



Наръчник на международните методи за групови занимания по професионално ориентиране

Секторна програма "Леонардо да Винчи" - Трансфер на иновации



Наръчник на международните методи за групови занимания по професионално ориентиране

Ръководител проект: Карин Щайнер (Karin Steiner) (abif, AT)

Автори (abif): Бригите Мосберггер (Brigitte Mosberger)
Карин Щайнер (Karin Steiner)
Франциска Хайдн (Franziska Haydn)
Корнелия Якеш (Cornelia Jakesch)
Ева Лупрехт (Eva Leuprecht)
Андреа Ангерман (Andrea Angermann)
Джулия Ждрахал-Урбанек (Julia Zdrahal-Urbaneck)
Ева-Мария Денкмайр (Eva-Maria Denkmayr)
Мари Йеленко (Marie Jelenko)
Клара Фритш (Clara Fritsch)

Автори (Itinéraires Formation): Венсан Жосеф (Vincent Joséph)
Сабрина Абиад (Sabrina Abiad)

Редактори: Алфред Фелингер-Фриц (Alfred Fellinger-Fritz)
Монира Керлер (Monira Kerler)
Андреа Пошалко (Andrea Poschalko)

Impressum

Авторски права

Abif – Анализ, Консултации и Интердисциплинарна изследователска дейност

Einwaggasse 12/5, 1140 Виена, www.abif.at

1^{во} издание, Юни 2012 г.

Проект, финансиран по секторна програма на ЕС Леонардо да Винчи, съфинансиран и реализиран с подкрепата на AMS Австрия, отдел за изследвания на пазара на труда и професионално информиране, както и на Федералното министерство на труда и икономиката

Treustraße 35-43, 1220 Виена, www.ams.at

Преводът на български език е осигурен от Еврогайдънс – България и Програма "Учене през целия живот", www.hrdc.bg и www.euroguidance.hrdc.bg

Проектът е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация [комюнике] отразява вижданията само на автора и Комисията не носи отговорност за употребата под каквато и да било форма на информацията, съдържаща се тук.

Съдържание

1	Увод.....	1
2	Методи.....	2
2.1	Очаквания, Взаимно опознаване.....	2
2.1.1	Въведение в Професионалното ориентиране – Цели и очаквания	2
2.1.2	Начални стъпки в Професионалното ориентиране	3
2.1.3	Разработване на правила в рамките на групата	3
2.1.4	Прилики и разлики	5
2.1.5	На една ос.....	6
2.1.6	Игра на Приоритети.....	7
2.1.7	Споразумение за обучение.....	8
2.1.8	Тематични визитни картички.....	9
2.1.9	Картички с истории.....	10
2.2	Ориентиране, Преоценка, Активиране и Мотивация	12
2.2.1	Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Първи етаж: Сфери на интереси – Какви са моите предпочитания?	12
2.2.2	Мери и Джак	13
2.2.3	Моите най-важни ценности.....	14
2.2.4	Професии, които са подходящи за мен	16
2.2.5	Ежедневни „сапунени“ сериали.....	17
2.2.6	Слонът.....	18
2.2.7	Диагностика на избора на професия	19
2.2.8	Отстояване на собствените интереси по отношение на професията.....	20
2.2.9	Моето близко и далечно бъдеще	21
2.2.10	Таблица с разпределение на времето.....	22
2.2.11	Професиите на родителите ми.....	23
2.2.12	Семейно дърво на професиите	25
2.2.13	Моите мечти	26
2.2.14	Да се учим от неуспеха.....	28
2.2.15	Колаж от професии.....	29
2.2.16	Фотоезик.....	31
2.2.17	Моят натрупан опит.....	31
2.2.18	Професии за жени – професии за мъже.....	33
2.2.19	Какво да направим, ако нямаме професионален опит? Да започнем свой собствен проект!	34
2.2.20	Разработване на сценарии	35

2.2.21	Финалният сценарий	37
2.3	Справяне с вътрешната съпротива, конфликтите, фрустрацията и пасивността, методи за утвърждаване на личната отговорност на групата като цяло и на отделните участници	39
2.3.1	Пречки по пътя към желатаната кариера	39
2.3.2	Ситуационни учебни конфликти.....	39
2.3.3	Договор със самия себе си.....	40
2.3.4	Списък с предимствата и недостатъците.....	41
2.3.5	Айсберг на хоризонта	42
2.3.6	Комплект за първа помощ	44
2.3.7	Обмяна на ценности.....	45
2.4	Професионална информация, управление на информацията, ориентация за пазара на труда	47
2.4.1	100 (200 или 300) нови работни места и бизнес идеи	47
2.4.2	Проучване на професии	47
2.4.3	Активиране на изложба	48
2.4.4	Алтернативи на мечтаната работа	49
2.4.5	Квалификации, изисквани на пазара на труда.....	50
2.4.6	Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия Предварително упражнение I – Изисквания за работата	51
2.4.7	Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия: Предварително упражнение II –Интервюта с хората на място.....	52
2.4.8	Попитайте експерта	54
2.4.9	Ден от живота на един студент или някой, който упражнява моята мечтана работа.....	54
2.4.10	Работа поне веднъж като кариерен съветник	56
2.4.11	Моята идеална работна среда	57
2.4.12	Моите интереси	59
2.4.13	Г-н Президент търси бодигард.....	60
2.4.14	Предразсъдъци срещу професии	61
2.4.15	Салата от професии - обучение за професионалните области.....	61
2.4.16	Работа с текстове	63
2.5	Анализ на потенциала	65
2.5.1	Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Втори етаж: Области на правоспособност - Какви са моите умения?	65
2.5.2	Моето портфолио	66
2.5.3	Схващам за какво става дума	66
2.5.4	Моят опит от обучението	68
2.5.5	Анализ на потенциала: "Какви са моите скрити таланти?"	70
2.5.6	Представяне на собствените силни страни	71
2.5.7	Седмичен график	72

2.5.8	Ключът към успеха се крие в мен.....	73
2.5.9	Моите дейности и тяхната оценка	75
2.5.10	Анализ на предишен трудов стаж.....	76
2.6	Избор на образование и професия	78
2.6.1	Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Трети етаж: условия на труд - кога, къде и с какво искам да работя?.....	78
2.6.2	Книгата на успеха - договор със себе си	79
2.6.3	Пътна карта на професията.....	79
2.6.4	Аргументи „за“ и „против“	80
2.6.5	Полово обусловени приоритети?.....	80
2.6.6	Куче или вълк?	81
2.6.7	Моята професионална идентичност	82
2.6.8	Търсенето на работа като проект	85
2.7	Развиване на социални умения	86
2.7.1	Вернисаж	86
2.7.2	Умения за добро слушане.....	87
2.7.3	Три минутен експертен разговор	88
2.7.4	Упражнения за оценяване	89
2.7.5	Спор за портокал	90
2.7.6	Да бъдеш център на вниманието.....	90
2.8	Практическо обучение.....	92
2.8.1	Фирмени посещения	92
2.8.2	Подготовка и последващи действия на работното място.....	93
2.8.3	Еднодневен стаж	93
2.9	Намиране на работа	96
2.9.1	Симулиране на ситуация на кандидатстване за работа.....	96
2.9.2	Мотивационно писмо.....	97
2.9.3	Анализ на слабите страни в процеса на кандидатстване.....	98
2.9.4	Отхвърлена кандидатура – Ето какво можете да направите!.....	98
2.9.5	Скритият пазар на труда: Вашите лични контакти	100
2.9.6	Писане на автобиография чрез Europass Curriculum Vitae	101
2.9.7	Събиране на информация за работодателя	101
2.9.8	Методи за търсене на работа 1: В какъв тип организации откривате определени дейности?.....	101
2.9.9	Методи за търсене на работа 2: Как да си намерите работа?	103
2.9.10	Кандидатстване за забавление	103
2.9.11	Търсене на работа	104

2.9.12	Кандидатстване в екип.....	105
2.9.13	Наблюдение от разстояние – намеса в разговора	107
2.9.14	Създаване на мрежи: Използване на личните контакти.....	108
2.9.15	Подготовка за интервюто за работа	109
2.9.16	Моята кандидатура е уникална.....	111
2.9.17	Моята мрежа.....	111
2.9.18	Разбиране на езика на обявите за работа, разработване на личен профил.....	111
2.9.19	Практикуване на интервю за работа.....	114
2.10	Край на курса	117
2.10.1	Писмо до себе си	117
2.10.2	Риба и рибарска мрежа	118
2.10.3	Цели и решения	119
3	Речник	121
4	Работни материали	127
4.1	Работни материали за 2.1 Очаквания, Взаимно опознаване	125
4.1.1	Работни материали: Разработване на правила в рамките на групата	125
4.1.2	Работни материали: Игра на приоритети	128
4.1.3	Работни материали: Споразумение за обучение	129
4.2	Работни материали за 2.2 Ориентиране, Преоценка, Активиране и Мотивация.....	130
4.2.1	Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – първа стъпка: Първи етаж: Сфери на интереси – Какви са моите предпочитания?.....	130
4.2.2	Работни материали: Мери и Джак	134
4.2.3	Работни материали: Моите най-важни ценности.....	137
4.2.4	Работни материали: Ежедневни „сапунени“ сериали	144
4.2.5	Работни материали: Диагностика на избора на професия	147
4.2.6	Работни материали: Таблица с разпределение на времето	151
4.2.7	Работни материали: Да се учим от неуспеха	152
4.2.8	Работни материали: Моят натрупан опит	156
4.3	Работни материали за 2.3 Справяне с вътрешната съпротива, конфликтите, фрустрацията и пасивността, методи за утвърждаване на личната отговорност на групата като цяло и на отделните участници.....	161
4.3.1	Работни материали: Ситуационни учебни конфликти	161
4.3.2	Работни материали: Списък с предимствата и недостатъците	163
4.3.3	Работни материали: Айсберг на хоризонта	164
4.3.4	Работни материали: Обмяна на ценности.....	166
4.4	Работни материали за 2.4 Професионално информиране, управление на информацията, ориентация към пазара на труда	167
4.4.1	Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия Предварително упражнение I – Изисквания за работата.....	167

4.4.2	Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия: Предварително уплажнение II –Интервюта с хората на място	168
4.4.3	Работни материали: Г-н Президент търси бодигард.....	169
4.4.4	Работни материали: Салата от професии - обучение за професионалните области.....	170
4.5	Работни материали за 2.5 Анализ на потенциала.....	171
4.5.1	Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Втори етаж: Области на правоспособност - Какви са моите умения?	167
4.5.2	Работни материали: Моето портфолио.....	173
4.5.3	Работни материали: Моят опит от обучението.....	175
4.5.4	Работни материали: Анализ на потенциала: "Какви са моите скрити таланти?"	178
4.5.5	Работни материали: Седмичен график.....	180
4.5.6	Работни материали: Моите дейности и тяхната оценка	183
4.5.7	Работни материали: Анализ на предишен трудов стаж.....	184
4.6	Работни материали за 2.6 Избор на образование и професия.....	186
4.6.1	Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Трети етаж: условия на труд - кога, къде и с какво искам да работя?.....	186
4.6.2	Работни материали: Пътна карта на професията.....	187
4.6.3	Работни материали: Аргументи „за” и „против”.....	189
4.6.4	Работни материали: Полово обусловени приоритети?	190
4.6.5	Работни материали: Моята професионална идентичност.....	191
4.6.6	Работни материали: Търсенето на работа като проект.....	194
4.7	Работни материали за 2.7 Развитие на социални умения	196
4.7.1	Работни материали: Умения за добро слушане	196
4.7.2	Работни материали: Три минутен експертен разговор.....	197
4.7.3	Работни материали: Упражнения за оценяване	198
4.8	Работни материали за 2.8 Практическо обучение	200
4.8.1	Работни материали: Фирмени посещения.....	200
4.8.2	Работни материали: Подготовка и последващи действия на работното място	204
4.8.3	Работни материали: Еднодневен стаж	200
4.9	Работни материали за 2.9 Намиране на работа	201
4.9.1	Работни материали: Мотивационно писмо	201
4.9.2	Работни материали: Анализ на слабите страни в процеса на кандидатстване	202
4.9.3	Работни материали: Отхвърлена кандидатура – Ето какво можете да направите!	203
4.9.4	Работни материали: Скритият пазар на труда: Вашите лични контакти.....	205
4.9.5	Работни материали: Търсене на работа	206
4.9.6	Работни материали: Подготовка за интервюто за работа	208
4.9.7	Работни материали: Моята кандидатура е уникална	210

4.9.8	Работни материали: Разбиране на езика на обявите за работа, разработване на личен профил	212
4.9.9	Работни материали: Практикуване на интервю за работа.....	225
4.10	Работни материали за 2.10 Края на курса	227
4.10.1	Работни материали: Цели и решения.....	227
5	Библиография	228
6	Електронни ресурси	230

1 Увод

Този наръчник от методи за професионално ориентиране е предназначен за консултантите в сферата на образованието и професионалното ориентиране, които предоставят групови консултации или обучение. Наръчникът съдържа изпитани методи от базата данни с насоки на Австрийската служба по обществената заетост (вж. www.forschungsnetzwerk.at), която е разработена от abif и също публикувана под формата на наръчници.

При изпълнението на проекта NAVIGUIDE (www.naviguide.net) по секторна програма Леонардо да Винчи в периода октомври 2011 г. - септември 2013 г., методите за професионално ориентиране бяха представени в различни европейски държави. Партньорите по този проект от шест партньорски държави (Франция, Хърватия, Ирландия, Австрия, Полша, Турция) избраха 102 френски и австрийски метода, които бяха преведени на националните езици на партньорските страни и ще бъдат разпространени по време на шест еднодневни работни семинара, които ще бъдат проведени във всяка от страните.

В своята съвкупност, методите от базата данни, които ще бъдат представени, преподавани и анализираны, се отнасят до следните предметни области:

- Очаквания, взаимно опознаване, формулиране на цели
- Ориентиране, Преоценка, Активиране и Мотивация: Навлизане в професията, избор на професия от гледна точка на пола
- Справяне с вътрешната съпротива, конфликтите, фрустрацията и пасивността, методи за утвърждаване на личната отговорност
- Избор на образование и професия
- Практическо обучение
- Развитие на социални компетентности
- Професионална информираност, обработка на информацията, ориентираност на пазара на труда
- Анализ на потенциала
- Обучение за кандидатстване за работни позиции и намиране на работа
- Край на курса: Перспективи и обратна връзка

Всички методи, които са представени тук, са достъпни в онлайн базата данни на интернет адрес www.naviguide.net, която включва функцията търсене по критериите целева група, социална форма, тема, както и търсене по ключова дума.

Карин Щайнер (Karin Steiner)

Член на Изпълнителния комитет на abif, Ръководител проект NAVIGUIDE

2 Методи

2.1 Очаквания, Взаимно опознаване

2.1.1 Въведение в Професионалното ориентиране – Цели и очаквания

Теоретична основа: За да се създаде и приложи ефективна мярка за професионално ориентиране е нужно да се разберат какви са очакванията на участниците от семинара, за да може тези очаквания да бъдат взети предвид по време на семинара. Посредством определяне на свои цели, участниците преминават от състояние на зависимост към самостоятелност и самоопределяне. За мигранти, които в собствените си страни са свикнали с методите на лекции, чието съдържание се определя от външни фактори и при които преподавателят заема централна роля, този подход е непознат и трябва първо да бъде изучен.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Изясняване на личните Цели на участниците и установяване на техните очаквания.

Източник: Модел на професионално ориентиране от проекта за професионална квалификация TIO; <http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [January 20, 2012], адаптиран от автора.

Описание: Всеки участник изписва отговорите на следните въпроси върху картончета в различен цвят:

- Кои са моите Цели в професионален план?
- Какво очаквам от обучаващия?
- Какво очаквам от другите участници?
- Какво мога да направя, за да постигна Целите си?

Отговорите на въпросите могат да бъдат под формата на бележки, а обучаващият трябва да обърне внимание, че правописът и начинът на изразяване (на съответния чужд език), не са от значение. След това, всеки участник представя своите идеи, обяснява ги, ако е нужно, и закрепва бележките си върху приготвена за тази цел стена. Сходните идеи се групират една до друга. Идеите, които не се отнасят до фазата на професионалното ориентиране се отделят. Картончетата с бележките остават на стената като тапет по време на целия етап от курса.

Подготовка/Материали: Картончета в различни цветове, химикалки

Забележки: Тъй като е възможно този подход, както е описан по-горе, да не е познат на участниците-мигранти, обучаващият трябва да обясни неговата цел и значение предварително.

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: 15 минути

2.1.2 Начални стъпки в Професионалното ориентиране

Теоретична основа: Професионалното ориентиране помага на хората да намерят професия или образование и способства за тяхното интегриране в пазара на труда. Професионалното ориентиране обаче не е само информационно събитие, а по-скоро процес на обучение и развитие, в който участниците трябва да играят активна роля.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Осмисляне на собствения опит и очаквания относно професионалното ориентиране и обмяна на идеи.

Източник: Orientation éducative (Насоки в образованието)/Catherine Bernardi – Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de l'Université Paris 3 [Инструментариум на PJP-ProJet Professionnel (план за професионална кариера) за студентите от Университет Париж III]. Упражнението се базира на модела за професионално обучение на A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel –Активизиране на професионалното и личностното развитие) .

Описание: Всеки участник има за задача да помисли какво означава за него/нея професионалното ориентиране и какво очаква той/тя от него. Участникът трябва да запише мислите си на отделни картончета (по една мисъл или едно очакване на всяко картонче) и да ги закачи на специална дъска за съобщения. След това, обучаващият чете на глас бележките и при необходимост задава въпроси на участниците. Като следваща стъпка, обучаващият изразява своето мнение относно бележките, което означава, че той/тя казва на участниците кои очаквания ще бъдат и кои няма да бъдат задоволени в професионалното ориентиране, какво значи за него/нея професионално ориентиране и какво очаква той/тя от участниците.

Подготовка/Материали: Картончета за бележки, химикалки, дъска за съобщения

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, завършили своето образование

Времетраене: 1 час

2.1.3 Разработване на правила в рамките на групата

Теоретична основа: Взаимодействията са взаимовръзки между отделни действия. Взаимодействие се получава, когато един субект (индивид, група, организация) се ориентира не просто към произволното или (в дадения момент) видимо поведение на своя партньор във взаимодействието, но също така и преимуществено към неговите/нейните очаквания и отношение, както и към неговата/нейната оценка на общото им положение. Това взаимно или реципрочно ориентиране на партньорите във взаимодействието е възможно само в контекста на дадена социална структура с общи ценности, нормативни модели, символи и техники на комуникация – тоест при наличие на общ жизнен контекст. Жизненият контекст е различен за всеки. Съществуват различни типове жизнен контекст. Ако различни жизнени контексти се препокрият, припокриват се и различните очаквания. Тъй като обществените взаимодействия са свързани със социалните роли като елементи от социалната система (жизнен контекст) и са регулирани от норми, дефинирането и разкриването на съдържанието на тези норми е от важно значение. Методът „Разработване на правила в рамките на групата“ е предназначен да спомогне за осъзнаването на правилата на тези норми и да изгради

подходяща среда, в която може да се осъществи пълноценно взаимодействие между различни типове жизнен контекст и очаквания.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Да се подобри общото поведение по време на разговор, да се създаде открита среда за дискусии, да се насърчи активното участие в групата, да се окуражат участниците да се опознаят, както и да разсъждават относно това КАК да комуникират един с друг

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11-то издание. Münster, 2.C 33.

Описание: Групите имат свои правила. Повечето от тях са неизказани, те съществуват "неформално" и следователно не подлежат на контрол. При това упражнение, от участниците в групата се изисква да създадат своите собствени правила. Обсъждането на правилата и превръщането им по този начин в достояние на всички създава възможността да се проследи тяхното спазване.

От групата се иска да формира малки групи от 3 до 4 участника. Тези малки групи работят по следните въпроси:

- Какво възпрепятства добрата дискусия?
- Какво е нужно, за да се създаде продуктивна атмосфера за дискусия? (Етап на събиране)

Целта е да се създадат правила на групата в заповедна форма (например: Не провеждай лични разговори със съседите си!; за повече примери, вж. Приложението). Малките групи представят на цялата група правилата, които са създали. След това, участниците разискват кои правила считат за особено важни и с оглед на това създават общ списък от правила (за предпочитане от 6 до 10 правила). (Противоречиви правила могат да са част от списъка, ако са избрани от необходимото мнозинство.)

За да е възможно да се проверяват и наблюдават установените правила, впоследствие трябва да бъде проведена "дискусия относно дискусията (мета-комуникация). По този начин участниците ще имат възможността да осмислят начина, по който комуникират, което би трябвало да има за резултат създаване на желаната продуктивна атмосфера за дискусии.

Накрая на курса от участниците се изисква да опишат (кратко) един след друг своите впечатления от курса. Тук е важно да се избегнат дискусии и задаването на допълнителни въпроси.

Подготовка/Материали: Хартия и химикалки

Забележки: При дискусии в големи групи неудовлетвореността често бива прикривана. Представеният тук метод помага на всички участници да се справят успешно със самите себе си и с другите относно някоя тема и в същото време да създадат добра атмосфера за дискусии. Друг е въпросът дали всичко, което е нужно за създаване на добра атмосфера за дискусии, може да бъде формулирано в правила. Пример за това би било правилото: Дискутиране на "интересни теми. Това поставя следните въпроси: Как е дефинирано понятието "интересен и от кого? Кой намира за интересно какво. Също така, съмнително е дали всички правила, за които групата би могла да се сети, са били изказани. Обучаващият, например, също трябва да следва правила, за да утвърди добра атмосфера. Въпреки това, може да се приеме, че подобни правила вероятно няма да бъдат

обсъждани от групата.

Съвет: Ако има напрежение в голямата група или ако изглежда, че е налице застой (дискусията прогресира твърде бавно), препоръчително е да се направи кратка "обиколка на масата": Един след друг, всеки участник трябва да обясни как се чувства в дадения момент. Ако е възможно, не би трябвало да има допълнителни въпроси или дискусии. "Обиколката на масата" се прилага, за да възвърне спокойното настроение в участниците и да подобри цялостната атмосфера на разговора.

Целева група:: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своята професия и образование

Времетраене: 1 час

2.1.4 Прилики и разлики

Теоретична основа: При различните групи винаги се проявяват най-разнообразни прилики и разлики. За да се справим с това многообразие, фокусът не трябва да е само върху разликите (тъй като по този начин рискуваме да подчертаем прекалено силно именно това, което ни разграничава от другите), но също винаги и върху приликите (разкривайки това, което ни обединява).

Социална форма: Работа с цялата група

Цел: Оpozнаване; разкриване на прилики и разлики

Източник: Социограма на Морено (Moreno), адаптирана.

Описание: Обучаващият указва на участниците да застанат в кръг и им обяснява упражнението. Обяснението може да изглежда по този начин:

С ваша помощ бих искал да покажа приликите и разликите, съществуващи в тази група. За тази цел, ще ви помоля да се разпределите на малки групи, заедно с други участници, с които имате сходни характеристики.

- *Разделете се на групи според прилики в **професията*** (напр. техническа професия, професия, свързана с полагане на грижи и т.н.).
- *Разделете се на групи според прилики в **образованието*** (напр. техническо образование, образование в областта на търговията и т.н.).
- *Разделете се на групи според прилики във **възрастта*** (напр. под 20, 20–40, над 40).
- *Разделете се на групи според прилики в **религиозната принадлежност*** (напр. католици, мюсюлмани, сръбско православие и т.н.).
- *Разделете се на групи според прилики в **произхода*** (напр. Австрия, Полша и т.н.).
- *Разделете се на групи според прилики в любимата **дейност през свободното време*** (напр. спорт, култура и т.н.).

Докато групите се формират е възможно да стане шумно, тъй като участниците (трябва да) си говорят за да открият своите прилики и разлики. Веднага щом стане по-тихо, етапът на формиране

на групите най-вероятно е приключил.

Обучаващият може също така да попита какво е значението за участниците да притежават дадена характеристика, живеейки и работейки в Австрия. Например: При указанието "Разделете се на групи според прилики в произхода (напр. Австрия, Полша и т.н.)" обучаващият може да попита: "Какво означава за вас да бъдете от полски произход в Австрия, на работа или какви разлики наблюдавате, в сравнение с хора от други страни."

Забележки: Важно: Характеристиките трябва да бъдат внимателно избирани. Има характеристики, които са табу, като например сексуалната ориентация (такива характеристики трябва да бъдат изцяло оставени настрана в това упражнение) или характеристики, за които хората не винаги говорят с охота, като например възрастта, религиозната принадлежност и т.н. (трябва да сте сигурен в избора си, преди да изберете тези характеристики) и характеристики, за които хората могат лесно да дадат информация (професия, образование и т.н.). Водещият принцип в това упражнение трябва да бъде: Никой от участниците да не се чувства принуден да разкрива информация за себе си. Хората трябва също да бъдат внимателни при задаването на допълнителни въпроси.

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: 30 минути

2.1.5 На една ос

Теоретична основа: Движението помага за намаляване на несигурността и напрежението. Затова етапът на опознаване ще бъде по-спокоен и лесен, ако въпросните упражнения са комбинирани с физическа дейност. Това упражнение предоставя възможността на участниците да получат съвет относно сходни житейски ситуации и да се чувстват като принадлежащи към дадена група от хора, тъй като споделят общи характеристики (напр. брой на членове на семейството). По този начин участниците могат да започнат свободен разговор по не ангажиращи теми и да придобият обща представа за цялата група.

Социална форма: Всички целеви групи

Цел: опознаване; откриване на прилики

Източник: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Описание: Участниците трябва да се подредят в невидима линия, според определена скала. Възможни варианти за определяне тази скала са:

- Колко обитатели (хора и животни) живеят във вашия дом?
- Колко братя и сестри
- Възраст
- Рожден ден (по месеци: от януари до декември)
- Размер на обувките
- Височина на тялото

- Азбучен ред на първите имена

Скалата може също така да бъде триизмерна, като например: В коя посока бихте искали да летите един ден (преди това, посочете на участниците къде в стаята се намират север, юг, запад и изток)? След като се наредят, участниците обсъдят накратко подредбата.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои избор на професия и образование; млади мигранти, на които предстои избор на кариера и образование.

Времетраене: 15 минути

2.1.6 Игра на Приоритети

Теоретична основа: Приоритетите отразяват личните предпочитания, които, от своя страна, отразяват вътрешните ценности и нуждите, продиктувани от обществото и културата на всеки човек. Предпочитанията са желанията, или пък нежеланията, които индивидът има относно търсената услуга (напр. курс по професионално ориентиране), или търсеното благо (напр. интеграция на пазара на труда). По този начин предпочитанията контролират социалните дейности и следователно, съзнателно или несъзнателно, решенията и поведението на човека (напр. избора на професия). Предпочитанията не само, че влияят на действията, но и те самите също могат да бъдат повлияни (напр. чрез консултиране, информиране).

Разнообразието от предпочитания на даден човек е структурирано йерархично (по приоритети). В зависимост от социалното ниво на човека или от начина му на живот, подредбата на приоритетите по значимост е различна. Опитът показва, че „играта на приоритети“ е сигурен инструмент, чрез който може да се разкрие йерархията на приоритетите. Тъй като индивидуалните очаквания се пораждат именно от предпочитанията и тъй като разкриването на очакванията от друга страна е от особена важност за целите на професионалното ориентиране, „играта на приоритети“ може да се счита за подходящо въвеждащо упражнение, което едновременно „предразполага“ участниците (взаимно опознаване) и спомага за установяването на индивидуалните интереси/вкусове/предпочитания под формата на игра.

Социална форма: Работа в малки групи; индивидуална работа

Цел: насърчаване на интерактивното взаимодействие и участието в групата; размисъл върху индивидуалните цели, свързани с „професионалното ориентиране“; представяне на личните очаквания от семинара

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11th edition. Münster.

Описание: Всеки участник получава копие от предоставените различни цели относно „курса по професионално ориентиране“. Задачата на участниците е да ги класират (от 1 до 7) спрямо техните лични предпочитания. Трябва да сложат цифрата „1“ пред целта, която считат за най-важна за един ефикасен курс по професионално ориентиране. Характеристиките, които участниците считат за най-малко важни за един добър курс по професионално ориентиране се класират 6-ти или 7-ми.

След това, участниците трябва да се разделят на групи по четирима. За време от 10-15 минути тези

малки групи трябва да постигнат съгласие относно това кои са най-важните три или четири цели (поставянето на ограничение във времето е важно).

Възможно продължение на упражнението: групите представят и обясняват своите решения. След това, цялата група обяснява защо едни или други цели са класирани първи в списъка.

Подготовка/Материали:Листовки

Забележки: За да може процесът на учене да бъде ефективен, да носи нови прозрения и опит, е важно човек да осъзнае кои са неговите собствени цели. Упражнението „Игра на приоритети“ е добър начин да се започне подобен процес. Този метод позволява на обучаващия да открие личните гледни точки и очаквания на участниците. Спрямо самите участници, изказването на глас и аргументирането на техните гледни точки и очаквания означава, че те осъзнават своите собствени предпочитания. Целта на този метод е да подтикне участниците да се опознаят и да отрази техните собствени очаквания за „професионално ориентиране“ чрез подреждане по значение на определени цели. В допълнение на вече споменатото, работата в групи по четирима ще спомогне да се открият неясноти и противоречия, които в последствие могат да бъдат разрешени. Поради тази причина, методът на „Игра на приоритети“ е използван като начален метод при обучението на възрастни.

Съвет: Ако обучаващият, преди всичко, има намерение да събере информация относно очакванията на участниците в курса (съсредоточавайки се върху съдържанието), с това упражнение е препоръчително да се съберат по-голям брой от цели (напр. от 20 до 30 цели). По-големият брой цели предполага по-голямо разнообразие от възможни отговори. В този случай, всеки участник избира четири цели, които той или тя счита за най-важни.

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: 45 минути

2.1.7 Споразумение за обучение

Теоретична основа: Постоянното активно участие на участниците е изключително важно по време на обучението. Поради тази причина е важно още от самото начало обучаващият да мотивира участниците да взимат активно участие в курса. Формалното подписване на договор би трябвало да създаде усещане за задължение между обучаващия и участниците.

Социална форма: Индивидуална работа

Цел: Сключване на споразумения по време на обучението; представяне на информация за обучението; изясняване на общите очаквания

Източник: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Göttingen: Hogrefe Verlag.

Описание: В началото на курса се обсъжда основната рамка на обучението. Обучаващият посочва някои от целите на обучението и обяснява защо е важно за младите хора да следват тези цели. След това, на участниците се дава задачата да помислят върху това коя от целите на обучението се

отнася до него или нея. След като рамката на обучението е изяснена, участниците получават два подготвени договора за обучение (вж. приложението), които след това са персонализират и подписват от участниците и обучаващия. Участниците, както и обучаващият, запазват по едно копие от тези договори.

Подготовка/Материали: Копия от листовките

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои избор на кариера и образование; юноши/девойки и млади хора, които са завършили образованието си

Времетраене: 1 час

2.1.8 Тематични визитни картички

Теоретична основа: За да се ориентират в сложността на заобикалящия ги свят (голямото разнообразие от поведенчески възможности), в процеса на своята социализация хората развиват поведенчески предположения – на базата на техния мироглед (= сумата от всички възможности за действие), с помощта на които те се освобождават от постоянната нужда да развиват нови начини на действие, подходящи за всяка нова ситуация. Подобни явления в съответния мироглед (=сумата от всички възможни възможности за действие) започват да бъдат очаквани.

Индивидът обаче не съществува сам за себе си. Други индивиди (алтер его), които също са източник на своя собствен опит, мирогледи и предпочитания за действие, но които принадлежат и на други мирогледи и на други хора, споделят и навлизат и в тяхната сфера, факт, който от една страна предизвиква несигурност, но от друга страна има обогатяващо действие. Дори ако възможността някои очаквания да не се оправдаят се увеличава с нарастването на броя на взаимодействащите алтер его (индивидът никога не може да бъде изцяло сигурен как би реагирал другият алтер его), именно наличието на различни алтер его е онова, което обогатява гледните точки на индивида, които иначе биха били скрити от него поради липса на възможност да се реализират.

Заклучение: Взаимодействието с алтер его предоставя на индивида възможността да бъде съпричастен с „другия аз“, да възприеме неговите/нейните гледни точки, да придобие представа от неговите/нейните преживявания, да научи повече относно неговите/нейните поведенчески предпочитания и по този начин да разшири своя хоризонт, без това да изисква дълъг период от време. Упражнението „Тематични визитни картички“ е направено, за да свърже различни мирогледи чрез комуникация. Задачата на участниците е да научат нови поведенчески предположения, различни от своите, за да разширят своя кръг от възможности за действие.

Социална форма: Индивидуална работа, работа по двойки

Цел: Опознаване, установяване на връзка със съдържанието на курса, релаксиране и намаляване на страховете; обща работа за първи път; формулиране на лични очаквания от семинара.

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001a): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11^{то} издание. Münster, 1.C 5.

Описание: Всеки участник получава малък лист хартия, който трябва да раздели на 5 части и да напише името си на всеки от тях (като листът все още остава цял). След това обучаващият представя

на групата своите въпроси, изписани върху флипчарт (списъкът от въпроси може да бъде променян):

- Каква беше последната ви работа?
- Коя е работата на вашите мечти?
- Какво очаквате от курса?
- Ако бихте могли да започнете от нулата, бихте ли променили нещо относно вашата образователна и професионална кариера? Ако да, какво би било то?

От всеки участник се очаква да отговори на въпросите и да напише отговорите на гърба на листчетата, без да пише на гърба на първото листче. На гърба на останалите четири листчета, от участниците се иска да напишат своите собствени отговори на въпросите (един отговор на листче). След това листът се реже на 5 части, които участниците прикрепят на гърдите си (например с тиксо.)

След това задачата им е да изберат човек от групата, да му се представят, да разменят визитните си картички и да разговарят по темите, които са посочили на гърба на картичката.

Подготовка/Материали: Хартиен лист с размер А4 срязан наполовина, въпроси, подготвени върху флипчарт

Забележки: На семинари, на които има много участници, които не се познават, разговорите по двойки по принцип са доста подходящи за по-лесен контакт при „запознаване“. Методът на „Тематичните визитни картички“ улеснява предразположението на участниците посредством движение и ги насърчава да се опознаят „между другото“, като „подходят един към друг“. По този начин, съществуващите несигурност и резервираност в общуването се намаляват по непринуден начин. В допълнение, упражнението служи за въведение в темата. Отговаряйки на въпросите, участниците са подтикнати да споделят своите очаквания и цели.

Съвет: Този релаксиращ метод, включващ описаното тук движение, е подходящ също така и за следващи етапи от семинара. Няма да има много смисъл, ако семинарът започва по начин, по който участниците да са в движение, а след това трябва да стоят седнали. Ако стаята, в която семинарът се провежда, не позволява гъвкавост на подредбата на местата за сядане, препоръчва се етапът на опознаване да се проведе в друга стая.

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: 30 минути

2.1.9 Картички с истории

Теоретична основа: Снимките стимулират хората да бъдат отворени, да покажат загриженост и любопитство. Те насърчават идеите, асоциациите и творческото мислене. Методите под формата на игра спомагат етапът на опознаване да протече по-непринудено.

Социална форма: Всички целеви групи

Цел: Опознаване под формата на игра.

Източник: Упражнението е базирано на техниката „Фотоезик“ (<http://www.erle->

verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf).

Описание: Обучаващият приготвя купчина от пощенски картички. Нужни са поне два пъти повече картички от броя на хората, които участват (включвайки обучаващия). Обучаващият се разхожда из стаята и предлага на участниците един след друг да изтеглят две пощенски картички от купа (картичките са обърнати с обратната страна нагоре). Всеки участник трябва да избере една от двете картички и набързо да измисли какво би могъл да разкаже на другите за себе си, за по-малко от минута, използвайки пощенската картичка като база за тази история. Един след друг участниците показват изтеглените пощенски картички на групата и се представят. Когато един участник е приключил, той избира следващия участник, който да говори след него. Обучаващият също участва в това упражнение.

Подготовка/Материали: Различни пощенски картички (най-малко две за всеки участник)

Забележки: Упражнението може също така да бъде използвано, за въведение в някои теми.

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: Различно (в зависимост от броя на участниците)

2.2 Ориентиране, Преоценка, Активиране и Мотивация

2.2.1 Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Първи етаж: Сфери на интереси – Какви са моите предпочитания?

Теоретична основа: Решенията за избор на професия са базирани най-вече на информацията относно уменията, които дадената работна позиция изисква и относно съответстващите на тези умения интереси. Желанието на човек да се реализира в дадена област и нуждата да следва определен път в своята кариера са пряко свързани с неговите индивидуални умения и интереси. Но тъй като хората много често нямат яснота по отношение на своите интереси и умения (Забележка: Това важи с особена сила за младите хора.), осъзнаването на техните сфери на интереси (справка - този метод) и областите, в които са най-силни (справка - "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Втора стъпка") им е необходимо, за да имат възможност да изберат професия, която съответства на техните лични предпочитания и характеристики. Настоящият метод е разработен с цел участниците да идентифицират своите собствени интереси.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа

Цел: Разсъждаване над собствените интереси; осъзнаване на личните предпочитания

Източник: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Том 2. Wien, стр. 40 и следващи.

Описание: Като начало, обучаващите поставят на пода десет постера, върху които са описани десет различни кръга на интереси (вж. приложението). На участниците се казва да застанат до кръга интереси, за които смятат, че са най-близо до техните собствени. В така сформираните групи по интереси (малки групи от по трима до четирима души), участниците трябва да се опитат да обяснят защо са застанали до съответния кръг от интереси и кои са конкретните дейности, чрез които са открили тези свои интереси. След като участниците разискват своите интереси, всяка група измисля професии и занимания, които да отговарят на интересите на групата и ги записва на картончета, които се закачват на постерите или на стената. Всички участници могат да гледат и останалите постери и професиите, изписани на тях, и да добавят нови такива (Забележка: За това упражнение, като помагало, трябва да се набавят брошури с кариерна информация.).

Алтернативно: Картончета с надписи на различни професии (вж. приложението) се разхвърлят на пода. Участниците трябва да намерят професиите, които най-добре пасват на техните кръгове от интереси, и да ги закачат на постера. Участниците могат също така да запишат други подобни професии на картончетата и да ги добавят към останалите.

Подготовка/Материали: Постери, коркова дъска, информационни брошури.

Забележки: Това упражнение е предназначено да стимулира участниците да разсъждават върху своите интереси, като или ги утвърдят, или ги отхвърлят при обмена на мнения и идеи с хора със сходно мислене.

Съвет: Участниците често се затрудняват да изберат само един кръг от интереси. Те все пак трябва да определят предпочитания от тях кръг, но въпреки това е позволено да преминат в друг кръг от интереси в хода на занятието (най-много два пъти).

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които им предстои да направят избор за своето образование и кариера

Времетраене: 2 часа

2.2.2 Мери и Джак

Теоретична основа: Младежите рядко имат представа за традиционните виждания относно ролята на половете. В държанието си, те спазват стереотипите за 'мъжко и 'женско' поведение, приемайки тези характеристики за даденост, и допринасят за поддържането на отношенията между половете, като „се държат според пола си“. Следният метод е еднакво подходящ както за момичета, така и за момчета, и е удачно да се използва в смесени групи. Идеята е участниците да осъзнаят собствените си виждания за ролите на половете чрез работа с текста „Мери и Джак“, както и да сравнят как всеки от тях е попълнил празните места по различен начин. Крайната цел е участниците да развият обща визия за професионалните взаимоотношения (независимо дали работата е срещу възнаграждение или не), които не са базирани на половата принадлежност, и всеки от тях да обмисли как би искал да се развие бъдещият му професионален и личен живот.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Осъзнаване на традиционните виждания за ролите на половете; развиване на перспективи относно професионалния и личния живот на всеки от участниците

Източник: <http://www.genderundschule.de/> [30 януари 2012 г.]

Описание: Участниците получават текст с липсващи на места думи, озаглавен „Мери и Джак“, в който празните места трябва да се попълнят с имената „Мери“ или „Джак“.

След това, обучаващият отбелязва върху флипчарта колко често е употребено всяко от двете имена, в предварително разчертан по модел списък, и попълва в празните места на текста имената, които са „доминирали“. След това обучаващият прочита на глас така попълнения текст и подканва участниците към дискусия, задавайки следните въпроси:

- Според вас, доколко е реалистичен крайният текст?
- Защо името „Мери“ преобладава в някои дейности и задания (назовете резултатите!), а името Джак – в други (назовете резултатите!)?
- Какво според вас би трябвало да бъде съотношението между професионалните и извънработните дейности? (Тук обучаващият трябва да се опита внимателно да насочи разговора срещу стереотипите, но без да се намесва твърде осезаемо в дискусията.)
- Как бихте искали да направите това за в бъдеще?

Подготовка/Материали: Флипчарт, (зелени и сини) дебело пишещи химикалки, текстове с празни места, списък върху флипчарта, подготвен по образец

Забележки: В смесените групи е удачно резултатите на момчетата (напр. в зелено) и тези на момичетата (напр. в синьо) да бъдат допълнително разграничени при крайното оценяване. По време на дискусията следва да се засегнат следните допълнителни въпроси: Има ли разлики в резултатите на момичетата и тези на момчетата? Защо съществуват тези различия или защо резултатите са толкова близки?

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили своето образование

Времетраене: 1 час и 30 минути

2.2.3 Моите най-важни ценности

Теоретична основа: Ценностите, които са считани за важни за професионалната кариера, са различни за всеки един човек, поради различните социални контексти. Разпознаването на собствените ценности е от особена важност при професионалното ориентиране и би могло да залегне в основата на избора на бъдеща професия.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа

Цел: Разпознаване и определяне на ценности, които са важни за даден човек при реализацията му в определена професия.

Източник: Адаптация от Itinéraires Formation от компилацията от общи подходи.

Описание: Обучаващият започва с кратко представяне на метода и обяснение на неговите отделни етапи.

Етап 1: Всеки участник получава листовка „Списък с ценности“ (вж. приложение 1). Участниците трябва да изберат онези ценности, включени в списъка, които считат за най-съществени, и да ги добавят в таблицата „Списък на моите най-важни ценности“. След това, участниците трябва да изберат и ценностите, които имат най-малко значение за тях, и да ги попълнят в таблицата „Списък на моите най-маловажни ценности“.

Етап 2: Участниците трябва да подредят своите ценности според тяхната значимост, започвайки от номер едно за най-важната за тях ценност, номер две за следващата и т.н. По същия начин всеки участник трябва да направи „Списък на моите най-маловажни ценности“. С номер едно се означава най-ниската по стойност ценност, с номер две – следващата и т.н.

Етап 3: Ако е предвидено в програмата на занятието или по желание на обучаващия, същият може да постави задача на участниците да напишат кратък текст на следната тема или просто да разсъждават върху нея: "Изберете една ситуация от вашия професионален опит, в която (съществени или несъществени) ценности са изиграли важна роля и която ситуация бихте искали да опишете пред групата. (Ако участниците нямат предишен професионален опит, те могат да помислят за подобна ситуация, която са наблюдавали като клиенти, потребители и др.). Опишете тази ситуация в няколко изречения, като обясните как сте я възприели и защо в случая дадена

ценност е била от съществено значение."

Етап 4 (по желание или ако е предварително зададен): След като всеки от участниците е открил какво е важно за него/нея за работата, могат да се обсъдят следните теми по двойки:

- Какво значение има за мен, ако съществените ценности не са налице?
- С какво би ми се наложило/бих могъл да направя компромис?
- Какви изводи си правя от тези разсъждения?

Подготовка/Материали: Списък с ценности (вж. приложението); таблици „Списък на моите най-важни ценности“ и „Списък на моите най-маловажни ценности“ (вж. приложението).

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, които са завършили своето образование; възрастни

Времетраене: 2 часа

2.2.4 Професии, които са подходящи за мен

Теоретична основа: Младите мъже и жени все още разсъждават сравнително ограничено и от гледна точка на половата си принадлежност при избора на професия, без да изследват в детайли своите интереси, нито как биха могли да ги приложат на практика в работата. Това упражнение е предназначено да стимулира младите хора да разсъждават целенасочено за своите интереси и нещата, които им се удават, и да ги свържат с възможни бъдещи техни професии. В хода на разговора, идеите се конкретизират и, ако е необходимо, се посочват алтернативи на професиите, типични за даден пол.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Работа с различните дейности и умения, от които участниците се интересуват; изтъкване на алтернативи на професиите, типични за даден пол

Източник:

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [20 януари 2012 г.].

Описание: Всеки участник трябва да състави списък на дейностите, които му доставят удоволствие. За целта, могат да се използват следните въпроси:

- Какви са моите хобита?
- Кой неща обичам да правя, помагайки на майка си, баща си и т.н.?
- Какво обичам да правя с приятелите си или сам/сама?
- От какво се интересувам, какво ми доставя удоволствие (например работата с хора, животните, компютрите, да работя сам/сама или заедно с други хора, физическата дейност, да се занимавам с или да изработвам саморъчно различни изделия, работата на открито и т.н.)?

Като следваща стъпка, участникът проучва наличната информация за различни професии, за да намери тези, които обхващат възможно най-голяма част от посочените от него дейности. Участниците трябва да запишат професиите, които са намерили и да добавят кои от интересите си биха могли да развият в рамките на тези професии.

След това обучаващият и участниците преглеждат заедно бележките и обсъждат съответните професионални сфери, дейностите и изискванията към тях, като обръщат особено внимание на всички аспекти, свързани с половата принадлежност. Например, ако дадена участничка твърди, че има сърчни ръце, за нея би била подходяща не само фризьорската професия, която изпъква на пръв поглед, но още и професиите инженер и хирург. Ако се проявяват стереотипи на базата на половата принадлежност е важно в хода на разговора на участниците да бъдат предложени и алтернативи за бъдещото им образование и да се обсъдят аспекти като ситуацията на пазара на труда, потенциални приходи и възможности за обучение.

