



Обучителен модел

ВКЛЮЧВАНЕ НА МЛАДЕЖИ ОТ ГРУПАТА НА NEETs
В ПАЗАРА НА ТРУДА

Social
Innovation 
Initiative



Co-funded by
the European Union

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 Агенцията на Европейския социален фонд. За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито финансиращата институция.

Deliverable 2.3

Изготвен от:	Европейска асоциация за социални иновации, с принос и подкрепа от CESIE ETS, GrantXpert Consulting, Институт за развитие на предприемачеството, Incoma, Община Ботевград.
--------------	---

YouthPioneer

Проект номер: *ESF-SI-2023-SKILLS-01-0018*

Старт на проекта: 1 Декември 2024 - Продължителност: 24 месеца



Copyright © 2025 | [Privacy policy](#)

Обучителният модел на YouthPioneer се разпространява съгласно условията на международния лиценз *Creative Commons Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0*, който позволява споделяне и адаптиране за некомерсиални цели, при условие че е посочено съответното посочване на автора и всички производни произведения се разпространяват под същия лиценз.

СЪДЪРЖАНИЕ

Г л а в а 1	8
В ъ в е д е н и е	8
1.1 З а щ о е т о з и о б у ч и т е л е н м о д е л ? З а к о г о е п р е д н а з н а ч е н ?	12
1.2 О с н о в н и п р и н ц и п и	12
1.2.1 Б а з и р а н н а д о к а з а н и п р а к т и к и	12
1.2.2 М н о г о с т р а н н о с ъ т р у д н и ч е с т в о	13
YouthPioneer обединява публични институции, бизнес и организации от третия сектор, за създаване и прилагане на съвместни решения. Този модел насърчава споделена отговорност и изграждането на по-силни, устойчиви системи за подкрепа на младежите от групата NEET.	13
1.2.3 С ф о к у с в ъ р х у м л а д е ж и т е	13
1.2.4 М у л т и п л а с т о в а м е т о д о л о г и я	13
1.2.5 П о л з и з а в с и ч к и у ч а с т н и ц и	14
1.3 К а к д а и з п о л з в а т е д о к у м е н т а	14
1.5 Р а в е н с т в о н а п о л о в е т е и н е д и с к р и м и н а ц и о н е н п о д х о д	1
И з т о ч н и ц и	1
Г л а в а 2	3
С ъ з д а в а н е н а е к о с и с т е м а з а в ъ з м о ж н о с т и з а у ч е н е в п р о ц е с а н а р а б о т а : п у б л и ч н о - ч а с т н и п а р т н ъ о р с т в а и м н о г о с т е п е н н о а н г а ж и р а н е н а з а и н т е р е с о в а н и т е с т р а н и	3
2.1. Р а з п р о с т р а н е н и ф о р м и н а у ч е н е ч р е з р а б о т а в Е в р о п а	3
2.2. И з г р а ж д а н е н а п о - с и л н и п у б л и ч н о - ч а с т н и и п а р т н ъ o r c т в а и т а к и в а c р а з л и ч н и д е й с т в а щ и л и ц а	4

2.3. Определяне на заинтересованите страни – управление на взаимоотношенията и нивото на ангажираност	2
2.3.1. Видове участници	3
2.3.2. Нива на ангажираност	4
2.4. Ангажиране на заинтересованите страни	5
2.4.1. Как да привлечем и задържим ангажираността на заинтересованите страни	5
2.4.2. Изграждане на ефективни комуникационни стратегии	5
2.5. Обединяване на всички заинтересовани страни: организиране на събитие за създаване на партньорства и обмен	6
2.5.1. Определяне на ясни цели: За какво служи събитието?	7
2.5.2. Продължителност, място и организация на събитието	7
2.5.3. Осигуряване на смислено участие	8
2.5.4. Обратна връзка и последващи действия	8
2.6. Осъществяване на диалог между заинтересованите страни чрез кръгли маси	8
2.6.1. Определяне на ясни цели	9
2.6.2. Подготовка и последващи действия	9
2.6.3. План за действие: определяне на конкретни стъпки и роли	10
2.7. създаване на споразумения и договори	11
2.7.1. Меморандум за разбирателство (MoU)	11
2.7.2. Споразумение за разпределяне на задачи	11
2.7.3. Партньорско споразумение	11
2.8. Контролен списък	12

