



act45



НАИМЕНОВАНИЕ Интегрирана рамка за сътрудничество и инструменти за създаване на ефективни местни екосистеми, ангажиращи безработни нискоквалифицирани възрастни над 45 години в програми за обучение и овластяване

Grant Agreement Number KA2 2019-1-EL01-KA204-062606



Помощта на Европейската Комисия за изготвянето на това издание не представлява подкрепа на съдържанието, което отразява само гледната точка на авторите и Комисията не може да бъде подвеждана под отговорност за никаква употреба, която може да бъде направена, на съдържащата се тук информация.



Contents

| | | |
|---|----|---|
| КАКВО МОТИВИРА БЕЗРАБОТНИТЕ НИСКОКВАЛИФИЦИРАНИ ВЪЗРАСТНИ НАД 45 ГОДИНИ ДА УЧАСТВАТЕ В ОБУЧЕНИЯ - РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА МОТИВАЦИОННИТЕ ФАКТОРИ..... | 4 | |
| Организации на гражданското общество (ОГО) | 8 | 3 |
| ЗАЩО е важно? | 8 | |
| КАКВО предлага act 45? | 8 | |
| КОИ са ОГО? | 8 | |
| КОЙ вид на ОГО? | 9 | |
| КЪМ КОГО НАСОЧВАМЕ ТОЗИ ДОКУМЕНТ? | 9 | |
| КОГА И КАК ОГО могат да участват в проекта? | 10 | |
| РАБОТОДАТЕЛИ..... | 16 | |
| ЗАЩО е важно? | 16 | |
| КАКВО предлага act45 ? | 16 | |
| КОЙ се счита за местен работодател?..... | 17 | |
| КОЙ ТИП компании? | 17 | |
| Към КОГО адресираме този документ?..... | 17 | |
| КОГА И КАК местен работодател може да участва в проекта? | 18 | |
| ДОСТАВЧИЦИ НА ОБУЧЕНИЕ..... | 22 | |
| ЗАЩО е важно ? | 22 | |
| КАКВО предлага act45? | 23 | |
| КОЙ е разпознат като доставчик на обучение? | 23 | |
| КОЙ ТИП на доставчик на обучение? | 24 | |
| Към КОГО насочваме този документ? | 24 | |
| КОГА И КАК може да участва доставчик на обучение? | 25 | |
| ПОЛИТИКА И СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ | 32 | |
| ЗАЩО е важно? | 32 | |
| КАКВО предлага act45? | 33 | |
| КОЙ се счита за създател на политика и / или социален партньор и към КОГО се обръщаме с този документ?..... | 34 | |
| КОГА И КАК даден политик може да участва в проекта? | 36 | |
| References | 38 | |



ЦЕЛИ НА НАСТОЯЩИЯ РЕЗУЛТАТ

Този резултат подчертава съществената необходимост от сътрудничество и работа с различни заинтересовани страни, за да се активират нискоквалифицирани безработни над 45 години, но също така и да се постигне устойчива и ефективна местна екосистема. Този резултат предлага практически препоръки на НПО – работодатели - създатели на политики - доставчици на обучение и превръща стратегиите за мотивация в конкретна интегрирана рамка за сътрудничество между тези заинтересовани страни.

По-конкретно, за да разработим интегрирана рамка за сътрудничество за създаване на ефективни местни екосистеми, в този документ ще разгледаме ролите на и видовете:

- НПО
- Местни работодатели
- Създатели на политики
- доставчици на обучение за възрастни

Тази рамка за сътрудничество има за цел да включи нискоквалифицирани безработни възрастни в образование и обучение.

Тази необходимост е установена чрез няколко проучвания в страните от ЕС. По-конкретно, е видимо, че¹:

- 1/10 от възрастните европейци участват в някаква форма на образование или обучение;
- повече от 25% от всички възрастни нямат основни граматически познания, умения за писане и дигитални умения, каквито изискват много от днешните работни места;
- участието в обучения на по-млади хора (на възраст 25–34 години) в ЕС е над 20% по-високо от това на по-възрастните (на възраст 55–64 години) през 2016 г.

КАКВО МОТИВИРА БЕЗРАБОТНИТЕ НИСКОКВАЛИФИЦИРАНИ ВЪЗРАСТНИ НАД 45 ГОДИНИ ДА УЧАСТВАТЕ В ОБУЧЕНИЯ - РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА МОТИВАЦИОННИТЕ ФАКТОРИ

Нискоквалифицираните работници срещат много предизвикателства в образованието и обучението поради слабите си основни умения. Независимо от това, те са

¹ OECD, 2019; Adult learning statistics, For further information: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics



мотивирани да учат, ако смятат, че обучението е полезно; вярват, че са в състояние да завършат обучението; че ще имат възможности за по-добри условия на труд или възможности за повишаване². Нискоквалифицираните работници са отворени за възможности за обучение, но не са силно мотивирани. Освен работните задачи в работна среда, които обикновено са прости, те смятат, че нямат нужда от допълнително образование и обучение. Образованието и обучението се разглеждат като ценни и важни, но мотивацията не е висока, тъй като работната среда не мотивира хората да развиват нови умения. Възрастните са мотивирани да участват в учебни дейности, ако ще имат положителен опит от обучението, а работодателите са включени в процеса на обучение. Съответно, нивото на участие в учебни дейности може да се увеличи, ако:

- Има реални възможности за напредък и повишение на работата.
- Възможностите за обучение се изразяват в продължаващо обучение.
- Работата през учебния процес е съобразена по-тясно с нуждите на участниците.
- По-голяма подкрепа се предоставя за учене на работното място.

По-конкретно ЕС предлага³, *шест ключови фактора за повишаване на участието* във възможностите за обучение на възрастни и за развитие на умения.

А. Повишаване на желанието на възрастните за участие и положителното им отношение към ученето

Участието и задържането зависят от **положителната репутация на** обучението на възрастни и от това отделните обучаеми да са добре настроени към него. За да се гарантира, че това е така, държавите-членки могат да работят със социални партньори и други заинтересовани страни, за да повишат осведомеността за многобройните ползи от обучението за възрастни, да достигнат до възрастните, които биха се възползвали най-много от него, и да им предоставят **персонализирана информация и насоки**. Това е от особено значение за нашата целева група, като се имат предвид съществуващите бариери, с които се сблъскват, особено поради предишен негативен образователен опит.

Б. Насърчаване на инвестициите на работодателите в обучението на възрастни
 С развитието на изискванията за работа служителите трябва да развият съществуващите си умения и таланти - заедно с придобиването на нови. Поради тази причина, **професионалното развитие и обучението, свързани с работата**, са

² Konrad's research (2005),

³ European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>



ключови фактори, които могат да мотивират възрастните да се върнат към ученето. Уверението, че работодателите инвестират в обучение за възрастни, за да гарантират производителността и ефективността на служителите, е от съществено значение. В същото време, това може да бъде ключов фактор за увеличаване както на възможностите за образование и обучение, така и на броя на служителите, участващи в обучението.

В. Разширяване на достъпа до обучение за групи в неравностойно положение и трудно ангажиращи се

Има много видове обучаващи се възрастни с много различни образователни потребности. Няма решение „един размер за всички“: политиките трябва да включват **индивидуално разработени програми и да бъдат достатъчно гъвкави, за да отговорят на обучителните нужди и мотивации на всеки човек** - включително **развитие на основни умения за нискоквалифицирани учащи се**. Безработните и по-възрастните лица също са трудно достъпни групи. Тази група може да представлява значителна по размер работна ръка за много предприятия. За да се постигне това, се препоръчва формиране на партньорства с посреднически организации като групи от общности и профсъюзи.

Г. Подобряване на значението на обучението за възрастни за всички участващи
 Основен фактор за справяне с безработицата са възможностите за образование и обучение, които отговарят на **специфичните нужди и мотивация** както на учащия, така и на работодателя. Тогава не само се увеличава участието, но и крайният резултат е по-добър: смислени по-добри умения, достъп до нови работни места, кариерно развитие и подобрени социални резултати. Поради тази причина, политиките и осигуряването на обучение за възрастни трябва да бъдат **проектирани по начин, който да отговаря на нуждите на различни потребителски групи** от всички възрасти, професионален статус и квалификация.

Д. Гарантиране качеството на възможностите за обучение на възрастни
 Важно е осигуряването на обучение за възрастни да е с **високо качество**, както за да се осигурят положителни резултати за учащите, работодателите и общността, така и да се използват най-ефективно публичните инвестиции. Факторите, свързани с качеството, които са от решаващо значение за мотивиране за участие в учебна среда, са наред с други (Konrad, 2005) количеството осигурена автономия, степента, с която учащите могат да се идентифицират и да приемат за интересна дадена учебна задача или набор от задачи и вида и времето на предоставената обратна връзка.

Е. Координира политиката за обучение на възрастни на национално, регионално и местно ниво

За постигане на максимален успех в политиката трябва да има **ефективна координация** на различните инициативи, които се случват на национално, регионално и местно ниво, и ефективно сътрудничество на всички различни институции, организации и заинтересовани страни.



Също така, трябва да добавим, че⁴ за да бъде контролирано обучението за възрастни мотивацията за учене е ключова. И накрая, трябва да се оценява малкия напредък в езиковите, граматичните и изчислителните умения и техните по-широки ползи, а учащите да знаят да оценяват напредъка, който са постигнали.