Подготовка/Материали: Листа и химикалки, различни източници на информация за отделните

професии

Забележки: Важно е обучаващият да обмисли предварително кои професии, традиционно определяни като ‘професии за мъже’ или ‘професии за жени’, отговарят на определени умения и интереси, за да може да разиска различните алтернативи с участниците.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили своето образование; жени с технически професии и образование в областта на търговията

Времетраене: 1 час

2.2.5 Ежедневни „сапунени“ сериали

Теоретична основа: В хода на професионалното ориентиране, „сапунените“ сериали, излъчвани ежедневно и толкова популярни сред младите хора, са анализирани, за да се подложат на критика начините на живот, представени в тях. Аспектът на половата принадлежност не бива да се забравя, но не е задължително той да бъде основният акцент на занятието. Целта е по-скоро да се разкрие фактът, че в много отношения предложената в сериалите гледна точка за начините на живот е изключително нереалистична. Например, виждаме млади хора, които вече имат луксозен апартамент, макар да са още в училище, които месеци наред след завършването си, все още не знаят какво да правят оттук нататък и които очевидно нямат парични затруднения – което във всеки случай е скрито от зрителите. И както много често се случва, те почти случайно намират доста доходна работа, внезапно поемат ръководството на някоя компания или дори я придобиват.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа, дискусия с цялата група

Цел: Критичен поглед върху клишетата за начините на живот; установяване на връзка между „ежедневните сапунени сериали“ и собствената реалност

Източник: <http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [30 януари 2008 г.].

Описание: Първо, на участниците се обяснява, че им предстои да гледат и анализират ежедневно излъчван „сапунен сериал“ или части от такъв. На участниците предварително се раздава листовка с въпроси, която ще служи за база на анализа. Участниците разполагат с около пет минути, за да прочетат листовката, след което им се обяснява, че трябва да изгледат подбрани видео материал, имайки предвид въпросите от листовката, и си правят бележки, ако е необходимо.

След тези инструкции, сериалът се прожектира на групата.

По-нататък, на участниците се казва да се разделят на малки групи и да анализират видео материала, на базата на въпросите и собствените си бележки.

Накрая резултатите се представят пред цялата група и се дискутират потенциалните различия между резултатите на малките групи.

Подготовка/Материали: Листовки (вж. приложението); епизод или части от различни епизоди от

телевизионен сериал (например на DVD); телевизор, DVD плейър

Забележки: Подобен анализ трябва да се прилага, само след като участниците вече са мислили известно време за избора си на професия и за планирането на живота си, защото в този случай е по-вероятно те да погледнат на сериала критично.

Следните телевизионни сериали, например, са много подходящи за анализ:

- "Седмото небе (7th Heaven)"
- "Малкълм (Malcolm in the Middle)"
- "Ориндж Каунти – Кварталът на богатите (The O.C.)"
- "Момичетата Гилмор (Gilmore Girls)"
- "90210"
- "Трий Хил (One Tree Hill)"
- "Клюкарката (Gossip Girl)"

Съвет: Упражнението може да се приложи и в следния вариант: Групата определя телевизионен сериал, от който всеки участник гледа самостоятелно два или три епизода, като си прави бележки в отговор на въпросите от листовката. В следващата сесия по професионално ориентиране сериалът се анализира съгласно въпросите и, ако е необходимо, даден епизод се прожектира още веднъж.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили своето образование

Времетраене: 2 часа

2.2.6 Слонът

Теоретична основа: Съществуват разлики в езика, който използват жените и мъжете или съответно момичетата и момчетата и това явление се наблюдава постоянно в ежедневната комуникация. В повечето случаи, мъжете говорят по-дълго, задават въпроси по-рядко, но за сметка на това правят фактически твърдения, докато жените по-скоро говорят на теми, свързани с междуличностните отношения, взимат предвид различни гледни точки, и т.н. Тези преживявания са толкова дълбоко вкоренени в нашето съзнание, че ние забравяме, че нещата не трябва непременно да изглеждат така. Настоящото упражнение помага да се насочи вниманието в посока какво може да се направи в това отношение.

Социална форма: Работа в малки групи, дискусия с цялата група

Цел: Дискусия в хумористичен тон за това как хората подчиняват поведението си според половата си принадлежност; постигане на „Еврика ефект“.

Източник: Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörrth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (ed.): geschlecht + didaktik. Graz, p. 17.

Описание: Обучаващият прочита на глас кратък разговор, който реално се е състоял. След това участниците трябва да отгатнат кое изречение по-вероятно е било казано от мъж и кое – от жена.

Първото изречение е: „Искам да постигна нещо голямо, нещо съвършено чисто.” Отговорът е: „Ами тогава измий слон!” Участниците трябва да дадат аргументи за своето решение и, ако е възможно, да постигнат съгласие за това кой коя реплика е казал.

Забележки: В общи линии, при това отгатване няма верни или грешни отговори. Целта е да се провокират и дискутират съществуващите разбирания за това как разговарят мъжете и жените, на базата на този забавен пример.

Исторически, този разговор наистина се е състоял между поетите Готфрид Бен и ЕлзеЛаскер-Шюлер, когато се срещат за пръв път. Изречението за желаната цел на живота му е изказано от автора Готфрид Бен, а предложението за слона идва от поетесата Ласкер-Шюлер.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили своето образование; жени с технически професии и образование в областта на търговията; жени след дълго отсъствие от пазара на труда

Времетраене: 30 минути

2.2.7 Диагностика на избора на професия

Теоретична основа: Особено когато млади хора са в процес на избор на професия, често е трудно да се анализира къде се корени проблемът. Така например, ако участниците в семинар, посветен на избора на професия, или в курс по професионално ориентиране, не могат да вземат решение за своето бъдещо образование или професия, причините могат да бъдат различни. Провеждането на индивидуална „диагностика” в тези случаи улеснява по-нататъшните дейности в семинара.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Определяне на текущото състояние на процеса по избор на професия.

Източник: <http://www.explorix.de> [30 януари 2008 г.].

Описание: Участниците получават кратък въпросник и трябва да отговорят на въпроси, свързани с тяхната сегашна ситуация. Отговорите впоследствие биват анализирани по признаците „идентичност”, „вземане на решения”, „информация” и „пречки”. Участниците споделят своите резултати с цялата група.

Подготовка/Материал: Химикалки, флипчарт, листовки

Забележки:

- Поле 1: Темата „идентичност” (яснота и стабилност на представата за самия себе си): Тук биха могли да се използват и упражненията от базата данни от методи по темите „Анализ на потенциала” и „Избор на образование и професия”.
- Поле 2: Темата „вземане на решения” (цялостно затруднение при взимането на решения): Тук биха могли да се използват и упражненията от базата данни от методи по темата „Справяне с вътрешната съпротива, конфликтите, фрустрацията и пасивността,

методи за утвърждаване на личната отговорност на групата като цяло и на отделните участници”

- Поле 3: Темата „информация” (необходимост от информация): Тук биха могли да се използват и упражненията от базата данни от методи по темата „Професионална информираност, обработка на информацията, ориентираност на пазара на труда”.
- Поле 4: Темата „пречки” (конкретни ограничения): Тук биха могли да се използват и упражненията от базата данни от методи по темата „Ориентиране, Преоценка, Активиране и Мотивация”.

Съвет: Обучаващият записва различните полета на флипчарта и нанася резултатите на участниците с чертички (една чертичка за всяко поле, отбелязано като проблематично, според индивидуалните резултати на участниците). Тази визуализация служи за илюстрация на основните проблемни области за участниците в курса. На базата на тази оценка могат да се подберат подходящите по-нататъшни упражнения.

Целева група: Хора, които често сменят професията си, хора в процес на преориентиране към нова професия; юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера

Времетраене: 1 час

2.2.8 Отстояване на собствените интереси по отношение на професията

Теоретична основа: Този метод е особено подходящ за хора с „атипични” професионални търсения. Младите хора ще имат възможност да практикуват в ролева игра как да отстояват своите стремежи в професията – дори и въпреки външното противодействие. Посредством сблъсъка с потенциалното неодобрение, те биват поставени в ситуация, в която трябва да развият собствени линии на аргументация. Освен това, този метод насърчава участниците да се справят с предразсъдъците относно професионалните умения на жените и мъжете под формата на игра и по този начин може да създаде един по-отворен подход към нетипичните, от гледна точка на пола, професии.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група, ролева игра или симулационна игра

Цел: Развиване на линии на аргументация и стратегии за опониране на (базирани на стереотипи, свързани с половата принадлежност) възражения срещу определени професионални стремежи и търсения; насърчаване на индивидуалната инициатива

Източник: http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_r ollenspiel [20 януари 2012 г.].

Описание: Ситуацията е следната: Момиче има необичайна идея за професионалното си развитие. По време на вечеря тя я споделя със семейството си за пръв път. Семейството ѝ е скептично настроено.

Участниците трябва да си представят тази ситуация и да определят заедно кои образи и роли да се включат в ролевата игра. Обучаващият записва различните роли на черната дъска/флипчарта.

След това ролите се разпределят и всеки участник трябва да избере своите професионални

търсения. Когато са готови, участниците се разделят на групи според различните си роли, например една група за момичето (включваща избрания за актьор участник), една за бащата, една за майката и т.н.

Групите имат за задача да съберат, формулират и запишат аргументите за и против за своята роля, в рамките на около 15 минути. След това ситуацията се разыгрва само от избраните „актьори“, които трябва да използват аргументите, събрани предварително от групите им. Възможно е ситуацията да се изиграе повече от веднъж, за предпочитане с други професионални търсения.

Последваща дискусия: Дискусия с цялата група: Кои аргументи могат да бъдат използвани, кои не успяхте да използвате и защо? Как се чувстваха участниците в своите роли? Какво им бе приятно и какво – неприятно? Какво помага на момичетата да отстояват позицията си в такива ситуации?

Подготовка/Материали: Флипчарт/черна дъска, химикалки/тебешир, хартия и химикалки за участниците

Забележки: Обучаващият трябва да се погрижи „актьорите“ да не са винаги едни и същи. Този метод може да се прилага пълноценно и в смесени групи от момчета и момичета, като ролевите игри са базирани на професии, „нетипични“ за момичета, съответно за момчета. Биха могли да бъдат разыграны и други ситуации, като например ситуация между приятели. Тъй като родителите оказват силно влияние върху избора на професия на своите деца, би имало смисъл не просто винаги да ги считаме за ответна страна, а да ги включим активно в процеса по професионално ориентиране.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили своето образование

Времетраене: 1 час и 30 минути

2.2.9 Моето близко и далечно бъдеще

Теоретична основа: Формирането на реалистични цели и постоянното им следване е важен момент в планирането на личния и професионалния живот на всеки човек. Разделянето на големите цели на подцели и определянето на различни лесни стъпки към постигането им помага тези дългосрочни цели да станат по-осезаеми и очертава конкретните действия, които да се предприемат. Мисленето и действието според определените под-стъпки и съответно подцели изисква както стратегическо планиране, така и търпение. Подобно активно планиране на живота дава възможност на младите хора да постигнат целите си по своя начин и по своя инициатива.

Социална форма: Индивидуална работа, дискусия с цялата група

Цел: Участниците да се научат как да различават краткосрочните от дългосрочните цели, както и да различават краткосрочните цели, които са необходими за постигането на дългосрочните цели

Източник: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, стр. 156 и следващи; адаптирано от

abif.

Описание: Обучаващият обяснява упражнението с няколко примера. Тя/той демонстрира, че за да се постигне една дългосрочна цел, първо трябва да се постигнат краткосрочните цели. Като следваща стъпка, всеки от участниците трябва да помисли за една дългосрочна цел и да определи съответстващите ѝ краткосрочни цели. След десет до петнадесет минути участниците отново се събират и резултатите се излагат на голям постер. Обучаващият проверява дали участниците са разграничили правилно краткосрочните от дългосрочните цели и ги насърчава да преосмислят формулировката на техните цели, ако е необходимо. Накрая всеки участник представя неговите/нейните дългосрочни и краткосрочни цели и отговаря на въпросите на групата.

Подготовка/Материали: постери, хартия, химикалки

Забележки: Възможни примери за обяснение на това упражнение:

Пример 1: Дългосрочна цел: искам да стана зъботехник – Какви краткосрочни цели бихме могли да определим?

- Трябва да потърся информация за тази професия.
- Трябва да се сдобия с необходимата образователна степен.
- Трябва да намеря възможности за стаж.

Пример 2: Дългосрочна цел: искам да имам деца - Какви краткосрочни цели бихме могли да определим?

- Трябва да намеря партньор, който също иска да има деца.
- Първо ще завърша образованието си, за да бъда в състояние да издържам децата си.
- Имам работа, която ми позволява да издържам семейството си.

Възможни въпроси за заключителната дискусия: *Кое ви затрудни повече – определянето на дългосрочна или на краткосрочни цели? Получихте ли нови идеи и предложения в това упражнение? Каква е ползата от разграничението между дългосрочните и краткосрочните цели? Смятате ли, че бихте приложили подхода от това упражнение при определяне на своите цели?*

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: 2 часа

2.2.10 Таблица с разпределение на времето

Теоретична основа: Извън училище, младите хора често имат много свободно време. А начинът, по който прекарват свободното си време, влияе силно върху социалното им поведение. Обратната зависимост обаче също важи, а именно, че социалните компетентности определят какво очакват младите хора от свободното си време. Сравнявайки помежду си как планират свободното си време, те могат да научат един от друг с какви възможности разполагат в това отношение. Важно е младите хора да научат, че дейностите през свободното време могат да послужат за облекчаване на стреса и изискванията на училището и работата. Освен това, креативните дейности и спортовете

биха могли да допринесат за повишаване на самочувствието.

Социална форма: Индивидуална работа, дискусия с цялата група

Цел: Придобиване на ясен поглед върху начина, по който се прекарва времето; размисъл върху това как да използваме времевите си ресурси по разумен и задоволителен начин

Източник: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, стр. 144 и следващи.

Описание: След като обучаващият разясни целта на упражнението, участниците получават две листовки: една, съдържаща таблица с разпределение на времето за седмицата и една – с таблица с разпределение на времето за почивните дни (събота и неделя). Участниците трябва да си представят времето през даден ден като кръгла диаграма, наподобяваща пица. С помощта на листовката, участниците онагледяват колко време отделят на различни дейности и сфери на живота (професионално образование, работа, училище, свободно време, семейство, хранене и спане). По същия начин се разпределя времето за един типичен уикенд и за един типичен почивен ден. Важно е да се напомни на участниците да не забравят да включат и времето за спане.

След това участниците изрязват две парчета от „пицата“ (от седмичния ден и от почивния ден), които са посветени на свободното време, и ги залепват върху бял лист хартия. На този лист участниците трябва да запишат дейностите, с които биха искали да се занимават през свободното си време. Накрая парчетата пица за свободното време се представят, сравняват и обсъждат в цялата група.

Подготовка/Материали: Копия от листовките, химикалки.

Забележки: Възможни теми за обсъждане по време на заключителната дискусия:

- Колко е голям делът на свободното време спрямо разпределението на времето през седмицата и през почивните дни?
- Удовлетворен ли сте от нещата, които вършите през свободното си време? С какво друго бихте искали да се занимавате?
- Има ли други участници сред групата, които имат същите интереси? Можете ли да дадете съвети един на друг за това как да се задълбочите в тези интереси?

Съвет: Като възможно продължение на упражнението, участниците биха могли да нарисуват таблица с разпределение на времето, според това как те биха искали да протичат техните дни. След това може да се направи сравнение между и дискусия относно „реалните“ и „идеалистичните“ таблици с разпределение на времето.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили своето образование

Времетраене: 1 час и 30 минути

2.2.11 Професиите на родителите ми

Теоретична основа: Все още съществуващото разделение на пазара на труда на „професии за жени“, които не са толкова престижни, а освен това са и по-ниско платени и с малки възможности за израстване в кариерата, от една страна, и „професии за мъже“, които дават възможност за добро заплащане и перспективи за израстване, от друга страна, е една от основните причини за неравнопоставеното положение на жените в професионално отношение. С цел повишаване на осведомеността, този метод илюстрира разделения на пазара на труда с помощта на различните професии на родителите на участниците. Участниците имат за задача да намерят причините за разделения и да ги използват като основа за дискусията относно предразсъдъците за уменията на жените и мъжете.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Да се илюстрира нагледно разделения на пазара на труда; да се атакуват предразсъдъците относно професионалните умения на жените и мъжете

Източник: http://www.gendernow.at/geesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [20 януари 2012 г.].

Описание: За подготовката на това упражнение е важно участниците да разговарят със своите родители за тяхната професия и образование.

В началото на упражнението обучаващият раздава жълти и зелени картончета. Всеки участник записва професията на своя баща на жълтото картонче и тази на своята майка – на зеленото. (Ако майката е домакиня, участникът трябва да запише професията, за която тя е придобила правоспособност, или най-високото достигнато от нея ниво на образование.)

Обучаващият събира картончетата и ги групира върху коркова дъска според професията (напр. търговия, образование и преподавателска дейност, социални дейности и т.н.). Практиката сочи, че обикновено така се образуват едноцветни и смесени групи. (Домакините трябва да формират отделна група.)

Участниците трябва да сформират групи от по трима до четирима души (ако е необходимо, участниците се преброяват, за да сформират групите). Всяка група получава флипчарт, хартия и химикалки.

Задачата е върху листовите на флипчарта да се опише какъв образ се е получил на корковата дъска (едноцветен или смесен) и да се обясни защо някои групи са в един цвят а други – смесени (15–20 минути групова работа).

След това всяка група представя своя постер. Следва заключителна дискусия на тема споменатите причини за разделения.

Подготовка/Материали: Жълто и зелено картонче за всеки участник, коркова дъска, карфици, флипчарт с хартия, химикалки

Забележки: Този метод може да разкрие най-разнообразни предразсъдъци. Поради тази причина би било желателно обучаващият да обмисли предварително как да подходи спрямо предразсъдъците, изразени от участниците в опита им да обяснят разделения. Обучаващият

трябва да обмисли аргументи против обяснения от рода на:

- Жените не се интересуват от технологии.
- Мъжете не знаят как да се справят с децата.
- Жените се интересуват повече от мода.
- Мъжете не са способни да се грижат за възрастни или болни хора.
- Жените са твърде слаби, за да развият търговия.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; жени с технически професии и образование в областта на търговията

Времетраене: 1 час

2.2.12 Семейно дърво на професиите

Теоретична основа: Семейното дърво служи като основа за свързването на професионалния път на различните поколения със собствената ни история, разкривайки по този начин историческите, социалните и психологическите контексти.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Повишаване на осведомеността за семейното наследство; задаване на въпроси по отношение на желаната професия; съобразяване на социалните и обществените условия

Източник: Адаптация от Itinéraires Formation от компилацията от общи подходи.

Описание: За подготовката на това упражнение е важно участниците да разговарят със своите родители/възходящи от втора степен (баби и дядовци) за тяхното образование и професии.

Всеки участник трябва да нарисова опростено семейно дърво на голям лист хартия. Записват се първото име и професията на всеки член на семейството. (Ако майката е домакиня, участникът трябва да запише професията, за която тя е придобила правоспособност, или най-високото достигнато от нея ниво на образование.) Семейното дърво може да достигне толкова назад в рода, колкото наличната информация позволява (което обикновено е до възходящите от втора степен).

Сега започва етапът на разсъжденията, иницииран от обучаващия с различни въпроси, например:

(Въпросите трябва да насърчат всеки от участниците да разсъждава върху своето място в семейството или върху неговото семейно наследство. В този процес излизат наяве позитивни и негативни аспекти, също както и предразсъдъци, истории за развитие, задълбочаване и/или загуба на знание в рамките на семейството, съчетаване на култури и т.н.)

- Има ли прилики или разлики в различните професии, които са упражнявали членовете на вашето семейство (от различните поколения, независимо от пола и т.н.)?
- Какви професии упражняват/са упражнявали вашите роднини?
- С какви работни условия се сблъскват/са се сблъскали членовете на вашето семейство?
- Пред какви други условия са/са били изправени вашите роднини (възможности за работа, икономическо развитие, войни и т.н.)?

- Какви качества, подходи и ценности, свързани с работата, притежават/са притежавали членовете на вашето семейство (прецизност, очаквания за високо качество и/или резултатност, точност, адаптивност, майсторски занаятчийски умения, търговски умения, статус и т.н.)?
- Кой от тези качества, подходи и ценности съм наследил/а? Кой не? Как се различавам от своите предшественици?
- Какво очакват/са очаквали моите родители/роднини от мен (очаквания за резултати, професионални амбиции, независимост и т.н.).
- На кои от тези очаквания съм отговорил/а и на кои – не?
- На какви компетентности/качества са ме научили моите родители/роднини, от които мога да имам полза сега?
- Какво искам да направя различно от своите предшественици?

На въпросите се отговаря под формата на интервю с друг участник. След интервюто, цялата група заедно разсъждава над упражнението и обучаващият може да зададе следните въпроси, записвайки отговорите върху флипчарт:

- Какви са резултатите от това упражнение?
- От кои ново осъзнати прозрения съм положително изненадан?
- Има ли неща, които ме притесняват и които бих искал да променя?
- Какви изводи мога да извлека от всичко това?

Забележки: Това упражнение изисква взаимно доверие между участниците, поради което е необходимо, преди да се пристъпи към него, вече да е изминал известен период, през който групата да е извършвала съвместни дейности. Ако някой от участниците не желае да изпълни упражнението, по каквато и да било причина, обучаващият не бива да настоява. Сблъсъкът със семейните спомени би могъл да бъде болезнен, особено след травмиращи преживявания (като например преместване от едно населено място в друго, скорошни смъртни случаи в семейството, преживяно насилие и т.н.).

Този метод може също така да разкрие широк спектър от предразсъдъци (например стереотипи, свързани с половата принадлежност). Затова, би било препоръчително обучаващият да обмисли предварително как да реагира на тези предразсъдъци (като събере аргументи против тях).

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера

Времетраене: 2 часа, като времетраенето на метода варира в зависимост от броя участници в групата

2.2.13 Моите мечти

Теоретична основа: Мотивацията дава основния стимул да работим добре и да постигаме задоволителни резултати. При професионалното ориентиране е необходимо да се намерят заниманията и професиите, които изначално („вътрешно“) мотивират участниците. За тази цел е

важно да открием източниците на мотивация за даден участник и произтичащите от тях интереси и умения, и то по един „нецензуриран“ начин.

Социална форма: Работа на малки групи, индивидуална работа

Цел: Намиране на нови източници на вдъхновение за избор на професия.

Източници: На база на модела A.D.V.P. за професионално обучение (Activation du développement vocationnel et personnel – Активиране на професионалното и личностното ориентиране). Моделът е разработен от Денис Пелетие (Denis Pelletier), Шарл Бижо (Charles Bujold) и Жил Ноазьо (Gilles Noisieux) в Квебек в началото на 70те години на миналия век.

Описание: Обучаващият казва на участниците да запишат две или три преживявания, които биха искали да усетят. Участниците могат да освободят напълно въображението си, както и да записват „утопични“ идеи; на първо време не е необходимо да се взимат под внимание конкретните обстоятелства и възможности.

Участниците работят двойки по следните въпроси, като взаимно се интервюират и записват отговорите на другия.

Следните въпроси биха могли да бъдат зададени, например:

- Какво очаквате от това преживяване?
- Какво ще научите от това преживяване?
- Имали ли сте вече подобно преживяване?
- Какво прави това преживяване толкова специално?
- Как бихте категоризирали това желано от вас преживяване (професия или свободно време, материално или духовно, социално или индивидуално, новаторско или традиционно, реалистично или нереалистично и т.н.)?
- Какви трудности биха могли да възникнат?
- Какви възможности ще ви донесе преживяването?
- Как се чувствате, когато мислите за това преживяване?
- Кой от своите умения виждате да се проявяват в тази ситуация?
- Какво говори това желано от вас преживяване за вашите интереси и наклонности?
- Какво бихте могли да направите, за да осъществите вашето желание?
- други.

След етапа на интервютата, участниците използват своите бележки, за да открият прилики и разлики в преживяванията, за които мечтаят. Всеки участник написва кратко резюме на това, което е научил/научила за себе си (наклонности, ценности, интереси и т.н.)

Подготовка/Материали: Хартия, химикалки

Забележки: Това упражнение изисква взаимно доверие между участниците, поради което е необходимо, преди да се пристъпи към него, да е изминал по-дълъг период на взаимно опознаване и групата вече да е извършила определени съвместни дейности. Като възможност, преживяванията, за които мечтаят участниците, или резултатите от работата на малки групи, могат да бъдат представени пред цялата група.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера

Времетраене: 3 часа

2.2.14 Да се учим от неуспеха

Теоретична основа: Според Модел на Weiner за причинните характеристики, неуспехът и успехът биха могли да бъдат следствие както на външни фактори (обстоятелствата) или вътрешни такива (личността), така и на стабилни или нестабилни, т.е. в общи линии вариращи фактори. Комбинацията от тези две измерения има за резултат матрица 2x2 (вж. фигурата в приложението).

Докато отдаването на успеха на собствените способности води до повишаване на самочувствието, отдаването на неуспеха на собствените способности го накърнява. Ако човек отдаде неуспеха на външни причини, той/тя става жертва на обстоятелствата. Но ако той/тя осъзнае, че причината са неговите/нейните лични усилия, тя/той може да предприеме действия, за да се увери, че следващия път ще постигне по-добър резултат.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Целта на това упражнение е двойка: 1. Размисъл и анализ на негативните преживявания. 2. Превръщане на негативните преживявания в позитивни резултати, от които може да се извлече поука и опит за в бъдеще.

Източник: Адаптация от Itinéraires Formation от компилацията с общи подходи; Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, стр. 204. Weiner, Bernard (1994): Motivationspsychologie (3. Ed.). Weinheim: Beltz.

Описание: Обучаващият кара всеки участник да си спомни един или повече професионални неуспеха и да ги запише на лист хартия.

В началото, всеки от участниците трябва да помисли какви са били причините за тези неуспехи, като направи разграничение между човека и ситуацията (Какво можех да направя по-различно и какво не бих могъл да променя? За кои аспекти на неуспеха съм отговорен аз и за кои – не?).

След това, обучаващият представя модела на Weiner (вж. приложението).

По-нататък участниците трябва да попълнят работните листа, да помислят върху и да анализират своите преживявания на неуспех, както и да определят първоначалните си обяснения за причините и да развият алтернативни такива, включително и за възможно различно поведение в конкретната ситуация.

Като възможност, резултатите могат да се обсъдят с цялата група.

Подготовка/Материали: Работни листа, химикалки

Забележки: Този метод е предназначен да очертае причините за неуспехите и съответните заключения за в бъдеще. Участниците трябва да осъзнаят, че имат възможност да променят някои

фактори, докато в същото време не са в състояние да променят други. Неуспехите не трябва да се отричат и пренебрегват, напротив, в тях е залегнал потенциал за положително развитие.

Целева група: Всички целеви групи

Времетраене: 2 часа

2.2.15 Колаж от професии

Теоретична основа:

Версия 1: Изображенията представляват начин на изразяване, който е изграден като отворено пространство на взаимовръзки без граници. Снимките говорят. Настроенията и отношението могат да бъдат изразени много по-въздействащо с изображения, отколкото с думи. За разлика от текста, образът се представя в неговата цялост. Чрез фокусиране върху същественото се предава структурата на значението, която преобладава в обществото.

Версия 2: Проективните методи използват предимствата на механизма на психологическата проекция (пренос), анализиран в дълбочина от науката психология, като предоставя „спомогателни инструменти за проекцията“ (а именно изображения). По този начин, неосъзната или несъзнателно отхвърляна (например неприятна) информация или проблеми, които трудно биха могли да се формулират с думи, би следвало да станат достъпни.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Осъзнаване на професионалните очаквания; размисъл върху идеалната професия; справяне с условията на труд; сравнение между идеалистичния поглед и реалността на професията

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th ed. Münster, 2.A 58. Chabert, C./Anzieu, D. (2004): Les Méthodes Projectives. Paris: PUF (Edition QUADRIGE).

Описание:

Версия 1 (малки групи, цяла група): В малки групи (от по двама до трима души), участниците разглеждат различни списания, посветени на темата за „идеалната професия/професията на бъдещето“ и изразяват всички снимки и данни, които им правят впечатление като свързани с темата, и ги подреждат според съдържанието им. От този набор от снимки, обектите, които се оказват от значение, се използват за целите на това упражнение и се създават колажи (върху хартия на флипчарта). След това участниците трябва да оценят съдържанието на колажите по критериите „желано – отхвърлено“ или „идеални образи – повредени образи – реалност“.

Колажите се поставят на видно място и се излагат пред цялата група; обсъждат се приликите и разликите. Освен това, колажите трябва да се съпоставят с реалността на работния живот (етап за размисъл).

Версия 2 (индивидуална работа, цяла група): Участниците се приканват да разгледат различни списания и да подберат снимки и данни по темата „Моята идеална работна среда“. За техните колажи се използват всички снимки, думи и изречения, които участниците смятат за подходящи за

описанието на тяхното вътрешно виждане за идеалната работна среда.

След кратка почивка, колажите (анонимно) се поставят на видно място (коркова дъска, стена и т.н.) и обучаващият кани участниците да застанат пред колажа на някой друг участник и да се вгледат отблизо в него. След определено време (в зависимост от броя на колажите), участниците трябва да дадат коментар на колажа, който са разглеждали, и да кажат какви асоциации е предизвикал у тях. Ако е необходимо, обучаващият може да помогне на участниците в този етап от упражнението, чрез въпроси като: „Какво, според вас, е важно за този човек?“, „Коя професия считате, че би трябвало да упражнява този човек?“, „От какво смятате, че се интересува този човек?“ и т.н.

Обучаващият записва коментарите на участниците за индивидуалните колажи, раздава тези бележки на участниците, които са създали съответните колажи и ги кани да напишат текст, в който представят своите разсъждения по колажите и мнението си за коментарите. Тук обучаващият също може да подпомогне участниците с въпроси като „Какво бихте искали да напишете за вашия колаж?“, „Какво говори вашият колаж за вас самия и за вашите умения?“, „С какво допринасят мненията на околните за вашето виждане за самия вас?“.

В зависимост от това колко време остава, би могло да се проведе и дискусия, по време на която да се обсъдят приликите и разликите и да се съпоставят колажите с реалността на работния живот.

Подготовка/Материали: Хартия за флипчарт или големи листа хартия, различни списания, ножици (коркови дъски). Опция: да се покани експерт в областта на пазара на труда.

Забележки: Тъй като снимките в таблоидите се ограничават предимно до сензационната журналистика и рекламата, за това упражнение трябва да се ползват качествени списания.

Версия 1: Това упражнение създава целенасочена, креативна и оживена атмосфера в групата. То е предназначено специално за емоционалната подготовка на участниците за пристъпване към темата за „професионалното ориентиране“. Образите дават на участниците възможността да изобразят своите настроения, отношения и чувства. С помощта на изображенията, те могат да изразят как се чувстват и как виждат своята идеална професия. В етапа за размисъл, в който участва цялата група, би могъл да бъде поканен експерт (в областта на пазара на труда), за да представи нещата „от гледна точка на практиката“.

Версия 2: Проекционният колаж е метод, който позволява на участниците да освободят напълно въображението си. Благодарение на това, че се извършва под формата на игра, се намалява психологическото съпротивление на участниците и се увеличава тяхната мотивация. Желания, страхове, преживявания и т.н., които са скрити или трудно биха били изказани с думи, също могат да бъдат разкрити, като в същото време се насърчава и развиването на нови мисли и идеи. Това упражнение може да се изпълни и като личен разговор с обучаващия, в който разговор на участника се дава възможност да коментира неговия/нейния колаж устно или писмено.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; възрастни

Времетраене: 3 часа

2.2.16 Фотоезик

Теоретична основа: “Фотоезик” (буквално: картинен език) е техника, разработена за груповата психотерапия: посредством асоциации с изображения се извличат индикации за отношението на хората и техният начин на мислене. Този метод може да се приложи с цел самоопознаване и взаимно опознаване.

Целта на снимката е да играе медитативна роля; създава се пространство, в което се развиват мислите във формата на картини, от една страна, и като идеи, от друга. Снимката стимулира въображението на участниците, което е различно за всеки човек.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Размяна на идеи по въпроса какви условия за работа ми допадат и какви – не; намиране на отговори посредством изображения

Източник: Адаптация от Itinéraires Formation от компилацията от общи подходи.

Описание: Обучаващият раздава на всеки от участниците набор от снимки, свързани с професионалния свят (които той/тя е закупил/а или събрал/а предварително). Обучаващият кани участниците да разгледат снимките и да изберат една или две от тях за всеки от следните въпроси:

- Какви работни условия ми допадат?
- Какви работни условия не ми допадат?

След това всеки участник показва избраните от него/нея снимки на групата, описва ги и обяснява причините за своя избор. Тогава останалите участници могат да задават въпроси или да правят коментари за своите собствени интерпретации на снимките.

Като резултат, участниците ще осъзнаят и ще обсъдят индивидуалните и колективните идеи по тази тема, свързана с работата. Целта на груповото упражнение е да помогне на участниците да осъзнаят субективността на своите идеи и да набележат определени аспекти, които ги засягат.

Подготовка/Материали: Набор от снимки

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, които вече са завършили образованието си; възрастни

Времетраене: 2 часа

2.2.17 Моят натрупан опит

Теоретична основа: Личностното израстване и професионалната кариера не винаги се развиват праволинейно. Фокусът върху личностното израстване и професионалната кариера разкрива това, което хората са постигнали и научили до даден етап от своя (професионален) живот. Визуализирането на собствената професия улеснява анализа на действителното положение и е полезно при взимането на решение за посоката на бъдещото професионално развитие.

Социална форма: Индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Осъзнаване на собствения натрупан опит.

Източник: На основата на модела A.D.V.P. за професионално обучение (Activation du développement vocationnel et personnel – Активирание на професионалното и личностното ориентиране). Моделът е разработен от Денис Пелетие (Denis Pelletier), Шарл Бижу (Charles Bujold) и Жил Ноазьо (Gilles Noisieux) в Квебек в началото на 70-те години на миналия век).

Описание:

Стъпка 1 (Моята професия): В началото, всеки участник получава работен лист, озаглавен „Моята професия“ и отпечатан във формат А3. Всеки участник попълва листа самостоятелно: Хоризонталната стрелка в долната половина на листа трябва да съдържа описание на събитията, които според участника оказват/са оказали влияние върху неговата професионална кариера (професионален опит). В горната половина е оставено място за важни събития извън работата (личен опит). Целта е участникът съзнателно да анализира своята професия и да изследва професионалното и личностното си развитие.

Участниците имат свободата да изберат как да подхождат: някои разглеждат кариерата си по години, други – на периоди от по 5 или 10 години, трети определят дати, които служат за базови дати и т.н.

След това участниците трябва да навлязат в детайлите. Целта е да се направят връзки между отделните ключови събития и моменти и техния контекст.

В този момент, групата може за кратко да обмисли метода: *Как се чувствахте по време на упражнението? Как подходихте към задачата? Имаше ли резултат от метода? Как си спомнихте за нещата от вашето минало? Какво набелязахте?* и т.н. Работният лист може да се използва отново по-късно при индивидуален разговор с обучаващия.

Стъпка 2 (Моите дейности): Във втория етап, всеки участник получава работен лист, озаглавен „Моите дейности“ и отпечатан във формат А3 (в случай че е необходимо, трябва да се осигурят допълнителни копия). Задачата на участниците е да изброят в таблица дейностите, които съответстват на хода на тяхното професионално развитие в хронологичен ред. За да им съдейства, обучаващият може да даде следните примери:

- Колонката, озаглавена „Образование“, трябва да обхваща разнообразието от форми на обучение. Тук могат да се добавят не само училищното и университетското образование, но и, например, самостоятелно придобитите умения, ученето в контекста на дадено хоби, професионалното обучение и т.н.
- Колонката, озаглавена „Извънработни дейности“ би могла да съдържа, например, доброволческа работа, участие в клубове и съюзи, дейности в контекста на дадено хоби или в рамките на семейството и т.н.
- В колонката, озаглавена „Лични преживявания“, участниците могат да запишат други важни събития и преживявания (пътувания, срещи, заболявания и т.н.).

Стъпка 3 (Ключови етапи в моята професия): Третият етап, който се осъществява по избор, е предназначен за анализ на ключовите преживявания. Последните включват, по-конкретно,

преходите, подобни на прехода от училището към работата, смяната на работа, професионалното преориентиране и други. Участниците записват съответните обстоятелства и възможни причини за промените (съзнателни решения, външни ограничения, възможности, случайни срещи, събития от живота и т.н.). След това участниците трябва да намерят приликите и разликите между съответните преживявания. Заключениета могат да бъдат обобщени заедно с обучаващия.

В този момент, цялата група може накратко да дискутира следните въпроси: *Как се чувстваште по време на упражнението? Как подходихте към задачата? Имаше ли резултат от метода? Как си спомнихте за нещата от вашето минало? Какво набелязахте?* и т.н. Работните листа може да се използват отново по-късно при индивидуален разговор с обучаващия.

Стъпка 4 (Оттук - накъде?): В четвъртия етап, който също е по избор, участниците трябва да съберат идеи за това какво биха искали да им се случи в следващите 5 до 10 години в професионален и в личен план и да набележат ключовите моменти в тази посока (Работен лист: „Оттук – накъде?“).

Подготовка/Материали: Работни листа

Целева група: Хора, които се завръщат на пазара на труда; хора с професионален опит

Времетраене: 3 часа (Стъпка 1: Моята кариера); 3 часа (Стъпка 2: Моите дейности); 2 часа (Стъпка 3: Ключови етапи в моята кариера); 1 час (Стъпка 4: Оттук - накъде?)

2.2.18 Професии за жени – професии за мъже

Теоретична основа: В голямата си част, момичетата и младите жени имат ясна идея за това кои професии си заслужава да обмислят и кои са изцяло изключени от обсега на възможностите им. Подобни разграничения често се дължат на социалните стереотипи, които в голяма степен се прилагат автоматично и без да са обмислени, според които дадени умения се приписват на мъжете и съответно на жените. Идеята на този метод е участниците, работейки в малки групи, да подберат „типични професии за мъже и за жени“ и да отбележат онези „мъжки професии“, които биха били възможна алтернатива на досегашните им професионални амбиции, и по този начин тяхното внимание да бъде насочено към сфери на дейности, които се различават/отклоняват от конвенционалните разбирания за връзката между половата принадлежност и професията. Списъците от професии трябва след това да се разгледат и обсъдят от гледна точка на пълнотата на информацията за определени професионални профили и специфичните предимства и недостатъци на професиите „за жени“ и „мъжките“ професии.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Разширяване на обхвата на възможните професии; обмисляне на професионалните предпочитания; повишаване на информираността относно разграничението на професиите в зависимост от половата принадлежност, неговите причини и последствия

Източник: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit. Trier, стр. 34–35.

Описание: Сформират се две или три малки групи от максимум четирима участника. Като начало, те трябва да измислят възможно най-много типични професии „за жени“ и такива „за мъже“ и да ги запишат на два отделни листа хартия. Обучаващият може да им съдейства за подбирането на професиите, например като ги попита какви са професиите на техните роднини или приятели или с хора от какви професии се срещат всеки ден. След като приключат със списъка на професиите „за жени“ и „за мъже“, участниците отбелязват с хикс онези „мъжки“ професии, които смятат за алтернатива на своите настоящи амбиции в професионалното си развитие.

По-нататък темата се дискутира в рамките на цялата група. Като първа стъпка се определят относимите/отнасящите се към проблема въпроси (например: Запознати ли са участниците с всички професии? Какво представляват те?). Ако групата не знае отговорите на въпросите, трябва да се потърси информация в някой кариерен справочник или в интернет.

След това се инициира групово дискусия въз основа на въпроси от рода на: „Защо някои професии са определяни като типични професии за жени?“, „Каква е разликата между професиите за жени и професиите за мъже?“, „Кой познава жени с нетипични професии?“, „Какви са предимствата и недостатъците?“, „Защо професията ‘х’ е възможна алтернатива?“.

Подготовка/Материали: Флипчарт с хартия, флумастери в различни цветове, кариерна енциклопедия, по възможност – достъп до интернет

Забележки: Практиката показва, че в повечето случаи не липсва на информация е причината участниците да избират типично „женски“ професии при планирането на своята кариера. Още в ранна възраст момичетата развиват усещане за това кои професии са социално приети, следователно реалистични и приемливи за тях. Те са в състояние да изложат силни доводи за своето решение против типичните „мъжки“ професии, които често са по-силни от доводите за настоящите им професионални амбиции! В идеалния случай, проектът за насърчаване на момичетата да избират „мъжки“ професии трябва да стартира много по-рано (още в детската градина)!

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера

Времетраене: 1 час и 30 минути

2.2.19 Какво да направим, ако нямаме професионален опит? Да започнем свой собствен проект!

Теоретична основа: Въпреки всички усилия, които полагаме, не винаги е възможно да намерим работа веднага. Докато това стане, можем да използваме даденото време, за да покажем инициативност и да разработим и реализираме свой собствен проект. Собственият проект води до нови ангажменти и създава нови контакти, които от своя страна могат да ни отведат до „точната работна позиция“. Освен това, хората могат да придобият важен практически опит в професионалната сфера, към която се стремят. Проектът може да се добави към професионалната автобиография и е знак на инициативност и отговорност за потенциалните работодатели.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа, колективно обсъждане с цялата

група

Цел: Придобиване на първи знания и умения в избраната професионална сфера; активизиране в посока самостоятелна инициатива; придобиване на знания в областта на проектното планиране

Източник: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, стр. 125f.

Описание: Разделени на малки групи от по четири участника, участниците обмислят идеи за възможни проекти и начините те да бъдат реализирани. По-долу са дадени няколко примера за проекти, които могат да се изпълнят дори без наличието на сериозен капитал:

- *Фотограф:* правене на снимки за наш познат, за предпочитане в областта, в която смятаме да се развиваме по-нататък
- *Уеб дизайнер:* да създадем интернет страница за себе си или за приятел, за да можем да предоставим препоръки, когато кандидатстваме за работа
- *Събитиен маркетинг:* организиране на училищно събитие

Участниците започват подготовката на своите проекти още по време на курса; в рамките на курса може да се помисли също така и за изпълнението и подпомагането на проектите.

Забележки: Това упражнение е предназначено специално за хора, които нямат практически опит в професионалната сфера, към която се стремят, и които искат да придобият първи знания и умения посредством своята собствена инициатива. Бъдещите работодатели биха интерпретирали тези действия като знак за ангажираност и отговорност.

Ако изглежда трудно да се реализира проект в дадена професионална област (напр. археология), желателно е участниците да се насочат към доброволческа работа, стажове или временна работа.

Целева група: Всички целеви групи; юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които са завършили образованието си

Времетраене: 2 часа

2.2.20 Разработване на сценарии

Теоретична основа: Въпросите за работата и живота, които вълнуват хората, са свързани с миналото и с бъдещето. Въпросите, засягащи бъдещето на професионалния живот на човека, са свързани с определени решения, които трябва да бъдат взети, като например дали човек да избере да специализира в дадена област или да промени или разшири своята сфера на дейност. Миналото е част от живота, която вече сме преживели. Можем да си припомним факти, събития и преживявания и те съставляват потенциален материал за анализ. Бъдещето, от друга страна, е далеч по-неизвестно.

Хората се справят с това по различен начин: някои смятат, че е достатъчно да чакат онова, което ще им предложи бъдещето, докато други живеят според разбирането, че бъдещето може да се планира, управлява и контролира. Пасивното изчакване единствено ограничава възможността за

действие; хората просто реагират, вместо да действат. Желанието за контрол над бъдещето е обречено на неуспех, поради множество непредвидими обстоятелства.

Методът на разработване на сценарии стои някъде между планирането и изчакването, но съдържа и трети елемент. Сценарият е креативно графично описание на това, което може да се случи в бъдещето. Този образ на бъдещето трябва да се отнася до ситуация (сценарий), в която даден човек ще работи и живее в определен момент, или до пътя, който води до там (сценарий стъпка по стъпка).

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа

Цел: Практикуване на гъвкаво мислене и пресъздаване на бъдещето с помощта на конкретно визуално изображение.

Източник: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, стр. 150.

Описание: Всеки от участниците трябва да запише 5 до 10 различни възможности за това как би могло да се развие неговото бъдеще. След това те избират три, за които считат, че си струва да бъдат разгледани по-задълбочено. Всяка от тези три възможности трябва да се онагледят като образ на бъдещето или като сценарий.

Сценарий 1: Участниците трябва да изберат една от тези възможности, която виждат за себе си, и да я развият колкото се може по-детайлно в изображение на техния живот и работа след три години. На участниците трябва да бъдат дадени следните инструкции (могат да бъдат добавени и въпроси, по преценка на обучаващия):

- Опишете един работен ден и една работна седмица.
- Опишете ситуацията на вашия личен живот (в социално и материално отношение).
- Определете въпросите, свързани с вашето собствено развитие, върху които ще бъде фокусирано вашето внимание.

Сценарий 2: На участниците се указва да „изтрият“ от съзнанието си сценарий 1 и да изберат друга възможност за бъдещето. При разработването на сценарий 2, участниците трябва да приложат същия подход, както при сценарий 1. Въпреки това, в новия сценарий трябва да се включат възможно най-малко елементи от сценарий 1.

Сценарий 3: Същата процедура, както при сценарии 1 и 2.

След това, участниците се събират на групи от двама или трима за да проведат дискусия, която протича по следния начин: един участник представя с думи, неговите/нейните сценарий, по възможно най-описателния начин. Останалите слушат и си правят бележки. Те могат да задават конкретни въпроси, които ще допринесат за ярката детайлизация на сценария. Слушателите могат да помолят говорещия да представи и други аспекти, които биха могли да бъдат от значение. Те характеризират самостоятелно така представените сценарии: Има ли характерни черти във всеки от трите сценария (например човекът винаги работи в екип или независимо и индивидуално.)? В кой момент от представянето слушателите са почувствали сила и енергия? Най-важните елементи от характеризирането се изчитат на глас и се обсъждат. След това участниците сменят ролите си, така

че всеки от тях да влезе в ролята на разказвач.

