



SASSI
Later-life Carrers



Съфинансирано от
Европейския съюз

Наръчник за обучение и подкрепа на кариера в късна възраст

Сборник с инструменти и методи за професионално ориентиране и
консултиране в по-късна възраст

W W W . S A S S I - L L C . E U

СЪДЪРЖАНИЕ

1	Въведение в проекта.....	5
1.1	Защо се роди този проект.....	5
1.2	Какви ресурси разработихме в рамките на проекта.....	6
2	Цели и задачи на Наръчника за обучение и подкрепа	9
3	Методологията.....	11
3.1	Обща методология на проекта	11
3.2	Специфична за продукта методология	13
3.2.1	Програма за повишаване на квалификацията за преподаватели и обучители на възрастни	13
3.2.2	Ръководство за посланици на мобилностите в късна възраст.....	15
3.2.3	Наръчник за възрастни предприемачи	17
3.2.4	Инструментариумът на SASSI за кариера в късна възраст	19
4	Онлайн портала на SASSI Later Life careers	22
4.1	Въведение в използването на инструментите и методите.....	22
4.2	Как да получите достъп до и да се ориентирате в Инструментариума	22
5	Програма за обучение	28
5.1	Компетентностна рамка на програмата.....	28
5.2	Целеви групи на обучението	30
5.3	Продължителност, структура и дизайн на обучението	32
5.4	Методи/инструменти, използвани при обучението	33
6	Изпълнение на програмата за обучение (пример)	35
6.1	Пълната програма за обучение	35
7	Учебен проект	56
7.1	Защо ни е необходим учебен проект	56
7.2	Как да разработим своя учебен проект	57
7.3	Предизвикателства при изпълнението на учебни проекти	57
7.4	Научени уроци въз основа на нашите пилотни проекти в SASSI LLC.....	58
	ПРИЛОЖЕНИЯ	61

ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЕКТА

Заглавие на проекта: SASSI - Кариери в късна възраст

Номер на проекта: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242

Резултат от проекта: Резултат 1

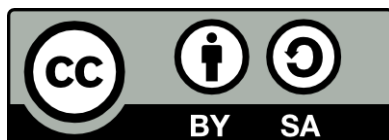
Координатор на проекта: blinc - Blended Learning Institutions Cooperative (Германия)

Партньори и съавтори: die Berater (Австрия), CATRO (България), BUPNET (Германия), CVNO (Словакия), INOVA+ (Португалия)



**Съфинансирано от
Европейския съюз**

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA. Номер на проекта 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.



Тази работа е лицензирана под лиценза Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 International License. За да видите копие на този лиценз, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> или изпратете писмо до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.





SASSI
Later-life Careers

I ВЪВЕДЕНИЕ В ПРОЕКТА

SASSI - Кариери в късна възраст е проект за стратегическо партньорство (KA2) по програма "Еразъм+", който се изпълнява в периода февруари 2022 г. - юли 2024 г. от консорциум от 6 европейски партньорски организации. Проектът се фокусира върху предизвикателството за водене на по-дълъг и пълноценен професионален живот, като разработва и тества адаптирани към възрастта подходи за професионално ориентиране и промяна на кариерата в по-късен етап от живота сред по-възрастните работещи, като ги подкрепи в придобиването на предприемачески компетенции.

В този раздел представяме контекста на Наръчника за обучение, като обясняваме целите на проекта и правим преглед на основните му резултати. Това създава предпоставки за подробното съдържание, което следва в Наръчника.

I.1 Защо се роди този проект

Проектът **SASSI - Кариери в късна възраст** реагира на настоящите тенденции, свързани със застаряването на населението и работната сила в Европа. Бъдещата икономическа конкурентоспособност и просперитет на Стария континент зависят в решаваща степен от способността да се използват пълноценно трудовите ресурси, включително чрез удължаване на периодите на заетост през целия живот. Освен това застаряването на населението е една от движещите сили, които стоят зад целта на стратегията "Европа 2020" в областта на заетостта за увеличаване на участието на работната сила в целия ЕС. За да могат системите за социално подпомагане да останат жизнеспособни със застаряването на населението в Европа, е необходимо повече хора да работят и да останат на работа по-дълго време през живота си.

В този проект отговаряме пряко на: а) предизвикателствата, очертани в доклада "Липсващите предприемачи" 2019 (ОИСР), в който се посочва, че възрастните хора (на възраст над 50 години) са най-голямата група самостоятелно заети лица в ЕС - 48 % (ОИСР 2018 г.), а 43 % от работната сила на възраст 65-74 години са самостоятелно заети. В него се признава, че "политиката може да направи повече за повишаване на осведомеността относно потенциала на предприемачеството сред по-възрастните работници и да насърчи по-възрастните предприемачи да използват опита си, за да подкрепят други предприемачи" и б) както е посочено в "Координация на професионалното ориентиране и валидиране" (CEDEFOP 2019), на "необходимостта от ефективно професионално ориентиране за по-възрастните хора е по-голяма от всякога". Нашият проект приложи тази политика на практика, като разгледа необходимостта от по-дълъг трудов живот, от насърчаване на предприемачеството сред по-възрастните и от подобряване на професионалното ориентиране и консултиране за по-възрастните хора в контекста на продължаващото професионално образование и обучение (ППОО).

Именно в този сектор по-възрастните работници често търсят актуализация на уменията си, преквалификация и повишаване на квалификацията, за да избегнат остаряването на уменията и да запазят своята производителност и "работоспособност". От 2015 г. насам партньорството Silver Age Silver Sage Initiative (SASSI) е разработило редица иновативни решения, за да гарантира, че повече хора

могат да останат или да се върнат на пазара на труда, с особен акцент върху поддържането на смислена и удовлетворяваща работа. Ние отчитаме, че пътищата към пенсиониране се променят, като много хора се стремят да променят професията си в по-късна възраст, и партньорството е изключително ангажирано да продължи да подобрява и да дава възможност за ефективен избор на кариера в по-късна възраст.

Този проект предлага повече възможности за подобряване на пригодността за заетост и възможностите за професионална реализация на по-възрастните хора (на възраст над 55 години), като предлага:

- възможности за професионалистите в областта на ПОО за предоставяне на кариерно ориентиране и консултиране, съобразено с възрастта на по-възрастните хора, включително практически ресурси: Наръчник за обучение по кариерно ориентиране в по-късна възраст, Наръчник в подкрепа на мобилността за кариерно развитие в по-късна възраст, цифрови инструменти и Ръководство за развитие на "по-възрастни предприемачи";
- новаторски подходи за неформално обучение за преквалификация на възрастните хора за алтернативни възможности за заетост, като например социални предприятия, самостоятелна заетост и цифрови предприятия;
- инструменти и продукти, които подпомагат предоставянето на кариерно консултиране в по-късен етап от живота.
- информация, свързана с краткосрочни командировки за мобилност и доброволчески учебни преживявания, включително трудов опит в други държави, с цел подобряване на межкултурното разбиране и езиковите умения;
- резултати от проектите SASSI по програма "Еразъм+" за 2015 г. и 2018 г., свързани с образованието и обучението, както и с кариерното консултиране на хора над 50 години.

I.2 Какви ресурси разработихме в рамките на проекта

В рамките на проекта съвместно разработихме три основни ресурса:

- Ресурс 1 - Наръчник за обучение и подкрепа на кариера в късна възраст
- Ресурс 2 - Ръководство за посланици на мобилностите в късна възраст
- Ресурс 3 - Наръчник за възрастни предприемачи
- Ресурс 4 - Инструментариум за подкрепа на кариерна промяна в късна възраст

Наръчник за обучение и подкрепа на кариера в късна възраст

Набор от умения и компетентности, които специалистите в областта на ПОО трябва да притежават за възприемане на нови подходи, свързани с кариерно ориентиране, съобразено с възрастта, с акцент върху улесняването на избора на кариера в по-късна възраст, развитието на предприемачески умения за самостоятелна заетост, социални предприятия и цифрови предприятия, пътища за преквалификация/повишаване на квалификацията, подкрепа за развитието на "по-възрастни предприемачи", кариерно наследство и кариера „на бис“. Този ресурс има за цел да предостави практически

насоки за прилагане на новите методи и подходи към кариерното ориентиране на по-късен етап от живота, както и свързаните с тях инструменти, техники и резултати от обучението.

Ръководство за посланици на мобилностите в късна възраст

Популяризиране на предимствата на мобилността и професионалния опит за пренасочване на кариерата и повишаване на квалификацията сред по-възрастните работници, непенсионерите и търсещите работа. Акцентът ще бъде поставен върху краткосрочния учебен опит в областта на мобилността, краткосрочните командировки, работния опит по проекти и доброволческия опит.

Наръчник за възрастни предприемачи

пряко отговаря на нуждата от преквалификация и повишаване на квалификацията на възрастните хора, които искат да променят професията си в по-късна възраст; промени, които се възползват от предишен опит и/или конкретни интереси и страсти. Той е замислен като ресурс за прилагане от специалистите по ПОО, представлява набор от инструменти за подкрепа и преквалификация на по-възрастните работници, за да станат самостоятелно заети лица, социални предприемачи, цифрови предприемачи и/или подходи за създаване на наследени кариери (т.е. "да върнат нещо на обществото").

Инструментариум за подкрепа на кариерна промяна в късна възраст

Предназначен е да подпомага специалисти по професионално образование и обучение, мениджъри по човешки ресурси и кариерни наставници в подкрепата на по-възрастните работници, които искат да направят промени в по-нататъшния си професионален живот. Той предоставя различни подходящи за възрастта инструменти, методи и техники, които допълват материалите на SASSI за предоставяне на ефективно професионално ориентиране и наставничество в края на кариерата.



2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА НАРЪЧНИКА ЗА ОБУЧЕНИЕ И ПОДКРЕПА

Настоящият Наръчник за обучение има за цел да насочи обучителите на възрастни, консултантите и мениджърите по човешки ресурси към ефективно използване на ресурсите, методите и подходите на SASSI, за да подобрят своите компетенции в областта на професионалното ориентиране в по-късна възраст и по този начин да помогнат на възрастните хора да намерят смислена и удовлетворяваща работа. Освен това той предоставя на обучителите конкретни насоки за прилагане на програмата за продължаващо професионално развитие и предаване на знанията на колеги, които търсят квалификация в областта на чувствителното към възрастта консултиране и кариерното ориентиране в по-късен етап от живота.

Документът служи още като:

1. Ръководство за прилагане стъпка по стъпка на ресурси, инструменти и техники за професионално ориентиране в по-късна възраст, съобразени с възрастта.
2. Придружаващ документ за навигация в модулната програма за продължаващо професионално развитие, разработена в рамките на проекта SASSI LLC.

Запознавайки се с този Наръчник, вие ще:

- придобиете ясна представа за методологията на проекта SASSI и разработените ресурси;
- научите как да се ориентирате в онлайн хъба на SASSI и наличните материали;
- получите подробни разяснения относно обучителната програма за продължаващо професионално развитие, информация за пилотното тестване на програмата и препоръки за по-нататъшното ѝ изпълнение и прилагане.

След завършване на програмата за повишаване на квалификацията, свързана с Наръчника, обучителите ще бъдат подготвени да насочват по-възрастните работещи и търсещите работа (на възраст над 55 години) в процеса на вземане на решения за кариерата им. Те ще придобият умения за подпомагане на развитието на т.нар. "възрастни предприемачи", "кариерно наследство" и "кариера на бис" и ще могат да прилагат ефективно инструментите и техниките на SASSI LLC.



3 МЕТОДОЛОГИЯТА

3.1 Обща методология на проекта

Въз основа на крайната цел на „SASSI - Кариери в късна възраст“, която е да се помогне на по-възрастните работници да постигнат по-дълъг, пълноценен и смислен професионален живот, възприехме **всеобхватен и съобразен с възрастта подход**. Този подход има за цел да предостави на специалистите по ППОО, мениджърите по ЧР и кариерните треньори необходимите знания, инструменти и компетенции за предоставяне на ефективни насоки на по-възрастните хора.

Методологията на SASSI LLC е насочена към уникалните предизвикателства и нужди на по-възрастните работници чрез предоставяне на целеви ресурси, основани на задълбочени познания за **когнитивните процеси, поведенческите науки и неврологията**, като същевременно се отчита и социално-икономическото положение на целевата група. Тя подчертава възможностите за развитие за тези, които търсят промяна в кариерата, включително насърчаване на самоопределянето и предприемаческите възможности. Това дава възможност на по-възрастните работници да поемат контрола върху кариерния си път и да постигнат пълноценен професионален живот. Освен това проектът включва **възможности за мобилност и учене чрез преживяване** за работниците и търсещите работа лица над 55 години, като повишава техните умения и опит както чрез национален, така и чрез транснационален трудов опит.

На методологично ниво приоритет са следните ключови елементи:

✓ Съчетание на различни методи за обучение

Методологиите на преподаване в SASSI LLC съдържат **комбинация от присъствено и електронно обучение**. Съчетаването на методите за електронно и присъствено обучение дава възможност на учащите да получат достъп до нови знания, когато пожелаят и в собственото си време.

Смесеното учене позволява адаптиране към пространствените и времевите условия на учащите се и в резултат на това винаги подобрява участието на по-големи социални групи в образователния процес на различни нива на квалификация, предмети и етапи.

Смисълът на смесените курсове за обучение е да се предложи набор от инструменти за обучение и опит, които са насочени към най-добрия стил на учене за всички обучаеми и улесняват обучаемия да "получи" учебното съдържание възможно най-ефективно и по начин, по който обучаемият може да усвои новата информация, без да смята, че опитът е труден.

Проектът SASSI LLC предлага модули за самообучение, които могат да бъдат допълвани от обучаващите се, когато пожелаят, вместо да се налага да присъстват на сесията, водена от инструктор.

✓ Елементи, съобразени с възрастта

Разработени са специфични материали за консултиране и насочване, които са **съобразени с нуждите на по-възрастните хора (55+)**. "Чувствителен към възрастта" означава, че материалите за консултиране и ориентиране са специално разработени, за да отговорят на уникалните нужди, предизвикателства и силни страни на по-възрастните работници. Това означава, че материалите отчитат фактори като богатия професионален опит на работниците, потенциалните предразсъдъци, свързани с възрастта, съображенията, свързани с физическото здраве, прехода в кариерата и желанието за смислена и пълноценна работа в по-късните етапи на кариерата. Тези елементи гарантират, че насоките са подходящи и подкрепят конкретните обстоятелства в живота и кариерата им.

Освен това, като се отчита, че възрастовият подход е значителна бариера, която често ограничава достъпа на по-възрастните работници до работното място или тяхното оставане на него, материалите, разработени в рамките на проекта, имат за цел да се борят с този проблем, като подчертават и насърчават уменията и талантите на по-възрастните работници. Като прави тези качества по-видими, проектът се стреми да се противопостави на стереотипите и да покаже значителната стойност, която по-възрастните работници внасят в работната сила.

✓ Конструктивистки и предметно-ориентиран подход

Освен това методологията, прилагана в наръчниците и консултантските материали, **се определя от конструктивисткия подход, който има за цел да даде възможност на по-възрастните работници да постигнат самостоятелно своите цели**. Материалите дават възможност за персонализирани кариерни съвети, които помагат на хората да вземат информирани решения за своя професионален път, включително за възможността за предприемачески начинания.

Конструктивизмът набляга на самоорганизиращото се и проактивно познание и подчертава необходимостта хората да станат по-самостоятелни в интерпретирането на ролята на работата в техния живот и управлението на кариерата им (Richardson, 1994). В рамките на конструктивисткия подход към кариерното консултиране активната роля на индивида е ключова. Кариерните консултанти работят в сътрудничество с индивидите, като възприемат холистични подходи към развитието на житейската кариера. Те насърчават клиентите си активно да обмислят, преразглеждат и преориентират отношенията си между живота и кариерата (McMahon & Patton, 2002).

Фокусът е поставен върху биографични и тематично ориентирани методи като разказ за кариерата, кариерни истории или техники за разказване на истории или визуализация. Това позволява на консултантите да помогнат на клиентите си да създадат рамка на разказа въз основа на техния минал опит и настоящи умения. Чрез този процес те определят стратегии за бъдеща социално-професионална адаптация. Дори в началото да изглеждат по-трудоемки, в крайна сметка те водят до по-дълбоки, по-персонализирани прозрения и по-ефективно дългосрочно кариерно развитие. Тези методи дават възможност на хората да изградят смислени кариерни пътища, които съответстват на техните лични ценности и житейски цели.

✓ **Насърчаване на самоопределянето и на предприемаческия път**

Проектът отчита и липсата на подкрепа за инициативи за самоопределяне и самостоятелна заетост сред възрастните хора. За да се справи с това, SASSI-LLC **насърчава иновативни подходи към кариерното развитие, които насърчават самостоятелната заетост и предприемаческите проекти** в по-широк план. Това включва предоставяне на целенасочени съвети и ресурси за подпомагане на по-възрастните работници да преминат към различни форми на предприемачество, като например доброволческа дейност, участие в програми за мобилност, стартиране на малки проекти или реализиране на по-конкретни бизнес идеи.

