Co-funded by the European Union

GAP' - Erasmus+ "Срещу пропастта между образованието и трудовия свят"

Проект: 23PCP0001 - **Споразумение:** 2023-1-BE01-KA220-VET-000166111

Идентифициране на добри практики

За по-добра подкрепа и придружаване при навлизане на пазара на труда.

А. Определение

Съществуват множество определения за това какво е „добра практика“. Следните примери ни помагат да определим критериите си:

> *Добра практика се характеризира с оптимизиране на функционирането на човека (включително когнитивно функциониране), носи позитивност, мотивация и подкрепя развитието в различни направления.*[i]
>
> Добрите практики представляват набор от методи и техники, които водят до оптимални резултати, повишават ефективността и подпомагат структурирани процеси.[ii]

В статията на Joe Osburn The Concept of “Best Practice” авторът подчертава, че терминът често предполага най-доброто „към настоящия момент според определени специалисти“, а не абсолютен стандарт..

Въпреки че може да се каже, че "най-добър" се отнася до "най-доколкото мислим" в момента, това рядко е начинът, по който се използва терминът "най-добра практика". По-честна формулировка може да бъде нещо от рода на "практика, която някои хора или авторитети в областта смятат за предпочитана в момента."[iii]

Б. Критерии

Партньорите са избрали най-добрите практики, споделени от центровете в тяхната мрежа, като примери за по-успешно подпомагане на процеса по включване в заетост.

НАБОР ОТ ДОБРИ ПРАКТИКИ	
	ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА: Идентифициране на учащи, нуждаещи се от подкрепа и включване при заетостта
Работа в неформална среда	• При първи контакт с обучаеми, нуждаещи се от подкрепа, покажете интерес към тях – попитайте ги как виждат бъдещето си, имат ли планове за работа; слушайте внимателно. • Проявете емпатия – това изгражда доверие. • Бъдете готови да разкажете конкретен случай от вашата практика, чрез който можете да мотивирате: успешните истории на млади хора с подобна съдба, която въпреки това успява да се реализира – тези истории вдъхновяват промяна.
Сътрудничество с бюра по труда, местен бизнес и местна власт	• Обсъдете с трудовите служби и местните власти, регионални и местни политики, за да отговорите на нуждите на квалифицираната работна ръка на пазара на труда. • Информирайте местните власти и работодателите за въведените промени в организацията на професионалното обучение с цел подобряване на изискванията на трудовия пазар. • Да се положат усилия за създаване на партньорства с бизнеса, за да се дефинират дългосрочните и краткосрочните цели на центъра за предоставяне на обучение в съответствие с нуждите на трудовия пазар. • Обсъждайте с работодателите възможностите за тяхното участие в подобряването на квалификациите на учителите и фокуса им върху специфичните изисквания на местния бизнес. • Насърчавайте местния бизнес да участва в обогатяването на базата от учебни материали в съответствие с модерните технологични изисквания на икономическия сектор. • Информирайте службите за заетост, местните власти и местния бизнес за изпълнението на критериите за качество на професионалното обучение и тяхната връзка с нуждите на пазара на труда. • Организирайте взаимно обучение и дейности за оценка от връстници.
Използване на анкети	• Анкетите са добро начало, но разговорите „очи в очи“ дават много по-ценна информация. Обучаемите не винаги знаят какво искат, но имат мнения и нагласи. • Вашата задача е да откриете къде има разминаване между думи и поведение.
Информационни събития и материали	• Обмисляйте нови формати, които „разчупват“ традиционните срещи с представяне на програми за заетост и свободни работни места; • Намерете местни бизнеси със сходни интереси и организирайте съвместни събития; • Организирайте посещения на местни бизнеси и запознаване с конкретни работни места. • Ако искате не само да информирате, но и да призовете за действие и да предизвикате промяна в отношението или поведението на учащите, ви трябва послание! А най-ефективните и силни послания са кодирани в истинските истории на истински хора. Така че: намерете добри

	примери сред тези, които работят в местни бизнеси. Помолете ги да споделят как са успели да намерят удовлетворение и как това е променило живота им.
Достигане до обучаеми чрез социалните мрежи	• Създайте специална Facebook група и поканете обучаемите да се присъединят към нея. Включвайте млади хора с успешни кариери и бизнеси. Обменът на мнения и опит между връстниците е възможност да се мотивират неактивни и обезкуражени обучаеми. • Споделете истории на хора, които са се сблъсквали с трудности, но са се справили с тях и са намерили професионалното си удовлетворение. • Публикувайте редовно, качвайте информация за възможности за работа, обучения, инициативи, които смятате, че биха били интересни за вашите обучаеми. • Когато сте в социалните мрежи, говорете езика, който говори Facebook общността. Говорете така, че да Ви разбират и да Ви следват. • Публикация за трудова борса няма да привлече внимание, ако е копирана от институционален сайт.
	ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА: Подкрепа и приобщаване
Изготвяне на планове за подкрепа на идентифицираните нужди на обучаемите	• Анализирайте събраната информация, за да откриете модели, теми и взаимоотношения. • Планирайте конкретни цели и дейности за обща подкрепа и включване (на всички учащи). Фокусирайте се върху стимулиращи социални умения, увереност, интереси и адаптивност; • Проучете пригодността за конкретна професия (за конкретна професионална дейност). Оценете готовността за трудова дейност и конкретни задачи. Предложете най-подходящите работни места, които да осигуряват възможност за пълна заетост и професионално развитие.
	ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА: Проследяване на процеса на подкрепа и приобщаване
Мониторинг след предприетите действия	А. Опитайте се да поддържате връзка с тези, които успешно са завършили обучението, и ги помолете да ви разкажат за: • тяхното удовлетворение от обучението; • тяхното мнение относно ефективността на дейностите за подкрепа и приобщаване в учебния център; • причини за започване/незапочване на работа; • проблеми и предизвикателства на работното място; • каква подкрепа са намирали на работното място и от кого, какви решения са вземали; • техните предложения за подобряване на процеса на подкрепа и приобщаване в обучителния център и др. Б. Събирайте истории и ги споделяйте чрез информационни материали и социални мрежи. В. Използвайте ги за подобряване на бъдещите услуги

