



AKT45

РЪКОВОДСТВО И УЧЕБНИ РЕСУРСИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ И ОБУЧАВАЩИ ВЪВ ФИРМИ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА УЧАСТИЕТО ИМ В РАЗРАБОТВАНЕТО И ВНЕДРЯВАНЕТО НА УЧЕБНИ ПРОГРАМИ ЗА НИСКОКВАЛИФИЦИРАНИ БЕЗРАБОТНИ НАД 45 ГОДИНИ

ИЗХОД 3:

РЪКОВОДСТВО ЗА РАБОТОДАТЕЛИ И ОБУЧАВАЩИ ВЪВ ФИРМИ

От Агенция за регионално икономическо развитие Стара Загора / Екшън Ейд Хелас /
INE GSEE / RE.TE. Ong / Аксион контра ел амбре
Декември 2020 г.
Стара Загора

Номер на споразумението за безвъзмездна помощ KA2 2019-1-EL01-KA204-062606



Помощта на Европейската Комисия за производството 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, което може да бъде направена, на съдържащата се тук информация.



Съдържание

Увод	4
Ползи за работодателите, произтичащи от въвеждането на инициативи за активно остаряване и КСО, свързани с нискоквалифицираните безработни над 45 годишна възраст.....	5
Ползи за работодателите	6
Инициативи и политики за остаряване	8
Профил, специфични нужди и предизвикателства, пред които са изправени по-възрастните, нискоквалифицирани хора (местни и мигранти) на пазара на труда	9
Национален контекст и политики, свързани с трудовата интеграция на нискоквалифицираните хора в напреднала възраст	12
Случаят на България.....	12
Случаят на Гърция	13
Случаят на Италия	14
Случаят на Испания	16
Законови аспекти и признаване на резултатите от обучението	17
Окончателен избор на най-добри практики.....	22
Препратки	30
Приложение	32



Увод

Това ръководство за работодатели и обучаващи във фирми цели да подпомага фирмите в централната им роля за внедряването на рамката за сътрудничество Акт45. Ръководството включва **учебни ресурси и препоръки** за работодатели и социални партньори, работещи в отрасли с подходящи и устойчиви възможности за нискоквалифицирани безработни над 45 годишна възраст.

То е насочено към служители и социални партньори в различни отрасли, като например комуникации, туризъм и настаняване, превоз на товари, производство, търговия на дребно, текстил и сигурност. Документът се съсредоточава върху представянето на ползите от участието в активно остаряване, включително промотиране на имиджа на избрани работодатели, насърчавайки разнообразието, справяне с въздействието на демографските промени, създаването на уравнивесени екипи за намаляване на разходите за управление на човешките ресурси, свързани с високия процент напускания на по-млади служители и др.

Ръководството за работодатели се състои от три главни части:

1. Препоръки, вземащи предвид предизвикателствата пред и нуждите за активно остаряване, подчертавайки **икономическите и обществени ползи**, произтичащи от възприемането на прагматична политика за назначаване на нискоквалифицирани лица в напреднала възраст, както местни, така и имигранти. Включени са също преките ползи от участието на работодателите за всеки етап на сътрудничество.
2. Набор от **10 добри практики**, въведени в страните от ЕС, при които работодателите са участвали в инициативи за осигуряване на нискоквалифицирани лица в напреднала възраст на изискваните от пазара на труда умения и насърчаването им да повишават квалификацията си.
3. **Ръководство и полезни ресурси** за въвеждането на рамката за сътрудничество Акт45 и съответните етапи, включително шаблони за осигуряване на структурирани входящи данни относно подходящите свободни длъжности и необходимите умения, ръководство за начина за организация на инициативи за следене на работа във фирми и начина за избор и оценка на работоспособността на нискоквалифицирани лица в напреднала възраст по време на бързи интервюта за работа.



Ползи за работодателите, произтичащи от въвеждането на инициативи за активно остаряване и КСО, свързани с нискоквалифицираните безработни над 45 годишна възраст

Работодателите са важна част от процеса на интеграция на нискоквалифицираните безработни над 45 годишна възраст. Независимо от усилията на доставчиците на обучение, ОГО и други заинтересовани лица на национално и регионално равнище (главно власти, бюра по труда и министерства), най-важният фактор от уравнението са работодателите. Те не само осигуряват работното място, но също така са тези, които могат да гарантират устойчивостта му; в същото време те биха могли да създадат тенденция, която може да бъде последвана от други работодатели от същия или от различни отрасли.

Предишни открития на проекта установиха ключовата роля на работодателите по време на трудовата интеграция на нискоквалифицирани безработни над 45 годишна възраст. При все че участието им, заедно със създатели на политики, социални партньори, ОГО и доставчици на обучение, е от основно значение за развитието на рамка за сътрудничество за местни екосистеми, обхващащи нискоквалифицирани безработни над 45 годишна възраст в програми за обучение и повишаване на квалификацията, работодателите биха могли също да се възползват от участието в целия процес. Всеки етап от внедряването би могъл да представлява различни възможности, които могат да улеснят дейността на дадено предприятие, особено в областта на ЧР и назначаването на работна ръка.

Ползи за работодателите, участващи в проекта Акт45



Преди офертата за обучение

- Оценяване на уменията на служителите
- Използване на ОГО за свързване на оферти за работа с профили на кандидати

По време на внедряването на обучението

- Участване в инициативи за следене на работа
- Представяне на фирмата по време на семинари
- Участие в схеми за обучение по време на работа
- Достъп до добри практики на други работодатели

След приключване на обучението

- Участие в бързи интервюта за работа
- Консултации по удостоверяването или признаването на формално и неформално обучение

Някои практически документи и ръководства са разработени, за да помагат на работодателите в тези дейности. Те могат да бъдат намерени в Приложението към този документ и са лесно приспособими към различните фирми с различна големина или поле на търговска дейност.

Ползи за работодателите

Ролята на работодателите и инициативите, които могат да помогнат за вземане на решението им за създаване на специфични програми за бенефициенти от тази конкретна целева група са били предмет на редица научни проучвания и политически документи. Европейската Комисия постанови преди почти 10 години, през 2012 г., в информационния си документ със заглавие „Към богато на работни места възстановяване“, че в полза на преквалифицирането на по-възрастни работници в контекста на модернизирването на пенсионните системи и разширяване на цялостните мерки за удължаване на професионалния живот, е важно да има такива неща като инициативи под формата на данъчни ваканции, достъп до обучение през целия живот посредством професионална ориентация и обучение, гъвкави работни споразумения за тези, които се нуждаят от това и безопасни и здравословни работни длъжности. [1]



Темата е допълнително развита в задълбочено проучване, извършено през 2015 г. от Cedefop във всички държави членки. Една от темите, на която беше наблегнато в документа, е силно свързана с ролята на работодателите и тяхното поведение към формалното и неформалното обучение, включително финансовото им участие в процеса. Важни несъответствия произтичат от националното и историческото минало на различните държави.

Около три четвърти от служителите в ЕС (76%) са подобрили уменията си от началото на настоящата си работа.

От друга страна обаче, повече от една пета (22%) от служителите в ЕС не са успели да развият уменията си на настоящата си работа. Развитието на уменията е по-вероятно да настъпи измежду мъжете, тези, които са се върнали на пазара на труда след период на безработица, индивиди, които са навлезли в работата си с по-високи образование и умения от изискваните от работата и предишните работодатели.

Cedefop (2015 г.)

Значителни разлики се наблюдават също и в участието в обученията в страните-членки на ЕС, което отразява шаблони между страните, наблюдавани в последната вълна на изследването на образованието и обучението на възрастни (ИООВ), извършено от Евростат.

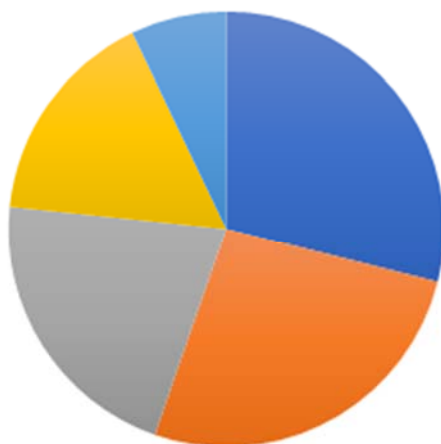
Служители в Дания, Финландия, Великобритания и Чешката Република и Словакия е най-вероятно да получат обучение по време на работните часове, в противовес на възрастните работници от България, Гърция и Румъния. Висок процент възрастни от южните страни членки на Европа (Гърция, Испания, Кипър, Малта) вместо това участват в обученията в извън работно време.

Значителни разлики съществуват между страните членки по отношение на това кой плаща обучението. Служителите в Южна Европа и Балканите (България, Гърция, Испания, Кипър, Малта и Румъния) е най-малко вероятно да получат обучение, платено от работодателите им, пропуск, който изглежда се запълва от обществения сектор. Много малко вероятно е работодателите в Гърция, в частност, да платят за обучение (33%). Около една четвърт от респондентите в Гърция плащат сами за обучение или са преминали обучение, което е било платено от правителството или друг работодател в обществения сектор (26% и 23% съответно). В сравнение почти девет от всеки 10 респонденти в Чешката Република е вероятно да са преминали обучение, което е било платено от техния работодател (86%). [3]

Появяващият се шаблон на пазара на труда измества фокуса на работодателите към проблемите на работната ръка. Оставането или ставането по-привлекателен работодател става по-подчертано. Това включва по-голяма чувствителност към нуждите на служителите. Могат да бъдат различени следните главни области на действие, подчертани от демографските предизвикателства: привлекателност за нови служители, развитие на адекватни знания и умения, съобразяване на системата на работа към демографските условия, уравнивяване на задържането и управление на напускането и регулиране на системата за управление. [4]



Причини за включване в обучение



■ Актуализиране на променящи се умения ■ По-добро изпълнение на работата ■ Задължително обучение
 ■ Подобряване на изгледи за кариера ■ Лични, несвързани с работата

Въз основа на Cedefop (2015 г.)

Инициативи и политики за остаряване

От OECD беше публикувано много задълбочено проучване, подчертаващо важноста на адекватни и навременни политики, които биха могли да подпомогнат усилията, направени от работодателите към задържането на остаряващи служители. Докладът беше част от други, съсредоточени върху проактивното управление и субсидиите за заплати. Докладът е озаглавен „По-добра работа с възрастни хора, политики за остаряване и назначаване“ и представлява подробен преглед на темите, покриващи опита от множество участници от различни страни членки.

В много страни субсидиите на заплатите продължават да бъдат общ инструмент за запълване на всички несъответствия между заплащането и производителността на по-стари работници. В Нидерландия например осигурителните вноски могат да бъдат намалени с до 7 000 Евро годишно при назначаване на работник на възраст 50 години или повече (OECD, 2018).

Осигурителните вноски в Полша могат да бъдат възстановени, а заплатите субсидирани с до 80% от минималната работна заплата за назначаване на по-стари работници (над 50 годишна възраст), които имат възможност за ранно пенсиониране и до 50% за по-възрастни работници, които нямат възможност за ранно пенсиониране.

За да бъдат ефективни, субсидиите за заплати/наемане трябва да бъдат добре насочени към по-възрастните работници в неравностойно положение, като работниците с ниско платени

Строгите критерии, определящи възможността за пенсиониране и ясното определяне на целите на австрийската субсидията за наемане на работа „Върнете се обратно“ (2/3 от заплатата) е насочена към безработни мъже на възраст 50 години и повече и безработни жени на възраст 45 години и повече. Оценките потвърждават, че тези мерки имат най-добър ефект за тези от по-възрастните категории (45-54 г.) по отношение на периода на финансиране, времето без работа и приходите (Европейски Съюз, 2014 г.). Въпреки това, то е вероятно е да бъде дори още по-ценово ефективно, ако има наложени мерки за предотвратяване по-възрастните работници да станат дълготрайни безработни след загуба на работа.

(OECD, 2018 г.)



длъжности и търсещите работа, които са били дълго време безработни, например повече от шест месеца за най-ниско квалифицираните и повече от година за другите.

Някои правителствени мерки са съсредоточени върху предотвратяване на пенсионирането на хора с допълнителни работни придобивки или системи за данъчно облагане, които насърчават отделните лица да работят по-дълго посредством финансов стимул. Например, през 2007 г. Швеция въведе две данъчни облекчения за работници над 65 годишна възраст с цел да повиши желанието за по-продължителна работа. Първо - беше въведен зависещ от заетостта данъчен кредит за всички работници и той беше особено щедър за хората над 65 години. Второ - социалните осигуровки от работодателя за работниците над 65 години бяха намалени с приблизително 16 процентни пункта. Благодарение на положителното си въздействие върху последвалата продължителност на запазване на работата, кредитът беше разширяван няколко пъти (OECD, 2018 г.).[5]

Проведено в Гърция проучване с 1254 участници, водено от Елеана Галанакис, показва, че с хората над 45 години има свързан стереотип по отношение на ефективността и производителността им. Това проучване показва, че този стереотип често е погрешно схващане. Няма пряка връзка между възрастта и производителността, установена посредством изследвания. Освен това резултати показват, че колкото повече хора над 50 години има в даден екип, толкова повече се подобряват работния климат и работните условия. Това се дължи на факта, че, според изследователя, по-възрастните хора са по-съсредоточени в колективната работа и помощ. По-възрастните хора имат същите резултати за производителност за работни длъжности, които изискват експертиза и специални познания. [6]

Въпреки това обаче, според друго проучване, проведено в Гърция, има тенденция работниците в по-напреднала възраст да са обект на погрешни схващания, да бъдат съдени и оценявани по-строго и има по-голяма вероятност да бъдат изключени от обучение или работа в екип.

