



РЪКОВОДСТВО за обучители REST

Насоки и мерки за подкрепа при изпълнение
или повторение на програмата REST



Автори

Анелия Димитрова
Кристоф Грандитс
Чечилие Грусова
Катерина Костаку
Харалд Кюлборн
Оливие Льотайор
Забине Виман
Сара Уайлд

Графичен дизайн

blinc eG
Bertheustraße 10
37075 Göttingen
Germany

Издател

Проектът Rest
Това ръководство може да бъде изтеглено безплатно от:

<https://rest-eu.org>



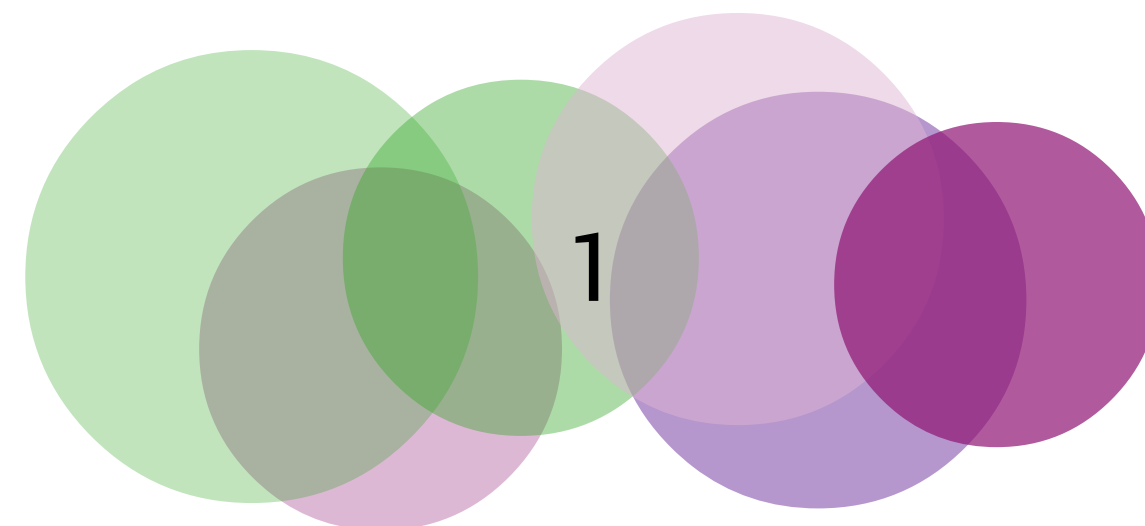
Co-funded by the Asylum, Migration and
Integration Fund of the European Union

Съдържание

- Предговор
- 1. REST – тристранен подход
- 2. Модули за обучение по проекта REST
 - 2.1 Общи препоръки
 - 2.2 Информация и препоръки за модулит
 - 2.2.1 Модул 1 – Подбор на бежанци
 - 2.2.2 Модул 2 – Правни и административни аспекти при наемане на бежанци
 - 2.2.3 Модул 3 – Въвеждане на бежанците на работното място
 - 2.2.4 Модул 4 – Менторство на бежанците за по-добра интеграция на работното място
 - 2.2.5 Модул 5 – Межкултурният аспект на работното място
 - 2.2.6 Модул 6 – Лесен за разбиране език на работното място
 - 2.3 Правила за авторските права
- 3. Коучинг и консултиране
- 4. Онлайн платформа
Онлайн платформа – Работа със системата
- 5. Валидиране на развитието на компетентностите чрез LEVEL5
 - 5.1 Валидиране на компетентностите – за какво и за кого?
 - 5.2 LEVEL5: Основният принцип
 - 5.3 Използване на LEVEL5 в програмата REST
- 6. Въздействие и устойчивост
 - 6.1 Международна награда REST
 - 6.2 Брошура за добри практики
- 7. Заключителни думи



Тази разработка е лицензирана съгласно следните правила на Криейтив Комънс:



Предговор

Наемането и интеграцията на бежанци на пазара на труда може да бъде решение за широк спектър от проблеми, с които европейските пазари на труда се сблъскват в момента, например: недостиг на умения, особено в селските райони, застаряваща работна сила, липса на мотивирани стажанти. Въпреки това, поради неясното професионално, лично и правно състояние на бежанците, много европейски работодатели все още се колебаят дали да ги наемат и назначават на работа.

В рамките на проекта REST-Refugee Employment Support and Training (Подкрепа и обучение за наемане на бежанци) – европейски проект, финансиран от фонд „Убежище, миграция и интеграция“ (ФУМИ), бе създадена и се прилага всеобхватна система за обучение и подкрепа за предприятия и организации, които искат да наемат и интегрират бежанци на своите работни места.

Ръководството е един от основните продукти на проекта REST. С него се въвежда системата за обучение и подкрепа REST с подход в три направления: обучение лице в лице, подкрепа при коучинг и консултиране и онлайн платформа. Подчертават се ползите от подхода и начините, по които той може да се приложи.

Това ръководство е предназначено за две целеви групи:

1. Преподаватели, обучители (по професионално образование и обучение, както и на специалисти човешки ресурси) и коучове, които предоставят възможности за обучение за работодатели в публичния, частния и неправителствения сектор. С ръководството по проекта REST обучителите имат възможността да разширят настоящите си професионални компетентности и умения, както и да развият нови.
2. Ключови служители в организации, които са наели или обмислят да наемат бежанци, като например мениджъри човешки ресурси, супервайзъри или вътрешни обучители, желаещи да се подготвят за процеса на интеграция на бежанци на работното място.

Настоящото ръководство:

- дава информация за тристранния подход на REST: обучения лице в лице, коучинг и консултиране и онлайн обучение чрез платформата REST;
- позволява достъп до богата база данни от обучителни материали;
- предоставя подробно обяснение за онлайн платформата, налична в две версии – една за обучители и една за обучаеми – на шест езика (английски, немски, френски, италиански, български, гръцки);
- дава практически съвети на обучителите за провеждане на обученията по проекта REST, както и коучинг и консултиране.

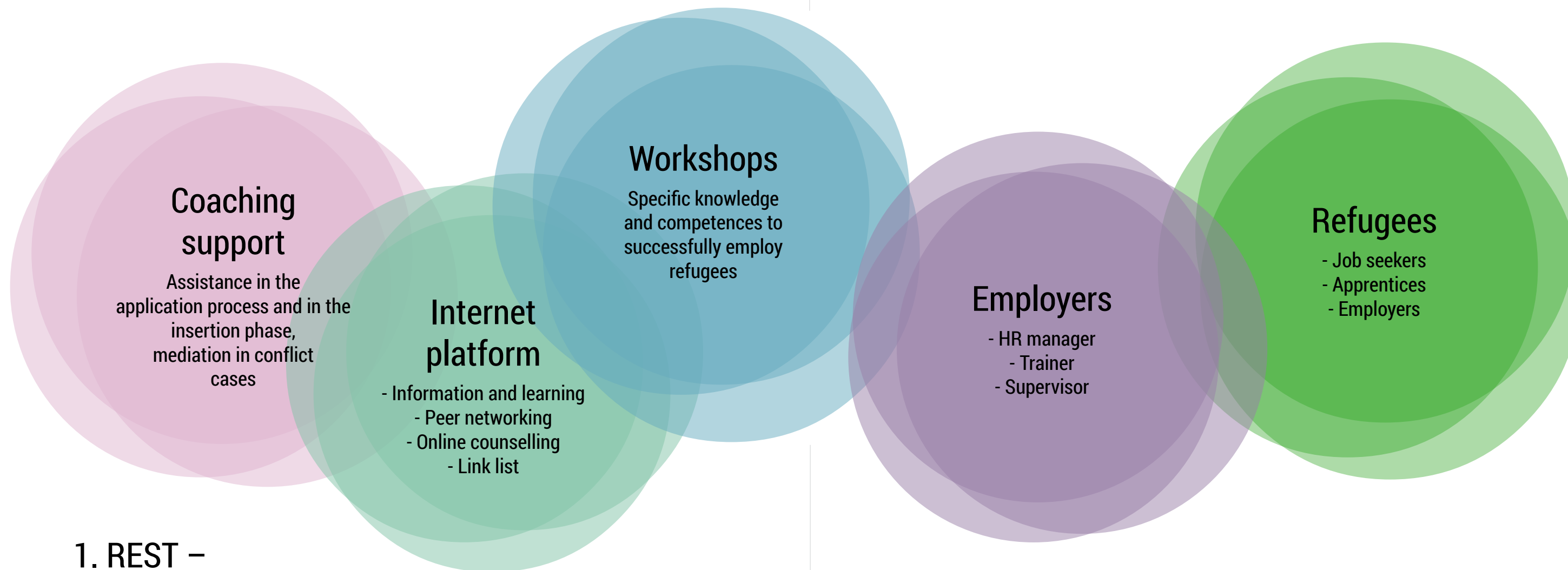
Освен разработените по проекта материали и средства за повишаването на компетентностите за интеграция, ръководството предоставя и инструмент за валидиране на новопридобити компетентности.

В проекта REST ние развихме допълнително доказалата се система за валидиране LEVEL5, която е особено подходяща за доказване на лични, социални и организационни умения. Валидирането може да бъде свидетелство за непрекъснатото професионално развитие на обучителите и да даде стимул на обучаващите се в организациите, тъй като прави видими напредъка в обучението и постиженията им. По този начин се повишава тяхната увереност за интегриране на бежанци на работното място.

Ръководството се основава на опита на партньорския консорциум по отношение на интеграцията на бежанци на работното място, както и на всеобхватните пилотни действия, извършвани във всички страни партньори. То се състои от седем основни глави:

Първата глава обяснява какво представлява „тристранният подход на проекта REST“. Тя показва как различните фокуси на проекта са свързани помежду си и взаимно се допълват. Във втора глава започваме с въведение във възможностите за обучение по REST. В кратко обобщение след това са представени целите и резултатите от изучаването на различните модули. От този раздел на ръководството можете да преминете директно към онлайн платформата, където можете да видите или изтеглите учебното съдържание. Освен това са предоставени и практически съвети и препоръки за осъществяване на подобни дейности. Трета глава е посветена на дейностите по коучинг и консултиране, провеждани в рамките на REST. Подобно на втора глава, и тук е обяснена концепцията, стояща зад подхода. Следва предоставяне на практически съвети и препоръки за осъществяване на коучинг и консултиране. Четвърта глава обяснява ключовите ползи от онлайн платформата. Описва се как платформата подпомага целевите си групи. В допълнение, с визуални илюстрации се демонстрира как тя може да се използва възможно най-ефективно. В пета глава ще ви запознаваме със системата за валидиране на компетентности LEVEL5 и ще ви обясним как можете да я използвате самостоятелно. В шеста глава представяме дейностите, които най-добре демонстрират устойчивостта и въздействието на REST. В седмата и последна глава завършваме с обобщение относно целта и потенциала за използване на ръководството.





1. REST – тристранен подход

Проектът REST създаде всеобхватна система за подпомагане на ключови служители в организациите като мениджъри човешки ресурси, супервайзъри или вътрешни обучители при наемането, включването и успешната интеграция на бежанци на работното място.