3.2 Специфична за продукта методология

3.2.1 Програма за повишаване на квалификацията за преподаватели и обучители на възрастни

За да се даде възможност на обучителите и преподавателите на възрастни да обучават свои колеги в методологията SASSI-LLC, беше разработена цялостна **програма за обучение за продължаващо професионално развитие (CPD)**. Тази програма е предназначена за подпомагане на кариерни тренъори, обучители и мениджъри по човешки ресурси, които работят с по-възрастни работници и лица, търсещи работа (на възраст над 55 години), като предоставя съобразени с възрастта подходи за управление на кариерата в по-късна възраст и ориентиране в кариерните промени. След приключване на обучението обучаемите ще бъдат подготвени да прилагат и чувствителните към възрастта методи за консултиране, инструменти и ресурси, които са разработени в рамките на проекта SASSI-LLC и са предоставени в SASSI HUB.

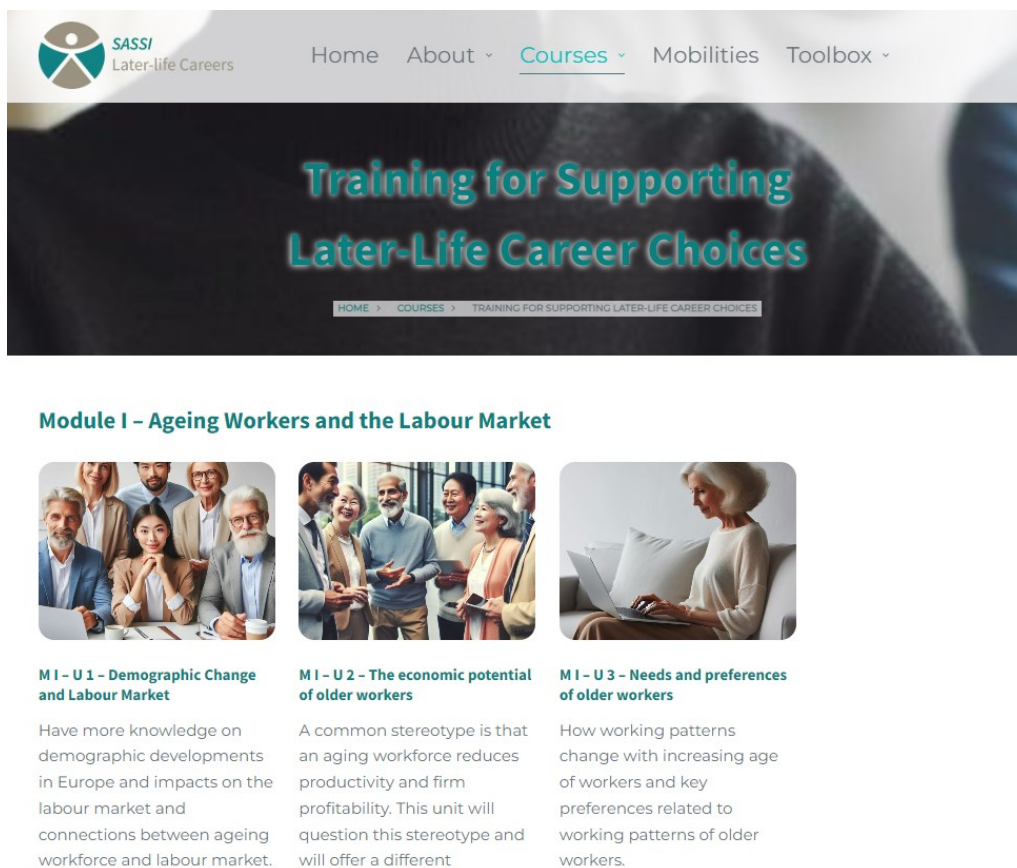
Методологията на програмата CPD включва:

- Спецификация на компетенциите за подкрепа на по-възрастните работници чрез чувствителни към възрастта методи и техники на консултиране
- Преглед на кариерата в по-късна възраст, размисъл и вземане на решения
- Планиране на пътеки за преквалификация/надграждане на умения по отношение на "наследство" и "допълнителна кариера".
- Подкрепа за възможностите за развитие на по-възрастните работници, които се стремят към промяна на кариерата, самоопределяне и предприемачески възможности.
- Процес на валидиране на тези компетенции (НИВО5)

Програмата за CPD е структурирана като **модулен курс за смесено обучение**, състоящ се от шест онлайн модула и седем придружаващи работни книги. Този **модулен формат** позволява на участниците да избират модули според индивидуалните си предпочитания и потребности от обучение.

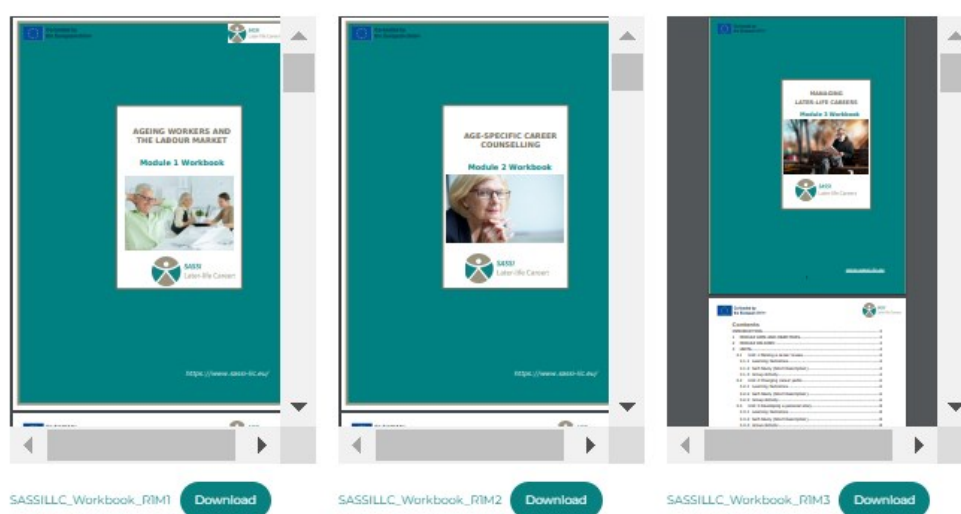
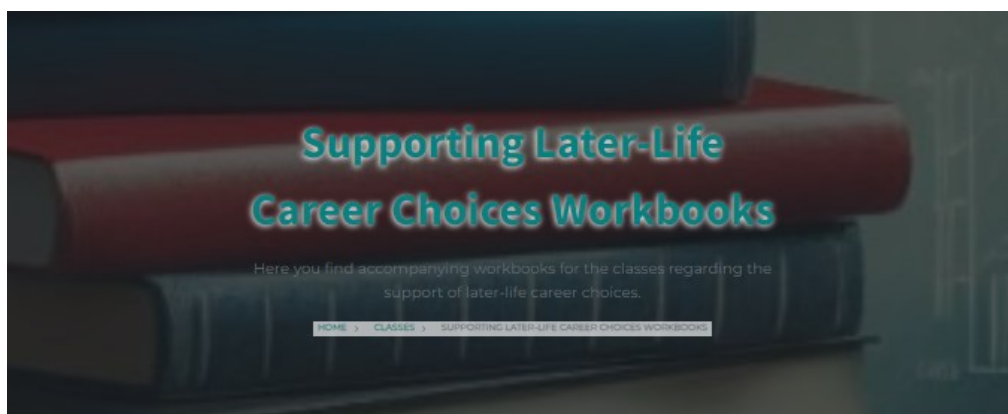
Характерът на смесеното обучение в програмата за ДПК съчетава гъвкавостта и достъпността на онлайн обучението с дълбочината и ангажираността на обучението лице в лице и груповите дейности:

- **6 онлайн модула:** Тези онлайн модули са достъпни в SASSI HUB и предоставят теоретични познания и основни концепции, които позволяват на учащите да учат със собствено темпо и в удобно за тях време. Всеки модул е разделен на по-кратки единици, които предлагат теоретични данни, упражнения и въпроси за размисъл, като осигуряват интерактивно и всеобхватно обучение



Фигура 1 - Онлайн програма за обучение на възрастни и обучители (SASSI Hub)

- **Компоненти "лице в лице":** Всеки онлайн модул се допълва от **работна тетрадка**, която предоставя инструкции на обучителите за различни групови дейности, които могат да се провеждат в групова среда (лице в лице или онлайн). Сесиите лице в лице дават възможност на участниците да участват в дискусии, да обменят своя опит и притеснения с колеги и да получат пряка обратна връзка от обучителя.

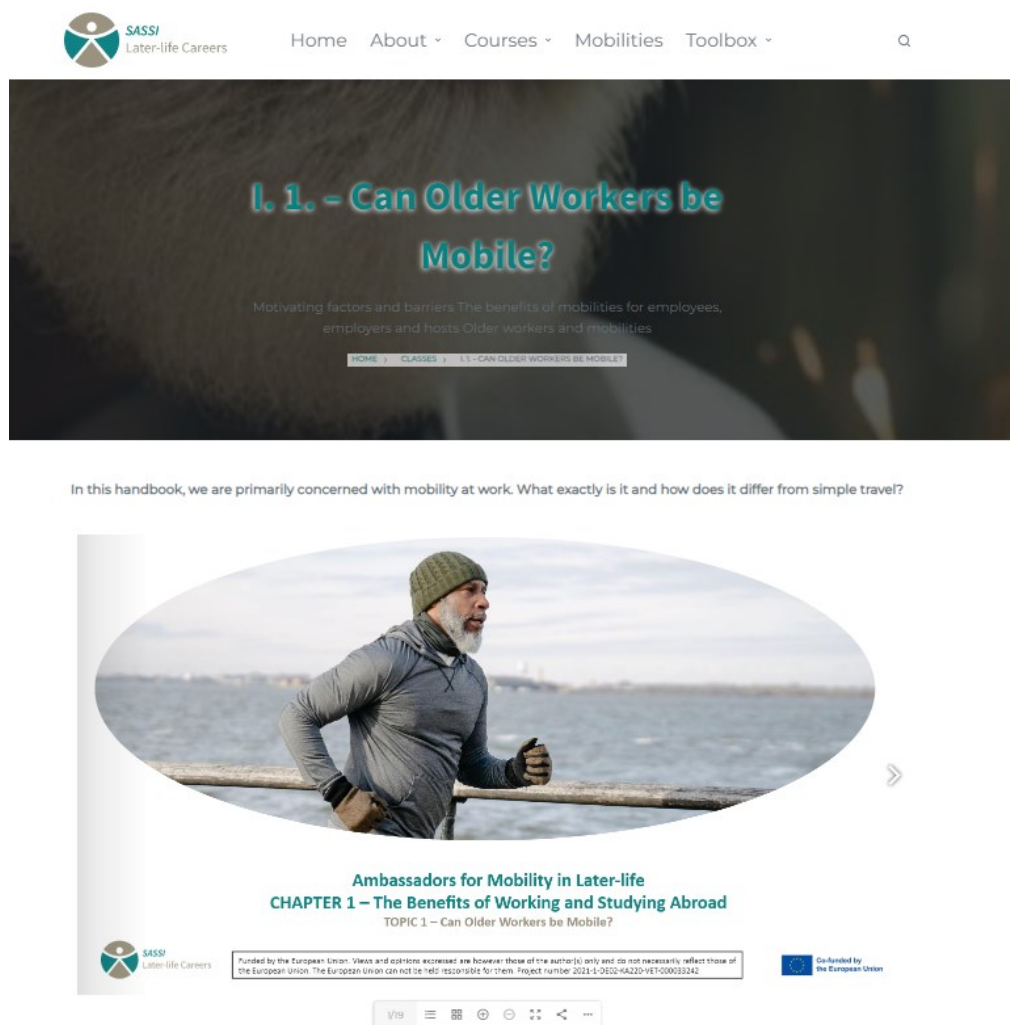


Фигура 2 - Работни тетрадки "Подкрепа на кариера в късна възраст" (SASSI Hub)

- **Модулен дизайн:** Модулният дизайн на обучението позволява да се изберат модулите, които най-добре отговарят на нуждите от обучение на групата и на индивидуалните предпочитания.

3.2.2 Ръководство за посланици на мобилностите в късна възраст

Това [онлайн ръководство](#) предоставя на обучители, преподаватели на възрастни и потенциални посланици практически опит в обучението, за да подкрепят по-възрастните работници в съживяването на кариерата им чрез трудов опит в областта на мобилностите с цел учене.



Фигура 3 - Глава 1 на Тема 1 от Ръководството "Посланици на мобилностите в късна възраст" (SASSI Hub)

Ръководството е разделено на шест глави, всяка от които съдържа по няколко теми, и е разработено така, че да служи за различни цели:

- **Развитие на компетентността на обучители и преподаватели:** Той помага на обучителите и преподавателите на възрастни, които предоставят кариерно ориентиране в по-късна възраст на зрели работници/търсещи работа, да подобрят собствените си знания и умения по отношение на опита в областта на мобилността в контекста на работата и ученето.
- **Обучение на посланици:** Обучението дава на хората необходимите знания и умения, за да станат посланици и да могат да се застъпват за включването на професионалния опит в областта на мобилността в стратегиите за ориентиране и консултиране, да популяризират ползите от учебния опит и да подпомагат клиентите или връстниците си в намирането на подходящата програма за мобилност.

- **Материал за самообучение:** Избрани теми от наръчника са предназначени за самообучение на по-възрастните работници, които се интересуват от мобилност на работното място или обучение.

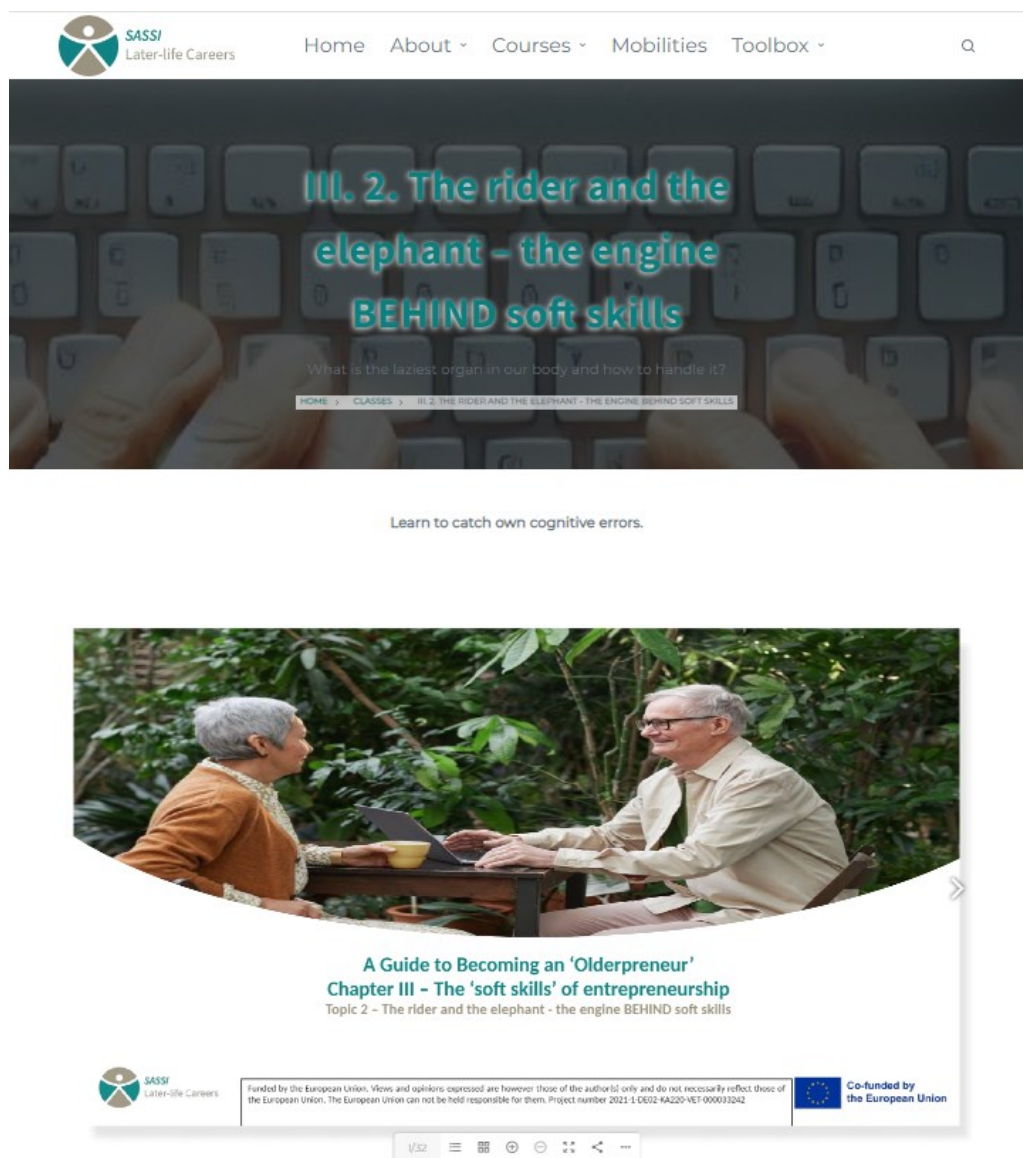
Предлагайки практически насоки и ресурси, това Ръководство има за цел да даде възможност както на професионалистите, така и на по-възрастните работници да се включат успешно в мобилността и да се възползват от нея.