Профил, специфични нужди и предизвикателства, пред които са изправени по-възрастните, нискоквалифицирани хора (местни и мигранти) на пазара на труда

Нискоквалифицираните хора над 45 годишна възраст да най-силно засегнати от безработицата и в същото време да тези, които е най-малко вероятно да се присъединят към учебни дейности. Проектът Акт45 цели да изследва границите и мотивационните спусъци, намиращи се отвъд тази ситуация, за да генерира някои стратегии за назначаване, валидни за България, Гърция, Италия и Испания и възпроизводими в другите страни на ЕС.

Когато споменаваме нискоквалифицирани възрастни над 45 годишна възраст имаме предвид целева група, която има специфични характеристики и нужди. Бихме искали допълнително да установим профила на целевата група и да посочим главните характеристики и нужди, както и предизвикателствата, пред които са изправени на пазара на труда и във връзка с обучението.

Както беше споменато в проучването, тази целева група е съставена от 3 категории

1. „Безработни“
 - на възраст между 15 и 74 години (в Италия, Испания, Великобритания, Исландия, Норвегия: 16 и 74 години);
 - без работа по време на отчетната седмица;
 - на разположение за започване на работа в рамките на следващите две седмици (или вече са открили работа, която да започнат в рамките на следващите три месеца);
 - търсили са активно работа в някой момент през последните четири седмици.
2. „Нискоквалифицирани възрастни“



- Възрастни с ниски нива на образование.
- Възрастни, които могат най-много да извършват много прости задачи по четене и математика.
- Възрастни, а които липсват ключови компетенции, считани за необходими за личната реализация, активната гражданска позиция, вписването в обществото и професионалната интеграция и развитие:
 - Компетенции за общуване
 - Математически компетенции и основни компетенции в областта на науката и технологията
 - Компютърни умения (грамотност в областта на електронните медии и критичното мислене)
 - Научаване на ученето (лично развитие, критично мислене, тълкувателни умения, умения за управление на кариера и „научаване на ученето“ за обучение през целия живот)
 - Обществена и гражданска компетентност (критично мислене, активно участие в демократичните процеси и устойчивото развитие)
 - Чувство за инициатива и предприемачество (новаторство, изобретателност, поемане на рискове, отборна работа, понятието предприемачество в най-широкия му смисъл)
 - Културна осъзнатост и изразяване
 - Напречни елементи (критично мислене, вземане на решения, разрешаване на проблеми, управление на кариера, финансова грамотност и физическа грамотност)
- Възрастни с ниски компютърни умения
 - Ниските компютърни умения са препятствие пред общественото и икономическото участие на възрастните и представляват допълнително измерение на ниската квалификация, въпреки обичайното им образование.

3. „Възрастни над 45 години“

Според проучването и въз основа на полу-насочващи интервюта, които проведохме с 41 души от целевата група, имаме за цел да хвърлим светлина върху ограниченията, препятствията и мотивационните фактори спрямо тяхното участие в учебни дейности.

Общ профил на участниците от проведените от нас интервюта показва, че става въпрос за възрастни с професионален опит (мин. 7 години - макс. над 35 години), най-вече в областите на техниката, ръчната работа и грижата за възрастни хора. Почти

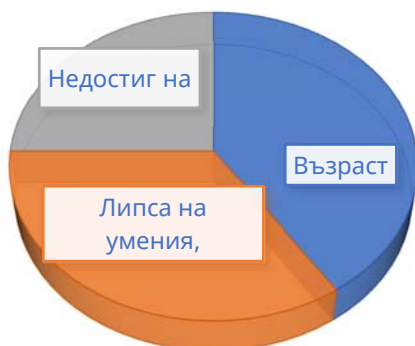
всички от тях имат ниско ниво на образование (ISCED- 1 или 2). На основната част от тях им липсват компютърни умения и срещат трудности с използването на компютър и търсенето в интернет. Всички участници в проучването да безработни, а 11 от 41 не са официално регистрирани като безработни.

Нискоквалифицираните възрастни може да са способни на много други неща. Те може да са с ниски нива на грамотност и математически умения, но в същото време притежават набор други ценни умения, като например способността да управляват различни превозни средства или да се грижат за клиенти. Също така възрастните може да имат ниска квалификация, но може да са натрупали умения през годините работен опит, които да екивалентни на тези, свързани с формалната квалификация.

OECD (2019 г.)



3 най-важни препятствия за намиране на работа



на повече от един семинар или учебна дейност (формална или неформална), свързана с тяхната професия през последните 5 години.

- 15% са присъствали на повече от един общ семинар или учебна дейност през последните 5 години
- 7% са платили, за да присъстват на семинар.

По отношение на начина за научаване на нови неща, целевата група често предпочита следните начини:

1. Посредством ежедневен напредък в работата ми. (Разговор - наблюдение) - 51,2%
2. Получавам информация онлайн (интернет) 48,8%
3. Уча/чета книги или специализирани списания по темата - 41,5%
4. От други колеги - 39%
5. Нямам нужда да знам нищо повече, за да върша ефикасно работата си - 14,6%

Освен горепосочените начини за обучение по отношение на техните професии, те споменават други начини, като например запитване на приятели и познати, посредством вършене на дейността, посредством изложения, телевизия, медии и посредством трупане на опит в работна среда.

За да обобщим **главните препятствия**, най-често срещаните според проучването ни, изглежда са финансовото и информационното. Освен тях, разнообразни препятствия на настроението правят сцената още по-предизвикателна (недостиг на умения, страх от новото, дистанционни проблеми).

Институционални препятствия излизат на преден план по отношение на „процеса на селекция“ и разпознаването на учебната и работната среда. Накрая, но не на последно място, ситуационните препятствия изглежда имат най-нисък процент спрямо другите видове препятствия (недостиг на време, грижи за дете, здравословни проблеми). И все пак, когато ги има, те имат склонност да бъдат възприемани като най-големите ограничения и са подредени като ключови причини, които пречат на нискоквалифицирани възрастни над 45 годишна възраст да участват в учебни дейности.

Накрая, фактори, които биха могли да **улеснят участието им** в учебна дейност биха могли

Други препятствия, които се свързват с липсата на опит, възискателни изисквания за работа, краткотрайни договори, ниски заплати, умствени или физически затруднения и емоционално състояние, недостиг на време за търсене на работа, ниско ниво на английски език.

От цялата популация, участвала в проучването:

- 58% са участвали в семинар или учебна програма, или учебна дейност най-малко веднъж в живота си и в рамките на последните 5 години
- 36,5% са участвали в обучение, свързано с тяхната професия.
- 9,7% от участниците са присъствали

Мотивационни фактори за участие в учебни дейности

Целевата група би могла да бъде мотивирана да участва в учебна дейност, ако бизнесът участва мащабно, включително в намирането на работа. Също така те биха участвали в обучение за повишаване на формалната квалификация и за развиване на професионални или вродени умения. Освен това образованието/обучението трябва да продължава през целия им живот, те обичат да научават нови неща и да повишават социализацията си, да се срещат с нови хора и да подобряват социалната си мрежа. Нещо повече, гъвкав график на учебните сесии и лесно разбираеми предмети биха могли да подсилят участието им в учебни дейности.



да бъдат

1. Пряка мрежа с фирма в края на семинар, бързи интервюта, трудово изложение и др. (85,4%).
2. По-добро качество на внедряване на семинарите (повече практика, отколкото теория) (82,9%).
3. Повече информация за семинари, които предстоят (80,5%).
4. Учебни курсове, проектирани от професионалисти на трудовия пазар, пряк контакт с предприятията, насоченост към нуждите на пазара на труда (75,6%).
5. Признание на квалификацията, получена посредством участие в семинар/курс за правоспособност и др. (61%).
6. Подкрепа от семейната Ви среда (43,9%).
7. Използване на дистанционни начини за обучение (29,3%).
8. Гледане на деца по време на семинара (22%).

Освен това, отговорите на участниците са разглеждани като „гъвкавост във времето“, „помощ с транспорта“, „безплатно“.

Национален контекст и политики, свързани с трудовата интеграция на нискоквалифицираните хора в напреднала възраст

Трудовите и социални политики остават под погледа на всяка страна членка на Европейския Съюз и въпреки че могат да бъдат начертани някои общи заключения, националният контекст е много важен. Повечето инициативи и начинания в сектора са задвижвани от национални и/или регионални програми и органи. Въпреки това обаче, кратък преглед на състоянието на нещата в участващите държави (България, Гърция, Италия и Испания) би могъл на подчертае някои от успешните практики за трудова интеграция на нискоквалифицирани безработни в по-напреднала възраст.

12

Случаят на България

За последните 3 десетилетия българският пазар на труда беше изправен пред предизвикателството от преминаване от модел на пълна заетост, типичен за комунистическия режим, следван от масова безработица в началото на парламентарната демокрация в страната в началото на 90-те. Този период беше белязан от изключително висока инфлация, финансова нестабилност и бедност. Въпреки това обаче, възходът на България към ЕС беше основополагаща стъпка в посоката на стабилизиране на пазара на труда, свеждане до минимум на изтичането на мозъци и постепенно повишение на работната заплата.

Настоящият български пазар на труда се характеризира с доминиращата роля на МСП, които са гръбнакът на икономиката с 65,2% от добавената стойност и 75,4% от работните места, доста над средното за ЕС от 56,8% и 66,4% съответно¹. При все че България е страна членка от 2007 г., тя остава страната с най-ниско ниво на минимална заплата² измежду 27-те от ЕС. България, обаче, се нарежда на 7^{мо} място по отношение на процента безработица от 3,7% в сравнение със средния за ЕС от 6,2% за 2019 г.³, което е значителен успех за внедрените в областта на пазара на труда политики и стратегии.

При все че се полагат значителни усилия за развиването на националната политика по отношение на заетостта на младите в България, хората над 45 годишна възраст остават извън ползването на властите. Националната политика в областта на безработицата на младите се задвижва от националния план за внедряване за Европейските гаранции за младежта 2014-2020 г. е се подкрепя от множество инициативи за трудова заетост на младите посредством Европейския социален фонд (и Оперативната програма за

¹ 2018 Информационен лист на SBA за България за 2018 г.,

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38662/attachments/4/translations/en/renditions/native>

² Минимални заплати FP2020-BG.png, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages_highlight_FP2020-BG.png

³ <https://cutt.ly/OhLwTxW>



развитие на човешките ресурси). Обаче дялът на хората извън системите на заетост, образование или обучение нараства през последните години.

От друга страна законодателният орган на България не определя безработните над 45 годишна възраст (независимо от нивото им на образование, квалификация и умения) като целева група на никоя специализирана политика или стратегия, такива хора по-скоро попадат в общия критерий за възрастни безработни. Значително по-ниската степен на безработица на хората на възраст между 45-54 години – 3,1%, обаче, сравнен със същия индикатор за хората на възраст между 25-34 години – 5,5%, е важен фактор⁴.

Съсредоточавайки се върху целевата група нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст, в България няма интеграционна рамка за справяне с проблемите, пред които са изправени нискоквалифицираните безработни над 45 годишна възраст. Тази специална социална група страда от постоянно ниско равнище на мотивация и образование, следвани от непрестанна безработица и следователно бедност. При все че този феномен може да има етнически корени, българският законодателен орган все още не е отделил специален политически инструмент за преодоляване на тази социална пропаст. Въпреки това обаче, нуждата от възприемане на такъв става все по-видима с годините, имайки предвид честите случаи на злоупотреба със социалната система, социалната изолация, бедността и повишените равнища на престъпност в рамките на целевата група.