Г л а в а 3 М е н т о р с к а п р о г р а м а	14
3.1 Структуриране на ученето на работното място	14
3.1.1. Тристъпков процес на въвеждане (Onboarding) .	14
3.1.2. Редовни менторски срещи	15
3.1.3. Роли на участващите: младежки работник (ментор), менториран младеж, ментор от компанията, други лица (напр. преподавател) .	16
3.1.4. Изготвяне на индивидуален план за развитие на младеж от групата NEET.....	16
3.2. Преди периода на стартиране на учене в процеса на работа	17
3.2.1 Избор на подготовка на младежи от групата NEET за учене в процеса на работа	17
3.2.2. Първоначална среща: поставяне на реалистични очаквания и учебни цели	18
3.2.3 Избор и подготовка на ментори	18
<i>Профили на менторите.....</i>	<i>19</i>
3.3. Период на участието в учене чрез работа	21
3.3.1 Мониторинг и оценяване на менторираните младежи	21
3.3.2 Разработване и актуализиране на Индивидуалния план за развитие	23
3.3.3 Осигуряване на подкрепяща среда за менторирания младеж	23
3.4. След опита от учене в процеса на работа	24
3.4.1 Финална оценка на личностното и професионалното развитие на младежите от групата NEET.....	24
3.4.2 Приключване на менторската връзка	24
3.5. Контролен списък	25
Използвани източници	26

ГЛАВА 4 Учене чрез опит – разработване на проекти и предприемачество	4.1. Защо разработване на проекти – овластяване чрез опит	29
4.2. От изследване към действие		30
4.3. Провеждане на учебните сесии		31
4.4. Включване на младежите		32
4.5. Основи на разработването на проекти – цикъл на проекта		32
4.5.1. Анализ на нуждите на пазара или на приемащата компанията/организация		33
4.5.2. Идентифициране на идеята		35
4.5.3. Формулиране на идеята		36
4.5.4. Времева рамка и бюджет		37
4.5.5. Комуникация на проекта		38
4.5.6. Създаване на презентация		39
4.5.7. Финална презентация и състезание с проекти		40
4.5.8. Рамка за мониторинг и оценка		41
4.6. Контролен списък		42
ГЛАВА 5 Адаптация и дългосрочна устойчивост		44
5.1 Адаптиране на модела към националния и местен контекст		44
5.2 Адаптиране към различните видове NEET групи		46
5.3 Взаимодействие с местни стратегии за заетост и ангажиране на младежите		48
5.4. Създаване на мрежи от възпитаници за продължаваща подкрепа		50
5.6. Възможности за финансиране и участие в КСО		51
5.7 Пътна карта за мащабируемост и възпроизводимост		52
5.8 Контролен списък		53

З а к л ю ч е н и е	54
П Р И Л О Ж Е Н И Е	56
П р и л о ж е н и е 1: Ш а б л о н з а с т р а т е г и я з а с ъ т р у д н и ч е с т в о в п у б л и ч н о - ч а с т н и я с е к т о р	56
П р и л о ж е н и е 2: Ш а б л о н з а к а р т о г р а ф и р а н е н а з а и н т е р е с о в а н и т е с т р а н и	57
П р и л о ж е н и е 3: И н с т р у м е н т и и д е й н о с т и з а с м и с л е н о а н г а ж и р а н е	58
А. Р а з ч у п е т е л е д а с т е м и з а з а п о ч в а н е н а р а з г о в о р	58
<i>Разчупване на леда: Бързи въпроси.....</i>	<i>58</i>
<i>Разчупване на леда: Обща основа.....</i>	<i>58</i>
<i>Разчупване на леда:: Една истина, две лъжи.....</i>	<i>59</i>
Б. „Каква е моята роля?“ Дейност за карьерна симулация	59
В. Информационни щандове за карьерни пътища.....	59
Г. Панел за проучване на длъжностните роли.....	60
Д. „Намерете своята половинка“: Улеснете намирането на партньори за участниците.....	60
П р и л о ж е н и е 4: О б р а з е ц н а п л а н з а д е й с т в и е	63
Annex 5: ш а б л о н з а и н д и в и д у а л е н п л а н з а р а з в и т и е	64
П р и л о ж е н и е 6: Д н е в н и к н а м е н т о р с т в о т о	69
П р и л о ж е н и е 7: Ф о р м у л я р з а о ц е н к а н а н а с т а в л я в а н и я	70
П р и л о ж е н и е 8: Ф о р м у л я р з а у д о в л е т в о р е н о с т н а н а с т а в л я в а н и я	72