За да се разберат по-добре изискванията и факторите влияещи за ангажиране на безработни нискоквалифицирани възрастни над 45 години в обучение, проведохме проучване, което се основава на предишни проучвания и открития в цяла Европа. проведохме и фокус групи с работодатели и полу-директни интервюта, насочени към придобиване на знания върху ограниченията, бариерите и мотивационните фактори за участие на нискоквалифицирани безработни над 45 годишна възраст в обучителни дейности. 41 нискоквалифицирани безработни над 45 години от България, Гърция, Италия и Испания участваха. От нашето изследване установихме, че ключовите фактори, които биха могли да улеснят анкетираните да участват в обучителна дейност, са следните (изброени по важност):

- Намиране на работа / Увеличаване на възможностите за намиране на работа
- Научаване на нови неща
- Получаване на нова квалификация
- Социализиране
- Подобряване на уменията
- Гъвкава заетост и лесен график

Също така беше очертана ключова група фактори, които отговорят на техните очаквания за участие в семинар. Въз основа на отговорите това са:

- Директна връзка с фирма в края на семинара, бързи интервюта за работа, панаир на заетостта и др. (85,4%)
- По-добро качество на семинарите (повече практика, отколкото теория) (82,9%)
- Повече информация за семинарите, които предстоят (80,5%)
- Обучение, разработено от професионалисти на пазара на труда, директен контакт с предприятията, насочено към нуждите на пазара на труда (75,6%)
- Признаване на квалификации, получени след участие в семинар/сертификат и др. (61%)
- Подкрепа от семейната среда (43,9%)
- Методи за дистанционно обучение (29,3%)
- Услуги за грижа за децата по време на семинара (22%)

⁴ Windisch 2015:60



Организации на гражданското общество (ОГО)

ЗАЩО е важно?

По-голямото участие на гражданското общество за осигуряване на подходящи възможности за образование, доколкото тези организации могат да играят роля в застъпничеството за възрастни учащи, е от решаващо значение в европейския контекст. В някои случаи, като в Холандия, сътрудничеството между организации на гражданското общество от различни сектори, може да помогне за по-нататъшното разработване на ефективни системи за подкрепа на уязвимите учащи се. Други страни, като Норвегия и Ирландия, получиха възможността сами да включат организации на гражданското общество в разработването на политика и стратегии, свързани с обучението за възрастни. Някои ключови аспекти на важната роля на организациите на гражданското общество в среда на сътрудничество е наличната връзка с целевите групи от населението и способността за ангажиране на нови обучаващи се, определящи техните нужди на първа линия. Уязвимото население изпитва „капан с ниска квалификация“, където хората с ниски умения или ниско ниво на квалификация често са на работа, където не им се предоставя образование и обучение. Освен това е по-малко вероятно да потърсят или да участват в възможности за обучение извън работното място поради отрицателни преживявания и заклеяване (Образование за възрастни в Европа 2019 - Европейска асоциация за образование на възрастни от гражданско общество)

КАКВО предлага act 45?

Организациите на гражданското общество трябва да насърчават иновативните подходи за насърчаване на по-лошо представените групи да участват в образованието за възрастни, докато предизвикателствата и препятствията трябва да бъдат разгледани подробно. Фокусът на вниманието на подхода за заетост трябва да бъде върху социалното взаимодействие, включване и активно гражданство паралелно с основните умения (грамотност, грамотност, цифрови умения).

КОИ са ОГО?

ОГО могат да бъдат местни НПО, които предлагат услуги за пригодност за работа на уязвими групи. Всяка НПО трябва да търси иновации и устойчивост на услугите, за да продължи да предлага качествени и актуални такива.



КОЙ ВИД НА ОГО?

Тези насоки са адресирани до всички местни НПО с услуги за заетост или център за работа по отношение на консултации, обучения по меки и твърди умения, общи и специфични образователни възможности и за предпочитане коучинг и връзка с пазара на труда. Бенефициенти на НПО трябва да са конкретно безработни нискоквалифицирани на възраст 45+ години (ниско образование и цифрови умения), идващи от по-широки уязвими групи като дългосрочно безработни хора, бездомни, хора, които са изправени пред социално изключване и финансови затруднения, бежанци и мигранти, семейства с един родител или многодетни семейства и като цяло схеми за домакинство, които са изправени пред всяка друга уязвимост като увреждания, психични заболявания и др.

КЪМ КОГО НАСОЧВАМЕ ТОЗИ ДОКУМЕНТ?

Този документ е адресиран до:

Генерален директор, лицето, което има общия преглед на програмата, дейностите на НПО и правилно комуникира областите на действие и философията на организацията. Този човек може да допринесе критично в области на действие, като поставя приоритет за овластяване на уязвимите групи, чрез теории за промяна и предвиждане на нуждите на общностите, за да бъдат ефективно задоволени.

Мениджър на услугите по заетостта, човекът, който оценява напредъка на работата в услугата, създава среда за ползотворно взаимодействие между съветниците, може да мисли и мисли за бъдещи аспекти и развитие на услугата, има ясни познания за нуждите на бенефициентите и каква е организацията могат (биха могли) да проектират и прилагат в съответствие с отделите на други ОГО.

Съветници по услугите по заетостта, хората, които проектират и прилагат „лице в лице“ консултативни сесии с бенефициенти, улесняват вземането на решения чрез обсъждане на избор на работа и образование и подпомагат създаването и прилагането на реалистичен план за действие. Нещо повече, те проектират и прилагат съответните дейности за изграждане на капацитет и семинари, свързани със сферата на работа, като подкрепя на място в компютърната лаборатория, семинар за техники за търсене на работа, работилница за електронни умения, работилници за умения за интервю, необходими семинари за меки умения да коригира и поддържа нова работа и т.н.

Експерти по образователни програми и преподаватели, лицата, които си сътрудничат със службата за заетост, предоставящи уроци по основни умения и семинари като грамотност, численост, уроци по английски език и уроци по дигитални умения.

Професионални наставници, лицата, които участват в изграждането на капацитет,



подготвяйки бенефициентите за интеграция на пазара на труда по отношение на техните умения и насоки за конкретни сектори от сферата на пригодността за заетост.

КОГА И КАК ОГС могат да участват в проекта?

10

Преди офертата за обучение ОГО могат да:

- ✓ Имат ясен поглед кои общи или специфични умения водят до професионално развитие и до състезателен статус на пазара на труда. Мениджърът на услугите за заетост и консултантите трябва да пристъпят към правилното вземане на решения относно програмите за образование за възрастни и да възложат подробния дизайн и изпълнение на експертите, предоставящи обучение на възрастни;
- ✓ Проучат очакванията на бенефициентите и потребностите от обучение;
- ✓ Да повишават осведомеността за ползите от ученето през целия живот чрез разпространение на думата (WoM) и представяне на мнения на бивши участници и инструктори;
- ✓ Да получат постоянно информация за общите и специфични тенденции на пазара на труда и определят устойчивостта и конкурентоспособните фактори на работното място като съдържание на обучение за меки умения;
- ✓ Да присъстват на работните събития и развиват правилно мрежата с работодатели и компании, събират информация за работни места от всички налични източници на ОГО, така че да съответстват на подходящите профили на кандидатите с правилните позиции и да дадат възможност на бенефициентите да проучат позиции, които ги интересуват на пазара на труда.
- ✓ Да разгледат взаимодействията с работодателите за възможности за обучение.
- ✓ Да проведат фокус групи, имейл кампании, онлайн проучвания с местни работодатели, за да проучат конкретни проблеми на пазара на труда, като потребности от обучение за твърди и меки умения, тенденции на пазара на труда, сезонни или инцидентни за специални случаи нужди и след това да информират за обучение на възрастни доставчиците по подходящ начин
- ✓ Да разработят стратегия за ангажиране на работодателите и създаване на „каталог на дейностите“, насочен към работодателите, където те виждат всички начини, по които те могат да си сътрудничат с ОГО и да изберат предпочитаните;
- ✓ Да си сътрудничат с други ОГО, за да отговори на различни нужди, но в допълнителен контекст, така че да се създадат равни и значими възможности за всички уязвими групи от населението. Да търсят по-добри условия за работа за всички и да се застъпват за иновативни подходи за реинтеграция на уязвимите групи;
- ✓ В сътрудничество с местни работодатели и доставчици на обучение за възрастни, ОГО трябва да изграждат култура на обучение, която да се фокусира



върху уменията и професионалното развитие, независимо от образователния фон или лошите възможности за обучение, като подчертава необходимостта от разбиване на стереотипи за уязвимите групи и мотивиране на контекста на пазара на труда да разшири техния хоризонти в процесите на набиране на персонал;

- ✓ Да си сътрудничат с публични институти и доставчици на обучение за възрастни с цел координиране на политиките за обучение на възрастни на местно, регионално и национално ниво;
- ✓ Да осигурят личен коучинг, мотивирайки бенефициентите да участват в възможностите за обучение чрез индивидуализирани консултации. Да определят техническите и меки умения, както и осите на развитието на уменията и изградят конкретни измерими постижими реалистични и времеви (SMART) планове за действие с бенефициенти;
- ✓ Да проектират субсидии и безвъзмездни средства за програми за обучение, свързани с работа;

11

По време на подготовката на предложение за обучение:

ОГО трябва да постигнат задълбочено сътрудничество както с местните работодатели, така и с доставчиците на обучение за възрастни, така че да създадат подходящи обучителни програми, като вземат предвид идентифицираните преди това нужди и резултатите от обучението, които искат да произведат чрез иновативен и приобщаващ учебен материал в основни меки и твърди умения. Нашите изследвания показват, че от началото до планирането, проектирането, маркетинга, изпълнението, доставката и оценката, мениджърите, надзорните органи, работниците, представителите на профсъюзите, доставчиците и инструкторите трябва да работят заедно като екип, за да определят къде се нуждаят от обучение, какви са целите на обучение трябва да бъде, как трябва да се провежда обучението и как трябва да се оценява целият процес и резултатите от него. Включете бенефициентите в подготовката на обучението, като интегрирате техните очаквания и потребности от обучение в дизайна на учебната програма. Предоставянето на всички на равен глас насърчава доверието и засилва ангажираността на заинтересованите страни към програмата и собствеността върху нея, като по този начин насърчава не само качеството и уместността, но и нейната устойчивост. Нещо повече, ОГО могат:

- ✓ Да повишават осведомеността за ползите от ученето през целия живот чрез разпространение от уста на уста и представяне на мнения на бивши участници и инструктори;
- ✓ Да изготвят стратегия за достигане до нискоквалифицирани възрастни чрез медийни кампании и чрез предоставяне на подходяща информация и отчитане на всички ситуационни, институционални или диспозиционни бариери, които



- изключват бенефициентите да бъдат информирани или да участват;
- ✓ В сътрудничество с работодателите определят необходимите твърди и меки умения за конкретното обучение, свързано с работа и ги превеждат в обучителни маршрути и са сила на предложенията в настоящите тенденции на пазара на труда;
 - ✓ Да проведат обучения, свързани с работа на достъпни места като обществени центрове, курсове за имена по атрактивен начин, включващ фундаментални и високи умения за търсене, като увереност, работа в екип, инициатива на служителите и решаване на проблеми, разработване на нови видове обучение поддържащи системи за повишаване на достъпността, включване на бенефициентите в подготовката на курсовете и учебния материал. Да се съсредоточат върху връзките, които имат значение в образователния процес и осигурят обучения, които водят до официални квалификации;
 - ✓ Да работят върху мотивацията и активирането на бенефициентите с цел увеличаване на ангажираността и участието и подобряване на съответствието на образователното съдържание, осигурявайки качеството на възможностите за обучение на възрастни;
 - ✓ Да се съсредоточат върху образователните програми, базирани на ученето чрез методи и да хвърлят светлина върху полезността на обучението на пазара на труда;
 - ✓ Да разработят структурирана и същевременно чувствителна към конкретния процес на подбор на населението (за бенефициентите, които ще получат предлаганото обучение), така че да се повиши мотивацията, да се гарантира справедливо отношение и да се направи процесът на подбор като възможност за развитие на участниците (комбинирани със съответните консултации / обратна връзка след подбора)
 - ✓ Да покажат готовност при проучване на очакванията на бенефициентите и да ги включат в дизайна на учебната програма. Това може да предложи безопасна среда, в която ще се разраства социална мрежа и ще се осъществява взаимодействие, да се улесни правилно насърчаването на аспектите на социализация по време на проектирането на програмата и да се осигури незабавен отговор при нужда;
 - ✓ Да убедят бенефициентите как обучението отговаря на техните нужди и подготвят необходимите инструменти за оценка на желаното въздействие с помощта на различни методологии и последващи действия.

По време на провеждането на обучението:

ОГО проектират и прилагат следното, а в някои случаи и в сътрудничество с местни работодатели и доставчици на обучение за възрастни:

- ✓ Реализирайте персонализирани консултативни сесии по време на продължаващото обучение, за да поддържате и / или увеличавате



ангажираността на участниците в процедурата и да свържете новоразвитите си компетенции със своя план за действие и професионална цел. Също така, поддържайте бенефициентите, ориентирани към целите, самоопределени и насърчавайте саморегулирането, за да бъдат на път, напр. чрез популяризиране на дневници за самооценка / учене (в началото, по време);

- ✓ Подобрете обученията за меки умения;
- ✓ Осигурете подкрепа и консултации за търсене на работа, така че да подготвите за пазара на труда и да насърчите мобилизирането. Затова включете допълнителни / надграждащи работилници. Улеснявайте специфични семинари и възможности за обучение по отношение на техники за търсене на работа, автобиография и умения за писане на мотивационно писмо, електронни умения и умения за интервю;
- ✓ Присъствайте, информирайте и винаги се информирайте за тенденциите на пазара на труда;
- ✓ Изготвяне и реализиране на семинари по правото на труд (законови и човешки права), свързани с трудовите отношения между работници и работодатели. Тези семинари могат да информират целевата група за техните права и да ги накарат да се чувстват като по-активни граждани;
- ✓ Предоставяне на бенефициенти на подкрепа при индивидуализирани нужди, за да завършат образователни програми за пригодност за заетост (напр. Организиране на партньорско обучение с цел преодоляване на обучителните пречки);
- ✓ В сътрудничество с работодателите организирайте възможности за обучение, които съчетават заетост с обучение (работен договор на непълно работно време във фирма и непълно работно време в обучителен център) и предлагат възможност за получаване на коучинг, за да се подпомогне работата и запазването на работата;
- ✓ Организирайте в сътрудничество с работодателите инициативи за засенчване на работното място, посещения в компании, стажове за възрастни, схеми за обучение на работното място в сътрудничество с хората, създаващи политики в ОГО, за да се застъпите за промени в законодателния контекст;
- ✓ Организирайте мотивационни речи и фирмени презентации по време на семинари. Ангажирайте и подкрепете работодателите да проектират интерактивни дейности, които насърчават диалог, взаимна идентификация и мотивация.
- ✓ Прилагане на субсидии и безвъзмездни средства за програми за обучение, свързани с работа (напр. покриване на разходите за транспорт и грижи, като по този начин се елиминират някои от основните предизвикателства, пред които някои хора трябва да участват);
- ✓ Предлагайте надбавки за обучение на работодатели за поемане на безработни;



- ✓ Увеличаване на желанието и положителните нагласи за учене.
- ✓ Гарантирайте обратна връзка от всички участващи страни (напр. обучители, треньори, работодатели, консултанти, бенефициенти), за да осигурите цялостен подход и да постигнете най-добрите възможни резултати за всички страни;
- ✓ Промотирайте обучение чрез правене: цялото учебно съдържание трябва да бъде последвано от някои упражнения, за да се гарантира, че уменията са правилно развити в реални ситуации;
- ✓ Когато е възможно, насърчете обучението между поколенията. Споделянето на учебни пространства с по-млади хора помага на +45 да се научат от аспекти като ИКТ и да уловят енергията си, но и да ги учат от техния богат опит и зрялост. Това им помага да бъдат не само пасивни учащи се, но и хора, които има на какво да научат другите и какво да им дадат;

14

Въз основа на нашето проучване степента на участие на социалните партньори и работодателите в подбора и съдържанието на професионалното и образователното обучение изглежда зависи от местните условия и контакти/мрежи между местните служби за заетост (ДБТ) и местните работодатели и представители на профсъюзите. Основните предизвикателства са около създаването на адекватни стимули за работодателите, осигуряването на регулирано обучение и не генерирането на голяма бюрокрация (Европейска комисия, 2015: 33).

След завършване на обучението като ОГО:

- ✓ Продължете да предоставяте подкрепа (напр. Консултации / помощ при търсене на работа, коучинг), за да намерите желана / относителна работа, която да дава възможност да се прилагат усвоените умения и по този начин да увеличите въздействието и устойчивостта на придобитите знания. ОГО трябва да имат предвид, че тази подкрепа трябва да насърчава автономията на бенефициентите и следователно да избягва схемите за зависимост с ОГО;
- ✓ В края на обучението организирайте интервюта за бързи запознанства, за да свържете работодателите с бенефициентите и да продължите да следвате инициативи за проучване и промени, направени и за двете части;
- ✓ Провеждайте цялостна оценка на схемите за сътрудничество и ангажираността на бенефициентите, тъй като е от съществено значение за устойчивостта на подобни инициативи;
- ✓ Проведеното цялостно оценяване от всички заинтересовани страни на учебните материали и съдържанието на програми за заетост е от решаващо значение за напредъка, като се вземат предвид всички изменения, които трябва да бъдат направени;
- ✓ Проведете 6-месечно проследяване за оценка на средносрочното въздействие. Добре е да имате по-широк поглед върху ефектите от обучението;
- ✓ Разработени инструменти или използване на инструменти, които вече



- съществуват за разпознаване на нови умения или меки умения⁵
- ✓ за уязвимото население, ще даде добавена стойност на цялата програма;
 - ✓ Поддържайте контакт с бивши стажанти и следете успешните работни места. Предоставяне на подходяща обратна връзка на всички заинтересовани страни;
 - ✓ Поддържайте контакт с работодатели и доставчици на обучение;
 - ✓ Разработете общество на бивши бенефициенти, за да поддържате взаимна подкрепяща мрежа както за бивши, така и за бъдещи бенефициенти.

⁵<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>
http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf
<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



РАБОТОДАТЕЛИ

ЗАЩО е важно?