Случаят на Гърция

В Гърция МСП са основата на икономиката с много висок процент (97,8%) от всички предприятия и по този начин Гърция заема първото място в Европа от 28 държави членки. Освен това, 63,4% от служителите са заети в много малкия бизнес (<10 служители). Несъответствието на уменията, което се наблюдава на гръцкия пазар изглежда по-свързано с несъответствието на „отвесните“ умения, известни като „свърх-образовани служители“, отколкото „водоравното“ несъответствие, при което видът, а не нивото на образование е неподходящ (KANEP GSEE, 2019 г.; Cedefop, 2019 г.). Това не е преходна тенденция, а непрекъсната възходяща траектория през последните двадесет години, която засяга почти всички сектори на заетост в Гърция. Горната ситуация се потвърждава също от факта, че само 14% от гръцките предприятия осигуряват на служителите си програми за професионално обучение и обучение през целия живот. По този начин предприятията в Гърция избягват да инвестират в обучението и повишаването на уменията на служителите си. Резултатите от тази ситуация са: (i) **нискоквалифицираните служители не могат или им е много трудно да придобият или развият нови умения** (ii) **ниско равнище на участие на предприятията в дейности за подобряване на уменията на работната ръка.**

В Гърция няма интеграционна рамка за справяне с проблемите, с които се сблъскват нискоквалифицираните безработни над 45 годишна възраст. Съществуват инициативи - програми, финансирани главно с европейски фондове, но тяхната продължителност е ограничена. Много рядко тези програми са насочени към безработни над 45 годишна възраст, тъй като са насочени към обикновените безработни или към уязвими групи, като например безработните от повече от 12 месеца. Програмата „Местни дейности за уязвими групи“ (ТОРЕКО)⁵ допринесе за интеграцията и повторната интеграция на безработни, принадлежащи към социално уязвими групи, посредством консултации процедури, в периода 2007-2013 г. Интересна инициатива на Националното бюро по труда на Гърция (OАED) беше „пилотната програма за безработни над 45 годишна възраст“ с дейности по обучение и кариерни консултации за периода 2019-2020 г. в един регион на Атика, в Елефсина. Струва си да се спомене, че в тази област можем да

⁴ Национален статистически институт, <https://cutt.ly/rhL1K4p>

⁵ За повече информация: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/local-actions-vulnerable-groups-topeko>



наблюдаваме инициативи, осъществени от Организацията на Гражданско Общество, имаща за главна цел интеграцията на нискоквалифицирани безработни. Подобни инициативи вземат предвид интересите, миналото и техническите умения на целевата група и ги използват като основа за процеса за подобряването им. Такива инициативи, съчетаващи обучението през целия живот с целите на интеграцията, са извлечени от почти всички услуги за заетост на ОГО. Въпреки това, инициативи, насочващи фокуса си специално върху тази възрастова целева група (45+) са много ограничени. Една ОГО, наречена 50+, е много активна в повишаването на квалификацията на хората над 50 години, предлагайки курсове по информационни технологии и дейности за активно остаряване, за улесняване на ежедневието на целевата група. Също така, фондацията „TIMA“ играе огромна роля в процеса на активно остаряване на целевата група и финансира много инициативи, търсещи повишаването на квалификацията ѝ. Накрая, една социална компания (KOINSEP), наречена Стартейджърс, нова в областта, има за главна цел да повишава квалификацията на хората над 45 години, за да ги насърчи в социалната и трудовата им интеграция.

Случаят на Италия

В Италия назначаването на някои „категории“ хора е възможно в улеснени форми. Безработните хора над 50 годишна възраст (без да са работили през последните 12 месеца) и жените над 50 години са някои примери за тези категории. **Улеснено назначаване** означава, че това е активно икономическо поощрение. Продължителността на поощрението зависи от вида договор. Поощрението може да бъде например намаление от 50% на плащаните от работодателя осигуровки за длъжността. Тези намаления са с продължителност 12 месеца за срочните договори и 18 месеца за безсрочните договори. Друго улеснение е възможността за фирмите да назначават хора над 55 годишна възраст с временни договори.

14

Националният осигурителен институт за трудови злополуки (INAIL) осигурява спомагателни услуги за **пострадали от злополука работници** или за тези, страдащи от **професионални заболявания**, които срещат трудности при повторната им интеграция в социална и трудова среда. INAIL предлага мерки за преодоляване на архитектурните препятствия на работните места и приспособяването към работни и учебни места, насочени особено силно към наемането на работа на инвалиди.

По отношение на **мигрантите работници**, през 2015 г. Генералната дирекция за имиграцията определи 17 интегрирани регионални плана. Специално внимание беше отделено на интегрираните мрежи за услуги, целящи подпомагането на процеса на социоикономическото вписване на мигранти. Понастоящем има три активни програми: IMPACT (Migrant Integration with Local Co-planned Policies and Actions - Интеграция на мигранти със съвместно планирани политики и действия); PRIMA (Project for Job Integration of Migrants - Проект за трудова интеграция на мигранти); PUOI (United Protection for Integration - Обединена защита за интеграция).

Италианската държава гарантира **Минимален доход**, който е икономическа помощ за интегриране на доходите. За да го получавате, трябва да спазвате някои условия: желание за незабавно започване на работа; подписване на индивидуализиран договор, който включва помощ за намиране на работа и социално включване, под формата на дейности на обществени услуги, професионално развитие, завършване на учебни цикли или други задачи, свързани с трудовата и социалната интеграции.

Италия има ниски нива на **участието на възрастни в обучение** (Istat, 2018). 41,5% от възрастните между 25 и 64 годишна възраст участват във формални и неформални обучения, но участието намалява с нарастването на възрастта. Добър факт е общият ръст на участието между 2012 и 2017 г. Ключова точка е въздействието на състоянието на заетост на участниците в обученията: 50,5% работещи хора, спрямо 24,8%



безработни. Това увеличава неравенството между работещите и безработните, защото безработните хора с ниска квалификация участват по-малко в обучението отколкото работещите хора с висока квалификация. Например, 68,1% от ръководителите участват в обученията, спрямо 31,5% от нискоквалифицираните работници. Разликата между работещите и безработните се отразява в различните доставчици на обучение за различните категории. А именно, 31,2% от възрастните участват в обученията, осигурени от собствените им работодатели; 16,6% участват в обученията, осигурени от училища и университети, 14,4% от частни доставчици на обучение, а 11,7% от Организации на Гражданското Общество (CSO).

Непрестанното обучение подобрява професионалните умения на работещите хора. Фирмите могат да се запишат за Националните равноправни междупрофесионални фондове за непрестанно обучение на служителите си. Понастоящем има 19 работещи фонда, 3 от които са насочени към ръководния състав. Тези фондове финансират бизнес, отрасли и териториални планове за обучение. Предприятия, както отделни, така и сдружения, решават как да внедрят плана за техните служители. Освен това тези фондове могат да финансират лични планове за обучение и допълнителни подготвителни дейности или други дейности, свързани с учебни начинания.

Чл. 12 от законовата наредба (D.L.) 276/2003 постановява, че упълномощените субекти на трудовата администрация (т.е. работодателите) са длъжни да внасят редовно такса във Фондове за допълнително обучение и доходи. Тези фондове имат двойна цел: да гарантират достигането до професионална квалификация на работниците; да насърчават начинания за гарантиране на допълнителни доходи, наемане на работа за работници в неравностойно положение и да осигуряват специфични мерки за обществено осигуряване.

Обучението през целия живот включва „всяка формална и неформална дейност от всеки период от живота на човек, която позволява подобряването на знанията и уменията по лична, гражданска, обществена и трудова гледна точка“ (Закон 92/2012). Италия създаде рамка от споделени определения (в допълнение към Европейската рамка за квалификации) с минимални стандарти за валидиране и удостоверяване умения; национална колекция образователни и трудови звания и професионални квалификации; набор от степени и удостоверения, използвани на европейски ниво; система за наблюдение и оценка. Рамката прави придобитите умения по-ясни и използвани във всеки контекст, улеснявайки професионалната подвижност и повишавайки интеграцията и персонализацията на услугите за образование, обучение и работа.

Тъй като **СРІА** (Провинциални центрове за обучение на възрастни) представляват местната мрежа от услуги на образователната система. Те са широко разпространените обществени точки за справка за създаване на локални мрежи за обучение през целия живот. Те координират и въвеждат действия за приветстване, ориентиране и настойничество за обгрижване на възрастното население. Освен това съществуват референтни точки за координация и внедряване на тези действия, насочени към възрастни, които насърчават подобряването на образователните нива и подсилването на образование през целия живот на ключови умения. СРІА работи на три равнища: А – административен модул; В – образователен модул; С – учебен модул. Те развиват тези дейности:

- I. Образователни пътища за възрастни, насочени към постигането на звания и удостоверения;
- II. Разширяване на образованието: интегриране и обогатяване на образователните пътища за възрастни и насърчаване на връзката с други образователни пътища;
- III. Действия по проучване, изпитване и развитие на проблеми като образованието за възрастни.

През 2017 беше основана националната мрежа от регионални центрове за изследване, изпитване и развитие - Regional Centres of Research, Test and Development (CRRS&S). По



време на националната асамблея (2018 г.) беше определен тригодишен национален изследователски план - Three-Year National Research Plan (PNTR) за развитие на четири стратегически действия: подсилване на изследователските въпроси; подобряване на CPIA като структурирани услуги; насърчаване на връзката между образователни пътища от първо и второ равнище; насърчаване на създаването на местни мрежи за обучение през целия живот.

CPIA, в обхвата на плана с дейности за новаторство на образованието за възрастни - Activities Plan for the Innovation of Adult Education (PAIDEIA) и съгласно националния план за гарантиране на уменията на възрастните, осъществява много дейности за:

1. Определяне на нужните устройства за създаването на персонализиран образователен план;
2. Проектиране на мерки за свързване на пътища от първо и второ равнище;
3. Внедряване на научноизследователски и развойни дейности и действия за разширяване на осигуреното образование.

PAIDEIA подпомага също внедряването на националния проект EDUFINCPIA, прилаган от DGOSV от 2016 г. Проектът цели да се бори с недостига на образование на възрастното население в областта на финансите и да позволява на тези, включени в CPIA да придобият минимални финансови умения.

Случаят на Испания

От 2014 г. насам Испания наблюдава период на ръст на икономиката на и на трудовата заетост, който позволи намаляване на безработицата от 23,7% през четвъртото тримесечие на същата година на 14,45% през четвъртото тримесечие на 2018 г. (EPA: Изследване на активно население).

Въпреки тези положителни стойности, „Перспективи и трудова заетост в света - тенденции за 2018 и 2019 г.“ на Световната трудова организация посочва, че световната безработица и добри работни дефицити остават високи в много региони на света, с оставаща голяма разлика между половете с недостатъчно използване на женската работна сила и че икономиката все още не създава достатъчно работни места, според изчисленията.

В Испания тези тенденции са подсилени от дългосрочната безработица (12 или повече месеци без работа), което засяга общо 893 287 (339 005 мъже и 554 282 жени) души над 45 годишна възраст в Испания, съгласно данните, събрани от Изследване на активно население от декември 2018 г.

Министерството на труда и социалните грижи лансира редица мерки, събрани в документа „PLAN REINCORPORA-T (ПЛАН ЗА ПОВТОРНО ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ)“ специално насочени към дългосрочните безработни (ДБ) за значително намалява тяхната степен на безработица, със специално внимание към най-уязвимите групи, в най-краткото възможно време и с най-голямата възможна оптимизация на наличните за плана ресурси.

Измежду тези мерки, съсредоточени върху дългосрочните безработни над 45 годишна възраст, е целта за достигане на договорености с правителства и обществени администрации на всички равнища за включване на клаузи от социално естество в сектора на обществените договори, което гарантира сключване на договори с между 5% и 10% от незаетите ДБ на 45 години и повече в проекти и инициативи, които те извършват.

С цел постигане на горепосочените цели и в тази цялостна перспектива и систематика на разглежданите мерки, планът REINCORPORA-T PLAN се развива по шест оси, две от които да съсредоточени върху:



- Подпомагане на регистрацията и постоянството на хората в системата на трудовата заетост.
- Персонализирано внимание и специализация на екипите за технически насоки.
- Свързване на участието и сътрудничеството на услугите за обществена трудова заетост със социални услуги.
- Свързване на „система за непрестанно обучение“ през целия професионален живот.
- Подпомагане на назначаването и наемането на работа на хора ДБ.
- Обучение в ключови компетенции, включени в „Каталог на специалностите за обучение“.
- Обучение по компютърни умения.
- Обучение за квалификация в сектори от преференциален интерес и обществен интерес.

Държавната обществена служба по заетостта осигурява също набор бонуси, налични за фирми и предприятия, които назначават хора над 45 години:

1. Бонус за постоянно назначаване - насочен към фирми с по-малко от 50 работника; може да е на стойност от 1300 до 1500 Евро на година, ако става въпрос за назначаване на жена в отрасъл, в който жените са недостатъчно представени във фирмата.
2. Бонус за назначаване на хора над 52 годишна възраст - ако лицето получава също и обезщетение за безработица, безсрочно и на пълен работен ден, той или тя ще получат същия бонус като в предишния случай, с допълнението, че работникът може да продължи да получава част от това обезщетение.
3. Бонус за назначаване на хора над 65 годишна възраст, ако фирмата избере да назначи хора, които вече имат достъп до пенсия за осигурителен стаж, тогава вече ще получават 100% бонус върху квотата на общи непредвидени обстоятелства, произтичащи от този договор.
4. Бонус за назначаване на хора над 45 години с увреждания - до 5700 Евро на година за фирми, които назначават хора с увреждания над 45 години и го правят безсрочно. Освен това този бонус ще продължи за цялата продължителност на договора за наемане на работа и може да достигне 6300 Евро, ако увреждането е по-голямо.