Забележки: Този метод е също и упражнение за гъвкаво мислене: един сценарий се заличава, за да се разработи нов на негово място. Участниците трябва да се стремят да бъдат възможно най-конкретни, независимо дали сценариите са действително осъществими или не. Освен това, участниците наистина трябва да разработят три различни сценария – дори ако се опитат да намерят извинения да не го направят, от рода на ‘сценарий 1 е най-благоприятният и най-реалистичният’. Сценариите не са предназначени да бъдат реализирани на практика, а служат за да „почувстваме” бъдещето. В действителност, бъдещето винаги е различно. Като си представят различни сценарии, участниците могат да открият кое е ценно и важно за тях и кое ще ги насърчи към действия. Това, което хората извличат от разговора за сценариите, зависи от конкретния човек. Разговорът може да помогне на участниците да видят по-ясно какви са техните предпочитания или какво е тяхното цялостно отношение към „бъдещето”. Не само говорещият, но и слушателите могат да извлекат ползи от разговора. Чрез своята ангажираност в житейските въпроси на другите, участниците могат да опознаят по-добре самите себе си. Упражнението „Финалният сценарий” е пригодно като продължение на този метод.

Целева група: Възрастни

Времетраене: 2 часа

2.2.21 Финалният сценарий

Теоретична основа: Въпросите за работата и живота, които вълнуват хората, са свързани с миналото и с бъдещето. Въпросите, засягащи бъдещето на професионалния живот на човека, са свързани с определени решения, които трябва да бъдат взети, като например дали да избере да специализира в дадена област или да промени или разшири своята сфера на дейност. Миналото е част от живота, която вече сме преживели. Можем да си припомним факти, събития и преживявания и те съставляват потенциален материал за анализ. Бъдещето, от друга страна, е далеч по-неизвестно. Хората се справят с това по различен начин: някои смятат, че е достатъчно да чакат онова, което ще им предложи бъдещето, докато други живеят според разбирането, че бъдещето може да се планира, управлява и контролира. Пасивното изчакване единствено ограничава възможността за действие; хората просто реагират, вместо да действат. Желанието за контрол над бъдещето е обречено на неуспех, поради множество непредвидими обстоятелства. Методът на разработване на сценарии стои някъде между планирането и изчакването, но съдържа и трети елемент. Сценарият е креативно графично описание на това, което може да се случи в бъдещето. Този образ на бъдещето трябва да се отнася до ситуация (сценарий), в която даден човек ще работи и живее в определен момент, или до пътя, който води до там (сценарий стъпка по стъпка).

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа

Цел: Следвайки метода „Разработване на сценарии”, участниците идентифицират обещаващи аспекти на своите сценарии, за чието осъществяване съществува реална възможност. На тази база, те разработват нов, окончателен сценарий на своя бъдещ професионален живот.

Източник: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und

persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, стр. 174.

Описание: Участниците се връщат към сценариите, които са разработили по време на упражнението „Разработване на сценарии“ и правят списък на „обещаващите“ аспекти, които са открили. Обещаващите аспекти са фрагменти от сценариите, които предават чувството: „Това ми харесва“, „Осъзнах, че това е важно за мен.“ Възможно е, например, нещо, което е било доловимо във всички сценарии, на този етап вече да се открие и да се окаже много ценно за самите участници. Или участникът да е говорил за част от сценария си по такъв ясен и убедителен начин, че той/тя да е получил обратна връзка от другите участници: „Ето там е вложено сърцето ти и се крие енергията ти.“ Така че всички аспекти, които дават действителна възможност за реализация, са обещаващи. На основата на тези обещаващи аспекти, всеки участник създава нов, окончателен сценарий и го представя на цялата група.

Забележки: Смисълът от изпълнението на този метод е той да се приложи в комбинация с упражнението „Развиване на сценарии“.

Целева група: Възрастни

Времетраене: 1 час

2.3 Справяне с вътрешната съпротива, конфликтите, фрустрацията и пасивността, методи за утвърждаване на личната отговорност на групата като цяло и на отделните участници

2.3.1 Пречки по пътя към желаната професия

Теоретична основа: Много млади хора се сблъскват с различни проблеми и пречки по пътя към своята професия. Затова е важно предварително да се обърне внимание на потенциалните затруднения и притеснения и да се обмислят възможните решения и стратегии за тяхното преодоляване. От една страна, пречките не трябва да бъдат считани за даденост, а по-скоро трябва да се наблегне на активното търсене на решения. От друга страна, намаляването на притесненията ще допринесе за способността на участниците да се справят в ситуациите с увереност и без излишно напрежение.

Социална форма: Работа в малки групи, ролева игра или симулационна игра, работа с цялата група

Цел: Да не приемаме трудностите за даденост, а да се опитаме да им повлияем.

Източник: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, стр. 26.

Описание: Разделени на малки групи, участниците трябва първо да нарисуват образа на „човек, който няма късмет“ върху постер и да го изложат някъде в помещението. След това, те трябва да измислят всички възможни пречки по професионалния път, да ги запишат върху залепващи листчета и да ги залепят до техния „човек без късмет“. По-нататък, участниците в малките групи трябва да решат кои от тези контролируеми пречки искат да изиграят в етапа с ролевата игра. Участниците репетират своите роли в малките групи, след което ги изиграват пред цялата група. Останалите участници могат да отгатват кои от трудностите се разиграват пред тях. Участниците от цялата група заедно мислят за стратегии за намиране на решения.

Подготовка/Материали: Химикалки, флипчарт хартия, залепващи бележки

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които са завършили своето образование; млади мигранти, на които предстои да направят избор на образование и кариера

Времетраене: 1 час

2.3.2 Ситуационни учебни конфликти

Теоретична основа: Конфликтите възникват, освен в останалите случаи, и в ситуации, в които са налице отношения на неравнопоставеност. Да позволиш да станеш жертва на тормоз на работното място означава да бъдеш дискриминиран в продължение на дълъг период от време от своите висшестоящи и колеги, чиято цел е да се прекрати твоето правоотношение и/или които на практика

предизвикват този резултат. Тъй като подобно насилие може да се случи на всекиго, това упражнение има за цел да демонстрира как участниците трябва да реагират на несправедливото отношение на своите началници и колеги и какви са съществуващите правни механизми за защита на служителите от дискриминация.

Социална форма: Работа в малки групи, дискусия с цялата група, ролева игра или симулационна игра

Цел: Подготовка за правата, задълженията и конфликтните сфери в образованието и обучението посредством разиграване на помирителен процес.

Източник: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, стр. 61; адаптиран от abif.

Описание: В това упражнение ще се спрем на случая на чирак, който има сериозни проблеми със своите колеги. Колегите се оплакват, че чиракът пренебрегва своите служебни задължения. Чиракът се намира в ситуация, в която е подложен на тормоз. Под формата на ролева игра, случаят се разглежда от помирителен съвет. Всички участници са разделени на малки групи и получават една от следните четири възможни роли: чираци, колеги, инструктор/майстор и ако е необходимо – родители/ръководител на предприятието. В рамките на малките групи, участниците обсъждат ситуацията и подготвят мнението на съответната страна. В последващата ролева игра, участниците изразяват своите мнения пред помирителен съвет, чиято цел е да се постигне съгласие. Например, биха могли да се въведат изисквания, които различните страни трябва да спазват (напр. точност на чирака или търпение от страна на колегите, когато му дават инструкции). Ако не може да се постигне компромис, помирителният съвет трябва да направи предложение за последващи действия.

Подготовка/Материали: Предварително подготвен примерен казус (вж. листовката в приложението)

Забележки: Това упражнение също така дава добра възможност за диалог и дискусия относно правата и задълженията на чираците.

Съвет: Що се отнася до информацията за правата и задълженията на чираците, препоръчително е да се поканят и експерти!

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; млади мигранти, на които предстои да направят избор на образование и кариера

Времетраене: 2 часа

2.3.3 Договор със самия себе си

Теоретична основа: Курсовете по професионално ориентиране следва да дават на участниците широко поле за развитие на личната отговорност и взимане на собствени решения. Участниците играят съществена роля за начина, по който протича тяхното обучение и са лично отговорни за

неговата успешна реализация. Поради тази причина е важно да се създаде у участниците чувство на дълг за осъществяването на процеса и да се увеличи тяхната лична отговорност.

Социална форма: Индивидуална работа, работа по двойки

Цел: Да се създаде у участниците чувство на дълг за осъществяването на процеса и да се увеличи тяхната лична отговорност; участниците трябва да помислят сериозно какви стъпки биха могли да предприемат в следващите седмици

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael(2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.

Описание: Всеки от участниците получава лист особено качествена хартия, на която трябва да напише договор със самия себе си. Предметът на договора се състои от конкретни последици и ангажменти за определено поведение през следващите 14 дни. Тези ангажменти трябва да бъдат описани с конкретни условия и възможно най-подробно, така че да бъдат разбираеми и за страничен човек. Част от договора е и възнаграждението, ползата, която се очаква от изпълнението му, може би дори и наградата, жестът на удовлетворение от вложените усилия и от постигнатия успех. И обучаващият, и участникът подписват така изготвения договор.

Вариант: Друг член на групата също подписва договора и получава копие от него. Двата участници определят дата, на която да се свържат, за да обсъдят изпълнението на договора.

Подготовка/Материали: Качествена хартия

Забележки: Тъй като обучаващият не е страна по договора, нито е участва в изпълнението на неговия предмет, неговият подпис предполага неравностойност в договорното отношение. Във всеки индивидуален случай, обучаващият трябва да разбере дали участникът се чувства контролиран или наблюдаван, или дори дали участникът не се чувства, все едно с него/нея се отнасят като с дете.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; безработни възрастни; юноши/девойки и млади хора, които са завършили своето образование

Времетраене: 30 минути

2.3.4 Списък с предимствата и недостатъците

Теоретична основа: Фрустрацията и конфликтните ситуации могат да изкарат от равновесие младите хора. За тях е особено трудно да поддържат дистанция при конфронтациите и да вземат обмислени решения за или против определено поведение. Това упражнение е предназначено да развие у младите хора механизми за самоконтрол и да им демонстрира на практика алтернатива за социално издържано поведение.

Социална форма: Индивидуална работа, работа по двойки, ролева игра или симулативна игра, работа с цялата група

Цел: Поддържане на дистанция при конфронтации и развиване на съдържано поведение.

Източник: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, стр. 123 и следващи; адаптирано от abif.

Описание: Участниците трябва да набележат трудни ситуации от всекидневния живот на младите хора. Тези трудни ситуации могат да бъдат свързани с чувство за фрустрация, неуспехи или стрес. За да подпомогне дискусията, обучаващият може да даде няколко примера. Всеки участник избира ситуация, която той/тя намира за най-трудна. Разделени по двойки, участниците използват листовката, за да мислят систематично за предимствата и слабите страни на различните видове поведение в дадените ситуации. Преди това, в рамките на цялата група може да бъде обсъден определен пример. След като са работили по няколко примера, участниците трябва да изиграят чрез ролева игра поне една ситуация за всеки от тях.

За да подготвят ролевата игра, обучаващият и участниците могат да обсъдят някои общи правила за действие с цел справяне със ситуацията, като например придържане към взети решения или запомняне на дадена слаба страна от списъка с предимствата и слабите страни и използването ѝ впоследствие в аргументацията. Преди ролевата игра, всеки участник трябва да формулира свое собствено указание, което е важно за него/нея и което той/тя трябва тихо да си повтори три пъти на глас, за да го фиксира в своето съзнание. Тези указания могат да бъдат: „Запази спокойствие, не губи кураж!“, „Да бъдеш силен означава да можеш да устояваш!“ и т.н. След това, участниците, разделени по двойки, изиграват ситуацията, като сменят последователно ролите си. Някои от тези постановки трябва да се изиграват пред цялата група, за да могат след това да бъдат обсъдени.

Подготовка/Материали: Копие от листовката (вж. приложението), химикалки

Забележки: Примерен набор от трудни ситуации:

- да устоиш да не пиеш алкохол, особено в компания или в заведение навън;
- да внимаваш в час и да участваш активно, особено когато останалите те разсейват;
- бързо изпадане в гняв;
- страх от изпити и други подобни ситуации;
- да не ти се работи; да искаш да пропуснеш училище;
- да получиш негативна критика в работата;
- ...

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които са завършили своето образование; млади мигранти, на които предстои да направят избор на образование и кариера

Времетраене: 1 час

2.3.5 Айсберг на хоризонта

Теоретична основа: За да можем да се справим с конфликтите по конструктивен начин, от съществено значение е да вземем предвид психологическите фактори, залегнали в основата на конфликта, и да ги изразим. За младите хора е особено важно да разпознават своите чувства, нужди, възприятия, цели и намерения и да умеят да ги изразяват. Също толкова важно за тях е да

наблюдават същите неща у околните, да ги разбират и приемат. Моделът на айсберга е полезен именно в това отношение. Този модел разкрива как зад един конфликт всъщност стоят чувства, нужди, виждания, цели и намерения. Въпреки че са изначално невидими, те се проявяват и превъплъщават в действия, думи и жестове от езика на тялото, които от своя страна могат да засегнат другия и да повлияят на хода на разговора. Ясното изразяване на тези нужди, чувства и цели би могло да разсее конфликта.

Социална форма: Работа в малки групи, ролева игра или симулативна игра, работа с цялата група

Цел: Да се научим как да се справяме с конфликтите по конструктивен начин и как да избягваме спорове и излишното напрежение.

Източник: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, стр. 204.

Описание: В началото на упражнението, обучаващият и участниците работят по и обсъждат т.нар. модел на айсберга (вж. листовката „Моделът на айсберга“). След това, участниците трябва да изиграят ролева игра на конфликтни ситуации и да назоват с думи своите вътрешни емоции, желания и нужди. Те могат да изразяват чувства: „Сега съм разочарован/а.“ Или могат да комуникират своите желания или намерения: „Дошъл/дошла съм тук, за да говоря с теб.“ При това, те трябва винаги да говорят от първо лице (вж. листовката).

В ролевите игри могат да вземат участие двама и трима души; възможно е също постановките да се заснемат на видео и анализирани. Листовката може да се използва за източник на теми за размисъл и дискусия.

Подготовка/Материали: Копия на листовките (вж. приложението)

Забележки: За да се оцени резултатът от упражнението могат да се засегнат следните въпроси в рамките на цялата група:

- Трудно ли беше за вас да наблюдавате вашите емоции и да ги изразите? Как се чувствате, когато другите изразяват своите чувства?
- За какво трябва да внимавате, когато искате да възприемете своите собствени чувства и нужди и да ги предадете правилно на друг човек?
- Какъв е ефектът върху спора, когато вашият партньор изрази своите чувства, нужди и цели?
- В ежедневието си, как възприемате другия участник в даден конфликт – като опонент или като спаринг партньор по време на тренировка?
- Случва ли се понякога в хода на обичаен спор да изразите своите чувства?

Съвет: Някои възможни конфликтни ситуации, които биха могли да бъдат разиграни:

- Пристигате на работното си място с обица на устната. Началникът ви е ужасен и иска да я премахнете.
- Случайно дочувате, че предния ден вашите колеги са излизали за по чаша кафе след работа и въпреки това, не са ви поканили. Ядосани сте от този факт и искате да изразите на глас своето силно недоволство.
- Откакто излизате доста често с вашия колега от австрийско-турско потекло, вашите приятели започват да ви избягват. Един ден заради това избухва остър спор.

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които са завършили своето образование

Времетраене: 2 часа

2.3.6 Комплект за първа помощ

Теоретична основа: В кризисни моменти често е трудно да намерим изход от затруднението. Поради тази причина е важно участниците да научат как тези кризисни моменти могат да бъдат преди всичко избягвани, благодарение на знанието за това кои дейности са полезни за участниците и кои трябва да бъдат избягвани още при първите признаци за приближаваща личностна криза.

Социална форма: Индивидуална работа, работа по двойки, дискусия с цялата група

Цел: Справяне с кризисните моменти адекватно и компетентно.

Източник: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, стр. 179.

Описание: В началото на упражнението терминът „криза“ се дефинира от цялата група. За тази цел, визуализирането на различните аспекти, идеи и понятия е от полза, но също и набелязването на ранните признаци за кризата и записването им върху картончета, които след това се закачват на стената.

По-нататък, всеки участник получава кутия за обувки, която той/тя може самостоятелно да превърне в „комплект за първа помощ“. Заедно, участниците в цялата група разсъждават какво биха могли да сложат в комплекта за първа помощ, за да бъдат в състояние да избегнат кризата или да ѝ устоят, без тежки последици и загуби.

След като всички участници са обмислили какво ще сложат в своите комплекти за първа помощ, обучаващият ги инструктира да донесат запълнените кутии на следващото занятие.

Подготовка/Материали: Кутия за обувки за всеки от участниците, хартия, химикалки, постер

Забележки: Възможно съдържание на комплекта за първа помощ:

- списък на дейностите, които ви доставят удоволствие
- спортни дейности
- списък на културни събития/занимания
- важни телефонни номера
- приятели, които са добри слушатели
- лични самостоятелни занимания (например взимане на вана, разходка навън, ядене/пиене на нещо вкусно, телефонно обаждане до най-добрия приятел и т.н.)
- талисман
- снимки, които извикват приятни спомени
- компакт диск с музика, книга
- банкнота от 5 евро

Съвет: Възможни въпроси за оценката на резултатите от упражнението:

- Забавлявахте ли се, докато правихте комплекта за първа помощ?
- Този комплект за първа помощ дава ли ви чувство на сигурност?
- Какво научихте за себе си?
- Кое е най-важното нещо, което научихте за (начините за справяне с) кризисните моменти?
- Какъв съвет бихте дали на ваш приятел, който не се чувства особено добре в момента?
- Как ще се справяте с лошите настроения или с приближаващите кризисни моменти за в бъдеще?

Целева група: Юноши/девойки и млади хора, на които предстои да направят избор за своето образование и кариера; юноши/девойки и млади хора, които са завършили своето образование

Времетраене: 1 час

2.3.7 Обмяна на ценности

Теоретична основа: Ценностната система на даден човек е структурирана и йерархически организирана система от взаимосвързани норми. Тези норми определят съдържанието (конкретните ценности) и механизмите (начините за прилагане или налагане на тези ценности в обществото) за оценка на индивидуалната или социалната реалност (т.е. за тяхното интерпретиране и оценяване), за тяхното регулиране (т.е. поддържане) и промяна (моделиране). Ценностната система е, наред с други неща, функция на цялостната мотивация на човека, но в същото време е и източник на мотивация. Индивидуалната ценностна система се формира в резултат на житейския опит и социалните взаимодействия на индивида. Така, ценностните системи регулират и управляват поведението на индивидите и социалните групи. Следователно, те съдържат стандарти за избор на отделни алтернативи не просто в контекста на конкретна социална ситуация, но също така и в рамките на цялостната система на дадено общество. Ценностите оказват значително влияние върху нашия стил на живот, нашите професионални планове и избора ни на професия. Те често се проявяват имплицитно, без дори да сме ги изразявали директно или обмисляли, и въпреки това те в голяма степен определят нашия живот.

Социална форма: Работа в малки групи, индивидуална работа, работа с цялата група

Цел: Осъзнаване и размисъл върху собствените ценности, както и осъзнаване на техните последствия при избора на професия.

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11^{то} издание. Münster, 2.C 20.

Описание: Всеки участник получава листовката „Обмяна на ценности“, в която на първо време подрежда петте най-важни за него/нея ценности, които оказват значително въздействие върху начина, по който той/тя избира да изживее живота си, и съответно начина, по който той/тя планира кариерата си.

След този етап на индивидуална работа, участниците трябва да работят по двойки и да определят общите си ценности със своя партньор, като ги подредят от 1 до 5 в зависимост от тяхното значение. Тук участниците трябва да изтъкнат аргументи, за да убедят своя партньор в правилността на тази

подредба на ценностите.

В малки групи от по трима до петима души, участниците още веднъж трябва да се постараят да намерят или да се съгласят за общо степенуване на ценностите според значението им, отново избирайки само пет различни ценности.

След това двойките и малките групи представят подредбата на своите ценности пред цялата група. Обучаващият записва избраните ценности, като поставя точки върху дъска или флипчарт. По този начин всеки може да види кои ценности са по-важни за групата като цяло и кои не са споменати от никого. Освен общовалидните за групата като цяло ценности, обучаващият може също да засегне и табутата, които са области, неспоменати от никой от участниците, и може би да обсъди причините, поради които същите са считани за маловажни. Накрая, групата може да обсъди последиците от всичко това спрямо избора на кариера и професия.

Подготовка/Материали: Листовки, химикалки, листа формат А4, флипчарт и фулмастри за флипчарт, картончета за бележки, лепящи точки

Забележки: Работата в малки групи има смисъл особено в големи групи, за да послужи като междинна стъпка след работата по двойки и преди дискусията в цялата група, но не е задължително необходима. В случаите, когато ценностите са силно стандартизирани в рамките на дадена професионална група (например социалните работници трябва да имат ценности, насочени към благо на обществото; медицинските сестри, които се грижат за възрастни хора, трябва да бъдат „полезни“ за околните), спорно е доколко темата за табутата може да бъде засегната в дискусията, без да предизвика съпротива у участниците.

Съвет: В групата може да се разисква и кои други ценности, които не са споменати в упражнението, биха могли да бъдат важни за участниците.

Целева група: Хора с професионален опит; по-възрастни хора; хора, които се завръщат на пазара на труда; безработни възрастни

Времетраене: 1 час

2.4 Професионална информация, управление на информацията, ориентация за пазара на труда

2.4.1 100 (200 или 300) нови работни места и бизнес идеи

Теоретична основа: Участниците в курсове за професионална ориентация често разсъждават – поради свои собствени модели и опит, но и поради липса на информация – следвайки едни и същи добре отъпкани пътеки. Когато се търсят алтернативни възможности за работа и бизнес идеи, може да се окаже от полза развиването на съвместни идеи.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Разработване на нови възможности за работа и бизнес идеи отвъд "реалните" възможности, така че да се погледне под нов ъгъл към "невъзможното".

Източник: Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests. Hamburg, стр. 56.

Описание: В началото участниците се разделят на две или три по-малки групи, в зависимост от размера на групата (в идеалния случай 6 участници в група). Те получават лист хартия и химикал и записват три нови работни места или бизнес идеи. Тези листове след това се предават на другите пет/четири участника, така че в края всеки участник държи предложенията на всички останали в своята ръка. Тогава всеки трябва да добави още три идеи към предложенията на останалите участници. В края на заниманието има 18 идеи, изписани на всеки лист хартия. Това е и краят на играта. Всяка група (състояща се от 6 души) има на разположение 108 нови работни места или бизнес идеи.

Накрая всяка група прочита на глас разработените идеи. Обучителят прави копия за всички участници.

Забележка: Този метод дава възможност да се обмисли и да се почерпи вдъхновение от идеите на другите участници. Упражнението има за цел да насърчи творческото мислене на групите, а писменият метод на мозъчната атака (брейнсторминг) дава предимство на по-срамежливите участниците да дадат своя принос чрез собствени идеи. От съществено значение е фактът, че това е творческо упражнение и участниците не трябва непременно да следват тези професии.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.4.2 Проучване на професии

Теоретични основи: Преди да се направи избор на професия, важно е да се събере колкото се може повече различна информация за възможно по-широк кръг от потенциални професии, професионални сектори и за пазара на труда. По този начин идеите и професионалните очаквания могат да бъдат сравнени с "реалните" условия и да бъдат конкретизирани.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Увеличаване на компетентността при проучване на професиите и пазара на труда; разширяване на знанията за вече обмислени професии

Източник: Itinéraires Formation.

Описание: Обучителят описва накратко целта на упражнението. След това той/ тя стартира брейнсторминг дискусия по въпроса: *"Ако искам повече информация и знания за професиите, професионалните сектори и пазара на труда, където мога да я получа?"*.

Обучителят записва за участниците идеи на флипчарта или черната дъска и, в крайна сметка, добавя собствени идеи, които все още не са споменати.

Важно е да се споменат не само виртуални места като интернет, но също така и места, където участниците могат да посетят лично (например център за кариерно планиране, библиотеки и др.).

Ако вече са взели първото си решение за професионално развитие, дори и да не е напълно избистрено, участниците трябва да проучат информацията и знанията си за тези професии или в малки групи, или индивидуално.

След проучването информацията за отделните професии се събира и се представя пред цялата група и участниците обменят опит по отношение на процесите на търсене (какво е било успешно, по какъв начин е полезно за мен и т.н.).

Подготовка/Материали: Флипчарт, химикалки

Забележка: Обучителят трябва да се опита да насърчи по-специално младите участници да посетят лично местата, където могат да получат допълнителна информация за професията и пазара на труда и да не се ограничават с интернет като единствения източник на информация. Въпреки това, **обучителят** трябва да насърчава тези участници, които имат ограничен опит в ползването на интернет, за да използват възможностите за търсене на информация онлайн.

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; младежи и млади хора, изправени пред възможности за професия и образование; възрастни

Продължителност: 5 часа

2.4.3 Активиране на изложба

Теоретична основа: Визуално привлекателните, илюстрирани презентации насърчават хората да демонстрират откритост, внимание и любопитство. Те предават емоционални послания чрез темите и привличат вниманието на хората. Особено когато става дума за теми, които имат негативни конотации (смислови асоциации) като "професионално ориентиране/безработица/избор на професия", презентациите, снимките и символите са подходящи средства за мотивиращо и положително представяне на тези теми, така че да се открият "нови възможности" по един закачлив и занимателен начин.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Ориентация към пазара на труда, обучение за нови, досега неизвестни възможности за професия и образование

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th edition. Münster, 2.B 31.

Описание: В групи от 3 до 5, участниците се подготвят за "активиране на изложба на нови професии/обучение", като и в двата случая се представят избрания професионален/образователен сектор и се насърчават посетителите да проявяват инициативност. На участниците е предоставена необходимата информация и презентационни материали. От тяхното решение зависи какви професии искат да представят в рамките на даден сектор и по какъв начин искат да организират своите изложбени места.

За целите на презентацията трябва да се използват „методи“ за активиране и форми на представяне. Ако е необходимо, учителят може да се обърне за съвет в подготвителната фаза.

Различните контакти с други хора, придвижването между изложбените щандове, разнообразието на информация, приканването за представяне на собствена позиция и участие, получаване на повече информация в професионалния сектор, придобиване на опит чрез всички сетива и стимулиране към действие - това е, което прави една изложба активираща!

След това участниците споделят своите впечатления. Какво е останало в съзнанието им? Как са се чувствали по време на това упражнение? Учителят обобщава накратко най-важните впечатления.

Подготовка/Материали: Информационни материали (брошури, статии, текстове и др.), плакати, флипчарт, материали за писане и пр.

Забележка: Успехът на изложбата зависи до голяма степен от интерактивността на изложбения щанд и от това доколко добре хората, които отговарят за щандовете, са в състояние да осъществят контакт и да общуват с другите.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 4 часа (2 часа за подготовка, 2 часа за изложбата)

2.4.4 Алтернативи на мечтаната работа

Теоретична основа: След като младите участници са открили повече информация за мечтаната си работа, това упражнение ще се фокусира до голяма степен върху техните потенциални заложби и знания. Тук може да се изтъкне разработването на реалистична представа за собствената личност, но също така и за изискванията на някои работни места, което е важна стъпка в личностното развитие като основа за насърчаване и използване на собствените силни страни. Намирането на алтернативи на предпочитаните професионални профили означава отвореност и към нови неща - предизвикателство, пред което са изправени служителите през останалата част от професионалния си живот на пазара на труда, който се развива и променя все по-бързо и по-динамично.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Разработване на индивидуални алтернативи на мечтаната работа.

Източник: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007 г.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Описание: Това упражнение трябва да бъде предшествано от упражнение, развиващо уменията и интересите на участниците, както и техните очаквания за мечтаната работа. Използвайки предварително събраната информация за професиите и чрез търсене на информация за работните места в интернет, участниците научават повече за съответните изисквания към работата. Тук се включват образователни изисквания (степени по отделни предмети), както и знания и умения (например занаятчийски умения, компютърна грамотност, пространствени способности).

Индивидуалните квалификации на участниците се сравняват с изискванията на фирмите, посочени в обявите за работа. Ако личните квалификации не отговарят на изискванията и се различават значително, участниците търсят заедно алтернативна професия. За тази цел те могат да използват материали от други упражнения или друга информация за професията.

Участниците си записват алтернативни професии. Ако им липсва квалификация, необходима за професионалното обучение, трябва да опишат повече алтернативи.

Подготовка/Материали: Компютър с интернет достъп; информационни материали за кариерно развитие; хартия; химикалки; участниците следва да бъдат помолени да донесат на семинара своите училищни удостоверения и други референтни документи

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.4.5 Квалификации, изисквани на пазара на труда

Теоретична основа: Комбинирането на лични умения и интереси с различните начини за практическото им приложение на пазара на труда, с цел намиране на съответствие на профила на квалификациите в областта на образованието и работата, е от централно значение както за професионалното развитие, така и за личния живот. Удовлетворението от работата не само влияе върху успеваемостта на работното място (поради по-висока мотивация и ангажираност), но също и върху личното благополучие, семейния живот, свободното време и социалния живот. Ако дадено лице иска да придобие професия, която той/тя счита за смислена, по-малко вероятно е да възникнат здравословни проблеми (независимо дали от умствено или физическо естество). По този начин, удовлетворението от работата е не само от голямо значение от гледна точка на индивида, но също така и от икономическа и здравно-икономическа гледна точка. "Съответствието на квалификациите" има за цел да отрази притежаваните умения на фона на търсените квалификации.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Разглеждане по-отблизо на "собствения" пазар; преосмисляне на съществуващите трудови изисквания за пазара на труда; извършване на лично сравнение за "съответствие на квалификациите" (До каква степен тези умения съответстват на квалификацията, необходима за пазара на труда?); Осъзнаване на индивидуалните социални компетентности; избягване на прекомерни изисквания

Източник: Разработено от Мартина Шуберт (Martina Schubert) и Карин Щайнер (Karin Steiner) за мярката "Jobcoaching für AkademikerInnen" на Държавната служба по заетостта Австрия през 2000 г. В: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. В: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37 (16, 51, 53–54, 67–68, 70). Wien, стр. 53.

Описание: Групата трябва да се раздели на три по-малки групи. Чрез упражнение тип "мозъчна атака" (брейнсторминг), всяка група разработва три вида умения:

1. Професионални квалификации
2. Допълнителни квалификации
3. Лични умения (социални и лични компетентности)

Уменията се вписват и събират на карти за бележки (мемо-карти). За да подкрепи участниците, обучаващият може да им предостави вестник с обяви за работа. След това членовете на групата поставят картите на дървена дъска или магнитна дъска, за да ги представят и дискутират.

Подготовка/Материали: Мемо-карти и дървени дъски, магнитни дъски, вестници с обяви за работа

Забележка: Упражнението помага на участниците да обмислят какви квалификации са необходими на пазара на труда. Тяхната цел е да ги насърчи да обмислят по какъв начин техните собствени умения съответстват на квалификациите, необходими на трудовия пазар. Това ще доведе до съответствие на квалификациите на индивидуално ниво, като в същото време участниците разбират до каква степен отговарят на изискванията. Едно успешно съответствие може да избегне евентуално разочарование и чувството за прекомерни изисквания. Усещането, че са залети от прекомерни искания, се превръща в проблем, когато се преследва определена професионална цел за престиж и доходи, но тази цел не може е недостижима поради липса на умения и способности (последствия: няма смисъл от постиженията, разочарование).

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час

2.4.6 Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия: Предварително упражнение I – Изисквания за работата

Теоретична основа: Професиите изискват различни умения и квалификации. Не всяка жена и не всеки мъж е еднакво подходящ за всяка професия. Стременията към определена професия трябва да бъдат в съответствие със знанията, уменията и силните страни на личността. Ако все още се преследват стремения, които попадат извън личната област на компетентност, това ще доведе до провал и разочарование. Поради тази причина е необходимо да се провери възможно най-скоро

дали са реалистични очакванията за "работата-мечта".

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Проверка дали очакванията на човека за "работата-мечта" са реалистични.

Източник: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, стр. 47/85.

Описание: В малки групи от 4 до 6 души, участниците трябва да напишат своята мечтана работа на флипчарта и да добавят необходимите умения, както и обичайните условия на труд (например извънреден труд, работа на смени, натиск за изпълнение).

След това флипчартовете се представят пред цялата група и, ако е необходимо, пред други участници или учителят ги допълва. След това учителят може да поиска от участниците да посочат кои от посочените условия на труд (и професии) ще вземат под внимание.

Подготовка/Материали: Разпечатани материали (вижте приложението), флипчартове

Забележка: Професиите често се свързват с идеалистични възгледи и очаквания. Тази идеализация е резултат най-вече от клишета и от липса на вникване в практиката. Това упражнение има за цел да помогне за вникване във въпроса и да разчупи стереотипите по отношение на "мечтаната работа". По този начин може да се освободи енергията за реалистични стремежи към професията (в съответствие с тези умения и способности).

Полезен съвет: Като алтернатива учителят може да представи примери за определена работа.

Целева група: Младежи и млади хора, изправени пред възможности за кариера и образование

Продължителност: 2 часа

2.4.7 Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия: Предварително упражнение II –Интервюта с хората на място

Теоретична основа: Определянето на целите в професията е един от най-важните аспекти на професионално ориентиране. Разсъждавайки върху това към каква професия трябва да се стремят и какво трябва да направят, за да постигнат тази цел, лицето трябва да бъде в състояние да действа по един целенасочен начин. Поради тази причина, чрез познаване на квалификациите, необходими на пазара на труда, трябва да може да оцени до каква степен притежаваният потенциал и компетентности отговарят на изискванията за профилите, съществуващи на пазара на труда. Само човек, който познава изискваните квалификации, потенциал, умения и интереси на желаната работа, ще бъде в състояние да признае собствените си възможности и способности и да намери начина за достигането им.

Социална форма: Работа по двойки, интервюта, работа с цялата група

Цел: Запознаване с различни професии на практика; проверка дали са реалистични очакванията на

"работата-мечта"

Източник: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, стр. 48; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). B: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, стр. 62.

Описание: Работейки по двойки, участниците биват помолени да намерят хора (с помощта на учителите), с които да проведат кратки интервюта относно избора им на професия и практически опит. За тази цел могат да използват инструкциите за провеждане на интервюта, които можете да намерите в приложението.

Основните точки в инструкциите за интервюта след това се изписват на плакати, въз основа на взетите бележки. Всички участници могат да прочетат информацията от интервютата на другите участници и да задават въпроси. Освен това, участниците могат да разработят професионални профили, които обхващат следните аспекти:

1. Описание на професията
2. Подробно описание на задачите, които трябва да се изпълнят
3. Физически изисквания
4. Психически изисквания
5. Социални изисквания
6. Работно време
7. Евентуални приходи
8. Образователна пътека, възможности за допълнително обучение или напредък
9. Възможности за заетост - ситуация на пазара на труда

Подготовка/Материали: Плакати, копирани материали (вижте приложението)

Забележка: Упражнението има за цел да предостави информация в различни професионални области, като участниците провеждат интервюта с хора от конкретната област. С разработването на определени професионални и трудови профили, участниците трябва да опознаят собствените си умения и цели за професионално развитие. Те биват насърчени да помислят върху това, което бъдещата им работа трябва да представлява като цел, така че да отговори на техните очаквания. Освен това, те трябва да преценят дали притежават необходимия потенциал.

Полезен съвет: Учителите трябва да се уверят, че участниците избират хора с различни професии за провеждане на интервюта.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариери образование, младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: 2 часа

2.4.8 Попитайте експерта

Теоретична основа: Задаването на въпроси спомага за осъзнаване на липсата на информация. Едва след като са зададени правилните въпроси, човек може да получи "правилната" информация.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Интервюиране на експерти; опознаване на професиите; съзнателно и специализирано търсене на информация

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th ed. Münster, 2.B 27.

Описание: За това упражнение един или повече експерти трябва да бъдат поканени съобразно нуждите на съответната целева група (например консултанти по въпросите на персонала, практики).

Като първа стъпка, участниците се разделят на малки групи от по 4 до 5 души. Всяка малка група разработва 5 до 10 въпроса, които биха искали да зададат на експерта (експертите) (Продължителност: около 30-60 минути в зависимост от размера на групата и броя на експертите).

След задаването на въпросите започва поредица от въпроси и отговори; учителят играе ролята на модератор.

След това резултатите на интервюто могат да бъдат обсъдени или обобщени в цялата група.

Алтернатива: Самите участници осъществяват контакт с експертите, които канят на интервю (в техния кръг от познати, професионални организации, консултантски фирми в областта на човешките ресурси, и др.). Учителят ги подкрепя в установяването на контакт или подготовката за това.

Подготовка/Материали: Поканени експерти, хартия, химикалки

Забележка: Участниците трябва да са взели решение на подготвителния етап кой какви въпроси ще задава на експертите. По този начин те могат да избегнат евентуално прекъсване на потока от въпроси и отговори.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 2 часа

2.4.9 Ден от живота на един студент или някой, който упражнява моята мечтана работа

Теоретична основа: Хората са източници на опит и предпочитания за действия. Този контекст на опит и действия може да бъде проследен обратно до реалния свят, който осигурява всички възможности за действие и реализация (вижте "Визитки с теми"). Взаимодействието на едно лице (его) с друго лице (алтер его) предоставя на взаимодействащите лица възможност да погледнат отвъд собствения си свят. Приемайки гледните точки на другите (поставяйки се в позицията на

"другото аз"), те имат възможност да получат представа за реалния свят на другите, да научат повече за преживяванията и поведенческите модели на другите и по този начин да разширят собствения си хоризонт - без за това да е необходим дълъг период от време. Упражнението има за цел да открие нови перспективи пред отделния човек, тъй като той / тя научава за други предпочитани начини на действие и съответните профили с изисквания, които той / тя може да приеме.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Опознаване на преживяванията на другите чрез приемане на друга гледна точка; обучение за различни рутинни действия в света на труда и заетостта; обсъждане на темата "образование и обучение в сравнение със заетост"

Източник: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). В: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen. Wien, стр. 1f, 6ff, 9.1.

Описание: В малки групи от по двама или трима, участниците са поканени да изберат работещо лице или студент и да определят с помощта на времева таблица как изглежда един типичен ден от живота на този човек. От тях се очаква да записват подробно начина на организация на времето. Въз основа на тези бележки, те отработват натиска и ползите в двете области (работа и образование). Важно е също така да се споменат необходимите умения и нагласи за работа. Може да бъдат дадени отговори и на следните въпроси:

- От какво имам нужда като студент/работещ човек, за да се справя "добре" с един работен ден? Какви умения са ми необходими?
- Кога един ден може да се счита за успешен за един студент или работещ?
- Как изглежда една обикновена година в тази професионална или образователна сфера?
- С колко свободно време разполагам?
- По какъв начин ще организирам свободното си време? и пр.

Участниците биват помолени да представят своите резултати пред цялата група и да ги запишат на флипчартове. По този начин всеки участник е в състояние да си представи ежедневието на трудещите се и на зетите с образование и обучение. Целта е да се отработят предимствата и недостатъците на работата или продължаващото образование и обучение, както и същите да бъдат обсъдени с поканените гости.

Подготовка/Материали: Обучителят кани представители "от практиката" (студенти, работещи хора и т.н.); флипчартове

Забележка: Този метод е предназначен да сравни пътеките на "трудовата заетост" и на "образованието" и да отрази личните способности на лицата спрямо тях. Отработвайки ежедневните практики, участниците могат да се запознаят със съответните изисквания (например концентрация, издръжливост, бързо внедряване и др., при обучение).

Полезен съвет: На учителя се препоръчва да покани представители "от практиката" (студенти, работещи хора и др.), въз основа на целите за кариера на участниците. Поради тази причина, учителят трябва предварително да установи целите за професионално развитие на участниците (вижте и други методи за "Професионално информиране, управление на информацията,

ориентация за пазара на труда").

Целева група: Хора, сменящи работата, хората в ход на професионално преориентиране; младежи и млади хора, изправени пред възможности за кариера и образование

Продължителност: 2 часа

2.4.10 Работа поне веднъж като кариерен съветник

Теоретична основа: Хората се опитват да достигнат по-високи цели в дългосрочен план и да заемат определено социално положение, и това се нарича "планиране на живота". Начините, по които тези цели могат да бъдат постигнати, се определят като "пътеки през живота" и се различават по своята насоченост и последователност, в зависимост от предхождащите ги събития и решения. Това упражнение има за цел да покаже на участниците различни пътища за постигане на техните цели. Пътеките не винаги са праволинейни. Често това представлява криволинеен път, който в крайна сметка отвежда до целта.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа по двойки, ролева игра или симулационна игра, работа с цялата група

Цел: Проучване на възможностите за дадена професия; признаване на потенциалните затруднения; разработване на стремежите за професионално развитие; признаване на противоречията

Източник: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). В: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht (18.1., 20.1, 39). Wien, 18.1.

Описание:

Първа сесия: По двойки, участниците разиграват ситуация на професионално консултиране. На първо място, те интервюират партньора си, за да разберат за неговите професионални стремежи, както и личните си нагласи и очаквания. Всеки участник получава въпросник със следните въпроси:

- Каква професия искате да упражнявате в момента?
- От какво образование/обучение имате нужда за тази професия? Колко време ще отнеме това?
- На какви изисквания трябва да отговаряте?
- Къде ще можете да работите с тази квалификация? Посочете също така имената на сферите, където не бихте искали да работите в момента.
- Колко ще печелите приблизително?
- Какви свързани професии познавате?
- С какви допълнителни възможности за обучение разполагате?
- С какви перспективи за насърчаване разполагате?
- Какво е обичайното работно време за работещите в тази професия?
- Искате ли един ден да имате партньор, с когото да живеете? Искате ли да имате деца? Кой ще се грижи за децата?
- Представете си, че Вие и Вашият партньор се разделите. Как смятате да организирате

грижата за Вашето дете?

- Смятате ли, че тази работа ще Ви позволи да се грижите за децата си?
- Какво искате да правите в свободното си време?
- Съвместими ли са вашите идеи за личен и професионален живот ще трябва да разделите с едно от двете?

След това всеки участник се опитва да получи информационни материали за текущо избраната професия на своя партньор (Забележка: Това по-специално се отнася до въпроси, на които партньорът не може да намери задоволителни отговори.). Освен писмени материали, на участниците са предоставени телефонни номера на различни професионални информационни центрове и други местни консултативни центрове, където могат да поискат допълнителна информация.

Втора сесия: В следващата сесия, участниците преглеждат събраните материали и ги обсъждат заедно със своите партньори. Тогава те са поканени да представят личното си професионално развитие на един плакат. От тях се очаква да нарисуват път с различни спирки, кръстовища, глухи улици, препятствия и др. Плакатите се поставят в стаята, така че другите участници да могат да ги разгледат. Накрая може да се проведе дискусия, например, по следните въпроси (етап на обратна връзка):

- За кои професии колко много различни пътища са установени, а за кои – само няколко?
- Кои професии предоставят много различни възможности за работа и кои професии – само няколко?
- За кои професии съществуват много допълнителни възможности за обучение?
- В кои професии печелите достатъчно, за да можете да платите разноските по грижите за децата и дейностите за свободното време?

Подготовка/Материали: Въпросници, плакати, материали за писане, ако е необходимо снимки, брошури, изрезки от вестници.

Забележка: Целта на упражнението е да се намерят множество възможности за избраната професия; това означава, че участниците следва да изготвят пътеки на "своите плакати", които вече са били отхвърлени от участниците. Вместо да работят върху личните си стремежи за кариерно развитие, участниците могат да работят и върху професии, които са избрани от учителят, или могат да почерпят примери от разнообразен набор от професии и длъжности.

Полезен съвет: Участниците могат да разработят свои снимки, ако желаят, и да добавят различни материали (например снимки, материали от брошури и др.).

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 3 часа

2.4.11 Моята идеална работна среда

Теоретична основа: Дадена работа е необходима не само за изкарване на прехраната, но оказва влияние и върху формирането на житейския ни път. Това е така преди всичко по отношение на

времето, тъй като работното време заема значителна част от жизнения път на човека в западния свят. Освен икономическите потребности, работата отговаря и на потребността за създаване на чувство за идентичност, прави живота по-смислен и спомага за осъществяване на контакт с други хора. Удовлетвореността от избраната работа зависи от индивидуалните интереси и способности, както и от условията на труд и изискванията за конкретната длъжност.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Участниците трябва да помислят при какви бъдещи условия на труд биха искали да работят. Участниците трябва да се вслушат във "вътрешния си глас" и да споделят как си представят своята индивидуална кариера или професия, за да изпълнят всичките си желания. Упражнението се основава на идеята, че ясно формулираните цели увеличават вероятността за постигане на тези цели и по този начин се повишава удовлетворението от работата в бъдеще.

Източник: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). В: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht. Wien, стр. 39; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität. В: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, стр. 57.

Описание: Участниците получават печатни материали със следните въпроси, на които трябва да помислят индивидуално – независимо от това как оценяват на практика своите лични възможности:

- Дали искам да бъда наето или самостоятелно заето лице?
- Дали желая да работя на фиксирано или гъвкаво работно време?
- Дали искам рутинна работа или работа, която непрекъснато ме изправя пред нови предизвикателства?
- Дали искам да вземам собствени решения или предпочитам да работя в изпълнение на подробни инструкции?
- Дали искам да имам много контакти с клиенти, доставчици и партньорски фирми или предпочитам да работя в бек-офиса?
- Дали искам да общувам, да провеждам телефонни разговори, да преговарям и продавам или предпочитам да работя самостоятелно по решаването на трудни проблеми?
- Дали ми харесва да планирам или предпочитам да изпълнявам чужди планове (направени от други)?
- Дали искам да работя в голяма или малка фирма?
- Колко пари трябва да печеля най-малко, за да преживявам?
- Колко пари искам да печеля, за да мога да живея спокойно?
- Дали искам да имам работа с добри перспективи за повишение и кариерно израстване?

Участниците биват помолени да определят своите приоритети въз основа на тези въпроси и да ги представят под формата на кръгла диаграма на отделен лист от флипчарта. Най-важният приоритет получава най-голямото парче от диаграмата, а най-малкото парче – най-нисък приоритет. Маловажните неща не се споменават. Участниците имат 20 минути, за да изпълнят тази задача. След самостоятелна работа, флипчартовете се представят пред групата.

Алтернатива 1: Друга възможност е да се позволи на участниците да създадат приятелска диаграма и диаграма на гнева по повод работата.

Алтернатива 2: Като алтернатива, може да се направи упражнение за личната мечтана работа, което има за цел да прекрачи границите на реалните ограничения, за да се приближи по-близо до тези мечти. Това е особено препоръчително, когато участниците смятат, че техните професионални възможности са ограничени поради собственото им ниво на образование или възраст.