16

В повечето страни от ОИСР нискоквалифицираните възрастни е по-малко вероятно да участват в обучителни дейности, а представителите на работодателите и работниците играят ключова роля за тяхното мобилизиране. Както е подчертано от Европейската комисия (2015: 31), изглежда, че общата тенденция е към устойчиви модели за изграждане на работоспособност, които ще останат релевантни във времето (т.е. обвързване на обучението с прогнозите за пазара на труда или обучение, внедрено в националните квалификационни рамки). Така локалната адаптация към нуждите и тенденциите на пазара с фокус върху настоящите и бъдещите възможности за заетост се появява все повече и повече, било пряко, чрез персонализирани схеми с конкретни работодатели, или косвено, въз основа на прогнозите на пазара на труда. Подходите, основани на работодателите (т.е. тези, насочени към конкретни свободни работни места и схеми за настаняване на работното място), генерират по-високи резултати в сравнение с обучението в клас).

Влиянието и ангажираността на местните работодатели е ключов фактор не само за мотивиране на нискоквалифицирани безработни над 45 години за възможности за обучение, но и за постигане на ефективна местна екосистема.

КАКВО предлага act45 ?

Прилагането на метода на съвпадане има тенденция да свързва обучението за безработни възрастни с настоящите възможности за заетост, пряко чрез персонализирани схеми, с конкретни работодатели или косвено въз основа на нуждите на пазара на труда. Целта при избора на този подход предполага, че специфичното обучение осигурява редица специализирани умения, необходими за конкретна работа. Силните страни на този фокусиран към работодателя подход са, че (Европейска комисия, 2015: 32): (1) той отговаря на действителните свободни работни места и (2) обединява безработни стажанти и работодатели заедно (например чрез интервюта). Изграждането на доверие и стабилни партньорства между заинтересованите страни (службите по заетост, доставчици на обученията, асоциации на работодатели, търговски камари и работодатели) са от съществено значение за предлагането на висококачествени обученията, насочени към уменията и стремежа за развитие в кариерата, както и за удовлетворяване на нуждите на работодателите (Cedefop, 2018 : 37-39). Освен това, комбинирането на подходящ подход на обучение за основни умения, кариерно консултиране и подкрепа за наставничество от



многопрофесионални екипи също допринасят за успеха на програми за мотивиране, базирани на работа.

КОЙ се счита за местен работодател?

Местен работодател може да бъде всеки човек или компания, за когото/където работят хора, всяко предприятие, което е устойчиво и иска да расте, развива или поддържа своите дейности.

17

КОЙ ТИП компании?

За нас е без значение размерът и вида на компанията, тъй като смятаме, че всеки работодател би могъл да се възползва от този подход. В резултат на нашето настолно проучване можем да видим, че нискоквалифицираните лица над 45 години се сблъскват с определен модел във фирми с конкретна област на дейност като строителство, производство, земеделие, продажби (супермаркети, магазини, пазари), почистване, обслужване на клиенти, логистика, транспорт, домакински помощни средства / грижи, приготвяне на храни. Освен това в големите и средни компании обикновено има по-гъвкави процеси, които могат да подкрепят обученията на възрастните си служители, отколкото в по-малките компании. В малките компании обаче чиракуването процъфтява, така че има възможност да се разработят нови подходи за придобиване на нови знания от по-възрастни хора. Работодателите признават, че участието на мениджърите е от решаващо значение за ефективните курсове на работното място по основни умения.

Към КОГО адресираме този документ?

Този документ е адресиран до:

Главен изпълнителен директор, генерален директор (най-вече в малките предприятия): Лицето, което има общия преглед на предприятието. Този човек може да предвиди нуждите от човешки ресурси според развитието на дейността и целите на компанията, които трябва да бъдат постигнати. Често този човек в малките и средните предприятия е отговорен и за наемането на персонал. Това означава, че той / тя е запознат с набора от умения, необходими за приемане в компанията или развитие в нея.

HR директори, мениджъри: Това лице е отговорно за установяването на адекватни процеси във всяка компания, както и за процедурата за набиране на персонал. Често той / тя е наясно с набора от умения, необходими за наемане в компанията или развитие в структурите ѝ.

Специалистите по набиране на персонал са експерти в процеса на съпоставяне между



профила на кандидата и нуждите и културата на компанията.

Мениджър за обучение и развитие, координатор, служител. Този човек е отговорен за развитието на служителите на компанията и за поддържането на тяхната ефективност. Той / тя е експертът в обучението през целия живот и в техническите умения, свързани с компанията. Той/тя е и ключовата фигура между компанията и доставчиците на обучения.

18

Мениджър/служител по корпоративната социална отговорност: Този човек често е връзката между представителя на гражданското общество и компанията и често той е първият човек, с който съветникът по заетост може да се срещне при опита си да сътрудничи с фирма или обратно. Той / тя отговаря за определянето и разработването на стратегии, които подкрепят етичните, устойчиви и екологични принципи на компанията.

Член на Търговската камара: Този човек често се застъпва от името на своята бизнес общност, за да развива или поддържа бизнес интересите на своята общност. Следователно търговските палати трябва само да спечелят от поддържането на своя човешки ресурс активен и актуализиран.

Членове на мощни асоциации на работодателите. Ще вземем конкретния пример за член на Confindustria в Италия. Това лице участва в асоциация, представляваща компании за производство и услуги в Италия и по този начин разполага с голяма мрежа от контакти и обща представа за националната икономика и нуждите на пазара на труда във всеки сектор. Представяйки компаниите и техните ценности в институции от всички нива, този човек има за основна цел да гарантира двигателя на икономическото, социалното и гражданското развитие в Италия и може да допринесе за социалното благополучие и напредък. Confindustria вижда ръста на стратегическото си значение с годините и сега е еталон за цялата италианска икономическа система в Европейския съюз.

КОГА И КАК местен работодател може да участва в проекта?

Има много начини за включване в този проект:

а) Преди оферта за обучението на лицата, работодателите могат:

- ✓ Да преминат към определяне търсенето на умения, подобряването или актуализирането на предлагането на умения, които вече имат, за да останат конкурентоспособни, и идентифицирането на конкретно търсене на умения на

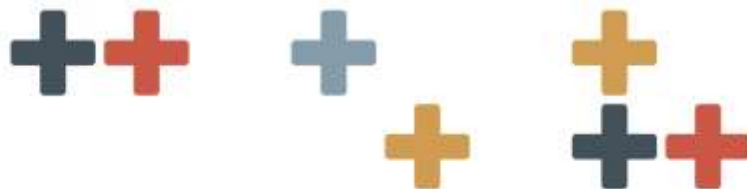


пазара на труда или недостиг на умения. За целта отделът по човешки ресурси или изпълнителният директор трябва да разработят инструменти за измерване на уменията на своите служители. Също така представителите на Търговската камара могат да разработят инструменти, за да смекчат недостига на умения на пазара на труда или появата на изчезващи професии. За да определим търсенето на умения, предлагаме някои вече съществуващи инструменти⁶.

19

- ✓ когато идентифицират потребност от обучение, те трябва да се координират с гражданското общество и доставчиците на обучения, тъй като работейки в съвместни проекти се постига по-добър резултат.
- ✓ Да представят свободните работни места широкото гражданско общество чрез мрежови инициативи или събития. То от своя страна предлага подходящи профили на кандидати за отворените позиции. Това е често срещан метод за сътрудничество с организациите на гражданските общества, целящ да се улесни мобилизирането на бенефициентите за участие в програма за повишаване на уменията.
- ✓ Да участват във фокус групи и програми, които НПО провеждат във връзка с проблемите на пазара на труда. Организациите на гражданските общества имат за основна цел (повторно) въвеждане на безработни хора на пазара на труда и съпоставяне на търсенето на необходимите умения на пазара с набора от умения и компетенции, които разпознават в своите бенефициенти.
- ✓ Да работят като посланици на това сътрудничество с други работодатели с цел сенсibiliзиране на други местни работодатели, разбиване на стереотипи, свързани с гражданските общества или с техните бенефициенти, и мотивиране на други работодатели да участват в тази рамка за сътрудничество.
- ✓ Да си сътрудничат с гражданските общества и доставчиците на обучения, за да изградят култура за обучения в своята компания.
- ✓ Да се съсредоточат върху систематичното признаване на обучението, което не е отразено във формалното ниво на образователни умения, работодателите могат да работят с институции като НИТЧР в Гърция, който разработва и прилага цялостни национални системи за акредитация на неформално обучение и осигурява научна и техническа подкрепа при разработването и прилагането на националната политика за професионално ориентиране, както и предоставянето на такива услуги в Гърция.
- ✓ Да проектират и прилагат мерки за субсидиране и предоставяне на безвъзмездни средства за програми за обучение, свързани с работа и/или помощ за обучение на работодатели при приемане на безработни.

⁶ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>
http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf
<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



- ✓ Да инициират/подпомагат програми за наемане на специфични категории от населението, като например дългосрочните безработни жени над 45, дигитално ниско-квалифицирани хора над 45 годишна възраст и др./Прилагане на формални процедури или дейности, наемайки стандартен процент от назначенията във фирмата си от тази група лица.