Законови аспекти и признаване на резултатите от обучението

Информационния документ на Комисията (2010 г.) „Стратегия „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ залага стратегическите цели за европейско сътрудничество в професионалното образование и обучение за периода 2011-2020 г. Образованието за възрастни е начин за подобряване на уменията на тези, които са засегнати от безработица и допринася значително за активна гражданска и обществена интеграция.

Вземайки предвид горното, прегледът на професионалните стандарти и съгласуването на образованието с търсенето на работни места стана необходимост. Предварително условие за това беше тясното сътрудничество между професионалните органи, социалните партньори и доставчиците на образование и обучение. Може да се каже, че има четири стратегически цели в тази посока:

1. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението, така че всички граждани да могат да придобият умения и всички равнища на образование да бъдат по-привлекателни.
2. Увеличаване на подвижността.



3. Разработване на национални рамки на квалификацията, свързани с Европейската рамка за квалификации.
4. Подпомагане на равенството, социалното сближаване, творческото мислене и новаторството

Препоръки на Европейския Съвет (2016 г.):

А. за стратегически и координиран подход за предоставяне на съвместни възможности за обучение на 61 милиона нискообразовани и/или нискоквалифицирани възрастни и за подпомагане на възрастните с ниски равнища на умения и квалификации за подобряване на базовите им умения, т.е. грамотност, математически умения и компютърни умения, и/или за придобиване на по-широк набор умения, знания и компетенции и посредством напредване към висока квалификация;

В. да предложи на нискообразованите и/или нискоквалифицираните възрастни достъп до възможности за повишаване на квалификацията изградени около лесно достъпни пътища, включващи три стъпки:

1. оценка на уменията за установяване на съществуващите умения и необходимостта от надграждането им;

2. разкроена по мярка оферта за обучение и наставничество, за да им се позволи да надградят уменията и да запълнят пропуските си;

възможността за валидирането и признаването на придобитите от тях умения, знания и компетенции с оглед на получаването на квалификация или получаването на достъп до наемане на работа.

Освен това, Европейският Съвет (2016 г.) препоръчва на страните членки последователност от действия, съобразени с националното законодателство, наличните ресурси и посредством тясно сътрудничество със социалните партньори и доставчиците на образование и обучение. Тези действия бяха насочени главно към осигуряването на достъп за нискоквалифицирани възрастни до пътища за повишаване на квалификацията за постигане на минимално равнище на базови компетенции и за придобиване на по-широк набор умения, съобразени с работното място. В същото време Съветът препоръчва персонализирана и гъвкава оферта за обучение, както и помощ за първоначално обучение и продължаване на професионалното развитие на хора, участващи в процеси за подобряване на уменията.

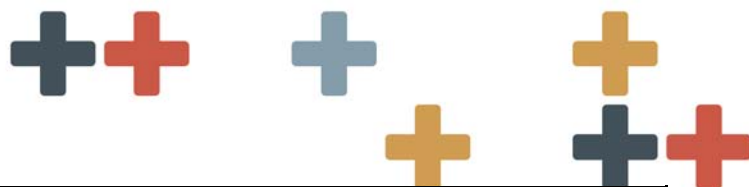
Процедурите за оценка на уменията са в сърцевината на препоръките. Оценката на уменията е важна за установяване на съществуващите умения и необходимостта от надграждането им. Освен това, дейностите по утвърждаване на неформалното и формалното

обучение за установяване, документиране, оценяване и/или удостоверяване на съществуващи умения, които трябва да бъдат повторно надградени.

Промотирана е **разкроена по мярка и гъвкава учебна дейност**, основаваща се на нуждите от повишаване на квалификацията, отговаряща на повишената употреба на единици резултати от обучения, вземайки предвид националните системи и обстоятелства. Също така има предложение учебните дейности да вземат предвид нуждите на трудовия пазар (на местно, регионално и национално равнище) и да бъдат осигурени в тясно сътрудничество със съответните заинтересовани страни, социални партньори и икономически играчи.

Процесът на утвърждаване и признаване е крайъгълен камък на тези препоръки. Съгласно националното законодателство, обстоятелствата и наличните ресурси, утвърждаването на неформално и формално обучение трябва да бъде направено, надграждайки върху съществуващи споразумения за утвърждаване (Препоръка на съвета от 20 декември 2012 г.) за оценка и удостоверяване на придобити знания, умения и компетенции, включително обучение на работа, и тяхното удостоверяване към квалификация насърчавано, съгласно националната рамка и системи за квалификация.

Европейските страни търсят да установят регулации и механизми, които изграждат съгласуваност и прозрачност между цялостните стратегии за учебни дейности през целия живот. Доказателствата сочат, че европейските страни вече използват резултатите от обучението във формулировката на техните политики за образование и обучение (Cedefop, 2016 г.: 59-71). Изместването на резултатите от обучението в множество държави е пряко подпомагано от законодателна реформа.



Cedefop (2016 г.: 30-31) осигурява две взаимосвързани определения на това понятие:

(a) резултатите от обучението са определени като „изявление на това, която учащият знае, разбира и може да прави при завършване на учебния процес, което се определя по отношение на знания, умения и компетенции“;

(b) резултатите от обучението са определени като „набор познания, умения и/или компетенции, които някой човек е придобил и/или може да демонстрира след приключване на учебния процес, или формално, или неформално или самостоятелно“.

Връзката между тези две определения може да бъде разбрана като връзката - или цикъл на обратна връзка - между очаквани и действително постигнати резултати от обучението.



Source: Cedefop.

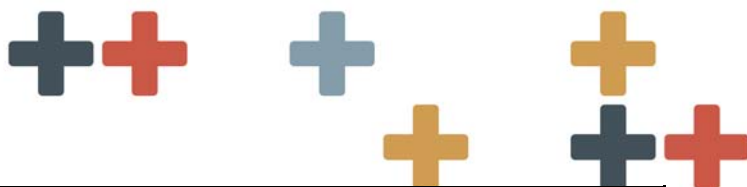
Резултатите от обучението се разбират най-добре като сбор от полезни процеси и инструменти, които могат да бъдат приложени по различни начини в различни конфигурации политики, обучение и образование. Въпреки това обаче няма един единствен правилен и подходящ подход към тях (Cedefop, 2016 г.: 38). Както беше отбелязано от Cedefop (2016:31), определенията и описанията на резултатите от обучение, както са използвани в квалификационните рамки, квалификационните стандарти и учебните програми, са проявления на намеренията или целите и не са резултати от обучение, а желани цели. Постигането на резултатите от обучение може да бъде определено само следвайки учебния процес, посредством оценка и демонстрация на наученото в истинския живот, например на работа, и ни отвежда до понятието компетенция.

Изместването на резултатите от обучението в множество държави е пряко подпомагано от законодателна реформа. Законодателните инициативи са важни за изясняването на ролята на подхода към резултатите от обучение в националните политики и практики, улеснявайки въвеждането на различни равнища и за различни цели.

Наскоро в **България** политици и експерти се съсредоточиха най-много върху актуализирането и модернизирането на професионалното обучение и по-висшите образователни системи, за да ги съобразят с търсенето на пазара на труда.

Изместването на резултатите от обучение в **Гърция** стъпва върху развиването на собствен подход успоредно на развитието на националната квалификационна рамка, която ще се основава на картографиране на всички предлагани в образованието и обучението квалификации.

Системите за образование и обучение в **Италия** въведоха подход към резултатите от



обучение на национално и регионално равнища, като всяка подсистема има свои собствени характеристики.

В **Испания**, органичният закон за образованието (2006 г.) установи рамката на испанската образователна система, определяща обучението през целия живот като правото на всички индивиди да следват формално и неформално образование с цел придобиване, осъвременяване, завършване или разширяване на способностите, знанията, уменията, възможностите и компетенциите им за лично и професионално развитие. Това беше потвърдено в законодателните марки от 2013 г. за подобряване на качеството на образованието.

Cedefop (2016 г.)

В тази посока Юнеско (2012 г.) осигурява също насоки и полезен речник за признаване, утвърждаване и акредитация (Recognition, Validation and Accreditation - RVA) на резултатите от дейностите за формално и неформално обучение. Процесите RVA във всички форми на резултати от обучение спомагат за нагледно представяне и оценяване на пълния набор компетенции (знания, умения и нагласи), които индивидите са постигнали в различни контексти и посредством различни средата в различни етапи от живота си (Юнеско, 2012:8).

Cedefop набляга на три главни фактора (2016: 98-99), които могат да подпомогнат внедряването на резултатите от обучение: (1) съществуването на цялостни национални стратегии за обучение през целия живот, (2) разработването на цялостни национални квалификационни рамки и (3) установяване на

механизми за утвърждаване на неформално и формално обучение и опит. Въпреки това обаче, много често заинтересованите страни споменават трудността, която съществува за отразяване на разнообразен и богат опит от живота на възрастния и работния опит. Друго предизвикателство, което също е посочено от тях, е споменато като „бодливи профили“, демонстриращи различни равнища на резултати от обучение за различни аспекти на квалификация.

Докладът Проучване на европейските дружества (ПЕД) покрива широк набор практики, касаещи, освен всичко друго, използването и развиването на умения (Eurofound и Cedefop, 2020: 87-102). Смята се, че работните места, в които отговорността за използване и развиване на умения е изрично споделена между работодателя и служителите му, са с по-висока стойност. Освен това, ключови открития на доклада показват, че:

- 71% от работниците в практиките на работното място на ЕС27 имат умения, отговарящи на изискванията на длъжността им; средно 16% са свръхквалифицирани, докато 13% са недостатъчно квалифицирани.

Признаването е процес на даване на официален статут на резултати от обучение и/или компетенции, което може да доведе до признаване на стойността им в обществото.

Утвърждаването е потвърждението от официално одобрен орган, че придобитите от даден индивид резултати от обучение или компетенции са оценени спрямо референтни точки или стандарти посредством предварително определени методологии за оценяване.

Акредитацията е процес, посредством който официално одобрен орган, въз основа на оценката на резултати от обучение и/или компетенции, съгласно различни цели и методи, присъжда квалификации (удостоверения, дипломи или звания), или дава еквиваленти, кредитни единици или освобождавания, или издава документи, като например портфолиа на компетенциите. В някои случаи терминът акредитация важи за оценката на качеството на дадена институция или програма като цяло.

ЮНЕСКО (2012 г.)



- Практиките на работното място използват по-често непарични поощрения, за да мотивират служителите си, отколкото парични такива.
- Само 4% от дружествата не са осигурявали никакво обучение в годината преди проучването.

От ръководителите беше поискано да определят причините, поради които обучението е важно за тяхното дружество:

- за почти всички (96%) това е важно, понеже гарантира, че служителите имат уменията, от които се нуждаят, за да извършват настоящата си работа;
- за 84% то има важна роля в поддържането на морала на служителите;
- за 81% то е важно, тъй като повишава способността на служителите да дават предложения за подобряване на дейността (допринасяйки по този начин за успеха на организацията);
- 70% от ръководителите чувстват, че обучението е важно за позволяване на служителите да придобият умения, от които се нуждаят за други длъжности (например, за да участват в цикличност на длъжностите или развитие на кариерата), поради което гъвкавостта на дружеството в използването на работната му ръка нараства.

Eurofound и Cedefop (2020:118)

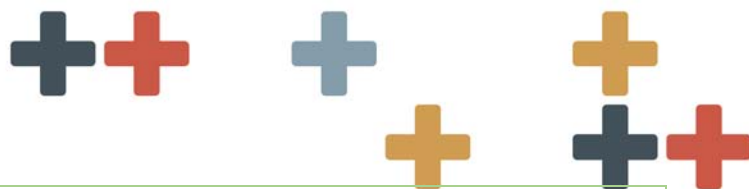
Съвсем малко над половината от практиките на работното място в ЕС27 имат съществени нужди от обучение. Главните стратегии за повишаване на квалификацията, които са били използвани, въз основа на ECS (2020:91-102), бяха (i) участие в обучение (на работното място, провеждани на място или другаде курсове, включително дистанционно обучение); (ii) обучение от колеги; (iii) обучение с работа (проба и грешка). Обучението от колеги се представя като най-предпочитаният начин за обучение измежду всички практики. Освен това, в 54% от практиките, малка част от служителите (по-малко от 20%) са на длъжности, предлагащи малки възможности за обучение. Съотношението на практиките, при които съществена част от служителите (поне 80%) са на длъжности, предлагащи няколко възможности за научаване на нови неща, е малко (8%).