В приложението ще намерите примерен изглед на диаграма на приоритетите.

Подготовка/Материали: Помагало с въпроси, флипчарт

Забележка: Много големи групи (> 12 участници) могат да бъдат разделени на две, така че презентацията да не отнеме твърде много време.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариери образование, младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.4.12 Моите интереси

Теоретична основа: Вземането на решение за дадена професия е процес, при който професиите се вземат под внимание, проучват, претеглят, отхвърлят, а след това се вземат отново под внимание и т.н. Това е непрекъснат "процес на намаляване" по отношение на интересите и очакванията, които продължават до вземането на решение за образователната/професионалната област, която най-много съответства на индивидуалните интереси и очаквания. Това упражнение има за цел да идентифицира именно тези интереси, за да се реши кои видове професии могат да бъдат взети под внимание и кои не са предмет на обсъждане.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Предварителен избор на работни места; участниците са наясно какво харесват и какво не харесват в избраните от тях професии

Източник: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, стр. 64f.

Описание: Участниците описват професии, от които се интересуват, върху лист хартия или плакат и правят три колони на "Професиите", "Какво по-особено ми харесва", "Какво не ми харесва". Като първа стъпка, те биват помолени да опишат професиите, които смятат, че се отразяват на професионалната им кариера. Накрая, участниците избират и подчертават с цветен химикал професиите, които харесват най-много и най-малко.

Листовите хартия или плакатите могат да изложени в стаята за преглед от другите участници. Тогава цялата група може да ги обсъди.

Подготовка/Материали: Плакати, хартия, материали за писане

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариери образование; младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени

пред избор на кариера и образование

Продължителност: 4 часа

2.4.13 Г-н Президент търси бодигард

Теоретична основа: Значителен брой професии предоставят много повече предизвикателства и изискват много повече усилия, отколкото предполага обществото. Младите хора са особено силно изложени на риск от по-безкритично възпроизвеждане на общите образи от различни медии. Така например, публичните личности изглеждат достойни за подражание от младите хора, които в по-голямата си част не са наясно с всички последици от такава длъжност. Използвайки примера на бодигарда и модния модел, участниците са помолени да оспорят изискванията, нагласите и последствията от тези професионални образи – включително по отношение на стереотипните представи за мъжественост и женственост.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Обсъждане на изискванията и нагласите за професия.

Източник: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, стр. 27; адаптирано от abif.

Описание: Това упражнение трябва да насърчава участниците да насочат вниманието си към факта, че професията изисква определена квалификация и способности. Две професии - на бодигард и моден модел – са използвани за започване на темата. Участниците биват помолени да обмислят качествата, необходими за заемане на работното място на бодигард или моден модел. Като първа стъпка се формират четири групи. Има възможност за избор на четири роли:

- Президентът търси бодигард
- Бодигард си търси работа
- Модна агенция търси модел за корица
- Модел търси добър договор

Участниците са помолени да разработят изисквания и профили на способностите чрез помагалата (вижте приложението): Задачата започва с рисуване на фигура на плакат. След това участниците добавят качествата, необходими за работата. След това резултатите се представят пред цялата група. Групата може да обсъди до каква степен изискваният профил съответства на профила на способностите.

Подготовка/Материали: Копия на помагалата (вижте приложението), химикалки

Забележка: Тази игра използва половите стереотипи. Двете професии (на бодигарда и на модния модел) предават идеи-клишета. Но тъй като работата с тези две професионални характеристики носи доста забавление на младите хора, обучаващите могат да се възползват от този метод при важния етап за въвеждане. Въпреки това, по време на груповата дискусия трябва да се обърне внимание на половите стереотипи. В играта може да се включи и всяка друга професия или ролите да се разменят (мъж-модел, жена-бодигард).

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 45 минути

2.4.14 Предразсъдъци срещу професии

Теоретична основа: Младите хора често не разполагат с конкретни познания за задачите, които трябва да изпълняват в определени професионални сектори. Поради тази липса на знания, нагласите на младите хора относно избора на професия се основават на предразсъдъци и стереотипи. Поради тази причина, те не включват определени професионални области в процеса на вземане на решения и в крайна сметка често избират традиционна, най-често пренаселена образователна пътека, където стажантските или работните места са твърде недостатъчни. Други професионални сфери или кариерни области, обаче, включват задачи и сфери на дейност, подобни на мечтаната работа. И възможностите за кариера може да бъдат много по-добри.

Социална форма: Самостоятелна работа, ролева игра или симулационна игра

Цел: Разкриване на предразсъдъците и субективните нагласи за популярни и непопулярни професионални области.

Източник: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007 г.): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, стр. 89f; адаптирано от abif.

Описание: Участниците биват помолени да помислят кои професии намират за особено привлекателни и кои професии не харесват. Участниците и учителят подготвят ролева игра за най-популярната и най-малко популярната професионална група. Ролевата игра разиграва първите минути от работния ден на един стажант, на който се възлага задача за деня. В първата ролева игра учителят играе шефа, а във втората игра един от участниците поема тази роля. Ролевата игра трябва да се изпълнява като истинска игра не само на думи, но и невербално с движения, жестове, изражения на лицето и извършване на действия.

Когато един от участниците играе шефа, който възлага задачи, може да се окаже, че младежът знае твърде малко за задачите в тази професионална област и реагира според своето субективно убеждение. Може да изплуват редица предразсъдъци. След края на ролевата игра групата може да обсъди тези предразсъдъци. Ако има достатъчно време, същата роля може да се изпълни и от участниците по отношение на тяхната мечтана работа.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 2 часа

2.4.15 Салата от професии - обучение за професионалните области

Теоретична основа: Възможностите за индивидуално развитие и бъдещите перспективи пред човека в голяма степен зависят от индивидуалния творчески потенциал. Креативност (на латински)

означава творческа сила и способността да се анализира и оформя личната среда по един оригинален начин. Това е движещата сила за самостоятелно вземане на собствени решения и за постигане на напредък. В процеса на вземане на решение за професията, под креативност се разбира най-вече способността за (пре)ориентиране при определени условия. Разработването на индивидуални решения съвпада с личните умения, предпочитания и интереси – а разработването на няколко възможности за действие е предпоставка за самостоятелно справяне с "проблема". Тъй като хората не винаги разполагат със средствата, необходими за постигане на целите, към които се стремят, необходимо е да се приложи гъвкавост, за да може активно да се управлява личният житейски път.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Обучение за професионалните области; насърчаване на гъвкавост в избора на професия (Кои професии са точно за мен?); работа по индивидуални възможности за професия; преориентация

Източник: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess. Wien, 18.2.

Описание: Обучителят прожектира предварително подготвен транспарант/слайд върху стената. (Забележка: Всеки участник трябва да получи този транспарант и на хартиен носител). Транспарантът показва очертанията на купа, в която има "салата от думи" от около 50 думи. Тези 50 думи описват и очертават необходимите квалификации и сфери на дейност от общо десет професии.

Участниците биват поканени да подредят салатата от думи, като първо намерят 10-те професии и след това намерят съответстващите им понятия (четири думи) и ги запишат на работния лист. След това участниците биват помолени да помислят с кои от изброените професии се идентифицират най-силно.

В малки групи (от 3 до 4 души) участниците сравняват получените резултати. Те представят аргументи защо са свързали даден термин с дадена професия. Тогава участниците биват помолени да помислят върху въпроса: "Кои професии, освен идентифицираните професионални сектори (вижте транспаранта), имат сходни изисквания" (От 5 до 10 минути). Целта е, въз основа на тази брейнсторминг сесия, участниците да разпознаят професионалните области, които изискват умения/квалификации, подобни на тези, които се изискват от споменатите 10 професии. (Къде са разликите/сферите на припокриване в профилите на изискванията?). Тогава малките групи разработват възможни професионални алтернативи за всеки член на групата.

Говорителите на малките групи представят пред цялата група професионалните сектори, които са разработили и съответните профили на изискванията. Те ги обсъждат заедно с обучителят и другите участници (етап на обратна връзка).

Подготовка/Материали: Копия, транспаранти

Забележка: Този метод има за цел да насърчи творческите заложби. Способността да се намират различни решения на нови проблеми, с оглед на предварителните познания, помага да се обмислят нови възможности за професионално развитие (алтернативни стратегии). По този начин

участниците съзнателно се справят по-лесно с проблема и обмислят различни (нови) решения, вместо да се предават пред трудностите. Брейнсторминг дискусията в рамките на групата дава възможност за представяне на много идеи (поток от идеи) и решения (гъвкавост) по възможно най-бързия начин. Освен това, взаимодействието в групата кара участниците да осъзнаят по какъв начин другите гледат на тях. Съвместната работа върху различните възможности за професия дава перспективата на алтер его (по какъв начин другите гледат на мен?).

Полезен съвет: Важен е фактът, че "салатата от професии" е адаптирана към нуждите на участниците: например, професии, изискващи висше образование за завършилите висше образование, професии, които изискват стаж за лицата, които скоро могат да постъпят на стаж и т.н. По този начин обучителят може да разбере предварително образователния ценз или професионалните амбиции на участниците.

Целева група: Хора, сменящи работата, хора в ход на професионално преориентиране; дългосрочно безработни хора; младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 2 часа

2.4.16 Работа с текстове

Теоретична основа: Хората в процес на избор на професия се опитват да запълнят индивидуални липси на информация и да наваксат липсата на ориентация. За много хора, повишаването на нивото на информираност за възможни образователни и професионални пътеки, за условията на труд и характеристиката на дадена професия и т.н. представляват основата за информиран избор на професия. В днешното общество, хората са изложени на изобилие от информация. За да се избегне сетивно претоварване, те само избирателно получават стимули. Това упражнение има за цел да научи участниците по какъв начин да подбират тези характеристики и точки в текста, които са от съществено значение за описанието на цялото съдържание. Методът помага за повишаване на фокуса върху това, което е от съществено значение.

Социална форма: Самостоятелна работа, брейнсторминг в цялата група

Цел: Обучение за ефективна работа с информационни материали, за да намери човек пътя сред джунглата от информация.

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th ed. Münster, 2.B 13.

Описание: Участниците получават текст, който описва интересна професия. Прочитат го индивидуално, вземат си бележки и отбелязват до пасажите на текста:

? неясно (Какво е неясно за мен? Напишете въпроса.)

! важно (опит)

-> допълнителен коментар (Бих искал/а да получа допълнителна информация тук и защо?
Бих искал/а да обсъдим това по-подробно)> допълнителен коментар.)

След това цялата група започва брейнсторминг дискусия чрез информацията, която се е "набила" в

умовете им. Споделят защо си спомнят точно тази информация, а не друга например. Участниците са поканени да задават въпроси в съответствие с направените бележки по текста, за да се изясни всичко, което не им е ясно.

Подготовка/Материали: Предварително подготвен текст (с широко поле за водене на бележки), материали за писане.

Забележка: Този метод е предназначен да научи участниците как да работят с текстове. Обобщаването, структурирането, пресяването и разбирането на писмен текст е необходимо умение за справяне с богатството от информация по темата "професионално ориентиране". Само чрез ефективна работа с текстове участниците могат да схванат основния смисъл на текста и да съотнесат съответната информация към собствената си личност.

Полезен съвет: Текстът трябва да описва в разказна форма професията, задачите, физическите, социалните и психологическите изисквания, условията на труд, възможните доходи, допълнителните възможности за обучение, възможностите за професионално развитие, работното време и пр. Текстът не трябва да бъде твърде дълъг, за да не губят участниците вниманието си (време за четене: максимално 15 минути).

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час

2.5 Анализ на потенциала

2.5.1 Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Втори етаж: Области на правоспособност - Какви са моите умения?

Теоретична основа: Професиите имат определени профили на изискванията и налагат необходимостта от определени умения. Личните области на правоспособност (класификация на качествата, в съответствие с физическите, умствените, социалните и психологическите критерии) определят способностите за определена работа. Това упражнение помага на участниците да определят своите собствени умения, за да преценят доколко има съответствие на уменията им (До каква степен личните способности съответстват на квалификациите, необходими за пазара на труда?). По този начин, желаните професии, изискващи дадени умения, които човек не притежава, могат да бъдат премахнати.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа по двойки

Цел: Дискусия върху индивидуалните умения; идентифициране на областите на лични способности; сравняване на собствените възприятия и възприятията на другите

Източник: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, стр. 40f.

Описание: Участниците получават помагало с областите на лични способности (вижте приложението). В помагалото отбелязват качествата, които са приложими за тези сфери.

След това участниците се събират заедно в групи по интереси (вижте упражнението "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия - Първи етаж") и обсъждат кои лични способности за кои професии са необходими и, ако е необходимо, искат съдействие от учителя. След това те анализират кои от техните умения съответстват на вече избраните професии/професионални области.

Организираны по двойки, всички професии, избрани от участниците в стъпка 1 (вижте "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия - Първи етаж"), се изследват за необходимите умения. По този начин броят на избраните професии вече не е от значение.

Подготовка/Материали: Помагало

Забележка: Упражнението е замислено като продължение на упражнението "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия - Първи етаж" и като предпоставка за упражнението "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия - Трети етаж". Може да се изпълнява като упражнение, чийто фокус е насочен върху собственото възприятие и възприятията на другите, за да се постигне по-добро идентифициране на слабите места.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.5.2 Моето портфолио

Теоретична основа: Това упражнение се основава на методите, използвани при оценка на компетентностите, и чрез проста форма на презентация дава добра представа за профила на личността.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Стъпка по стъпка участниците представят в писмена форма достигнатите прозрения за себе си в процеса на професионалното ориентиране, така че в крайна сметка да придобият добра представа за собствения си профил.

Източник: Това упражнение се основава на ADVP модела на професионално обучение (Activation du développement vocationnel et personnel - Активиране на професионалното и личностното развитие).

Описание: Обучителят раздава работния лист "Моето портфолио", на което е изобразена схема, състояща се от 6 полета. Полетата са озаглавени: Моите ценности/Моите лични качества/Моите предпочитани условия на труд/Моите интереси/Моите умения/Моите знания/. Тези условия се обсъждат в групата и така се създава общо разбиране.

Обучителят кани участниците да впишат резултатите в шестте полета в хода на процеса на професионално ориентиране, например след провеждане на едно упражнение. По този начин всеки участник създава документ в хода на процеса на професионално ориентиране, като го попълва в хода на упражнението, с цел по-лесно запомняне, а в същото време записва всичко, което е узнал по отношение на самопознанието и своите впечатления. Този документ представя общ преглед на това, което е важно за участника, и това, върху което той/тя иска да постави особен акцент в своето професионално развитие.

Подготовка/Материали: Работен лист "Моето портфолио" (вижте приложението)

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: според потребностите

2.5.3 Схващам за какво става дума

Теоретична основа: Младите хора често имат само бегла представа какви умения са необходими за мечтаната от тях работа. В миналото много малко са се замисляли до каква степен техните умения съответстват на професионални изисквания. Когато става въпрос за обрисване на по-реалистична картина на изискванията за длъжността, много е важно, особено за момичетата, да не се чувстват несигурни. Момичетата са по-склонни да подценяват собствените си умения и често им е трудно да посочат своите силни страни. Поради тази причина, този метод има за цел съзнателно да работи със силните страни на участниците и да ги накара да се замислят по какъв начин могат да ги използват

за реализиране на мечтаната работа. Едва като втора стъпка ще бъдат разработени стратегии на придобиване на професионални умения, каквито вероятно те не притежават.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Проучване на изискванията за мечтаната професия и сравняването им със собствените умения (съответствие); увеличаване на самочувствието

Източник: Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno. Köln, стр. 35–36.

Описание: Всеки участник познава своите кариерни амбиции и пише съответната професия, добавяйки "и аз" (например "Електротехник и аз", "Счетоводител и аз") като заглавие на голям плакат. Участниците се разделят на двойки. Един след друг, всеки участник ляга върху собствения си плакат и партньорът му очертава неговата фигура със зелен флумастер (и след това двамата се сменят със същата цел). След това добавят лице (очи, нос, уста, уши) към изображението. Тогава участниците работят индивидуално по своите плакати, като изследват компетентностите и уменията, необходими за мечтаната от тях кариера, в информационните материали за професията и по интернет и формулират какво се очаква от тях по отношение на тези работни места.

Обучителят следва да поиска от участниците да напишат очакванията и изискванията, които са проучили, около ръба на изготвения контур с червена химикалка. Всички очаквания трябва да бъдат написани до съответната част от тялото, например "сръчен" до ръцете, "комуникативен" на нивото на устата, "слаб" до кръста и др. Обучителят иска от участниците да назоват само няколко примера. След това те продължават да работят сами по задачата.

След това участниците са помолени да отразят своите качества и умения и да ги впишат със синя химикалка вътре в контура на съответната част на тялото. В този момент, обучителят трябва да подчертае, че често се случва участниците да не познават своите силни страни. Обучителят ги насърчава да помислят до каква степен им се налага и използват определени умения в своето ежедневие в училище или на работното място. Установените по този начин компетентности се изписват на плаката.

След това попълнените плакати се поставят в стаята и всички участници получават възможност спокойно да разгледат рисунките. Тогава всички участници представят своите плакати. След края на презентациите обучителят инициира дискусия за техните очаквания. Тя/Той пита кои външни изисквания съответстват на качествата и уменията, които участниците приписват на себе си. Тук е важно да се подчертае, че обучителят не трябва да кара участниците да се чувстват несигурни, а да подчертава силните им страни, като в същото време обсъжда с тях доколко има съответствие на профила на професията (или какви са професионалните им алтернативи).

Накрая участниците биват помолени да помислят по какъв начин могат да използват силните си страни в своя професионален живот и да разработят стратегии за придобиване на умения и квалификации, които им липсват. Тези размисли са записани на работния лист. Във фазата на кандидатстване за работа бележките за "силните страни" може да се използват като основа при формулиране на молбата за работа и за самото интервю за работа.

Подготовка/Материали: Плакат за всеки участник (0.60 x 1.80 м), плътни червени, зелени и сини

химикалки, самозалепваща се лента, кариерни информационни материали, работни листове

Забележка: Ако участниците се откажат от първоначалната си мечтана работа в хода на упражнението, трябва да потърсят алтернативи и след това отново да сравнят изискванията и собствените си умения (този път само на хартия), както и да разработят стратегии за придобиване на компетентности и да ги запишат на работния лист.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 3 часа

2.5.4 Моят опит от обучението

Теоретична основа: Концепцията за учебния опит е свързана с идеята за учене през целия живот: Освен чрез училището и първоначалното обучение, които предлагат образование в класическия смисъл на думата, през живота ще има много други контексти, които предоставят възможности за обучение. Учебният опит включва всички умения, знания и/или компетентности, които дадено лице е придобило или е в състояние да докаже в края на процеса на формално или неформално обучение. Формалното обучение е учене, което обикновено се предоставя в институция за образование или обучение с определена структура (по отношение на целите, времето и помощта за учене) и в резултат на което се издава удостоверение. Формалното учене е съзнателно от гледна точка на учащия. Неформалното обучение е учене, което се провежда извън институция за образование и професионално обучение и обикновено не води до сертифициране. Въпреки това, този вид учене е системно (по отношение на целите, времето и ресурсите). Неформалното учене е съзнателно от гледна точка на учащия.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа по двойки

Цел: Списък с предишен опит за обучение и придобитите умения и знания, видими и доказуеми.

Източник: Определенията са взети от речника "Терминология на европейската политика за образование и обучение", публикуван от Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [20 март 2012 г.]. Този метод се основава на инициативи, препоръчани в контекста на подготовката на портфолиоот компетентности или образователно портфолио (пример на френски език е достъпен за сваляне на следния интернет адрес: <http://www.passeportformation.eu/>).

Описание: В началото участниците изброяват целия си учебен опит, придобит през живота си, с помощта на работен лист под заглавие "Обстоен преглед на формалното и неформалното учене".

Преди тази равностойка, може да бъде полезно да се обсъдят с участниците концепциите за образование или знания и придобиването на компетентности. За тази цел, учителят може да започне групов брейнсторминг сесия по следните въпроси: *"Къде и как може да се придобият знания и компетентности? За какви примери и ситуации, в които можете да научите нещо, можете да се сетите?"* Целта е участниците да помислят не само за формалните, но и за неформалните образователни процеси.

Обучителят изписва посочените примери и ги класифицира в следните категории:

- "Първоначално образование и обучение": задължително образование и продължаващо обучение, преди начало на заетостта;
- "Продължаващо образование и обучение": всяко образование, получено в контекста на настоящата професия или като подготовка на проект за професионално развитие (на или извън работното място);
- "Други": сбор от други форми на обучение, които изискват повече или по-малко време и водят до придобиване на знания и компетентности, които могат да бъдат използвани в ежедневието, през свободното време или в професионалния живот.

Ако посочените примери са ограничени до идеята за образование, което включва само начално образование или продължаващо образование и обучение, учителят може да води дискусията по такъв начин, че да даде възможност за привеждане и на други примери: шофьорска книжка, курс по оказване на първа помощ, професионален опит като групов лидер в развлекателни центрове, компютърен курс, езиков курс, художествени курсове и др.

След като направи преглед на формалното и неформалното учене, тези факти трябва да бъдат анализирани в детайли. Участниците получават работен лист, озаглавен "Анализ на учебния опит".

Работният лист е помощно средство в процеса на събиране в подробности на знанията и квалификациите, придобити по време на учебния опит, както и при събирането на доказателства, документиращи тези учебни практики.

Може да бъде полезно, ако учителят използва пример за обучение, предложен от доброволец, който да покаже как трябва да се използват въпросите в работния лист, за да се анализират съответните въпроси във връзка с ученето. Може да бъде полезно, ако първо фокусът се насочи върху три форми на учебен опит. След като попълнят работния лист "Анализ на учебния опит", участниците се разделят на двойки и описват един на друг учебния си опит и идентифицират резултатите от обучението. Слушащото лице поема ролята на активния питащ, за да улесни друго лице в обясняване на собствения учебен опит. Говорещото лице трябва да напише аспектите, които според него изглеждат важни и които са споменати. Всеки участник може да продължи този анализ и по-късно и да проучи друг учебен опит, в зависимост от това кое би могло да бъде от значение за собственото търсене на работа.

Резултатите от това упражнение може да бъдат основа за формиране на потенциални професионални профили или може да послужат като полезни аргументи в процеса на кандидатстване (в автобиография, мотивационно писмо, интервю за работа и др.). Участниците могат да продължат да работят с резултатите в зависимост от конкретния случай.

Подготовка/Материали: Работенлист, озаглавен "Обстоен преглед на формалното и неформалното учене" и работенлист "Анализ на учебния опит".

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: 3 часа

2.5.5 Анализ на потенциала: "Какви са моите скрити таланти?"

Теоретична основа: Лице, което упражнява професия, която не взема предвид собствените му умения и потенциал, задушава собствената му креативност. Но не е само това: да отречеш себе си и да се преструваш на някой друг се изисква сила и енергия. Това често води до кризи, „прегриване“ и умора. И обратното, хората често показват най-доброто от себе си, когато използват и реализират своя потенциал и умения. Целта на това упражнение е участниците да идентифицират своите компетентности и умения, за да бъдат в състояние да определят най-подходящия избор на професия. Освен това, те се научават по какъв начин убедително да представят своите специални умения.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Идентифициране на таланти и умения, за които често не си даваме сметка.

Източник: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir? Frankfurt am Main, стр. 63ff.

Описание: Участниците подчертават тези думи, които според тях са характерни за уменията им (вижте приложението). Те са помолени да добавят в списъка допълнителни умения, които смятат, че им липсват. След това участниците избират десет умения, в които се чувстват най-сигурни. Следващите им стъпки са, както следва:

- Да потърсят и напишат други изрази, които са сходни с избраните умения.
- Да напишат пет възможни области на приложение (или вече реализирани приложения) за всяко умение (намерете най-малко 50 примера).

От тези 50 примера трябва да изберат 25 умения, за които се отнасят следните твърдения:

- "Аз бих се радвал да използвам тези умения."
- "Аз имам професионален или личен опит с това умение в дадена област."
- "Аз бих искал да подобра това свое умение."

Ако тези твърдения са приложими, участниците вписват съответните умения в списъка (вижте приложението за пример).

Подготовка/Материали: Помагало, хартия и химикалки

Забележка: Има доста прости и по-сложни умения в различните категории. Важно е участниците да осъзнаят, че тяхното творческо поле за действие е ограничено (например от инструкциите на работодателя), ако притежават само прости умения. Колкото по-висока е степента на "умения", толкова повече място има човек да реализира своите идеи. А колкото по-лесни за прехвърляне са техните умения, с толкова повече свобода разполага човек в своята работа. Обучителят трябва да привлече вниманието на участниците върху този факт.

Полезен съвет: За това упражнение обучителят трябва да има възможно най-богат опит, което означава да е запознат със ситуацията на пазара на труда и различните професии, за да бъде в състояние да подпомага участниците със съвети в търсенето на професия.

Целева група: Хора, сменящи работата; хора в ход на професионално преориентиране; Младежи и

млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 2 часа

2.5.6 Представяне на собствените силни страни

Теоретична основа: На младите хора – особено на момичетата – им е особено трудно да говорят за себе си, за своите умения и силни страни и правилно да ги оценяват. В тази ситуация, обаче, е важно те да придобият ясна представа за себе си и по-специално за своите положителни качества. Чрез този метод участниците могат да практикуват представяне с положителна самооценка по един забавен и непринуден начин.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа по двойки, работа с цялата група

Цел: Практикуване на представяне с положителна самооценка и отразяване на специфични различия по отношение на половете.

Източник: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30 януари 2008 г.].

Описание: Целта на това упражнение е участниците да изнесат двуминутна "реч във възхвала на самия себе си". Обучителят обяснява тази цел, а също и целта на това упражнение: В повечето случаи момичетата са добри в говоренето за своите слабости, но им е много трудно да говорят за силните си страни. Това често води до ниско самочувствие. Въпреки че често се счита за "претенциозност", важно е човек да има представа и за слабите, и за силните си страни. В света на заетостта - например при интервюта за работа - това е много важно, за да може човек да се самопредстави в такива условия.

След въвеждане от страна на учителя, участниците имат време да помислят индивидуално (за 10 до 15 минути) какви положителни качества виждат в себе си и да опишат тези силни страни, компетентности, умения и може би дори успехи – като по този начин подготвят "фалшив списък" за целите на своята реч.

Като следваща стъпка, участниците държат хвалебствени речи за себе си пред групата. Речите не трябва да отнемат повече от две минути.

Обучителят наблюдава говорителите и се опитва да отбелязва наум това, което привлича особено внимание (Внимание: Воденето на бележки може да се възприеме като оценяване!). Кои умения са споменати от момичетата и момчетата? Кои умения не са споменати, въпреки че съществуват? Има ли някакви разлики?

Последващи действия: В цялата група, учителят пита участниците как са се чувствали по време на изказванията си. Какво им е било приятно? Какво им е било неприятно? Ако учителят е забелязал нещо по-специално, той/тя насочва вниманието към това и го обсъжда с участниците: Има ли разлики между уменията на момичетата и момчетата да се самоизтъкват? Ако отговорът е "да", на какво се дължи това? Ако момичетата, например, по-често си приписват социални умения, а момчетата, например, умения за сръчност, това трябва да бъде поставено под въпрос и да се обсъди.

Алтернатива: Организиран по двойки, участниците могат да опишат положителните качества на своите партньори. Всеки участник трябва да държи "хвалебствена реч", която е написана за нея/него.

Забележка: Обучителят трябва да обясни на участниците, че изказванията не се оценяват. Той/тя трябва да придаде игриво усещане на цялото упражнение, за да намали задръжките на участниците.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.5.7 Седмичен график

Теоретична основа: Ако професията и семейството станат основните житейски задачи, предишният дневен и седмичен ритъм на живот трябва да бъде адаптиран. Тази промяна често изисква радикална реорганизация на времето. Във всеки случай, основата за цялостна промяна е подробната оценка на статуквото.

Социална форма: Самостоятелна работа, дискусия в група

Цел: Осъзнаване на възможностите за управление на времето; разработване на алтернативни модели за организиране на времето

Източник: Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow. A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, стр. 25f.

Описание: Участниците попълват седмичен график. Точното разпределение на времето дава възможност на участниците да назоват конкретни дейности, чрез които да осъзнаят действителното управление на времето. Тогава участниците се замислят дали предходната седмица е била типична или нетипична в техния живот.

При следващата стъпка, дейностите са включени при определени роли (например готвене, пране, почистване = домакиня). Различните роли, които се поемат от участниците, се класифицират според времето, което заемат в живота им. Тъй като някои роли се припокриват (например, ако участникът тича редовно с приятелката си в парка, тя е едновременно негова приятелка и спортист), общият сбор може да надхвърли 100%.

При третата стъпка, участниците обсъждат нивото на задоволство от съответните роли и времето, което отделят за изпълнението им. Hopson и Scally (2004 г., стр. 95) използват система от пет звезди (заимствана от хотелските категории) за класификация.

Ако е необходимо, може да последва дискусия в малки групи или в цялата група. Участниците могат да обсъдят как биха могли да променят своите седмични графици, според личните си желания и възможности. Въпросът за съвместимостта може да се разгледа по следния начин: Кой поема задължението за изпълнение на задачите (например грижите за деца), които вече не могат да бъдат изпълнени поради липса на време в резултат на професионална ангажираност? Трябва ли да бъдат определени нови приоритети след започване на работа? Шабини за графиците и

класификационната система може да намерите в приложението.

Подготовка/Материали: Разпечатки на седмичния график, анализ на времето и класификационни звезди

Забележка: Препоръчително е за референтен период да се вземе последната седмица, защото спомените са все още пресни. Обучителят може също така да възложи на участниците като ежедневна задача да попълват седмичния си график всяка вечер, така че разпределянето на времето да може да се записва почти в "реално време". Така попълването може да се направи и като домашна работа.

Целева група: Хора, които се връщат на пазара на труда

Продължителност: 2 часа

2.5.8 Ключът към успеха се крие в мен

Теоретична основа: Всеки човек притежава специални умения и силни страни на личността. Опитът, натрупан извън работата, също е важен източник за идентифициране на интересите и уменията. Осъзнаването на тези възможности и умения е от централно значение за професионалното ориентиране, особено за безработни лица и хора, които се връщат на пазара на труда, тъй като така се повишава самочувствието им, което може да е било силно засегнато. Нашето собствено схващане не е обективно; само ни помага да видим нещата такива, каквито искаме да ги видим. Поради тази причина е важно да сравним представата за себе си с обратната връзка от външната среда.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Версия 1: Отразяване на квалификациите и силните страни; получаване на вдъхновение от другите участници за търсене на различни професии; практикуване на креативни подходи; сравняване на собствения образ с начина на възприемането ни от другите; Версия 2: Отразяване на компетентностите и силните страни; осъзнаване или припомняне на този богат опит; сравняване на собствения образ с начина на възприемането ни от другите.

Източник: Версия 1: Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). В: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, стр. 50f. Версия 2: Въз основа на A.D.V.P. модел на професионално обучение (Activation du développement vocationnel et personnel – Активиране на професионалното и личностното развитие). Моделът е разработен от Денис Пелетие (Denis Pelletier), Чарлз Бюджолд (Charles Bujold) и Жил Ноазо (Gilles Noiseux) в Квебек в началото 70-те години.

Описание:

Версия 1: Всички участници получават химикалки и плакати, за да нарисуват дърво с корени. В корените вписват официално придобитите квалификации (училищни квалификации, висше образование и др.). Върху дънера изписват своите лични, социални, интелектуални и физически предимства. Стволът на дървото остава отворен на върха, така че другите участници да могат да добавят клони. След това плакатите се поставят или разстилат в стаята. Всички участници обикалят с

химикалки в ръце, добавят клони на дърветата и ги обозначават с дейности (на работното място), които биха могли да произтичат от съответните квалификации и силни страни. В крайна сметка всеки участник разглежда отново собствения си плакат и казва на другите с кои дейности той/тя може да се идентифицира и с кои не може да се идентифицира. В този момент те могат да попитат всеки друг участник как са достигнали до тези асоциации. Важно е да се спазват правилата за обратна връзка и участниците да не коментират (отрицателно) асоциациите.

Версия 2: Обучителят иска от участниците да си припомнят три до пет свои трудови преживявания, които считат за успешни. Тези преживявания се описват върху плакат с по една ключова дума. Препоръчително е изрично да се посочи, че участниците не трябва да се ограничават до определени (например професионални или образователни) преживявания, а могат и трябва да включват лични/частни успешни преживявания (спорт, доброволен труд, хобита и т.н.).

След това участниците са помолени да помислят защо възприемат тези преживявания като успех. Те записват своите разсъждения върху плаката. Ако е необходимо, обучителят може да им предложи съдействие.

За всяко преживяване, участниците трябва да открият какви лични компетентности са от решаващо значение за успеха (силните страни на личността и качествата, знанията/ноу-хау и други преживявания и др.).

При следващата стъпка, цялата група дискутира и добавя към резултатите. За тази цел, обучителят кани един доброволец да опише пример за личен успех. Участникът обяснява защо той/тя счита, че този опит е успех и какви компетентности са били от решаващо значение за успешния край. Останалите участници слушат, без да прекъсват. Едва след като приключи с изложението си, останалите участници имат право да задават въпроси и да правят коментари в подкрепа на обяснението за неговия/нейния опит и компетентности.

В зависимост от размера на групата, участниците могат да продължат да работят в цялата група или в малки групи (2 до 3 души). Когато се работи в малки групи, трябва да се гарантира, че всеки човек получава достатъчно време, за да представи и анализира избраните успехи. Важно е да се спазват правилата за обратна връзка и коментарите да не бъдат осъдителни.

Подготовка/Материали: Химикалки, плакати, (коркови табла)

Забележка: *Версия 1:* В това упражнение, при дейностите може да се отбележи, че създателите на дърветата на силните страни не ги харесват. Поради тази причина е важно да се попитат участниците, след брейнсторминг дискусия, кои дейности могат и не могат да "приемат". Участниците могат да изложат и мотиви за това. Тъй като осъзнаването на собствените силни страни е съществена част от упражнението, на участниците трябва да се предостави достатъчно време за това.

Целева група: Възрастни хора; хората, които се връщат на пазара на труда; безработни възрастни; Младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 3 часа

2.5.9 Моите дейности и тяхната оценка

Теоретична основа: Този метод се основава на методи, които се използват при оценяването на умения и в подготовката на портфолио на компетентностите.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Анализ и оценка на собствените компетентности и мотивиращите фактори.

Източник: Разработено от Itinéraires Formation

Описание: Обучителят възлага на участниците да анализират в дълбочина предишен трудов стаж. Той/Тя обяснява, че този анализ може да се фокусира върху предишните трудови дейности, но също така и върху (настоящи или предишни) трудови дейности, които са от значение поради придобитите в тях компетентности на участниците.

Всеки участник получава таблица със седем колони, озаглавени "Моите дейности и тяхната оценка" (вижте приложението) и обучителят разяснява как да я попълнят.

- Първата колона (продължителност) включва продължителността на тази дейност. Не е задължително да се посочват точните дати, но участниците трябва да напишат колко дълго е продължила тази дейност.
- Във втората колона (длъжност) участниците вписват каква длъжност са изпълнявали и накратко описват функциите си.
- В третата колона (Дружество) участниците трябва да опишат Дружеството, за което са работили: наименование на фирмата, размер, сектор, вид на дружеството (частно, публично, асоциация ...) или допълнителна информация, която изглежда уместна в случая.
- В четвъртата колона (изпълнявани задачи) участниците трябва да опишат подробно какви задачи или дейности са извършвали.
- Пета и шеста колона: Когато участниците завършат описанията, трябва да изброят своите преживявания от тази работа от гледна точка на мотивация (Какво ме мотивира или не ме мотивира в тази дейност или какви мотивиращи или демотивиращи фактори има в тази работа?). Мотивиращите фактори са отбелязват с "+", а демотивиращите фактори с "-".
- Участниците трябва да решат за себе си, колкото е възможно по-обективно, дали смятат, че са извършили дейностите успешно или не и след това да ги маркират с + (успешно) или - (неуспешно) в седмата колона.
- В осмата колона участниците трябва да обяснят причините за своя успех или неуспех. Тези показатели ще им помогнат да бъдат по-убедителни в интервюто за работа и да се съсредоточат преди всичко върху своите успехи и компетентности.

Подготовка/Материали: Таблица "Моите дейности и тяхната оценка" (вижте приложението)

Забележка: Зада бъдат взети предвид тези съображения, обучителят може да предложи на участниците да добавят колони за знанията и уменията, които са необходими за тази дейност. Друго предложение може да бъде да се подчертаят онези аспекти, които участниците трябва да доразвият, за да могат да изпълнят по-успешно дадена задача.

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: 3 часа

2.5.10 Анализ на предишен трудов стаж

Теоретична основа: Това упражнение се основава върху методите за подготовка на портфолио от компетентности. При него се предлага възможност на участниците да анализират своя предишен трудов стаж и да осъзнаят личните си компетентности в процеса на размисъл.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Целта на този метод е да се припомнят лични преживявания, компетентности и качества. Резултатът ще бъде използван като основа за написването на автобиография и мотивационно писмо или за подготовка за интервю за работа.

Източник: Разработено от Itinéraires Formation

Описание: Обучителят възлага на участниците да изброят своя работен опит, като го опишат в детайли с помощта на помагалото "Анализиране на предишен трудов опит". За тази цел, обучителят първо обяснява какво означават отделните колони и дава примери за илюстрация.

- Първата колона съдържа продължителността на трудовата дейност. В идеалния случай, участниците вписват времето от кога до кога са извършвали тази работа.
- Във втората колона (длъжност) участниците вписват каква длъжност са изпълнявали и накратко описват функциите си.
- В третата колона (Дружество) участниците трябва да опишат Дружеството, за което са работили: наименование на фирмата, размер, сектор, вид на дружеството (частно, публично, асоциация ...) или допълнителна информация, която изглежда уместна в случая.
- В четвъртата колона (изпълнявани задачи) участниците трябва да опишат подробно какви задачи или дейности са извършвали.
- В петата колона участниците изброяват знанията и уменията, използвани за дейностите и задачите.
- В шестата колона участниците изброяват лични качества, като например личните си силни страни, които са необходими за тази професионална дейност.
- В седмата и последна колона, участниците добавят компетентности, които са придобили в хода на работата или поради работата.

Опитът показва, че е полезно професионалният опит да се изброи в хронологичен ред (подобно на автобиография). Списъкът може да послужи като основа за написването на автобиография, мотивационно писмо и при подготовка за интервю за работа. Може да се използва като междинна стъпка в по-нататъшния процес на професионалното ориентиране, например за разработване на алтернативни професионални профили, базирани на установените компетентности, знания и умения.

Подготовка/Материали: Помагало "Анализиране на предишен трудов опит"

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: 2 часа

2.6 Избор на образование и професия

2.6.1 Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Трети етаж: условия на труд - кога, къде и с какво искам да работя?

Теоретична основа: В зависимост от позицията и професионалния сектор, има голяма разлика в това кога, къде и с какви хора се работи. Професиите са свързани с определени условия на труд. Не всеки може да се справи еднакво с всички условия. Този метод подкрепя участниците да разберат при какви условия на труд искат да упражняват своята желана професия. Те ще определят при какви общи условия предпочитат да работят, за да могат да разберат кои професии са подходящи за тях.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Установяване при какви условия на труд участниците искат да работят и кои работни места или професии са подходящи за тях като условия за работа.

Източник: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, стр. 40f.

Описание: В малки групи (от 3 до 4 души) на участниците се възлага да опишат при какви условия на труд искат да работят. Списъкът (вижте приложението) може да бъде създаден от самите малки групи или да се предостави като помагало и те могат да го допълват, когато е необходимо.

След това (все още в малките групи) участниците отразяват заедно кога, къде и с какво всеки един от тях би искал да работи. С помощта на учителя трябва да обсъдят кои от подходящите за тях професионални области отговарят на съответните условия на труд.

Подготовка/Материали: Помагало

Забележка: Като подготвителни упражнения, може да се отговори на следните въпроси в рамките на брейнсторминг сесия в цялата група, вземайки за пример професията на медицинска сестра:

- Какви конкретни дейности трябва да извършвате?
- На каква сфера на интереси смятате, че принадлежат?
- Какви конкретни предизвикателства представлява тази професия специално за вас?
- Какви умения от сферата на способностите отговарят на тези изисквания?
- Кога, къде и с какво се извършва работата?

Полезен съвет: Ако това упражнение се предшества от упражненията на "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия - Първи етаж" и "Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия", тогава се препоръчва накрая да се запишат отново избраните интереси, способности и условия на труд и да се изберат съответните професии, за да бъде цялостна картината.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.6.2 Книгата на успеха - договор със себе си

Теоретична основа: В началото на курсовете за професионална ориентация, особено младите хора често имат неясни и разнообразни стремежи. Изразяването в писмена форма им помага да структурират своите мисли, да формулират конкретни желания и да се справят с тях. Освен това, писмената форма засилва усещането за задължителност.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Осъществяване на планове за бъдещето.

Източник: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). В: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen (pp. 1f, 6ff, 9.1). Wien, стр. 10.

Описание: Участниците взимат хубава тетрадка, в която ще описват стъпка по стъпка своите планове и идеи за това как смятат да формират своето бъдеще. Те трябва да получат по-конкретна формулировка, така че винаги да могат да се върнат към нея. В течение на времето се очаква множеството индивидуални желания да бъдат редуцирани до по-точни и по-обвързващи формулировки, и в крайна сметка участниците трябва да съставят "договор със себе си", който излага и ясно структурира множеството стъпки, които предстои да бъдат предприети. Договорът се състои от различни части:

- цел: Какво искам да бъда или да правя?
- стъпки, които трябва да бъдат предприети: Как мога да постигна целта си?
- план: До кога трябва да предприемам отделните стъпки?
- наблюдение на успеха: В кой момент мога да считам, че съм постигнал/а успех?
- възнаграждение: Какво предлагам на себе си като награда за постигането на целта?

Подготовка/Материали: Тетradки за участниците

Забележка: Участниците могат да бъдат насърчени да продължат да пишат в тези тетрадки и у дома.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: по 15 минути всеки път за продължителен период от време

2.6.3 Пътна карта на професията

Теоретична основа: В края на курса е особено важно да се помисли за конкретни стъпки, чрез които да се приложи на практика наученото по време на курса. В различните сесии, въпросите относно професионалното ориентиране и избора на професия се разглеждат по много различни начини. Следва да се разработи план за действие, така че участниците да могат да използват тези преживявания самостоятелно и да разработват нови перспективи за бъдещето си. Тази

индивидуална пътна карта за професията трябва да помогне на участниците да развият перспективи за бъдещето си, така че вече да не се примиряват предварително с това, че не разполагат с никакви възможности или перспективи.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Разработване на конкретни мерки за въвеждане в заетостта.

Източник: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, стр. 29.

Описание: Целта на това упражнение е да се разработи индивидуална "пътна карта" за всеки млад човек. Това ще се случи в разговор между учителя и участника. В интервю за ориентиране всеки участник трябва да помисли как да тръгне от началната точка (училище) до крайното местоназначение (професия) и какви пътища и евентуални отклонения трябва да се вземат предвид. Тук е важно да се идентифицират конкретни лица за контакт, както и да се говори за мотивация, чрез която активно да започнат да си търсят работа (или място за стаж).

Подготовка/Материали: Копия на помагалата (вижте приложението), химикалки

Забележка: Продължителността на упражнението варира според размера на групата. За група от 12 участници ще бъдат необходими около 5 часа. Тъй като провеждането на тези индивидуални разговори ще отнеме много време, трябва да се предвиди алтернативна програма за останалата част от групата. Една от възможностите е да им се предложат различни практически занимания.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 5 часа (Продължителността на упражнението варира според размера на групата.)

2.6.4 Аргументи „за“ и „против“

Теоретична основа: Младите участници се очаква да се научат как да вземат решения самостоятелно и как активно да формират живота си. Вземането на решения, които оказват силно влияние върху живота, не е лесно на която и да е възраст. Ако решенията, обаче, се отлагат, може да бъдат пропуснати важни възможности. Тъй като последствията от решенията често не са лесно предвидими, съзнателното обмисляне на недостатъците, предимствата и преките и дългосрочните последици може да улесни процеса на вземане на решения.

Социална форма: Работа по двойки, ролева игра или симулационна игра, работа на цялата група, презентация

Цел: Изучаването на рационален подход към вземането на решения.

Източник: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, стр. 157.

Описание: На първо място, цялата група обсъжда възможните ситуации за вземане на решения, които пряко се отнасят до участниците. Обучителят също може да предложи няколко ситуации за пример. Организираны по двойки, участниците след това използват помагалото, за да работят с избраната ситуация. Обучителят трябва да е сигурен, че са налице реални алтернативи за всички избрани ситуации на вземане на решения.

Един участник приема позиция в полза на нещо (например ще продължи да търси място за стаж), а другият участник – обратна позиция (например няма да продължава да търси място за стаж). След това участниците работят върху предимствата, недостатъците и последиците от съответната им позиция. Преди това обучителят може да даде един практически пример пред цялата група.

След работата в екип, участниците представят своите позиции пред цялата група под формата на диалог.

Подготовка/Материали: Копия на помагалата (вижте приложението), химикалки

Забележка: Възможни ситуации за възможни решения:

- Трябва ли да продължи да търси място за стаж – или не?
- Трябва ли да продължавам да се опитвам да получа удостоверение/диплома – или не?
- Трябва ли да приема работа в друг град – или не?
- Трябва ли да търся апартамент за себе си – или не?
- И др.

Полезен съвет: Като допълнение към това упражнение, вземането на решения може да бъде поставено на тайно гласуване, преди участниците да започнат да работят върху нея. Това гласуване трябва да се повтори, след като бъдат обсъдени плюсовете и минусите. Промяната в резултатите може да показва, че е възможно позициите да се променят при размяна на аргументи.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариери образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 2 часа

2.6.5 Полово обусловени приоритети?