Онлайн ръководството е предназначено за самостоятелно учене и има интерактивен характер. Всяка глава включва разнообразни ангажиращи елементи, като видеоклипове, тестове, ръководени въпроси и упражнения за самоанализ. Методологията, залегнала в основата на наръчника, набляга на практическото приложение на материала, като има за цел да предостави конкретни насоки за потенциалните посланици. Тези посланици ще бъдат подготвени да популяризират възможностите за мобилност сред по-възрастните работници, които се интересуват от опит в областта на мобилността.

На практика Ръководството може да се комбинира с [търсачката за мобилности](#), която предоставя разнообразни национални и международни възможности за мобилност на по-възрастните работници и търсещите работа.

3.2.3 Наръчник за възрастни предприемачи

„Наръчникът за възрастни предприемачи“ е [интерактивен онлайн ресурс](#), предназначен за директно ползване от възрастни хора над 55 години – работещи и търсещи работа, а защо не и от консултантите, които работят с тях. Той има за цел да развие у тях основни компетенции за подкрепа на клиенти от тази възрастова група, които обмислят промяна в кариерата и се интересуват от предприемачество.



Фигура 4 - Глава 3 от Тема 2 на Наръчника за възрастни предприемачи (SASSI Hub)

Наръчникът е структуриран в шест изчерпателни глави, всяка от които обхваща няколко основни теми. То предоставя задълбочено разбиране и ценни ресурси относно концепцията за т.нар. от нас *Olderpreneurship* (предприемачество за възрастни) и различните възможности за това, сред които доброволчество, кариера на свободна практика, менторство, стартиране на дигитални и социални бизнес начинания, специално пригодени за лица на възраст 55+.

Освен това наръчникът предлага информация за меките и твърдите умения, необходими за успешното предприемачество на възрастните хора, и подчертава социалните ползи от това да станеш възрастен предприемач.

Наръчникът е [достъпен в онлайн портала на SASSI](#) и може да се използва онлайн. Отделните теми от всяка глава могат да бъдат изтеглени като PDF файлове и разпечатани, ако предпочитате. Съществуват две основни възможности за използване на Наръчника:

i. **Интегриране в обучителни/коучинг сесии:**

Наръчникът е разработен така, че да бъде увлекателен и лесен за ползване, което улеснява преподавателите на възрастни и кариерните консултанти да го включат в своите сесии. Всяка глава включва упражнения, които могат да бъдат прилагани директно с клиенти, което гарантира практическо обучение.

Включени са още примери от реалния живот и казуси, които илюстрират ключови концепции и служат за вдъхновение.

ii. **Самостоятелно обучение за амбициозни възрастни предприемачи:**

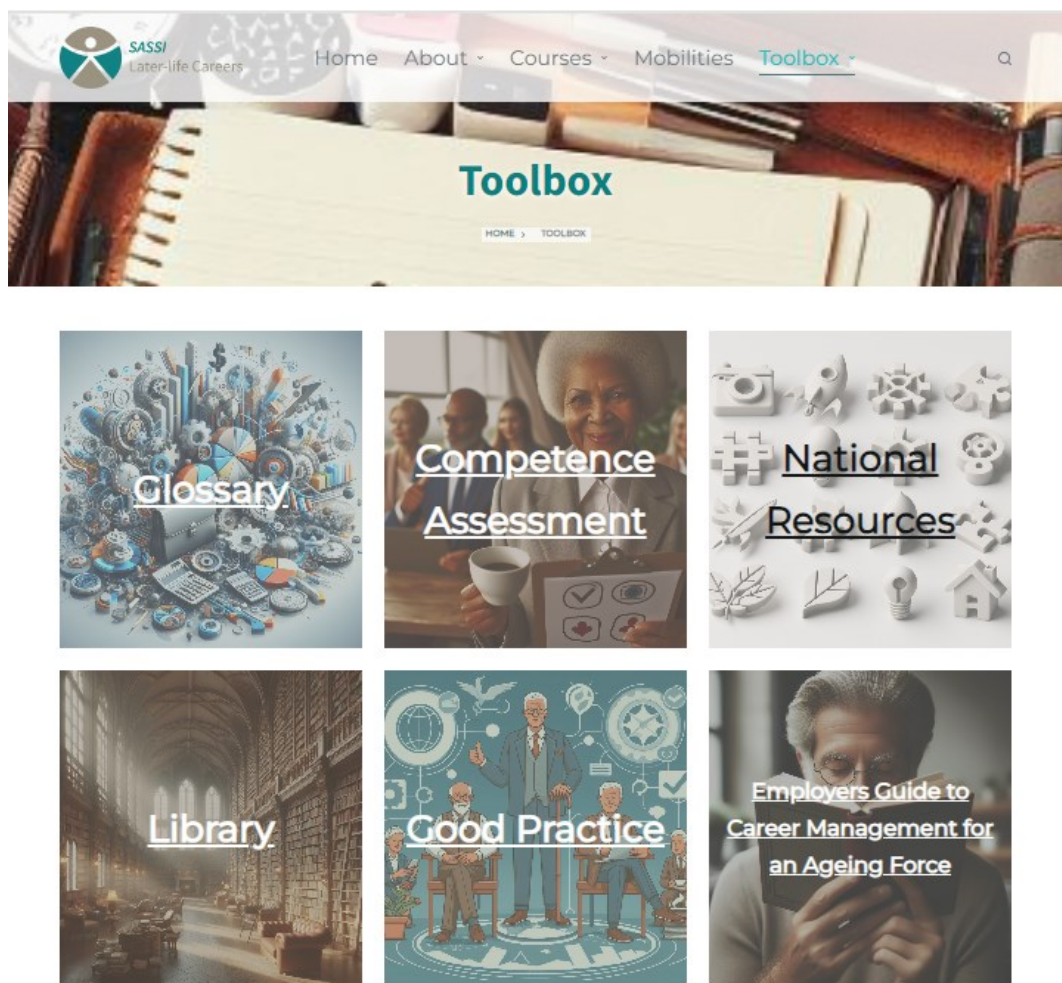
Клиентите могат също така да използват отделни теми от главите за самостоятелно учене, което им позволява да учат и изследват със собствено темпо.

3.2.4 Инструментариумът на SASSI за кариера в късна възраст

[Инструментариумът на „SASSI - Кариери в късна възраст“](#) е специално разработен в помощ на специалистите по ПОО, мениджърите по ЧР и кариерните треньори в подкрепа на по-възрастните работници, които искат да направят промени в професионалния си живот в по-късна възраст. Той **предоставя различни подходящи за възрастта инструменти, методи и техники, които допълват материалите на SASSI** за предоставяне на ефективно кариерно ориентиране и наставничество в късните етапи на кариерата.

Инструментариумът е [достъпен в онлайн портала на SASSI](#), лесен е за навигация, като е наличен и във версия за мобилни устройства. Той съдържа следните категории:

- **Глосар:** Обяснение на основните понятия, свързани с проекта SASSI LLC и неговата методология.
- **Онлайн инструменти за оценка на компетентности:** Включително пакета за оценка SASSI, предлагащ методи за оценка на компетенциите въз основа на методологията LEVEL5, инструменти за сканиране на таланти, психометрична диагностика и въпросници.
- **Национални ресурси:** Специфични за всяка страна ресурси в подкрепа на кариерното консултиране и наставничество в по-късна възраст
- **Библиотека:** Подбрани ресурси на ООР, съдържащи вдъхновяващи видеоклипове, филми, подкастове, книги и игри, свързани с темата за възрастното предприемачество, избора на кариера в по-късна възраст, смисления професионален живот, самоовластяването и др.
- **Добри практики:** Съдържащи свързани с проекта и външни казуси и видеоклипове, които представят вдъхновяващи истории на хора на възраст 55+
- **Ръководство за работодатели за управление на кариерата на застаряващата работна сила:** достъпно само на английски език.



Фигура 5 – Инструментариумът на SASSI LLC (SASSI Hub)



SASSI
Later-life Careers

4 ОНЛАЙН ПОРТАЛА НА SASSI LATER LIFE CAREERS

4.1 Въведение в използването на инструментите и методите

Целият [SASSI портал](#) представлява колекция от онлайн ресурси за обучителите в областта на продължаващото професионално образование и обучение.

Обучението за подкрепа на кариери в късна възраст е предназначено за самостоятелна работа на обучители. Груповите семинари имат за цел да го допълнят с практически дейности и упражнения, взети от [работните тетрадки](#).

Тъй като времето на обучителите е ограничено, а по-възрастните обучаеми са изключително независими и способни на ефективно самообучение, създадохме няколко ресурса, които могат да се използват директно от целевата група на по-възрастните работници. Те включват:

- **Речник** (достъпен в [Инструментариума](#))
- **Казуси** (достъпни в [Инструментариума](#))
- **Ръководството за посланици на мобилности в късна възраст**
- **Наръчника за възрастни предприемачи**

Макар че самостоятелното учене е безспорно ефективно, то не е единственият начин за развиване на компетенциите на учащите. **Модули 4 и 5** на обучението за подкрепа на кариери в късна възраст съдържат подробни инструкции за това как да се допълнят сесиите за самообучение с формати за присъствено обучение, по-специално с дейности в група.

4.2 Как да получите достъп до и да се ориентирате в Инструментариума

Порталът на SASSI е базиран на платформата на Wordpress. Той не изисква създаване на акаунт и потребителите имат свободен достъп до цялото съдържание, качено там.

Порталът е разделен на страници и подстраници. Потребителите могат да изберат желаните от тях език от менюто с езици: английски, български, немски, португалски и словашки. Представяме кратък преглед на основните страници:

[Началната страница](#) представя Пътната карта на SASSI, която дава бързо обяснение на проекта и води до основните му резултати.

Silver Age Silver Sage Initiative – Later-life Careers (SASSI LLC)

Practice and counselling that enables and encourages older workers to remain in or re-enter the labour market

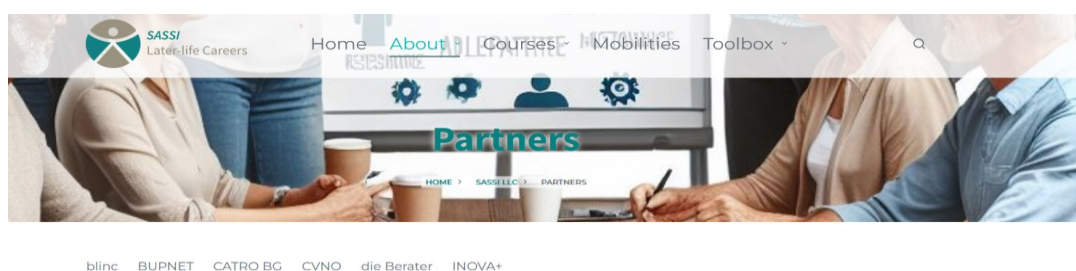


Welcome to the SASSI Hub!

The SASSI LLC Project is about enabling Later-life (55+) career counselling for longer and more meaningful working lives. It is aimed both at C-VET Professionals (such as trainers, career counsellors, and others), and older workers seeking a revitalisation of their professional role. We have created numerous resources useful for both groups. In the **About** section you will learn more about the project, its target groups, history, and partnership, as well as updates about recent developments.

Фигура 6 - Начална страница на SASSI Hub

Страницата "За SASSI" предоставя информация за проекта, неговата история (предишните му издания SASSI и SASSI+), целевите групи: Специалистите в областта на ПОО и по-възрастните работници, партньорските организации в консорциума и други новости относно проекта (напр. бюлетини с новини).



Blinc

Website: <https://blinc-eu.org/>



Founded in 2005, the Blended Learning Institutions' Cooperative is a network of organisations that have previously been involved in EU-funded LIFE and e-learning projects in the health, social and environmental sectors. By 2015, blinc was made up of more than 30 organisations and individuals from 22 European countries. blinc is dedicated to enhancing the exchange between educationalist and academic researcher and offers a platform for sharing know-how and experience including evaluation, valorisation and networking. The network provides expert support in the fields of:

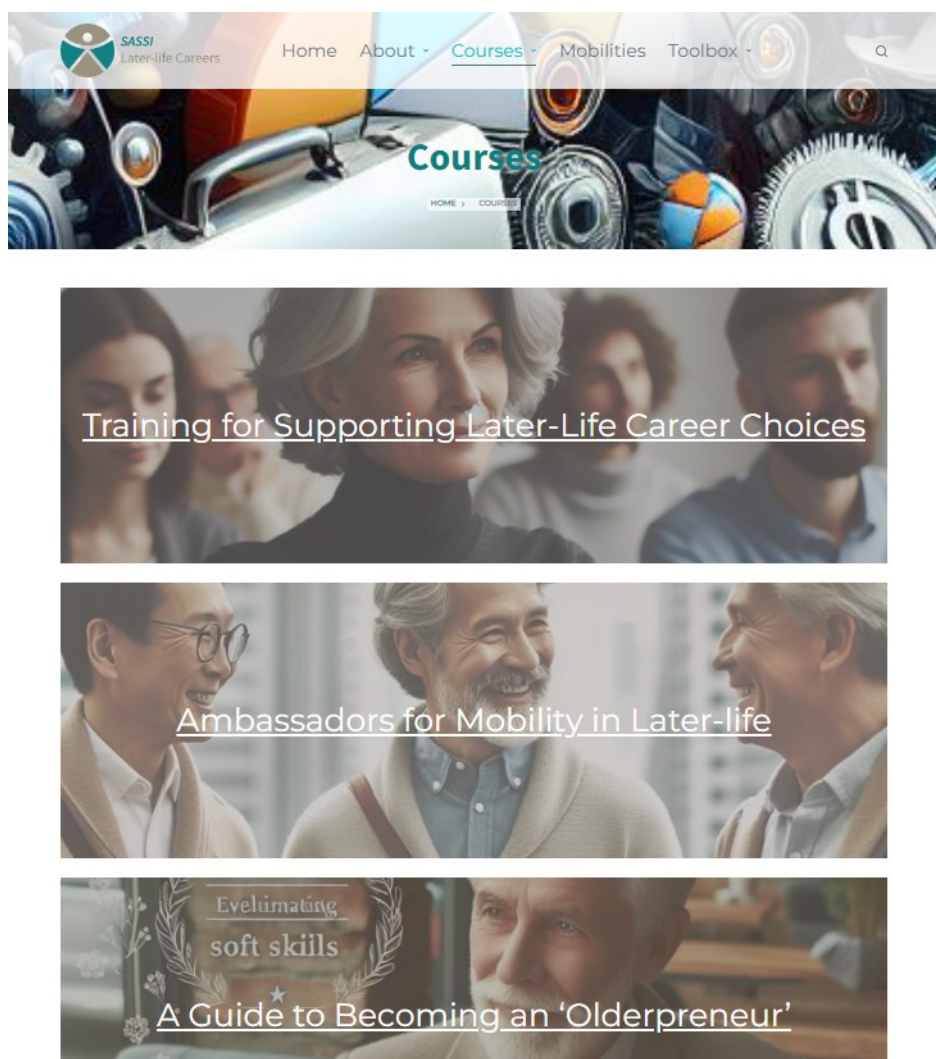
- training and organisational development
- networking and

Фигура 7 - Страница „За SASSI“

Страницата "Ресурси" съдържа 6 ресурса (3 от настоящия проект и 3 от предишните две издания на проекта). Всеки от тях е разделен на модули и раздели (или глави и теми в случая на P2 и P3 напр.). Разделите се състоят от прелистващи се електронни книги за четене и могат да включват допълнително съдържание, като връзки към статии, видеоклипове и тестове. Важно е обаче да се отбележи, че порталът на SASSI не поддържа възможността за кликане на връзките в самите ел. книги – за целта трябва да превъртите надолу и ще видите допълнителните връзки под всяка книга. Ако изберете да изтеглите книгата като PDF, всички връзки ще бъдат напълно функционални.

Ресурсите, налични на страницата, са:

- ✓ Наръчник за обучение и подкрепа на кариера в късна възраст;
- ✓ Ръководство за посланици на мобилностите в по-късна възраст;
- ✓ Наръчник за възрастни предприемачи;
- ✓ Курсове от предишните издания на проекта SASSI 1 и SASSI 2, които са достъпни само на английски език: Програма за кариерни консултанти, работещи с възрастни хора; Ефективна програма за възрастни работници; Програма за межкултурни компетенции.



Фигура 8 - Страница „Ресурси“

Търсачката за мобилности предоставя на потребителите база данни с възможност за търсене на организации, предлагащи мобилности в цяла Европа, с акцент върху страните партньори в проекта, вкл. България. Потребителите могат да използват филтъра, за да стеснят обхвата на вида мобилност, необходимия език, възрастовия диапазон, продължителността и т.н.



Фигура 9 - Страница „Р26: Мобилности“

Инструментариумът SASSI представлява компилация от полезни ресурси за обучители, консултанти и възрастни хора над 50г, търсещи вдъхновение и още помощни инструменти по темата:

- ✓ Речник с обяснения на ключови термини и концепции;
- ✓ Инструменти за оценка на компетенциите, вкл. пакет за оценка на SASSI, инструменти за Talentscan, онлайн психометрична диагностика и др. въпросници;
- ✓ Библиотека с вдъхновяващи книги, филми, подкасти и игри;
- ✓ Контакти на организации, активни по темата, които биха били от полза;
- ✓ Реални казуси от нашата практика, както във видео, така и в текстов формат.

**A****▼ Ageism**

Ageism refers to the stereotypes (how we think), prejudice (how we feel) and discrimination (how we act) towards others or oneself based on age.