Най-добри практики окончателен избор

НЯМА ПРОБЛЕМ - Курс за активно търсене на работа	
Къде?	СРΙΑ 4 ТОРИНО, Италия
Кой е в целевата група?	1. Жена, идваща от Румъния, с различни степени на образование 2. Африкански мигранти с бежански статус 3. Нискоквалифицирани италианци, най-вече получатели на социални услуги. В тази категория откриваме най-вече хора над 45 годишна възраст.
От какво се състои?	3 седмичен курс, състоящ се от 32 часа/урока. Цел 1 - отчитане на предишни знания и компетенции, повишаване на самовъзприятието (8 часа) Цел 2 - ролята на вродените умения в търсенето на работа (8 часа) Цел 3 - осигуряване на работни инструменти (компютърни умения, как да пишем автобиография, местния пазар на труда, основно управление на финанси, основни правила за безопасност) (16 часа)
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	Ученето чрез работа е привилегировано, тъй като то е удобно за възрастните учащи и с цел произвеждане на значим и полезен резултат
Как се избират участниците?	Училище за възрастни и местните социални служби определят учениците след интервю, вземайки предвид следните критерии: 1. минал опит 2. нужди 3. мотивация

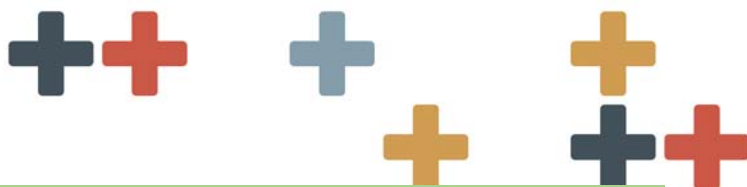
ПАКЕТ +45	
Къде?	Worketik & Asociación +45 Activos, Испания
Кой е в целевата група?	Организацията улеснява недискриминационния процес на избор за всички хора, които желаят да използват тяхната интернет страница за наемане на работа. Те просто ще запишат данните им и то този начин няма да бъде допусната дискриминация за въпроси, които са без значение за длъжността. Бенефициентите на Пакет+45 са членове на сдружение за безработни, хора над 45 годишна възраст и такива, търсеци активно работа. Услугата за намиране на работа Пакет+45 за фирми се извършва само с тази възрастова група като начин за подпомагане на възможностите им за достъп до наемане на работа.
От какво се състои?	Практиката трябва да бъде развита в тази последователност: 1. Организацията се свързва с фирми, участващи в процесите на недискриминационен подбор. 2. Когато фирмата публикува свободно работно място, тя предлага възможността за достъп на Пакет+45: процес на избор и осигуряване на най-подходящите кандидати. 3. Ако фирмата използва достъпа до тази услуга, организацията служи като посредник и накрая фирмата има набор от профили, подходящи за нуждите ѝ, които са били предварително филтрирани измежду почти 9800 члена на сдружението +45.
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	Позволяване на хора над 45 годишна възраст да участват равнопоставено с по-младите хора в процесите на избор. Нуждата е борба с дискриминацията по възрастов признак, който в Испания представлява 50% от безработното население с общо 1 800 000 души. Това е практика, която влияе на нуждите на фирмите да оценяват



	таланта без поставяне на етикети
Как се избират участниците?	Около 40% от участниците имат обширно обучение и са заемали отговорни длъжности. След навършване на 45 годишна възраст възможностите им за практикуване на професията им са били тежко засегнати. Другите 60% представляват хора, които страдат от структурна безработица, хора с технически профили, със средна или ниска квалификация, дългосрочни или много дългосрочни безработни, получатели на минимален доход и други видове обществени обезщетения и помощи.

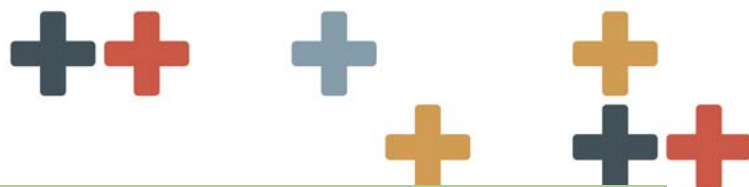
Курс за търговски представител	
Къде?	Forma-re-te, Италия
Кой е в целевата група?	Нискоквалифицирани безработни над 45 годишна възраст, включени в малки групи в редовни класове за предотвратяване на изолацията им и за намаляване на проявлението на чувство на неудобство.
От какво се състои?	Курсът цели придобиването на фундаментални умения, свързани с процеса на продажби, като например: <ul style="list-style-type: none"> • Извършване на вторични операции от процеса на продажба • Показване на стоката • Извършване на операции по продажба • Извършване на операции по опаковане • Ръководене на процесите по продажба • Подпомагане на покупко-продажбения процес във всичките основни задължения • Избиране на инструментите за представяне на продуктите
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	Една от основните нужди на неквалифицираните възрастни е липсата на компютърни умения. За запълване на този пропуск на участниците ще бъдат раздадени таблети за: <ol style="list-style-type: none"> 1. Избягване на хартиените документи, с предимства за ефективността и екологията. 2. Насърчаване и подпомагане на употребата на цифрови устройства, заедно с развиването на умения по информационни технологии. 3. Обясняване как да се използва интернет за търсене на работа и кандидатстване, включително създаване на профил в социални платформи като LinkedIn. 4. Повишаване на увереността благодарение на употребата на лично устройство (често възрастните над 45 години оставят децата им да монополизират семейните устройства). 5. Участие в онлайн семинари и обучения (действително належаща нужда).
Как се избират участниците?	Процесът на избор се състои от мотивационно интервю за ориентация. В края на курса организацията изпраща имената на участниците (само на тези, които за дали съгласието си) на фирми и предприятия от всякакъв размер и отрасъл и на представляващи интерес институции. На участниците е осигурена помощ в осъвременяването на автобиографията им и в активното търсене, и в крайна сметка кандидатстването им, за работа.

#NoAgeismDiscrimination - Programme emppersona	
Къде?	Fundació PIMES, Испания
Кой е в	Хора, които са били или са предприемачи чийто бизнес е трябвало



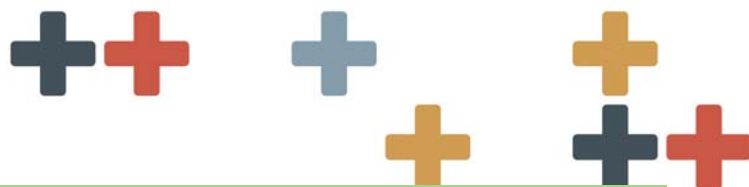
целевата група?	да затвори, в повечето случаи, а също и хора, които са безработни в резултат от промени в нормативната уредба, повечето от тях ръководители, изпълнителни директори, които никога не били в подобна ситуация преди. Много от тях също така нямат право на никакво обезщетение за безработица, имат склонност да са невидими, сами, безпомощни, не намират мястото си и са белязани от неуспеха на бизнеса.
От какво се състои?	Главните цели и дейности са: 1. Даване на гласност на сравнителните пречки, от които страдат хората над 45 годишна възраст в търсенето на работа. 2. Премахване на социалните белези, които произтичат от факта, че са над 45 годишна възраст и безработни. 3. Повишаване на възможността за наемане на работа на тази група хора над 45 годишна възраст посредством представяне им в добра светлина като група с висок потенциал поради натрупаните през професионалния им живот умения. 4. Проучване на пазара на труда за предлагане на множество предложения за работа на всички бенефициенти. 5. Предлагане на широка гама услуги на тази група, осигурявайки им необходимите умения и способности, така че да имат втори шанс. 6. Повишаване на осведомеността в испанското общество, така че те да гледат на неуспеха като на урок към успех или на постижение от лично-професионален план.
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	Използваната методология се характеризира с предлагане на широка гама услуги, които да изготвени въз основа на нуждите на бенефициентите, като например: • емоционална подкрепа с треньори и психолози • назначаване на настойник и външен ментор, експерт в съответния предмет • помощ в процеса на заместване, осигуряване на лични или технически инструменти и знания. • консултация по предприемаческите процеси • юридически консултации, емоционална подкрепа и консултации по механизма на втория шанс • настойничество с активни или неактивни предприемачи-доброволци и специализирани организации от мрежата Empersona-Second Chance
Как се избират участниците?	Организацията има процес на избор, за да може да се съсредоточи върху хората на бизнеса, обикновено над 45 годишна възраст, които са в трудна лична или професионална ситуация. Седалището на организацията е в град Барселона, но с регионални офиси из цяла Каталония, въздействащи върху цялата автономна общност, обслужвайки всеки регионален потребител, който се свързва с организацията.

Сътрудничество в проекта „Сгответе таланта си“: Посещение с водач на съоръженията и участие в панаира Тапас	
Къде?	MERCAMADRID, Испания
Кой е в целевата група?	Хора над 45 годишна възраст, безработни и в ситуация или изложени на риск от социално или професионално изключване, предимно жени.
От какво се състои?	Главната цел на добрата практика беше: 1. Да допринесе за обучението и придобиването на практически знания на хора в уязвима ситуация, с експертните знания на организацията в отрасъл, в който бенефициентите на добрата



	<p>практика искат да намерят работа.</p> <p>2. Да допринесе за доближаване на фирмата до безработните. Това им помага да се чувстват признати, да изгубят страха си от свързването с фирми или с отрасъла, с който желаят да бъдат назначени, защото не познават характеристиките му, начина му на работа и др.</p> <p>3. Насърчаване на мотивацията и повишаването на квалификацията на участниците, осигурявайки пространство за професионално развитие в интересувания ги отрасъл, да се чувстват видими от големите фирми и да получават съобщения и помощ от тях.</p>
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	<p>От една страна е нуждата безработните да предприемат професионално обучение, за да имат действителни знания за ситуацията в отрасъла, към който са се насочили. Тази част от обучението, в този случай за свежия продукт, се осигурява от фирмата и спомага за избягване на създаването на разделение между наученото в клас и извършването в истинската работа. Тя също така покрива нуждата на участващите в тези програми хора да се чувстват видими и признати от интересувания ги фирми, помагайки за поддържането на мотивацията им с възможността за постигане на това, което предлагат,</p>
Как се избират участниците?	<p>Уязвимостта на участниците беше оценена в процеса на избор и беше определена от два или повече от следните фактори:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ситуация на дългосрочна безработица. 2) Ситуация на изключване. <ol style="list-style-type: none"> a. Хора, посочени от социалните служби. b. Хора, посочени от други социални органи. c. Хора, получаващи минимален доход e. Хора без формално обучение или професионални квалификации. g. Хора без работен опит или с по-малко от 1 година работен опит. h. Степен инвалидност (над 33%) i. Лица с разрешително за пребиваване и националност извън общността. j. Лица, които са жертви на насилие и/или малтретиране. k. Лица, носещи отговорност за малолетни в изолация. l. Лица с наложени юридически мерки (изпълнени и/или в очакване). m. Зависими (възходящи или низходящи).

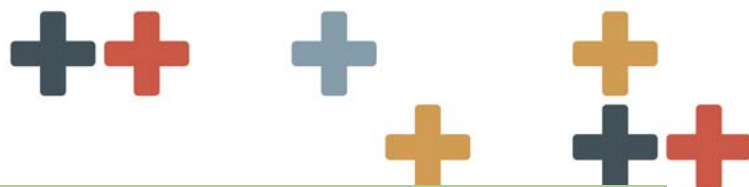
Ефективни мерки за интеграция на нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст	
Къде?	Standard Profil Inc., България
Кой е в целевата група?	Главни характеристики на целевата група - нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст, главно дължащо се на техния нисък стандарт на живот и лоши условия.
От какво се състои?	Специфичното обучение аз целевата група е приспособено към техните умения и компетенции, предлагайки социални материали за нискоквалифицирани и неграмотни работници. Фирмата е разработила информационни материали за неграмотни работници, състоящи се от изображения и знаци. За по-добра ориентация работодателят също показва видео уроци и информационни филми. Специализираният курс, основаващ се на принципа „един човек - едно действие“ включва извършване достатъчно добре на една дейност от един работник, за да е сигурно, че работният процес е професионален, навременен и безопасен.