Теоретична основа: Половината от момичетата, които решават да се посветят на професионален занаят, все още избират една от традиционните женски професии: продавач на услуги на дребно, офис администратор, фризьорка. За сравнение, концентрацията на момчетата в определени професии е далеч по-ниска при 10 различни професии. При избора на средни училища също се наблюдават значителни полово обусловени специфични разлики, които утвърждават сегрегацията на пазара на труда. Това води до различни последици за пазара на труда: От една страна, делът на жените в строителството е много нисък. От друга страна, има много малко мъже, които работят в детски градини. Все още се наблюдава значителна разлика в заплащането между мъжете и жените (на базата на пълно работно време като еквивалент). Освен това, жените съставляват по-голямата част от неплатената работна сила, а процентът на мъжете, излизащи в отпуск по бащинство, е много по-нисък от процента на жените. Тези факти показват колко важно е младите хора да бъдат

запознати с последствията от избора си на професия.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Участниците научават това, което хората очакват от дадена работа. Обсъждат се мнения, които се различават в зависимост от пола. Освен това, младите участници ще могат да проверят дали са реалистични собствените им идеи за трудовия живот в професионалните сектори, към които се стремят.

Източник: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30 януари 2008 г.].

Описание: Обучителят разпределя работните листове. Като начало, всеки участник подрежда приоритетите си на работния лист, в съответствие със значението им в бъдещата работа. Аспект, който ще бъде най-важен в бъдещата работа, получава оценка 1, вторият по важност аспект получава оценка 2, и т.н. Класацията се записва в колоната. След като всички участници са попълнили своите работни листове, те се разделят на група на момичетата и група на момчетата. В тези групи те трябва да се споразумеят за обща класация. Всяка група създава плакат, представящ класирането на групата. Плакатите от двете групи се противопоставят, сравняват и различията се обсъждат. В хода на дискусиата обучителят също трябва да се опита да постави под въпрос доколко реалистични са приоритетите на участниците на фона на техните професионални амбиции.

Подготовка/Материали: Работен лист за всеки участник (вижте приложението)

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.6.6 Куче или вълк?

Теоретична основа: Постигането на баланс между автономността и зависимостта може да бъде отново и отново предизвикателство за индивида. Самостоятелната заетост и обичайната заетост имат предимства и недостатъци, които трябва да бъдат оценени по собствена преценка. Статутът на наето или самонаето лице изисква съответната професионална идентичност. Често човек първо трябва да израсне за такава идентичност като предприемач.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Определяне на лични предпочитания за самонаемане или заетост.

Източник: Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung. Bielefeld, стр. 155f.

Описание: Участниците се разделят на групи (от около 5 души). Обучителят раздава плакати на групите, на които е написана думата "куче" или "вълк". Участниците са помолени да помислят за асоциации със съответното животно. Какви задачи има съответното животно? Какво се изисква от него?

Възможните разсъждения биха могли да бъдат: Кучето е опитомено и принадлежи на собственика си, от него се очаква да бъде лоялно и да прави някои неща. В замяна на това кучето получава добри грижи, храна и ласки. Неговите задачи, като например пазене на стадо, защита на имот, водач на слепи хора, изпълняване на някои роли, характерни за човека, до голяма степен са възложени на кучето. То живее само или заедно с други кучета, понякога отношението към него е като към член на семейството, понякога като към животно.

Вълкът трябва да се погрижи сам за храната и оцеляването си. Той обаче, може да се присъедини към други вълци и да образува глутница. Неговият живот се определя до голяма степен от условията на околната среда, както и от уменията на вълка да се възползва от тях. Никое друго същество не казва на вълка какво да прави. Никой не се грижи за вълка, той се грижи за себе си. Понякога зимата е студена, вълкът е гладен и не знае дали това ще се промени на следващия ден.

Резултатите са представени пред цялата група. Тогава, работейки в малки групи, на участниците е възложено да прехвърлят образа на кучето към обичайната заетост, а образа на вълка – към самостоятелната заетост. След това резултатите отново са представени на цялата група. Участниците биват помолени да преценят дали виждат себе си като принадлежащи към кучетата или вълците.

Подготовка/Материали: Плакати

Забележка: И двете форми на заетост имат предимства и недостатъци. Стъпката към самостоятелна заетост изисква задълбочена подготовка и не трябва да се предприема нерешително.

Полезен съвет: Вместо да кара участниците да разсъждават за характера на кучетата и вълците, учителят може да опише двете животни, а участниците могат да решат с кое животно искат да се идентифицират.

Целева група: Хора, които се връщат на пазара на труда; Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.6.7 Моята професионална идентичност

Теоретична основа: Нашата работа/професия е в центъра на живота ни. Не само защото прекарваме много време на работа и печелим пари, но също така, защото работата дава смисъл на живота ни и чувство за идентичност. Така че освен различните си функции, професията има допълнителна стойност. Въпросът е да се намери работа, която укрепва или насърчава нашата идентичност или личностно развитие.

Според Hilarion G. Petzold нашата идентичност се основава на пет стълба:

1. телесно/физическо състояние
2. социална мрежа/социални отношения
3. работа и производителност
4. материална сигурност и

5. ценности

През целия живот идентичността се развива и променя (развитие на идентичността, криза на идентичността). Следователно идентичността е свързана с идеята, че от една страна тя устоява на времето, но, от друга страна, винаги е в процес на развитие и промяна през целия живот.

Моделът на петте стълба на идентичност е разработен от Hilarion G. Petzold като диагностичен модел.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Дискусия върху интересите професионално развитие.

Източник: Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Топ 1-3. Paderborn: Junfermann; също въз основа на A.D.V.P. модела на професионално обучение (Activation du développement vocationnel et personnel – Активиране на професионалното и личностното развитие). Моделът е разработен от Денис Пелетие (Denis Pelletier), Шарл Бужолд (Charles Bujold) и Жил Ноазо (Gilles Noiseux) в Квебек в началото на 70-те години на 20-ти век.

Описание: Предпоставка за това упражнение е участниците вече да са получили съвети за професионално ориентиране. На първо място, всеки участник избира 5 до 10 професии, които смята за интересни, независимо от това дали той/тя ги счита за реалистични или не, и ги описва на мемо-картите.

Тогава учителят представя модела на Пецолд за петте стълба на идентичност, пригоден към това упражнение (вижте приложението). След това участниците са поканени да създадат плакати, на които те пресъздават мечтаната работа за тези категории на идентичност (вижте PDF приложението за пример и шаблон). На този етап, учителят подкрепя участниците в създаването на плакати.

След като всички участници завършат своите плакати, те са изложени като картини в галерия. Всеки участник може да види в този момент кои стълбове на идентичността са особено силно изразени върху неговия/нейния плакат и кои не са. След това цялата група обсъжда заедно резултатите и под ръководството на учителя прави сравнения и обсъжда приликите и разликите. Един от резултатите може да бъде, например, че дадена професия може да бъде класифицирана като принадлежаща към повече от един стълб на идентичността.

Подготовка/Материали: Мемо-карти, флипчарт, разноцветни химикалки и дървени дъски

Забележка: Тъй като идентичността е в процес на непрекъснато развитие и промяна през целия живот (например кризи) и "петте стълба" може да са различни при осъществяване на своите възможности, този аспект може да бъде особено интересен за хора, сменящи работата, хора, които се връщат на пазара на труда, и хора, които са в процес на възстановяване на трудоспособността си. Когато се работи с тези целеви групи, следните допълнителни въпроси могат да бъдат разгледани: "Какво беше важно за мен, когато постъпвах на работа?" - "Какво е важно за мен днес?" и т.н.

Целева група: Хора, които се връщат на пазара на труда; хора, които са в процес на възстановяване на трудоспособността; Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и

образование

Продължителност: 3 часа

2.6.8 Търсенето на работа като проект

Теоретична основа: Този метод предлага възможност на участниците да утвърдят, потвърдят или отхвърлят решенията си в края на процеса на професионално ориентиране чрез критично анализиране на съответното начинание/я по отношение на необходимата информация, която може да бъде събрана, и реалното състояние на пазара на труда и чрез планиране на първите стъпки за изпълнение.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Критични въпроси относно търсене на работа и планиране на изпълнението.

Източник: Учението се основава на ADVP модела на професионално обучение (Activation du développement vocationnel et personnel – Активиране на професионалното и личностното развитие). Това е психо-образователен метод, който се използва в колективна обстановка.

Описание: Обучителят представя метода за търсене на работа като проект. Той/Тя обяснява това, което се разбира под проект (сложно начинание с ограничена продължителност). След това той/тя раздава помагалото "Търсене на работа като проект", обяснява как да се използва и дава няколко примера.

Важно е също така да се планира изпълнението на проекта, което означава, че в края на даден проект или план за работа трябва да бъдат формулирани и стъпките, които следва да бъдат осъществени.

Подготовка/Материали: Работен лист "Търсене на работа като проект"

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 2 часа

2.7 Развиване на социални умения

2.7.1 Вернисаж

Теоретична основа: Всяко по-дълго отсъствие от пазара на труда има не само финансови, но и социални последствия. Ежедневната комуникация с други хора вече не е даденост. Социалните умения се приписват особено често на жените, поради което те често отговарят за социалното общуване вътре на работното място (а също и в други области). Понякога тази социална способност за общуване е намалена поради период на безработица, тяхната комуникативност е отслабнала или словесната им изразителност се е влошила. Упражнението има за цел да обнови тези комуникационни умения. Тук се взима под внимание фактът, че човешкото общуване е значително повлияно от визуалните аспекти, и се използва снимков материал за насърчаване на комуникацията.

Социална форма: Работа с цялата група, презентация

Цел: Укрепване на комуникативните умения (например, говорене пред по-големи групи, придържане към времевия лимит за говорене, ...), отразяващи и изразяващи становището на лицето пред малка група, подобряване на техниките за презентация пред малка група, повишаване на самочувствието.

Източник: http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [30 януари 2008 г.].

Описание: В залата за семинари, голям брой снимки се разстилат върху достатъчно голяма повърхност (например, масата, перваза на прозореца, етаж). Участниците имат на разположение 10 минути, за да изберат снимка, която най-много им харесва. Техният избор трябва да се отнася за дадена тема "Как изглежда трудовият свят за жените над 45 години?" За да сте сигурни, че участниците действително правят личен избор, те не трябва да разговарят един с друг по време на тези 10 минути и не трябва да отклоняват вниманието си по друг начин (например, затворете прозорците, за да се избегне силен шум от улицата). След като всеки участник е избрал снимка, снимките се прикрепят към флипчарта с тиксо. Обучителят казва няколко уводни думи, за да ги подготви за ситуацията: "Присъстваме на откриването на изложба. Като успешни и известни художници, вие сте поканени да представите своите творби по темата „Как изглежда трудовият свят за жените над 45 години?“ пред тази експертна аудитория. След това участниците поемат ролята на авторите, създали "произведенията", и имат около 5 минути, за да представят своите снимки. "Произведението" получава заглавие от автора и то се записва на флипчарта. Авторът трябва убедително да представи аргументи защо е създал тази снимка за дадената тема. Трябва да бъдат разгледани следните въпроси: "Защо съм нарисувал/а тази картина? Какво искам да изразя чрез картината? Защо тази тема е важна за мен?" Диалогът между "автора" и "публиката" е добре дошъл, всякакви въпроси са разрешени.

Подготовка/Материали: Снимки от списания с много различни, несвързани теми, флипчарт (или статив / дъска / бяла дъска), самозалепваща се лента, химикалки (или тебешир/химикалки за бяла

дъска)

Забележка: За да се събере голямо разнообразие от снимки, учителят трябва да предостави по-дълго време за подготовка. Снимките не трябва да бъдат твърде малки, така че да не могат да се видят от хора с лошо зрение (формат А4 би бил идеален). Колкото по-различно е съдържанието и стилът на снимките (например цветни, черно-бели; реални снимки и/или скици, рисунки, компютърни графики, илюстрации на хора, животни, пейзажи, архитектура, предмети и др.), толкова по-разнообразна ще бъде дискусиата и ще бъдат отчетени по-добре разликите в характера на участниците. Не е препоръчително да се използват рекламни материали. Този метод е подходящ като уводно упражнение, тъй като не са необходими предварителни познания.

Размерът на групата не трябва да надвишава 20 души, тъй като вниманието и интересът на публиката отслабват с увеличаване на броя на "произведенията" и с течение на времето.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; жени след дълго отсъствие от пазара на труда

Продължителност: 1 час и 30 минути (продължителността зависи от големината на групата: 10 минути за етапа на подбор плюс 5-10 минути за всеки участник).

2.7.2 Умения за добро слушане

Теоретична основа: Общуване между хората означава, че съобщението е изпратено на някого, а след това е получено и декодирано въз основа на конкретния социално-културен контекст. Съобщението, получено от другото лице, не се състои само от думи, което представлява всъщност езикът, а в голяма част от невербални елементи като мимики на лицето, жестове и външен вид. Тъй като този процес на изпращане и получаване на информация е много сложен, лесно могат да възникнат недоразумения. Поради тази причина, младите хора трябва, от една страна, да научат и да общуват на нивото на съдържанието, за да вникнат в същността на това, което са чули, а от друга страна е важно да научат правилата за добро слушане. Добро слушане означава да се гледа внимателно в лицето, което говори в момента, говорещият да бъде насърчаван чрез кимане и други подобни, както и чрез задаване на въпроси.

Социална форма: Работа по двойки, ролева игра или симулационна игра, работа с цялата група

Цел: Разбиране на съдържанието на информацията и вникване в същността ѝ, както и изучаване на аспектите на "добро" и "лошо" слушане.

Източник: Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Описание: Целта на това упражнение е участниците да подобрят комуникационните си умения чрез изучаване и практикуване на правилата за добро и лошо слушане. За да демонстрира добро слушане, учителят изисква от участника да обобщи какво е казано току-що по темата, следвайки списък с теми за разговор. Учителят обобщава това, което той / тя току-що е чул, и по този начин показва, че той / тя е в състояние да разбере съдържанието и чувствата на говорещия. След това,

участниците образуват двойки и се редуват да разкажат нещо за себе си и за живота си, въз основа на списъка теми за разговор. Без да го обявява предварително, слушателят решава дали той / тя ще бъде добър или лош слушател в следния разговор (вижте приложението относно характеристиките на доброто и лошото слушане). След като и двете страни са преживели сблъсък с добър или лош слушател, цялата група обсъжда какви чувства са предизвикали различните начини за слушане. Поставя се на обсъждане въпросът какви промени в разговора могат да предизвикат различните стилове за слушане и какви последствия могат да имат за поведението на комуникационните партньори.

Подготовка/Материали: Копия от списъка с теми за разговор и характеристиките на добро и лошо слушане (вижте помагалото в приложението)

Забележка: Заклучителната дискусия в цялата група трябва да насочи вниманието си и върху всекидневния опит. По този начин ще бъде обсъдено не само какво младите участници са почувствали по време на упражнението, но също така ще бъдат помолени да дадат примери за добри и лоши слушатели от ежедневието си живот или да си спомнят за един добър разговор, проведен с приятели или членове на семейството и какви са неговите характеристики.

Полезен съвет: Може да се подчертае колко е важно обучението за добър слушател за предотвратяване и решаване на конфликти.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.7.3 Триминутен експертен разговор

Теоретична основа: В хода на интервюто за работа, кандидатите често трябва да споделят своя опит в определени области - в зависимост от нивото на тяхната квалификация, за да предадат компетентностите и опита, натрупан през образованието, обучението и предишните им работни места (например съдържанието на дипломата). Това изисква от кандидатите за работа да обмислят преди интервюто как и кои области от своята компетентност да представят. Това също е въпрос на практика. Практикуването на презентации пред "критична" публика помага за подобряването на собствения опит. Изкуството на експертната беседа се състои в опростяване на техническите термини и представяне на специфичното съдържание по един разбираем начин, така че хората, които до момента не са се занимавали с тази област в детайли, да могат да следват разговора. Така, основната цел на говорителя трябва да бъде "разбрана" и той да не звучи твърде "умен".

Социална форма: Самостоятелна работа, работа по двойки, работа с цялата група, презентация

Цел: Развитие на презентационни умения; отразяване и предаване на собствените силни страни

Източник: Разработено от Мартина Шуберт (Martina Schubert) и Карин Щайнер (Karin Steiner) за мярката „Jobcoaching für AkademikerInnen“ на Държавната служба по заетостта на Австрия през 2000 г. В: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver

Arbeitsmarktpolitik. B: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, стр. 68.

Описание: В началото на упражнението, всички участници определят една предметна област, в която имат експертни познания. Ако някои от участниците не може да се сети за такава предметна област, обучителите може да ги насочат към сфера, която включва хобита или развлекателни дейности (например футбол, четене). Важно е, обаче, те сами да изберат предмета.

След това всички участници са помолени да подготвят триминутен разговор по избраната тема и да практикуват беседа заедно с друг участник в ролева игра. Друг вариант е участниците да подготвят своята беседа (самостоятелно) у дома. Те имат право да използват мемо-карти по време на разговора, за да си припомнят съдържанието. Ако упражнението се повтаря, участниците трябва да се научат да представят съдържанието без забележки.

След като репетираат разговора по двойки, всеки участник повтаря своите експертни познания пред цялата група. Важно е да спазват установения срок от три минути. Обучителят или друг участник може да даде на говорителите сигнал с ръка след, например, 2 минути и 45 секунди.

Експертните разговори могат също така да бъдат филмирани. Обратна връзка може да се прилага веднага след кратък разговор, или след като бъде показан видео материалът. Важно е участниците да са запознати с правилата за обратна връзка или обучителят да обясни правилата за обратна връзка преди първата беседа.

Подготовка/Материали: видео оборудване, ако е необходимо

Забележка: Важно е положителната обратна връзка от групата и от обучителя да засили доверието на участниците в собствените ораторски умения, а обучителят само им дава няколко съвета как да постигнат по-добри умения.

Целева група: Всички целеви групи; хора, които се връщат на пазара на труда; нови участници на пазара на труда

Продължителност: 2 часа 30 минути (продължителността е приблизителна стойност, тъй като упражнението може да продължи повече или по-малко време в зависимост от размера на групата.)

2.7.4 Упражнения за оценяване

Теоретична основа: Културните различия наистина внасят разлика. При прехода от образование към заетост, хората, които не са родени в страната, в която живеят в момента, и чийто майчин език не е местният език, имат по-малко възможности, отколкото хората без такъв имигрантски произход. Особено хората, които не са завършили образованието си в тази страна, обикновено трудно намират работа, тъй като често тяхното образование е само частично признато. В допълнение към езиковите бариери, културните различия също играят роля в търсенето на работа и поведението при кандидатстване. Те могат да бъдат пречка за успешното им представяне на пазара на труда. Целта на това упражнение е да отрази културните различия. Осъзнаването на това как са повлияни от самата култура може да помогне на участниците да подобрят своите емпатични способности (способността да се поставим на нечие друго място), а по този начин и межкултурното взаимодействие. Освен това, упражнението помага за обучаване на артикулация в межкултурни

стресови ситуации (например, интервюта за работа, конфликти на работното място).

Социална форма: Ролева игра или симулационна игра

Цел: Усвояване на начините за себеизразяване и самопредставяне и как да се реагира в различни конфликтни ситуации.

Източник: <http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [2 февруари 2008 г.]; адаптирано от abif.

Описание: Участниците получават помагало с инструкции относно критериите за ролята и наблюдението. Те прочитат инструкциите. Групата е разделена на един ролеви играч и на множество наблюдатели. Ролевият играч поема ролята на активен изпълнител.

Подготовка/Материали: Копия от помагалото (вижте приложението)

Забележка: Участниците разполагат с 20 минути, за да се подготвят за ролевата игра.

Целева група: Млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование; възрастни мигранти без трудов опит; възрастни мигранти без образователен ценз, възрастни мигранти без призната квалификация; възрастни мигранти с призната квалификация; мигранти, които се връщат на пазара на труда

Продължителност: 2 часа 30 минути

2.7.5 Спор за портокал

Теоретична основа: Осъзнаването, че ефективната комуникация помага не само за установяване, но и за предотвратяване на конфликти е в центъра на това упражнение. Възникват конфликти, например, когато различни интереси се сблъскват или когато, както в този случай, двама души претендират за собственост върху един и същи обект. Става ясно, че изходът от конфликта може да бъде катастрофален, но имайки желание да го обсъдим, това може да бъде и много конструктивно.

Социална форма: Ролева игра или симулационна игра, работа с цялата група

Цел: Въвеждане в предмета на конфликта; разработване на различни начини за разрешаване на конфликти.

Източник: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, стр. 60.

Описание: Стартовата ситуация на тази ролева игра е претенцията на двама души за един и същ портокал. Тъй като нито един от тях не го отстъпва, възниква конфликт. Двете страни се опитват да разрешат конфликта. В края на краищата, те осъзнават, че се нуждаят от портокала за различни цели. Единият иска да изяде сърцевината на плода, а на другия му трябва кората, за да разпали жар за печене на торта. Така портокалът може да бъде разделен според тези нужди.

На първо място, ролевата игра се изпълнява от двама души. Не е нужно от самото начало да става

ясно, че ситуацията е просто игра. Ако е възможно, учителят дава предварителни инструкции на двама участници. Въз основа на този пример могат да бъдат разиграни два различни начина за разрешаване на конфликти.

Подготовка/Материали: Портокал

Забележка: Възможни решения:

- Решение 1: поражение - поражение: и двамата губят, портокалът се унищожава и е безполезен за конфликта.
- Решение 2: победа - поражение: по-силният печели и взема портокала от другото лице.
- Решение 3: компромис - и двамата завоюват частична победа, а портокалът се разделя на две.
- Решение 4: конструктивно разрешаване на конфликти: Когато двамата разговарят защо им е нужен портокалът, се оказва, че всеки от тях се нуждае от различна част от плода. Всеки човек получава 100% от частта, от която има нужда.

Целева група: Всички целеви групи; Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 30 минути

2.7.6 Да бъдеш център на вниманието

Теоретична основа: В доклад на Европейската комисия от 2004 г. социалното изключване се определя като "процес, при който определени лица са изтласкани на ръба на обществото и изцяло са възпрепятствани от участие поради своята бедност или липсата на основни компетентности и възможности за обучение през целия живот, или в резултат на дискриминация". С това определение става ясно, че всеки член на обществото потенциално може да бъде засегнат от социално изключване. По различни причини човек може, например, да остане без работа, и след това да се изложи не само на риск от финансови загуби, но и от загуба на престиж в социалния живот, и затова е изключен от обществото по един или друг начин. Много млади хора вече са подложени на дискриминация въз основа на пол, възраст, цвят на кожата, етнически или социален произход и дори въз основа на външния си вид и дрехи. Целта на това упражнение е съзнателно да бъде показано изживяването при социалното изключване от гледна точка на двете страни, както и да се проведе дискусия по темата.

Социална форма: Дискусия в група, работа с цялата група

Цел: Повишаване на информираността относно опита от социално изключване.

Източник: Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity-Chancengleichheit e.V., стр. 42f.

Описание: Всички участници се движат из стаята, докато учителят извика един участник по име. В

този момент всички спират на място и поглеждат към това лице. След няколко секунди са приканени да продължат да се движат, докато бъде извикан следващият участник. За да се засили ефектът от ситуацията, участниците трябва да посочат с пръст лицето, веднага след като спрат да се движат. В следващия кръг, всички участници, които са на повече от три крачки от лицето, чието име е извикано, правят крачка към него/нея. След тези три кръга участниците, чиито имена са били извикани, споделят как са се чувствали в тази ситуация. След това цялата група обсъжда как и поради какви причини хората биват изключени от обществото и дали самите участници вече са преживели такова изключване в ежедневието си и как са се чувствали от това.

Накрая, упражнението се повтаря, но този път тримата участници, извикани по имена, биват аплодирани.

Подготовка/Материали: Освен достатъчно място (преместване на столове, маси и др.) не са необходими никакви други средства.

Забележка: Важно е да се проведе обширна дискусия, в която да се предвиди достатъчно време за обмен на лични, а може би дори на травматични преживявания.

Полезен съвет: Ако е известно, че участниците са преживели някаква травма, имената им не бива да се посочват, или това трябва да стане само в първия кръг!

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.8 Практическо обучение

2.8.1 Фирмени посещения

Теоретична основа: Опитите младите хора да бъдат научени на нещо на чисто теоретично ниво често се посреща с ограничен ентузиазъм и мотивация за активно участие. Самодистанцирането или дори демонстрирането на враждебност към авторитетни фигури (родители, учители и др.) е реакция, възникнала в резултат от стремежа към независимост и автономия през този етап от живота. Поради тази причина, младите хора трябва да имат възможност да получат от първа ръка впечатления от света на трудовия пазар, които да обсъдят по време на семинари и работни срещи. По този начин те могат да разговарят с хората, които практикуват тяхната мечтана професия и да научат повече за практическата страна и реалното ежедневие на дадена професия.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Придобиване на представа за корпоративната практика; изучаване на специфични за професията технологични процеси и създаване на нови контакти

Източник: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007 г.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, стр. 166; Sacher, Kristin (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, стр. 27; адаптирано от abif.

Описание: В малки групи, участниците подготвят въпроси, които могат да зададат по време на посещението в компанията. Обучителят може да предложи и допълнителни въпроси (например за изпитателния срок на обучение, курсовете на обучение, разходите, бъдещите перспективи, отпуските, ...).

Групата посещава компанията заедно, но преди това обучителят разпространява и обсъжда с участниците правилата за поведение на посещението. Служител или евентуално стажант или самият обучител представя компанията. Участниците могат да задават своите въпроси. След това ще имат възможност да обиколят компанията. Ако е възможно, трябва да придобият практически опит (например работа върху конкретна задача, опаковане на нещо). Практическата част на посещението трябва да бъде организирана предварително със служителите.

Важно е да се избере фирма в съответствие с професионалните интереси на младите хора. Идеалният вариант ще бъде да се организира посещение на няколко фирми.

Подготовка/Материали: Предварителен контакт с фирмите; копия на помагалата (вижте приложението).

Забележка: Един от начините за повторно преживяване на опита от фирменото посещение е представяне на получената информация под формата на колаж.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование;

млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 4 часа

2.8.2 Подготовка и последващи действия на работното място

Теоретична основа: Това упражнение е разработено като допълнение към фирмените посещения и заетостта за един ден. Задълбочената подготовка за запознаване с ежедневната работа в различни професионални области значително улеснява фокуса върху основните аспекти и въпроси, предварително разработени от участниците. След посещението на място във фирмите, важно е да се сподели какво са преживели и да се даде възможност за обмяна на опит.

Социална форма: Работа с цялата група

Цел: Подготовка за изискванията на работното място, за да се избегне разочарование или отпадане.

Източник: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007 г.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, стр. 167.

Описание: С попълването на работния лист "Проучване – работно място", младите участници работят както върху компанията, така и върху бъдещата си сфера на заетост. Въпроси, на които не може да се отговори в рамките на групата, могат да бъдат обсъждани предварително с ръководителя или да се потърсят отговори в разговор с работниците и служителите. В този момент могат да бъдат обсъдени и правилата за поведение. Понятия като "навременност", "подреденост", "учтивост" в контекста на работата могат да бъдат разгледани в групова дискусия.

За да обсъдят своята заетост, участниците могат да създадат колажи въз основа на своите преживявания и дейността си в компанията. Готовите произведения могат да бъдат представени на групата под формата на изложба.

Подготовка/Материали: Работни листове (вижте приложението), различни материали (хартия, вълна, метали, пластмаси, бои и др.) за творческа работа

Забележка: Продължителност на упражнението: 1 час + 4 часа (изложба).

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 5 часа (1 час работа + 4 часа изложба)

2.8.3 Еднодневен стаж

Теоретична основа: Потопяването за един ден в ежедневието на интересна професия следващата стъпка, след посещението на компании на място. Работата в истинска компания дава на младите хора усещането, че действат самостоятелно и сами са избрали дадена фирма или професия.

Реалното преживяване на професията и извършването на дейности, за които само са говорили на теория, показва на младите хора какво всъщност представлява дадена професия. Не само специализираните познания са от значение, но и социалните функции на една компания, която работи с други и под ръководството на други. Тези формални и неформални аспекти на професионалния живот са неизследвана територия за младите хора, които те могат да проучат, като работят в дадена фирма за един ден.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Разширяване на обхвата при избор на професия; събиране на опит в различни професии, създаване на нови контакти

Източник: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, стр. 23.

Описание: Работата за един ден има за цел да даде възможност на младите хора да се запознаят с различни професии, особено със слабо познати професии, които дори не са споменавани преди. Ако се организират няколко еднодневни стажа, младите хора могат да опитат различни професии. След като започнат работа, участниците трябва да напишат кратки доклади за своите преживявания. Би било от полза ако предварително им се представи структура за доклада. По-късно техният опит може да бъде представен и обменен в рамките на цялата група. Младите участници трябва да получат сертификат за участието си, след като завършат своя стаж. Този сертификат дава възможност на фирмите да добавят индивидуални забележки за първото си впечатление от младия стажант.

Подготовка/Материали: Трябва да се организират еднодневни стажове.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: повече от 9 часа

2.9 Намиране на работа

2.9.1 Симулиране на ситуация на кандидатстване за работа

Теоретична основа: Придобиването на представа за дадена професия, която е възможно най-точна и поради това реалистична, е важна стъпка в избора на подходяща професия. Показването на някакъв интерес в дадена сфера на дейност не е достатъчно. Особено с оглед на потенциално интервю за работа, необходимо е да се разгледат и артикулират както положителните, така и отрицателните аспекти на професията. Тук става въпрос не само за конкретното съдържание на професията, а и за въпросите на професионалното издигане и перспективите за професионална кариера или съвместимостта между семейство и професия. Симулацията на ситуация на кандидатстване за работа и последващата обратна връзка от учителят и участниците са ценен опит и важна подготовка за действителното интервю за работа.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа по двойки, дискусия в група, ролева игра или симулационна игра, разсъждения в група

Цел: Обсъждане на предимствата и недостатъците на различни професии; осъзнаване на важноста на подготовката на съдържанието на интервюта за работа

Описание: В началото на упражнението участниците биват помолени да обмислят предимствата и недостатъците на желаната от тях професия, както и въпроси, които интервюиращият може да им зададе, а след това трябва да ги запишат. По двойки участниците се подготвят за ролевата игра. Заедно обмислят подробно сценария за интервю за работа, от началото до края. Учителят поема ролята на интервюиращия.

Ролевите игри ще дадат възможност на участниците да използват информацията, която вече са събрали, и по този начин да разберат колко е важна задълбочената подготовка преди явяване на интервю за работа.

Ролевата игра е последвана от обратна връзка от учителят и цялата група при спазване на правилата за обратна връзка. Ако е възможно, всички участници трябва да получат възможност да участват в симулацията на интервю за работа в ролева игра.

Подготовка/Материали: Еwentуално видеокамера

Забележка: Участниците трябва да бъдат добре информирани за желаната от тях професия. Това означава, че предварително трябва да са използвани техники за професионално информиране. Правилата за обратна връзка трябва да бъдат ясно определени преди началото на упражнението. Ролевата игра може да бъде и филмирана. След това упражнението се препоръчва провеждането на упражнението "Типични въпроси при интервю за работа".

Полезен съвет: Възможни въпроси за оценка на упражнението:

- Хареса ли ви това упражнение?

- Как се чувствахте в ролята на кандидат за работа?
- Научихте ли нещо ново и важно за определена професия?
- Как се ще се подготвите за следващото интервю за работа?

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 4 часа

2.9.2 Мотивационно писмо

Теоретична основа: По правило, писменото заявление е отправна точка в процеса на кандидатстване. Привлекателното и всеобхватно писмено заявление е предпоставка за включване в процеса на кандидатстване. Основната цел е да се създадат необходимите условия, за да бъде кандидатът забелязан, а след това и разгледан като подходящ кандидат за свободната позиция в дадена организация. Писменото заявление е маркетинг на собствената личност. Част от писменото заявление е мотивационното писмо.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Участниците научават за целите на мотивационното писмо, как да го съставят и на какво трябва да обърнат внимание.

Източник: http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [20 март 2012 г.].

Описание: В началото, учителят обяснява целите на мотивационното писмо. Той / Тя приканва участниците да се поставят в позицията на мениджър „Човешки ресурси“, който трябва да подбере от многобройните предложения, получени след пускане на обявата за свободна позиция. Той / Тя ще искат да узнае кой е кандидатът и защо се интересува от позицията. Успешното мотивационно писмо показва, че кандидатът е разбрал изискванията на компанията към него/нея, какви са собствените силни страни и че той / тя се интересува в започване на работа в това дружество.

Тогава учителят представя формулата „ВИЖД“ като принцип за разработване и писане на мотивационно писмо.

В = внимание (привлечете внимание към Вашата кандидатура)

И = интерес (заинтересовайте ги от самите Вас)

Ж = желание (създайте желание да бъдете опознати)

Д = действие (приканете ги към действие)

След това, обучаващият представя типичната структура и съдържание на мотивационно писмо или раздава помагало.

В първия параграф, заявителят може да изрази своя интерес към позицията или самата компания. Препоръчително е на това място кандидатът да посочи къде е прочел обявата за работа.

Във втория параграф, следва да бъдат обобщени компетентностите, изисквани от потенциалния работодател, а кандидатът да демонстрира, че неговите / нейните умения съответстват на тези

изисквания.

В третия параграф, кандидатът трябва да посочи предимствата от съвместна работа и да спомене за готовността си да се яви на интервю за работа.

И накрая, участниците трябва да съставят мотивационно писмо.

Подготовка/Материали: Помагало "Мотивационно писмо"

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.9.3 Анализ на слабите страни в процеса на кандидатстване

Теоретична основа: Много хора, кандидатстващи за работа, притежават необходимата професионална квалификация за работата, но не следват формалните правила, които трябва да се съблюдават в процеса на кандидатстване. От друга страна спазвайки тези (често неписани) правила, биха гарантирали успеха много по-често.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа с цялата група.

Цел: Подобряване на стратегиите за кандидатстване; разграничаване между добри и лоши стратегии за кандидатстване

Източник: Карин Щайнер (Karin Steiner) (abif).

Описание: Участниците получават помагало за възможните грешки в процеса на кандидатстване. Първо, те поотделно споделят собствените си стратегии при кандидатстване, като ги сравняват с описаните грешки, и правят допълнения към тях. Тъй като няма да получат обратна връзка от потенциалните работодатели за допуснатите "грешки при кандидатстване", важно е да се научат да разпознават и коригират собствените си грешки. Сравнението с примерните грешки служи за идентифициране на собствените грешки, допуснати в миналото. В следващата стъпка, участниците обсъждат в малки групи какви стратегии да прилагат вместо това или какви стратегии биха били успешни. След това резултатите се представят пред цялата група.

Подготовка/Материали: Работен лист (вижте приложението)

Полезен съвет: Участниците не трябва да представят собствените си грешки пред цялата група. Смисълът на упражнението е да извлекат правила за правилно поведение в процеса на кандидатстване като поука от възможните грешки.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час

2.9.4 Отхвърлена кандидатура – Ето какво можете да направите!

Теоретична основа: От социологическа гледна точка, неуспехът е процес, който, освен всичко друго, формира социални дейности. Социалният контекст ограничава намеренията за действие и по този начин подтиква към избор на алтернативни и ефективни начини на поведение. Независимо от това, няма разработена концепция за неуспех в социологическите теории, но понятието - ако не друго – се използва, за да опише отрицателния резултат от действията. Неуспех означава, че поради различни причини дадени действия не водят до успех в дадена ситуация. Намирането на самия себе си в такава ситуация е част от ежедневието, поради което е още по-важно да не се губи кураж и да не се допуска оттегляне, докато отшуми чувството за срам. Ако причините за тези неуспешни действия бъдат обсъдени и формулирани пред аудитория, достигнатите прозрения водят до изграждане на конструктивен потенциал, който може да се използва като възможност за други, този път успешни действия.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Обучение за справяне с "поражението", размисли върху причините за неуспеха и намиране на източници за подкрепа (включително търсене онлайн)

Източник: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007 г.): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining; адаптирано от abif.

Описание: В първата част на упражнението, което анализира причините, участниците получават помагало с причините за отказ - преди или след интервюто за работа. В малки групи, участниците са помолени да съберат идеи за това каква би могла да бъде тяхната реакция на обявените мотиви за отказ. Възможните реакции след това се сравняват и обсъждат в цялата група. На следващия етап, участниците се връщат в малките групи, споделят собствените си преживявания от отказа и се опитват да намерят причините за тях. По време на заключителната групово дискусия участниците обсъждат кой може да им помогне след неуспешно кандидатстване за работа. Като допълнителна задача, участниците могат да приложат онлайн проучване и да потърсят адреси за контакт на различни консултативни центрове.

Подготовка/Материали: Работни листове (вижте приложението)

Забележка: Таблицата (вижте приложението) с възможните причини за отказ, както и възможните реакции е само примерно предложение, учителят може да добави примери от своята практика.

Полезен съвет: Това, което е интересно за учителят, е поведението на участниците, докато описват своето "поражение".

Целева група: Всички целеви групи; младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; младежи и млади хора след завършване на образованието си; млади мигранти, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 2 часа 30 минути

2.9.5 Скрытият пазар на труда: Вашите лични контакти

Теоретична основа: Само около една трета от всички свободни работни места се огласяват публично, във вестниците или в интернет. Останалите свободни работни места се попълват чрез лични контакти, тъй като от една страна много компании искат да избегнат високите разходи и огромната организационна работа, свързана с публикуване на свободно работно място, а от друга страна търсенето на подходящ човек чрез лични контакти на компанията започва още преди да се обяви свободната позиция. Поради тази причина, важно е да се култивират съществуващите лични контакти и да се създават нови контакти.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Участниците често смятат, че нямат никакви или имат едва няколко лични контакта, които биха могли да им бъдат от полза в професионален план. Това упражнение има за цел да докаже обратното и да им помогне да преминат през процеса. В края на упражнението, повечето участници обикновено са изненадани колко много лични контакти имат.

Източник: Разработено от Julia Zdrahal-Urbaneck за серия от семинари за успешно кандидатстване за работа („Erfolgreich bewerben“) през 2003 г., Verband Wiener Volksbildung.

Описание: Участниците са помолени да направят самостоятелно списък с 30 души, които могат да им помогнат по един или друг начин при смяна на професията или които биха могли да им предоставят по-нататъшни контакти (например с фирми). За да им помогне, обучителят изписва на дъската следните групи от хора, за които участниците трябва да помислят по време на брейнсторминг сесията: членове на семейството, бивши съученици и състуденти, (бивши) колеги, съседы, приятели на приятелите, хората, които участниците познават от различни сдружения, инициативи или други дейности за свободното време (и т.н.). На участниците се предоставят около 10 минути да помислят. След това отделните участници разказват колко успешно са се справили с изготвянето на списък с личните си контакти. Обучителят подкрепя участниците, които не са постигнали голям успех в изброяването на допълнителни контакти (например, като ги насочват към хобита/развлекателни дейности: например "Играете ли тенис?", "Срещали ли сте някой на тенис корта?", "С какви други дейности се занимавате в свободното си време?").

Алтернатива: След упражнението, описано по-горе, участниците записват до всеки посочен контакт (по време на курса или у дома), дали и как ще се свържат с този човек. За тази цел могат да използват списъка, специално разработен за това упражнение, който от друга страна може да се използва като списък за проверка с индивидуални задачи (например, за свързване с конкретно лице).

Подготовка/Материали: Флипчарт, копия от списъка с контакти (вижте приложението)

Забележка: Цялото упражнение може да се изпълни като домашна работа и след това само да се обсъди с цялата група.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 30 минути

2.9.6 Писане на автобиография чрез Europass Curriculum Vitae

Теоретична основа: Обикновено автобиографията е не само първото нещо, което потенциалните работодатели искат да видят за кандидатите, но също така е решаващия фактор дали кандидатът ще бъде поканен на интервю. Поради тази причина, автобиографията трябва да бъде така подготвена, че да привлече вниманието на мениджърът „Човешки ресурси“, който лесно и бързо може да намери интересувашото го съдържание или това, което смята за важно. За да улесни и двете задачи, беше създаден унифициран международен шаблон на Europass Curriculum Vitae, който е на разположение на всички европейски езици, и вече доста често се използва в целия ЕС.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Разработване на структурирана автобиография (Europass CV).

Източник: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [24 януари 2012 г.].

Описание: В идеалния случай, упражнението се извършва в една стая с наличен компютър за всеки участник, така че те да могат да попълнят онлайн своето Europass CV. Шаблонът и инструкции за попълването муса публикувани на уебсайта на Europass, посочен по-горе. Участниците отварят шаблона на автобиографията и попълват последователно разделите под ръководството на учителя, който обяснява какво трябва да се впише във всяко поле и какво означават използваните понятия (например, при описанието на езиковите умения, трябва да се използват определени категории, които са подробно обяснени в инструкцията).

Подготовка/Материали: Компютър и принтер, шаблон на автобиографията Europass Curriculum Vitae (вижте уебсайта на Europass)

Забележка: Шаблоните на Europass Curriculum Vitae на английски, немски и всички останали европейски езици могат да се изтеглят от следния Интернет адрес: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [24 януари 2012 г.].

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.9.7 Събиране на информация за работодателя

Теоретична основа: Обширното проучване на потенциалния работодател е съществена част от процедурата за кандидатстване. Само човек, който се информира достатъчно за сферите на дейност и задачите на фирмата, може да извлече конкретни изисквания, произтичащи от това. Само на тази основа той/тя може да разбере до каква степен неговите/нейните собствени компетентности съответстват на изискванията, посочени в обявата за работа или в длъжностната характеристика към предложението за работа. Друг важен аспект, който прави търсенето на информация препоръчително, е следният: Днешните работодатели/мениджъри „Човешки ресурси“ очакват от кандидатите за работа още преди интервюто да бъдат добре информирани какви дейности биха могли да очакват на потенциалното си работно място. Кандидатите, които отиват на интервю с тази информация и докажат знанията си, определено имат предимство пред другите кандидати, които нямат това знание, тъй като първите са показали интерес и ангажираност. Въпреки това,

предимство е не само способността да бъде впечатлен мениджърът „Човешки ресурси“ по време на интервюто. В действителност, наличието на подробна информация е нужно на кандидатите и за да разберат дали биха могли да вършат определена работа.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Обучение за ефективно търсене на информация за компанията и каква информация е от значение.

Източник: Разработено от Julia Zdrahal-Urbanek за поредица от семинари за успешно кандидатстване за работа („Erfolgreich bewerben“) през 2003 г., Verband Wiener Volksbildung.

Описание: Участниците образуват малки групи (от 3 до 4 души). Преди започване на упражнението, участниците трябва вече да знаят в кои компании искат да кандидатстват. Въз основа на това, те обмислят заедно каква информация искат да съберат за тези дружества или каква информация е от значение за тях, както и средствата, които искат да използват в търсенето (например Интернет). След кратко обсъждане за начина на разпределение на работата (кой какво търси), всеки участник провежда собствено проучване и след това обсъжда резултатите в малките групи. В края на упражнението, цялата група трябва да помисли за това как и къде може да се намери най-ефективна информация и на какви проблеми са се натъкнали в този процес. Заедно участниците трябва да се опитат да намерят решения на възможни проблеми.

Подготовка/Материали: Компютри с достъп до интернет, телефон (ако компаниите нямат сайтове)

Забележка: Още преди започване на упражнението участниците трябва да знаят за кои фирми искат да търсят информация.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час

2.9.8 Методи за търсене на работа 1: В какъв тип организации откривате определени дейности?

Теоретична основа: В днешно време, обширните познания за дейността на потенциални работодатели е съществена част от професионалното ориентиране и преориентиране, както и за всеки процес на търсене на работа. Само човек, който се информира за областите на дейност и задачите на фирмата, може да извлече конкретните изисквания, произтичащи от това. Само на тази основа тя/той може да разбере до каква степен неговите/нейните собствени компетентности отговарят на изискванията, посочени в обявата за определена работа или длъжностната характеристика за работното място.

Друг важен аспект, който прави препоръчително търсенето на подробна информация за дейността на компанията, е следният: днешните работодатели очакват най-вече кандидати за работа, които още преди интервюто за работа са добре информирани какви дейности биха могли да очакват на потенциалната позиция. Кандидатите, които отиват на интервюто с тази информация и доказват какво знаят, определено имат предимство пред другите кандидати, които нямат това знание.

Въпреки това, предимство е не само възможността да впечатлите интервюиращия по време на интервюто за работа. В действителност, необходими са и познания за сферите на фирмена дейност, за да могат кандидатите да разберат дали биха могли успешно да извършват някои дейности през целия срок на заетост.

Социална форма: Работа в малки групи, работа с цялата група

Цел: Като споделят своите знания, участниците научават в какъв тип организации се търсят/може да се открият професиите, които са си избрали в рамките на упражнението "Моите интереси". По този начин ноу-хауту на всеки участник се използва ефикасно в полза на всички, а участниците са наясно с факта, че не само обучителите, но също така и членовете на групата споделят информация.

Източник: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, стр. 64ff.

Описание: Участниците формират групи от 4 до 6 души и споделят какви професии са намерили в рамките на упражнението "Моите интереси". Записват всяка професия на плакат. В оформените малки групи, участниците обсъждат на какви места е необходима всяка професия (Забележка: акушерката, например, може да работи в болница, в център за раждане, но също и на свободна практика). Местата за упражняване на професиите се събират на всеки плакат (без цензура!). В края на упражнението участниците отбелязват местата, където биха предпочели да работят.

При следващата стъпка, проучването на участниците се насочва към това кои видове работодатели са свързани с избраните места на работа. За тази цел, участниците преглеждат различни медии (интернет, публикации, печатни медии и др.). Освен това, те могат да разпитат хора, които работят в тази или подобна сфера на дейности.

След като систематизират видовете организации, участниците преглеждат различни медии (печатни медии, интернет и др.), търсейки имената на организации, за които биха могли да работят, за да реализират своите професионални стремежи. Всеки участник прави личен списък на потенциални работодатели. Този списък трябва да съдържа адресите и телефонните номера на конкретни лица за контакт. След това участниците биват помолени да потърсят повече информация за всеки от изброените потенциални работодатели. Това може да стане по два начина: Първо, участниците могат да направят онлайн проучване, тъй като в днешно време интернет страниците на дружествата са основните източници на изчерпателна информация. На второ място, ако няма такива уебсайтове или ако те съдържат недостатъчна информация, участниците могат да се обаждат по телефона на компаниите или институциите, за да получат повече информация за размера на бизнеса, предлаганите продукти, услуги и др. Задълбочените познания за сектора или професионалната практика са не само от ключово значение по-късно при интервюто за работа, но и от съществено значение за подготовката на документи за кандидатстване (мотивационно писмо и автобиография). Участниците могат да съхраняват информацията в личното си досие и да го използват по-късно за целите на кандидатстване за работа (спекулативни обяви или обяви за работа в интернет, във вестниците и т.н.).