Организация на финални събития	**ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА: Промотиране на обучителни пътеки** Организацията на финалните събития може да бъде много полезна за насърчаване на обучителни пътеки. Целева група събития - Потенциални обучаеми - Компании - Преподаватели - Студенти от наскоро завършения обучителен курс - Училища за ориентиране Предложение за съдържание: - Официални приветствия - Възможности за обучителни пътеки (участие на публични институции) - Описание на обучителния курс и неговите резултати - Предимства на стажантството (представител на компания и обучаем) - Ползи от стажа (представител на компания и обучаем) Завършване с кратък коктейл създава добра среда за неформално общуване
Планирани коучинг сесии по време на стаж	**ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА:** Успех по време на стажа • Стажът включва 3 страни – обучителен център, компания, обучаем • Обикновено периодите на стаж се определят в няколко месеца, през които стажантът работи 5 дни в седмицата в определената компания. а след края на стажа стажантът се връща за обратна връзка от стажа в центъра. **Най-добрата установена практика е да се включи в споразумението един ден седмично, когато стажантът може да идва в центъра и да дава обратна връзка за стажа с групата и работния коуч (така че стажът е 4 дни в седмицата в компанията + един ден в центъра).** **Това позволява по-добра работа в компанията, коригиране на възможните проблеми, които той открива и т.н.** **Центърът, който предлага това решение, организира тази седмична сесия в петък и тя включва цял ден, посветен на тази обратна връзка и подготовка за стажа за следващата седмица.** **A. Сутрешен кръг 2 часа, където всички стажанти разказват за седмицата си, работния си опит, добрите си преживявания и нещата, които да подобрят.**

	Б. Индивидуални сесии от 20 минути **В. Следобедът е посветен на използването на компютрите, стажантите работят по автобиографията, препоръчителните писма и се запознават с други компании в сектора, в който са обучени. Обучители и професионални консултанти са на разположение за въпроси и помощ.**	
Насрочете срещи, за да осигурите постоянното сътрудничество: **Социален работник/Професионален коуч/Център за обучение**	**ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА:** По-добро придружаване в обучителния процес • Постоянно сътрудничество между социален работник, професионален коуч и обучителен център • Индивидуализирано проследяване, което увеличава положителния изход • **Планирайте редовни срещи (на всеки две седмици), на които присъстват различни специслисти** • **Постоянното сътрудничество и кръстосана информация между различни работници позволяват подобряване на процеса на придружаване.** • **Това е съвет, който много заинтересовани страни споделят по време на интервюто в центровете.**	

Правилно съвпадение между компании и обучаеми	**ЦЕЛ НА ДОБРАТА ПРАКТИКА:** Успех на стажа или работното място
	От съществено значение е да се извърши правилното съвпадение между компаниите и обучаемите. Затова е важно да се идентифицират подробно характеристиките на компаниите и обучаемите
	Характеристики на компаниите:
	- Общи подробности:
	  - Адрес на управление
	  - Адрес на оперативния клон
	  - Сектор
	  - Име на собственика на компанията
	  - Име на наставника в случай на стаж
	- Конкретни детайли
	  - Работно време
	  - Професионални профили, които търсят
	  - Работа на смени Да/Не
	  - брой мъже/жени работници (говори за равни възможности
	  - Наличността за наемане на хора с увреждания (равни възможности)
	  - брой чуждестранни работници (дава ни информация за приемането на различни култури)	

	- Социална помощ (Да/Не) Всички тези детайли ни дават информация за атмосферата и работния климат на компанията. Характеристики на обучаемия: - Лични данни - Име и фамилия - възраст - Професионални компетенции - Трансверсални компетенции - Конкретни детайли - Силни страни - Слаби страни - Шофьорска книжка Да/Не - възможност за пътуване извън провинцията/региона с цел достигане на работното място - Възможност за работа на смени - Специфични нужди по време на работния ден - Обучителни затруднения или други увреждания Всички тези детайли ще помогнат да се определи правилната компания за обучаемия.	

[i] Антонио Гранеро-Галегос, Хуи П. Фан, Бинг Х. Нгу: Напредък в изучаването на нивата на най-добри практики в предварителното обучение на учители от Испания: Асоциации както с положителни, така и с отрицателни
Преживявания, свързани с постижения: 30 юни 2023: PLOS ONE- том 18, Iss: 6, стр. e0287916-e0287916

[ii] Indeed Редакционен екип Актуализиран на 9 декември 2022 г.

[iii] Джо Озбърн, Гай Карузо, Волф Волфенсбергер: Концепцията за "най-добра практика": Кратък преглед на нейните значения, обхват, употреба и недостатъци: септември 2011: International Journal of Disability
Развитие и образование 58(3):213-222 58(3):213-222 DOI:10.1080/1034912X.2011.598387

Тази публикация е разработена с финансовата подкрепа на Европейската комисия в рамките на програма „Еразъм+“. Информацията и гледните точки, изложени в тази публикация, са на авторите. Европейската комисия и Белгийската национална агенция не носят отговорност за използването на съдържащата се тук информация.