	<p>Основополагащ фактор за по-добро приспособяване на нискоквалифицираните служители над 45 годишна възраст е да бъдат прикрепени към ментор, който да ги води през периода на обучение. Менторът не само обяснява подробностите от работния процес, но също така ги представя на екипа и им помага за по-добра интеграция в новата общност.</p> <p>Нискоквалифицираните работници над 45 годишна възраст са оценени по специфичен времеви график: на третия ден след началото на обучението им, в края на първата седмица, 30 дни след началото, в края на третия месец и в края на шестия месец във фирмата. Тази строга процедура на оценяване е създадена, за да изключи несъответствията във възприемането на работата, отговорността и задачите.</p>
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	<p>Спецификите в обучението на нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст са многопластови и се нуждаят от специално отношение от страна на обучаващия и на ментора. Те трябва да познават доста добре целевата група и техните характеристики, осъзнавайки, че те възприемат информацията по-трудно и по-бавно в сравнение с други работници.</p> <p>Поради това учебните материали, които са специално разработени, са приспособени към работници с ограничени умения и опит. Учебните материали съдържат повече изображения, знаци и анимации за зрително възприятие и запомняне на новата информация.</p>
Как се избират участниците?	<p>Тъй като фирмата им опит в работата с целевата група, тя разработи стратегия за по-плавна процедура на назначение, курсове и обучения за встъпване в длъжността. Те преминават специално разработени от психолози IQ тестове, които оценяват много фактори за съобразяване на профила им със свободното място. Неграмотните кандидати могат да използват специални шаблони за автобиографии и приложения за кандидатстване. Крайната стъпка в критериите за избор е личното интервю, при което многопластова комисия, състояща се от специалист ЧР, ръководител на екип и инженер решават дали кандидатът е подходящ за предлаганото работно място.</p>

Електронно обучение

Къде?	AB Vasilopoulos, Гърция
Кой е в целевата група?	Добрата практика не е насочена само към целевата група на проекта, тъй като фирмата не прави отделна категория за нискоквалифицирани възрастни над 45 годишна възраст, но голям процент от служителите на фирмата (главно в магазините) имат слаби компютърни умения и са на 45 годишна възраст
От какво се състои?	Всеки служител в магазина следва специален път на обучение. Този път започва от обучението на работното място, което се извършва от старши офицер, който предава своето ноу-хау на новодошлия. Успоредно с това, процесът на включване започва чрез електронен курс на обучение. Второ електронно обучение, насочено към всички служители, се основава на ценностите на фирмата. След няколко месеца на длъжността, служителят може да следва специфично обучение, касаещо техниките и нагласите за обслужване на клиенти. Това обучение също се осигурява чрез електронен курс. За работещи в продажбите служители (зеленчуци, сирене и др.) е разработен разширен курс за обслужване на клиенти, специализиран в продажбите. Служителите разполагат с единствени профили с идентификационен код в платформата за



	<p>електронно обучение. Всеки магазин има 3-4 таблета за улесняване на участието в процеса. Всички служители участват на ротационен принцип.</p> <p>Хора, които са с ниски компютърни умения, са подпомагани от техни връстници, за да се свържат и следват обучението по неофициален начин. Въпреки това има гореща линия, която помага на служителите да разрешат всякакви проблеми, които могат да срещнат с платформата. Всички обучения и електронни обучения се посещават в работно време.</p>
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	<p>Фактът, че обучението е част от длъжността гарантира повишаването на квалификацията на всички служители. Превръщането на обученията в игра и връзката с възможни ситуации, с които може да се сблъска служителя, могат да мотивират целевата група да участва в обучението (основаващ се на сценарий подход).</p> <p>Помощната линия и дейността между връстници могат да бъдат много полезни за нискоквалифицираните възрастни над 45 годишна възраст.</p>
Как се избират участниците?	<p>Всички служители могат да участват в този процес. Тази инициатива помага на фирмата да изгради обща култура и да поддържа високо качество на обслужването на клиентите.</p>

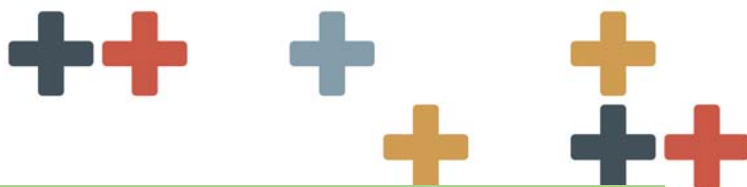
Квалифициране и повишаване на квалификацията за болногледачи за лица в напреднала възраст

Къде?	Grandmama PC, Гърция
Кой е в целевата група?	<p>Главните характеристики на целевата група са:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нискоквалифицирани или без никаква квалификация 2. Ниско образовани 3. Над 45 годишна възраст, особено жени 4. Малтретирани жени 5. Бездомници, които търсят втори шанс в живота
От какво се състои?	<p>Главните цели на този проект са:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Квалификацията или повишаване на квалификацията и намиране на работа като болногледач на хора в напреднала възраст 2. Хората в напреднала възраст получават по-висококачествени грижи, докато остават вкъщи, особено сега с пандемията <p>Дейности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Финализиране на партньорството с организации, които могат да осигурят работа на целевата група 2. Организиране на материал за семинари заедно с Гръцкото сдружение по геронтология 3. Насрочване на дати за онлайн семинари 4. Приканване на някои болногледачи да споделят историите си по време на семинарите като гостуващи лектори 5. Осведомяване на всички организации относно датите за събиране на кандидати 6. Започване на семинарите 7. Интервюиране на хора, които са участвали в семинарите за намиране на работа
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	<p>Организацията използва методология за съответствие, за да съобрази болногледачите с хората в напреднала възраст въз основа на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поведение - Характер - Опит



	- Процес на оценяване
Как се избират участниците?	Участниците се избират след като покрият следните критерии: 1) Интересна им да се грижат за хора в напреднала възраст 2) Да говорят свободно гръцки 3) Основна употреба на смартфони 4) Лични характеристики (съпричастност, търпение, грижливост) 5) Да нямат предишен работен опит

Успешна интеграция	
Къде?	Ate Plast Ltd., България
Кой е в целевата група?	Нискоквалифицираните работници над 45 годишна възраст са целевата група, която изисква специално отношение. Работодателят счита работата на всеки за важна; въпреки това обаче, статистиката показва, че близо 90% от целевата група е от ромски произход, което изисква персонализиран подход. Важни характеристики на разглежданата група работници е тяхното нежелание да повишават квалификацията си и да се развиват в рамките на йерархията на дружеството.
От какво се състои?	Специално разработената програма за нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст има някои стъпки, които са задължителни за новодошлите. Първото ниво е интервю, което се състои от бърза проверка дали профилът на кандидата съответства на желания. Всеки нов служител е прикрепен към квалифициран и опитен колега, който е обучен как да включва новия материал по най-правилния начин за специалната група нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст. Интензивното, едноседмично теоретично обучение се съсредоточава върху безопасната работа и процедури, новите служители трябва да издържат изпит, който показва, че той/тя са възприели информационния поток, дали се стремят да запаметяват и дали той/тя е са способни да се приспособят в новия екип. Ако тестът е преминал успешно, новодошлият има статута на „стажант“. През следващите шест месеца от обучението, новодошлият е наблюдаван отблизо от ментора и се отдава на основните неща от действителния работен процес, следвано от следващия тест, който цели да открие до каква степен новодошлият е възприел основните положения на работния процес. След специализираната програма от 6 месеца и въвеждането в работата, стажантът може да премине до следващото ниво - асистент оператор. След 1 успешна година в рамките на фирмата, служителят е повишен на старши оператор.
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	Единственият инструмент за справяне с трудната интеграция на нашата целева група в рамките на работния процес са квалифицираните и опитни обучаващи и персонал. Дългогодишният опит допринася за откриването на работещи механизми за интегриране на всякакви видове работници. Ръководството на фирмата вече е наясно със специалните характеристики, така че те полагат значителни усилия в разработването на подходяща учебна програма, която ще отговори на нуждите на целевата група.
Как се избират участниците?	Критериите за избор за целевата група от нискоквалифицирани работници над 45 годишна възраст са сведени до минимум. Работодателят не изисква широк набор умения и знания, тъй като разчита на специализирано обучение. Най-приветствените и оценявани характеристики на новодошлите са лоялността, коректността и чувството за отговорност. Всички



издържани успешно изпити и тестове по време на периода на обучение са пред комисия от специалист ЧР, ръководител на екип, бригадир, ръководител по поддръжката и др.

Гръцки уроци, улесняващи интеграцията в местното общество

Къде?	Teleperformance, Гърция
Кой е в целевата група?	Целевата група често са чужденци от всички възрасти, които работят главно като представители за обслужване на клиенти или ръководни длъжности от средно равнище (надзорници, анализатори на качеството).
От какво се състои?	<p>Най-добрите практики имат следните цели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подобряване на езиковите умения на чуждестранни служители 2. Улесняване на интеграцията им в обществото 3. Допринасяне за повишаване на квалификацията на обществото <p>Дейностите са организирани по следния начин:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Служителите трябва да кандидатстват за курсовете през платформа 2. Участниците са разделени на групи в зависимост от уменията им (основни-средни-напреднали) 3. Ръководителите и надзорниците следват образователния път на служителя и го/я насърчават 4. Служителите следват курсовете и имат възможността да се включат и да получат национално удостоверение (A1-C2)
Кои нужди трябва да бъдат покрити?	Тази най-добра практика има за главна цел да повиши квалификацията на служителите и да им помогне в интеграционния процес до националния контекст. Имайки предвид че много от потребителите са мигранти или дори бежанци, тази практика е насочена към хора с ниско ниво на грамотност по отношение на гръцкия език. В този контекст курсовете са приспособени към нуждите на всяка група участници и активната методология се предпочита.
Как се избират участниците?	Няма специфични критерии за някого, за да се включи в класовете по гръцки език. Те са отворени за всички, които желаят да научат езика.



Πρεπратки

- [1] Европейска Комисия, КОМ(2012) 173 окончателно СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ Към богато на работни места възстановяване
- [2] Европейска Комисия, 2010 г., Отваряне на вратите на Европа за неквалифицирани и нискоквалифицирани работници: Практически наръчник
- [3] Cedefop (2015 г.). Умения, квалификации и работни места в ЕС: откриване на отличното съответствие? Доказателство от Европейското проучване на уменията и работните места на Cedefop
- [4] Европейска Комисия, Моузли, Хю и Доуз, Кнут. (2019 г.). PES Стратегии в подкрепа на застаряващата работна сила
- [5] OECD (2019 г.), По-добра работа с политиките за възрастни, застаряващи и за заетостта, OECD Publishing, Париж, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- [6] Практики за наемане на работа и производителност на служителите: ролята на възрастта, Николаос Пахос и Елеанна Галанаки (2019 г.)
- [7] ЧАЙКАЛИС_ΠΕΤΡΙЦΙΣ, Ε. (2018). Ηλικιακά στερεότυπα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και οι αρνητικές επιπτώσεις τους στις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών. Международен вестник за езика, превода и межкултурната комуникация, 7, 4-20. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/ijltic.16451>
- [8] 2018 Информационен лист на SBA за България за 2018 г., <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38662/attachments/4/translations/en/renditions/native>
- [9] Минимални заплати FP2020-BG.png, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages_highlight_FP2020-BG.png
- [10] <https://cutt.ly/OhLwTxW>
- [11] Istat, Статистически доклад – 21ви декември 2018 г. „La partecipazione degli adulti alle attività formative“
- [12] <https://www.redditocittadinanza.gov.it/>
- [13] <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Formazione/Pagine/default.aspx>
- [14] <https://www.miur.gov.it/tematiche-e-servizi/istruzione-degli-adulti/apprendimento-permanente>
- [15] <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2012-10-29;263!vig=>
- [16] <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/08/15A04226/sg>
- [17] https://www.esteri.it/mae/it/servizi/italiani/opportunita/al_mae/categorieprotette.html
- [18] Cedefop (2019 г.), „Предотвратяване на ниската квалификация чрез обучение през целия живот“, периодичен бюлетин – 9136 EL, Солун: Cedefop. https://www.cedefop.europa.eu/files/9136_el.pdf
- [19] KANEP GSEE (2019), „Квалификации, образование и наемане на работа: Образователни показатели и работна ръка“, Извлечено от: https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf



[20] Cedefop (2012 г.), Реформа на учебната програма в Европа: въздействието на резултатите от обучението, Люксембург: Служба за публикации, изследователска работа на Cedefop; No 29.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/%20publications/5529>

[21] Cedefop (2014 г.), Терминология на европейската политика в областта на образованието и обучението: селекция от 130 ключови термина. Второ издание.

Люксембург: Служба за публикации <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>

[22] Cedefop (2016 г.), Прилагане на подходи към резултатите от обучението в цяла Европа: сравнително проучване, Люксембург: Служба за публикации, референтна серия на Cedefop; № 105. <http://dx.doi.org/10.2801/735711>

[23] Информационния документ на Комисията (2010 г.) Стратегия „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Брюксел.

[24] Eurofound и Cedefop (2020 г.), Проучване на европейските дружества 2019 г.: Практики на работното място за отключване на потенциала на служителите, серия Проучване на европейските дружества 2019 г., Служба за публикации на Европейския Съюз, Люксембург.

[25] Съвет на Европа (2016 г.), Препоръка на Съвета относно пътищата за повишаване на квалификациите: Нови възможности за възрастни (2016/C 484/01) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)

[26] Съвет на Европа (2016 г.), Препоръка на Съвета относно утвърждаването на неформалното и самостоятелното обучение (2012/C 398/01) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>

[27] Юнеско (2012 г.), Насоки за признаване, утвърждаване и акредитация на резултатите от неформалното и самостоятелното обучение, Институт за обучение през целия живот към ЮНЕСКО

<https://uil.unesco.org/lifelong-learning/recognition-validation-accreditation/unesco-guidelines-recognition-validation-and>



Приложение

Ръководство и полезни ресурси за въвеждането на рамката за сътрудничество Ак+45 и съответните етапи, включително шаблони за осигуряване на структурирани входящи данни относно подходящите свободни длъжности и необходимите умения, ръководство за начина за организация на инициативи за следене на работа във фирми и начина за избор и оценка на работоспособността на нискоквалифицирани лица в напреднала възраст по време на бързи интервюта за работа.