Подготовка/Материали: Флипчарт, трайни маркери

Забележка: Това упражнение е продължение на упражнението "Моите интереси". Участниците трябва да разполагат с компютри и достъп до интернет, за да могат да направят проучване на

наличната за компанията информация.

Целева група: Хора, търсещи работа; хора в ход на професионално преориентиране; нови участници на пазара на труда

Продължителност: 2 часа

2.9.9 Методи за търсене на работа 2: Как да си намерите работа?

Теоретична основа: Да се знае как и къде да се търси подходяща работа е важна предпоставка за успешно кандидатстване. Много кандидати знаят само няколко медии, в които се обявяват работни места. Днес, обаче, има много различни начини за търсене на работа и участниците трябва да са запознати с тях. Тъй като в по-голямата си част всеки от участниците е запознат с различни методи или медии, тук може да се използва методът на синергия.

Социална форма: Работа в малки групи

Цел: Участниците трябва да разберат кои медии и методи могат да използват за търсене на работа. Обучителите могат да направят общ преглед на опциите за търсене на работа, с които участниците вече са запознати, или на методите, които вече активно ползват.

Източник: Разработено от Мартина Шуберт (Martina Schubert) и Карин Щайнер (Karin Steiner) за мярката "Jobcoaching für AkademikerInnen" на Държавната служба по заетостта Австрия през 2000 г. В: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. В: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, стр. 67.

Описание: Участниците образуват малки групи от 3 до 4 души и обмислят заедно къде и как (например медии, лични контакти) са обявени свободни работни места. Те са помолени да напишат своите резултати на мемо-карти, които са закачени на дървена/магнитна дъска след около 20 минути. Тогава обучителите обобщават и организират цялата събрана информация в зависимост от вида на медиите и прилаганите методи.

След това участниците обсъждат кои от тези опции и методи използват и до каква степен (особено личните контакти).

Подготовка/Материали: Мемо-карти, дървена дъска или магнитна дъска, химикалки

Забележка: Преди всичко трябва да бъдат обсъдени различните методи за намиране на работа (кандидатстване за работни места, обявяване онлайн или във вестниците, спекулативно кандидатстване, трудов посредник, неформална информация за работни места).

Целева група: Нови участници на пазара на труда

Продължителност: 1 час

2.9.10 Кандидатстване за забавление

Теоретична основа: Практикуването на ситуация на кандидатстване за работа е добра подготовка

за реално интервю за работа. Това е особено важно за младите хора, които имат ограничен опит в тази област, така че една забавна ролева игра е добра основа за намаляване на страховете им и за намиране на спокоен подход към този въпрос. Предимството на тази алтернатива е, че въвежда участниците в интервюта за работа по закачлив начин и в забавна обстановка, докато в същото време ги обучава на "правилата" на тази специална комуникационна ситуация.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, ролева игра или симулационна игра

Цел: Участниците трябва да осъзнаят, че е необходимо да се подготвят за интервю за работа; намаляване на степента на нервност за реалната ситуация чрез провеждане на ролева игра

Описание: Участниците образуват малки групи, чиято задача е да създадат фирми и да напишат обяви за работа за свободните работни места, които трябва да бъдат попълнени в тях. Работните места, за които могат да кандидатстват другите участници, реално не съществуват - те са по-скоро забавно измислени работни места, като например оценител на банани или превозвач на чанти.

След това участниците кандидатстват за тези работни места и в тази връзка трябва да помислят от какви качества се нуждаят, за да получат работните места. Един от участниците в малката група, която е измислила професията, играе ролята на мениджър „Човешките ресурси“. След ролевата игра другите участници предоставят обратна връзка. В това упражнение, учителят трябва по-скоро да остане на заден план.

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование; младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 2 часа

2.9.11 Търсене на работа

Теоретична основа: За някои професионални области традиционните обяви за работа в печатните медии не са единствената отправна точка за търсене на работа. Когато търсите онлайн, обаче, бързо може да загубите фокуса поради големия брой обяви за работа. Така че, е по-важно да се познават утвърдените сайтове за заетост и да се работи с други източници на информация (обяви на корпоративните уебсайтове, в печатните медии, в уебсайтове за стаж и пр.). Това полага основите на едно независимо и автономно търсене на работа.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: Разработване на стратегии за цялостно търсене на работа, използване на всички налични ресурси.

Източник: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007 г.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, стр. 188.

Описание: Представяйки преглед на обявите за работа, подготвени предварително, учителят

информира участниците за най-важните източници на информация. След това участниците избират обява за работа и попълват най-важните факти в работния лист. Резултатите са представени и обсъдени в цялата група.

Работните листове и транспарантите/слайдовете за информационните източници при търсене на работа (обяви за работа във вестниците, агенции по заетостта, онлайн табла и т.н.) трябва да бъдат подготвени предварително. Те трябва да включват и примери от обяви за работа, които отговарят в най-голяма степен на професионалните амбиции на младите участници.

Подготовка/Материали: Копия от помагалото "Обява за работа - Списък за проверка" (вижте приложението) за всички участници

Целева група: Младежи и млади хора, които са изправени пред избор на кариера и образование

Продължителност: 1 час

2.9.12 Кандидатстване в екип

Теоретична основа: Много кандидати изпитват страх от ситуацията на кандидатстване, тъй като са имали лош опит в миналото или защото ситуацията е напълно нова и непозната за тях. Това е естествен процес, тъй като хората често се страхуват от нови предизвикателства и не вярват, че са способни на успех, или пък избягват ситуации, при които са имали лоши преживявания в миналото. За да се подготвят адекватно такива кандидати за интервю за работа и да им се помогне да преодолеят страха си от ситуацията, те трябва да се доближат максимално до ситуацията на реално интервю за работа посредством упражнения, които наподобяват интервюто и които да преминат успешно. Това съответства на опростена форма на стратегията "Системна десенсибилизация", използвана в поведенческата терапия.

Социална форма: Ролева игра или симулационна игра, работа с цялата група

Цел: Кандидатстване като екип, като компания; умения за водене на преговори; умения за собствено представяне

Източник: Разработено от Йохана Зомер (Johanna Sommer) и Карин Щайнер (Karin Steiner).

Описание: В началото участниците трябва да сформират малки групи от 3 до 4 души за три отбора: фирма-клиент, кандидатстваща компания и екип за наблюдение. Обучителите раздават различни задачи, като например: *"Рекламна агенция търси да сключи ексклузивен рекламен договор с архитектурно бюро. Рекламната компания трябва да подготви корпоративна презентация и след това да обсъди и да договори вида на договора."* Докато едно или повече кандидатстващи дружества ("рекламна агенция") подготвят своите презентации, участниците във фирмата-клиент подготвят въпросите, които искате да зададат на рекламната агенция в последващите преговори.

След презентациите и последващите преговори – и двата процеса може да бъдат филмирани – двете компании (отбори) остават в ролите си за известно време, за да докладват как са преживели ситуацията от тяхна гледна точка (вижте правилата за обратна връзка!). Обучителите се уверяват, че участниците спазват правилата за обратна връзка и че наблюдателите, които отразяват ситуацията, са приключили работа. Обратната връзка трябва да се обсъди по-подробно. След това,

наблюдателите докладват забележките си по време на представянето и последващата дискусия. Тогава обучителите дават окончателна обратна връзка. В крайна сметка, участниците могат да обсъдят какви преживявания са получили с оглед на бъдещи интервюта за работа (без да се налага да оправдават предишното им поведение!).

Подготовка/Материали: Еwentуално видео оборудване; висящи транспаранти и шрайбпроектор, ако е удобно за презентацията

Забележка: В хода на дискусията след упражнението, обучителите трябва да отбележат приликите между съдържанието на упражнението и реалното интервю за работа. Участниците трябва да разберат, че интервюто също така включва презентации от страна на работодателя и на кандидата и че може да се разбира и като ситуация на преговори. Целевата група са преди всичко кандидатите, за които ситуацията на кандидатстване е изцяло нова или които са имали лоши преживявания в хода на предишни интервюта (например под формата на примиренческо или агресивно поведение).

Целева група: Всички целеви групи; Младежи и млади хора след завършване на образованието си; Нови участници на пазара на труда

Продължителност: 1 час

2.9.13 Наблюдение от разстояние – намеса в разговора

Теоретична основа: Приносът към ситуация на работното място в точния момент и придържането на разстояние в правилната ситуация е умение, което трябва да се овладее. Понякога това може да бъде предимство за ненамеса в някои ситуации, докато в други ситуации ще има по-добри начини на действие. Жени, които често се намират в подчинено положение на работното място, по-често могат да бъдат заглушени, отколкото мъжете, затова и за жените е по-трудно да бъдат чути. С напредването на възрастта, тази "стратегия на мълчание" може все повече да се проявява в професионалния живот, което още по-спешно налага нейната промяна.

Социална форма: Работа в малки групи, дискусия в група, ролева игра или симулационна игра

Цел: Подобряване на самочувствието, разработване на комуникационни стратегии

Източник: El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht. (Упражнение 27 и 28).

Описание: Участниците образуват групи от по трима души. Двама от членовете на групата започват интензивен разговор (например по темата "Животът на жените над 45 години"). В първия кръг, те говорят непрекъснато, без да изслушват третия член на групата, който се опитва да се включи в разговора. След пет минути сменят ролите си. След като всеки е изиграл ролята на "неуспешен участник", те обсъждат опита си от този метод. В своите малки групи те обсъждат: "Кои стратегии са били успешни? и "Кои стратегии не водят до никъде?"

В следващия кръг участниците са помолени да упражнят точно обратното. Третият член на групата се опитва с всички възможни средства да стои далеч от интензивния разговор на другите двама

участници, а те наистина полагат усилия да го/я включат в разговора. След като всеки участник се е опитвал да не участва в дискусията в продължение на пет минути, малките групи обсъждат (не)успешните стратегии.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час

2.9.14 Създаване на мрежи: Използване на личните контакти

Теоретична основа: Много хора са склонни да използват контактите по професионални въпроси или да вярват, че не разполагат с контакти, които имат професионално приложение. Тъй като това упражнение се основава върху упражнението "Скритият пазар на труда: Вашите лични контакти", при него се изисква от участниците вече да са установили с какви контакти разполагат и как искат да ги използват. Не е достатъчно да има пълен списък на всички лични контакти. Освен това, участниците трябва да развият компетентност да използват контактите си за собствени цели, т.е. да ги "култивират" и да се представят. Тъй като самостоятелното представяне и провеждането на разговори в професионален контекст е въпрос на практика, полезно е да се симулират ситуации по време на курса на обучение.

Социална форма: Работа по двойки, ролева игра или симулационна игра

Цел: Чрез симулиране на реална ситуация в ролеви игри участниците се учат как да разговарят с хора, които могат да им помогнат професионално по един или друг начин. Важно е участниците да осъзнаят, че те не само получават информация и подкрепа от страна на другия човек, но и че могат да бъдат "полезни", включително като предлагат съответната информация.

Източник: Ibelgaufits, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, стр. 119ff.

Описание: Участниците образуват двойки и изпълняват следната задача:

При упражнението, "Скритият пазар на труда: Вашите лични контакти", вече сте разбрали с какви лични контакти разполагате, какви са професионалните ви цели и как можете/бихте могли да ги използвате. По двойки следва да упражните разговор с такива свои лични контакти (всеки участник трябва да изиграе всяка роля). Първо планирайте как може да започнете такъв разговор, или какво бихте искали да узнаете от другото лице. Например:

- Предложения относно възможностите за професионално развитие
- Информация за промени в организацията на някои компании, на хора и продукти - информация, която, например, все още не е публично известна
- Последни новости в сектора: Какви организации или сектори на икономиката се развиват в момента и какви продукти или услуги предлагат?
- Коментари, предложения и критика на вашата автобиография, външния вид и начина на аргументиране
- Препращане към други хора, с които може да искате да поговорите, и други възможни източници на информация

Тази задача следва да отнеме около 10 минути. След това разговорите трябва да се проведат под

формата на ролева игра (Продължителност: 20 минути). Типичното развитие на такъв разговор може да бъде, както следва:

- След като благодарите на другото лице за възможността да поговорите с него / нея, вие се опитвате да започнете разговор, като намеквате за общи преживявания в миналото и/или като се позовавате на общи познати. Показвате на другото лице, че освен от вашия личен въпрос, се интересуват и от него / нея и го /я изслушвате, без веднага да приканвате да отговори на вашите въпроси.
- Въвеждате себе си и професионалния си опит в най-много пет изречения.
- Обяснявате защо сте поискали тази среща и споделяте вашите желания.
- Подчертавате, че не очаквате този човек да ви намери работа.
- Опитвате се да събудите разбиране в смисъл на интерес към вашата ситуация, без да се оплаквате от съдбата си или да говорите лошо за бившия си работодател.

В крайна сметка, всички участници трябва да споделят как е протекъл техният разговор и какво са научили от него.

Подготовка/Материали: Еwentуално видео оборудване за филмиране на разговора, по желание и ако има време, видеото да се изгледа.

Забележка: Това упражнение трябва да надгражда упражнението "Скритият пазар на труда: Вашите лични контакти", тъй като могат да се използват контактите, които участниците вече са разработили. Обучителят също така трябва да информира участниците, че вече трябва да са завършили своите документи за кандидатстване по време на "активирането" на личните си контакти (например, свързвайки се с някого в търсене на възможности за работа), така че те да са в състояние да ги предадат на това лице, ако е необходимо.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 1 час

2.9.15 Подготовка за интервюто за работа

Теоретична основа: В началото, особено младите кандидати и хората, които се връщат на пазара на труда, често изпитват съмнения, че са способни да се справят с интервюто за работа, тъй като те са изправени пред непозната ситуация и затова са склонни лесно да се изнервят. Самоувереността, обаче, може да се възпита чрез практика. Освен симулиране на интервю за работа, не по-малко важно е участниците да се подготвят за всевъзможни въпроси от мениджърите „Човешки ресурси“ по време на интервюто.

Социална форма: Работа в малки групи, дискусия в група

Цел: Участниците са специално подготвени за интервю за работа. Те могат да подготвят както минали преживявания, така и съзнателно да използват опита на другите като ресурси за бъдещи интервюта.

Източник: Версия 1:Разработено от M. Schubert/K. Steiner „Jobcoaching für AkademikerInnen“ на Държавната служба по заетостта на Австрия през 2000 г. В: Egger, Andrea et al. (2003):

Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. B: AMS Österreich (ed.): AMS Report 37. Wien, стр. 70; "Erfolgreich bewerben" (2004), Verband Wiener Volksbildung; Версия 2: Разработено от Itinéraires Formation.

Описание:

Версия 1: В малки групи (от 2 до 4 човека) участниците са помолени да подготвят типичните въпроси на интервю за работа и да ги запишат на мемо-карти. След около 15 минути те забождат всички карти на дървената или магнитната дъска, така че всички участници да имат поглед към въпросите на другите групи. Те са помолени да разделят въпросите на въпроси, на които е "лесно" да се отговори, и въпроси, на които е "трудно" да се отговори ("трудни" въпроси са например: "Кога планирате да имате дете?" или "В момента имате ли подходяща работа?" и т.н.).

В цялата група се провежда брейнсторминг сесия (вижте прикачения PDF файл), за да се открият и обсъдят възможните отговори и начини на поведение. Обучителят също така разглежда въпроса дали трябва да се отговори на всеки въпрос, или на начина, по който участниците могат да се справят с евентуално унижително преживяване в процес на кандидатстване.

Версия 2: Участниците получават списък с въпроси, които мениджърите „Човешки ресурси“ често задават по време на интервюта за работа. В малки групи (от 2 до 4-ма участници; въпросите могат да бъдат разделени между групите), участниците първо обсъждат какво точно искат да разберат мениджърите „Човешки ресурси“ за кандидатите чрез задаването на индивидуални въпроси. За тази цел, участниците трябва да се поставят на мястото на интервюиращия. След това разработват възможните отговори на тези въпроси. Всяка група представя резултатите на флипчарт.

След това цялата група обсъжда индивидуалните въпроси и отговори и ги допълва. Може също така да се обърне внимание дали е нужно да се отговори на всеки въпрос, или на начина, по който участниците могат да реагират на нечестни въпроси.

Подготовка/Материали: Версия 1: Мемо-карти, дъска. Версия 2: Списък с типични въпроси при интервю за работа, флипчарт, химикалки и дървени дъски.

Забележка: Вижте приложението за списък с типични въпроси при интервю за работа, които могат да бъдат модифицирани и да се добавят в зависимост от целевата група.

Подготовка/Материали: Версия 1: Мемо-карти, дървена дъска. Версия 2: Списък с типични въпроси при интервю за работа, флипчарт, химикалки и дървени дъски.

Забележка: Вижте приложението за списък с типични въпроси при интервю за работа, които могат да бъдат модифицирани и да се добавят нови в зависимост от целевата група.

Целева група: Всички целеви групи; младежи и млади хора след завършване на образованието си; нови участници на пазара на труда; хора, които се връщат на пазара на труда

Продължителност: 2 часа (Продължителността на упражнението варира според размера на групата.)

2.9.16 Моята кандидатура е уникална

Теоретична основа: Мениджърът „Човешки ресурси“ на компанията ежедневно събира кандидатури. Поради тази причина, трябва да се използва целенасочена кандидатура, за да се привлече вниманието му. Добре съставено мотивационно писмо предполага, че лицето старателно е проучило избраната фирма и след това се представя като негов/неин подходящ служител. Различни текстови, формални и творчески аспекти трябва да бъдат взети под внимание.

Социална форма: Самостоятелна работа, работа с цялата група

Цел: обучение как да се състави детайлно мотивационно писмо.

Източник: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm: AG Spak, стр. 34.

Описание: За това упражнение е необходимо участниците вече да знаят в кои професионални сектори искат да кандидатстват за работа. Участниците работят самостоятелно, но учителят трябва да подкрепи всеки един от тях и да им даде индивидуална консултация. Като първа стъпка, участниците работят по най-важните изисквания, които са свързани с избраната професия. За тази цел те могат да използват информационни материали, предоставени от учителя. Тези изисквания след това се сравняват с индивидуалните силни страни и опита (вижте приложението за помагало в подкрепа на този процес). Участниците формулират индивидуалната част от заявлението (вижте помагалото) и я интегрират в официалното си мотивационно писмо.

Подготовка/Материали: Копия на помагалото (вижте приложението), химикалки, хартия

Забележка: В това упражнение е важна подкрепата за възрастните кандидати. В идеалния случай един възрастен трябва да работи с не повече от трима младежи.

Целева група: Всички целеви групи; хора с професионален опит, възрастни хора; хора, които се връщат на пазара на труда, безработни възрастни

Продължителност: 1 час

2.9.17 Моята мрежа

Теоретична основа: Хората живеят в социални мрежи и следователно са част от тези мрежи. Мрежите представляват важен ресурс за тях.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Осъзнаване на мрежата и контактите, за да се възползват лицата от тях в процеса на търсене на работа.

Източник: Социология на работата

Описание: Заедно с участниците учителят обобщава различните места, където могат да влязат в контакт с други хора.

Това може да включва следното:

- професионална среда, включително колеги и бивши колеги, с които все още поддържат контакти, бивши работодатели, клиенти, доставчици, бизнес партньори;
- училището и университета: обучители, от мрежи бивши възпитаници, състуденти или хора, които са срещнали в курсовете за допълнително обучение;
- семейството, включително и по-далечни роднини;
- приятели и приятели на приятелите;
- познати, които са срещнали по време на работните дейности в най-широкия смисъл на думата (на почивка, в асоциации и т.н.);
- съседни, включително портиера.

Обучителят моли участниците да работят индивидуално и да опишат своите контакти, какви хора са срещали в различните моменти от своята лична или професионална кариера. Всеки участник прави списък на всички хора от своя кръг от приятели и познати, като поставя на върха на списъка тези хора, които са му най-близки и с които поддържат най-близък контакт.

След като участниците са събрали и изброили контактите си, трябва да помислят за това как биха могли да използват своите индивидуални контакти за търсене на работа. В идеалния случай, те трябва да изложат това в писмена форма.

Обучителят посочва, че може да се окаже полезноразширяването на мрежите. Това може да стане чрез използване на социални мрежи или чрез участие в мероприятия, панаири, конференции и др. Тъй като потенциалните работодатели и консултанти по човешките ресурси също използват мрежи, за да открият потенциални служители, (онлайн) присъствието на участниците в мрежи трябва да бъде планирано по съответния начин.

Упражнението може да бъде предпоставка за по-нататъшно упражнение, което се занимава с личното присъствие в социалните мрежи.

Подготовка/Материали: Хартия, химикалки

Целева група: Младежи и млади хора след завършване на образованието си; възрастни

Продължителност: 1 час и 30 минути

2.9.18 Разбиране на езика на обявите за работа, разработване на личен профил

Теоретична основа: Много мениджъри „Човешки ресурси“ недоволстват, че са положили огромни усилия в дадена обява за работа да изразят какво или кой се търси за съответната позиция, а продължават да получават кандидатури, които не отговарят на изискванията в обявата, или предложения от кандидати, чиито профил не съответства на съобщените изисквания. И това е така, въпреки че обявите за работа предлагат достатъчно информация и изискванията са подробно посочени. Правилното тълкуване на отделни обяви за работа и сравняването им с личните компетентности наистина изисква малко практика.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Участниците трябва да се научат да интерпретират смисъла на различното съдържание на обявите за работа, за да могат най-добре да разберат дали профилът на личните им компетентности отговаря на изискванията и дали има смисъл да се кандидатства за определена обява за работа. В същото време това упражнение предлага на участниците инструмент за подготовка на лично мотивационно писмо.

Източник: Версия 1 (кратка версия): Itinéraires Formation; Версия 2 (дълга версия): Ibelgaufte, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, стр. 172ff.

Описание:

Версия 1 (кратка версия): Анализ на обявата за работа:

За това упражнение е необходимо всеки участник да намери предварително поне една обява за мечтаната работа и да я донесе на курса. Като алтернатива, обучителят може да подготви няколко обяви.

Първо, обучителят обяснява важните компоненти от обявите за работа:

- Информация за компанията (например размер, дейности и др.)
- Описание на длъжността (например задачи, степен на отговорност, работна среда и др.)
- Профил на търсения кандидат (например квалификация, компетентности, социални и лични компетентности, професионален опит и др.)

След това участниците индивидуално анализират избраните обяви за работа и обсъждат личния си профил, както и очакванията си от професията. Трябва да помислят върху следните аспекти (вижте също прикачения PDF файл):

- Най-важните характеристики на фирмата и на длъжността
- Моят личен профил и активи за тази работа
- Моите очаквания и мотивация за тази работа

Докато участниците работят, обучителят е на разположение да отговаря на въпроси.

Версия 2 (дълга версия): Анализ на различни обяви за работа:

За това упражнение е необходимо обучителят да събере обяви за работа във вестници или в интернет или пък участниците да направят това в продължение на една седмица.

Участниците образуват малки групи от по 3 до 4 души. Всяка група получава няколко (в идеалния случай най-малко 10) обяви за работа или използва събраните от тях обяви. Участниците получават следните указания:

За да се провери дали вашите интереси и компетентности съответстват на изискванията, описани в обявите за работа, организирате и анализирате обяви по следните аспекти (вижте също прикачения PDF файл):

- Представяне и форма на обръщение

- Посланията между редовете като съществена допълнителна информация
- Диференциация между основни и желателни изисквания

След като участниците са работили по своите обяви за работа, те ги закачат на дървената дъска. Всяка малка група представя резултатите от своята работа пред цялата група и обсъжда по какъв начин тълкува смисъла на съдържанието. Другите участници и учителят може да добавят и други идеи на интерпретация.

Подготовка/Материали: Версия 1 (кратка версия): Работни материали (вижте приложението); Версия 2 (дълга версия): Обяви за работа, химикалки, дървена дъска, работни материали (вижте приложението)

Забележка: Това упражнение е полезно при съставяне на мотивационно писмо и може да служи като предварително упражнение за други приложими упражнения (например "Мотивационно писмо").

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност:

Версия 1 (кратка версия): 1 час и 30 минути

Версия 2 (дълга версия): повече от 9 часа (Продължителността на упражнението зависи от броя на участниците и използваните обяви за работа.)

2.9.19 Практикуване на интервю за работа

Теоретична основа: Много кандидати се страхуват от интервю за работа, тъй като са имали лош опит в миналото или защото ситуацията е напълно нова и непозната за тях. Въпреки това, практиката и конструктивната обратна връзка помагат за преодоляване на този страх. Симулирането на реална ситуация за кандидатстване може да бъде деликатен процес, тъй като участниците са изправени пред собствените си слаби страни (не само на теория, но и на практика). Поведението на кандидатите, което трябва да се оптимизира (например, да не зачитат собствените си интереси, да не омаловажават постиженията си, без агресивно поведение, когато са унижени от мениджъра „Човешки ресурси“), обаче, може да бъде ясно идентифицирано в условията на една ролева игра. Освен това, обратната връзка от учителя може да се използва за постигане на оптимален ефект в реални ситуации на провеждане на интервю за работа.

Социална форма: Ролева игра или симулационна игра, работа с цялата група

Цел: В лабораторна ситуация, участниците се подготвят за и упражняват интервю за работа и получават – за разлика от практиката - честна и продуктивна / конструктивна обратна връзка, която могат да приложат на практика.

Източник: Версия 1: Според психодрамата на Jack Levy Morenos и "Méthodes de gestion de carrière" (Методи за професионално ориентиране) от Даниел Порот. Версия 2: Petzold, Hilarion (ed.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.,

Описание:

Версия 1: Това упражнение изисква от участниците да донесат в курса своите автобиографии и интересни обяви за работа.

Упражнението се състои от три етапа:

1. На подготвителния етап, който продължава около един час, участниците получават списък с типични въпроси при интервю за работа, създадени или модифицирани от учителя (вижте също упражнението "Подготовка за интервю за работа"). Участниците имат възможност да поискат разяснения по въпросите, чиито отговори им изглеждат трудни, и да ги обсъдят с учителя и другите участници. На този етап, няма да има време за общи въпроси, указания и упътвания и особено по трудни теми в интервюто за работа (например очаквания за заплата, работно облекло, договорености, вербални и невербални аспекти и др.).

2. След кратка почивка, един участник поема ролята на мениджър „Човешките ресурси“ и провежда интервюта за работа за около 10 минути (въз основа на избраната обява за работа и автобиографията на участника) с няколко доброволци (броят им зависи от наличното време). Обстоятелствата на интервюто за работа трябва да бъдат симулирани колкото е възможно по-реалистично: два стола биват разположени около една маса. Кандидатът излиза от стаята. Всички участници, които не участват пряко в ролевата игра, образуват подреждат столове в кръг около сцената. Накрая кандидатът влиза в стаята и ролевата игра започва. Останалите участници са помолени да поемат ролята на активни наблюдатели, за да могат да дадат обратна връзка след края на ролевата игра.

3. Симулираното интервю за работа е последвано от фаза на обратна връзка, при която за първи път "кандидатът" описва своите впечатления, а след това и останалите участници предоставят обратна връзка.

При необходимост, учителят добавя коментари и препоръки.

Версия 2: вижте приложението

Подготовка/Материали:

Версия 1: Списък с типични въпроси при интервю за работа, обяви за работа, автобиографии

Версия 2: Ако е възможно, списания или интернет достъп, така че участниците да могат да търсят обяви за работа; картон в различни цветове, за да се подготвят въпроси и възможни отговори за интервюто, евентуално видео техника

Забележка: Когато другите участници предлагат обратна връзка, учителят трябва да е сигурен, че се спазват правилата за обратна връзка. По принцип, всеки член на групата може да даде обратна връзка. В по-големите групи, обаче, е препоръчително да се изберат двама или трима души, които да предоставят такава информация. Този метод изисква определена степен на взаимно доверие в групата и по този начин трябва да се използва само след по-дълъг етап на групови процеси и взаимно опознаване.

Целева група: Всички целеви групи; нови участници на пазара на труда; хора, които се връщат на пазара на труда; Младежи и млади хора след завършване на образованието си

Продължителност: 3-9 часа (продължителността зависи от групата.)

2.10 Край на курса

2.10.1 Писмо до себе си

Теоретична основа: Настроенията зависят от контекста. Ако контекстът се промени, впечатленията и настроенията често избледняват много бързо. Тъй като курсовете за професионална ориентация имат за цел да постигнат дългосрочен ефект, който продължава и след края на курса (устойчивост) чрез по-лесно прехвърляне на наученото към ежедневната практика, важно е участниците да припомнят своите впечатления, идеи и размисли в края на курса и да опишат най-важните резултати за себе си. Това упражнение оказва методическа помощ на участниците да обобщат идеи и мисли, които са възникнали у тях по време на обучението. Писмото може да пренасочва вниманието на участниците обратно към времето на курса по всяко време и независимо от контекста.

Социална форма: Самостоятелна работа

Цел: Размисли и закриване на курса.

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11th edition. Münster, 4.C 14.

Описание: Участниците са помолени да напишат писма до самите себе си в спокойна атмосфера. Размислите им за завършения курс за професионална ориентация трябва да бъдат написани, така че всеки участник да се стреми да каже нещо на "получателя" на писмото.

Обучителят предоставя на участниците помощни въпроси относно структурата на съдържанието на писмото, но подчертава, че не е задължително да се придържат към тази структура:

- Какви са впечатленията ми от семинара? Какви са моите преживявания от това време?
- Лошо ли беше? Или пък добро?
- Имам ли реална полза от семинара?
- Какво ще правя след края на семинара?

(Забележка: Важно е въпросите да бъдат по възможност по-отворени, за да не се спира потокът от мисли). След това участниците изписват личните си адреси върху писмата и ги запечатват. Както е предварително договорено с участниците, писмата се написват веднага след края на курса или няколко дни по-късно.

Подготовка/Материали: Канцеларски материали, пощенски марки, музика (стерео оборудване)

Забележка: Затвореният запечатан плик ще бъде пуснат по пощата от обучаващата институция, в уговорения срок. Обучителят осигурява пощенските марки.

Полезен съвет: Нежна, приятна музика във фонов режим създава спокойна атмосфера (например ранните симфонии на Моцарт). Тъй като писмата са много лични, не е препоръчително да се

определя предварително някаква специална структура.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 30 минути

2.10.2 Рибна и рибарска мрежа

Теоретична основа: Обратната връзка е форма на разговор, чрез която участниците могат да кажат на обучителите какви са собствените им виждания или какво са научили за възприятията на другите за самите тях. Този обмен може да се случи в края на работна среща, презентация или след групово занимание, така че например, обучаващите да могат да извлекат поуки от конкретния си опит и да подобрят своите техники/поведение на моделиране. Предоставянето на обратна връзка е свързано с различни цели: тъй като предоставянето на обратна връзка често е чувствителна тема, би било от полза, ако "изпращачите" на обратна връзка и "получателите" на обратна връзка спазват определени правила за осъществяването ѝ. Важно е да се уверите, че обратната връзка съдържа нещо ново. Само тогава обучителят може да разсъждава върху нейното значение, върху промяната на гледната точка и възможностите за по-нататъшно развитие, които евентуално обратната връзка съдържа за обучителя.

Дискусиите имат за цел да се обърне внимание върху начина на взаимно свързване на нещата. Може да се отговори на въпроси дали участниците са удовлетворени и да се предоставят предложения за подобрение. Тази заключителна дискусия върху курса би трябвало да доведе до подобряване за бъдещите курсове и до по-голяма степен на удовлетворение на участниците (включително предполагаемо участие в планирането на курса). По този начин, резултатите от курса биват отчетени и документирани.

Социална форма: Работа с цялата група

Цел: Заключителна дискусия и закриване на курса (игра за обратна връзка); предоставяне на обратна връзка на обучителя по един забавен начин

Източник: Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech. Offenbach, стр. 34f.

Описание: На дървена дъска е изобразена рибарска мрежа (или като алтернатива може да се използва истинска рибарска мрежа или кофа за лов на риба). На пода се очертава езеро с помощта на тиксо. Обучителят раздава мемо-карти (от 2 до 3 на участник) и маркери. Обучителят обяснява задачата и приканва участниците да напишат върху "рибата" (т.е. върху мемо-картите) какво искат да вземат у дома след курса (това, което са "уловили") и – на другите мемо-карти – какво биха искали да оставят след себе си (т.е. какво са "оставили да отплува в езерото"). Обучителят изчаква участниците да приключат (около 5 минути). Тогава участниците един по един излизат отпред и хвърлят обратно в езерото рибата, която не искат да вземат у дома, а поставят в мрежата уловената риба, която искат да вземат у дома.

При следващата почивка (или след завършване на курса) обучителят може да отдели време в търсене на "рибата" и на обратната връзка.

Подготовка/Материали: Рибарска мрежа / кофа за лов на риба за окачване (на дървена дъска или флипчарт), мемо-карти (може да бъдат с формата на риба - самите участници може да ги изрежат), ножици, (цветно) тиксо или корда / кабел (символ на езерото), маркери

Забележка: Участниците са поканени (но не и задължени!) да кажат нещо за групите на "добрите" и "лошите" риби. Тази заключителна игра трябва да се направи едва в края на курса. След това участниците трябва да могат да се приберат вкъщи или да имат почивка (която е обявена предварително).

Полезен съвет: Нежна, приятна музика във фонов режим създава спокойна атмосфера (например електронна чил-аут музика, "езотерична" музика).

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 15 минути

2.10.3 Цели и решения

Теоретична основа: Групите са източници на креативност. Специални упражнения може да умножат потенциала на този източник. Когато се работи заедно в група, членовете на групата имат възможност да научат повече за възможни нови решения и ръководни принципи. Чрез обсъждане, избор и размисли над идеи се инициира процес на дискусия.

Целта на това упражнение е участниците да съберат различни цели и решения за бъдещето и да проверят дали са реалистични. За тази цел се използва творческият потенциал на групата.

Социална форма: Работа в малки групи, самостоятелна работа

Цел: Формулиране на решения и цели за бъдещето; обобщаване на курса

Източник: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11th edition. Münster, 3.B 19.

Описание: Всеки участник получава работен лист "Цели и решения" (вижте прикачения PDF файл) и може да отговори на въпросите. Участниците имат на разположение 30 минути, за да обмислят личните си цели и решения за бъдещето. След това образуват малки групи от по 4 човека. Първо всеки участник прочита пред групата своите отговори на въпрос 1 "Лични цели". Малките групи обсъждат индивидуалните цели. Целта е да се създаде списък със задачи (които трябва да бъдат изпълнени за постигане на целите), с които всички участници са съгласни.

При следващата стъпка, всеки участник обяснява своите решения (въпрос 2) и преценява дали те са в съответствие със списъка на съвместно разработените задачи.

Ако се окаже, че участниците не са в състояние да изпълнят някои от решенията, сесията се отлага с цел предоставяне на възможност на членовете на групата да преразгледат своите решения. След кратко време (Забележка: Цялата група определя заедно продължителността на това време), малката група се събира отново, за да преразгледа решенията. Сесията се повтаря, докато

участниците стигнат до споразумение.

Подготовка/Материали: Копие от помагалото "Цели и решения" (вижте приложението), материали за писане, флипчарт, химикалки с остър писец и самозалепващи се ленти

Забележка: Този метод е подходящ за групи, които са работили заедно за по-дълъг период от време. Целта на упражнението е да се проучат възможностите и да се формулират съвместно цели и решения за бъдещето.

Полезен съвет: Препоръчително е тези сесии да продължат, докато се достига до задоволителен резултат. В идеалният случай няма да става дума за повече от две до три сесии.

Целева група: Всички целеви групи

Продължителност: 2 часа

3 Речник

Алтер его

Във феноменологичната социална философия алтер его (на латински "другото аз") описва обект в обекта, който действа "извън моето аз".

Пригодност

Пригодност е термин, който предполага различни индивидуални умения на човека (например концентрация, умения за запаметяване и др.), които предполагат успех в определени дейности.

Брейнсторминг (мозъчна атака)

Брейнстормингът е креативна техника. Изразявайки идеи по спонтанен начин, без неприятна критика, се генерират и документират голям брой идеи по даден проблем. При брейнсторминг в група (около 5 до 9 участници), участниците могат да се насърчат помежду си с принос за комбиниране на различни идеи, така че да се постигне ефектът на синергия. Правилата са следните:

1. Критиката е забранена.
2. Всяка идея е добре дошла. Колкото по-разчупена, толкова по-добре.
3. Всеки участник трябва да развие колко може повече идеи.
4. Всеки участник има право да заеме идеите на другите и да ги доразвие.

Избор на професия /кариера/

Отнася се до процеса, в който едно лице избира професионална област, квалифицира се за съответните длъжности, и кандидатства за една от тези длъжности, често по няколко пъти по време на трудовия си живот. Изборът на професия зависи от индивидуалните предпочитания и пригодност.

Компетентност

Компетентността описва набора от умения и способности, които често са свързани с определени изисквания (например компетентност за ръководене, професионална компетентност и др.).

Учебна програма

Учебната програма съдържа учебното съдържание и целите на преподавателския процес, както и данни за общите условия на обучение.

Диференциация

Социални промени, които настъпват през по-дълъг период от време и водят до разделяне или създаване на начин и условия на живот.

Измерение

Различни гледни точки, аспекти на тема / проблем и др.

Дискриминация

Дискриминацията обикновено се отнася до неравно третиране или неравностойна класификация на

обектите. В социологически смисъл, под това понятие се разбира неравно третиране на физически лица и групи, което не може да бъде обективно оправдано.

Разнообразие

Състоянието на разнообразност; разнообразие; различия. В управлението на многообразието този термин се отнася до включването на различни типове хора в дружества / организации и др.

Полово определяне

Концепцията за "Полово определяне" описва по какъв начин половете и свързаните с тях роли се изграждат отново и отново, как хората реализират всеки ден в практиката своите дихотомни правомощия на мъжествеността и женствеността чрез лична комуникация и действия. Чрез непрекъснато "Полово определяне" полово специфичните разлики (ролите на майка и баща, интереси, предпочитания) стават почти естествени - те изглеждат като дадени от природата и непроменими.

Емпатия (съпричастност)

Означава "състрадание" и "разбиране", но трябва да се разграничава от идеята за "страдание заедно с другите". Да бъдеш съпричастен означава да се поставиш в позицията на други хора или да си в състояние да разбереш чувствата им.

Очаквания

Очакванията са предположения на базата на опита, че определен човек ще се държи по предсказуем начин в дадена ситуация X. Те помагат на хората да се ориентират в сложността на днешния свят (различни възможни начини на поведение и преживявания). Твърде тежко ще е за индивида, ако той / тя винаги трябва да реагира на всеки нов стимул и ново преживяване, като избира от сложността на възможностите на този вариант, който изглежда най-адекватен към настоящия момент. По този начин индивидът последователно разработва поведенчески предположения, които му позволяват да се справя с трудностите по един позитивен начин (т.е. поведенчески вариант с малък риск от поява на разочарование). Впоследствие индивидът винаги може да прибегне до тези поведенчески допускания за ориентация. Те го /я подкрепят при вземането на решения и служат като основа за последващи действия.

Експертен опит

Този термин се отнася едновременно до експертни познания по дадена тема и да писменото становище на експерт.

Обратна връзка

Обратната връзка се използва, за да се направи разлика между самовъзприемане и възприемането от другите по един видим и осезаем начин, което намалява "празните петна" в самопознанието.

Правила на обратната връзка

1. Слушане вместо "оправдаване и спорене".
2. Справедливост (честност) при предоставяне на обратна връзка, вместо "унизяване на някого" или изразяване на солидарност.
3. Субективност, вместо обобщения, осъждащи коментари.

4. Описания вместо психологически тълкувания.

Допълнително обучение

Продължаващо обучение след започване на заетост извън обучението на работното място и с цел разширяване на общите познания.

Пол (джендър)

За разлика от понятието "сексуален пол", което се отнася до биологичната класификация, "полът" се отнася до социалните характеристики, това е социален статус, който не е вроден, а се изгражда чрез социални, културни и психологически значения.

Групова дискусия

Груповата дискусия е метод, водещ до промяна на становището и промяна в поведението в малки групи. Според Курт Левин, груповите дискусии, които включват вземане на съвместно решение в група накрая, е подходящ начин за промяна в нагласите на участниците.

Ръководен принцип

Ръководният принцип се отнася до желания начин на живот. Това е насока, разработена от човек, който формулира своя идеал. Този принцип поддържа индивида при вземането на решения, тъй като ръководи неговите / нейните действия. Следването на ръководния принцип е доброволно и се основава на убеждението на участниците.

Идентичност

Отнася се до вътрешното състояние да бъдеш себе си, непрекъснатостта на индивидуалното преживяване от самия себе си, което се създава чрез трайното поемане на определени социални роли и членство в групата, както и чрез обществено признание като лицето, което изпълнява тези роли.

Образа на другите / възприемане от другите

Образът на другите съдържа набор от приписвани характеристики, модели на поведение и нагласи. Той внушава образ на външна оценка, която показва по какъв начин човек се възприема от друг индивид. На практика, образът на другите често са свързва със стереотипите, че има гъвкави и фиксирани идеи на хора, които са различни (често чужди), които често нямат нищо общо със собствените "истински" черти на характера.

Интереси

Термин за намеренията и целите на индивида. Това означава насочване на вниманието и намеренията на индивида към професионална област, на която се придава субективна стойност (престиж).

Интернализирани стойности

Интернализираните стойности са социално-културни ценности, които са навлезли в структурата на личността на индивида в хода на процеса на интернализация (като част от личността на индивида). Този процес на интернализация е важен подпроцес на социализация, в края на който човек възприема съответните стойности като неизбежност.

Интервю

Метод в социалните науки, при който интервюиращият установява контакт с дадено лице и му задава въпроси, за да получи информация.

Планиране на живота

Визии за бъдещето и стремежи, особено в зависимост от предишен опит и интернализираните ценности, както и за сегашната ситуация на живот. Те могат да се различават значително при различните индивиди, но показват определени прилики по пол, култура, възраст и др. Що се отнася до полово специфичното планиране на живота, при жените се наблюдава опит за баланс между професионалните и семейните стремежи (често с цената на последните).

Жизненият свят на човека

Отнася се до личното пространство на индивида, състоящо се от хора, предмети и преживявания, които той / тя са срещнали в хода на своя ежедневен живот.

Норма

Нормите са определени правила, които са задължителни в едно общество, социална група или определена област на обществения живот.

Модел на действие

Моделите на действие описват определен начин на действие, който е оформен от обществото (за разлика от начините на поведение, които се развиват индивидуално). Моделът на действие има определена цел или е свързан с определена потребност, която възниква в социален контекст.

Проекция

Проекцията се отнася до процес, при който дадена отрицателна черта на индивида, особено по отношение на желание, което не може да бъде изпълнено, се възприема като черта или желание на други хора или групи.

Съответствие на квалификациите

Съответствие на квалификациите означава преглед дали съществуващите квалификационни изисквания на пазара на труда съответстват на квалификациите на индивида. Това означава да се помисли за това как собствените умения съответстват на квалификацията, необходими на пазара на труда.

Размисъл

Размислите се отнасят до критична проверка на собствените идеи и теоретични подходи, както и до съотнасянето им към собствените социални интереси. Целта е да се разбере смисълът на тези мисли и подходи.

Пренастройване

Термин от невролингвистичното програмиране (НЛП), който се отнася до положителната интерпретация на преживявания, които са били считани за отрицателни. (Например, безработицата може да се разглежда като криза в живота, но също така и като шанс за започване на нещо ново.) Пренастройването се разглежда като съществено условие за способността да се действа и за успешно постигане на целите.

Ресурси

Ресурсите (умения, силни страни, способности, знания и т.н.) са стоки и средства, които помагат да се формира власт и лични отношения. Те са индивидуалният капитал, използван за постигане на желаната цел или да се получи търсена придобивка по определен начин.

Ролева игра

Ролевата игра произхожда от практиката на психодрамата в психотерапията и се използва, наред с други неща, за проектиране на определено поведение чрез обратна връзка, или за промяна чрез ролева игра. Фокусът е върху поведението на човека, облечен в ясно определена социална роля. Играчите могат да преживеят дадена роля, да получават последваща обратна връзка и да си извадят поука от разликата между самовъзприемането и начина на възприемането им от другите.

Сегрегация

В социален контекст сегрегация означава, че различни групи от населението (най-често с различни етнически / национален произход) живеят в отделни области.

Самообраз/Самовъзприятие

Събирателен образ на всички идеи, нагласи, оценки и преценки на дадено лице по отношение на собствените начини на поведение, личностни качества и умения.

Сексуален пол

Отнася се до биологичните определители на жената или мъжа.

Симулационна игра

Симулационната игра се опитва да симулира организационните процеси. Вниманието е насочено към решаването на една повече или по-малко сложна задача и възможните начини за вземане на решения. В контраст с ролевата игра, разпределението на задачите е по-отворено и по-малко центрирано върху личността.

Социализация

Социализацията се отнася до процеса, чрез който едно лице се интегрира в дадена социална група, докато той / тя изучава и внедрява нормите, които се прилагат в тази група, уменията, необходими за спазване на тези норми, както и ценностите, които принадлежат към културата на групата. Ако процесът на приобщаване стигне толкова далеч, че индивидът счита, че съответните ценности, нагласи и модели на поведение са му присъщи, тогава се казва, че те са интернализирани (интернализирани ценности).

Социални умения

Социалните умения (а също и "социалните компетентности") се отнасят до всички лични умения и нагласи, които позволяват на човек да ориентира "продуктивно" своите действия и комуникация към околните или социалните групи (например в работната среда). Прави се връзка между лични цели и групови цели, възгледи и ценности.

Ценностна система

Ценностната система е набор от ценности на индивид, група или общество, която е структурирана и

йерархично организирана (йерархия на ценностите), като нейните елементи са свързани помежду си. Индивидуалната ценностна система се формира в резултат на житейския опит от социализацията на едно лице. Ценностните системи регулират и управляват поведението на индивидите и групите.