През първия етап на проекта осъзнахме, че националните и регионални решения за интеграцията на бежанци на пазара на труда могат да осигурят финансова, правна и административна структурна подкрепа, но те рядко оказват влияние върху ситуацията на местно и междуличностно ниво, където се осъществява реалната интеграция. Затова дейностите, които приложихме, бяха насочени конкретно към взаимодействието между работодатели и бежанци с цел постигане на съществени резултати на междуличностно ниво. „Системата за обучение и подкрепа REST“ (наричана оттук нататък „системата REST“) отговаря точно на потребностите на работодателите, които вече са наели и/или имат желание да наемат бежанци. По време на разработването и прилагането на системата REST нашата главна цел беше постоянно да повишаваме компетентностите на ключовите служители, за да си взаимодействат успешно с бежанците. Резултатът е тристранен подход, състоящ се от уъркшопи за обучение лице в лице, коучинг и консултиране и онлайн платформа.

Специалистите по подбор на кадри, менторите, мениджърите човешки ресурси и други служители в предприятията се нуждаят от специфични знания, социални компетентности и умения, за да осигурят успешна интеграция на бежанци на работното място. За обогатяване на тези компетентности е необходимо да придобият основни познания за процеса на интеграция (напр. за законовите условия и административни процедури, межкултурни и езикови аспекти, въвеждане в работната среда, както и да отразяват поведението и взаимодействието с бежанци или мигранти. Елементите на нашия тристранен подход подпомагат този процес по следния начин:

Уъркшопи

Уъркшопите лице в лице предоставят специфични знания и компетентности за успешно наемане и интегриране на бежанци в европейски организации. Обучителните материали са разработени въз основа на първоначален анализ на потребностите, който идентифицира пред какви пречки се изправят предприятията в опита си да наемат бежанци и кои материали за обучение са най-необходими. В резултат на това екипът по програма REST разработи шест модула за обучение, които следват модел, базиран на съответните етапи на интеграция.

Подбор на бежанци

Обучение за работодатели, искащи да наемат бежанци, които не са конкурентни при обичайните процеси на кандидатстване на пазара на труда. Предоставен е пакет с инструменти, позволяващи избора на най-подходящите методи за преселекция на кандидати бежанци.

Правни аспекти при наемане на бежанци

Информация, необходима на работодателите, за да се справят с административните и бюрократични предизвикателства, свързани с наемането на бежанци. С фокус върху правното състояние на компаниите, разгледани са въпросите за разрешителните за работа и правата и задълженията на работодателите.

Въвеждане на бежанците на работното място

Знания, методи и средства, които са от съществено значение за успешното въвеждане на бежанци на работното място. Основният фокус е върху развиването на приобщаваща фирмена култура, създаване на адаптирани инструменти за въвеждане на бежанците и прилагане на управление на въвеждането.

Менторство на бежанците за по-добра интеграция на работното място

Изясняват се ролята и ползите от съществуването на ментор в една организация. Модулът се фокусира върху специфични знания и умения за това как да се изградят успешни наставнически взаимоотношения с бежанец. Разглеждат се произходът и културните специфики на бежанците, които могат да окажат въздействие върху плавната интеграция на работното място.

Межкултурният аспект на работното място

Разбирането на културата, по-конкретно в контекста на приобщаване на бежанците към работната сила, е задължително. Модулът помага за осъзнаването на собствената култура, ролята на културните различия и разбирането за ключовата роля на културата във всички процеси на комуникация. Участниците се научават как да анализират културните различия, за да разрешават межкултурните проблеми в организацията.

Лесен за разбиране език на работното място

Езиковите умения са ключов аспект от успешната интеграция на работното място. Работодателите все по-често се сблъскват с необходимостта да подпомагат развитието на работния език на служители от мигрантски произход. Участниците се научават да използват лесен за разбиране писмен и говорим език, за да опростят процесите на комуникация в работата.

Модулите за обучение са описани подробно в следващата глава.

Коучинг и консултиране

Процесът по коучинг и консултиране беше допълнително предложение за участниците в обучителните уъркшопи на REST. Той целеше да осигури професионална подкрепа по време на процеса на въвеждане на бежанците на работното място. Партньорите и обучителите по програмата REST оказаха съдействие при процеса на наемане и в етапа на интеграция. Също така те предлагаха помощ в конфликтни ситуации.

Процесът по коучинг и консултиране помогна на ключовите служители:

- да преодолеят бариерите при наемане на работа, да анализират възможностите и рисковете,
- да отговарят на потребностите на потенциалните служители или бежанци,
- да определят конкретни потребности, свързани със съдържанието и схемите на обучение,
- да се справят с межкултурните проблеми или конфликтни ситуации.

По време на целия процес по коучинг и консултиране ключовите служители в предприятията повишиха своите компетентности за лидерство и управление на човешките ресурси.

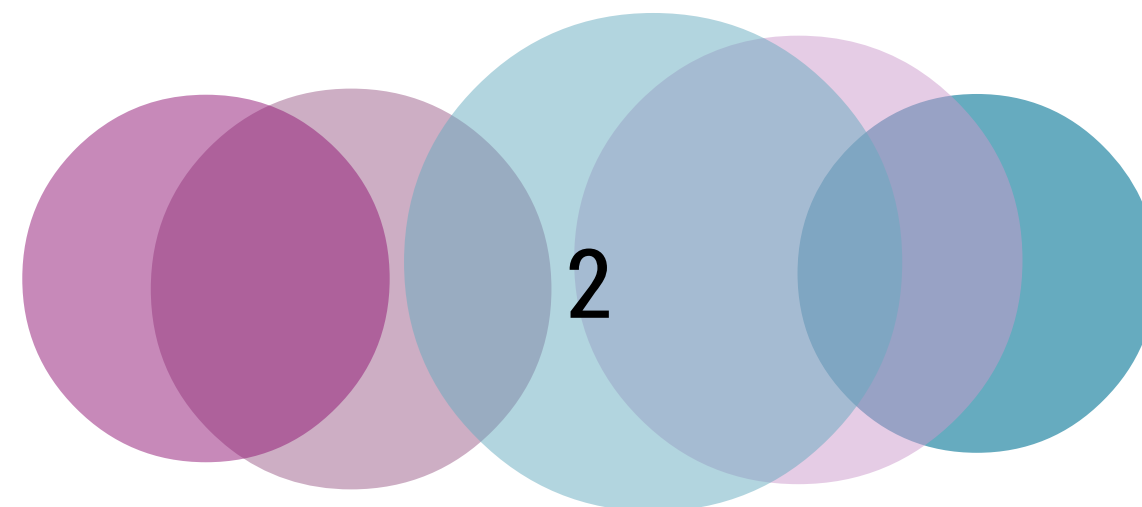
Онлайн платформа

На онлайн платформата на проекта REST ще откриете както материали за обучение лице в лице, така и материали за електронно обучение, които се фокусират върху приобщаването на бежанци в работната среда на техните страни домакини. Шестте модула предоставят комбинация от теоретична база, учебни дейности и практически съвети.

Онлайн платформата предлага следните характеристики, функции и услуги:

- електронно обучение за ключов персонал в предприятията и организациите;
- възможности за онлайн комуникация и изграждане на мрежа през няколко форума;
- цялото съдържание е достъпно на шест езика;
- подпомага провеждането на уъркшопи лице в лице;
- подпомага дейностите по коучинг и консултиране;
- различни потребителски опции за целевите групи „преподаватели и обучители“ и „ключови служители в предприятията и организациите“.

В четвърта глава ще научите повече за различните възможности, предлагани от онлайн платформата. Освен това ще се запознаете с най-важните приложения и функции на платформата чрез визуално представяне със скрийншотове и интегрирани описания.



2. Модулите за обучение по проекта REST

Още преди началото на проекта като цяло беше ясно кои проблеми ще разгледа системата REST и кои предизвикателства трябва да се преодолеят. В първата част на проекта задълбочено изследване помогна да определим предизвикателствата и потребностите на нашата целева група. Въз основа на получените резултати консорциумът по проекта разработи шест модула за обучение, които разглеждат най-неотложните проблеми на европейските компании и организации, заинтересовани от наемането и интегрирането на бежанци на работните места в приемащите страни. В тази глава ще направим подробно въведение в тези шест модула. Въпреки че модулите на REST могат да се прилагат в разбъркан ред, съществува логическа последователност на съответните тематични области, които до известна степен са изградени така, че всяка една се основава на предходната. Последователността възпроизвежда процеса на генериране на знания по време на подбора и последващата интеграция на бежанците на работното място.

- Първият модул е посветен на подбора на бежанци. В него се разглеждат различните подходи, необходими за наемане на местни работници и имигранти. Освен това той обхваща методите за търсене и преселекция, които са специално предназначени за наемане на хора с различен културен произход.
- Във втория модул е предоставена информация за правната и административна рамка при наемане на работа на лице, което не е от същата страна или със същото гражданство. Този модул е силно свързан с първия модул, защото е изключително важно да се познава правната рамка за евентуално наемане на работа още в етапа на набиране на персонал.
- Когато погледнем третия модул „Въвеждане на бежанците на работното място“, вече приемаме, че бежанецът е нает. Сега зависи от организацията работодател да осигури безпроблемното организиране на първите стъпки на новия служител в компанията и съответно да подготви останалата част от екипа, за да се гарантира успешно сътрудничество. В третия модул са представени методи, подходи и практически съвети, за да се постигне възможно най-успешен встъпителен период и по този начин да се даде възможност за дългосрочно сътрудничество.
- Следващата стъпка в процеса на обучение е „Менторство на бежанците за по-добра интеграция на работното място“. Техниките, представени в четвъртия модул, са свързани с изграждане и поддържане на открити и основаващи се на доверие взаимоотношения в екипа през по-голям период от време. Модулът предлага разнообразни методи и съвети за прилагане на менторските практики, подходящи не само за бежанците, но и за цялата организация.
- Въпреки уменията им да прилагат техники за въвеждане и менторство, компаниите с културно нехомогенна работна сила могат да изпитват трудности при съвместната работа. Тези трудности често са причинени от неразбиране и погрешно тълкуване. Затова Модул 5 – „Межкултурният аспект на работното място“ - се опитва да повиши информираността за културните различия и по този начин да подобри кооперативността в компаниите и организациите.



- В последния модул от обучението REST се разглежда проблемът с езиковата бариера между бежанци и работодатели от приемащото общество. Естествено, логично е новодошлите да научат местния език, но местните хора също могат да изиграят своята роля и да помагат на бежанците да ги разбират по-лесно. Модул 6 – „Лесен за разбиране език на работното място“ обяснява как местните хора могат да използват прост, но граматически правилен език, който да бъде разбран от хора с ниско ниво на владение на езика.

В следващата по-специфична част от главата заедно с подробните обяснения предоставяме и линкове към онлайн платформата, откъдето можете да получите достъп и да изтеглите всички обучителни материали. Стъпка към осигуряване на устойчивостта на REST беше да гарантираме, че партньорите по проекта са документирали подробно своя опит и резултати при прилагане на системата REST в различни уъркшопи по време на практическия етап на проекта. В описанията на модула по-надолу в тази глава ви представяме съответни препоръки за всеки модул, основани на обратната връзка от партньорите за практическия етап. Въпреки това в подготвителния етап и по време на провеждане на уъркшопите осъзнахме някои неща, които не могат да бъдат пряко отнесени към даден модул. Затова, преди да пристъпим към конкретните препоръки по модулите, бихме искали да ви представим най-важните общи препоръки, които трябва да бъдат взети под внимание преди началото на серията от уъркшопи REST или друга подобна дейност.