В тази глава могат да бъдат открити следните инструменти:

1. Длъжностна характеристика (указания и шаблон)
2. Оценка на интервю за работа (шаблон)
3. Следене на работа (насоки)
4. Макетно интервю (насоки)
5. Бързо интервю (указания и инструменти)
6. Портфолио на работодател (насоки и шаблон)



УКАЗАНИЯ ЗА ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА/ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РАБОТА (КАК ДА ПОДГОТВИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РАБОТА)

Предназначението на длъжностната характеристика е да убеди, както и да квалифицира и дисквалифицира кандидати преди да отделите време да ги интервюирате. Длъжностните характеристики са необходими за наемането на работа, така че Вие и кандидатът да можете да разберете естеството на длъжността. Длъжностните характеристики са необходими за повечето хора на работа.

Длъжностната характеристика определя ролята и отчетността на дадено лице. Без длъжностна характеристика обикновено е много трудно за някого да се отдаде правилно на или да бъде държан отговорен за дадена длъжност.

Законът забранява дискриминацията във всеки аспект на заетостта, включително практиките за назначаване. В общи линии е незаконно кандидат за работа да бъде дискриминиран въз основа на расата, цвета, религията, пола (включително половата идентичност, сексуалната ориентация и бременността), националния произход, възрастта (40 години или повече), инвалидност и др. Внимавайте да не включите никой от тези дискриминационни аспекти в длъжностната характеристика.

Длъжностната характеристика обикновено се състои от 6 главни елемента:

- Име на длъжността
- Обобщение на длъжността
- Задължения на длъжността / ключови отговорности и подотчетност
- Умения и квалификации
- Работно време, заплата и ползи
- Изисквания за образование и опит

Най-трудната част е разделът за задължения на длъжността / ключови отговорности и подотчетност. Големите организации имат общи разновидности за най-често срещаните длъжности в организацията - така че не трябва да откриват колелото отново, ако нещо подходящо вече съществува. Ако трябва да създадете длъжностна характеристика от самото начало, използвайте този метод, за да опишете 8-15 отговорности:

1. Запишете си на напълно случаен принцип всички аспекти на длъжността.
2. Помислете за: процеси, планиране, изпълнение, наблюдение, докладване, общуване, управление на хора/ ресурси/ дейности/ пари/ информация/ входящи данни/ изходящи данни/ съобщения/ време.
3. След това съчетайте и развийте случайната сбирка идеи в набор от ключови отговорности (младша длъжност не се нуждае от повече от 8. Старша такава може да се нуждае от 15).
4. Подредете ги грубо по важност.



5. Поискайте от някой, който познава или е работил на тази длъжност да провери добре списъка Ви и да го промени, ако е нужно.
6. Проверявайте по два пъти дали всичко в списъка е наистина важно и постижимо.



ШАБЛОН / ПРИМЕР

Име на длъжността: Асистент продажби на дребно

Обобщение на длъжността: Започнете длъжностната характеристика с изявление, което служи за маркетингово обобщение на фирмата Ви и описва Вашия бизнес. Възползвайте се от възможността да кажете нещо, което кара организацията Ви да се отличава от другите работодатели.

Задължения на длъжността / ключови отговорности и подотчетност:

- Обслужва клиентите, помагайки им да изберат продукти.
- Посреща и поздравява клиентите по приветлив начин.
- Отговаря на въпроси на клиенти.
- Насочва клиентите, придружавайки ги до стелажите и плотовете.
- Осигурява обслужване на клиента.
- Документира продажбите посредством създаване или осъвременяване на архивирания профил на клиента.
- Предупреждава ръководството за потенциални проблеми със сигурността.
- Помага в инвентаризацията, включително получаване и завеждане на стоки.
- Поддържа клиентелата осведомена, известявайки ги за преференциални разпродажби и бъдещи стоки от голям интерес.

Умения и квалификации:

- Изслушване
- Отлично обслужване на клиента
- Продажби според нуждите на клиента
- Познаване на продуктите
- Умения за общуване с хора
- Енергичност
- Надеждност
- Общи математически умения
- Устно общуване
- Познаване на длъжността

Работно време, заплата и ползи: Тук е мястото, където искате да опишете работните условия или изисквания, неща като работа на смени, работа през уикенда, извънредни часове и графици за почивки. Освен това се уверете, че сте обсъдили специалните ползи, които фирмата Ви осигурява, които други не предоставят. Посочете очакваната заплата.

Изисквания за образование и опит:

- Диплома от средно училище или други подходящи
- Желателен опит от 0-1 години в областта на продажбите на дребно



ШАБЛОН ЗА ОЦЕНКА НА ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА ТАБЛИЦА ЗА ОТЗИВИ ОТ МАКЕТНО ИНТЕРВЮ

Кандидат за работа _____ Интервюиращ _____

Желана длъжност _____ Дата на интервюто _____

ПЪРВИ ВПЕЧАТЛЕНИЯ / ИМИДЖ И ВЪНШЕН ВИД	+ ✓ -
Кандидатът подава осъвременено, целенасочено и професионално изглеждащо резюме преди интервюто	
Кандидатът изразява оптимизъм и енергия при първоначалната среща; прави здраво ръкостискане	
Кандидатът е добре подстриган, има добра хигиена и е подходящо облечен	
Кандидатът се усмихва и говори ясно и отчетливо; думите не са промърморвани	
<i>Коментари:</i>	
НЕГЛАСОВО ПОВЕДЕНИЕ / ЕЗИК НА ТЯЛОТО	+ ✓ -
Кандидатът демонстрира професионализъм; седи прибрано на стола; има добра стойка	
Кандидатът демонстрира откритост и възприемчивост; отворено положение (ръцете не са кръстосани)	
Кандидатът демонстрира интерес и ентузиазъм; използва физиономии	
Кандидатът демонстрира увереност и внимание; поддържа добър зрителен контакт	
Кандидатът запазва спокойствие; изглежда отпуснат; не се движи и върти прекалено	
<i>Коментари:</i>	
УСТНО ОБЩУВАНЕ/КЛЮЧОВО СЪДЪРЖАНИЕ НА ИНТЕРВЮТО	+ ✓ -
Кандидатът отговаря с точни, организирани и добре обмислени отговори	
Кандидатът изговаря идеите си ясно, използва правилна граматика и подходящ речник	
Кандидатът демонстрира проучване и разбиране на желаната кариера, длъжност и работодател	
Кандидатът демонстрира самоосъзнаване на работните ценности и лични мотиватори	
Кандидатът илюстрира силни страни и умения посредством специфични примери	
Кандидатът свързва минали постижения с умения, използвани в работата	
Кандидатът избягва отговори със сухо „да“ или „не“	
Кандидатът обсъжда честно слабостите, но ги неутрализира обяснявайки стъпките, които е предприел, за да се подобри	
Кандидатът задава правилните въпроси относно длъжността и работодателя	
<i>Коментари:</i>	
ПРИКЛЮЧВАНЕ НА ИНТЕРВЮТО	+ ✓ -
Кандидатът търси сведения относно времевата рамка и следващите действия, които да предприеме	
Кандидатът благодари на интервюиращия и взема подходяща информация за контакт за проследяване на развитието	
<i>Коментари:</i>	



ВЪЗ ОСНОВА НА ОБЩОТО ВПЕЧАТЛЕНИЕ ОТ ВАШЕТО ИНТЕРВЮ	
Нает сте!	
Можете да получите работата, но все още не сте се преборили напълно с конкуренцията!	
Имате нужда от повече практика и подготовка, преди да отидете на интервюта за работа.	



СЛЕДЕНЕ НА РАБОТА СЪВЕТИ И НАСОКИ

Според Уикипедия следенето на работа (или работно следене) е програма за обучение в процеса на работа, кариерно развитие и развитие на лидерски качества. То включва работа с друг служител, който може да има различна работа в момента, да има какво да предаде като знания или да може да помогне на някого, следейки го или я, за да научат нови неща, свързани с работата, организацията, определени поведения или квалификации. Организацията използва това като ефективен инструмент за обучение.

Ползи от следенето на работа

За организацията, програма за следене на работа може да доведе до повишена производителност, тъй като членовете на персонала постигат по-обширно разбиране на начина на работа на бизнеса. Взаимодействието между „следения“ и „следящия“ може да доведе също и до нови подходи към начина за извършване на работата.

За „следения“, това осигурява ценно изживяване. То може да даде на участника реалистичен поглед върху различна длъжност. Може да бъде използвано за допълване на други форми на обучение и развитие. Например, членове на персонала, които получават обучение в класна стая по конкретна специалност могат да „следят“ друг служител, който я демонстрира в тяхната работа. Този допълнителен подход на програмата за следене на работа за служители може да им помогне да възприемат информацията по-добре.

За „следящия“ програмата за следене на работа може да осигури начин за отдавнашните членове на персонала да „върнат услугата“, помагайки на по-малко квалифицирани/опитни колеги. Това може да помогне за подсилване на нормите и културата на организацията.

Кой е засегнат?

Следящият

Следящият е лице, което е съгласно да следи някой друг - да има сянка. Следящият трябва да обмисли дали заявеното време е най-доброто време за процеса на следене и колко ще продължава всеки период на следене. Също така ще трябва да вземе предвид работните си задължения и да се увери, че следенето не пречи на ежедневните му отговорности.

Следеният

Следеният - или „сянката“ - трябва да обмисли защо участва в следенето и какво се надява да постигне. Също така трябва да направи известна подготовка, която ще включва работа със следящия, преди самото следене за установяване на целите на сесията. Провеждането на следенето е важно за преглед и обсъждане на резултатите и на това, което се случва след това.



Как да организирате инициатива за следене на работа?

В общи линии има три различни начина, по които следенето на работа може да бъде организирано.

1. Наблюдение

- Следеният (сянката) ще прекара договорен период от време наблюдавайки следящия в ежедневните дейности на последния.
- Този тип следене работи най-добре, когато следният се опитва да спечели по-голямо разбиране на това, от което действително се състои работата на следящия.
- Следящият ще осигури възможности за въпроси и обяснения, за да гарантира, че и двете страни имат полза от участието в следенето.

2. Включване

- Следеният наблюдава следящия за специфични дейности за определен период от време.
- Този вид следене осигурява кратки периоди на съсредоточена дейност.
- Това работи най-добре, когато хората работят близо един до друг и следящият може да съветва за дати и часове на специфични дейности, които са ценни за разбирането на длъжността.

3. Споделяне

- Това е разширяване на гореизложения модел на наблюдение.
- Следеният започва да предприема някои задачи, които вече е наблюдавал.
- Това осигурява на следения опит от първа ръка за ролята, докато същевременно е надзираван от следящия.
- Този вид следене на работа не винаги е възможен и би трябвало да бъде обсъждан за всеки отделен случай.

Предложения за въпроси/теми за разговор

- Можете ли да опишете един типичен ден на работа?
- Каква е най-трудната част от работата Ви?
- Какво е най-голямото предизвикателство, пред което сте се изправяли в работата си?
- Какви са възможностите за напредък/растеж?
- Има ли нещо, което бихте искали да бяхте направили, за да се подготвите по-добре?
- Какви умения са най-важните в работата Ви?
- Как се заинтересувахте от настоящата Ви длъжност?
- Какво обучение/образование имате и как се учихте от този опит?
- Опишете длъжностите, които са Ви довели до настоящата Ви работа.



- Какво харесвате най-много в работата си?
- Какво не харесвате в работата си?
- Какво не сте очаквали от работата си?
- Какви са следващите стъпки от кариерата Ви?
- Какво искате да сте знаели, когато погледнете назад към кариерата си (попитайте го/я специално да помисли върху конкретния момент от неговия/нейния живот, когато той/тя е бил на Вашето равнище)?



НАСОКИ ЗА МАКЕТНО ИНТЕРВЮ

Какво е макетно интервю?

Макетното интервю наподобява истинското интервю за работа. То дава възможността да тренирате както да казвате и правите по време на интервю и да получите отзиви. Независимо дали е лице в лице, онлайн или посредством уеб-камера, макетното интервю е полезно с разглеждането на отговорите на общи въпроси от интервюто и оценяване на други фактори като начин на обличане, маниери и език на тялото.

Въпроси за макетно интервю

Задаваните по време на макетно интервю въпроси обикновено са по-общите въпроси от страна на работодател по време на интервю, които се задават по време на първия рунд или интервюто за пресяване. Въпреки това обаче, за кандидатите, които знаят от какъв вид длъжност, област на кариера или отрасъл се интересуват, могат да бъдат задавани специфични за длъжността въпроси. Интервюиращият може да има възможност да задава действителни въпроси, които се задават от мениджърите по назначенията във фирмата.