б) По време на проектирането на оферта за обучение:

Местните работодатели биха могли активно да си сътрудничат с учителите и гражданските общества, за да преведат необходимостта от умения в реални резултати от обучението и да създадат съвместно проектирани учебни материали (примери от реални случаи) относно основни и специфични умения. Доказателствата показват, че от идеята до планирането, проектирането, маркетинга, изпълнението, доставката и оценката мениджърите, надзорните органи, работниците, представителите на профсъюзите, доставчиците и инструкторите трябва да работят заедно като екип, за да определят правилно необходимостта от обучение, какви са целите на обучението, как трябва да се проведе то и как да се оцени целия процес и резултатите от него. Предоставянето на всички на равноправен глас насърчава доверието и засилва ангажираността на заинтересованите страни към програмата, като по този начин насърчава не само качеството и релевантността, но и устойчивостта ѝ. С цел най-доброто организиране и гарантиране на партньорството гражданското общество съвместно с работодателите може да проектира и подпише споразумение за сътрудничество, планирайки 6 или 12-месечни дейности, като определят комуникационни канали и делегиране на задачи на база на техните възможности и опит.

в) По време на провеждането на обучението:

Сътрудничество на местни работодатели с гражданското общество в организиране и подпомагане на проектите

- ✓ обучителни семинари;
- ✓ комбиниране на заетост с обучение (работен договор на непълно работно време в компанията и в център за обучение);
- ✓ инициативи за обмен на опит чрез наблюдение;
- ✓ посещения във фирми;
- ✓ мотивационни изказвания и фирмени презентации по време на семинари;
- ✓ чиракуване за възрастни;
- ✓ схеми за обучение на работното място;
- ✓ Предоставяне на обратна информация на учителите / консултанти на гражданските общества (ако стажантите участват в някакъв стаж);
- ✓ Редуване на работа в различни отдели (ако са наети стажанти) с цел придобиване на всеобхватни познания за конкретния бизнес и мисията / целите / дейностите на всеки отдел;



- ✓ Участие в работодателски форуми, организации на гражданското общество, доставчиците на обученията, с цел обмяна на опит, знания и добри практики;
- ✓ Определяне на цели при наемане (процент или квота на успеваемост в края на обучението);
- ✓ фонд със специфична цел образование и обучение (напр. фирми, които имат дейност КСО могат да използват своите средства за програми за обучение на бъдещи служители, която дава достъп до тяхната компания за по-уязвими групи).

Въз основа на нашето изследване степента на участие на социалните партньори и работодателите в подбора и съдържанието на професионално и образователно обучение изглежда, че зависи от местните условия и контакти /мрежи между местните служби за обществена заетост и местните работодатели и профсъюзите. Основните предизвикателства се изразяват в създаването на адекватни стимули за работодателите, осигуряването на регулирано обучение и навяването на бюрократичната тежест (Европейска комисия, 2015: 33).

г) След завършване на обучението:

Местните работодатели в сътрудничество с гражданските общества трябва да организират бързо интервюта и последващи инициативи. Освен това, заедно с доставчиците на обученията и гражданските общества, те могат да разработят инструменти за разпознаване на нови и специфични умения.

Утвърждаването или признаването на неформалното обучение подобрява съвпадението на уменията с търсенето на пазара на труда, като подсилва информацията относно уменията на кандидата и улеснява работодателите да идентифицират кои търсещи работа биха били от полза за компанията им (ILO & OECD, 2018). Този процес на признаване на по-ранното обучение (RPL) е особено важен в страни с високи нива на недостиг на квалификация, където работниците притежават умения, необходими за работата, но нямат квалификация, която да докаже това.

Изграждането на доверие и стабилни партньорства между заинтересованите страни (службите по заетост, доставчици на обученията, асоциации на работодатели / търговски камари и работодатели) са от съществено значение за предлагането на висококачествени обученията, насочени към уменията и стремежа за развитие в кариерата, както и за удовлетворяване на нуждите на работодателите (Cedefop, 2018 : 37-39). Освен това, комбинирането на метода на съвпадането с обучение на основни умения, кариерно консултиране и подкрепа за наставничество от многопрофесионални екипи също допринася за успеха на програмите за мобилизиране, базирани на работа.



ДОСТАВЧИЦИ НА ОБУЧЕНИЕ

ЗАЩО е важно ?

22

Само един от всеки 10 възрастни европейци участва в някаква форма на обучение или образование, въпреки факта, че повече от една четвърт от всички възрастни нямат основна грамотност, изчислителни и дигитални умения, каквито изискват много от днешните работни места (OECD, 2019; Adult learning statistics [1]). Освен това, нашето изследване показва, че има взаимозависимост между ниското ниво на грамотност и смятане, нивото на квалификация, нивото на умения, професията и развитие на уменията. Това взаимодействие оказва влияние върху безработните или при търсене на работа, или при участие в обучителни дейности. Въпреки че образованието и овластяването на уменията биха могли да увеличат заетостта, само „1 на 4“ безработни нискоквалифицирани над 45 години участват в схеми за обучение (Европейска комисия, 2015 г.).

От нашето изследване установихме, че най-често срещаните пречки за нискоквалифицираните безработни, които участват в обучителни дейности, изглежда са финансови и информационни. Освен това изпъкват институционални бариери относно „процеса на подбор“ и „признаването на обучението в работна среда“. От друга страна, 82,9% от нискоквалифицираните безработни над 45 години вярват, че по-доброто качество на семинарите (повече практика от теорията) би улеснило участието на целевата група, а „37 от 41“ анкетирани биха желали да участват в обучителна дейност, свързана с тяхната професия. Много от тях изглежда свързват посещението на семинар с възможност за намиране на работа или с повишаване на възможността за намиране на работа. Тези резултати са в съответствие с изследванията на Koprad (2005), които предполагат, че нискоквалифицираните работници са мотивирани да учат, ако смятат, че обучението е полезно, вярват, че те могат да завършат обучението и че имат някои възможности за по-добри условия на труд или възможности за повишение.

Участието и задържането зависят от положителната репутация на обучението за възрастни и от това отделните обучаеми да бъдат добре настроени към него. За да се гарантира, че това е така, държавите-членки могат да работят със социални партньори и други заинтересовани страни, за да повишат осведомеността за многобройните ползи от обучението за възрастни, да достигнат до възрастните, които биха се възползвали най-много от него, и да им предоставят персонализирана информация и насоки, и връзка с пазара на труда. Като се има предвид, че безработните и по-възрастните са трудно достъпни групи, се препоръчва формиране на партньорства с посреднически организации като групи от общности и профсъюзи. Освен това,



сътрудничеството с конкретни работодатели и компании може да доведе до устойчиви резултати от обучението и повишаване на ефективността на програмите за професионално обучение.

КАКВО предлага act45?

Основен фактор за справяне с безработицата са възможностите за образование и обучение, които отговарят на специфичните нужди и мотивация както на учащия, така и на работодателя. Тогава не само се увеличава участието, но и крайният резултат е по-добър: смислени по-добри умения, достъп до по-добри работни места и подобрени социални резултати. Въпреки че съществуват различни подходи за създаване на схеми за подкрепа на нискоквалифицирани безработни хора за обучение, данните показват, че индивидуализираното обучение и подходът на съвместяване и съвпадение постига по-добър резултат за нискоквалифицираните лица от общоприложимите схеми (Европейска комисия, 2015: 29).

По-конкретно, изследванията на Konrad (2005) показват, че нивото на участието на възрастните в учебните дейности може да се увеличи, ако има реални възможности за напредък и ротация на работата, учебният процес е съобразен по-добре с нуждите на участниците и техните работодатели подпомагат учебните дейности.

Според анкетиранияте в нашето изследване, гъвкавият график на учебните занятия и лесно разбираемите теми може да засилят участието им в обучителни дейности. Специално за тази целева група, обучението трябва да е съобразено с техните нужди, изпълнено по практически начин. Освен това се предполага, че дейностите по обучение, които водят до признати от работодателите квалификации, биха могли да увеличат участието им.

КОЙ е разпознат като доставчик на обучение?

За постигане на максимален успех на политиките, трябва да има ефективна координация на различните инициативи, които се случват на национално, регионално и местно ниво, и ефективно сътрудничество на всички различни институции, организации и заинтересовани страни.

Като доставчици на обучение могат да се считат всички видове формални или неформални образователни институции или професионалисти, които работят като свободни лица, вече предлагащи дейности за професионално обучение и програми за обучение на възрастни. Освен това доставчици са тези, които желаят да участват в тази предложена схема, с цел разработване и прилагане на програми за професионална интеграция за хора с ниска квалификация над 45 години.



КОЙ ТИП на доставчик на обучение?

Центрове и институти за професионално обучение, центрове за обучение през целия живот, университети, които предлагат програми за обучение или програми за учене през целия живот, частни училища, организации за оценяване и сертифициране, НПО, които създават и / или прилагат програми за професионално обучение, курсове за обучение на грамотност или курсове за цифрово обучение, фирмени обучителни академии. Например, съществуват образователни институции, които имат специализация в специфичен професионален сектор, като счетоводство, хотелиерство, домакинство, управление на храните и напитките, продажби, обслужване на клиенти, транспорт. Тези професии са идентифицирани от нашето изследване като най-разпространени сред нискоквалифицираните безработни над 45 години. Освен това доставчиците на обучение могат да създават иновативни програми за обучение в сектори, които са търсени на местния пазар на труда. Други специфични доставчици на обучение могат да бъдат обучителни и трудови кооперативи. Тези структури са познати в Италия, предлагат услуги главно на безработни и целят да гарантират „работоспособността“ на хората.