2.1 Общи препоръки

Събрахме препоръки от трите области, които смятаме за най-важни, и вярваме, че те ще ви помогнат да реализирате целите на вашето обучение

Повишете информираността

- Преди всичко, трябва да отделите време за разработването на концепция, която ще ви помогне да спечелите/привлечете своя целева група за уъркшопите си. Освен икономическите ползи от наемане на бежанци, трябва ясно да подчертаете социалната и хуманитарна отговорност на компаниите. Двата аргумента вървят ръка за ръка и ще спомогнат за разработването на по-силна социално отговорна икономика в дългосрочен план. Тази перспектива ще ви позволи да смекчите аргументите за административните и други бариери при наемане на бежанци

Отговорете на потребностите на вашата целева група

- Често се случва предприемачите, особено тези, които пряко са ангажирани с ежедневна дейност, да разполагат с много ограничено време. Затова трябва да обмислите провеждането на уъркшопи, които са фокусирани върху конкретни сектори на икономиката. По този начин можете да приспособите съдържанието към потребностите на съответните участници и така да направите своята дейност по-привлекателна.
- Освен това можете да използвате и подход, който съчетава планирането на сесиите с възможностите на участници от тези специфични сектори, напр. предлагане на по-кратки и по-фокусирани обучителни събития след работа или по време на бизнес закуска.
- Учете се от своята социална среда. Това означава, че трябва да разберете как компаниите, други организации, агенциите по подбор и местните власти подхождат към социалната и професионална интеграция на бежанци. Знанията, получени по този начин, не само ще ви помогнат да разберете кои услуги все още не са застъпени. Дейността ще ви помогне още да станете част от мрежа, която заедно се справя със социалните и икономическите проблеми.



- В подготвителния етап също така е важно водещият на уъркшопа да може да придобие представа за нивото на знания на участниците. Ако имате възможност, уверете се, че участващата група е на сходно ниво, защото това увеличава ефективността на предаването на знания.

Насърчавайте обучаващите се да вземат участие

- Препоръчваме ви да насърчавате участниците да споделят своя опит. Така проблемите могат да бъдат обсъждани директно в групата и всички присъстващи имат възможността да се учат един от друг.
- Подгответе се така, че да можете да приведете подходящи примери на участниците и по този начин да започнете дискусия, в която учебното съдържание може да бъде усвоено въз основа на реалистични сценарии.

2.2 Информация и препоръки за модулите

2.2.1 Модул 1

Подбор на бежанци

Този модул е разработен за работодатели, които искат конкретно да наемат бежанци или мигранти, търсещи работа, но които не са конкурентни на обичайния пазар на труда в момента. От 2015 г. все по-голям брой кандидати за работа с бежански произход се опитва да навлезе на европейския пазар на труда. Работодателите, както и агенциите за подбор на персонал и други съответни организации, трябваше да осъзнаят, че често стандартизираният процес по подбор на служители не функционира въобще или функционира трудно за бежанците, търсещи работа. Причините за това са различни и варират от езиковите граници при подготовката на документите за кандидатстване до трудностите по доказване на квалификации и предишен опит. Според практикуващи специалисти и експерти по интеграция тези проблеми са свързани с нивото на интеграция на бежанеца и неговите знания за националните практики за работа и кандидатстване. Обучението подготвя участниците да съобразяват своите обичайни процеси по подбор с изискванията на тази конкретна целева група.

Преглед на разделите

Раздел 1: Въведение

Различия при подбора на бежанци спрямо служители от страната

Раздел 2: Етап на търсене

- а. Предварителни задачи – яснота на критериите за работа
- б. Конкретни начини за търсене на бежанци

Раздел 3: Етап на преселекция

- а. Методи на преселекция на бежанци, търсещи работа
- б. Интервю за работа с бежанец

Резултати от обучението:

След изучаване на този модул участниците:

- ще имат изострена чувствителност за различията, които могат да срещнат при подбора на бежанци в сравнение със служители от страната, и ще разберат причините за тези различия.
- ще възприемат бежанците като целева група. Ще научат за различните типове поведение на бежанците на пазара на труда.
- ще могат да създадат конкретен профил за позицията, за която искат да назначат бежанец.
- ще узнаят различни стратегии за търсене на бежанци освен обичайните обяви за работа. Ще разберат как да рекламират свободни работни места за бежанци.
- ще бъдат информирани за местните/националните възможности за влизане в контакт с бежанци – с фокус върху работата.
- ще могат да изберат подходящи методи за преселекция за свободната работна позиция, които искат да запълнят.
- ще знаят как да подготвят и проведат интервю за работа с бежанец.

Достъп до учебните материали за Модул 1

Учебните материали са достъпни на линка по-долу. Можете да откриете насоки за използване на онлайн платформата в глава 4.1 „Онлайн платформа – Работа със системата“.
<https://bit.ly/2B5vKNI>

Практически съвети за обучители, които искат да проведат уъркшоп на тема „Подбор на бежанци“

Улеснете процеса на подбор чрез партньорства

- Практиките и съветите за подбор на кадри трябва да бъдат тясно свързани с произхода и спецификите на бежанеца. В тази връзка е препоръчително да си сътрудничите с местни неправителствени организации и интергационни центрове и да използвате възможността да организирате заедно общи събития.
- Освен това е полезно да създадете партньорства с агенции за подбор на персонал, бюро по труда и други подходящи структури за подкрепа (онлайн портали и уебсайтове за работа), които могат да улеснят процеса на подбор, особено чрез изграждане на връзки между бежанците/мигрантите, търсещи работа, и заинтересованите компании.

Подчертавайте ползите, а не само пречките за наемането на бежанци

- Въпреки множеството пречки, свързани с процеса по набиране и подбор на бежанци във всяка страна, трябва да изтъкнете ползите от това, като споделите някои положителни примери за компании, които вече успешно са наели и интегрирали бежанци.
- Бъдете честни с работодателите, като споделите как препятствията могат да се преодолеят с примери от други компании. Споделяйте информация за езикови курсове и други достъпни местни структури, предлагащи подкрепа.
- Насърчавайте работодателите да опитат нещо ново и различно, дори ако това може на пръв поглед да изглежда предизвикателно.

Комбинируйте Модул 1 и Модул 2 (подбор на персонал и правни аспекти)

- На базата на нашия опит комбинирането на Модул 1 и Модул 2 изглежда логично, тъй като правните и административни аспекти са тясно свързани с процеса по подбор на персонал. Яснотата относно правната процедура е от съществено значение за вземането на решение за наемане на бежанци и ще спомогне за преодоляване на нежеланието на много компании.
- За тази цел е препоръчително да се включат експерти от всяка област – правни въпроси, свързани с процеса на наемане на бежанци, и експерти по подбор, които са запознати с психологическите и психосоциалните проблеми, свързани с интервюирането и подбора на бежанци

врѐхна точка



2.2.2 Модул 2

Правни и административни аспекти при наемане на бежанци

Вторият модул на програмата REST – правна и административна информация – съдържа цялата необходима информация за работодатели, които обмислят да наемат бежанци или мигранти от трети страни. Учебният материал предоставя кратък, но цялостен преглед на правния статус и правилата за издаване на разрешения за пребиваване и работа в България. Освен това той обобщава стандартните процедури, които служителите и работодателите трябва да следват, и посочва публичните органи, ръководещи тези процеси. Тъй като правната обстановка в страните партньори е различна, съдържанието на този модул също се различава в отделните страни. Една обща характеристика е, че то се занимава с най-важните правни проблеми в съответните страни. Отчасти се предоставя информация директно на платформата, отчасти има достъпни линкове и външни ресурси, които предоставят информация относно съществените правни и административни теми в областта „Наемане на бежанци“.

Преглед на разделите

Раздел 1: Правна и административна процедура

- а. Права на бежанците и притежаващите хуманитарен статут
- б. Достъп на бежанци до пазара на труда
- в. Признаване на професионална квалификация

Раздел 2: Контакти

- а. Държавни структури
- б. Неправителствени организации

Раздел 3: Програми, предлагащи финансиране

Резултати от обучението:

След изучаване на този модул участниците:

- ще познават правната рамка, свързана с наемане на бежанци в България.
- ще разбират по-добре правата и задълженията, които бежанците имат, особено правото на труд.
- ще знаят стъпките, необходими за признаване на професионалната квалификация на бежанци.

- ще са запознати с основните държавни и неправителствени организации, занимаващи се с интеграцията на бежанци, както и областите, в които са специализирани.

Достъп до учебните материали за Модул 2

Учебните материали са достъпни на линка по-долу. Можете да откриете насоки за използване на онлайн платформата в глава 4.1. „Онлайн платформа – Работа със системата“.

<https://bit.ly/2S4Hee6>

Практически съвети за провеждане на уъркшоп на тема „Правни и административни аспекти при наемане на бежанци“

Сътрудничество с външни експерти

- Както вече посочихме в Модул 1, участието на експерти по правните проблеми, свързани с процеса по наемане на бежанци, е силно препоръчително, тъй като те могат да дадат примери от своя опит. Това е много важно за компании, които не са запознати с този процес

Актуални закони/материали

- При организиране на такива събития както с външни, така и с вътрешни експерти е препоръчително да се гарантира актуалността на всички съответни закони – за миграцията, кодекса на труда и др.

Свържете се с местни структури за подкрепа

- Дайте съвет на компаниите къде могат да намерят допълнителна подкрепа – държавни агенции, бюра по труда, интеграционни центрове, като предоставите контакти и линкове (уебсайтове) за допълнителна информация.
- Насърчавайте участниците да споделят опит, въпроси и идеи. Дори можете да съберете очакванията/въпросите им предварително, за да се подготвите за тях.
- Подгответе практически материали като контролни списъци, планове за действие и др., които участниците лесно могат да интегрират в ежедневната си практика.

2.2.3 Модул 3

Въвеждане на бежанците на работното място

Създаването на мултинационална работна среда може да има чудесен ефект върху ефективността и резултатите в областта на иновациите на една компания. Въпреки това този вид развитие зависи от един добре планиран встъпителен етап. Учебният модул 3 „Въвеждане“ по програма REST предоставя знания, методи и средства, които са от съществено значение за успешното въвеждане на бежанците на работното място. Основният фокус е върху развиването на приобщаваща фирмена култура, създаването на адаптирани инструменти за въвеждане на бежанците и прилагането на начин на управление, улесняващ въвеждането в работата, който позволява на участниците да разрешават межкултурни конфликти.

Преглед на разделите

- Раздел 1: Приобщаваща фирмена култура
- Раздел 2: Межкултурно управление
- Раздел 3: Техники на въвеждане
- Раздел 4: Допълнителни източници

Резултати от обучението

След изучаване на този модул участниците

- ще знаят как да обясняват и дефинират организационната култура.
- ще знаят как да адаптират фирмената култура.
- ще разберат предимствата и слабите страни на това да имат мултикултурна работна сила.
- ще могат да прилагат методи за установяване на приобщаваща култура в тяхната компания.
- ще могат да осъществяват дейности за разрешаване на проблеми.
- ще могат да се справят с работни конфликти, които може да се дължат на културни различия.

Достъп до учебните материали за Модул 3

Учебните материали са достъпни на линка по-долу. Можете да откриете насоки за използване на онлайн платформата в глава 4.1 „Онлайн платформа – Работа със системата“.
<https://bit.ly/2G0Ku3J>

Практически съвети за провеждане на уъркшоп на тема „Въвеждане на бежанците на работното място“

Въвеждането като организационен проблем

Обяснете значението на процеса на въвеждане не само за бежанците, но и като цяло за всички служители. Представете стъпките и техниките на въвеждане, като вземете предвид професионалния опит на участниците (служителите човешки ресурси обикновено са запознати с тях). Въпреки това някои практически инструменти като контролни списъци винаги са от полза, за да се уверите, че тези стъпки и техники са актуални.