► Ambassador**► Angel investor a.k.a. Business angel****B****► Bootstrapping****► Business incubator**

Фигура 10 - Подстраница „Глосар“ от Инструментариума



SASSI
Later-life Careers

5 ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ

В съответствие с Наръчника за обучение сме изготвили и модулна програма за смесено обучение за специалисти по кариерно консултиране, обучители и треньори, които работят с възрастни хора в професионален контекст. Настоящият наръчник помага на потребителя да разбере целите и структурата на програмата за смесено обучение SASSI-Later Life Careers.

[Цялата модулна програма е достъпна в портала на SASSI.](#)

5.1 Компетентностна рамка на програмата

Програмата за обучение има за цел да подпомогне развитието на компетентностите на основната целева група на проекта SASSI LLC: Професионалисти в областта на ПОО (кариерни консултанти и обучители). Обучителните модули са базирани на набор от специфични рамки за компетентност, описани по-подробно в пакета за оценка на компетентността на SASSI. Рамките използват методологията LEVEL5, за да очертаят необходимите/придобитите компетенции за подпомагане на развитието на кариера в по-късна възраст. Пакетът за оценяване предоставя хранилище на компетентности, представя тези компетентности по отношение на знания, умения и нагласи по 5-степенна скала и предлага набор от методи за оценяване, подходящи за различни контексти.

LEVEL5 е система за валидиране, която е разработена и изпробвана в поредица от европейски финансирани проекти от няколко партньори на консорциума SASSI LLC от 2005 г. насам. LEVEL5 предлага подход и инструмент за оценяване, визуализиране и документиране на развитието на компетенциите. Тя се фокусира особено върху личностните, социалните и организационните компетенции, които формират гръбнака на европейската рамка за ключови компетентности. Рамката гласи, че "компетентността е способността да се прилага синтез от знания, умения и нагласи в конкретна ситуация и с определено качество".

Пакетът за оценка на компетентности е предназначен като ръководство за оценяване развитието на компетенциите, свързани с проекта SASSI LLC. Той се състои от 17 компетентностни рамки за професионалисти и още 10 за крайни потребители (по-възрастни предприемачи), като всяка от тях се основава на методологията LEVEL5. Всяка рамка описва развитието на компетентността в три измерения: знания, умения и нагласи, на пет нива на компетентност - от основно възприемане (осъзната некомпетентност) до пълно усвояване (неосъзната компетентност). Измеренията са независими едно от друго - високите теоретични знания не се превръщат автоматично в практически умения, а силна нагласа е възможна дори без широки познания. Известно умение за оценяване на напредъка в обучението е необходимо условие за самооценка както на кариерните консултанти, така и на обучителите в областта на ПОО, а също и за улесняване на оценяването на учащите.

3 USING LEVEL5

3.1 Introduction to LEVEL5

LEVEL5 is a validation system that has been developed and piloted in a series of European-funded projects by several partners of the SASSI LLC consortium since 2005. LEVEL5 offers an approach and instrument to assess, visualise and document competence developments. It focuses especially on personal, social and organisational competences that form the backbone of the [European framework on key competences](#).

The framework states that a "competence is the ability to apply a synthesis of

- knowledge,
- skills and
- attitudes

in a particular situation and with a particular quality".

In regard to the validation of learning outcomes in CPD offers and courses, SASSI LLC suggests to refer to the definition used in the key competences framework of the EU. Based on this concept, the validation should take the three dimensions (i.e. knowledge, skills and attitudes) into account, too. Consequently, the LEVEL5 system approach is based on a model to assess evidence and validate the cognitive, activity related and affective competence developments of learners in informal and non-formal learning contexts. Individual or group competences are evaluated in a process-orientated way and, if desired, visualised in a three-dimensional cube model and fully documented in a specific software system.

LEVEL5 Taxonomy			
LEVEL	KNOWLEDGE	SKILLS Capabilities	ATTITUDES Emotions/Values
5	Know where else Transfer knowledge Strategic knowledge	Transferring Developing Constructing Versatility	Incorporation Internalising Unconscious competence
4	Know when Practical / Procedural Knowledge	Discovering Acting independently (disturbed systems)	Commitment Affective self- regulation
3	Know how Theoretical knowledge	Deciding Selecting (known systems)	Appreciation Motivation
2	Know why Distant understanding	Applying Imitating Exercising	Perspective taking Curiosity
1	Know that Basic perception	Perceiving Listening	Self-orientation Neutral

Фигура 11 - Пакет за оценка на компетенциите LEVEL5

Компетенциите на специалистите в областта на ПОО са съсредоточени в три основни области:

1. Компетенции за предоставяне на адаптирани към възрастта насоки за преглед на кариерата в по-късна възраст и подкрепа на „възрастни предприемачи“, кариерно наследство и „кариера на бис“

- Разработване на политики и практики за CPD за по-възрастни учащи
- Консултиране и мотивиране на по-възрастните учащи да се включат в CPD
- Оценяване на нуждите, изискванията и мотивацията за обучение на по-възрастните учащи
- Определяне и описание на резултатите от обучението по отношение на компетентностите



- Планиране и разработване на обучение и програми, съобразени с възрастта (за разнородни групи)
- Разработване на ориентирани към компетентността учебни дейности за по-възрастни учащи
- Проектиране на учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта
- Изпълнение на дейности за професионално ориентиране, ориентирани към клиента, с по-възрастни работници
- Планиране на сценарии за опита на възрастните работници в областта на мобилността

2. Компетенции за предоставяне на смесено консултиране и ориентиране

- Подготовка на решения за смесено обучение за по-възрастни учащи
- Улесняване на самостоятелното, смесено обучение за по-възрастни учащи
- Използване на методи и техники за обучение, съобразени с възрастта
- Улесняване на процесите на учене, съобразени с възрастта

3. Компетенции за оценяване на напредъка в обучението

- Разработване и прилагане на мерки за оценка
- Анализ на резултатите от оценката
- Оценяване на компетенциите и резултатите от обучението на учащите (LO)
- Оценяване и документиране на резултатите от обучението с LEVEL5

Ако обучителите желаят да оценят собственото си развитие на компетенциите, те могат да изберат подходящ метод за оценка от пакета за оценка и да следват описаната процедура. Ако решат да използват системата за оценяване LEVEL5, те могат да получат сертификат, удостоверяващ напредъка им в обучението.

5.2 Целеви групи на обучението

Основните целеви групи на програмата SASSI LLC са:

1) Пряка - **кариерни консултанти, наставници/ментори, обучители и доставчици на ПОО**, които искат да актуализират професионалните си компетенции по отношение предоставянето на услуги за кариерно консултиране в по-късна възраст и възможности за преквалификация/надграждане на умения за по-възрастни клиенти.

2) Непряка - **възрастни хора (50+ или дори 55+), които търсят промяна в кариерата си, вкл. работещи, "непенсионери" (хора, които са се пенсионирали, но са се върнали на работа) и търсещи работа лица**, изложени на риск от социално изключване, които искат или трябва да останат активни на работното място. Тази второстепенна целева група на практика е крайният бенефициент, който трябва да се възползва от обучението чрез обучителите/консултантите. Тази група включва също така лица, които искат да променят по някакъв начин кариерата си на по-късен етап от живота си: да намалят броя на служителите си, да променят темпото си, да последват отдавна забравена или изоставена страст, да намерят нещо, което могат да правят и в което чувстват, че могат да "допринесат за промяна", да станат самостоятелно



заети и/или предприемчиви или просто да правят нещо различно по здравословни причини.

Компетенции, които те ще придобият по време на обучението

Първите и преки ползватели на обучението ще развият нови компетентности в:

- прилагане на иновативни подходи и инструменти за кариерно консултиране в по-късна възраст;
- преквалификация/повишаване на квалификацията на възрастните хора (извън контекста на формалното обучение) за алтернативни възможности за заетост, като например социални предприятия, самостоятелна заетост, цифрови предприятия и др;
- прилагане на методи за насърчаване на ученето чрез преживяване сред възрастните хора, включително възможности като командироване, съботен отпуск и краткосрочни доброволчески проекти;
- популяризиране на социалните и културните ценности на работата с хора от различни страни чрез краткосрочен професионален опит и доброволчество, основани на мобилност;
- валидиране на техните неформални компетентности чрез мощна система за валидиране, наречена LEVEL5, която е адаптирана да включва предоставянето на съобразени с възрастта консултации и фасилитиране.

По-възрастните работници - крайните потребители на програмата - ще се възползват на каскаден принцип от:

- кариерно консултиране в късен етап от живота и в зависимост от възрастта;
- подкрепа и насоки за това как да станат „възрастни предприемачи“;
- достъп до съобразени с възрастта възможности за повишаване на квалификацията или за преквалификация (извън контекста на формалното обучение и в групов среда);
- досег до иновативни учебни преживявания, вкл. възможността да участват в краткосрочна мобилност.

Резултати от обучението в рамките на програмата за подкрепа

Очаква се в края на обучението обучителите и консултантите да могат да разбират основните въпроси, свързани с управлението на кариерата в по-късна възраст, и да знаят как да прилагат инструментите и техниките, разработени в рамките на проекта SASSI LLC. По-конкретно, от специалистите по ПОО се очаква да научат (повече) за:

- демографските промени и свързаното с тях развитие на пазара на труда, както и икономическия потенциал и ползите от запазването на възрастните работници;
- концепцията за възраст, ейджизма и свързаните с него стереотипи, кариерния преход и ученето в по-напреднала възраст;
- последиците от промяна на кариерата в напреднала възраст и съответните специфични за възрастта инструменти за извършване на кариерен преглед и кариерна промяна;

- ползите от работата и ученето в чужбина и как съответните възможности за мобилност могат да бъдат популяризирани сред по-възрастните хора;
- концепцията за „възрастни предприемачи“ и как да се насърчи този път сред възрастните хора;
- теорията за компетенциите като цяло и по-специално методологията за оценка и валидиране на компетентността LEVEL5.

От друга страна, от възрастните хора/търсещите работа/непенсионерите се очаква да могат да прилагат инструментите и техниките, прилагани към тях от консултантите/обучителите/треньорите, както и да използват самостоятелно големия брой учебни и информационни ресурси, разработени и споделени в рамките на проекта SASSI LLC чрез онлайн портала.

5.3 Продължителност, структура и дизайн на обучението

Както вече беше споменато в началото на [раздел 5](#), програмата е модулна и предназначена за смесено, самостоятелно обучение на специалисти в областта на ПОО. Програмата се състои от 6 тематични модула, включващи **приблизително 30 часа онлайн самообучение**, като всеки от тях е разделен на няколко раздела (между 3 и 5). Обучението със смесен характер представлява комбинация от групови семинари, етап на самостоятелно обучение с индивидуални, рефлексивни, практически дейности и етап на самооценка. Основните елементи на програмата се характеризират с:

- **Функция "лице в лице"** – тя може да бъде прилагана под формата на обучителен курс, индивидуална сесия или групов семинар. Освен това всеки модул е придружен от работна тетрадка с групови упражнения към всеки раздел. Предоставени са подробни инструкции, така че предложените дейности могат да се използват директно с обучаемите или да се доразвият/трансформират в други упражнения. Повечето от тях могат лесно да бъдат адаптирани към онлайн среда, ако е необходимо. Пример за това как можете да използвате програмата в присъствено обучение е представен по-надолу, в [раздел 6](#).
- **Самостоятелно, индивидуално обучение** – с помощта на информативни PowerPoint презентации, работни тетрадки, препратки към допълнителни материали, видеоклипове, аудио подкасти, упражнения за самоанализ и инструменти за самооценка. Някои от упражненията предполагат надграждане от последващо съвместно учене в група с приятели или колеги.

Модули за обучение на програмата

МОДУЛ	РАЗДЕЛИ
Модул 1: Застаряващата работна сила и пазара на труда	РАЗДЕЛ 1 Демографските промени и пазара на труда РАЗДЕЛ 2 Икономическият потенциал на по-възрастните работници РАЗДЕЛ 3 Потребности и предпочитания на възрастните работници
Модул 2: Кариерно консултиране, съобразено с възрастта	РАЗДЕЛ 1 Понятие за възраст РАЗДЕЛ 2 Възрастова дискриминация и стереотипи РАЗДЕЛ 3 Кариерни промени в късна възраст РАЗДЕЛ 4 Учене в напреднала възраст
Модул 3: Управление на кариера в по- късна възраст	РАЗДЕЛ 1 Кариерен преглед РАЗДЕЛ 2 Кариерни промени РАЗДЕЛ 3 Създаване на лична история
Модул 4: Мобилности в по-късна възраст	РАЗДЕЛ 1 Ползите от работата и обучението в чужбина РАЗДЕЛ 2 Видове мобилности РАЗДЕЛ 3 Роля и компетенции на посланиците на мобилности РАЗДЕЛ 4 Мобилностите на практика РАЗДЕЛ 5 Как да открием подходящата мобилност
Модул 5: Възрастни предприемачи	РАЗДЕЛ 1 Предприемачество за възрастни: растеж, иновации и наследство РАЗДЕЛ 2 Уменията на по-възрастния предприемач РАЗДЕЛ 3 Отключване на възможностите: от доброволчество до цифров бизнес
Модул 6: Оценка на компетенциите	РАЗДЕЛ 1 Компетенции и теория на компетенциите РАЗДЕЛ 2 Оценка на компетенции по LEVEL5 РАЗДЕЛ 3 Саморефлексия и връзка с начина на мислене

За повече подробности относно учебното съдържание и дейностите **разгледайте обучителната програма**, предоставена като [приложение към настоящото ръководство](#).

5.4 Методи/инструменти, използвани при обучението

Обучението се основава на интерактивен подход, който е комбинация от теоретични познания и учене чрез преживяване, адаптирани към принципите на обучението за възрастни. Използването на този вид подход гарантира на всички участници в обучението безопасна среда за работа, мотивация и активно участие, както и прозрачност по време на процеса на обучение. В предложените дейности се използват различни техники и методи: информативни, ясни и не твърде тежки като текст презентации, различни видове симулации - ролеви игри, работа по казуси, групови дискусии, работа по двойки, самоанализ и други индивидуални упражнения. Дизайнът на обучението осигурява среда за взаимно общуване между обучители и участници и дава възможност за богат обмен на опит.



6 ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ (ПРИМЕР)

Курсът за обучение и подкрепа на кариера в късна възраст е предназначен за преподаватели на възрастни, кариерни консултанти, мениджъри по човешки ресурси, обучители, наставници и други специалисти, работещи с възрастни работници (55+) или по-възрастни предприемачи. Това е цялостна и иновативна програма за обучение в смесен формат, включваща онлайн компонент и компонент за самообучение, заедно с обучение лице в лице, за използване на ресурсите, методите и подходите на SASSI за подобряване на техните компетенции в областта на кариерното ориентиране в по-късен етап от живота и по този начин за подпомагане на по-възрастните хора да намерят смислена и удовлетворяваща работа.

Тази програма може да използва два подхода за обучение: от една страна, тя ще служи за лично обучение и непрекъснато професионално развитие, като участникът ще разработи свой собствен "проект за обучение" и ще го приложи в професионалния си контекст (включително дейностите, темите и съдържанието, обхванати от обучението); от друга страна, тя предлага инструменти и насоки за предаване на знанията и прилагане, като обучители, на съвместния курс с техни колеги, които търсят умения в областта на консултирането, съобразено с възрастта, и професионалното ориентиране в по-късна възраст, като по този начин служат като водачи и подкрепа за изпълнението на проектите за обучение, разработени от участниците в обучението.

По този начин краткосрочното обучение е решаващият личен елемент от програмата за смесено обучение на SASSI LLC за подпомагане на кариера в по-късен етап от живота. **Програмата за присъствения компонент на курса за обучение, която ще представим в тази глава, е само предложение за това как съдържанието, модулите и дейностите могат да бъдат предадени на целевите групи.**

6.1 Пълната програма за обучение

Цялата програма за обучение, дейностите и съдържанието се основават на [обучителните модули](#) и [работните тетрадки](#), разработени в рамките на проекта. След компонента за самообучение, чрез портала на SASSI (където са налични всички материали, споменати по-горе), специалистите по ПОО ще имат достъп до обучението за подкрепа на кариери в по-късен етап от живота.

1. Два транснационални уебинара като подготовка за съвместното обучение:

Уебинар 1 ще бъде отворен за всички, които се интересуват от темата, и ще има за цел да представи проекта, какво се очаква да бъде постигнато и защо, да очертае очакваните резултати от обучението и да демонстрира процеса на регистрация и подбор;

Уебинар 2 ще бъде второто събитие, насочено към тези, които са били избрани да присъстват на съвместното обучение. Общите цели ще създадат по-добра

представа за проекта, неговия контекст/обосновка и очакваните резултати от обучението, както и ще представят някои задачи за предварителна подготовка.

2. Съвместен курс за обучение и подкрепа на кариери в по-късен етап от живота:

- Обучаемите ще придобият практически опит в методологията на SASSI - *Кариери в късна възраст*, ще се запознаят с учебните модули и ще научат как да прилагат процесите на кариерно консултиране с възрастни хора, които искат или трябва да продължат да работят;
- Обучаемите ще проучат още начините за справяне с възрастовата дискриминация спрямо по-възрастните работници – т.нар. ейджизъм - на работното място.