ОБУЧИТЕЛНИ / ТРУДОВИ КООПЕРАТИВИ

институции за професионално обучение, които целят укрепване на уменията и улесняване на включването на целевата група в обществото посредством по-добър инструментариум и по-висок професионален капацитет за изпълнение на задачи. Обучението в този вид има за водеща цел да гарантира "работоспособността" на хората

Към КОГО насочваме този документ?

Главен изпълнителен директор, генерален директор или собственик на образователна организация, лицето, което има общ поглед върху институцията. Това лице може да подпише споразумение с други заинтересовани страни за създаване на синергии в съответствие с философията на организацията.

Мениджъри и координатори за професионално развитие, лицето, което създава взаимоотношенията в институцията, за да създаде стабилни и професионални образователни програми в подкрепа на способностите за развитие.

Експерт по образователни програми, лицето, което оценява способностите на преподавателя и уменията на обучаемите и създава подходящи образователни програми, фокусирани върху резултатите от обучението и заетостта, които са полезни за обучаемите и компаниите.



Инструктори, обучители, преподаватели и преподаватели за възрастни, лицата, които имат опит в създаването, организирането, обслужването и оценяването на образователни и обучителни програми за възрастни, като вземат предвид профила на обучаемите и адаптират програмата към нуждите на обучаваните и заинтересованите страни.

Обучители на ОГО (организации на гражданското общество), които имат опит в образованието и обучението за възрастни, попадащи в уязвимите групи, могат да идентифицират техните умения и специални нужди и прилагат методи на обучение, според начина им на учене.

Синдикатите, всички профсъюзи, които осигуряват, организират и прилагат програми за ПОО независимо или в сътрудничество с фирми и предприятия във връзка с нуждите на пазара на труда.

Декани и преподаватели, които искат да свържат университета с пазара на труда, организират обучителни програми въз основа на нуждите на пазара на труда и осигуряват усъвършенствани методи на обучение за възрастни с ниска квалификация. Професионалисти и преподаватели на свободна практика, които имат дългогодишен опит в своята област, като счетоводители, фризьори или всяка друга професия и могат да обучават новодошлите в своята професия, прилагайки подходящи методи на обучение.

Управители на организации за оценка и сертифициране, които могат да проучат нуждите на пазара на труда и да разработят официални процедури за удостоверяване на неформални умения в определени професии, като домашни грижи или работа в склад.

Членовете на обучителния / трудовия кооператив в Италия, които имат за цел да подобрят уменията на безработните, улесняващи тяхното включване в обществото с по-добри познания и по-висок професионален капацитет при изпълнение на задачи. Обучението, което предлагат, е пряко свързано с нуждите на пазара на труда и има за основна цел да свърже безработните със свободните работни места. Работодателите се свързват с тях за обучение на безработна работна ръка за свободни работни места.

КОГА И КАК може да участва доставчик на обучение?

Важно е участието на доставчиците на обучение във всички фази на програмата. По-точно:

Преди:

- ✓ Участие във фокус групи с работодатели и мениджъри за обучение и развитие,



за да се определи **търсения набор от умения** в своя сектор и липсващите умения, които работодателите идентифицират сред служителите над 45 години, като се вземат предвид изискванията на свободните работни места;

- ✓ Участие във фокус групи с ОГО и работодатели, за да се установи мотивацията, препятствията и нагласите на хората над 45 години по време на участието им в програма за обучение;
- ✓ Проучване и вземане предвид интересите и очакванията на служителите по отношение на резултатите от обучението (Cross, 1981);
- ✓ Сътрудничество с ОГО и инструктори за обучение, преподаватели и обучители за специалните нужди на целевата група, както и участие във фокус групи и програми, които ОГО провеждат с компании във връзка с проблемите на пазара на труда;
- ✓ Провеждане на индивидуални сесии с безработни, за да се уточни набора от умения, които вече имат, и уменията, които им липсват. Освен това те трябва да се съсредоточат върху препятствията, нуждите и мотивацията на служителите за участие в програма за обучение. Трябва да се вземат предвид не само потребностите от обучение, но и социалните нужди и здравословни проблеми, като се вземат предвид и външни инициативи. Обученията и образователните инициативи трябва да позволят на участниците да се възползват от професионално ориентирани квалификации;
- ✓ Интервюта с нискоквалифицирани работници над 45 години, за да се разбере начина, по който учат, какви методи използват и какви умения са им необходими, за да бъдат по-ефективни. Освен това, мотивацията на учащите се увеличава, когато те се включват в създаването на съдържанието и дизайна на курсовете им за грамотност и изчислителни умения и учебния материал (Windisch 2015: 58);
- ✓ Запознаване на работодателите с ползите от сътрудничеството при разработването на програми за обучение на нискоквалифицирани хора, които са в основата на резултатите от обучението и заетостта;
- ✓ Определяне на изисквания за подбор на участниците, за да се гарантира ангажираността им в програмата за обучение (например ниска такса или възстановяване на средства, в сътрудничество с ОГО);
- ✓ Определяне на схеми за признаване на неформални умения в сътрудничество с организации за оценяване и сертифициране (Признаване на предварително обучение);



- ✓ Преглед на свързани проучвания на програми за обучение на възрастни, като се вземат предвид практиките на обучение, които се основават на възпроизвеждащи процедури, доказали се във времето за голям брой хора и резултатите от обучението от други подобни обучителни програми, които компаниите или ОГО вече са провеждали;
- ✓ Търсене на инструктори от пазара на труда и вероятно от заинтересовани бъдещи работодатели.

По време на проектирането на обучението:

- ✓ Създаване на програми, фокусирани върху нуждите на целевата група: Краткосрочната продължителност и гъвкавият график са основен стимул за възрастните хора да участват в програмата за обучение. Освен това, в процеса на обучение трябва да бъдат интегрирани лесно разбираеми задачи и краткосрочни резултати от обучението, за да могат обучаемите да оценят знанията си и напредъка, който са постигнали. Методите на работа в обучението трябва да се основават на дистанционното обучение, което е широко предпочитано (29,3%) поради задълженията на лицата. Методи на обучение чрез използване на технологии и по-малко физически или ръчни техники са подходящи за по-възрастни работници. В същото време, възрастните се нуждаят от повече практическо обучение отколкото теория, а обучаващите трябва да използват опита на участниците като база в процеса на обучение. Освен това, според резултатите от интервютата проведени по проект АСТ45, участниците имат професионален опит най-вече в технически области, ръчна работа и грижи за възрастни хора;
- ✓ Прилагането на разнообразни методи на преподаване при формиране на смесени групи от обучаеми по специално разработени програми за възрастни, е критично важно (различни възрасти, различен набор от умения, но хомогенни групи по отношение на професията или сектора), защото това е симулация и подготовка за реална работна среда;
- ✓ Разработване на учебно съдържание, което включва интересите и потребностите на обучаваните и се съсредоточава върху специфичния сектор на местно ниво и трябва да оценява техните по-широки ползи. Факторите, свързани с качеството, които са от решаващо значение за мотивиране за участие в учебна среда, са наред с други (Konrad, 2005) количеството осигурена



автономия, степента, с която студентите могат да се идентифицират и да намерят интересна дадена учебна задача или набор от задачи и вида и времето на предоставената обратна връзка;

- ✓ Определяне на уменията и резултатите от обучението и заетостта, за да бъде ясно на участниците. Използване на формуляри за самооценка относно идентифицираните нужди в началото на програмата и изискване за попълване на същия формуляр в края на програмата с цел самооценка на напредък. По този начин обучаемите могат да бъдат по-активни в процеса на обучение;
- ✓ Подготовката на сертификати за обучение или признаването на квалификации в сътрудничество с работодатели и предлагане на натрупване на ECVET кредити са допълнителни предимства, които могат да мотивират възрастните да участват в обучителни дейности;
- ✓ Осигуряване на необходимото оборудване и пространство или изискване за оборудване или работилници от компаниите, които прилагат програмата за обучение, за да се симулират условията на работна среда. Програмата не трябва да има изисквания за материали и / или оборудване, които участниците да не могат да си позволят;
- ✓ Съвместно проектиране на програмата с трудови консултанти на ОГО и ръководители на обученията и развитие на компании по отношение на учебното съдържание, като се вземат предвид учебните навици на безработните;
- ✓ Определяне и предвиждане на бариерите не само за участие, но и през целия процес. Гъвкавият график на тренировъчните сесии е подходящ, за да се избегне отпадането;
- ✓ Включване на способността за трудова дейност в името на програмата, като например *Обучителна програма за трудова интеграция*. Името на програмата и курсовете не трябва да звучат официално, тъй като нискоквалифицираните хора нямат положителен опит от училището. (Windisch 2015: 48-51);
- ✓ Маркетинговите способности трябва да предават информация чрез различни медии и по-специално телевизия, която е по-успешната медия за достигане до хора с по-ниски умения отколкото печатните медии (Windisch 2015: 48-51).