Подчертайте отговорността на всички за процеса на въвеждане в цялата компания. Това включва не само служителите човешки ресурси, но и ръководния екип, потенциалните ментори и останалите служители, които трябва да бъдат подготвени да приобщат новия член на екипа.

Подчертайте спецификите на въвеждането на бежанци

Поставете основния фокус върху специфичните межкултурни / междурелигиозни различия на въвеждането на бежанци, като имате предвид тяхната страна на произход и националните културни специфики. В тази връзка е препоръчително да проверите материалите в Модул 5 – „Межкултурни проблеми“.

За да включите по-активно участниците и да ги ангажирате наистина, използвайте повече практически упражнения, работа по групи, ролеви игри, казуси с бежански контекст и др. Оставете достатъчно място за дискусия след това, за да направите някои изводи, които ще бъдат полезни за всички, когато се върнат на работа.



2.2.4 Модул 4

Менторство на бежанците за по-добра интеграция на работното място

Четвъртият модул по програма REST е посветен на менторството, което се смята за много полезен подход при интеграцията на бежанците на работното място. То помага да въведете бежанците плавно в работата, подпомага тяхната ефективност и интегрирането им в екипа. Модулът обяснява какво представлява менторството и какви ползи носи то на работодателите, бежанците и менторите. Той определя ролята и характеристиките на менторите и предоставя подробни указания за начините на изграждане на менторски отношения, основаващи се на доверие и уважение, и начините на управлението им, като се вземат предвид специфичните предизвикателства при наставляването на бежанци.

Освен това модулът предоставя възможности за упражняване и развиване на уменията, които са особено важни за успешното менторство, под формата на информационни и интерактивни упражнения. В допълнение модулът включва практически средства като: препоръки за интервютата за оценка, формуляр за (пре)оценка на менторски взаимоотношения и списък с полезна информация и контакти за справяне с посттравматично стресово разстройство.

Преглед на разделите

Раздел 1: Въведение

- а. Ползите от менторството на бежанци - и за двете страни
- б. Успешни менторски истории от европейски страни

Раздел 2: Ролята на ментора

- а. Въведение: ментор, наставлявано лице, роля на ментора
- б. Менторски взаимоотношения
- в. (Пре)оценка на менторските взаимоотношения

Раздел 3: Видове ментори

- а. Различни компании – различни ментори
- б. Кой може да бъде най-подходящият ментор за вашата компания?

Раздел 4: Менторски процес

- а. Изграждане на отношения, основаващи се на доверие
- б. Подкрепа за поставянето на цели
- в. Ефективна комуникация: активно слушане, задаване на въпроси, емпатия
- г. Предоставяне на обратна връзка

Раздел 5: Интервю за оценка

Раздел 6: Посттравматично стресово разстройство (ПТСР)

- а. Посттравматичното стресово разстройство (ПТСР) накратко
- б. Препоръки за организациите за професионална помощ – списък

Резултати от обучението

След изучаване на този модул участниците

- ще разбират значението на менторството за трудовата интеграция на бежанците.
- ще оценяват практическото приложение на подхода благодарение на успешните менторски истории.
- ще разбират ролята на ментора и наставляваното лице, включително границите на ролите.
- ще имат познания за различни видове ментори в една компания.
- ще могат да определят най-подходящия ментор за бежанец.
- ще разбират значението на основаната на доверие и уважение връзка между ментор и наставлявано лице.
- ще могат да изграждат и управляват такава менторска връзка.
- ще познават и ще могат да използват техниките за подкрепа на наставляваното лице в поставянето и осъществяването на цели.
- ще могат да мотивират, ангажират и дават стимул на наставляваното лице на работното място.
- ще разбират основните характеристики и цели на интервюто за оценка и неговите ползи за наставляваното лице, ментора и организацията.
- ще могат да провеждат интервю за оценка.
- ще разбират корените на посттравматичното стресово разстройство (ПТСР).
- ще знаят къде да намерят професионална помощ за справяне с ПТСР, ако е необходимо.



Достъп до учебните материали за Модул 4

Учебните материали са достъпни на линка по-долу. Можете да откриете насоки за използване на онлайн платформата в глава 4.1 „Онлайн платформа – Работа със системата“.

<https://bit.ly/2FP1BpS>

Практически съвети за провеждане на уъркшоп на тема „Менторство на бежанците за по-добра интеграция на работното място“

- Използвайте много примери от практиката, за да илюстрирате обичайните предизвикателства при менторството на бежанци и мерките за преодоляването им.
- Представете и обсъждайте истории за успешно менторство. Това помага, за да демонстрирате значението и важността на този подход. Опитайте се да представите историите в разбираем контекст, съотнесим към участниците и местната ситуация.
- Наблегнете върху значението и сложността на менторската роля и предложете допълнително обучение за ментори.
- Подчертайте, че менторството носи ползи не само за предприятието и бежанците, но и подобрява професионалното и личностно развитие на ментора.
- Менторството на бежанци и мигранти има някои специфики. Освен стандартните умения, необходими за менторството, от съществено значение са и межкултурното и междурелигиозно съзнание, както и комуникативните умения. За допълнително обучение вж. Модул 5 – „Межкултурни аспекти“ и Модул 6 – „Лесен за разбиране език“.
- Възможно е някои проблеми, с които се сблъскват бежанците, да са предизвикани от травмиращащ опит (посттравматично стресово разстройство). Те трябва да бъдат третираны предпазливо – не прекривайте границите и се обръщайте към специалисти, ако е необходимо.
- За да разведрихте сесията и да спомогнете за практическото измерение на обучението, помислете за варианта да поканите гост-лектор. Може да бъде професионалист в областта, работодател/мениджър с опит в менторството, ментор или бежанец, който е бил наставляван.
- Не представяйте менторството като бързо решение за трудовата интеграция, изяснете на участниците, че процесът изисква време и търпение

2.2.5 Модул 5

Межкултурният аспект на работното място

Разбирането за културата е ключова компетентност за успешно взаимодействие с бежанци и хора с мигрантски произход. За да осигурят ефективна интеграция на работното място, мениджърите трябва да осъзнават своята собствена култура и начина, по който тя влияе на техните възприятия, ценности, вярвания и комуникация. Петият модул от програмата REST въвежда основите на понятието за култура, нейните елементи и често срещаните причини за проблеми, свързани с межкултурните различия (напр. неправилно възприемане, неправилно тълкуване, недоразумения или стереотипиране). Освен това учебният материал предлага препоръки за развиването на организационна култура на приветстване и на межкултурно управление.

Много бежанци и мигранти изповядват религия, различна от основната религия в приемащата страна. За работодателите е изключително полезно да осъзнават възможните различия и евентуалните им въздействия на работното място. За да се улесни междурелигиозното разбирателство, петият модул включва материали, в които се разглеждат теми като религиозна свобода и вероизповедание на работното място. Той предлага и поглед към често срещани ситуации, свързани по-специално с мюсюлманското вероизповедание.

Преглед на разделите

Раздел 1: Разбиране за културата

- а. Какво е култура
- б. „Айсберг“ моделът
- в. Възприятие и интерпретация
- г. Стереотипиране – упражнение лице в лице

Раздел 2: Преживяване на културните различия

- а. Моделът на наблюдение „Кокос“
- б. Слоевете на модела „Кокос“
- в. Упражнение: Вашите ценности
- г. Ползи от културното многообразие
- д. Межкултурна чувствителност

Раздел 3: Комуникация с други култури

- а. Невербална комуникация
- б. Наблюдаване на езика на тялото
- в. Разговорът в различните култури
- г. Листовка: Какво прави един човек ефективен в други култури?

Раздел 4: Работа с други култури

- а. Ключови фактори за международния бизнес
- б. Елементи на бизнес етикета
- в. Мултикултурни екипи

Раздел 5: Практически елементи на културата на посрещането

- а. Култура на посрещане
- б. Култура на посрещане – проучвания
- в. Упражнение за проучвания на културните измерения
- г. Разпечатка за културните измерения
- д. Пакет при пристигане
- е. Контролен списък при присъединяване
- ж. Най-добрите 10 начина за посрещане на нови служители

Раздел 6: Религия

- а. Религиозна свобода на работното място
- б. Религиозна свобода на работното място – примери от ежедневието
- в. Подкрепа за служителите
- г. Географията като начало
- д. Разбиране на ислямските традиции
- е. Вероизповеданието на работното място
- ж. Обучение по религия – финал

Резултати от обучението

След изучаване на този модул участниците:

- ще осъзнават, че всички сме формирани от нашия социален и културен произход. Това оказва влияние върху начина, по който интерпретираме света около нас, възприемаме себе си и се отнасяме към другите.
- ще разбират начините, по които различните видове идентичност (полова, възрастова, расова, етническа, национална, географска, историческа, езикова и др.) влияят на комуникацията.
- ще познават видимите и невидимите елементи на културата.
- ще бъдат подготвени за ефективно участие в един взаимосвързан и глобализиран свят.
- ще разбират причините за недоразуменията в мултикултурната комуникация и ще могат да ги предотвратяват и разрешават.
- ще станат по-чувствителни към различни културни контексти, различни начини на комуникация и водене на преговори.
- ще разбират как културните различия влияят на бизнеса и ще познават основния етикет в международния бизнес.
- ще разбират ползите от културното многообразие на работното място и ще могат да създават и развиват силни мултикултурни екипи.
- ще могат да създават и насърчават гостоприемна организационна култура.
- ще придобият практически умения за извършване на успешен процес на въвеждане, като вземат под внимание ключовите стъпки в неговото осъществяване.
- ще разбират идеята за религиозна свобода и ще могат да създават толерантна работна среда.
- ще могат да интегрират в работния екип служители, изповядващи различни религии, като едновременно зачитат и техните, и местните традиции.
- ще знаят повече за мюсюлманското малцинство в Европа, основните вярвания и традиции на исляма и ще са наясно с някои често срещани митове за исляма и мюсюлманите.
- ще могат да предлагат изпълними мерки за гарантирането на религиозната свобода на работното място, за предотвратяването и елиминирането на дискриминацията

Достъп до учебните материали за Модул 5

Учебните материали са достъпни на линка по-долу. Можете да откриете насоки за използване на онлайн платформата в глава 4.1 „Онлайн платформа – Работа със системата“.

<https://bit.ly/2CIEs4q>

Практически съвети за провеждане на уъркшоп на тема „Межкултурният аспект на работното място“

- Избягвайте всякакво стереотипиране и генерализиране. Винаги акцентирайте върху необходимостта да се гледа на хората като на отделни личности и да се вземат под внимание конкретните обстоятелства.
- Ако обучителите имат опит в тази сфера, те могат да комбинират REST материалите с други материали за межкултурна комуникация.
- Включете културни или религиозни аспекти, които са особено важни за вашата страна или регион. Опитайте се да отговорите на това, което интересува вашите участници, особено тези в областта религията.
- Насърчете дискусията сред участниците. Ако работите с лица с различен културен или религиозен произход, помолете ги да споделят своя личен опит.



2.2.6 Модул 6

Лесен за разбиране език на работното място

Езиковите умения са ключът към успешната интеграция на работното място. Работодателите все по-често се сблъскват с необходимостта да подпомагат развитието на работния език на служители от мигрантски произход. В този модул участниците се научават да използват своя майчин език по начин, който е ясен и лесен за разбиране от човек с основни или средни умения по този език. Този обучителен материал обяснява как използваният език влияе на разбирането, кои думи са лесни за разбиране, как да се избягват трудни синоними и как да се формулира правилно едно послание.