Професионално ориентиране

Професионалното ориентиране е процес, при който се претеглят алтернативите за кариера, като се вземат предвид собствените възможности, умения и предпочитания, и се избира професия в контекста на възможностите, предлагани от обществото. Професионалното ориентиране не е еднократно събитие, а процес на разглеждане на различни професии, който продължава с години.

4 Работни материали

4.1 Работни материали за 2.1 Очаквания, Взаимно опознаване

4.1.1 Работни материали: разработване на правила в рамките на групата

Пример:

Правила, които групите често трябва да спазват:

1. Въздържайте се от лични разговори със своите съседи.
2. Казвайте "аз" вместо "ние".
3. Опитайте се да вземате активно участие в дискусиата.
4. Дайте възможност на другите да говорят.
5. Обмислете добре отговорите си.
6. Говорете ясно и отчетливо.
7. Придържайте се към темата.
8. Попитайте, ако не разбирате нещо.
9. Бъдете честни и открити.
10. Вгледайте се във Вашите слушатели.

Пример:

Правила, които групите младежи често трябва да спазват:

1. Нерасистки или несексистки забележки.
2. Изключете мобилния си телефон.
3. Отнасяйте се с уважение един към друг.
4. Не обиждайте.
5. Не прекъсвайте другите.
6. Слушайте и участвайте активно.

4.1.2 Работни материали: Игра на приоритети

Цели на курса за професионално ориентиране:	
	Съдействие при изготвянето на документи за кандидатстване
	Преодоляване на силните/слабите страни и интереси
	Обсъждане на индивидуални проблеми
	Обмен на идеи и информация с другите
	Консултиране и подкрепа при адаптиране на индивидуалната професия и образователните възможности към пазара на труда
	Получаване на важна фактическа информация
	Практикуване на интервю за работа
	Създаване на приятна групова атмосфера
	Лична обратна връзка
	Подкрепа в личния процес на вземане на решения при избора на професия
Моля, подредете целите по-горе според личните си предпочитания от 1 (най-важно) до 7 (най-маловажно).	

4.1.3 Работни материали: Споразумение за обучение

Модел на Споразумение за обучение:

Споразумение за обучение		
Между _____ и _____ за период от _____ до и включително _____. Обучението се осъществява от _____. Място на провеждане _____. В обучението ще се научите как да наблюдавате по-добре другите. Можете също така да се научите как да се справяте по-добре с критиките и неуспеха. Ще ви покажем упражнения и материали как да действате по време на интервю за работа и как да осъществите контакт с други хора. По време на обучението можете да определите собствени цели, например: _____ _____ _____ Общо ще се проведат ____ индивидуални срещи (по 50 минути всяка) и ____ групови срещи (по 100 минути всяка). Груповите срещи ще включват от четирима до петима младежи. В края на обучението всички участници ще направят нещо съвместно с учителя (например, хапване навън, посещение на кино). Групата ще обсъди и определи с какво ще се занимава. Всеки, който пристигне навреме, посещава редовно обучението и взема активно участие, има право да участва. Участниците не трябва да пропускат индивидуални или групови обучения повече от веднъж по тяхна вина (например, поради забравяне, нежелание за участие) и не повече от два пъти поради извинителна причина (например заболяване). _____		
Място, дата	Участник	Обучител

Източник: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007 г.): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten. Göttingen: Hogrefe Verlag, стр. 84 (Превод от Johanna Haydn).

4.2 Работни материали за 2.2 Ориентиране, Преоценка, Активиране и Мотивация

4.2.1 Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Първи етаж: Сфери на интереси – Какви са моите предпочитания?

Сфери на интереси (дейности)

1	2	3	4	5
обслужвам	информирам	предписвам	предпазвам	сея
съветвам	забавлявам	купувам	проверявам	обработвам
грижа се за	инструктирам	продавам	контролирам	градинарствам
полагам медицински грижи	обяснявам	определям бюджет	предоставям помощ	копая
подкрепям	образовам	спасявам	разпознавам опасности	събирам реколта
лекувам	обучавам	управлявам		отглеждам животни
грижа се за	убеждавам	търгувам		паса животни
подкрепям някого	водя	икономисвам		готвя
утешавам	преподавам	администрирам		пека
усмихвам се	демонстрирам	организирам		
6	7	8	9	10
занаятчийствам	настройвам	планирам	изследвам	проектирам
оформям с калъп	наблюдавам	изготвям проект	разследвам	формирам
провеждам тренировка	поддържам (машина)	конструирам	откривам	украсявам

шия	ремонтирам	сглобявам	експериментира м	украсявам
зачуквам	работя с машини	монтирам	измервам	композирам музика
меля	възпроизвеждам	изпълнявам	разглеждам	слушам музика
стругувам		инсталирам	изчислявам	забавлявам
меля с мелница			наблюдавам	чета
боядисвам			измислям	боядисвам/ рисувам
				правя снимки
				правя театър
				правя филм
				пиша разкази

Сфери на интереси (служебни длъжности)

1	2	3	4	5
сервитьор/сервитьорка	учител	продавач на дребно	полицай	фермер
медицинска сестра	детска учителка	застрахователен агент/ агентка	пожарникар	инженер-озеленител
социален работник	асистент в туристическа агенция	данъчен консултант	държавен служител	озеленител
масажист	асистент в туристическата индустрия	индустриален служител	гrobiщен придружител	квалифициран работник в горския сектор
акушерка	социален учител	агент на недвижими имоти	управляващ персонал на паркинг	служител в зоопарк
лекар	преподавател по спорт	банков чиновник	музееен придружител	селекционер на животни
пробационен служител	консултант по мениджмънт	производител	портиер	аранжор на цветя
консултант по житейски и социални въпроси	екскурзовод	офис администратор ръководител на проект	служител в затвор	готвач
помощна медицинска сестра	консултант човешки ресурси		охранител (бодигард)	пекар
6	7	8	9	10
дърводелец	химически лабороторант	зъботехник	екологичен инженер	гримьор

сграден техник	автомобилен техник	оптик	печатар	производител на керамика
дърводелец	индустриален инженер	книговезец	техник-геодезист	мазач
зидар	експерт по обезвреждане и рециклиране на отпадъци	тапицер и декоратор	авариен инженер	фотограф
специалист по покриви	техник по защита от слънцето	интериорен дизайнер	биохимик	картограф
тенекеджия	фармацевтичен инженер	архитект	статистик	дърводелец-мебелист
(домашен) бояджия	инженер-снабдител	електроинженер	счетоводител	сладкар
специалист по изолация	машиностроител	техник на печки	докладчик по становище	фризьор

4.2.2 Работни материали: Мери и Джак

Тест за разбиране на текста

Мери и Джак се запознават в училище. И двамата се обучават в банка. След завършване на обучението двамата заживяват заедно.

И двамата са назначени на пълен работен ден. _____ пазарува на път за вкъщи, _____ приготвя вечеря. _____ мие чиниите, _____ пуска пералня, глади и подрежда чистите дрехи в гардероба. _____ забърсва мебелите, почиства пода и прави пълно почистване. Фирмата предлага _____ допълнително обучение, _____ трябва да отиде в колеж. Това води до загуба на приходи, тъй като _____ ще бъде в състояние да работи само 50% от времето през тези три години. _____ е съгласен/а с това. В същото време, _____ получава повишение и работи повече. _____ върши домакинската работа. Мария е бременна. След отпуска по майчинство, _____ остава у дома. След няколко месеца _____ започва да се чувства като в затвор. _____ иска да работи отново. Мери и Джак обсъждат проблема. _____ иска _____ да остане вкъщи. _____ иска да си разпределят грижите за детето. _____ предлага _____ да работи на непълно работно време. _____ работи на пълно работно време, а _____ работи на непълно работно време. Сутрин Джонас постъпва в дневна детска ясла. Сутрин _____ води Джонас в детската ясла. На път за вкъщи _____ взима Джонас. _____ пазарува. У дома _____ си играе с Джонас, _____ приготвя вечеря. _____ мие чиниите. _____ Пуска пералнята, глади и подрежда дрехите в гардероба. _____ забърсва мебелите. _____ почиства и измива пода. _____ приспива Джонас.

Шаблон за флипчарт списъка:

Задачи/Дейности	Мери (брой споменавания)	Джак (брой споменавания)
Домакинска работа без детето		
Пазаруване (хранителни стоки)		
Готвене		
Миене на чинии		
Пране		
Измиване на пода и почистване с прахосмукачка		
Професионална кариера без дете		
Допълнително обучение (същото име, споменато три пъти, се брои за 1 път)		
Съгласие		
Повишаване в работата		
Домакинска работа		
Дете / у дома		
Родителски отпуск		
"Чувство като в затвор"		
Желае да работи отново		
Желае той / тя да остане у дома		
Справедливо разпределение на грижите за детето		
Предложение да работи на непълно работно време, от кого?		
Предложение да работи на непълно работно време, за		

кого?		
Деца / Отново на работа		
На пълно работно време		
На непълно работно време		
Водене на детето в детската ясла		
Прибиране на детето		
Пазаруване (хранителни стоки)		
Игра с детето		
Готвене		
Миене на чинии		
Пране		
Измиване на пода		
Почистване с прахосмукачка		
Приспиване на детето		

4.2.3 Работни материали: Моите най-важни ценности

Работни материали 1: списък на ценностите

1 ПОСТИЖЕНИЕ

Постигане на ефективни резултати. Извършване на действия, които аз или другите смятат за важни. Придобиване на лично удовлетворение от постижението.

2 ИЗВИСЯВАНЕ НАД СЕБЕ СИ

Поставяне на амбициозни цели. Стремех към повече. Възприемане на извършваната работа като лично предизвикателство. Желание за поемане на все повече отговорности.

3 СТРАСТ ЗА ПРИКЛЮЧЕНИЯ

Със стимулираща и вълнуваща работа, която също води до рискове.

4 ЕСТЕТИКА

Ентусиазиране от дейност, от която се чувствам толкова красив/а, чувствен/а, артистичен/на или естетически/ка.

5 ПРИНАДЛЕЖНОСТ

Чувство за принадлежност към организация или група, изпитване на чувство за принадлежност и признаването му, изграждане на междуличностни отношения.

6 ХУДОЖЕСТВЕНО ТВОРЧЕСТВО

Създаване на предмети или картини, или на всякакви други възможни форми на художествено творчество.

7 СРЕДА

Работа в атрактивна и приятна среда, в която се чувствам комфортно.

8 РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ

Попадане в ситуации, които стимулират моите способности за намиране на решения.

9 РАЗНООБРАЗИЕ

Извършване на разнообразна работа, при която задачите, местоработата, ритъмът на работа и др. често се променят.

10 БЛИЗО ДО ВЛАСТТА

Поддържане на пряк и редовен контакт с влиятелни и силни хора. Участие в процеса на вземане на решения.

11 СОЛИДАРНОСТ

Отстояване на въпроси, които касаят общността, към която принадлежа.

12 КОНКУРЕНЦИЯ

Извършване на работа, в която мога да се състезавам с другите.

13 КОНТРОЛ и СИГУРНОСТ

Заемане на длъжност, на която мога да контролирам ежедневната си работа.

14 ТВОРЧЕСКА ИЗЯВА

Създаване на нови концепции, продукти, институции, структури и др. системи, които не отговарят на съществуващите насоки, процедури и модели.

15 ЕТИЧНИ ПРИНЦИПИ

Работа в сектор, който отговаря на моите морални принципи и който не противоречи на моите лични убеждения.

16 ПРИЗНАВАНЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТИ

Доказателства, че върша добра работа, че овладявам обхвата на задачите и съм считан/а за компетентен професионалист.

17 СТРУКТУРА, ОПРЕДЕЛЯНА ОТ ДРУГИ

Работа в среда, която осигурява структура и ясни насоки, към които мога да се придържам.

18 САМОСТОЯТЕЛНО ПРЕДСТАВЯНЕ

Възможност да бъда в центъра на вниманието и да привличам вниманието към себе си.

19 РЕПУТАЦИЯ/ПРИЗНАНИЕ

Получаване на признание и уважение от страна на другите.

20 НАТИСК НА ВРЕМЕТО

Работа в контекст, в който трябва да се получат резултати в рамките на кратък период от време и с кратки срокове.

21 ПРАВОСПОСОБНОСТ/ЕНТУСИАЗЪМ

Извършване на работа, която отговаря на моите интереси и способности.

22 СОЦИАЛНИ ПОСЛЕДИЦИ

Извършване на работа, която има дълбоки социални последици.

23 ПРИХОДИ

Получаване на доходи, които ми позволяват да правя всичко, което искам, без да се налага да мисля за финансово обезпечаване.

24 АВТОНОМНОСТ

Способност да работя, без да ми се спускат нареждания, без да се налага да се оправдавам всяка стъпка от работата си.

25 ВЪЗДЕЙСТВИЕ

Заемане на длъжност с власт и влияние (над други хора).

26 ИНТЕЛЕКТ

Получавам отношение като човек със специални интелектуални умения. Считан/а съм за експерт.

27 СПОКОЙСТВИЕ

Работа в среда, свободна от стрес и напрежение.

28 УЧЕНЕ

Разширяване на познанията, професионалното ноу-хау, квалификацията.

29 ЛИДЕР

Утвърждаване като личност, на която другите могат да разчитат да намерят пътя си, който определя целите за изпълнение.

30 СВОБОДНО ВРЕМЕ

Намиране на работа, която ми оставя достатъчно свободно време, за да се занимавам със странични дейности.

31 ДОСТЪПНОСТ

Живеене на място, където мога да се насладя на личния си живот и от което мога да бързо да

стигна до работното ми място.

32 РЕШЕНИЕ

Да бъда лице, вземащо решения, така че да мога да повлияя на качеството и успеха на моите резултати.

33 В СЛУЖБА НА ДРУГИТЕ

Да съм в състояние да предложа всички видове помощ: грижи, спасителни служби, образование и др.

34 РЕД

Работа в добре организирана среда. Следване на подробни устройствени планове и строги правила.

35 ФИЗИЧЕСКО ВЛИЯНИЕ

Извършване на работа, при която якостта и физическите жестове са най-важни.

36 ИГРА

Извършване на дейностите "за истинско удоволствие". Участие в игри, спортни и други дейности имащи характер на игра. Запазване на известна "невинност". Не се вземам на сериозно.

37 ВЛАСТ/ПЪЛНОМОЩИЯ

Заемане на длъжност, от която мога да планирам и да контролирам работата на другите.

38 ПЪЛНОТА

Изпълнение на задачи, за които е необходимо много търпение и в които не се допускат почти никакви грешки.

39 ПЕЧАЛБА

Извършване на действия по такъв начин, че резултатите от усилията ми да имат пряко влияние върху приходите.

40 КОНТАКТ

Поддържане на контакт с други хора.

41 СИГУРНОСТ

Съзнаване, че винаги ще имам работа и съответно ще получавам заплата.

42 СТАБИЛНОСТ

Предпочитание да остана в същия сектор, където почти не настъпват промени.

43 СТАТУС

Извършване на работа, която е уважавана в очите на семейството, роднините, приятелите и близкия кръг от познати.

44 СЪТРУДНИЧЕСТВО

Работа с работодател, който може да изрази вашите възгледи, да ви дава съвети и да ви предлага помощ.

45 БИОРИТЪМ

Способност за вършене на работата, според моя ритъм и графика ми за управление на времето.

46 ИНДИВИДУАЛИЗЪМ

Самостоятелна работа, без да се налага да поддържам контакт или да работя с външния свят.

47 ПОЗНАНИЯ

Проучване на нови области на знанието.

48 ПОД НАПРЕЖЕНИЕ

Задоволство от ситуации, в които е необходима абсолютна концентрация за по-дълъг период от време, през което не се допуска да се правят грешки.

49 ЕКИП

Постигане на общите цели, заедно с другите в контекста на сътрудничество с правото на съвместно вземане на решения.

Списък на моите най-важни ценности

Списък на моите най-маловажни ценности

4.2.4 Работни материали: Ежедневни „сапунени” сериали

Въпроси:

1) Опишете сюжета на епизода/със собствени думи/:

2) Накратко представете главните герои (особено младите герои), като обмислите следните аспекти:

Име:				
Възраст:				
Семеен статус:				
Жилищен статус и начин на живот:				
Професия:				
Дрехи:				
Външен вид:				
Специални характеристики и начини на				

поведение:				
Роля/функция в сериата или епизода:				

Име:				
Възраст:				
Семеен статус:				
Жилищен статус и начин на живот:				
Професия:				
Облекло:				
Външен вид:				
Специални характеристики и начини на поведение:				
Роля/функция в серия или епизод:				

3) Реалистично изобразени ли са героите?

4) Познавате ли хора, които живеят по този начин или имат съответните виждания за живота?

5) Какво мислите за начина на живот на отделните герои?

6) Можете ли да си представите, че живеете по този начин? Какво ще стане във вашия случай?

7) Има ли разлики в поведението на жените и мъжете?

8) Какъв вид начин на живот избират жените и какъв вид начин на живот избират мъжете?

9) Изобразени ли са стереотипни роли?

4.2.5 Работни материали: Диагностика на избора на професия

До каква степен следните твърдения се отнасят до сегашното ви положение?

Моля, отбележете по една кутийка на всеки ред. Изберете между отговор "да" или "не", доколкото е възможно:	Да, приложимо	Частично приложимо	Не, не е приложимо
1. На мен все още ми предстои да избира какъв професионален път да следвам.	☐	☐	☐
2. Ако аз трябваше да взема решение за професията си точно сега, щях да се страхувам да не направя погрешен избор.	☐	☐	☐
3. Все още не съм сигурен в каква професия ще се развивам успешно.	☐	☐	☐
4. Не съм сигурен дали настоящият ми избор (образование / професия/професионална цел) е много подходящ за мен.	☐	☐	☐
5. Не знам точно какви цели искам да постигна в живота.	☐	☐	☐
6. Не съм сигурен/на каква професия ще упражнявам за дълго време.	☐	☐	☐
7. Аз съм сигурен/на за моите силни и слаби страни, интереси и умения.	☐	☐	☐
8. Не мога да разбера как някои хора могат да са толкова сигурни за това, което искат да правят, за да изкарват прехраната си.	☐	☐	☐
9. Вземането на важни решения винаги е било трудно за мен.	☐	☐	☐
10. Чувствам се несигурен/на в много области на живота.	☐	☐	☐
11. Трудно получавам достатъчно информация за професионално развитие.	☐	☐	☐
12. Не знам какъв точно ежедневен трудов живот съответства на мечтаната от мен работа.	☐	☐	☐
13. Образованието, необходимо за моята мечтана работа, е твърде скъпо или мястото на образование е твърде отдалечено.	☐	☐	☐
14. Трудно е да се намери място за обучение или работа в желаната професия.	☐	☐	☐
15. Моята мечтана работа изисква твърде много талант (например интелектуален, артистичен талант).	☐	☐	☐

16. Хората, които са важни за мен (например родители, партньори, приятели) смятат, че мечтаната от мен работа не е подходяща за мен.	☐	☐	☐
17. Чувствам се ограничен от семейни ангажименти (като например майчинство, бащинство, задължение за издръжка).	☐	☐	☐
18. Има и други проблеми и тежести в живота ми, които правят положението ми по-трудно.	☐	☐	☐

Резултати:

Отбележете по една точка за всеки въпрос с отговор "Да, приложимо" или "Частично приложимо":

Поле 1: Въпроси 1 до 7	→	_____	точка/точки (предмет на "идентичност")
Поле 2: Въпроси 8 до 10	→	_____	точка/точки (предмет на "вземане на решения")
Поле 3: Въпроси 11 до 12	→	_____	точка/точки (предмет на "информация")
Поле 4: Въпроси 13 до 18	→	_____	точка/точки (предмет на "препятствия")

В полетата, в които сте събрали повече от 1 точка, имате "проблем":

Поле 1: Предмет на "идентичност" (яснота и стабилност на собствения имидж)

Запитайте се следното: "Какви са моите действителни силни и слаби страни, какви са истинските неща, които предпочитам, и тези, които не харесвам?" Опитайте се да формулирате тези лични характеристики за себе си, толкова честно, колкото е възможно, и по-ясно от преди. Поговорете за това с лице, на което имате доверие и което ви познава добре, или се наблюдавайте в конкретни ситуации от ежедневието.

Поле 2: Предмет на "вземане на решения" (обща трудност при вземането на решения)

Често ли ви е трудно да вземате решения, дори и ако става дума за маловажни въпроси? Често ли отлагате вземането на решения? Често ли отговаряте на въпросите с "не знам"? От психологическа гледна точка, тези трудности са свързани с липса на смелост за формиране на позиция. Причините за това може да са различни (може да бъде следствие от травмиращи преживявания в живота, които налагат професионална помощ за преодоляването им). За вземането на решения е необходимо да имате кураж и известен оптимизъм ("всичко ще се получи добре/ще се нареди!"), както и готовност за компромис ("всеки начин има своите предимства и недостатъци"). Можете да се научите да приемете това отношение. Прочетете литература за самопомощ, потърсете някого за съвет, оставете да бъдете насърчавани от хората, които са най-близо до вас и сами се насърчавайте.

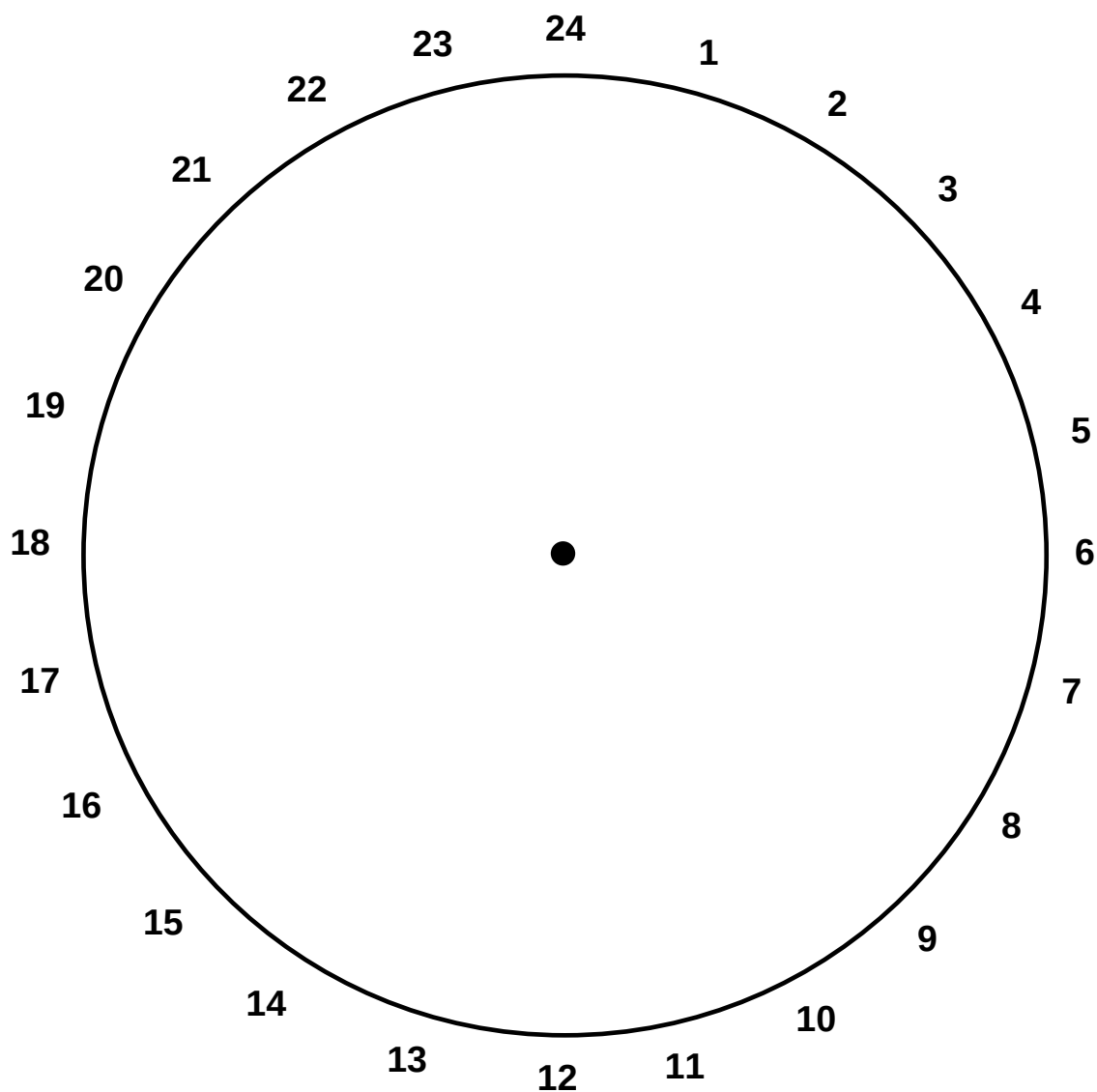
Поле 3: Предмет на "информация" (информационни нужди)

Отнема време и усилия, за да съберете необходимата информация и да си изберете професия: информация за трудовия пазар, за някои кариери и техните образователни пътеки - не само интервюта с работещи хора, книги, списания, CD-ROM, интернет, може да помогнат и центрове за професионално информиране и консултиране, а също така е важно и полезно да събирате собствен опит от всекидневния трудов живот (например пробни дни).

Поле 4: Предмет на "препятствия" (специфични ограничения)

Този въпрос се отнася до ограничения в различни области: ограничени финансови и други ресурси, ограничен личен капацитет за работа (по-слабо развити специални умения, умствени или физически увреждания), ограничения поради задължения като майчинство, бащинство, задължения за издръжка, но също така и поради конкретната ситуация на икономиката и пазара на труда. Няма прости решения за всичко, но си струва да не се предавате прекалено бързо. Потърсете различни решения и приемливи компромиси в преодоляването на препятствията, може би с помощта на специализиран център за консултиране или учител.

4.2.6 Работни материали: Таблица с разпределение на времето



4.2.7 Работни материали: Да се учим от неуспеха

Модел на Weiner за причинните характеристики (1971 г.):

Според Вайнер, хората приписват успехите и неуспехите на четири възможни причини, които могат да бъдат описани въз основа на размерите на локуса/мястото (вътрешни или външни) и стабилността (стабилна или нестабилна):

		локус (място)	
		вътрешно (човек)	външно (ситуация)
стабилност (време)	стабилно (винаги)	<i>способност</i>	<i>трудност</i>
	нестабилно (в момента)	<i>усилия</i>	<i>късмет</i>

Този модел показва, че приписването само на причините може да повлияе положително или отрицателно на очакванията за успех в бъдещи ситуации, както и на самооценката. В допълнение са идентифицирани два типа хора, които обикновено използват различни обяснителни модели:

Хората, мотивирани от провал ...

... Отдават своя успех на щастливи обстоятелства или лекотата на задачата (външно).

... Отдават своя неуспех на собствената си липса на способности (стабилно, вътрешно).

Тези хора не могат да спечелят много самочувствие от успешните ситуации, и в случай на неуспех намаляват надеждите им за бъдещ успех.

Хората, мотивирани от успеха ...

... Приписват успеха на собствените си способности (стабилно, вътрешно).

... Приписват неуспеха на нестабилни, външни фактори (например липса на усилия, лош късмет).

В резултат на това те могат да получат самочувствие от своите успехи, а в случай на провал запазват надеждата си за успех в бъдеще.

Пример: Г-н Р. изнася презентация, в която представя нова маркетингова концепция за неговата компания в бъдеще. Дискусията, обаче, не се получава според очакванията. Няма въпроси от публиката, не се провежда дискусия и шефът му си тръгва рано. Г-н Р. счита, че тази дискусия е провал. Но каква е причината за неуспеха и какви може да са последствията за г-н Р.?

Анализ на причините:

Пример: Разговор	Нося отговорност	Не нося отговорност
Днес	Разговорът не е планиран до последния детайл. (= воля, усилия)	Преди разговора, слушателите участват в преговори за заплатите. Лошото финансово състояние да ги безпокои. (= късмет/лош късмет, случайност)
Винаги	Г-н Р. се възприема за красноречив оратор. Той, обаче, не е подготвил въпроси за публиката, защото се опитва да избегне конфронтация. (= способности, талант).	В стаята има лоша вентилационна система. Така че е много задушно, поради което губи вниманието на публиката. (= трудност на задачата, проблем)

Последствия:

Пример: Разговор	Нося отговорност	Не нося отговорност
Днес	Дискусията на Г-н Р. не е структурирана, както обикновено. Той е по-нервен и несигурен.	Слушателите не се концентрират върху разговора, а върху ефекта, който преговорите за заплатите ще окажат върху тях.
Винаги	Слушателите не се чувстват ангажирани, г-н Р. никога не иска тяхното мнение. Разговорът завършва непосредствено след	Винаги ще е трудно за слушателите да обърнат внимание в тази стая, защото има лоша вентилационна система.

	презентацията.	
--	----------------	--

Какво ще правя по различен начин?

Г-н Р. ще потърси мнението на шефа си и ще поиска втора възможност да проведе дискусията, но този път с основен фокус върху обсъжданията. Този път слушателите не трябва да участват в други разговори преди това. Разговорът трябва да се проведе в друга стая или стаята трябва да бъде проветрена по най-добрия начин (може би да се остави отворен прозорец през нощта).

Какво ще правя по различен начин следващия път, когато се окажа в подобна ситуация?

Г-н Р. ще подготви разговора възможно най-добре, което означава, че той ще планира разговора достатъчно рано и ще се подготви за дискусия, ако това бъде поискано. От сега нататък, той винаги ще планира задаването на въпроси от публиката. Ще осигури възможно най-доброто помещение за презентацията си.

Задача: Помислете за момент от миналото, когато сте преживяли провал. Попълнете факторите, които са валидни за този ден и които можете да припишете на себе си или на обстоятелства, както и на фактори, които вече са приложими в различни ситуации и които можете да припишете на себе си или на обстоятелствата.

Анализ на причините:

Пример:	Нося отговорност	Не нося отговорност
Днес		
Винаги		

Последствия:

Пример:	Нося отговорност	Не нося отговорност
Днес		

Винаги		

Какво ще направя по различен начин?

Какво ще направя по различен начин следващия път, когато се окажа в подобна ситуация?

Източник: Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, стр. 204 (превод от J. Haydn).

4.2.8 Работни материали: Моят натрупан опит

Моята кариера

Лична информация

Професионален опит

Моят личен опит

Дати	Образование (училищно образование, университет и/или професионално образование, продължаващо образование, намиране на работа, самоуки умения и др.)	Трудови дейности (длъжност, фирма, сектор и др.)	Нетрудови дейности (доброволна работа, хоби, работа в клуб и др.)	Лични преживявания (пътувания, срещи, важни събития и др.)

Ключови етапи от моята кариера

Дати	Етап	Обстоятелства, причини ...

Накъде продължавам оттук нататък?

Лично бъдеще



Професионално бъдеще



4.3 Работни материали за 2.3 Справяне с вътрешната съпротива, конфликтите, фрустрацията и пасивността, методи за утвърждаване на личната отговорност на групата като цяло и на отделните участници

4.3.1 Работни материали: Ситуационни учебни конфликти

Ситуация

Видът на дружеството, в което се случва следната ситуация, може да се определи предварително (производство, продажби, услуги ...). Проблемите могат да бъдат описани по-подробно, ако е необходимо.

В една средно голяма компания има проблеми между стажант (Мат Смит/Ан Браун) и няколко други служители. Чиракът смята, че той/тя многократно е командвана и тормозена от двама колеги. Той/тя мисли, че те продължават да говорят лошо за него/нея пред шефа си. Тъй като ситуацията е станала още по-непоносима за него/нея, той/тя решава да отправи жалба до помирителна комисия. Различните мнения са представени пред помирителната комисия:

Мнение на стажанта

Мат/Ан казва, че той/тя има проблеми основно с двама служители, в чиито отдел той/тя работи в момента. Когато той/тя направи най-малката грешка, той/тя веднага бива смъмрен/а или се отива при нея/него с изречения от рода на: "Как може въобще да се допусне такава грешка". Но не съдържанието на изречението го/я смущава, а начинът, по който се изказва.

Заради тези "шамари през ръцете" той/тя постоянно се страхува да не допусне грешки. По негова/нейна преценка, този натиск води до допускането на повече грешки, дори при много лесни процеси. Двамата колеги обикновено съобщават за грешките ѝ на шефа, който го/я е извиквал/а вече няколко пъти. Той/тя мисли, че двамата искат да го/я принудят да напусне; или поне това е чувството, с което той/тя остава.

Майката на стажанта също получава възможност да каже мнението си: Нейният син/дъщеря често се прибира вкъщи от работа в състояние на силен стрес, нещо, което е много необичайно за него/нея. Обикновено той/тя е много оживен и весел млад човек. Причината за това трябва да се търси някъде в работата.

- Опитайте се да се поставите на мястото на Мат Смит/ Ан Браун! Съберете аргументи, които искате да представите пред помирителната комисия.
- Можете ли да допуснете, че и вие с нещо сте допринесли за този конфликт? Може би вашето внимание не винаги е напълно фокусирано върху работата.
- Какво искате да постигнете пред помирителната комисия? Какви възможни решения са постижими, от вашата гледна точка?

Мнение на колегите

Служителите признават, че може би са реагирали пресилено на няколко пъти. Признават и че е възможно да са казали едно или две глупави изречения. Все пак, това се е случило, защото, според тях, г-н Смит/г-жа Браун е твърде разсеян/а, поради което продължава да допуска грешки в работата си. Случвало се е дори да й/му обясняват най-прости неща по пет или повече пъти, но въпреки това той/тя не изпълнява правилно своите задачи. Той/Тя продължава да прави грешки, които след това те трябва да коригират. Освен това, той/тя е закъснявал/а няколко пъти, което забавя работния процес.

- Опитайте се да се поставите на мястото на колегите на Мат Смит/Ан Браун! Съберете аргументи, които искате да представите пред помирителната комисия.
- С какво колеги и служители могат да допринасят, за да подобрят процеса на работа?
- Какво искате да постигнете пред помирителната комисия?
- Какви възможности виждате за решаване на конфликта?

Източник: Schabacker-Bock/Marquard 2005, стр. 150/151 (Превод от J. Haydn).

4.3.2 Работни материали: Списък на предимствата и недостатъците

Избрани примери		
Трудна ситуация/поведение	Предимство	Недостатък
Мотаене в клас и невзимане на активно участие	- Трябва ви нещо, на което да се смеете. - Отклоняване на вниманието - Мотаенето помага за облекчаване на скуката.	- Не се научава нищо. - Възможно е да получите лоши оценки. - Учителят ви се ядосва.
Извършване на кражба с взлом или участие в такава	- Не оставате на заден план (в групата на младите хора). - Не се чувствате изолирани. - Другите ви гласуват доверие и затова ви допускат до участие.	- Да ви хванат - Да бъдете предадени на полицията - Следва съдебен процес. - В резултат на това може да се наложи да отидете в затвора или да полагате общественополезен труд. - Риск от повторно извършване на престъпление особено ако деянието е било "успешно" - Дългосрочни последствия, например, когато търсите работа
Бързо изпадане в ярост бързо и невъзможност за самоконтрол	- Ще се почувствате по-добре, след като изпуснете парата.	- Възползвате се от другия човек, който няма нищо общо с това. - Другият човек също изпада в ярост особено когато го заболи, започне да си отмъщава или отвърща на удара. - Можете да направите нещо, което да съжалявате по-късно и че може би не може да се оправи.

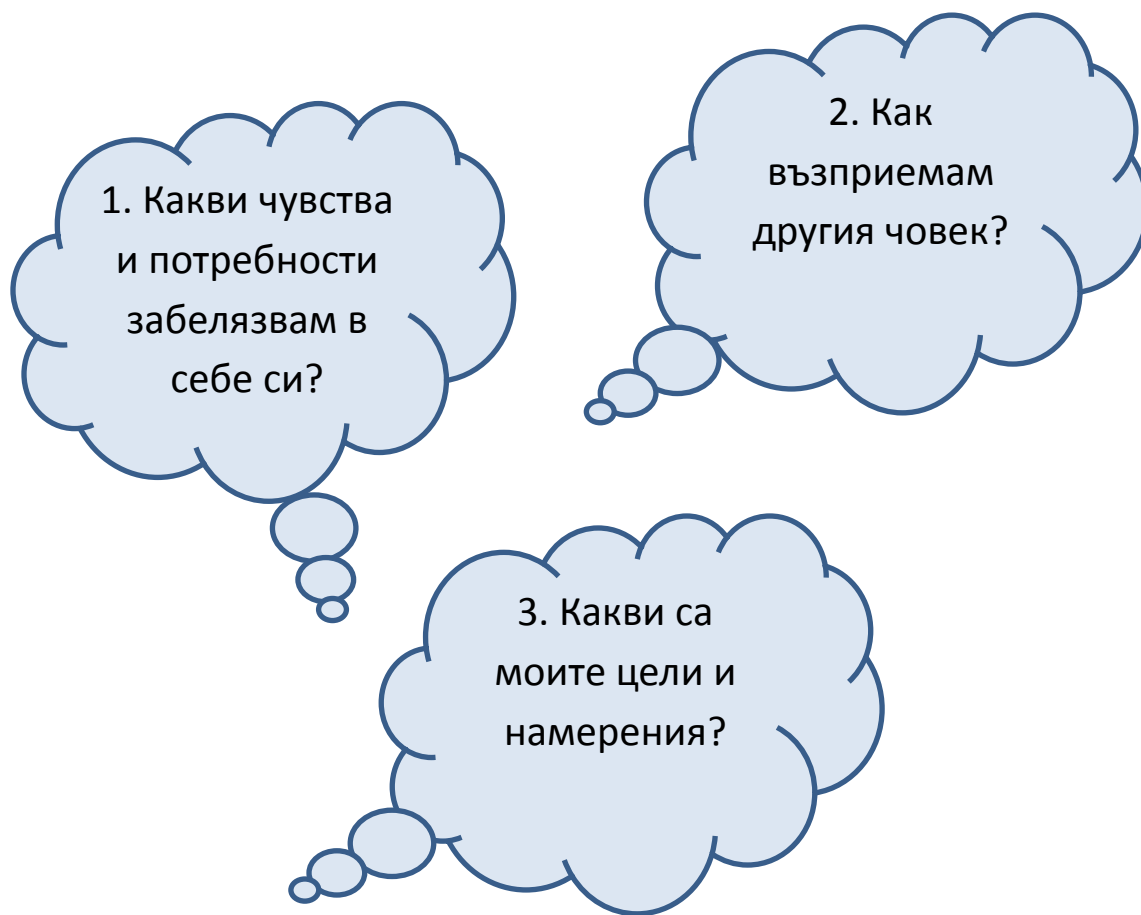
Източник: Petermann/Petermann 2007, стр. 125, Таблица 14 (Превод от J. Haydn).

4.3.3 Работни материали: Айсберг на хоризонта

Модел на айсберга



Източник: Jugerti др. 2008 г., стр. 211 (превод от J.H.).



Източник: Jugert и др., 2008 г., стр. 213 (Превод от J.H.)

4.3.4 Работни материали: Обмяна на ценности

	Моята класация	Класация на партньора	Класация на малка група	Класация на цялата група
Лична независимост, самостоятелност				
Високи приходи				
Интересна професия				
Отговорна длъжност				
Добра работна атмосфера				
Много време за семейството или партньора				
Сигурност на работното място				
Много свободно време				
Гъвкаво работно време				
...				
...				

4.4 Работни материали за 2.4 Професионално информирание, управление на информацията, ориентация към пазара на труда

4.4.1 Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия: Предварително упражнение I - Изисквания за работата

Примерна таблица

Професии	Умения	Кога?	Къде?	С какво?
Ландшафтен градинар				
Начален учител				
Медицинска сестра				
Компютърен специалист				
ТВ водещ				

4.4.2 Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия: Предварително упражнение II – Интервюта с хората на място

Професия:	
Какви бяха първите ви стъпки за изграждане на кариера в тази област?	
Къде работите (на открито, в офис)?	
Какви са основните ви задачи?	
Какви са предимствата на вашата професия?	
Какви са недостатъците на вашата професия?	
Доколко сте доволни от работата си?	
Смятате ли, че получавате адекватно заплащане?	
Бихте ли си избрали отново тази професия?	
Имате ли мечтана работа? Ако отговорът е "да", моля уточнете каква.	
Искате ли да добавите още нещо?	
Също така бих искал/а да бъда ... защото	
Не бих искал/а да бъда ... защото	

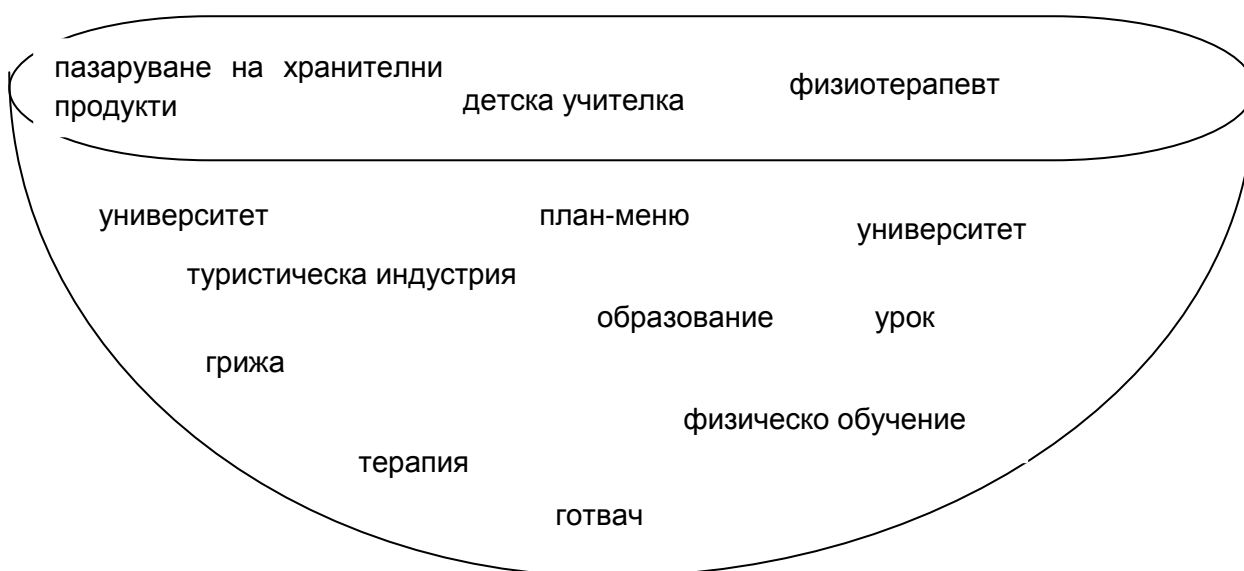
4.4.3 Работни материали: Г-н Президент търси бодигард

Задачи
Група 1 <i>Моят президент си търси бодигард. Най-добрите са поканени да кандидатстват!</i> Обрисувайте вашия идеал за бодигард (мъж или жена) на плакат и напишете качествата, които според вас бодигардът трябва да притежава, за да бъде в състояние да извършва своята работа.
Група 2 <i>Вие (групата) кандидатствате за работа като бодигард - Наистина ли искате тази работа!?</i> Кандидатствате със своя снимка (нарисувана на плаката) и описвате качествата, които показват: Аз съм перфектният избор за тази работа!
Група 3 <i>Агенция за модели търси модел (мъж или жена) за модно ревю на известен дизайнер. Реална стъпка към кариера на професионален модел!</i> Екипът на агенцията рисува картина на това как си представят модела и какви качества той/тя трябва да притежава.
Група 4 <i>(Групата), искат да направи кариера на модел.</i> Кандидатствате със своя снимка (нарисувана на плаката) и описвате качествата, които показват: Аз съм най-добрият модел, който можете да намерите!

4.4.4 Работни материали: Салата от професии - обучение за професионалните области

Пример:

Детска учителка	Готвач	Физиотерапевт
обучение на учители	чиракуване/стаж	университет
грижи	пазаруване на хранителни продукти	физическа подготовка
урок	план-меню	физикална терапия
образование	туристическа индустрия	терапия



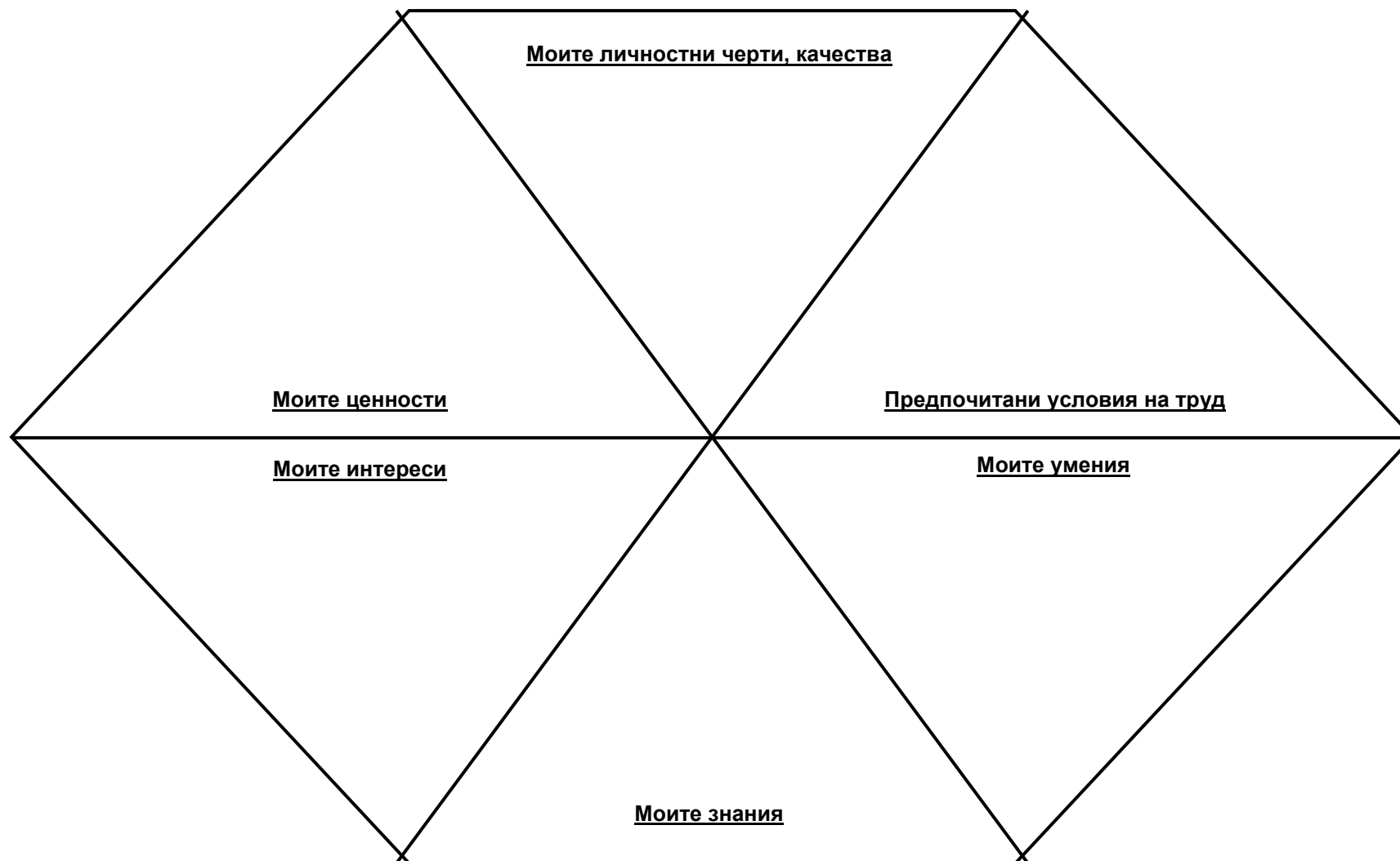
4.5 Работни материали за 2.5 Анализ на потенциала

4.5.1 Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Втори етаж: Сфери на пригодност - Какви са моите умения?