Предложението за този "кратък курс" е съкратена програма за обучение с продължителност 3 дни (приблизително 24 часа обучение), в която всички учебни модули ще бъдат обхванати чрез по-практически насочен подход, а именно:

- 🌀 **Модул 1 | Застаряващата работна сила и пазара на труда**
- 🌀 **Модул 2 | Кариерно консултиране, съобразено с възрастта**
- 🌀 **Модул 3 | Управление на кариера в по-късна възраст**
- 🌀 **Модул 4 | Мобилности в по-късна възраст**
- 🌀 **Модул 5 | Възрастни предприемачи**
- 🌀 **Модул 6 | Оценка на компетенциите**

По-долу е предложено примерно разпределение на съдържанието и работата през трите дни на обучението.

ДЕН I

Сесия 0 | Разчупване на ледовете и въведение

Препоръчително е да се организира приветствена сесия за участниците, тъй като не всички поканени обучители на възрастни, кариерни консултанти, мениджъри по човешки ресурси, обучители, наставници или други специалисти, работещи с възрастни работници (55+) или по-възрастни предприемачи, могат да се познаят помежду си. Въз основа на профилите на участниците фасилитаторът/обучителят може да приложи дейност за разчупване на леда, за да мотивира и привлече вниманието на обучаваните през останалата част от деня.

Сесия 1 | Кариерно консултиране според възрастта

Краткото въведение в темата, местоположението на разработеното съдържание и съответните дейности, както и мостът към реалния свят, са от решаващо значение за представянето им пред обучителите и други специалисти.

Ресурси:

- Работна тетрадка 2 за кариерно консултиране според възрастта - [достъпна тук](#)
- Модул 2 за кариерно консултиране съобразено с възрастта - [достъпен тук](#)

Тази тема има за цел да предостави на специалистите необходимите умения за ефективна подкрепа на лица на възраст 55 и повече години в по-късните етапи на тяхната кариера, като се подчертава многостранният характер на възрастта и хетерогенността на възрастните хора, признавайки широкия спектър от преживявания и обстоятелства, които формират групата 55+.

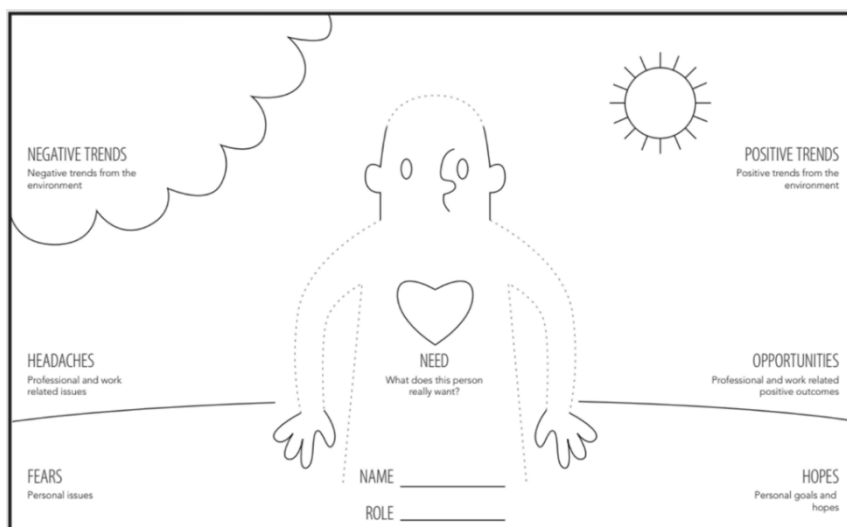
Очаква се, че след това обучаващите се ще разполагат с инструменти за справяне с възрастовите проблеми и негативните възприятия, като дадат възможност на клиентите си да преодолеят препятствията и да придобият самочувствие благодарение на възрастта си.

Коя е основната и най-важна стъпка, за да можете да разберете избора и нуждите на възрастния предприемач и да го насочите и подкрепите по пътя му?

Като се поставите на негово място

За тази цел сме предложили **упражнението "PERSONA"** като чудесен рационален анализ, който позволява на професионалистите да се замислят върху следните въпроси:

- Какъв би могъл да бъде един по-възрастен работник/търсещ работа?
- Какви ограничения стоят пред него (напр. при усвояване на нови умения, способност за учене и др.)?
- Какви силни страни и стойност могат да имат те?
- С какви предизвикателства могат да се сблъскат по-възрастните работници (напр. възрастова дискриминация, лични стереотипи и др.)?
- Как и защо възрастните хора променят професионалния си път?



Фигура 12 - Пример за шаблон на упражнението PERSONA

Упражнението може да се проведе в групи, по двойки или индивидуално, в зависимост от размера или нуждите на групата. Накрая специалистите ще бъдат поканени да представят своите ПЕРСОНИ пред цялата група, като разсъждават върху основните характеристики, предизвикателствата и основните ценности на възрастния работник/възрастния предприемач в днешно време.

Сесия 2 | Управление на кариера в по-късна възраст

Краткото въведение в темата, местоположението на разработеното съдържание и съответните дейности, както и мостът към реалния свят, са от решаващо значение за представянето им пред обучаемите.

Ресурси:

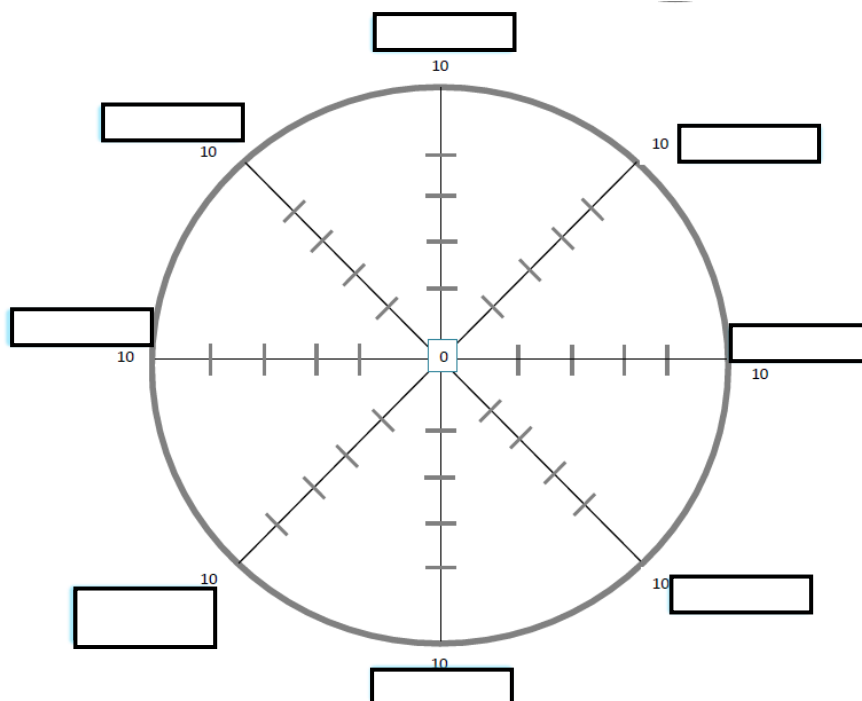
- Работна тетрадка 3 "Управление на кариера в по-късна възраст" - [достъпна тук](#)
- Модул 3 "Управление на кариера в по-късна възраст" - [достъпен тук](#)

Тази тема има за цел да предостави на специалистите инструменти и ресурси, с които да подпомогнат възрастните хора да се ориентират в кариерното си развитие на по-късен етап от живота си. Основната идея на тази тема в обучението е да се работи със специалисти за проучване на специфичните нужди и мотивации на хората на възраст 55+ за по-дълга работа, да се проучи практическа стратегия и рамка за извършване на преглед на кариерата на по-късен етап от живота и да се вдъхновят по-възрастните работници/старите предприемачи да използват личния си разказ при разработването на кариерен план.

На първо място, "Управление на кариерата в по-късна възраст" може да започне с въвеждане на концепцията за "кариерен преглед" в по-късна възраст сред професионалистите. Можете да започнете да задавате контекста на кариерата в по-късна възраст - защо работата в по-късна възраст е голям проблем днес, как може да изглежда кариерата в по-късна възраст и какви са ползите от нея. Това може да бъде разгледано с обикновена дискусия в голямата група, като участниците споделят някои идеи и реални случаи на свои клиенти и опит.

Кариерният преглед също така и най-вече включва размисъл върху настоящите сфери от живота ни, разглеждане на това как те са (или не са) балансирани и по този начин разбиране на това кои сфери изискват повече внимание и инвестиции. Като определим „по-изоставащите“ сфери и какво е необходимо за подобряването им, ще можем да се съсредоточим върху същественото, да осъзнаем собствените си силни страни и пропуски и да насочим целия си потенциал към кариерния преглед.

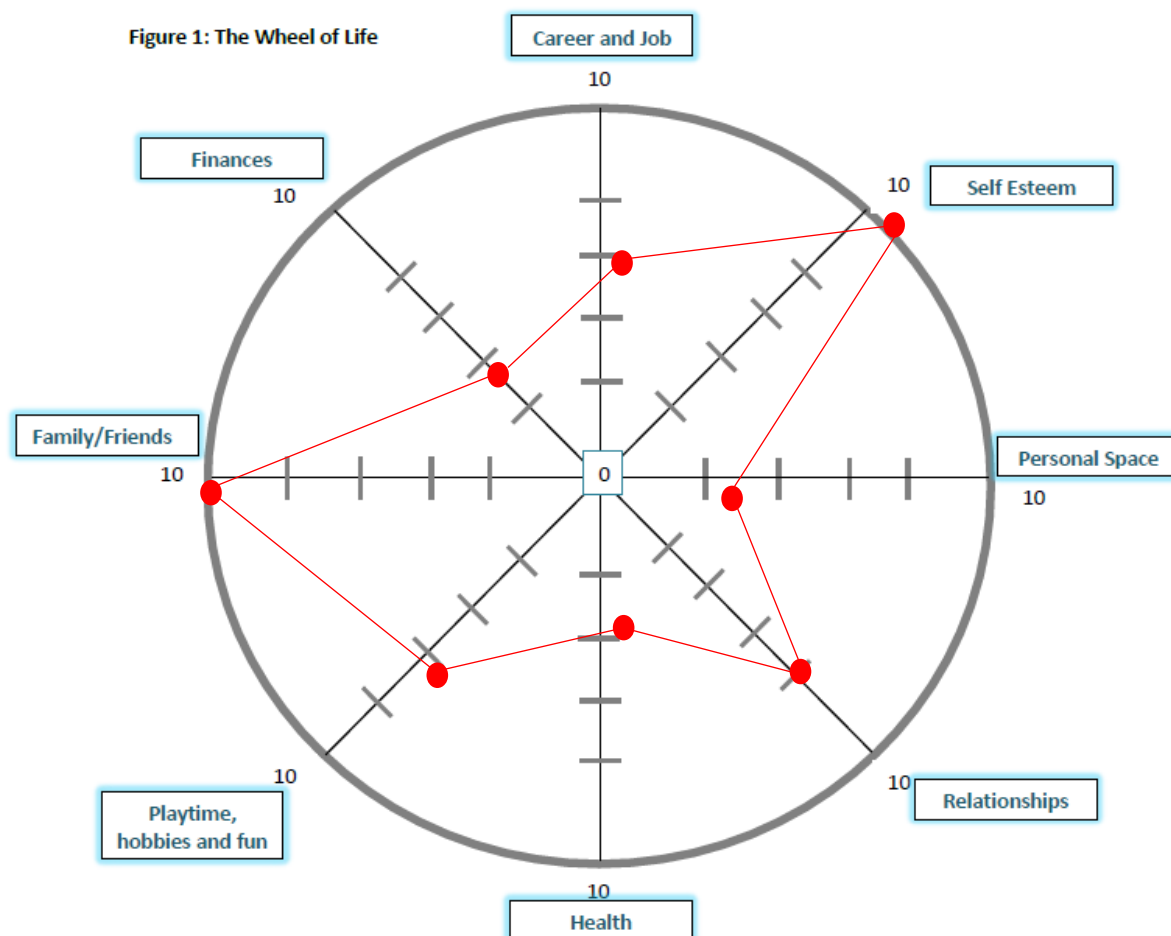
Но как? С помощта на "Колелото на живота"!



Фигура 13 - Пример за шаблон на упражнение „Колелото на живота“

"Колелото на живота" е простичко упражнение, което ще позволи на участниците да обмислят степента си на удовлетвореност от основните области на живота си, като следват процеса, описан по-долу:

1. Идентифицирайте 10-те най-важни области от живота/области с най-голямо въздействие в настоящия момент и ги запишете във всяко от квадратчетата на колелото.
2. Всяка ос на колелото съответства на област от живота. На всяка ос определете степента си на удовлетвореност от съответната сфера по скала от 0 (център на Колелото) до 10 (външен край на Колелото) - можете да отбележите това с "точка", "кръстче" и т.н.
3. След като маркирате всички области, свържете всички "точки" по всички оси (вж. примера по-долу).



4. Помислете върху причините за областите с по-ниска удовлетвореност и обмислете какво трябва да се промени в личния/професионалния ви живот, за да се подобрят тези области:

- Какво трябва да направя, за да стана по-удовлетворен, какво трябва да променя?
- Какво мога да направя сам, за да направя тези промени?
- Имам ли нужда да развия или подобря някои от уменията си?
- Какво мога да помоля другите да направят, за да ми помогнат?
- Как ще разбера, че нещата са се подобрили - какво ще почувствам, видя или чуя по различен начин?

Това упражнение ще има много по-голям потенциал, ако се извършва индивидуално. Накрая специалистите ще бъдат поканени да представят своето "Колело на живота" пред цялата група, като размишляват и могат да разберат и да се поставят на мястото на по-възрастните работници, когато става въпрос за преглед на кариерата. В края на тази дейност те ще имат по-голяма осведоменост за необходимия баланс между най-важните области на живота за всеки клиент, като, разбира се, се има предвид, че тези области могат да варират при различните клиенти.

За да може процесът на кариерно ориентиране и преглед да протече по най-добрия възможен начин и да има положително въздействие върху възрастните работници, всеки обучител на възрастни, кариерен консултант, мениджър човешки ресурси,

обучител, наставник и друг специалист, работещ с възрастни работници, трябва да е наясно с областите, в които клиентът му се чувства най-удовлетворен, и с тези, върху които трябва да се работи.

Именно тук се крие един от най-важните резултати от това обучение за професионалиста: да може да насочва кариерния преглед на всеки клиент с познания, съпричастност и ефективност, въз основа на придобитите знания, нуждите и реалностите на клиента и желаната от него цел.

*А какъв е най-лесният начин да покажем целия си опит, да определим положителните области и да се замислим за по-малко удовлетворяващите...? **Чрез разказване на истории!***

Разказването на истории е умение и инструмент за изготвяне на план за личностно развитие, с който всеки човек трябва да започне и да направи първата стъпка по пътя към промяна (в кариерата) в по-късен етап от живота си. След като изясните ползите от кариерния преглед на по-късен етап от живота и се научите как да правите такъв с по-възрастните хора и да идентифицирате областите в живота, в които има висока ангажираност, трябва да започнете да проучвате защо е толкова важно да бъдем герои в собствените си истории, за да можете да насочвате клиентите си към следващата стъпка - разработване на структуриран кариерен план в късна възраст и придържане към него.

Затова ви предлагаме едно упражнение, което да съчетае темата за кариерен преглед с разказването на истории, а именно **„Дървото на живота“**.



Фигура 14 - Дървото на живота

Корона = растеж

Какво искам да променя/ върху какво да работя?

Какви са моите цели/визии?

Червеи = бариери

Какво ми пречи?

Плодове = резултати

Какво искам да събера по-късно?

Какво искам да предам?

Стебло = текуща ситуация

Къде съм днес?

Каква е настоящата ми ситуация?

Корени = сила

В какво съм добър?

Кои са силните ми страни?

Къде е моята сила?



Индивидуално всеки участник трябва да направи една проста интроспекция на професионалния си път, като се замисли върху някои от въпросите, представени по-горе. Чрез тази интроспекция и въз основа на това, което всеки участник е възприел в предишното упражнение "Колелото на живота", той ще може да извърши чист и ползотворен преглед на кариерата/професията си.

В края на тази лична интроспекция участниците се приканват да разкажат историята на своята кариера - къде са били, как са стигнали до настоящия момент, къде се стремят да бъдат и какъв път трябва да поемат, за да постигнат целите си. Това ще им позволи да дефинират, изхождайки от собствения си опит, това, което е важно да насочват и помагат на клиентите си да постигнат при кариерното консултиране на този етап от живота.

Сесия 3 | Закриване на деня

В края на всеки ден от обучението е важно да се направи малка рекапитулация на разгледаното съдържание, основните заключения и да се провери как се чувстват участниците спрямо изминалия ден.

ДЕН II

Сесия 1 | Предприемачество за възрастни и силата на саморефлексията

Краткото въведение в темата, местоположението на разработеното съдържание и съответните дейности, както и мостът към реалния свят, са от решаващо значение за представянето им пред обучаемите.

Ресурси:

- Работна тетрадка 5 „Как да станем възрастни предприемачи“ - [достъпна тук](#)
- Модул 5 „Възрастни предприемачи“ - [достъпен тук](#)
- **Наръчник за възрастни предприемачи** - [достъпен тук](#)

Тази сесия трябва да започне с кратко въведение в предприемачеството за възрастни, което да се свърже с резултатите от упражненията, проведени през първия ден на обучението и да се представи.....