По време на провеждането на обучението:

- ✓ Представяне на съдържанието, методите и целите с ясна перспектива за работа на обучаващите се, за да бъдат включени техните препоръки, тъй като



подходите за учене с участие увеличават ангажираността и гарантират признаването на уменията, които учащите вече притежават;

- ✓ Стартиране от практическата част, за да се достигне до теорията чрез подход, базиран на проучвания, и решаване на конкретни резултати от обучението чрез използване казуси и примери. В допълнение към обучението, учащите могат да разработят свои собствени брошури и журналы по време на часовете по писане, които след това се използват като учебен материал от други участници;
- ✓ Уверете се, че всички обучавани участват активно в процеса на обучение, включвайки техния опит и знания. Непосредствената обратна връзка за резултатите от обучението и ежедневното оценяване между обучаващите се увеличават тяхната самостоятелност и могат да доведат до вземане на решение за най-ефективния метод на обучение. В този процес обучаемите могат да представят своите практики на експерт за получаване на обратна връзка;
- ✓ Организирайте редовно обучение (в различни компании) с експерт и използвайте този опит в теоретичната част с инструктора, за да споделите наученото. Нискоквалифициран служител може да действа като фасилитатор или коуч в процеса на обучение;
- ✓ Укрепване на връзките по време на тренировъчна дейност; Развитието на партньорски дейности чрез отчитане на силата на всеки обучаем е критичен фактор за успех. Това може да намали пречките в хетерогенни групи и да засили социализацията, която действа като мотивация за всички участници.
- ✓ Поискайте обратна връзка относно начина за справяне с препятствията от стажантите и заинтересованите страни от ОГО. Отговорно лице трябва да бъде ангажирано с постоянното проследяване на участието на учащите през целия процес. Освен това, ежеседмична среща между отговорното лице и групата, на която се обсъждат възможни трудности или недоволство, може да намали риска от отпадане. По време на обучението взаимоотношенията имат значение: учител / ученик, ученик / студент и мрежа за подкрепа на обучаемия.
- ✓ Валоризирайте уменията, придобити чрез документ / портфолио, които свързват уменията на индивида, в идеалния случай във връзка с професионалните или образователните стандарти (Европейска комисия, 2018 г.)

След завършване на обучението:

- ✓ Признаване на нови методи, идващи от обучаваните, разпространение на



- учебните материали в сходни организации, ОГО и компании, които могат да се възползват от тях чрез разработване на собствени програми;
- ✓ Използвайте формуляри за оценка, за да оцените резултатите от обучението и да осигурите качеството на програмата. Адаптирането на валидни начини за измерване на успехите в обучението на възрастни е необходимо, тъй като има области на напредъка, като подобряване на доверието, работа в екип, инициатива на служителите и решаване на проблеми, които не могат да бъдат уловени от чисто количествено сравнение на основните умения преди и след курса. (Европейска комисия, 2015: 29). Трудно е да се сравни относителният успех на различните схеми, тъй като резултатите зависят от комбинацията от целеви групи и целите на всяка схема. В този случай комбинирането на обучението с други мерки на пазара на труда може да бъде ефективен метод;
 - ✓ Повишаване на осведомеността за многобройните ползи от обучението за възрастни. Преподавателите могат да работят като посланици на това сътрудничество с други доставчици на обучение с цел запознаване на други местни организации и институции, разбиване на стереотипи, свързани с ОГО или с техните бенефициенти, и мотивиране за участие в тази рамка за сътрудничество. (Клуб / мрежа на възпитаници, както беше споменато по-горе);
 - ✓ Достигнете до безработни нискоквалифицирани възрастни с персонализирана информация и насоки. Запознаването на целевата група чрез общностни програми, които предоставят информация за бъдещите учащи се в общността и / или предлагат обучения за основни умения на достъпни места, като например читалища или на работното място, също помага за намиране на учащи;
 - ✓ Признание на квалификациите, получени чрез участието в семинар / сертификат;
 - ✓ Поддържайте контакт с бивши стажанти и следете успешно реализираните се на свободни работни места. Предоставете подходяща обратна връзка на всички заинтересовани страни.

Изграждането на доверие и стабилни партньорства между заинтересованите страни (служби по заетостта, доставчици на ПОО, асоциации на работодатели и работодатели) е от съществено значение за предлагането на висококачествени обучения, насочени към уменията и развитието на кариерата на обучаемия, както и задоволяване нуждите на работодателите. Осигурявайки равен глас на всички, насърчава доверието и засилва ангажираността на заинтересованите страни към програмата и



принадлежността към нея, като по този начин насърчава не само качеството и приложимостта ѝ, но и нейната устойчивост.



ПОЛИТИКА И СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ

ЗАЩО е важно?

32

По време на нашето настолно проучване установихме, че като цяло равнището на безработица изглежда се изравнява и стойностите за хората с ниска образователна квалификация продължават да се покачват, достигайки почти 20%.

През 2011 г. в ЕС има около 25 милиона безработни възрастни на възраст 25-64 години, от които 10 милиона са нискоквалифицирани. Също така, нискоквалифицираните безработни хора са силно представени сред дългосрочно безработните, много от които работят в залязващи сектори и професии.

Освен това през 2013 г.:

- ✓ 20% от населението в трудоспособна възраст в ЕС има ниска грамотност и умения за численост;
- ✓ 25% от възрастните нямат умения за ефективно използване на ИКТ;
- ✓ хората с ниска квалификация лесно се хващат в „капана на ниските умения“, тъй като е по-малко вероятно да участват в обучителни дейности, в каквито биха участвали хората с висока квалификация;
- ✓ образованието и уменията увеличават възможността за намиране на заетост: това е предизвикателство за 25% от безработните, които са с ниска грамотност и умения за численост.

Проучването на PIAAC идентифицира предизвикателствата пред всяка страна, предоставяйки препоръки за политиките⁷. По-специално за Италия и Испания проучването подчерта, че и в двете страни около 30% от възрастните притежават умения за грамотност и писменост на ниво 1 или по-ниско, което е най-висок дял сред страните от ЕС.

Проучването препоръчва засилване на програмите за преквалифициране и обучения за възрастни и нискоквалифицирани работници, за да се увеличи значимостта на образованието и обучението за пазара на труда. Констатациите в Испания показват, че има общ проблем с владенето на умения, не само сред младите, но и сред цялото население, тъй като Испания е далеч под средните стойности на ОИСР и ЕС по отношение на грамотността. В Италия проучването PIAAC се фокусира върху усилията за предотвратяване на преждевременното напускане на училище и подобряване на качеството и резултатите на училищното образование. Тревожни са откритията в Италия, където уменията на хората на възраст между 25 и 34 години са на същото ниво както на предишните поколения. Уменията сред по-старите поколения са още по-ниски.

⁷ (European Commission, 2013: 20-22)



Освен това, обучението в зряла възраст обикновено се предприемат от по-млади възрастни и високо образовани лица, за разлика от по-възрастни или такива с по-ниски умения. Освен това има различие при участието в образованието по възрастови групи. По-малко от 6% от всички 55-64-годишни са участвали в образование и обучение през 2013 г. в сравнение с близо 17% от 25-34 годишните. PIAAC установи също, че хората, които са наети, са по-склонни да участват в неформални учебни дейности в сравнение с безработни (съответно 45% спрямо 23%).

Това показва, че тези, които се нуждаят най-много от образование и обучения, за да се върнат на работа, имат най-малък шанс да го получат. Това е особен проблем за онези безработни, при които липсата на основна грамотност или умения за численост им пречи да получат знания за специфична работа.

Анализът прави заключението, че обучението за безработни възрастни вероятно не са достатъчни, поне в страни като Гърция и България, където малък процент безработни участват в обученията, въпреки че тези страни са изправени пред някои от най-високите нива на безработица за нискоквалифицирани възрастни в ЕС.

КАКВО предлага act45?

Управниците на страната са тези, които вземат решения да променят или зададат институционални политики.

Те могат да повлияят на рамката за сътрудничество по два начина. Първо, чрез преглед на структурната рамка и политиките, прилагани в партньорските страни. По време на нашето настолно проучване изследвахме и анализирахме бариерите, пред които са изправени нискоквалифицираните безработни над 45 години, за да участват във възможностите за образование и обучения. Една ключова категория бариери са „структурните бариери“⁸, произтичащи от социалните и структурни условия. По този начин чрез изследвания е доказано, че обществата, които осигуряват образователни възможности за възрастни в по-напреднала възраст, за безработни и за нискоквалифицирани възрастни, са склонни да не създават институционални бариери пред образованието и обучението им, а и ситуационните бариери, с които човек може да се сблъска, също са преодолени. Следователно създателите на политики могат да улеснят участието на целевите групи във възможностите за образование, предлагайки повече безплатни възможности за обучение, свързани с търсенето на пазара на труда или чрез създаване на култура, при която личното развитие и обучението през целия живот се разглеждат като предимство и привилегия, достъпна за всички граждани.

Второ, много работодатели смятат, че справянето с проблема с ниските основни умения трябва да бъде споделена отговорност между правителството,

⁸ Rubenson and Desjardins (2009)



образователните институции и работодателите. Основните предизвикателства са свързани с въвеждането на адекватни стимули за работодателите и доставчиците на обучение, предоставящи регулирано обучение, без генериране на голяма бюрокрация. Както вече споменахме, координацията на политиката за обучение на възрастни на национално, регионално и местно равнище може да доведе до максимален успех. Ефективната координация на различните инициативи на национално, регионално и местно ниво, както и работещото сътрудничество на всички институции, организации и заинтересовани страни е ключов фактор за успех при мотивацията на нискоквалифицирани безработни над 45 години да участват в възможностите за обучение, смекчаване на проблема с безработицата и реинтеграция на дългосрочно безработни в пазара на труда.

КОЙ се счита за създател на политика и / или социален партньор и към КОГО се обръщаме с този документ?