Физическа способност	Умствена способност	Социална способност	Психологическа способност
телосложение	концентрация	способност за установяване на контакт	търпение
здраве	точност	дух на колективност	сила
ръчни умения и сръчност	творчество	адаптация и способност за интеграция	предпазливост
сръчност в ръцете	реакция	организаторски талант	автономност
устойчивост на височини	математически талант	откритост	спретнатост
нечувствителна кожа	разбиране на инструкции	съпричастност	чистота
ловкост	пространствена способност	способност за преодоляване на конфликти	прецизност
здрави крака	техническо разбиране		маниери
зрителна острота	въображение - изобретателност		самоувереност
силен слух	иновативна способност		надеждност
обоняние	памет за думи и цифри		усърдие
усещане за допир	памет за форми и лица		точност

			определяне подреденост гъвкавост ентузиазъм
--	--	--	--

4.5.2 Работни материали: Моето портфолио



4.5.3 Работни материали: Моят опит от обучението

Приложение 1: Обстоен преглед на формалното и неформалното учене

Дати		Продължителност	Наименование на обучението	Контекст: първоначално образование, продължаващо образование, работни срещи в рамките на трудови дейности, самостоятелно придобити знания, ...	Място и образователна институция	Най-важни области на компетентности и знания	Оценка
Начална	Крайна						

Приложение 2 Анализ на учебния опит
--

Описание на придобитите знания и компетентности

В колоната "Най-важните области на компетентности и знания" съответните области на компетентност и познания са само изброени в списък. Тук трябва да дадете по-подробни отговори на въпроса: "Какво съм научил в съответната област на компетентности и знания?" Ако все още се обучавате по учебната програма (в случай на формално обучение), може да бъде от полза да отговорите на този въпрос.

Курс на учебния опит

Каква е продължителността и съдържанието на учебния опит?

По какъв начин са организирани курсовете, упражненията, практическата работа, работните стажове във фирми, и др.?

Оценка на учебния опит и резултатите

Какви задачи трябва да изпълнявате?

Как и от кого се оценява учебният опит?

Възможности за използване на учебния опит/кандидатстване на по-късен етап

Какви възможности са приложими за това, което сте научили в процеса на работа и в извънработни дейности?

Имали ли сте вече възможност да получите признание за този учебен опит?

Какви лични коментари можете да направите относно придобития опит от образованието и ученето?

Документи:

Какви документи притежавате, описващи учебния ви опит?

- официални документи като например дипломи, сертификати, потвърждения и др.
- документация за извършената работа: документи, планирани и реализирани проекти, презентации и др.

4.5.4 Работни материали: Анализ на потенциала: "Какви са моите скрити таланти?"

придобивам адаптирам настройвам рекламирам съветвам анализирам отговарям очаквам
прилагам подхождам

уреждам подреждам оценявам прилагам

изграждам

изчислявам категоризирам наставлявам събирам комуникирам изпълнявам съставям
обхващам контролирам свиквам подготвям координирам изработвам създавам
критикувам

танцувам решавам доставям обрисувам определям декорирам проектирам разпознавам
разработвам изнамирам диагностицирам откривам разтварям събирам съставлявам карам
изкарвам

редактирам образувам подчертавам насърчавам забавлявам считам проучвам излагам
разширявам изучавам изразявам извличам обяснявам

чувствам установявам финансирам фиксирам установявам формулирам

израствам

предавам помагам подпомагам наемам

идентифицирам илюстрирам подобрявам импровизирам увеличавам информирам оказвам
влияние проучвам инспектираме интегрирам интервюирам инструктирам въвеждам
изобретявам

присъединявам се

водя уча слушам грижа се за

манипулирам усвоявам срещам наблюдавам мотивирам

разказвам преговарям

наблюдавам предлагам нареждам управлявам организирам преглеждам

рисувам перифразирам планирам играя свиря музика предсказвам подготвям представям
запазвам отпечатвам обработвам произвеждам програмирам защитавам осигурявам за
публикувам подреждам

разпитвам

достигам чета отглеждам препоръчвам помирявам намалявам рехабилитирам подсилвам
помня реновирам ремонтирам докладвам представлявам възстановявам извличам
рискувам управлявам

продавам отделям служа шия оформям споделям показвам пея решавам сортирам
говоря стимулирам подсилвам обобщавам надзиравам подкрепям доставям
систематизирам

снимам поемам отговорност говоря преподавам тествам превеждам обучавам пътувам

обработвам

разбирам предприемам обединявам надстройвам използвам

вербализирам визуализирам

изчаквам претеглям приветствам печеля пиша

Пример:

Умение: "Водя другите" (други начини да се опише това: *контрол, организиране на хората, управление, мотивиране, съветване*). Мога да използвам това умение ... (само споменете дейностите, от които се интересувате)

- Отговорност за нова библиотека
- Събиране на пари за добра кауза
- Ръководене на група за църквата в събирането на пари за нов орган
- Консултиране на млади хора, които правят избор на кариера
- Организиране на футболен отбор и пр.

Уменията могат да се категоризират в четири области: хора, машини, данни и идеи. Конкретни дейности са свързани с тези категории. Например:

- *Хора*: да получават инструкции, да помогнат, да служат, да говорят, да дават съвети, да се забавляват, да убеждават, да се грижат, да учат, да преговарят, да обучават ...
- *Инструменти* (машини, материали): да се справям, да зареждам със суровини, да ръководя, да коригирам, да въвеждам в експлоатация, да правя фина настройка, да поддържам, да пригаждам, да разработвам ...
- *Числа (данни)*: да копирам, да сравнявам, да изчислявам, да събирам, да анализирам, да координирам, да осъществявам връзка ...
- *Идеи* (нещо абстрактно, както и художествено): да мисля, да измисля, да развивам, да планирам, да изготвя проект, да бъда креативен, да бъда артистичен, да композирам музика, да действам, да рисувам, да танцувам ...

Участниците групират уменията си според категориите.

С помощта на учителя участниците след това трябва да помислят какви професии изискват тези умения и компетентности.

4.5.5 Работни материали: Седмичен график

Таблица, седмичен график:

	0–2	2–4	4–6	6–8	8–10	10–12	12–14	14–16	16–18	18–20	20–22	22–24
Понеделник												
Вторник												
Сряда												
Четвъртък												
Петък												
Събота												
Неделя												

Таблица, времеви анализ:

дял/процент от времето	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70–100%
роля							
майка							
дъщеря							
партньор							
постоянно заето лице							
потребител							
гражданин							
приятел							
спортист							
ученик/обучаем							
домакиня							
други: _____							
други: _____							

Рейтингова скала (със звезди):

*	**	***	****	*****
Неудовлетворен	Донякъде удовлетворен	Удовлетворен	Много удовлетворен	Изключително удовлетворен

4.5.6 Работни материали: Моите дейности и тяхната оценка

Продължителност	Длъжност	Дружество	Изпълнявани задачи	+ мотивиращи/ - демотивиращи фактори	+ успешен/ - неуспешен	Причини за успех/неуспех

4.5.7 Работни материали: Анализ на предишен трудов стаж

Продължителност	Длъжност	Дружество	Дейности	Използвани знания и умения	Използвани лични качества	Придобити компетентности
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						

....						
....						

4.6 Работни материали за 2.6 Избор на образование и професия

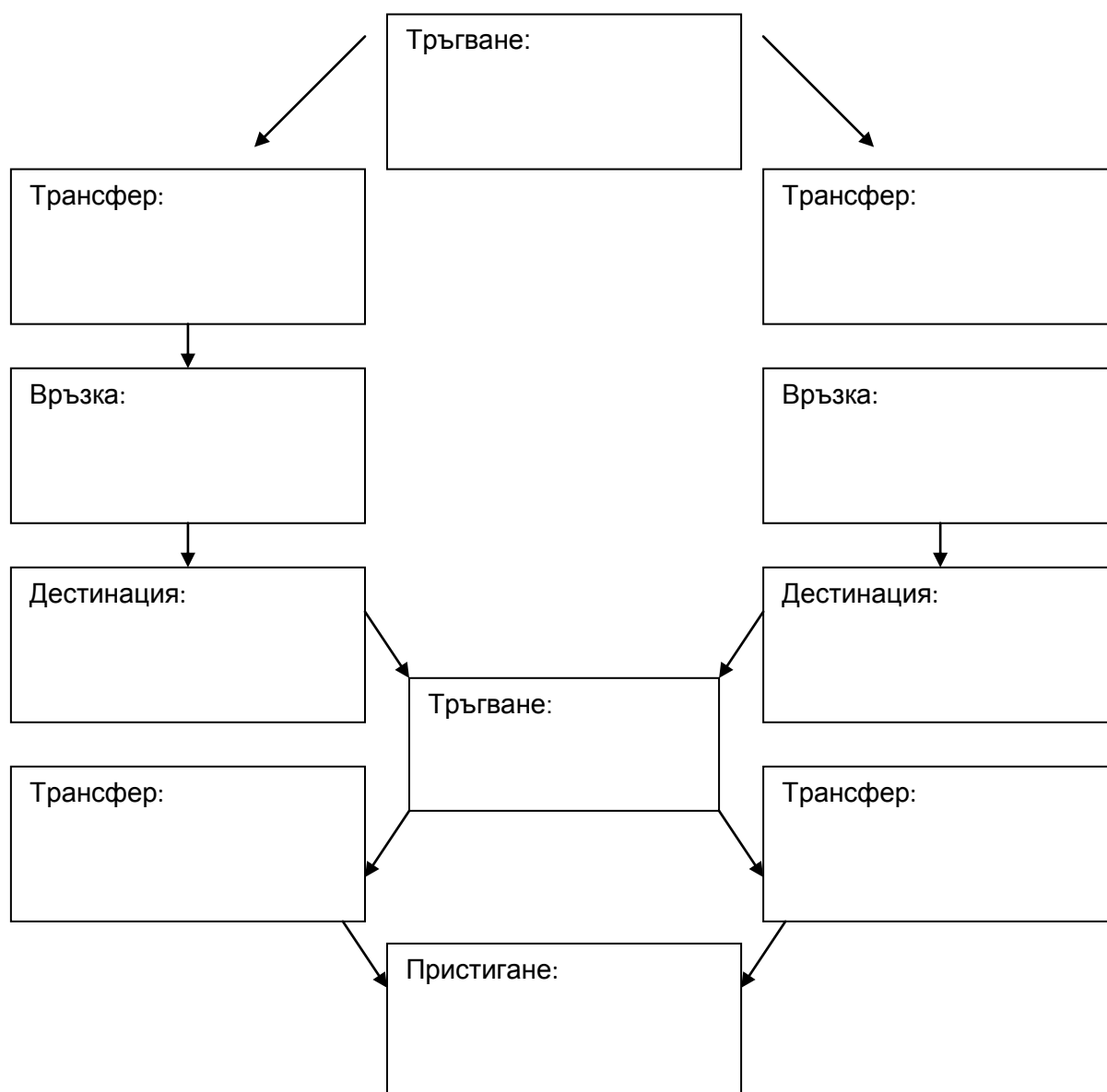
4.6.1 Работни материали: Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Трети етаж: Работни условия – Кога, къде и с какво искам да работя?

Фуния на процеса по вземане на решение за избор на професия – Трети етаж: Работни условия

Кога?	Къде?	С какво?
през деня	офис	хора
през нощта	фабрика	спорт
непълнен работен ден	семинар	фабрика
на смени	лекционна зала	данни
по собствения си път	хотел	текстове
гъвкаво работно време	ресторант	химикали
на ротационен принцип	на открито	дърво
	строителна площадка	метал
	градини и паркове	инструменти
	улица	музика
	летище	компютър
	гара	хартия
	болница	керамика
	магазин	стъкло
		кожа
		глина
		земя
		камък
		машини

		пластмаси
		превозни средства
		електроника
		прецизни инструменти

4.6.2 Работни материали: Пътна карта на професията



Източник: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 18 (Превод от J. Haydn).

4.6.3 Работни материали: Аргументи „за“ и „против“

Въпрос „да-не“:	
Аргументи „за“	Аргументи „против“
предимства 	предимства
недостатъци 	недостатъци
краткосрочни последствия 	краткосрочни последствия
дългосрочни последствия 	дългосрочни последствия

4.6.4 Работни материали: Полово обусловени приоритети?

В бъдещата си работа за мен е важно, че	лично решение	групово решение
Печеля много пари		
Не се мърся на работата си		
Това е интересна дейност		
Имам редовно работно време		
Имам добри перспективи за развитие на кариерата		
Имам сигурна работа		
Имам добро образование		
Моята професия е високо ценена от други		
Пътувам по света		
Работя с много хора		
Имам хубави колеги		
Мога да работя независимо		
Имам много време за личния си живот		
Мога сам/а да осигурявам прехрана за моето семейство		
Мога да използвам моите умения по време на работата		
Работя много на компютъра		
Имам време и пари за по-нататъшно обучение		
За мене има значение		

4.6.5 Работни материали: Моята професионална идентичност

Модел на петте стълба на идентичност според Hilarion G. Petzold (1993 г.):

Идентичност (лат.: *identitas* = сходство) се разбира като уникалността на едно същество, особено човешко същество.

Идентичността е уникална структура на личността на едно човешко същество, занимаваща се с въпросите кой съм аз, с кой се свързвам, кой има връзка с мен, как се самоопределям, кое ме прави това, което съм. Идентичността е процес през целия живот и се проявява във външния вид, изразенията на лицето, жестовете, езика, физическите силни и слаби страни и, разбира се, във вътрешния образ/самостоятелно изображение, чувството за самоусещане и вярата в себе си.

Важно е също така да се отбележи, че идентичността се развива и променя в хода на живота (идентичност, криза на идентичността). В този процес, информацията от собственото самоусещане (идентификация = "Как виждам себе си?") и от тяхната среда (идентифициране = "Как изглеждат в очите на другите хора?") непрекъснато се подлага на оценка и се приема или отхвърля.

Идентичността е идеята, че от една страна, има продължителност във времето, а от друга страна, непрекъснато се разработва и променя през целия живот.

Петте стълба на идентичността според HG Petzold са:

1. телесно/физическо състояние
2. социална мрежа/социални отношения
3. работа и производителност
4. материална сигурност и
5. ценности

Тези стълбове създават, поддържат и осъществяват (или не ...) самоличността на дадено лице.

В контекста на професията или избора на професия петте стълба може да се тълкуват, както следва:

Първият стълб включва всичко, което трябва да се направи с тялото и ума (например здраве, поведение, външен вид, самоуважение). Дадена професия може да бъде избрана или отхвърлена, тъй като условията на труд са приятни или неприятни, защото външният вид е важен или неважен фактор, и др.

Вторият стълб включва социалните отношения, връзки и мрежи. Професията би била интересна или безинтересна, защото, например, потребностите на този стълб са изпълнени или не, тъй като се приема сред семейството и/или приятелите, или не и пр.

Третият стълб включва работа или изпълнение (например удовлетворението от работата,

успеха, очакванията за изпълнение, активността и др.). Дадена професия би била интересна или не поради самата дейност, но може да се разглежда като твърде възискателна или недостатъчно възискателна; може да обещава възможности за израстване и успех, или не.

Четвъртият стълб включва материална сигурност (например доходи, притежание, пари, храна, дрехи, вещи от жизнена необходимост, статус и др.), но също така и екологично пространство (например място на пребиваване, културна среда). Дадена кариера може да бъде избрана или отхвърлена, тъй като привидно предлагат тези дадености или не.

Петият стълб включва лични ценности, стандарти и виждания (например морал, етика, религия, любов, надежди, традиции, вярвания, съществени въпроси). Решенията за кариерата могат да бъдат взети на фона на всичко това, в зависимост от това колко е важен този стълб за лицето в професионален контекст (т.е. да бъде в състояние да помагат на другите, да участва в "съдържателна" дейност, да извършва дейност, която е в съответствие с моралните устои и пр.).

Един пример:

Професията на лекаря може да изглежда интересна/може да бъде избрана предимно, защото ...

... Мотивът да помагаш на другите е най-важен (5-ти стълб).

... Моята майка/баща ме подкрепя в желанието да стана лекар (2-ри стълб).

... Статусът и материалната сигурност са най-важни (4-ти стълб).

... Самата дейност изглежда привлекателна (3-ти стълб).

и т.н.

Шаблон за плакат:



4.6.6 Работни материали: Търсенето на работа като проект

Помислете за процеса на търсене на работа като проект. Съберете важна информация, въз основа на следните въпроси и планирайте първите стъпки за изпълнение на проекта.

Опишете проекта (причина, цели и т.н.).

Какви са аргументите за изпълнението на проекта? Какви възможности биха могли да възникнат от него?

Какви са аргументите срещу изпълнението на проекта? Пред какви пречки може да се изправите? Какво все още е необходимо за успеваемостта или какво все още липсва?

Какво трябва да направя, за да осъществя проекта?

Кой би могъл да ме подкрепи в изпълнението на проекта?

Какви са първите стъпки за изпълнение на проекта?

Стъпка 1:

Стъпка 2:

Стъпка 3:

Стъпка 4:

Моите компетентности за този проект

Знания	Умения	Лични качества

4.7 Работни материали за 2.7 Развитие на социални умения

4.7.1 Работни материали: Умения за добро слушане

Теми за разговор
• Разкажете на партньора си какво правихте миналия уикенд. • Разкажете на партньора си за вашите хобита и предпочитания. • Разкажете на партньора си за това, което винаги сте искали да правите (желания, мечти). • Разкажете на партньора си какво искате да направите за рождения си ден (или какво сте направили за последния си рожден ден). • Споделете с партньора си какво ви е ядосало наскоро. • Споделете с партньора си какво ви е направило щастливи наскоро.
Добро и лошо слушане
Лошо слушане • Съгласни сте с партньора си, но разглеждате ситуацията под друг ъгъл и мислите за нещо друго. • Вместо да слушате, продължавате да говорите за собствения си подобен опит. • Давате съвет или сменят темата.
Добро слушане • Обръщате внимание на човека, който говори, поглеждайте към него/нея и поддържате контакт с очите, показвате му/я, че слушате (кимате, казвате "да", съгласявате се с "аха"). • Показвате интерес чрез задаване на въпроси, например: "И какво стана след това?", "Как се почувства?", "Какво означаваше това за теб?"

Източник: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, стр. 101 (Превод от J. Haydn).

4.7.2 Работни материали: Триминутен експертен разговор

1. Слушане вместо "аргументиране и спорене".
2. Справедливост (честност) при предоставяне на обратна връзка, вместо "приземяване на някого" или изразяване на солидарност.
3. Субективност, вместо обобщаване, осъждащи коментари.
4. Описания вместо психологически тълкувания.

4.7.3 Работни материали: Упражнения за оценяване

1. Представете си, че сте изправени пред членовете на една голяма компания, която предлага различни свободни работни места в различни области. Комисията иска да получи представа за уменията на кандидатите и областите, в които биха могли да ги наемат, и ви моли да опишете своите силни и слаби страни. Имате 5 минути на разположение. Комисията може да задава допълнителните въпроси.

Критерии за наблюдение:

- Участникът използва добре предоставеното време.
- Участникът представя правдоподобни аргументи.
- Участникът е красноречив.
- Участникът отговаря и на другите въпроси.
- Участникът убеждава другите.
- Участникът говори целенасочено.
- Участникът преценява последиците от своите действия.

2. Наети сте от строителна фирма. Поради вашия произход колегите се шегуват за ваша сметка, за Вашето поведение, но също така и за типичното поведение в страната, от която идвате. Тези шеги ви притесняват. Човек срещу вас е един от най-големите шегоджии. В почивката, започва разговор между вас двамата. Той/тя пуска още една шега - как ще реагирате?
Обучителят поема ролята на шегоджията.

Критерии за наблюдение:

- Участникът се придържа към фактите и не говори агресивно.
- Участникът приема предложенията на своя партньор по разговор.
- Участникът говори за своите собствени намерения и чувства.
- Участникът взема под внимание чувствата и интересите на другите.
- Участникът слуша и не прекъсва.
- Участникът разрешава конфликти.
- Участникът е отворен и за други мнения.
- Участникът предлага конструктивна критика.
- Участникът се самоутвърждава.
- Участникът преодолява съпротивата.
- Участникът изразява своята гледна точка.
- Участникът може да се справи с неуспехите.

3. Вие работите в дома за специализирани грижи като асистент. Вършите си работата съвестно. Една пациентка показва, че не е доволна от вашата работа. Вие наистина не знаете какво по-различно сте направили. Сега разговаряте с роднина на пациентката, който силно ви атакува и казва, че и той не одобрява факта, че за майка му се грижи чужденец.
Обучителят поема ролята на ксенофобски настроения роднина.

Относно критериите за наблюдение вижте ситуация 2.

4. Вие работите като сервитьор/сервитьорка в туристическата индустрия. Неприятен клиент промърморва нещо, но е трудно да се разбере какво. Все още сте сигурни, че сте взели правилно неговата/нейната поръчка. Сега той/тя прави оплакване. Обучителят поема ролята на клиента.

4.8 Работни материали за 2.8 Практическо обучение

4.8.1 Работни материали: Фирмени посещения

Правила на поведение за посещение във фирми
Посещението във фирма се организира от: _____ _____
Г-н/Г-жа _____ е лицето, което отговаря за продължителността на посещението.
Неговите/нейните инструкции трябва да бъдат спазвани.
След посещението групата напуска фирмата заедно и се връща в обучителния институт или в _____
Моля, запомнете: Ние сме гости на тази фирма! Нашето присъствие не трябва да нарушава нормалния ритъм на работа. От нас се очаква да бъдем любезни и да се държим по достоен начин. Внимавайте за опасни места! Бъдете внимателни!

Източник: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, стр. 169 (Превод от J. Haydn).

Интервю с обучител на стажанти
Интервю със стажант

Име: _____

Клас/Група: _____

1. Какво е точното заглавие на вашето обучение/професия?

2. Колко дълго продължава обучението?

3. Какви училищни квалификации са необходими?

4. Кои учебни предмети (степени) са особено важни?

5. На какво трябва да обръщам специално внимание в моята кандидатура?

6. Кога трябва да кандидатствам?

7. Колко продължително сте работили тази работа или се занимавате с този стаж?

8. Бихте ли избрали отново тази професия/стаж?

9. Ако е така, защо?

10. Ако не е така, защо?

4.8.2 Работни материали: Подготовка и последващи действия на работното място

Насоки за колаж	
Създаване на колаж съгласно тези насоки	
Точно название на професията	Продължителност на обучението
Необходими училищни квалификации	Типични дейности
Необходими умения/лични изисквания	Физически изисквания
Предимства на професията	Недостатъци на професията
Основна месторабота	Име и адрес на компанията (ако е необходимо, лице за контакт/месторабота)

Проучване - Месторабота

Проучете работното си място в компанията, за която работите.

Важно е да опознаете много добре работното си място. Поради тази причина тук ще намерите въпроси, които можете да зададете на вашия пряк ръководител или колеги по време на работа.

Професия: _____

Професионална сфера: _____

Компания: _____

1. Изисквания:

а) Какво удостоверение за завършено образование се изисква?

б) Кои учебни предмети са особено важни?

в) Какво се изисква по отношение на служебно поведение?

г) Компанията извършва ли тест за пригодност?

2. Кариерно обучение:

а) Колко стажанти компанията използва всяка година?

б) Колко време продължава стажът?

в) Къде се намира професионалното училище?

г) Компанията подготвя ли стажанта за изпита?

д) По колко часа работят стажантите, колко време имат за почивка и колко време имат за отпуски?

е) Какво заплащане получават стажантите през различните години на стажа?

3. Изисквания (моля, отбележете приложимото):

Необходима физическа сила	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Ръчно умение и сръчност	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Дълги периоди на постоянство	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Клякане/огъване	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Добро зрение	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Добър слух	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Добро обоняние	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Добро чувство за вкус	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Добро чувство за допир	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Работа на открито при всякакви условия	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Работа с видеодисплеи	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Комуникативни умения	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Възможност за сътрудничество	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Съпричастност	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Търпение	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Добри компютърни познания	☐ да	☐ не толкова	☐ не
Езикови умения	☐ да	☐ не толкова	☐ не

4. Напишете дали стажантите работят с хора, машини и инструменти:

5. С какъв вид хора, машини и инструменти работят?

Източник: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, стр. 181f (Превод от J. Haydn).

4.8.3 Работни материали: Еднодневен стаж

Наименование на компанията:	
От-До:	
Дейности (Каква работа изпълнявах?):	
Материали (С какво извършвах работата?):	
Какво не ми хареса толкова много:	
Какво ми хареса много:	
Какво беше ново за мен:	

4.9 Работни материали за 2.9 Намиране на работа

4.9.1 Работни материали: Мотивационно писмо

Име и фамилия
Адрес
Телефон: (кандидат)

Дружество
Г-н/Г-жа получател
Адрес

Дата

Уважаеми Г-не/Г-жо

(Относно: референтен номер, длъжност)

ВИЕ

Изразете интереса си към дружеството/обявената позиция пред
получателя.

АЗ

Декларирайте най-важните си умения и обяснете защо те съответстват
на дружеството/позицията и с какво можете да допринесете.
Подчертайте своята индивидуалност. Търсете прилики.

НИЕ

Изтъкнете предимствата на съвместната работа. Говорете за
възможността за интервю.

С уважение,

Подпис

4.9.2 Работни материали: Анализ на слабите страни в процеса на кандидатстване

Грешки при кандидатстване:

Следните грешки за кандидатстване са напълно реални и се случват при завършили висше образование лица, които често са убедени, че прилаганите от тях стратегии за кандидатстване са перфектни:

1. Изпратих моята Автобиография на дружество по електронната поща без мотивационно писмо (само кратко писмо по електронната поща, в което казвам, че искам да работя за компанията).
2. Написах мотивационно писмо, но използвах неформалното обръщение "Здравейте Г-жо ..." като поздрав.
3. Изпратих писмо по електронната поща със запитване дали си струва да кандидатствам за работа в компанията и дали е възможно да бъда поканен/а на лично интервю. След като получих отговор, че винаги е възможно да кандидатствам и че поканата за интервю зависи от съдържанието на кандидатурата ми, повече не отговорих на компанията.
4. В мотивационното си писмо заявих, че виждам дружеството като моя идеален работодател, но съм забравил/а да опиша защо аз бих бил/а идеалният служител за това дружество.
5. Не проучих какви услуги/продукти предлага компанията преди интервюто за работа (Това е ключово проучване, което трябва да направите), а се поинтересувах по време на интервюто.
6. Изпратих 100 "стандартни" кандидатури и се изненадах, че не получих нито един отговор (след това кандидатите често са убедени, че никой не ги иска, и че не са необходими на пазара на труда и др.).
7. По време на интервюто за работа настоявах за изключително висока заплата, без първо да се поинтересувам какво е обичайното заплащане в този сектор (Ако се бях съгласил/а на ниска заплата, работодателят все пак нямаше да ме назначи, тъй като той/тя ще е убеден/а, че няма да съм доволен/на от заплатата си и ще остана само докато си намеря по-добро/по-подходящо предложение за работа).
8. Когато мениджърът „Човешките ресурси“ ме попита какви са моите слаби страни, аз отговорих: "Слаби страни, какви слаби страни? Сещам се само за силни страни. (Всеки човек има слаби страни, и дори да не искам да разкрия всичко, трябва да бъда подготвен/а за този въпрос и да мога да представя реалистична оценка за себе си, включително за моите слаби страни).
9. След интервюто за работа поисках от работодателя да ми възстанови пътните разходи, въпреки че това не е било договорено (оставих отрицателно впечатление за себе си, така че е малко вероятно, че ще си намеря работа в тази компания в бъдеще).

4.9.3 Работни материали: Отхвърлена кандидатура – Ето какво можете да направите!

Причини за отказа	Какво мога да направя?
Формални грешки: Има нещо неправилно в оформянето на документите за кандидатстване.	
Липса на квалификации: Тази работа или професия изисква умения и знания, които (все още) не притежавам.	
Пропуски в професионалния стаж: Има пропуски в историята на вашия професионален стаж. Не сте обяснили какво сте работили през това време.	
Липса на професионален опит: Все още доста новаци в професията или преди сте работили нещо по-различно.	
Лоши оценки: Оценките ви от училище не са много добри, особено по теми, които са важни за обучението или професията.	

Източник: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007 г.): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1 (Превод от J. Haydn).

Причини за отказа	Какво мога да направя?
Формални грешки: Има нещо неправилно в оформянето на документите за кандидатстване.	Помолете някого за съвет; често не виждаме дори най-основните грешки в собствените си документи, или харесваме нещо, което другите не харесват.
Липса на квалификации: Тази работа или професия изисква умения и знания, които (все още) не притежавам.	Обърнете внимание на това, което се изисква в дадена работа. Ако не отговаряте на изискванията, посочете как ще компенсирате това, което ви липсва.
Пропуски в професионалния стаж: Има пропуски в историята на вашия професионален стаж. Не сте обяснили какво сте работили през това време.	Опитайте се да обясните защо има пропуски в историята на вашия професионален стаж и какво сте работили през това време.
Липса на професионален опит: Все още доста новаци в професията или преди сте работили нещо по-различно.	Споменете за стажове и временни работни места, за да покажете, че имате практически опит.
Лоши оценки: Оценките ви от училище не са много добри, особено по теми, които са важни за обучението или професията.	Покажете, че все още сте подходяща кандидатура и че ще продължавате да учите.

Източник: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007 г.): Mutig sein, selbst aktiv werden. Material (Превод от J. Haydn).

4.9.4 Работни материали: Скрытият пазар на труда: Вашите лични контакти

Списък с контакти

		Какво да направя			
Име на лицето за контакт	Спешни стъпки за осъществяване на контакт	Дълго протакане преди установяване на контакт	Осъществяването на контакт е от ключово значение за търсенето на работа	До кога (дата)	Край (дата)
Например Тони М.	да – покана обяд		Да, виждане преди това	Края на седмицата	
Например Мери В.		Обаждаме след 2-3 месеца		2 до 3 месеца	

4.9.5 Работни материали: Търсене на работа

Обява за работа – Списък за проверка	
Дружество	Вашите бележки
Сектор?	
Продуктова гама?	
Имидж?	
Размер, пазарна позиция?	
Национална/международна?	
Бъдещи перспективи?	
Местоположение/транспортна връзка?	
Задължения	
Описание на длъжността?	
Възможности за развитие?	
Работа в офис или работа извън офиса или комбинация от двете?	
Квалификация	
Училищна квалификация?	
Специални познания (напр. езикови)?	
Умения (напр. общителност)?	
Мобилност?	
Възраст?	
Шофьорска книжка?	
Предложение за работа	
Продължителност на обучението?	
Специфично въвеждащо обучение?	
Социален пакет за служителя?	
Възможност за заетост след обучението?	

Кандидатура

Вид кандидатура/необходими документи?

Осъществяване на контакт по телефона?

Обява във вестник (дата):

.....

В:

Копирайте обявата за работа тук:

4.9.6 Работни материали: Подготовка за интервюто за работа

Брейнсторминг

Брейнсторминг (букв. мозъчна атака) е креативна техника. Чрез спонтанно изразяване на идеи без неблагоприятна критика се генерират и документират голям брой идеи по даден проблем. При брейнсторминг в група (около 5 до 9 участници) участниците могат да насърчават приноса помежду си и да комбинират различни идеи, чрез което се постига ефектът на синергия.

Правилата за брейнсторминг са следните:

1. Критиката е забранена.
2. Всяка идея е добре дошла. Колкото по-нестандартна, толкова по-добре.
3. Всеки участник трябва да развие колкото може повече идеи.
4. Всеки участник има право да заема идеите на другите и да ги доразвива.

Възможни въпроси по време на интервюто за работа (подбор):

(Разработено от Julia Zdrahal-Urbanek за поредица от семинари за успешно кандидатстване за работа – „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, 2003 г.):

- Защо кандидатствате в нашата компания?
- Какво ви хареса в нашата обява за работа?
- Какво ви интересува най-много за тази работа?
- Имате ли вече конкретна представа какви дейности бихте могли да извършвате в нашата компания?
- Какво вече знаете за нашата компания?
- Как узнахте за нашата компания?
- Знаете ли кои са нашите конкуренти?
- Разкажете ни за себе си!
- Какви дейности харесвате най-много в сегашната си работа?
- Как избрахте текущата си професия/образование?
- Защо променихте вашето образование?/Защо не завършихте официално образованието си?
- Имате ли любими предмети в училище?
- Можете ли да прилагате в сегашната си работа това, което сте научили в образованието си?
- Защо напуснахте последната си работа в компанията X? Или: Защо искате да напуснете сегашната си работа?
- Какво ви хареса най-много/най-малко на последната си работа?
- Къде виждате себе си след пет години?
- Какво търсите в работодателя си?
- Какъв не искате да бъде вашият работодател?
- 200 души кандидатстват за тази работа. По какъв начин бихме могли да имаме ползва, ако се присъедините към компанията?
- Какво ви прави различни от другите кандидати?
- Какви са силните ви страни?
- Какви са слабите ви страни?
- Имате ли планове за по-нататъшно образование? В кои области?
- Вашият английски език (или друг чужд език) достатъчно добър ли е, за да бъдете в състояние да продължите това интервю на английски език?
- Представете си, че съм планински фермер. Продайте ми една кредитна карта.

- Как бихте реагирали, ако клиент се обади и критикува качеството на вашите услуги?
- Какво прави един добър хх (наименование на длъжността)? Какви компетентности той/тя трябва да притежава?
- Как ви описват настоящите ви колеги?
- Кои свои лични качества не харесвате?
- Обичате ли да работите в екип? Каква позиция в екип предпочитате?
- Как реагирате на стресови ситуации?
- Как се справяте с конфликти? Опишете ситуация, в която сте били изправени пред конфликт по време на работа.
- Какви са Вашите очаквания за тази работа?
- Кога може да започнете да работите за нас?
- Имате ли някакви скъпи/времеемки хобита?
- Какви са вашите хобита/занимания за свободното време/лични интереси?
- Планирате ли да имат деца?
- В състояние ли сте да балансирате семейство и кариера?
- Имате ли някакви въпроси?

Допълнителни въпроси:

- От колко време си търсите работа?
 - В какви други компании вече сте кандидатствал?
 - Какви са вашите краткосрочни, средносрочни и дългосрочни цели по отношение на кариерата?
 - Как организирате работата си?
 - Как се справяте с йерархични структури?
 - Разкажете ми за 2 случая, когато сте показали инициатива.
 - Защо трябва да ви наемем?
 - Какъв е най-големият ви успех досега?
 - Имате ли желание да пътувате? Приемливо ли е за вас да бъдете в продължителна служебна командировка?
 - Склонни ли сте да се преместите да живеете на друго място заради тази работа?
 - Участвали ли сте в извънкласни дейности? Ако е така, моля уточнете какви. (за младите хора)
- И други.

4.9.7 Работни материали: Моята кандидатура е уникална

Кандидатствам за работа в институция за професионални грижи (търговска работа, техническо занятие, продажби, професионална консултация) като:

Тази работа включва следните задължения:

Стажантите трябва да отговарят на следните изисквания:

Добри оценки по	
Техническа компетентност	
Лични и социални умения	
В допълнение	

Мисля, че съм подходящ/а за тази работа, защото аз ... (бележки)

1. _____
2. _____
3. _____

Формулирайте отделната част на мотивационното си писмо

Кандидат

Дата

Компания

Уважаеми Г-жо / Г-не

Относно: Професионален стаж

Прочетох във вестника / чух в центъра за работата, че набирате _____ стажанти през следващата година.

Пиша ви, за да кандидатствам за този стаж.

В момента съм в _____ година _____ от _____ и ще завърша училище следващото лято.

Интересувам се от тази работа, защото/или: мисля, че съм подходящ за тази работа, защото

Предоставям на Вашето внимание приложената ми автобиография.

Очаквам с нетърпение да обсъдя кандидатурата си с Вас по-подробно.

С уважение,

Приложения:

Източник: Schabacker-Bock/Marquard 2005, стр. 102/103. Работни листове 13 и 14.

4.9.8 Работни материали: Разбиране на езика на обявите за работа, разработване на личен профил

Версия 1: Анализ на обявата за работа

Най-важните характеристики на фирмата и работата	Моят личен профил и активи за тази работа	Моите очаквания и мотивацията ми за тази работа

Версия 2: Анализ на различните обяви за работа

Описание:

За това упражнение е необходимо или учителят да събере обяви за работа във вестници или в интернет, или участниците да направят това в продължение на една седмица.

Участниците образуват малки групи от 3 до 4 души. Всяка група получава няколко (в идеалния случай най-малко 10) обяви за работа или използва обяви, събрани от самите тях. Участниците получават следните указания:

За да се проверите дали вашите интереси и компетентности съответстват на изискванията, описани в обявите за работа, подредете и анализирате обявите според следните аспекти:

1. Представяне и форма на обръщение:

Обявите могат да се различават много във визуално и езиково представяне. Някои от тях са много консервативни във формулировките си, а други използват модерен език. Визуалното и езиковото представяне на компанията в обявата за работа хвърля светлина върху корпоративната култура и свободната длъжност, която е обявена. Поради тази причина, много информация може да се извлече, като например, се прецени дали работата изглежда за по-млади или по-възрастни, по-скоро консервативни или по-малко консервативни хора.

2. Посланията между редовете като съществена допълнителна информация:

Специфични изрази са разработени, особено в областта на търговията, за много дейности и сфери на заетост, които често съдържат повече информация, отколкото е видно на пръв поглед. Поради тази причина, полезно е да се интерпретират по-подробно съдържанието на обявата за работа и да се прецени какво би могло да означава определен израз или изявление. Например "много динамична работна среда" може да означава високо текучество или "силна конкуренция" може да означава трудни времена за служителите на една компания. Описанието "самотен боец с желание да се концентрира върху детайлите" може да посочва "твърде обща" позиция.

3. Разграничение между съществени и желателни изисквания

Тъй като компаниите се опитват да получат "най-добрия" кандидат, обявите за работа често съдържат максималните изисквания. Също доста често се случва отделът по човешки ресурси на една компания да не получи подходящ профил от отдела по набиране на нови кадри. По-долу са изброени няколко общи фрази, които могат да бъдат полезни при разграничаване между съществени и желани критерии.

Съществени критерии	Желателни критерии
... са абсолютно необходими ...	...са желателни, но не са от значение ...
... Ние изискваме ...	... ние приветстваме кандидати, които ...
... Са от първостепенно значение/са необходими за тази позиция ...	... Би било полезно да имат ...
... Трябва да бъдат запознати с ...	... Ще бъде голям актив ...
... Трябва да бъде в състояние да ...	... Трябва да бъде отворен/а за ...
... Със сигурност ще има ...	... В идеалния случай имате ...
... Трябва да са показали ...	... Би било изгодно ...
... Това е от съществено значение, че сте ...	... Бихме се радвали да ...
... Ще бъдете подложени на тест ...	... Х също ще бъде взето под внимание ...

След като участниците са обработили своите обяви за работа, слагат ги на дъската. Всяка малка група представя резултатите от своята работа пред цялата група и всички обсъждат как тълкуват смисъла на съдържанието. Другите участници и учителят може да добавят и други идеи за интерпретация.

4.9.9 Работни материали: Практикуване на интервю за работа

Версия 2:

Цел: В лабораторни условия участниците се подготвят за практикуване на интервю за работа и получават – за разлика от практиката - честна и продуктивна/конструктивна обратна връзка, която могат да използват за приложение в реални ситуации. Упражнението има за цел да накара участниците да разберат, че трябва да се подготвят за интервю за работа и може да привлекат за помощ и другите (т.е. учителя и други участници). Практикуването на интервю в ролева игра трябва да намали нивото на тревожност за реалната ситуация. Освен това е важно да сте преминали интервю за работа от гледна точка на мениджър на човешките ресурси, за да можете да вникнете по-добре в интересите и нуждите на мениджъра на човешките ресурси. Размяната на роли и специфичната обратна връзка може да помогне за примиряване с отрицателни преживявания по един закачлив начин. В това упражнение участниците трябва да се научат също, че те, като кандидати, са партньори в процес на преговори и следователно трябва да изразят своите интереси и потребности.

Описание: Участниците образуват групи от по трима души, в които разпределят ролите на кандидата за работа, мениджъра „Човешки ресурси“ и учителя. След известно време участниците трябва да сменят ролите си, така че всеки участник приема всяка една от ролите в хода на упражнението. Всички участници в екипа съставят обява за работа, в отговор на която искат да кандидатстват в рамките на ролева игра. Участниците могат да използват обяви, намерени във вестници или онлайн. Тогава всеки екип решава кой поема ролята на мениджъра „Човешки ресурси“ и ролята на кандидата в първата ролева игра.

Мениджърите „Човешки ресурси“ получават обявите за работа, за да имат възможност да подготвят съдържанието на интервюто. Всички членове на екипа се подготвят за ролите си с помощта на учителя. Това включва разработване на евентуални въпроси и отговори.

След това ролевата игра започва, като обстоятелствата на интервюто за работа са симулирани, както следва: два стола се поставят един срещу друг, разделени от маса, и друг стол, който се поставя зад стола на кандидата за работа. Първият кандидат напуска стаята, мениджърът „Човешки ресурси“ и учителят седят на столовете зад стола на кандидата. Всички участници, които не участват пряко в ролевата игра, образуват кръг от столове около сцената на кандидатстването. Тяхната задача е да наблюдават отблизо, за да се осигури обратна връзка след сценката. Накрая, кандидатът влиза в стаята и ролевата игра започва като истинско интервю за работа, което трябва да отнеме около 10 минути в този случай. Учителят може - когато той/тя прецени за подходящо – да прекъсва интервю, като поставя ръката си върху рамото на кандидата и предлага как да се продължи: "Ако бях на твое място, сега щях..." Кандидатът може сам/сама да избере дали той/тя иска да следва предоставените съвети. След ролевата игра тримата участници остават седнали и учителят ги пита какви са впечатленията и преживяванията им за интервюто от тяхна гледна точка: Първо питат кандидата, след това учителя и накрая мениджъра „Човешки ресурси“. След това участниците напускат "сцената" (Забележка: По този начин те оставят ролите, които са поели по време на ролевата игра, и могат да се дистанцират от ситуацията, което улеснява приемането на обратна връзка и отразяването на ситуацията.).

Ролевата игра може да бъде и филмирана. В този момент цялата група може да гледа записа. Ако сценката не е заснета, веднага след това се дава обратна връзка от групата, т.е. от всички участници, които не участват пряко. При големи групи обратната връзка е препоръчително да се намали до трима или четирима доброволци от съображения за икономия на време. В

интервютата за работа, следните четири аспекта могат да бъдат оценявани, например: самостоятелно представяне на кандидата, отговор на въпросите, зададени от мениджъра по човешките въпроси, езика на тялото и развитието на отношенията в интервюто.

Обучителят последен дава обратна връзка чрез посочване на потенциалните слабости в групата. В края на ролевата игра, кандидатът за работа получава шанс да си помисли как той/тя може да се възползва от упражнението или придобития опит. Важно е, че се спазват правилата за обратна връзка и участниците да не се оправдават след това.

След смяна на ролите цялата ролева игра може да се повтори.

Алтернатива - "Забавно приложение": Участниците образуват малки групи, чиято задача е да създадат фирми и да напишат обяви за работа за свободните работни места, които трябва да бъдат попълнени в тях. Работните места, за които могат да кандидатстват другите участници, реално не съществуват - те са по-скоро забавно измислени работни места, като например оценител на банани или превозвач на чанти. Освен тази разлика, ролевата игра може да се изпълнява съгласно описанието по-горе. Предимството на тази алтернатива е, че въвежда участниците в интервюта за работа по закачлив начин и в забавна обстановка, докато в същото време ги обучава на "правилата" на тази специална комуникационна ситуация.

5 Библиография

- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.
- Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. - das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.
- Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien.
- Braun, Barbara/ Hoffmann-Ratzmer, Diana/ Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung.
- Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.
- Diaz, M./ Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity-Chancengleichheit e.V.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.
- Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.
- Hesse, Jürgen/ Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Eichborn, Frankfurt.
- Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.
- Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Weiner, B. (1994). Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Ibelgauf, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Itinéraires Formation.

- Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.
- Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.
- Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1-3, Paderborn.
- Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18.2.), Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen.
- Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ - Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.
- Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.
- Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.
- Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games - Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz - knackig - frech, Offenbach.
- Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! - mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. in: Mörrth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.
- Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

6 Електронни ресурси

<http://europass.cedefop.eu.int> [30.01.2008]

http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [13.04.2012]

<http://www.explorix.de> [13.04.2012]

<http://www.gendernow.at/gesebo> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel
[letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [letzter
Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [letzter Zugriff 30.01.08]

<http://www.genderundschule.de/> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html; Itinéraires Formation [13.04.2012]

http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [letzter
Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [04.02.2008]

<http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [20.05.2011]

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [13.04.2012]

<http://www.passeportformation.eu/> [13.04.2012]