Глава 1

ВЪВЕДЕНИЕ



Co-funded by
the European Union

ГЛАВА 1

ВЪВЕДЕНИЕ

Младежите от групата на NEET (извън образование, обучение и заетост) представляват разнообразна група млади хора в Европейския съюз, всеки от които е изправен пред уникални обстоятелства, бариери и житейски траектории. Въпреки това разнообразие, младежите от групата на NEET все още могат да бъдат широко дефинирани чрез няколко общи характеристики:

- В момента те не са заети (т.е. [безработни](#) или [неактивни](#) според определението на [Международната организация на труда](#));
- Не участват в никаква форма на формално или неформално образование или обучение;
- Обикновено са на възраст между 15 и 29 години.

[Eurofound \(2016\)](#) допълнително категоризира младежите от тази група в няколко подгрупи, за да отрази това вътрешно разнообразие: такива, повторно включени (тези, които планират да се върнат към образование или работа), краткосрочно безработни, дългосрочно безработни, млади хора със заболяване или увреждане, млади хора, полагащи грижи, обезкуражени младежи и други, които не се вписват точно в тези категории. Някои напускат училище преждевременно без квалификацията или подкрепата, необходими за продължаване на образованието им или за навлизане на пазара на труда. Други се затрудняват да намерят първата си работа поради липса на опит, насоки или възможности, особено в селските или икономически необлагодетелстваните райони. Проблемите с психичното здраве, семейните отговорности или ролите, свързани с полагане на грижи в семейството, особено сред младите жени, също могат да ограничат достъпа до работа или образование. Дискриминацията, миграционният произход, увреждането или принадлежността към маргинализирани общности могат допълнително да намалят шансовете им за включване (Евростат, 2025 г.).

Ситуацията се различава в отделните страни.

В Румъния бедността в селските райони, ограничените възможности за достъп до качествено образование и последиците от трудовата миграция намаляват перспективите за младите хора, особено за младите жени, които често поемат семейни отговорности още в ранна възраст. В Италия трайните регионални различия, особено в южната част на страната, се преплитат с недостатъчно развити системи за професионално ориентиране и слабата връзка между образованието и пазара на труда. В Гърция високата младежка безработица, ефектите от икономическата криза и широко разпространените проблеми с психичното здраве водят до чувство на отчуждение и ограничени перспективи за бъдещето.

Испания продължава да се сблъсква с регионални неравенства, като структурните слабости в области като Андалусия и Естремадура се съчетават с ограничени

възможности за работа и ниско доверие в публичните програми (ОИСР, 2024).
В България ясно се открояват различията между градските и селските райони,



съществуват бариери пред професионалното обучение и продължаваща дискриминация спрямо ромските младежи и младите жени.

В Кипър много младежи от групата NEET остават извън ползрението на националните системи – често нерегистрирани или изолирани след военна служба или завършване на висше образование, което затруднява тяхното обхващане и подкрепа.

Въпреки че местните реалности се различават в различните страни, предизвикателствата, пред които са изправени младежите от групата NEET, са признати в целия Европейски съюз и са стартирани множество инициативи за справянето с тях, въпреки че мащабът и фокусът им варират в различните страни. На ниво ЕС е поставена цел средният процент на NEET да намалее до 9% до 2030 г. През 2024 г. средният процент за ЕС е бил 11,0%, но напредъкът е неравномерен: някои страни вече са постигнали целта за 2030 г., докато други продължават да се сблъскват със значителни предизвикателства (План за действие по Европейския стълб на социалните права, 2021 г.).

Страни като Румъния, България, Испания, Италия, Гърция и Кипър, представени в партньорството YouthPioneer, продължават да отчитат високи или умерено високи нива на младежи от групата NEET. (Таблица 1).