ролята на саморефлексията и силата на въображението

Въображението не е полезно само в часовете по изкуство. Съществува все повече литература, която свързва способността ни да си представяме и визуализираме потенциални бъдещи сценарии с нашата способност да разгадаваме тенденции, да идентифицираме ключови фактори и в крайна сметка - да осъществяваме промени. Визуализацията влияе не само на когнитивното, но и на ефективното ниво. Участието в дейности по визуализация може да има измерим ефект върху нивата на отдаденост, които имате към даден проект.



Затова сме предложили едно **упражнение за визуализация**, което се свързва с кариерния преглед и потенциалното бъдещо кариерно развитие. По този начин участниците ще използват методологията за визуализация, за да подпомогнат по-доброто проучване на потенциалното въздействие на бъдещите действия и да засилят мотивацията за предприемане на активни стъпки за кариерно развитие.

Стъпка 1

Представете си сценарий за 5 години напред в бъдещето. Работите по кариерните си планове, които внимателно сте изложили пред себе си. Някои от тях сте успели да реализирате, други – не съвсем. Къде се намирате в професионален план?

- На каква позиция сте?
- В каква компания?
- С какво се занимава компанията?
- Кои са нейните клиенти?
- Какви са основните ѝ продукти и услуги?
- Кои са нейните конкуренти?

Стъпка 2

Погледнете компанията си от гледната точка на другите:

- Как клиентите ви виждат вашата компания? Какво им харесва в нея? Защо избират да купуват нейните продукти?
- Как конкурентите ви виждат компанията? Защо тя е заплаха за тях?
- Как колегите ви виждат компанията? Защо са мотивирани да работят там?

Стъпка 3

Помислете как сте стигнали до мястото, където се намирате:

- Какви стъпки предприехте?
- Кои от качествата ви са ви помогнали най-много?
- Кое беше най-голямото предизвикателство за вас?
- Къде щяхте да бъдете, ако не бяхте предприели това пътуване?

Групова дискусия - Въздействието на визуализацията

След личната интроспекция може да проведете групова дискусия, за да обсъдите ефекта на визуализацията върху определянето и възприемането на бъдещето. За тази цел предлагаме няколко въпроса, които да насочат дискусията:

- След като участвахте в дейността по визуализация, постигнахте ли по-голяма яснота относно перспективите си за създаване на бъдещо въздействие?
- По-склонни ли сте да започнете ново начинание, или предпочитате сигурността на настоящата си работа?
- Как можете да вдъхновите другите да започнат да се занимават с предприемачество?

Сесия 2 | Твърди умения в предприемачеството за възрастни

Краткото въведение в темата, местоположението на разработеното съдържание и съответните дейности, както и мостът към реалния свят, са от решаващо значение за представянето им пред обучаемите.

Ресурси:

- Работна тетрадка 5 „Как да станем възрастни предприемачи“ - [достъпна тук](#)
- Презентация „Моята бизнес идея: проверка на реалността“ - [достъпна тук](#)
- **Наръчник за възрастни предприемачи** - [достъпен тук](#)

След като използваме визуализацията, за да помислим за бъдещия си път/кариера, става важно да определим как ще реализираме бизнес идеята си и как ще я изградим!

Както се нуждаем от унифицирани концепции и принципи за графично представяне и описване на **разположението на една къща** (например), така се нуждаем и от инструмент за описване на бизнес модела на дадена организация. Най-разпространеният подход от този тип е **бизнес планът, годишните доклади, докладите за управление**, където се използва твърде много текст за описание на бизнес модела. Затова тези инструменти се оказаха по-скоро **неподходящи средства** за лесно и практично описание на нашия бизнес модел.

И така, какво всъщност е определението за бизнес модел? Един прост начин да го формулираме е:

"Бизнес моделът описва как бизнесът печели пари!"

*Така се ражда **Канавата на бизнес модела!***

Канавата на бизнес модела (от англ. Business Model Canvas - BMC) "описва обосновката на начина, по който организацията създава, предоставя и улавя стойност". Тя представлява шаблон от 9 основни градивни елемента, които, при условие че работят заедно, отговарят на основните въпроси, които всеки бизнес модел трябва да реши.



Key Partners Who are our Key Partners? Who are our key suppliers? Which Key Resources are we acquiring from partners? Which Key Activities do partners perform? Which Key Channels do partners perform? Which Key Relationships do partners perform?	Key Activities What Key Activities do our Value Propositions require? Our Distribution Channels? Customer Relationships? Revenue Streams?	Value Propositions What value do we deliver to the customer? Which one of our customer's problems are we helping to solve? What bundles of products and services are we offering to each Customer Segment? Which customer needs are we satisfying? Which customer segments are we targeting? Which customer segments are we excluding?	Customer Relationships What type of relationship does each of our Customer Segments expect us to establish and maintain with them? Which ones have we established? How are they integrated with the rest of our business model? How costly are they?	Customer Segments For whom are we creating value? Who are our most important customers? Which customer segments are we targeting? Which customer segments are we excluding?
Key Resources What Key Resources do our Value Propositions require? Our Distribution Channels? Customer Relationships? Revenue Streams?		Channels Through which Channels do our Customer Segments want to be reached? How are we reaching them now? How are our Channels integrated? Which ones work best? Which ones are most cost-efficient? How are we integrating them with customer routines?		
Cost Structure What are the most important costs inherent in our business model? Which Key Resources are most expensive? Which Key Activities are most expensive? Which Key Channels are most expensive? Which Key Relationships are most expensive?			Revenue Streams For what value are our customers really willing to pay? For what do they currently pay? How are they currently paying? How much are they willing to pay? How much does each Revenue Stream contribute to overall revenues?	

Фигура 15 - Шаблон за изготвяне на Канва на бизнес модел

За да въведете тази методика, можете да започнете с **упражнението "Глувава крава"**! Дайте няколко инструкции на обучаваните:

Стъпка 1

(Индивидуално изпълнение) Можете ли да напишете или да се сетите за **3 бизнес модела, в които кравата играе главната роля**? Това могат да бъдат всякакви шури, смешни или сериозни бизнес модели, които включват крава в сърцевината си. Съсредоточете се върху **ключовите елементи**, които имат вашите бизнес модели. Като изхождате от **характеристиките на кравата**, помислете за възможни бизнес модели - **как точно възнамерявате да печелите пари от кравата**.

Дайте им 5 минути, за да помислят върху това, и ги поканете да представят идеите си на останалите членове на групата и да ги запишат на листчета.

rent-a-cow-for-the-weekend

cows-for-advertising



Фигура 16 - Примери за бизнес модели с кравата в главната роля

Стъпка 2

Като продължение на упражнението "Глупава крава", вие като фасилитатор правите преход към теорията, като питате участниците **какво е тяхното определение за бизнес модел**. Това може да бъде кратко определение или просто посочване на някои елементи на бизнес модела.

Запишете идеите им на флипчарт, бяла дъска, лепящи листчета – някъде, където да ги виждате всички.

Стъпка 3

Отправна точка на това упражнение за създаване на BMC трябва да бъде споделеното разбиране за това какво е бизнес модел. Вие като фасилитатор, както и участниците, се нуждаете от концепция за бизнес модел, която всички да разбират: такава, която да улеснява описанието и дискусията. Те трябва да започнат от една и съща точка и да говорят за едно и също нещо. Предизвикателството е, че концепцията трябва да е проста, уместна и интуитивно разбираема, като същевременно не опростява прекалено сложността на функционирането на предприятията.

За да представите и създадете общо разбиране за това какво представлява Канавата на бизнес модела като инструмент, поканете участниците да гледат два кратки видеоклипа:

Видеоклип 1 - <https://youtu.be/wwShFsSFb-Y>

Видеоклип 2 - <https://youtu.be/wlKP-BaC0jA>

След това кратко въведение в методологията е време да дадем думата на участниците и да ги накараме да **изградят свой собствен бизнес модел чрез Business Model Canvas** (**ЗАБЕЛЕЖКА: като основа за това упражнение можете да използвате презентацията "Моята бизнес идея: проверка на реалността", както и работната тетрадка към Модул 5 (упражнението "Моята бизнес идея" на стр.12).**

За тази цел предлагаме участниците да се разделят на малки групи, за да се даде възможност за дискусия и различни гледни точки. Предлагаме 40 минути за това упражнение.

Като фасилитатор трябва внимателно да обясните стъпките:

1. Раздайте на всяка група празен шаблон за бизнес модел (вж. **Фигура 15**)
2. Обяснете на участниците, че критериите за добре разработен бизнес модел са основно два:
 - i. последователността на градивните елементи на бизнес модела - както като отделен, така и като цялостен модел;
 - ii. разграничаване и отделен пазарен подход към различните сегменти на клиентите (напр. различни предложения за стойност, канали и т.н. за различните сегменти на клиентите)
3. Те могат да започнат да попълват всички сегменти въз основа на своите бизнес идеи. Някои неща за размисъл:
 - Какво предложение за стойност бихте предложили на кои сегменти от клиенти?



- Как да достигнете до целевите си клиенти и да ги спечелите?
 - Как изграждате взаимоотношения с клиентите?
 - Какви са потоците от приходи при този модел?
4. След като всички групи приключат, всяка от тях ще трябва да представи своя BMC пред останалите участници. След като всички са представили, задайте няколко въпроса за дебрифинг:
- Как намерихте платната на другите групи? Добре интегрирани и логични ли бяха бизнес блоковете?
 - Как се чувствахте по време на упражнението? Как ви се отрази работата в малка група?
 - Как оценявате BMC като инструмент за оценка на бизнеса? Смятате ли, че той е подходящ за вашите собствени потенциални бизнес идеи?
 - Кой беше вашият "аха момент" по време на упражнението?
 - Какво бихте отнесли у дома от този семинар?

Сесия 3 | Различни начини да станете предприемачи

Краткото въведение в темата, местоположението на разработеното съдържание и съответните дейности, както и мостът към реалния свят, са от решаващо значение за представянето им пред обучаемите.

Ресурси:

- Глава 2 "Различните начини да станете предприемчив" - [достъпна тук](#)
- Модул 5, Раздел 3 „Отключване на възможностите: от доброволчество до цифров бизнес“, [достъпна тук](#)

Един лесен начин да завършим втория ден от обучението е да разгледаме и проучим някои възможности за това възрастният работник да стане предприемчив. За тази цел ви предлагаме да насочите участниците към портала на SASSI, и по-конкретно към [Глава 2 на „Наръчник за възрастни предприемачи“](#) – „Различните начини да станете предприемчив“.

По този начин участниците ще проучат предприемачески възможности като:

- Доброволчество
- Работа на свободна практика
- Социален бизнес
- Консултиране/наставничество
- Дигитален бизнес

По-долу предлагаме набор от различни дейности, които вие като фасилитатор можете да приложите с участниците, за да ги накарате да се замислят за различните възможности за предприемачество в по-късна възраст. **ЗАБЕЛЕЖКА: тъй като вие сте този, който ще познава най-добре своята група слушатели, техните нужди и интереси, трябва да изберете едно или две упражнения, които са подходящи, а не всички.**

Доброволчество

Индивидуално упражнение

Възможно е в главата на по-възрастния работник да има различни пречки и бариери, които го карат да се колебае, когато мисли за ангажиране с доброволческа дейност.

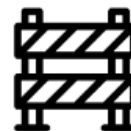
1. Поканете участниците да разгледат трите вида бариери, посочени по-долу:



Emotional barriers



Structural barriers



Practical barriers

2. Дайте им 3 различни по цвят листчета и ги помолете да напишат пречките си във всяко от тях - Емоционални, Структурни и Практически пречки.
3. Поканете ги да споделят мислите си в групата:
 - Какво ви пречи най-много?
 - Какви са опасенията ви?
4. В групата се опитайте да намерите различни начини за преодоляване на пречките, посочени от всеки от участниците.

Работа на свободна практика

Индивидуално упражнение

1. Представете на участниците следния пример:

През целия си живот професионалният готвач Ваня е работила в различни ресторанти и е натрупал много опит в областта на готвенето. Сега, на 58-годишна възраст, тя иска да опита различна работа и начин на живот и избира да работи на свободна практика.

2. След това на флипчарт или бяла дъска напишете следния въпрос: **Какви възможности има тя, ако превърне готварските си умения в работа на свободна практика?**
3. Помолете участниците да помислят за минимум пет различни начина, по които готвачът може да превърне опита си в готвене в услуги на свободна практика. Поканете ги да отидат до бялата дъска и да напишат мислите си заедно. Направете кратко обобщение в края.

Социален бизнес

Индивидуално упражнение

1. Поканете участниците да помислят върху следните въпроси:

Открили ли сте неудовлетворени социални проблеми във вашата общност? Търсите ли по-дълбок смисъл в бъдещата си работа? Искате ли да поемете социална отговорност, да се справите със социалните проблеми и да насърчите другите да ви последват? Чувствате ли определено морално задължение да направите промяна в този свят?

2. Помолете ги да съставят списък с най-неприятните проблеми, които засягат тях и тяхната общност, където живеят.
3. Сега ги помолете да прегледат отново списъка и да усетят при кой проблем са най-емоционални.
4. В документ участниците трябва да посочат някои начини за подобряване или решаване на тези социални проблеми и какви "практики" биха могли да приемат, за да допринесат за това.
5. Обсъждане в голямата група.

Дигитален бизнес

Индивидуално упражнение

За да създадете и работите в цифров бизнес, е изключително важно да имате цифрови умения. Някои от участниците в обучението може да имат такива, но други - не, и е важно този въпрос да бъде разгледан по време на обучението.

Едно простичко упражнение, но с голямо въздействие върху участниците, е да се **проверят техните цифрови умения**. За тази цел ви предлагаме да ги поканите да разгледат уебсайта Europass и да си направят теста "[Test Your Digital Skills](#)".

Сесия 4 | Закриване на деня

В края на всеки ден от обучението е важно да се направи малка рекапитулация на разгледаното съдържание, основните заключения и чувствата на участниците спрямо изминалия ден.



ДЕН III

Сесия 1 | Мобилности

Краткото въведение в темата, местоположението на разработеното съдържание и съответните дейности, както и мостът към реалния свят, са от решаващо значение за представянето им пред обучаемите.

Ресурси:

- Работна тетрадка 4 „Посланици на мобилности в късна възраст“ - [достъпна тук](#)
- Презентация към Модул 4, Раздел 2 „Видове мобилност“ - [достъпна тук](#)
- **Ръководство за посланици на мобилностите в късна възраст** - [достъпно тук](#)

Мобилността с цел работа и учене може да служи като инструмент за професионално развитие, начин за придобиване на нови компетенции. Мобилностите са възможност за създаване на нови контакти и разширяване на професионалната мрежа. Мобилностите са и начин да се срещнат хора с различен опит, да обменят идеи и да се раждат иновации.

Като знаем положителното въздействие на мобилността с учебна цел върху личностното развитие, социалното приобщаване и гражданското участие, превръщането ѝ от изключение в правило на всички нива на образование и кариера и за всички възрасти трябва да бъде наша обща цел. Това означава да се преодолеят финансовите и обществените, но много често и личните бариери.

Добър начин да се разберат ползите и ефекта на мобилността върху всеки човек е да се помисли за неговия...

Личен опит с мобилности!

Предлагаме **упражнение**, с което да поканим участниците да размишляват върху собствената си **история с мобилности** и влиянието, което те са оказали върху професионалното им развитие.

Стъпка 1

Представете темата за мобилността и някои примери, които да послужат като основа за размисъл на участниците.

След това ги разделете на малки групи (от по 3ма или 4ма души) и дайте на всяка група шаблон на географска карта (**може да бъде карта на Европа, карта на света или друга, като вземете предвид профила на вашата група**).



Фигура 17 - Пример за шаблон на карта на света

Стъпка 2

Всеки трябва да помисли за всички места, които е посетил по нетуристически начин (например участие в професионален, учебен, доброволчески проект, обмен и т.н.). От всички места участниците трябва да изберат трите, които смятат за най-значими за тях, и да ги отбележат на картата.

Стъпка 3

За всеки от трите варианта участниците трябва да помислят индивидуално върху следните въпроси:

- Защо това пътуване е важно за мен?
- Какви умения развих там?
- Кои са хората, които срещнах там? Все още ли поддържам връзка с някои от тях?
- Промени ли опитът по някакъв начин възгледите ми за моята професионална роля?

Стъпка 4

В рамките на малките групи участниците ще споделят своя опит в областта на мобилността, както и въздействието и значението на всеки един от тях за тях, изслушвайки и опита на другите. След това, с участието на всички участници, всяка група трябва да запише на раздадения лист всички начини, по които мобилността е повлияла на участниците.

Стъпка 5

Споделете изводите с цялата група и се опитайте да зададете следните въпроси на участниците:

- Виждате ли сега по различен начин ролята на мобилността в професионалния си живот?
- Чували ли сте нещо, което ви е изненадало?
- Чувствате ли се по-добре подготвени да убедите другите в тези ползи?



Тази дейност сама по себе си ще послужи като повод за представяне на...

... РАЗЛИЧНИ ВИДОВЕ МОБИЛНОСТ...

.... които съществуват като възможности за възрастните работници.

