране на цялата информация по време на процеса.

След като целите са определени с всеки студент, те съставят своето Europass CV и започват да търсят работа под наш контрол, но работейки независимо. Те трябва да се включат в този процес и да извлекат максимална полза за себе си.

на прилагане:

я

на лични компетенции:

ания

актически умения

диални компетенции

чни компетенции

и понятия:

аниците на университета

ография

енка

с

и група: студенти

юситета

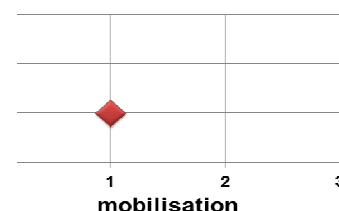
траене: 18 месеца

и материали и медии:

ик референтни инструменти,
ни документи и инструменти

души - психолог; учител
и ресурси, опитен в работа с
ора

Отдел подкрепа за
лемачеството



Съвет и варианти:

Източници:

Проект на Университета на Севиля.

DRAFT

DRAFT

Приложение

А) Приложение “Жастлив зар”

Кариера „+” лист

	Семейство (взаимоотношения)	Работа	Почивка (хоби, забавления)	Духовно развитие (образование)	Гражданско общество (принос към общността)
Мога					
Нуждая се					
Искам					

Кариера „-” лист

	Семейство (взаимоотношения)	Работа	Почивка (хоби, забавления)	Духовно развитие (образование)	Гражданско общество (принос към общността)
Не мога					
Не се нуждая					
Не искам					