Преглед на разделите

- Раздел 1: Лексика
- Раздел 2: Числа и знаци
- Раздел 3: Изречения
- Раздел 4: Текстове
- Раздел 5: Оформление и снимки

Резултати от обучението

След изучаване на този модул участниците

- ще разбират, че говоримият и писменият език могат да се пригледят към потребностите на хората, владеещи езика на ниско ниво, без да се стига до използване на граматично неправилен език (напр. използване само на инфинитиви).
- ще знаят каква лексика трябва да използват и каква да избягват, за да бъдат разбрани.
- ще знаят как да използват числата и знаците и да си помагат с тях.
- ще могат да формират лесно разбираеми изречения.
- ще знаят как да подпомагат разбирането чрез оформление и снимки.

Достъп до учебните материали за Модул 6

Учебните материали са достъпни на линка по-долу. Можете да откриете насоки за използване на онлайн платформата в глава 4.1 „Онлайн платформа – Работа със системата“.

<https://bit.ly/2CIes4q>

Препоръки и практически съвети за провеждане на уъркшоп по Модул 6 „Лесен за разбиране език“

- Уверете се, че участниците разбират, че използването на прост език не означава използване на грешна граматика (като например използване само на инфинитиви, „бебешки език“ или пантомима). Това може да се разбере като проява на неуважение към чужденците.
- Подчертайте, че езиковите умения на бежанците и мигрантите не са белег за нивото на техния интелект.
- Имайте предвид, че подходът „Лесен за разбиране език“ зависи много от използвания език. Примери, които имат смисъл на английски, могат да губят смисъла си на друг език.
- Предлагайте дейности, при които участниците трябва да използват правилата на подхода за лесно учене.
- Уверете се, че адаптирате модула за професиите или професионалния контекст на вашите участници.
- Оформете специфични за всеки сектор групи от хора, които използват сходна лексика на работното място – след това можете да работите активно върху редуциране на сложността на езика и да намерите лесни за разбиране думи/изрази.



Добри новини

2.3 Авторски права

В случай, че вече сте се питали какви са вашите права за използване на тези учебни материали при обученията, които самите вие предлагате, по-долу можете да откриете най-важната информация за авторските права:

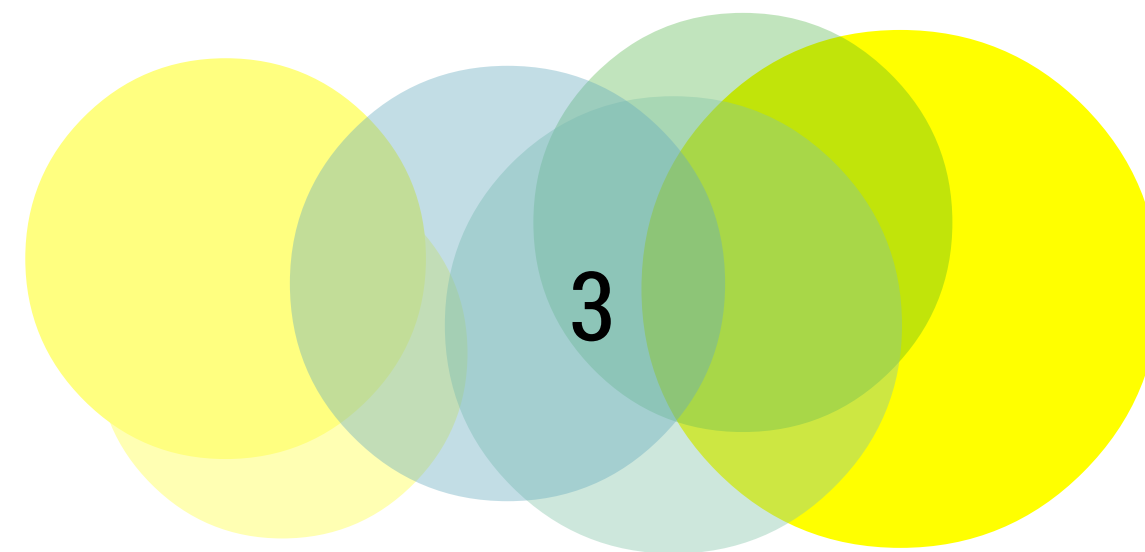
Първо добрите новини:

Имате право да споделяте, възпроизвеждате и разпространявате материалите във всякакъв формат и на всеки носител, който искате. Можете също така да промените и/или да надграждате материала.

Ето какви са правилата и условията за тези цели:

Консорциумът по проекта REST реши да приложи следните правила за авторските права: CC BY-NC-SA, което означава Признание – Некомерсиално - Споделяне на споделеното.

Трябва да предоставите подходящи известия за авторските права и другите права на собственост, да включите линк към лиценза и да посочите дали са направени някакви промени. Тази информация може да бъде предоставена по всякакъв разумен начин, но не и по такъв, който създава впечатлението, че лицензодателят дава одобрението си конкретно за вас или вашето използване. Освен това материалът не може да бъде използван за търговски дейности. Ако промените или директно наградите материала, можете да разпространявате своите промени единствено под същия лиценз като оригинала. Не можете да използвате никакви допълнителни клаузи или технически процедури, които забраняват на други да извършват каквито и да е неща, които лицензът позволява.



3. Коучинг и консултиране

В тази глава ще обясним коучинга и консултирането, провеждани по програмата REST, и ще дадем някои съвети как вие като обучител можете чрез коучинг и консултиране да подкрепите хората, които обучавате.

Както споменахме по-рано, шестте модула на обучение на REST следват модел от процеси, базиран на съответните етапи на интеграция. По време на тези етапи работодателите потенциално се изправят пред широк кръг от проблеми и предизвикателства от различен характер и произход – от обикновени пропуски в знанията, за които е необходим експерт, който да предостави нужната информация, до междуличностни и социални конфликти, които по-скоро се нуждаят от медиация.

Екипът по програма REST реши да предостави разнообразни мерки за коучинг и консултиране, за да обхване един широк спектър и да даде подходяща подкрепа за различни предизвикателства. Коучингът и консултирането са инструменти с различна цел и следователно са полезни за проблеми от различен характер. Следва кратка дефиниция и разграничаване на двата метода.

- Коучингът и консултирането се фокусират върху две различни времеви рамки. Консултирането е съсредоточено върху миналото, докато коучингът е насочен към бъдещето. Въпреки това и двата процеса се фокусират върху начините, по които да превърнете настоящето в продуктивен актив.
- Коучингът е процес на развитие, който позволява на клиентите да развият умения, от които се нуждаят, за да подобрят работата си в една конструктивна среда. Той помага на човек да се учи независимо от своето ниво на ефективност.
- Консултирането има различна цел. То се използва в случаи, когато клиентите имат сериозни проблеми или трудности, които влияят на работата им, и които, ако продължат, могат да провалят способността на човек да успява.

Накратко може да се каже, че коучингът е един активен и интензивен процес, изискващ от участника да мисли, да мобилизира своите компетентности, да поставя под съмнение мисловните си модели, да измисля решения и стратегии, за да реши проблемите. Консултирането, от друга страна, е относително пасивен процес на намиране на решение – консултантът измисля решение и стратегия за разрешаване на проблема, докато клиентът трябва да приложи решението.

Коучингът и консултирането по програма REST бяха предложени „при поискване“ за участниците. Това означава, че те трябваше активно да потърсят обучител по програмата с конкретен проблем или цел за тяхната организация, за които биха искали да получат индивидуална помощ. Тяхната заявка даваше насоки за избора на типа помощ (коучинг или консултиране), конкретните мерки, които да се предприемат, както и за подходящия човек в екипа за предоставяне на тази подкрепа.

Следните точки ще ви дадат обща представа за различните подходи към коучинга и консултирането по програма REST:

- Възможността участниците да се възползват от процесите на коучинг и консултиране беше популяризирана чрез дейности по промотиране. В някои случаи това доведе до провеждане на индивидуални сесии по коучинг и консултиране.

- В някои от страните-партньори консултантските дейности бяха извършвани на два етапа. През първия етап се провеждаше предварителен телефонен разговор, за да се определи какъв е проблемът. През втория етап възможните решения се обсъждаха на лична среща.
- Установен бе „адрес за контакт във връзка с коучинг и консултиране“. Заинтересованите страни могат да се обърнат към този адрес със своите въпроси.
 - Когато бе възможно, проблемът беше разрешаван директно по телефона и по имейл.
 - Когато имаше затруднения при отговора на даден въпрос, се търсеха допълнителни източници на информация или беше предоставян контакт на експерт.
- В други случаи коучингът и консултирането се проведоха въз основа на въпросите на участниците.
 - Понякога преди обучението бяха изпращани въпроси на обучители или водещи на уъркшопи, за да ги обсъдят по време на събитието.
 - В други случаи участниците задаваха спонтанни въпроси, свързани с потребностите на техните организации.
- Бяха провеждани индивидуални консултации с цел получаване на по-конкретна информация или съвети по конкретни проблеми. Този подход вече беше инициран през етапа на промотиране.

Най-често срещаните въпроси, задавани по време на коучинга и консултирането, бяха:

- Как да се преодолее вътрешната съпротива в компаниите/организациите с цел наемане на бежанци?
- Как да се открият най-подходящите кандидати за съответните организации или компании?
- Как да се преодолеят административните пречки при процеса на наемане?
- Как да се прилагат менторски практики за бежанците на работното място?
- Как да се справят успешно с межкултурните различия и стереотипирането?
- Как да се прилагат техники за въвеждане на работното място?

Практически съвети и препоръки

Подобно на обучителните сесии, опитът, който партньорите по проекта придобиха при процеса на коучинг и консултиране, беше документиран и анализиран. На базата на този опит бяха разработени практически съвети и препоръки. Обединихме нашите констатации в три основни точки, които според нас са най-важни.