Примерни въпроси от интервю

Общи въпроси

- Разкажете ми за себе си.
- Какви са дългосрочните и краткосрочните Ви цели/стребежи?
- Какво сте научили от грешките си?
- Какви въпроси имате към мен?

Силни страни

- Кои считате, че са Вашите 3 най-силни страни? Дайте ми пример, когато сте използвали силните си страни.
- Каква е най-голямата Ви слабост?
- Какви квалификации имате, които Ви карат да мислите, че ще успеете?
- Защо трябва да Ви назначим?

Мотивация

- Защо решихте да преследвате кариера в тази област/отрасъл?
- Разкажете ми за длъжностите, от които сте били най-доволни. Разкажете ми за длъжностите, от които сте били най-малко доволни. Какво харесвате или не харесвате особено много от тези длъжности?
- Къде бихте искали да се видите след три години в тази фирма?
- Колко проучвахте тази фирма преди да кандидатствате? Какви специфични неща намирате за най-вълнуващи относно тази длъжност? Какви специфични неща намирате за най-малко вълнуващи относно тази длъжност?



Пригодност

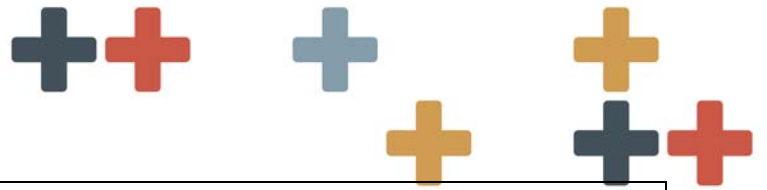
- Защо решихте да търсите работа при нас?
- С какъв тип хора се радвате да работите най-много? С какъв тип хора се радвате да работите най-малко?
- Разкажете ми за най-добрия ръководител, за когото сте работили. Какъв беше неговият/нейният стил на управление? Разкажете ми за най-трудния ръководител, който сте имали. Защо смятате, че е било трудно да работите с него или нея?
- По какъв начин мислите, че можете да допринесете на фирмата ни?

Поведенчески въпроси

- Разкажете ми за времето, когато е трябвало да изпълните срок, който не е изглеждал, че оставя достатъчно време. Как постъпихте? Какъв беше резултатът?
- Дайте ми пример от конфликт или проблем, с който сте се сблъскали при предишна работа и как сте се справили.
- Опишете две от най-значимите предизвикателства, с които сте се сблъскали в кариерата си. Как ги преодоляхте? Какво научихте?
- Дайте ми конкретен пример от времето, когато поехте инициатива за подобряване на задача на предишната Ви работа. Защо промяната беше необходима? Какъв беше резултатът?
- Опишете момент, в който по собствено усмотрение сте отишли да помогнете на някого да разбере нова задача или процедура.

Таблица за оценка

Външен вид	Облеклото трябва да бъде за интервю/бизнес професионално Облича се спретнато и подходящо (консервативно, не модерно)
Посрещане/представяне	Става прав, за да посрещне интервюиращия със здраво ръкостискане/професионален поздрав Поддържа добър зрителен контакт с интервюиращия и се усмихва
Език на тялото	Поддържа добър зрителен контакт и добра стойка; избягва въртенето на място Използва леки, но ефективни жестове, когато говори Внимава за неговото/нейното несловесно поведение (сила на гласа, нервни навици)
Нагласа към работата/работа с други	Демонстрира ентузиазъм и откровеност в отговорите си Неподправен е; не казва това, което той/тя мисли, че интервюиращия иска да чуе



	Остава положително настроен; когато говори относно предизвикателства не укорява
Отговори на въпросите от интервюто	Демонстрира проучвания, проведени преди интервюто Говори уверено
Устно общуване	Говори ясно и отчетливо; вежлив и тактичен е Включва достатъчно подробности, за да представи ясна картина на неговия/нейния опит, но не прави отговора си размит Опитва се да обмисли отговора си преди да отговори на въпроса



ИНСТРУМЕНТИ ЗА БЪРЗО ИНТЕРВЮ

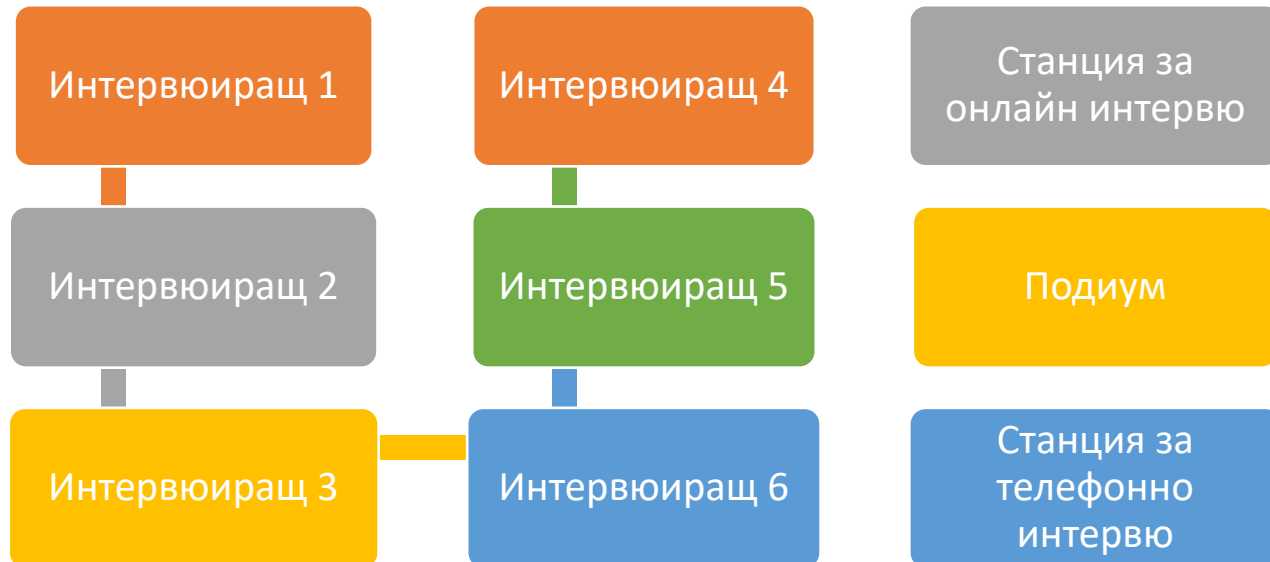
Какво е бързо интервю?

Както предполага името, идеята за бързо интервю идва от идеята на бързи срещи и форматът е подобен. Приготвят се множество станции, между които се движат кандидатите, като интервюиращият на всяка станция задава въпроси по конкретна тема. Някои фирми препорочат този подход по редица причини.

Главно поради схващането, че ръководителите по назначенията вземат решения за потенциални служители веднага. Също така, времевите ограничения - интервютата обикновено са структурирани в 10 или 15 минутни отрязъци от време - могат да представляват различно предизвикателство за кандидатите. Интервюиращите са нетърпеливи да видят как кандидатите отговарят под напрежение и ударението е върху бързото, но ясно получаване на отговори.

Интервюиращите могат да бъдат различни членове на персонала на фирмата, без ограничаване само до експерта по ЧР. Кандидатите показват истинската си същност на членовете на екипа, мислейки си, че те нямат особена тежест при вземането на решение за назначаване.

Подготовка на помещението (пример)



Организация на бързо интервю (пример)

Всяка станция може да има определена тема, която позволява на интервюиращия да задава едни и същи въпроси на всеки кандидат. Този формат предотвратява задаването на припокриващи се въпроси от интервюиращите. Всеки интервюиращ трябва да бъде подготвен с четири или пет въпроса.

Тематичните станции могат да бъдат, например:



1. Увод

- Разкажете ми за търсенето си на работа досега. Как се справяте и какъв е опитът Ви?
- Кажете ми критериите, които използвате при избора на следваща фирма или длъжност. Какво е важно за Вас?

1. Изкачване на стълба

- Какво е било най-изобретателното Ви постижение на работа?
- От гледна точка на връзката Ви с Вашия началник, какво е ключовият фактор, който Ви спира да достигнете следващото стъпало на стълбата?

2. Съвместимост

- Как бихте описали „професионалното поведение“ на работното място?
- Разкажете ми за последната оценка на производителността Ви. От коя област сте най-разочарован?

3. Приключване

- Имахте ли възможността да се срещнете с някои от другите кандидати? Кой според Вас е най-силният кандидат тук?
- Ако трябва да изберете измежду три фактора - фирмата; длъжността, за която кандидатствате; или хората, с които ще работите - кой от тях бихте казали, че играе най-голяма роля за решението Ви да приемете нашето предложение? Защо така?

Формуляр за оценка на бързо интервю (пример)

Тема	1	2	3	4	5
	Слабо				Силно
Разкажете ми за себе си. <i>Бележки:</i>					
Какви са силните Ви страни? <i>Бележки:</i>					
Какви са слабостите Ви? <i>Бележки:</i>					
Защо трябва да Ви назначат? <i>Бележки:</i>					
Имате ли някакви въпроси? <i>Бележки:</i>					



Οценка на езика на тялото на кандидата. <i>Бележки:</i>					
Οценка на цялостното впечатление на кандидата. <i>Бележки:</i>					



ШАБЛОН ЗА ПОРТФОЛИО НА РАБОТОДАТЕЛ ЗА РАЗПОЗНАВАНЕ НА УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ ПРИ НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ

(КАК ДА СЪЗДАДЕТЕ ПОРТФОЛИО ЗА RPL)

Признаването на предишно обучение - Recognition of Prior Learning (RPL) е процесът, който се използва за идентифициране, документиране, оценяване и признаване на умения и знания.

RPL помага на лица, работодатели, организации и академични институции. Има много причини, поради които да използвате RPL:

- за лично оценяване за подпомагане на:
 - кариерно планиране
 - съставяне на насочени резюмета за самопредставяне
 - подготовка за интервю
 - създаване на портфолио
- спечелване на влияние в академични или квалификационни програми
- спечелване на влияние към трудово или професионално лицензиране и удостоверяване
- постигане на различни възможности за назначение
- напредване в кариерата
- назначаване на работа
- признаване на нуждата от обучение
- съкращаване на времето за обучение

Портфолиото е организирана колекция от материали, доказваща компетенциите, които сме придобили посредством опит, вместо от формално обучение. Портфолиото позволява на кандидата да допринесе активно към събирането на доказателства и съдържа съчетание от инструменти, които подсилват общата валидност на процеса. Много държави са въвели портфолиото като централен елемент на подхода си за признаване (CEDEFOP, 2015 г.).

Цялостният подход към портфолиото се основава на разказвателен и мисловен подход, посредством който кандидатът е насочван. Цялостният подход към портфолиото е полезен за групите в неравностойно положение, бежанците и мигрантите.

Работодателите могат да създадат портфолио за служителите си, за да познават по-добре уменията им и да установяват пропуските в квалификацията, които могат да бъдат отстранени чрез осигуряване на целенасочено обучение и повишаване на квалификацията.



НАСОКИ / ШАБЛОН ЗА ПОРТФОЛИО

1. Автобиографията на лицето.
2. Основни и поведенчески компетенции.
 - Грамотност и математически умения
 - Компютърни умения
 - Умения за работа с другите
3. Вече придобитите квалификации на лицето (степенни/дипломи/удостоверения);
 - Доказателство за завършени курсове или обучения на или извън работа:
 - Формално обучение: Удостоверения, дипломи или степени, дипломи или удостоверени преводи на степени и изкарани теми/курсове (декларации за постижение).
 - Самостоятелно обучение: Удостоверения за присъствие на курсове.
 - Резюме на списъка с професионалната история, ключови отговорности, настоящи умения и друг значим опит, както и препоръки: подробности за връзка с колеги, клиенти или представители на общността, които са съгласни да бъдат потърсени за проверка на информацията за кандидата
 - Удостоверения за преминаване/участие, листовки и др., които потвърждават присъствието на участника или ролята като помощник
4. Свързани с работата документи (договори, трудови характеристики);
 - Описания на работата (трудова характеристика)
 - Свързани с работата справки
 - Дневници, отчети за присъствие, попълнени работни листове (листове със задачи, работни листове, графици)
 - Портфолио или електронно портфолио, доклади
 - Договори за назначение с подробна длъжностна характеристика
 - Планове за развитие (оценка) на производителността
 - Кариерни планове
 - Проекти или доклади за работна дейност: фотографии или аудиовизуални записи на проведените дейности.
 - Журнали или дневници, работни бележки, имейли или кореспонденция, написани от кандидата
 - Протоколи от срещи, свързани със задълженията на кандидатите
 - Планове за настояничество
5. Писма за потвърждение (например от работодатели/клиенти).
 - Отзиви или благодарствени писма от клиенти, бизнес партньори или работодатели
6. Други документални доказателства.
 - Значима благотворителна работа: например служба за спешна помощ, разположена в общността
 - Значим опит в обществени организации или професионални органи
 - Членство в значими професионални сдружения или обществени групи