След като навлязат в темата за мобилността от лична гледна точка и разсъждават върху собствената си история и влиянието, което мобилността е оказала върху професионалното и личното им развитие, участниците се приканват да помислят за плюсовете и минусите, които различните видове мобилност могат да имат за по-възрастните работници.

Важно е да се обърне внимание на значението на опита в областта на мобилността за професионалното развитие и на важността на избора на правилната мобилност по отношение на личните цели и амбиции. **Но как да изберем?** Съществуват някои ограничаващи фактори, като например:

- Липса на достъчно налично време
- Невладеене на езика на страната, в която искаме да отидем
- Липса на финансови ресурси

След като се вземат предвид тези ограничения, става въпрос за съобразяване на вида мобилност с целите на участника: придобиване на знания, упражняване на определени умения, възстановяване на самочувствието, установяване на контакти или нещо друго. Възможно е да има повече от един подходящ вид мобилност.

Това може да стане чрез доброто старо **упражнение „Световно кафене“**.

Стъпка 1

Разделете стаята на 3 станции, всяка от които се отнася до 3-те вида мобилност. Подредете стаята като *кафене* с 3 отделни маси, можете да уснете и туха музика за фон. Поставете по един флипчарт на всяка маса. Напишете 3-те теми за обсъждане: **1. Краткосрочни мобилности на работното място, 2. Дългосрочни мобилности на работното място и 3. Доброволчество.**

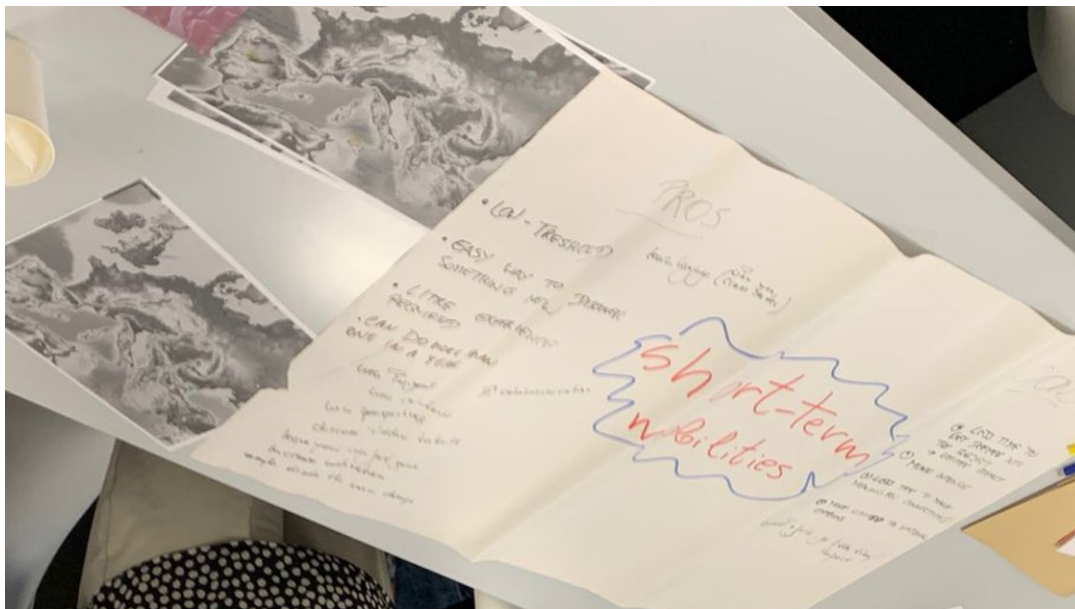
Стъпка 2

Започнете с представянето на различните видове мобилност, като се опирате на това, което вече е било обсъдено в предишното упражнение, и давате конкретни примери, когато е приложимо. **ЗАБЕЛЕЖКА:** можете да използвате [PPT презентациите от Глава 2 „Видове мобилности“](#) на Ръководството "Посланици на мобилностите в късна възраст".



Стъпка 3

Разделете групата на 3 по-малки групи и насочете всяка група към всяка маса. Обяснете на участниците, че трябва да обсъдят помежду си и да напишат на флипчарта плюсовете и минусите, които съответният вид мобилност има за по-възрастните работници. Участниците трябва да завъртят масите и да се уверят, че всеки е допринесъл за всяка от 3-те теми - независимо в каква конфигурация на малките групи.



Фигура 18 - Пример за попълнен флипчарт на тема „Краткосрочни мобилности“ от участници в упражнението „Световно кафене“

Стъпка 4

Когато приключат всички 3 кръга, помолете хората да определят по един говорител на маса, който да представи на останалите всеки флипчарт. Обобщете груповия принос и помолете участниците да помислят върху следните въпроси:

- Познавате ли по-възрастни работници, които се занимават с някакъв вид мобилност?
- Кои от тези видове мобилност според вас са приложими за вашата страна?
- Знаете ли за компании, които предлагат мобилност на работното място за своите служители?
- Смятате ли, че някоя от тези дейности е подходяща/привлекателна за някой от вашите клиенти? Защо не?
- Имате ли клиенти/приятели, които се интересуват от подобна възможност за обучение? Бихте ли желали да я популяризирате?

Сесия 2 | Учебен проект

След всички теми, разгледани по време на тридневното обучение, е време да поканим участниците да разработят свой собствен **учебен проект** въз основа на



заклученията, амбициите и професионалните цели, отразени по време на обучението. За тази цел, моля, проверете [Раздел 7](#) от настоящия Наръчник.

На всички участници трябва да бъде предоставен образец - можете да намерите образца в [приложенията](#) - за да могат да ги изготвят преди да тръгнат. Шаблонът ще помогне на участниците да разработят своя учебен проект въз основа на знанията и уменията, които са придобили по време на тридневното обучение. В зависимост от своя опит и професия те могат да реализират обучителния проект със специалисти в областта на ПОО, мениджъри по човешки ресурси или директно с по-възрастни работници и учаци се. **ЗАБЕЛЕЖКА: като фасилитатор трябва да подкрепяте и насочвате участниците при планирането на собствените им учебни проекти.**

Сесия 3 | Оценка на компетенции по модела на LEVEL5

За да се валидират новите компетенции, придобити по време на обучението и последващите етапи, участниците трябва да бъдат запознати с LEVEL5 - инструмент, предназначен за измерване на личностното развитие и неформалното учене.

LEVEL5 дава възможност на обучаващите се да направят самооценка на своите усъвършенствани професионални умения, особено при предоставянето на насоки и кариерни съвети на по-възрастни работници и търсещи работа лица.

Ресурси:

- Работна тетрадка 6 за Оценка на компетенциите - [достъпна тук](#)
- Презентациите от Модул 6 на Наръчника - „Оценка на компетенции“ - [достъпни тук](#)
- Комплект за оценка на компетенции - [наличен тук](#)

Сесия 4 | Закриване на деня

В края на всеки ден от обучението е важно да се направи малка рекапитулация на разгледаното съдържание, основните заключения и чувствата на участниците спрямо изминалия ден.



7 УЧЕБЕН ПРОЕКТ

Включването на практически натрупан учебен опит в свое начинание, което наричаме „учебен проект“, е от съществено значение за преодоляване на разликата между теоретичните знания и реалното им приложение. В този раздел на Наръчника се разглеждат ползите от тези проекти, които учащите могат да предприемат след приключване на обучението си, за да обмислят и приложат новопридобитите си умения. В него се разглеждат предизвикателствата, свързани с изпълнението на учебните проекти, и се дават насоки за ефективното им разработване, за да се гарантира успешното предаване на уменията.

TEMPLATE FOR THE PRODUCTION OF THE SASSI- LATER LIFE CAREERS LEARNING PROJECT REPORT

On completion of your Learning Project, you have been asked to write up the experience as a Learning Project Report. To produce this report, and to provide a consistent approach across all the projects, please produce your report using this Learning Project Report template.

The reporting structure is designed to help you review and reflect on your experience of 'piloting' the concepts and techniques you learned about on the **SASSI-Later Life Career C1** course, what worked, what didn't and what needs to be improved. We are also interested to know whether or not you feel that you will continue using some or all of the things you learnt about in your normal working life.

Learning Project Title			
Pilot Start Date		Pilot End Date	
Partner Organisation			
Name of the author			
Purpose, Objectives and Scope			
Target Group/s you piloted with			

1. Where did you start from and what did you want to achieve through this Learning Project?
2. What happened? How did you approach your learning project?
3. What did work well - how and why?

Фигура 19 - Шаблон за изготвяне на доклад за учебен проект

7.1 Защо ни е необходим учебен проект

- i. **По-лесно запомняне на натрупаното знание:** Прилагането на теорията в практически сценарии помага на обучаемите да запомнят по-добре информацията, тъй като така те изпитват научените концепции в действие.
- ii. **Приложение в реалния свят:** Обучаемите разбират как теоретичните знания се превръщат в практически умения, което прави обучението още по-релевантно и смислено.
- iii. **Развитие на уменията:** Практическите учебни проекти помагат за развиване не само на теоретични познания, но и на важни меки умения като решаване на проблеми, критично мислене и вземане на решения.

- iv. **Незабавна обратна връзка:** Обучаемите получават незабавна обратна връзка за своето представяне, което помага за коригиране на грешките и затвърждаване на правилните практики.
- v. **Изграждане на увереност:** Изпълнението на практическите задачи изгражда увереност у учащите в техните способности да прилагат знанията си в реални ситуации.
- vi. **Ангажираност и мотивация:** Практическите проекти повишават ангажираността и мотивацията на участниците, тъй като им позволяват да видят осезаемите резултати от техните усилия.

7.2 Как да разработим своя учебен проект

- i. **Ясни цели:** Определете ясни, измерими цели за това какво трябва да се постигне с проекта за обучение по отношение на прилагането и развитието на уменията.
- ii. **Релевантност за участниците:** Уверете се, че проектът е съобразен с ролята на участниците в него и с реалните сценарии, с които те могат да се сблъскат.
- iii. **Насоки на всяка стъпка:** Осигурете структуриран подход с инструкции стъпка по стъпка, които да водят учащите през проекта.
- iv. **Ресурси и подкрепа:** Осигурете необходимите ресурси и предложете подкрепа по време на проекта, за да се справите с предизвикателствата и въпросите.
- v. **Възможности за сътрудничество:** Включете елементи, които изискват сътрудничество, за да помогнете на учащите да упражнят уменията си за работа в екип и комуникация.
- vi. **Размисъл и обратна връзка:** Включете възможности за размисъл и осигурете подробна обратна връзка, за да помогнете на учащите да разберат силните си страни и областите за подобрене.
- vii. **Итеративно обучение:** Планирайте проекта така, че да позволява повтарящо се обучение, при което учащите могат да практикуват, да получават обратна връзка и да подобряват уменията си на цикли.

7.3 Предизвикателства при изпълнението на учебни проекти

- i. **Твърде абстрактни проекти:** Учебните проекти, особено тези, насочени към меки умения, могат да бъдат твърде абстрактни и по-трудни за измерване в сравнение с техническите умения.
- ii. **Чувствителност към контекста:** Ефективността на учебните проекти често зависи от контекста, който може да варира в широки граници, което прави последователното прилагане и оценяване трудно.
- iii. **Лична ангажираност:** Успешното изпълнение на проектите изисква значително лично участие и самосъзнание от страна на учащите, което трудно може да се култивира в структурирана среда.
- iv. **Съпротива срещу промяната:** Обучаемите могат да се противопоставят на промяната на установеното си поведение и навици, което е от решаващо значение за успешното усвояване на нови умения чрез учебни проекти.
- v. **Сложност на обратната връзка:** Предоставянето на конструктивна обратна връзка относно учебните проекти, особено за тези, които включват меки

умения, е по-сложно поради субективния характер на тези умения и зависимостта им от междуличностни взаимодействия.

7.4 Научени уроци въз основа на нашите пилотни проекти в SASSI LLC

Предложената в този Наръчник методология беше тествана от нас и с двете целеви групи в рамките на проекта SASSI LLC. В продължение на 10 месеца (между септември 2023 г. и юни 2024 г.) бяха осъществени общо **18 учебни проекта**, а в пилотната фаза на проекта участваха общо **127 души - 28 професионалисти в областта на ПОО** (преподаватели за възрастни, обучители, консултанти) и **99 възрастни хора на възраст над 50 години** (работещи и търсещи работа лица).

Изпълнението на нашите пилотни учебни проекти показва, че подкрепата за по-възрастните търсещи работа лица е от решаващо значение, за да им се помогне да използват богатия си опит, да възвърнат увереността си и да разширят перспективите си за работа и възможности за кариера. Чрез предлагането на **конкретни инструменти и целенасочена подкрепа** по-възрастните хора могат по-добре да се ориентират в кариерните промени и да се възползват от нови възможности, допринасяйки значително за обществото.

За да се използва напълно потенциалът на по-възрастните работници, е необходима **двойна промяна в мисленето**. Обществото трябва да стане по-приобщаващо и да уважава експертните познания, които по-възрастните работници носят, докато от своя страна, по-възрастните хора трябва да приемат промяната, да признаят силните си страни и уверено да ги прилагат в професионална среда. Социалните инициативи, като например обединяването на по-възрастните работници и по-широкото общество в подкрепа на уязвимите групи, могат ефективно да ускорят този процес на промяна на нагласите.

По-възрастните участници подчертаха значението на **непрекъснатата адаптация и устойчивост** в по-късните етапи от кариерата им. Като ключови стратегии за поддържане на актуална кариера бяха посочени актуализирането на пазарните тенденции и развиването на подходящи цифрови умения. **Създаването на мрежи и обменът на опит** също бяха изтъкнати като основни инструменти за проучване на нови възможности за кариера и подготовка за пълноценно пенсиониране.

Пилотните ни обучения показаха, че **познанията на релевантното законодателство**, като например разбирането на разпоредбите за търговските лицензи, задълженията към държавните органи, облагаемия доход и процедурите за подаване на данъчни декларации, **са от огромно значение** за по-възрастните работници, които обмислят **предприемачество или друг тип самостоятелна заетост**. Тези познания дават възможност на хората да се ориентират в бюрократичните аспекти на професионалния преход с по-голяма увереност.

Предоставянето на **достатъчно време** на клиентите **за самоанализ** е от съществено значение за кариерното консултиране. Когато хората осъзнаят своите нужди, желания и ценности, те са по-добре подготвени да се застъпват за себе си в професионален план. Техниките за позитивно преосмисляне, въпреки първоначалния скептицизъм, се оказаха ефективни за стимулиране на смела нагласа за промяна.

Промяната на житейската перспектива на възрастните хора по отношение на собствената им роля в обществото и това, което могат да правят, може да се окаже предизвикателство. Въпреки че много от участниците бяха вдъхновени и намериха съдържанието на обучението за интересно, мненията им за неговата практичност и приложимост бяха разнопосочни. Въпреки това продължаващите усилия за справяне с ейджизма и възрастовата дискриминация дават надежда за създаване на по-благоприятна среда за по-възрастните работници.

Участниците също така подчертаха значителната **липса на подкрепа и признание на пазара на труда**. **Подценяването на техните умения** често води до чувство на маргинализация. Специално разработените инициативи са от решаващо значение, за да се предоставят на по-възрастните работници възможности за актуализиране на уменията им, за проучване на нови кариерни пътища и за възвръщане на професионалната увереност.

Обсъждането на пенсионирането по **достъпен начин** се очертава като друга важна потребност. Първоначално участниците смятаха, че планирането на пенсионирането е обезсърчително поради липсата на достъпни ресурси. Чрез насърчаване на открити дискусии и наблягане на проактивното планиране по-възрастните работници могат да придобият по-ясна представа за възможностите си след приключване на кариерата.

Обучението също така разшири кръга от въпроси за кариерно консултиране, като включи обсъждане на интереси и хобита, които могат да се превърнат в източници на доходи. Доброволчеството беше определено като ценен начин за по-възрастните хора да придобият нови контакти и потенциални възможности за работа чрез намалено работно време или предоставяне на професионални услуги на проектна база.

Като цяло тези пилотни обучения подчертаха **трансформиращото въздействие на целенасочената подкрепа и приобщаващия диалог** за по-възрастните работници. Като подобряват перспективите за кариера и насърчават положителния поглед към пенсионирането, подобни инициативи допринасят за по-приобщаваща и динамична работна сила.

ПРЕПРАТКИ

McMahon, M., & Patton, W. (2002). Използване на качествена оценка в кариерното консултиране. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (Международно списание за образователно и професионално ориентиране), 2(1), 51-66. <https://doi.org/10.1023/A:1014283407496>

Ричардсън, В. (1994). Отчитане на убежденията при развитието на персонала. In V. Richardson (Ed.), *Teacher change and the staff development process: A case in reading instruction*. New York: Teachers College Press.