Направете предложението си видимо

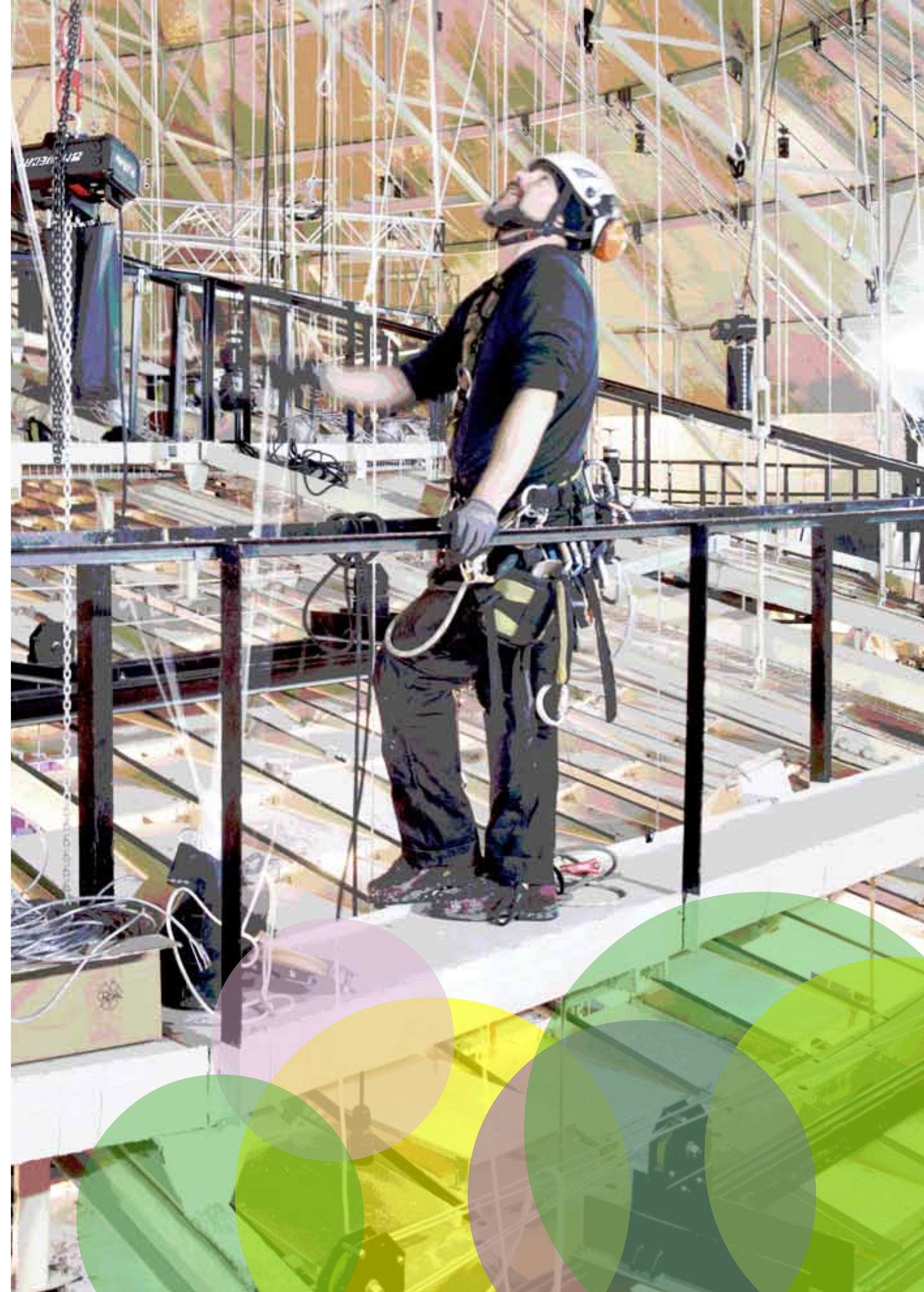
- Разберете кои сектори, организации или компании могат да извлекат най-голяма полза от вашето предложение. Свържете се с тези потенциални участници и активно предложете своята подкрепа.
- Обявете възможно най-рано, че има налично предложение за коучинг и консултиране, за да направите своевременно график на сесиите.

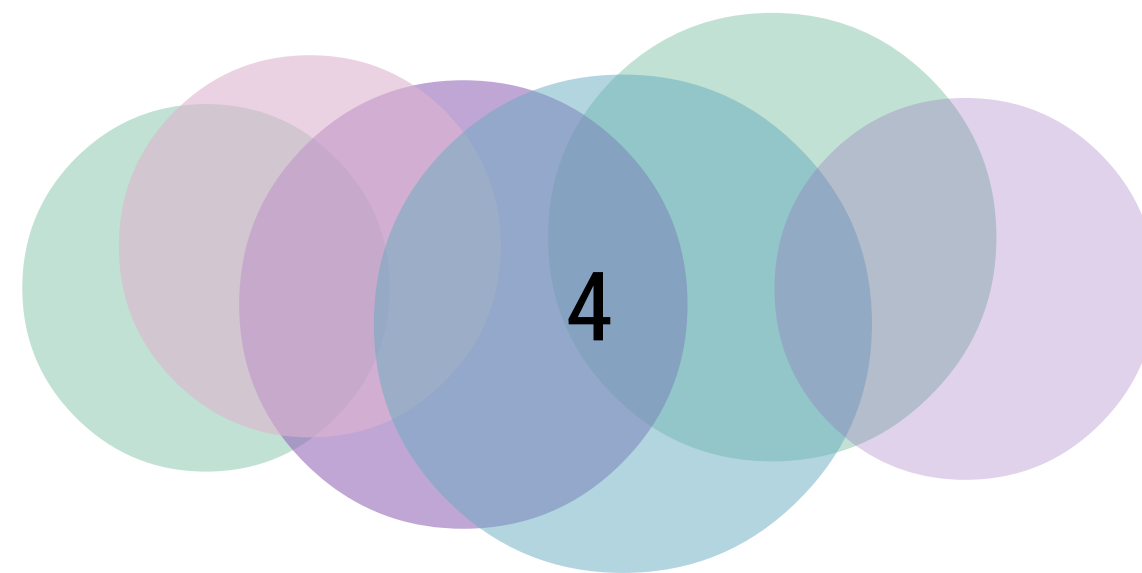
Използвайте допълнителни ресурси

- Познавайте собствените си ограничения. Не се колебайте да се обръщате към полезни материали.
- Според нашия опит е препоръчително да предоставите специфични информационни пакети в подкрепа на дейностите по консултиране.
- Включете експерти в процеса по предоставяне на подкрепа, ако е необходимо.

Увеличете максимално вашите възможности за подкрепа, но не излизайте извън договорените граници

- Бъдете на разположение на участниците в коучинга и консултирането във възможно най-голяма степен. В този случай ви препоръчваме да предлагате множество канали за комуникация (имейл адрес, телефон, лично).
- Уверете се, че не излизате извън обхвата на коучинга и консултирането. Уверете се, че не променяте ролята си на коуч или консултант. Не приемайте задачи от името на компаниите (напр. попълване на административни документи за имиграция).





4. Онлайн платформа

Онлайн платформата, създадена по проекта REST, служи както за електронно обучение, така и за изграждане на мрежа и общност сред потребителите на проекта. Тъй като платформата е разработена от проектен консорциум, включващ организации от различни страни, тя е достъпна на шест езика (английски, немски, италиански, български, гръцки и френски). В платформата са интегрирани форуми, които дават възможност за онлайн комуникация между потребителите. Те са достъпни на съответните езици като национални форуми. Потребителите от Германия и Австрия споделят един немскоезичен форум. За да дадем възможност за общоевропейска комуникация между страни с различни национални езици, създадохме и международен форум, в който използваният език е английски. Включвания на други езици ще бъдат премахвани от администратора на платформата. Както споменахме по-горе, разделът за електронно обучение се състои от шест модула, предназначени да насърчават и улесняват подбора и интеграцията на бежанци в европейските компании и организации.

Онлайн платформата е част от тристранния подход на REST. Разработеното онлайн предложение е тясно свързано с проведените уъркшопи. Обучителите използваха платформата и ресурсите, достъпни на нея, като основа за създаване на уъркшопите, провеждани лице в лице. По време на уъркшопите те показваха видеа и правеха упражнения, взети от „Съвкупност от ресурси“, а в някои случаи въвеждаха и използването на самата онлайн платформа. Всички участници в уъркшопите получиха достъп до платформата. Те имаха възможността да задълбочат знанията си по учебния материал и да обсъждат съдържанието на платформата с обучителите.

Онлайн платформата може да се използва и като помощно средство за дейностите по коучинг и консултиране. От една страна, събирането на ресурси служи като полезен източник за подготовката по конкретни заявки за коучинг и консултиране, а от друга - онлайн форумите могат да се използват като пространство за онлайн консултиране.

Онлайн платформата е безплатна и достъпна за всеки, който е заинтересован от системата REST. Тя е планирана и създадена като помощно онлайн средство за образователни дейности. Също като ръководството, онлайн платформата е насочена преди всичко към две целеви групи:

1. Преподаватели, обучители, коучове, както и организации, работещи в сектора на образованието. Онлайн платформата трябва да ги снабди с инструмент, който да им помогне да разширят настоящите си умения и компетентности или да придобият нови.
2. Компании или организации, заинтересовани от наемането на бежанци. Това се отнася и за такива, които вече са наели служители от чужбина и искат да ги интегрират по-добре в работната среда. По-конкретно ние се обръщаме към служители, заемащи ръководни позиции или отговарящи за човешките ресурси.

За краткост целевите групи, посочени в настоящото ръководство, са наричани в контекста на онлайн платформата „обучители“ (целева група 1) и „обучаеми“ (целева група 2).

Тоест онлайн платформата може да се използва от обучители и обучаеми. Според различните цели на потребителските групи, платформата се отличава и с различни функции и опции.

Обучаемите имат достъп до всички модули на платформата и могат да четат и/или изтеглят съдържанието онлайн. Те могат да четат и пишат съобщения в техния национален форум, както и в международния форум. Могат да коментират съобщения на други потребители или да им отговарят. Могат да виждат презентациите и да прилагат това, което са научили в своята работна среда. По този начин обучаемите могат да участват във всички дейности, да извършват саморефлексия, да изтеглят и използват насоки за планове за действие.

В контекста на онлайн платформата разликата между обучаеми и обучители е, че обучителите не само увеличават знанията си чрез този инструмент, но и са подпомагани да предадат тези знания. Обучителите използват същия интерфейс като обучаемите, но имат достъп до допълнителни файлове, които само те могат да виждат. Тези файлове обикновено съдържат помощни материали, които помагат на обучителите да провеждат уъркшопи. Примерите включват насоки за организиране на учебни дейности, допълнителни знания по някои от темите, практически съвети за осъществяване на уъркшопите. Обучителите имат достъп до всички файлове, които са видими за обучаемите, но и до някои специфични помощни материали, които могат да се разпознаят чрез включване на „for_trainers“ в името на файла. Допълнителен отличителен знак е, че само обучаемите имат възможността да изтеглят pdf файлове, докато обучителите могат да свалят съдържанието в Power Point или Word. За това има две причини - първо, защото Power Point съдържа допълнителна информация за уъркшопа в текстовото поле, и второ, защото документите могат да бъдат редактирани или променяни съобразно потребностите на обучителите.

Как да се регистрирате и впишете като обучаем и/или обучител в онлайн платформата ще бъде обяснено в следващата глава „Онлайн платформа – Работа със системата.“



Онлайн платформа – Работа със системата

В тази глава чрез илюстрации и съответните описания ще научите как да се регистрирате на онлайн платформата, да изберете подходящата езикова версия и да използвате платформата като инструмент за своето по-нататъшно обучение или като помощно средство за осъществяването на курсове на обучение и уъркшопи. Освен това ще бъде обяснено как да промените статуса си от „обучаем“ на „обучител“.

За да се регистрирате на онлайн платформата, следвайте стъпка по стъпка следните инструкции:

1. Посетете уебсайта на проекта REST: <https://rest-eu.org/platform/>
2. Изберете езиковата версия на платформата, на която бихте искали да получите достъп до обучителните материали.
3. Създайте нов акаунт (ако вече не сте потребител).
4. След регистрацията ще получите потвърдителен имейл. Моля, потвърдете създаването на вашия акаунт.
5. След потвърждаване на акаунта си ще бъдете върнати обратно в платформата. Тук може да се регистрирате за курса, като кликнете върху „запиши ме“ (enrol me).
6. След като се запишете за курса, ще получите друг имейл за потвърждение, който ви информира за възможността за създаване на потребителски профил. Създаването му не е задължително.

Вече сте регистриран/а на онлайн платформата като обучаем. За да промените статуса си от обучаем на обучител, се свържете с администратора на уебсайта чрез H.Bienzle@dieberater.com и подайте искане за промяна на статуса.

След регистрацията автоматично ще бъдете отведен/а към началната страница на онлайн платформата. Тук можете да видите различните модули и форума. В колоната отляво можете да видите различните модули, включително съответните раздели, и оттам да отидете директно на желания модул или раздел. Ако искате да върнете началната страница на даден модул, кликнете върху подходящия символ, който ще се вижда в центъра на екрана.