Представители на профсъюзите: те имат за цел да развиват и защитават интересите на членовете на синдиката. Могат да играят ключова роля в преговорите относно заплащането и условията на работа, както и при създаването и прилагането на политиките. Една от тях може да бъде свързана с възможностите за учене през целия живот и възможностите за обучения.

Мениджъри / служители на публичната служба за заетост (ПСЗ) : ПСЗ играе важна роля в предоставянето на общо и професионално обучение за повишаване на уменията на работната сила. По-конкретно, Активните политики на пазара на труда (АППТ) са важен инструмент за повишаване на квалификацията или преквалифициране, предоставен от ПСЗ. Въпреки това остава предизвикателство да се намерят ефективни мерки за насърчаване на работоспособността на търсещите работа на европейските пазари на труда.⁹

Представители на общински съвет: Това лице представлява органа за вземане на решения на общината. Повечето от компетенциите на общинските съвети са пряко свързани със секторите, в които е заета нашата целева група. Така общинските програми се влияят от повишаването на квалификацията на безработните нискоквалифицирани над 45 години и обратно. В компетенциите на общинския съвет в Гърция (в други страни ???) са включени следните области: разрешения за строеж и градоустройствени приложения, социално подпомагане, издаване на професионални лицензи, селско стопанство, животновъдство и рибарство, транспортна инфраструктура, здравеопазване и образование.

Служител на Министерството на образованието и ученето през целия живот : Той има общ преглед върху националната рамка за учене през целия живот и има за

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almps/>



основна цел да развива и насърчава ученето през целия живот на национално ниво. Може да даде целенасочен и уместен принос за възможностите за осъществимост и разпространение на проекта, както и да насърчи неговото изпълнение. Той / тя се интересува от събиране на най-добри практики и местни инициативи, предприети от гражданското общество, доставчици на обучение и/или местни работодатели.

Служител на Националната организация за сертифициране на квалификации и професионални насоки (НОСКПН) : Това лице представлява публичната власт и в Гърция оперира под надзора на Министъра на образованието, научните изследвания и вероизповеданията. Основната му цел е да участва в създаването и поддържането на цялостна и взаимосвързана политическа рамка за развитие на обучението през целия живот и сертифициране на квалификации в Гърция. Този човек се интересува от свързване на професионалното обучение с нуждите на пазара на труда, повишаване на професионалната квалификация на хората, засилване на перспективите им за заетост и укрепване на социалното сближаване.

Представител на Министерство на труда: В интерес на неговата/нейната организация е да мотивира безработните ниско-квалифицирани над 45-годишна възраст да участват в образователни възможности. В Гърция Министерството на труда създава специфичен публичен орган, наречен *Националния институт по труда и човешките ресурси (НИТЧР)*, който има за цел да прилага, контролира и анализира проблемите на пазара на труда и обучението през целия живот. По-специално Института цели да анализира предлагането и търсенето на професионални категории и умения и да идентифицира потребностите от обучение на национално и местно ниво¹⁰. Този представител може да бъде ключов участник както за успеха, така и за разпространението на проекта.

Представители на междуведомствените сътрудничества и на пазара на труда или други съвети като Съвета за тристранно сътрудничество в България. Тези хора представляват правителството, синдикатите и организациите на работодателите и тяхната цел е да осигурят план за здрава икономика в България. Те имат орган за вземане на решения по отношение на политики, мерки и права на служителите (включително минимална заплата, отпуски, преразпределение на социалните услуги и т.н.). На регионално равнище **комисии по заетостта** обединяват местните и националните органи (в този случай Министерството на образованието и науката и Министерството на труда и социалната политика), търговски съюзи, работодатели и неправителствени организации, имайки за основна цел да се намали безработицата и да се създадат ефективни схеми за заетост. Тези представители подготвят политики за преквалификация / обучение / заетост.

¹⁰ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>



КОГА И КАК даден политик може да участва в проекта?

Има много начини за въвличане в този проект:

а) Преди оферта за обучението на лицата, създателите на политики могат:

- ✓ Да определят търсенето на умения на пазара на труда и да идентифицират сферите на недостиг на умения. За целта *ръководителите / служителите на публичната служба по заетостта трябва да си сътрудничат с представители на синдикатите, търговската камара и експертите на НИТЧР;* 36
- ✓ Да свържат предвидливо резултатите от анализа на пазара на труда с обучителните възможности, НИТЧР и НОСКПН трябва да работят заедно с представители на синдикатите, търговска камара, местни работодатели и доставчици на обучение;
- ✓ Да създадат адаптирана програма и да коригират съществуващите спрямо нуждите на пазара на труда за конкретната група;
- ✓ Да участват във фокус групи и програми, които гражданските организации организират по отношение на проблемите на пазара на труда. Те имат за основна цел (повторно) въвеждане на безработни хора на пазара на труда и съпоставяне на търсенето на необходимите умения на пазара с набора от умения и компетенции, които търсят в своите бенефициенти.
- ✓ Да работят като посланици на това сътрудничество с други създатели на политики и други институционални образувания с цел разработване на рамка за сътрудничество.
- ✓ Да насърчават политиките за учене през целия живот, вдъхновени от други страни от ЕС („възрастни чираци“, кратки стажове, които позволяват преориентиране на дългосрочно безработните, дават **стимули** на местните работодатели да участват активно в рамките на act45-сътрудничеството).
- ✓ Да се фокусират върху систематичното оценяване и признаване на знания, което не е отразено във формалното ниво на образователни умения – да се създадат инструменти за признаване / сертифициране на тези компетенции, НОСКПН може да работи в сътрудничество с граждански организации и местни работодатели за разработване и прилагане на акредитация на неформални форми на обучение и осигуряване на научна и техническа подкрепа при разработването и прилагането на националната политика за професионално ориентиране.
- ✓ Да обучат учителите и съветниците от гражданските организации за концепцията на учене през целия живот, новите политики и новите инициативи, които съществуват, да обединят организации, които работят по едни и същи въпроси и т.н.

б) По време на проектирането на офертата за обучение:

Въз основа резултатите от нашето настолно проучване стана ясно, че степента на участие на социалните партньори и работодателите в подбора и съдържанието на



професионалното и образователното обучение зависи от местните условия и контакти / мрежи между местните служби за обществена заетост, местните работодатели и представители на профсъюзите. Основните предизвикателства се изразяват в създаването на адекватни стимули за работодателите, осигуряването на регулирано обучение и намаляване на бюрократичната тежест (Европейска комисия, 2015: 33), както и проектирането на индивидуални обучителни и образователни инициативи, които да дават възможност на участниците да се възползват от професионално ориентирани квалификации.

в) По време на провеждането на обучението:

Ускоряване на процедурите, които биха могли да възпрепятстват прилагането на стимули за включените заинтересовани страни.

г) След завършване на обучението:

Утвърждаването или признаването на неформалното обучение дава възможност за полесно напасване на уменията към пазара на труда, като улеснява работодателите да идентифицират кои търсещи работа вече притежават конкретни умения (ILO & OECD, 2018). Този процес на признаване на по-ранни знания е особено важен в страни с високи нива на недостиг на квалификация, където работниците притежават умения, необходими за работата, но нямат сертификат, с който да докаже това.

Изграждането на доверие и стабилни партньорства между заинтересованите страни (служби по заетост, доставчици на обучения, асоциации на работодатели, търговски камари и работодатели) са от съществено значение за предлагането на висококачествени обучения, насочени към уменията и стремеж за развитие в кариерата, както и за удовлетворяване на нуждите на работодателите (Cedefop, 2018 : 37-39). Освен това, комбинирането на подходящ подход с обучение на основни умения, кариерно консултиране и наставничество, подкрепени от многопрофесионални екипи, също допринася за успеха на програми за мотивиране, базирани на работа.



References

- Cedefop (2018), "From long-term unemployment to a matching job: the role of vocational training in sustainable return to work", Luxembourg: Publications Office, Cedefop reference series; No 107. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/785536>
- Cross, K. P. (1981), "Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning", San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- European Commission (2013), "The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe", <https://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC%20EU%20Analysis%2008%2010%202013%20-%20WEB%20version.pdf>
- European Commission (2015), "Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organization, profiling and targeting of training provision", *EEPO Review*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1086&newsId=2265&furtherNews=yes>
- European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>
- ILO & OECD (2018), "Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work. Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646038.pdf
- Konrad, J. (2005), "Learning Motivation of Lower Qualified Workers", University of Leeds, *Education-Line database* <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/142691.htm>
- OECD (2019), "Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning", (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)
- OECD, 2019; Adult learning statistics, For further information:



https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics

Rubenson, K., & Desjardins, R. (2009), "The impact of welfare state on barriers to participation in adult education: A bounded agency model", *Adult Education Quarterly*, 59, 187–207.

Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", *OECD Education Working Papers*, No. 123, OECD Publishing, Paris

Useful Links

Adult Education in Europe 2019 – A Civil Society View European Association for the Education of Adults, <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf>

Digital Competence Framework for Citizens (2013), by the European Commission, <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals, <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Network of the European Public Employment Services, <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almeps/>

National Institute of Labour and Human Resources (NILHR), <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>

Soft Skills Assessment Toolkit and Individual Goal Mapping – Report and Development of Ideal Tools (2017), http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf

Vocational Education and Training and Jobs for a technological and virtual future, <https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>