ПРИЛОЖЕНИЯ

i. Обучителна програма

Модул 1 Застаряващата работна сила и пазара на труда

Раздели	Цели на обучението	Време	Съдържание на раздела - теми	Формат (видео, РРТ, упражнение)
РАЗДЕЛ 1 Демографските промени и пазар на труда	-да имате повече познания за демографското развитие в Европа и въздействието върху пазара на труда -да разберете връзките между застаряващата работна сила и пазара на труда	45 мин.	Демографски промени и динамика на пазара на труда Промени в работната среда Политики на национално и европейско равнище	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 2 Икономическият потенциал на по-възрастните работници	-да разберете как по-възрастните работници носят икономически потенциал на предприятията -да имате основни познания за това как да използвате този потенциал по най-добрия начин	60 мин.	Производителност на по-възрастните работници Скъпи ли са по-възрастните работници? Въздействие на възрастовото разнообразие върху производителността Предимства на служителите на олеандър	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 3 Потребности и предпочитания на по-възрастните работници	-да разберете как се променят моделите на работа с увеличаване на възрастта на работниците -да научите повече за основните предпочитания, свързани с работните модели на по-възрастните работници -да разберете повече за връзката между професионалния опит и вероятността да станете самостоятелно заети лица на по-напреднала възраст	45 мин.	Различни аспекти на удължаването на професионалния живот Предпочитания на по-възрастните работници Най-важните фактори, свързани с работата, за по-възрастните работници По-възрастни служители и самостоятелно заети лица	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ



Модул 2 Кариерно консултиране, съобразено с възрастта

Раздели	Цели на обучението	Време	Съдържание на раздела - теми	Формат (видео, РРТ, упражнение)
РАЗДЕЛ 1 Понятието за възраст	Познаване на многоизмерната концепция за възрастта и нейните последици Разбиране на хетерогенността на възрастните хора Разбиране на процеса на стареене и неговите различия	45 мин	Въведение; Как да определим стареенето? Възрастта като многоизмерно понятие Разнообразието на възрастните работници	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 2 Възрастова дискриминация и стереотипи	Знания за възрастовия подход, често срещани предразсъдъци и как да се справяме с негативните стереотипи. Способност да се помогне на възрастните хора да разработят стратегии срещу възрастовия подход и собствените си стереотипи за себе си. Способност за оценяване и признаване на опита и знанията на възрастните хора	90 мин	Въведение; Ageism: дискриминация по възраст Стереотипи; Предизвикване на стереотипи Сила на по-възрастните работници	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ Видео
РАЗДЕЛ 3 Кариерни промени в късна възраст	Разбиране на това как и защо възрастните хора променят професионалния си път Познаване на характера на вземането на решения от по-възрастните работници в края на кариерата Познаване на алтернативни модели за кариерно развитие	60 мин	Въведение; Етапи на кариерата Защо по-възрастните работници сменят професията си? ; Четири нива на кариерна промяна Професии в по-късна възраст Предимства на прехода към кариера в по-напреднала възраст	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ Видео Казуси
РАЗДЕЛ 4 Учене в напреднала възраст	Разбиране на основните процеси на учене Разбиране на невропластичността на мозъка при учене Разбиране на когнитивните ефекти на стареенето Разграничаване на флуидна и кристализирана интелигентност Познаване на стратегиите за учене за лица над 55 години	45 мин	Въведение; Какво е ученето?; Невронаучни открития за ученето Невропластичност на мозъка; Влияние на възрастта върху познавателните способности Процес на когнитивен упадък при стареене; Когнитивни активи на лица над 55 години Течна срещу кристализирана интелигентност; Предимства на ученето в по-напреднала възраст	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ Викторина Видео

Модул 3 Управление на кариера в по-късна възраст

Раздели	Цели на обучението	Време	Съдържание на раздела - теми	Формат (видео, РРТ, упражнение)
РАЗДЕЛ 1 Кариерен преглед	-да знаете защо кариерата в по-късен етап от живота (LLC) е необходимост в днешната действителност -да разбирате концепцията за кариерен преглед -да можете да помагате на възрастните хора да подобрят саморефлексията си в кариерен контекст, като използват подходящи методи -да познавате различни методи и инструменти за изготвяне на кариерен преглед, съобразени с възрастта	120 мин	Въведение: реалността на кариерите в по-късна възраст Какви са предимствата на кариерата в по-късен етап от живота? Кариерен преглед в късна възраст: няколко въпроса за размисъл Кариерен преглед - цел и ползи; методи и инструменти Разговор за кариерен преглед Картографиране на кариерата Упражнение за самооценка	РРТ, самостоятелно четене Отражение Упражнение за самооценка
РАЗДЕЛ 2 Кариерни промени	-да знаете за различните възможности за професионално развитие в по-късна възраст -да научите различни инструменти за подпомагане на възрастните хора да обмислят (нови) професионални посоки -да можете да определяте и обсъждате преносимите умения на по-възрастните работници -да знаете как да насочвате и насърчавате по-възрастните клиенти да намерят подходящ професионален път	90 мин	Въведение: работа без пенсиониране Възможни кариерни пътеки за възрастни хора Самостоятелна заетост – как да станем "възрастни предприемачи" Кариера на бис и кариерно наследство - кариери с второ действие Модерният път на пенсионирането Мобилността в по-късен етап от живота като средство за кариерна промяна Към нова кариера - подходът "формула на наследството"	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ Аудио подкаст
РАЗДЕЛ 3 Създаване на лична история	-да научите повече за ролята на разказването на истории като инструмент -да познавате техника за разказване на истории за идентифициране на автентичен професионален път -да се вдъхновите да подкрепят по-възрастните работници при разработването на индивидуален, структуриран кариерен план	60 мин	Разказването на истории като умение и инструмент за определяне на професионалния път в късна възраст Методът "Пътуването на героя" (по Джоузеф Кембъл)	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ

Модул 4 "Посланици на мобилността в по-късна възраст"

Раздели	Цели на обучението	Време	Съдържание на раздела - теми	Формат (видео, РРТ, упражнение)
РАЗДЕЛ 1 Ползите от работата и обучението в чужбина	-Да можете да стимулирате мотивацията на обучаващите се да станат посланици на мобилността в по-късна възраст. -Да можете да представите ползите от работата и обучението в чужбина. -Да разгледате мобилността в контекста на кариерното развитие. -Разбиране на работата в мрежа като възможност за обмен на ноу-хау и за достъп до нови пазари. Вижте иновативния потенциал на мобилността.	70 мин	Въведение Мотивиране на обучаемите Ползите от мобилността Мобилности и учене Мобилности и работа в мрежа Мобилност и иновации Размисъл	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 2 Видове мобилности	-Да разберете колко е важно целите на обучението да бъдат съобразени с видовете мобилност. -Да се мотивиарте да съветвате по-възрастните работници за подходящите за тях видове мобилност. -Да се запознаете с различните видове мобилности. -Да помислите върху тези мобилности в контекста на възрастните работници. -Да прецените плюсовете и минусите в контекста на по-възрастните работници.	70 мин	Въведение Насочване на бъдещия посланик Краткосрочни мобилности Дългосрочни мобилности Доброволчество Размисъл	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 3 Роля и компетенции на посланиците на мобилности	-Да разберете значението на преподаването чрез пример. -Да познавате характеристиките на посланика на мобилности в по-късна възраст. -Да разберете причините за приемането на ролята на посланик	70 мин	Въведение Кои са посланиците на мобилността? Популяризиране на ползите от мобилността Преодоляване на пречките	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ

	-Да знаете как да популяризирате ползите и да помагате за преодоляване на пречките пред мобилността в по-късна възраст. -Да можете да оценявате текущото състояние и нуждите на по-възрастен работник. -Да знаете как да подпомагате разработването на план за действие и да получавате достъп до неговия напредък. -Да разберете добавената стойност на разказването на истории. -Да придобиете представа за еволюцията на културните недоразумения и конфликти.		Планиране и прилагане на мобилността Посланикът като разказвач на истории Значението на межкултурните компетентности Размисъл	
РАЗДЕЛ 4 Мобилностите на практика	-Да можете да подпомагате избора на подходяща мобилност в зависимост от нуждите на по-възрастните служители. -Да знаете как да търсите информация за правните изисквания за мобилност. -Да можете да помагате на другите да определят личните си области за подобрене. -Да можете да популяризирате ползите от наблюдението и доказването на развитието на компетенциите на възрастните предприемачи.	55 мин	Въведение Изберете подходяща мобилност Правни изисквания за мобилност Определяне на областите за подобрене Наблюдение и доказване на развитието на компетентността	PPT, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 5 Как да открием подходящата мобилност	-Да познавате възможностите за мобилности. -Да се запознаете с различните източници на финансиране. -Да разбирате как работи търсачката за мобилности на SASSI и да можете да я използвате. -Да можете да разработите цялостна и надеждна комуникационна стратегия за мобилност, съобразена с нуждите на целевите групи.	55 мин	Въведение: Ролята на посланиците Възможности за мобилност Източници на финансиране Търсачка за мобилности на SASSI Насочване на пътуването Въпроси за самоанализ	PPT, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ

Модул 5 Възрастни предприемачи

Раздели	Цели на обучението	Време	Съдържание на раздела - теми	Формат (видео, РРТ, упражнение)
РАЗДЕЛ 1 Предприемачество за възрастни: растеж, иновации и наследство	-Да разберете концепцията за предприемачество сред по-възрастните и нейното значение за съвременното кариерно развитие. -Да определите предимствата на по-възрастните предприемачи, включително мъдрост, опит, устойчивост и зряло вземане на решения. -Да направите разлика между традиционното предприемачество и предприемачеството на възрастните хора. -Да разгледате концепцията за кариерно наследство и нейното значение за предприемачеството сред по-възрастните. -Да обмислите стратегии за насърчаване на предприемачеството сред по-възрастните работници.	70 мин	Съдържание Въведение 1. Предприемачество за възрастни хора 2. Стратегии за успех 3. Оставяне на наследство 4. Казуси на успешни възрастни предприемачи Размисъл Упражнения Мечтайте мащабно!	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ
РАЗДЕЛ 2 Уменията на по-възрастния предприемач	-Подпомагане на развитието на меки и твърди умения, необходими за кариерата на възрастните предприемачи. -Разбиране на функционирането на човешкия мозък и влиянието му върху вземането на решения и поведението. -Разпознаване на когнитивните пристрастия и грешките в мисловните процеси. -Оценяване значението на меките умения в предприемачеството и идентифициране на различните видове меки умения.	120 мин	Съдържание Въведение I. От меки умения... 1. Разбиране на мозъка 2. Какво представляват меките умения и защо са толкова важни? II. ... към твърди умения. 3. Методологията на дизайн мисленето 4. Канава на бизнес модел	РРТ, самостоятелно четене Упражнение за самоанализ



	-Прилагане на методологията Design Thinking и Business Model Canvas за концептуализиране и усъвършенстване на бизнес идеи. -Разглеждане на различните видове възможности за финансиране на различните етапи от развитието на бизнеса. -Определяне на най-подходящия вид финансиране за даден бизнес в зависимост от етапа на развитие и финансовите му изисквания.		5. Възможности за финансиране 6. Правни аспекти на стартирането на бизнес Размисъл Упражнения Предизвикателство Bias Buster	
РАЗДЕЛ 3 Отключване на възможностите: от доброволчество до цифров бизнес	-Способност за насочване по-възрастни предприемачи по различни пътища на кариерно развитие. -Разбиране на различните начини за предприемаческо проучване, вкл. доброволчество, работа на свободна практика, наставничество, социално предприемачество и цифров бизнес. -Придобиване на практически знания и умения, необходими за инициране, управление и поддържане на предприемачески начинания, включително работа в мрежа, анализ на пазара, стратегическо планиране и цифрова грамотност. -Способност за развиване на умения за сътрудничество и работа в мрежа, за да използвате ресурсите, експертния опит и възможностите в рамките на предприемаческите екосистеми, като насърчават иновациите и растежа.	60 мин	Съдържание Въведение 1. Разбиране на доброволчеството 2. Преминане към работа на свободна практика 3. Обмисляне на наставничество 4. Проучване на социалното предприемачество 5. Навигация в дигиталния свят 6. Разбиране на цифровите бизнес модели 7. Изграждане на успешен цифров бизнес Размисъл Упражнения Digital Discovery Sprint	РРТ, самостоятелно четене Визуализация на видео Упражнение за самоанализ

Модул 6 Оценка на компетенциите

Раздели	Цели на обучението	Време	Съдържание на раздела - теми	Формат (видео, PPT, упражнение)
РАЗДЕЛ 1 Компетенции и теория на компетенциите	-Разбиране на понятието "компетентност". -Запознаване с конкретен модел на всички компоненти на компетентността.	45 мин	Съдържание Въведение Компетенции Таксономии Таксономия на LEVEL5 Упражнение за размисъл	PPT Самостоятелна дейност
РАЗДЕЛ 2 Оценка на компетенции по LEVEL5	-Разбиране на 5-те нива на оценка на компетентността. -Запознаване с подхода „планирай, направи, провери, действай“.	50 мин	Съдържание Въведение Встъпителна дейност за самоанализ Цел на валидирането с LEVEL5 Таксономии на Блум и Level5 Процедурата "Планирай - направи – провери" Планиране на валидирано обучение Пакетът за оценка на SASSI LLC	PPT Самостоятелна дейност
РАЗДЕЛ 3 Саморефлексия и връзка с начина на мислене	-Осъзнаване на ползите от процеса на саморефлексия. -Разбиране на това какво влияние оказва начинът на мислене върху начина, по който учите и развивате компетенциите си.	60 мин	Съдържание Въведение Начин на мислене Нагласа на растежа срещу фиксиран начин на мислене Връзка със себе си: растеж или фиксирана нагласа Встъпителна дейност за самоанализ Преодоляване на страха от неуспех Провеждане на експерименти: мрежа на празнуването	PPT Самостоятелна дейност

ii. Примерна програма на 3-дневния курс за обучение

Време	Ден I	Ден II	Ден III
9:00-10:30	Приветствена сесия Разчупване на ледовете	Предприемачество за възрастни Визуализация на собственото ни професионално бъдеще	Ползите от мобилността за професионалното развитие Моите мобилности – упражнение за размисъл
Кафе-пауза			
11:00-12:30	Кариерно консултиране, съобразено с възрастта Изготвяне на ПЕРСОНА на по-възрастен работник Ролева игра за кариерно консултиране	Твърди предприемачески умения Упражнение за изготвяне на Канава на Бизнес Модел	Видове мобилности Ролева игра „Подходящи клиенти и мобилности“
Обедна почивка			
14:00-15:30	Професионално ориентиране за по-възрастни работници Дискусионен панел	Твърди предприемачески умения Представяне на бизнес идеите Състезание Ролята на меките умения в предприемачеството	Учебен проект на SASSI LLC От PERSONA към реални хора
Кафе-пауза			
15:30-17.00	Управление на кариера в късна възраст Разказването на истории като метод за кариерен преглед	Различни начини да станем предприемчиви Преглед на портала на SASSI	Оценка на компетенциите с помощта на модела LEVEL5 (в портала на SASSI)
В края на деня	Социално събитие/ Нетуъркинг		

iii. Шаблон за планиране на учебен проект

Име на учителя	
Заглавие на проекта	

Контекст (напр. фирмена среда, индивидуално консултиране и др.)	
Описание (какво/как/за кого)	
Целева(и) група(и)	
Описание на прилагания подход за кариерно ориентиране (напр. преглед на кариерата чрез разказване на истории, планиране на предприемачески пътища, кариерна промяна и мобилност и др.)	
Планирани дейности/методи с крайните потребители	
Очаквани крайни продукти/резултати/въздействие	
Времева рамка	
Какви са съобразените с възрастта елементи във вашия подход?	
Коя(ите) компетентност(и) искате да подобрите или развиете?	
Как можете да оцените напредъка си (и този на колегите си) в края на учебния проект?	

iv. Примерен доклад за изпълнение на учебен проект

ДОКЛАД ЗА УЧЕБЕН ПРОЕКТ В ОБЛАСТТА НА КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ В КЪСНА ВЪЗРАСТ

След приключването на вашия учебен проект ви молим да опишете опита си под формата на доклад за осъществения учебен проект. Можете да следвате този образец.

Структурата на доклада е създадена, за да ви помогне да рефлектирате върху опита си от "пилотирането" на концепциите и техниките, които научихте по време на 3-дневния курс за обучение **SASSI-Later Life Careers**, да помислите какво е проработило, какво не и какво трябва да се подобри и как. Интересува ни също така дали смятате, че ще продължите да използвате някои или всички неща, за които сте научили, в своята професионална практика.

Заглавие на учебния проект			
Начална дата на пилотния проект		Крайна дата	
Партньорска организация			
Име на автора			
Цел, задачи и обхват			
Целева група/целови групи, с които сте провели пилотното изпитване			
1. Откъде тръгнахте и какво искахте да постигнете чрез този учебен проект?			
2. Какво се случи? Как подходихте към учебния си проект?			
3. Какво се е получило добре - как и защо?			
4. Какво не се получи? Защо?			
5. Какво научихте?			
6. Какви компетентности смятате, че сте развили чрез програмата SASSI LLC, т.е. какво можете да правите сега, а не преди? Как преценихте това?			
7. Какви са основните резултати за вашата целева група - какво са постигнали?			
8. До какви изводи стигнахте по отношение на подкрепата за по-възрастните работници, които търсят промяна в кариерата или работа на по-късен етап от живота си?			
9. Как бихме могли да подобрим инструментите и процесите, които сте тествали с целевите си групи?			
10. Какви бяха отзивите на хората, с които работихте? (Моля, включете цитати и/или кратки казуси, ако е възможно)			



КОНСОРЦИУМ



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA. Номер на проекта 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.



**Съфинансирано от
Европейския съюз**



Тази работа е лицензирана под лиценза Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 International License. За да видите копие на този лиценз, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> или изпратете писмо до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.