Обучителна програма REST

The screenshot shows the REST Course (BGR) platform interface. The top navigation bar includes the REST logo, the language selector 'Български (bg)', and a search icon. The left sidebar contains a 'REST Course (BGR)' header and a list of navigation items: 'Значки', 'Компетенции', 'Оценки', 'Модул 1: Подбор на бежанци', '1.1. Въведение', '1.2. Търсене и привличане на бежанци', '1.3. Преселекция и подбор на бежанци', and 'Модул 2: Правна и административна информация'. The main content area features a green header 'РЕСТ ПРОГРАМА ЗА ПОДКРЕПА НА РАБОТОДАТЕЛИ ПРИ НАЕМАНЕ НА БЕЖАНЦИ', a breadcrumb trail 'Моето табло / Моите курсове / REST Course (BGR)', and a welcome message 'WELCOME TO THE REST ONLINE SOCIAL PLATFORM!'. Below this is a 'MODULE OVERVIEW' section with icons for 'iM1' through 'iM6' and 'iF'. The 'iM1' icon is highlighted with a blue callout box containing the text 'Намерете избора на модула и раздела в'. The 'iF' icon is highlighted with a blue callout box containing the text 'Кликнете тук за достъп до националния форум и всички езикови версии'. The 'iM1' icon is also highlighted with a blue callout box containing the text 'Кликнете върху иконката на модула, за да стигнете до желания модул'. The 'iF' icon is also highlighted with a blue callout box containing the text 'Кликнете тук за достъп до националния форум и всички езикови версии'.

Кликнете тук, за да се върнете към международния форум и всички езикови версии

Намерете избора на модула и раздела в

Кликнете върху иконката на модула, за да стигнете до желания модул

Кликнете тук за достъп до националния форум и всички езикови версии

REST форум

REST

Български (bg)

REST_Forum

Значки

Компетенции

Оценки

Моето табло

Начална страница

Календар

Лични файлове

Моите курсове

REST INTERNATIONAL FORUM

Моето табло / Моите курсове / REST_Forum

REST INTERNATIONAL FORUM

This is the international forum for all languages.

Добавяне на нова тема за обсъждане

Обсъждане	Започнато от	Група	Мнения
↑ Internationales Forum	dB Admin		0

Кликнете тук, за да се върнете към курса

Добавете нова

Кликнете тук, за да прочетете публикацията или да

Навигация в платформата

REST

Български (bg)

REST Course (BGR)

Значки

Компетенции

Оценки

Модул 1: Подбор на бежанци

1.1. Въведение

1.2. Търсене и привличане на бежанци

1.3 Преселекция и подбор на бежанци

Модул 2: Правна и административна информация

2.1. Правна и административна процедура

4.5. ИНТЕРВЮ ЗА ОЦЕНКА НА ПРЕДСТАВЯНЕТО

4.6. ПОСТТРАВМАТИЧЕНО СТРЕСОВО РАЗСТРОЙСТВО (ПТСР)

5. Културна осъзнатост

Оценките на модула

Одателите и да ги направи сензитивни да разп

посттравматичното стресово разстройство (ПТСР) и да ги подкрепи с информация за професионални организации, които могат да помогнат с предлаганите от тях услуги.

ЦЕЛИ НА МОДУЛА

Да се научат някои от причините за посттравматичното стресово разстройство (ПТСР).

Кога да търсим и кои професионални организации могат да се препоръчат, предоставящи подходящи услуги в такива ситуации.

4.6.1. Посттравматично стресово разстройство (ПТСР) накратко

4.6.2. Препоръки за професионални организации в България

ОБУЧИТЕЛЕН МАТЕРИАЛ

4.6. Посттравматично стресово разстройство (ПТСР)

4.6 List of professional help organisations

4.5. ИНТЕРВЮ ЗА ОЦЕНКА НА ПРЕДСТАВЯНЕТО

Отиди на ...

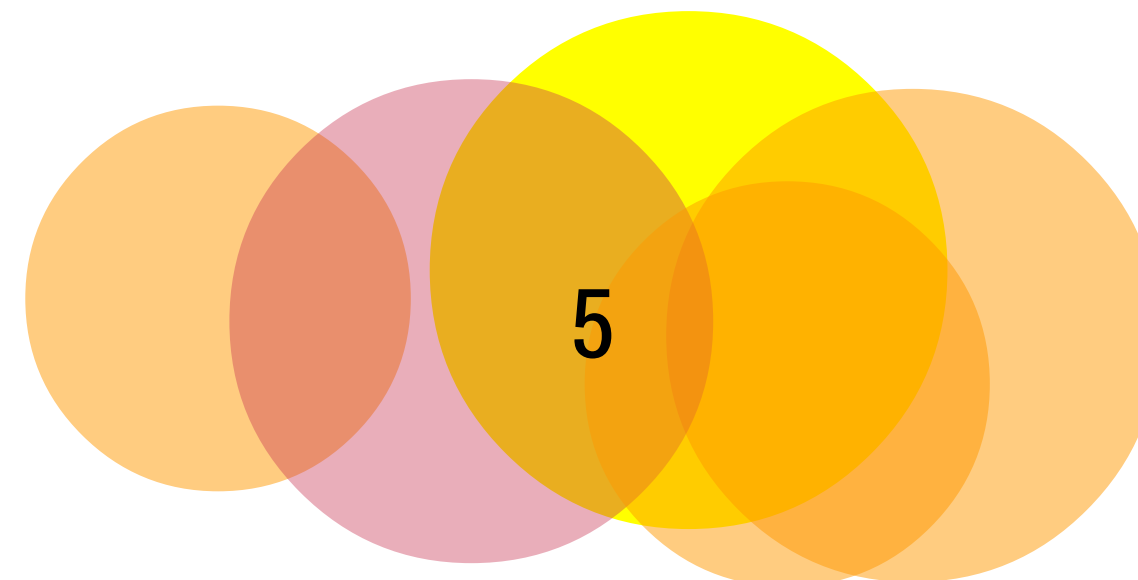
Кликнете тук, за да се върнете към последната глава

Кликнете тук, за да преминете към следващата глава

Алтернативен достъп до учебния материал

Отворете

Изберете модул или раздел



5 Валидиране на развитието на компетентностите чрез LEVEL5

5.1 Валидиране на компетентностите – за какво и за кого?

Валидирането може да бъде определено като „процес на идентифициране, оценяване и признаване на умения и компетентности, придобити неформално и самостоятелно“. Неформалното и самостоятелното учене и тяхното валидиране преследват няколко цели – една от тях е да се насърчи мотивацията за развитие, като се признае преминалото обучение. Валидирането може да допринесе за по-голяма самостоятелност и критичност на учащите, както и да ги накара да продължат по-нататъшното си обучение. Друга цел на валидирането е да предложи доказателства за учебни постижения, постигнати извън формалната образователна система, когато те трябва да бъдат съобщени на други заинтересовани лица - например на работодатели. То се стреми и да насърчи пригодността за заетост на лица без или с малко формално признати обучителни степени.

Доставчиците на обучение рядко валидират и сертифицират някои ценни компетентности, които се развиват чрез самостоятелното и неформално учене. Това оставя огромен обем от напредък и развитие, които не могат да бъдат демонстрирани или доказани на потенциалните заинтересовани страни. Следователно, валидирането представлява значителна възможност за уязвимите целеви групи и хората, които работят с тях.

Един от подходите за валидиране на развитие на компетентности е LEVEL5 – система, разработена и изпробвана в редица проекти, финансирани от Европа от 2005 г. насам.



5.2 LEVEL5: Основният принцип

LEVEL5 е уникална система за валидиране и развитие на компетентности, както и за създаване на учебни планове, ориентирани към компетентностите, в контексти на неформално и самостоятелно учене. Тя е особено подходяща за оценяването и документирането на лични, социални и организационни компетентности.¹

Подходът LEVEL5 се основава на разбирането, че „компетентност“ е способността за прилагане на синтез от:

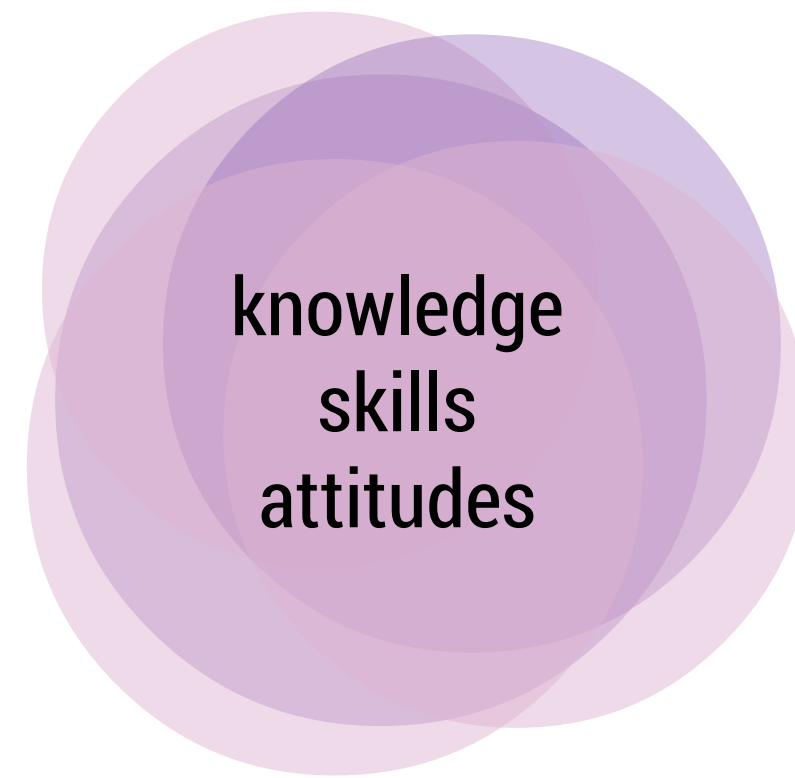
- знания,
- умения и
- нагласи

в определена ситуация и с определено качество“ (CEDEFOP 2006).

От епохата на Просвещението знаем, че, както споменава в творбите си швейцарският педагог Песталоци, ученето се случва с „главата, сърцето и ръката“. През последните години едно невробиологично (мозъчно) изследване доказва ясно, че некогнитивните измерения са от особена важност за ученето.

Методологията на LEVEL5 се основава на тези идеи. Системата LEVEL5 се основава на един модел за оценяване, доказване и валидиране на развитието на когнитивните, свързаните с дейността и емоционалните компетентности (познание, действия, ценности) в контексти на самостоятелно и неформално учене. Индивидуалните или груповите компетентности се оценяват по ориентиран към процесите начин. По желание те могат да се визуализират във формата на триизмерен куб и да се документират подробно чрез специфична софтуерна система.

¹ „Европейската рамка за ключови компетенции за учене през целия живот“ е приложение на Препоръката на Европейския парламент и Съвета от 18 декември 2006 година относно ключовите компетентности за учене през целия живот, която е публикувана в Официален вестник на Европейския съюз на 30 декември 2006 /L394 (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L_394/L_39420061230en00100018.pdf).



Системата LEVEL5 се съсредоточава върху процесите на учене, защото те представляват и потенциал. Поради тази причина се предвиждат две оценки: първата е в началото на учебната дейност, а втората – на по-късен етап след, определен период на практика. При сравняване на резултатите от двете оценки ще можете да видите как се е развила дадена компетентност. С триизмерния модел, т. нар. куб на LEVEL5, се визуализира развитието на знанията, уменията и нагласите. Тези нива са дефинирани чрез референтни системи – ядрото на системата LEVEL5. Референтната система описва дадена компетентност на пет нива във всяко нейно измерение – от начинаещ до компетентен експерт. Тези референтни системи могат да се адаптират към всякакви целеви групи и всеки контекст на обучение.

Подходът LEVEL5 се основава на процедура от пет стъпки, която започва с описание на учебния проект и завършва с доказването на резултатите от обучението и валидирането на обучаемите чрез софтуера на LEVEL5. За тази цел подходът LEVEL5 е персонализиран и поставен в контекста на проекта. Установени са референтни системи за съответни компетентности, напр. използване на лесен за разбиране език с бежанци или работа с многообразието, в които те са ясно описани.



♥
cognitive
active
affective

5.3 LEVEL5 за обучители

Практическото приложение на LEVEL5 минава през следните стъпки: Помислете върху контекста на обучение и определете своите учебни цели – ще наричаме това „учебен проект“. (Ако целта ви е да получите сертификат, трябва да опишете учебния си проект накратко или в софтуера, или в офлайн образец.)

Изберете от списъка компетентност, която желаете да развиете и/или такава, върху която искате да помислите. Извършете първото оценяване в началото на обучителния етап. След като прочетете описанието на компетентността и референтната система, определете своето ниво във всяко от трите измерения. Посочете причини или примери, доказващи вашата оценка. Преследвайте учебните си цели в дадения контекст.

Извършете второто оценяване в края на обучителния етап: прочетете описанието на компетентността и референтната система и отново определете своето ниво във всяко от трите измерения. Посочете причини или примери, доказващи вашата оценка. Ако желаете да получите сертификат, напишете и обобщение на учебния процес за всяко измерение.

Получаване на сертификат. Ако желаете, можете да получите сертификат LEVEL5, който доказва и визуализира вашия напредък в обучението в избраната от вас област на компетентност. За тази цел трябва да документирате своята учебна активност и резултатите от вашата оценка. Има два начина да го направите: чрез интерфейс за самооценяване, достъпен чрез онлайн платформата или чрез офлайн образец, който е част от обучителния материал по програма REST.

След като приключите с документацията, свържете се с вашия национален координатор на програма REST или пишете директно на info@level5.de и вземете своя сертификат в срок от една седмица.

LEVEL5 за обучаеми

Ако желаете да приложите LEVEL5 с бежанци, например, трябва да следвате същите стъпки. Но е важно да изберете метод за оценка, който е съобразен с уменията на бежанците.

Опитът с тези обучаващи се групи показва, че самооценката с помощта на референтна система е прекалено трудоемка задача. Тук е важно да изберете методи, които могат да бъдат усвоени от обучаващите се с радост и креативност, като например групови дискусии, ролеви игри, симулации и др. Ако самооценката е единственият метод, който изглежда осъществим поради практически или времеви причини, трябва да се намерят начини за опростяване на сложните описания на референтната система или за превръщането им във въпросник, например.

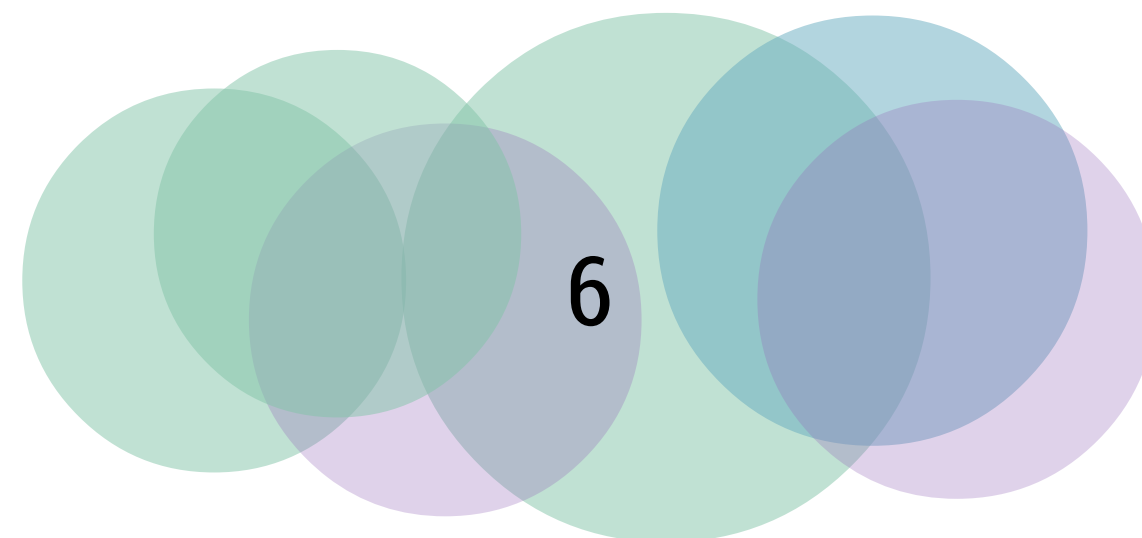
Колкото до гореописаните стъпки, това означава, че учителят, служителът по човешки ресурси или продуктовият мениджър трябва да обмислят контекста на обучение и изградят учебен проект, като вземат предвид учебните потребности и изисквания на обучаемите. Те трябва да помислят за компетентностите, които обучаемите трябва да придобият в рамките на учебния проект. Стъпките от 3 до 5 са от решаващо значение, тъй като тук трябва да се избере и приложи подходящ метод за оценка на обучаемите. Резултатите от оценките могат да бъдат документирани както от учителя, така и от самите обучаеми (в идеалния случай има външен наблюдател, който изпълнява тази задача.)

Колко време отнема и каква ще бъде цената

Що се отнася до необходимото време за прилагане на процедурата LEVEL5, това много зависи от концепцията за оценка. Определете приблизително половин час за обмисляне и документиране на оценяването на всички три измерения за една самооценка. Това се извършва два пъти през процеса. Естествено, възможни са и други методи за оценка, например в партньорска среда или въз основа на упражнения.

Освен това можете да отделите малко време, за да помислите за подходящи дейности за насърчаване на вашия учебен процес.

Използването на LEVEL5 и издаването на сертификати в рамките на програма REST е безплатно. Ако желаете да използвате LEVEL5 след края на проекта, можете да се присъедините към асоциацията REVEAL, която е собственик на софтуера, за да станете лицензионен партньор. За повече информация пишете на info@reveal-eu.org.



6. Въздействие и устойчивост

В хода на проекта партньорите по проекта REST придобиха значителен опит и отбелязаха успехи по отношение на работната интеграция на бежанците в нашите страни. Развихме се като организации, но не всички от нашите успехи са пряко измерими, като например установяването на партньорските организации като едни от важните заинтересовани страни в областта на интеграцията на бежанци на пазара на труда. Един от факторите, който даде своя положителен принос за това развитие, е създаването на международната награда REST за компании и организации.



6.1 Международна награда REST

Международната награда REST отличава организации, които насърчават приобщаващ работен климат и многообразие на работното място. Всяка компания и/или организация, която е намерила начин да интегрира приобщаването и многообразието в своята организационна култура, има право да получи награда REST.

Наградата се присъжда, когато е видимо, че въпросната компания работи за интеграцията на бежанци. Това означава, че трябва не само да е налице положително отношение към бежанците, но и да се прилагат конкретни методи за интеграция на пазара на труда. След прилагане на учебното съдържание на програма REST, се препоръчва компаниите и други организации да кандидатстват за наградата, но участието само по себе си не е предпоставка за нейното присъждане. За да може присъждането на наградата да бъде възможно най-прозрачно, съответните критерии за подбор са публикувани. Всеки, който е заинтересован, може да ги види.

За да разберете повече за критериите за подбор и начините за кандидатстване за наградата REST, кликнете върху следния линк:

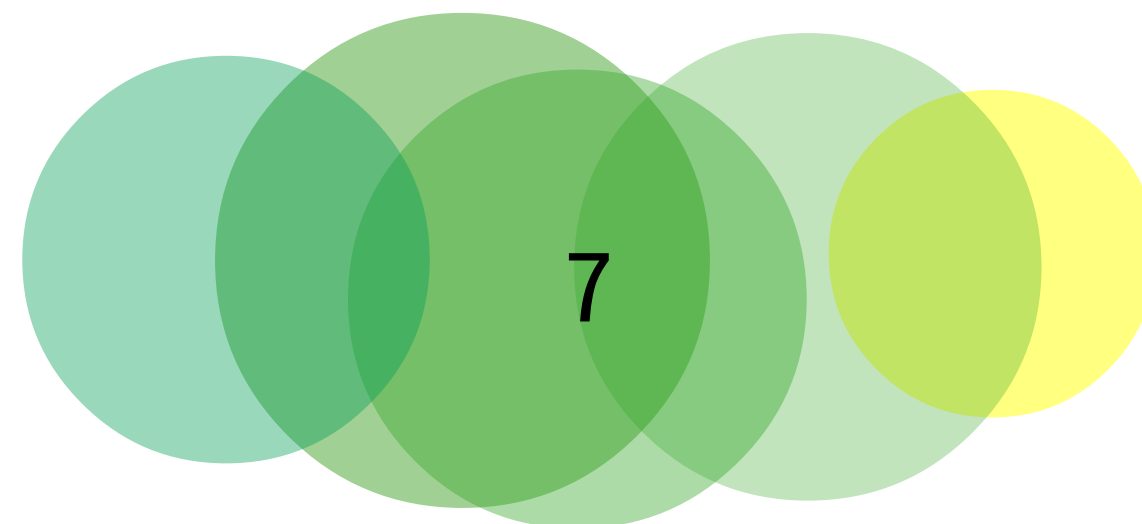
<https://rest-eu.org/wp-content/uploads/2018/09/The-REST-Label.pdf>



6.2 Брошура за добри практики

При осъществяване на програмата REST придобихме немалко опит, но една част от него се откроява особено. Събрахме тези „добри практики“ и ги публикувахме за ваше вдъхновение и информация. Преди всичко на нашия уебсайт можете да видите кратки видеоклипове от нашите примери за успех (раздел: примери за успех) – във всяка страна участник бяха направени по две видеа. Второ, обобщихме нашия опит, както и примерите за успех, в Брошурата за добри практики, която можете да откриете в раздела за изтегляне на уебсайта.

С помощта на брошурата и видеата искаме да ви насърчим да участвате в подобни дейности. Примерите илюстрират как можете да повлияете положително на вашата среда чрез прилагане на подхода REST.



7. Заключение

Ръководството може да се опише като един от основните продукти на системата REST, защото то свързва всички важни резултати един с друг и предоставя достъп до тях. С този текст бихме искали да направим така, че системата REST да остане видима и полезна и след завършването на проекта. Нашата цел е да имаме положително влияние върху европейските страни, а в по-широк смисъл – и върху обществото.

Така че тази инициатива не трябва угасва. За тази достойна цел ние се нуждаем от вашата помощ. Единствено заедно с вас можем да постигнем съществени промени, за да използваме т. нар. бежански проблем и да го превърнем решение, носещо взаимна полза. Първата стъпка е направена. Сега е ваш ред да продължите и да надградите придобитите знания. Това ръководство ще ви помогне да планирате и приложите нови версии на REST сами.

Консорциумът по проекта REST ви желае възможно най-голям успех с всички усилия за изграждане на един свят на многообразие и приветстваща култура!