България	Кипър	Гърция	Италия	Румъния	Испания
12.7	12.9	14.2	15.2	19.4	12

Таблица 1. Процент на NEET (15-29 г.) (%), 2024). Източник: Евростат (2025)

Румъния има най-високия процент на младежи от групата на NEET в ЕС - 19,4%, почти четири пъти по-висок от този в Нидерландия. Ситуацията се различава по различни фактори, като например пол или среда на живот. Младежите в селските райони са в особено неравностойно положение: процентите на NEET в селските райони надвишават тези в градовете с над 17 процентни пункта в България и с близо 19

пункта в Румъния. Въпреки забележителния напредък в намаляването на процентите на NEET между 2014 и 2024 г., предизвикателствата продължават, особено в Гърция (-12,5 процентни пункта) и България (-11,3 процентни пункта). Младите хора с ниско или средно образование, младите жени и тези с ниски доходи или мигрантски произход са непропорционално засегнати. В Гърция и Италия, например, процентите на NEET сред младежите, завършили горна степен на средното си образование и професионално обучение след завършено средно образование, но не висше, надвишават 17%, докато младите жени в Румъния са с над 11 процентни пункта по-склонни да попаднат в групата на NEET, отколкото младежите от мъжки пол (Eurostat 2025).

	България	Кипър	Гърция	Италия	Румъния	Испания
Жени	14.8 (b)	14.1	14.7 (b)	16.6	25.2	12.1 (d)
Мъже	10.7 (b)	11.7	13.8 (b)	13.8	14.0	11.9 (d)

Таблица 2. Дял на NEET (15–29 г.) по пол (% , 2024). Източник: Евростат (2025). Легенда: (b)=прекъсване във времевата серия, (d)=различна дефиниция.

Това е контекстът, в който възниква инициативата YouthPioneer. Финансирана от Европейския социален фонд плюс (ESF+), YouthPioneer е европейска инициатива, създадена да подкрепя и овластява млади хора на възраст между 15 и 29 години, които не са заети, не учат и не участват в обучение. Проектът предлага структуриран, персонализиран и доказано ефективен път за повторно включване на NEET младежите на пазара на труда и е вдъхновен от **успеха на следните инициативи:**

Jove Valor и YOPEVA

Jove Valor беше структурирана програма за интеграция на работното място, разработена от Fundesplai и внедрена в метрополитния регион на Барселона, с цел да улесни прехода на NEETs към пазара на труда чрез платен професионален договор (6–12 месеца), който комбинира практически опит, формално обучение, наставничество и консултиране. Разширявайки тази инициатива в Испания, Португалия, Италия, Румъния, Нидерландия и Швеция, YOPEVA въведе многостранна и многопластова методология с участието на множество участници, включваща публични институции, работодатели и общностни организации. В тази линия YouthPioneer насърчава участието на различни заинтересовани страни за привличането и задържането на младежи от групата на NEET на пазара на труда, създавайки модел за репликиране и демонстрирайки значимостта и въздействието на координирания подход.

Бразъм за млади предприемачи (EYE) и StartUp2

EYE представлява финансирана от ЕС транснационална схема за бизнес обмен, която подпомага начинаещи предприемачи (с бизнес план или с по-малко от три години опит), като ги свързва с опитни предприемачи-домакини в друга европейска или партньорска държава за определен период от време. StartUp2, макар също насочена към предприемачеството, подкрепяше развитието на трансверсални умения както у новите, така и у предприемачите-домакини чрез обучение на работното място и надграждане на капацитет. YouthPioneer черпи от EYE и StartUp2 концепцията за наставничество и структурирано предприемаческо обучение, както и използването на проектното развитие като инструмент за укрепване на самостоятелността и меките умения. В този контекст посредническите организации (IOs) играят ключова роля в процеса на съпоставяне, разпределение на финансирането и предоставяне на подкрепа. EYE служи за вдъхновение на YouthPioneer при изграждането на система за предприемаческо наставничество.

REBUILD

Инициатива за овластяване на младежи, насочена към засилване на гражданското участие, капацитета за проектиране на инициативи и включването в зеления преход сред NEET и маргинализирани млади хора в пост-COVID-19 контекст. Основните й инструменти включваха наръчник с поэтапно ръководство за младежки работници и методическо ръководство, което подпомага младите хора в придобиването на умения за проектиране, изпълнение и комуникация на проекти. Това служи като здрава основа за структуриране на фазата на проектиране в модела YouthPioneer.

YouthPioneer събира идеи от тези предходни инициативи и надгражда върху техните уроци, за да създаде модел, който може да бъде адаптиран и използван повторно в различни контексти. Той не цели да наложи единен начин на работа, а предлага стабилна отправна точка за разработването на локални стратегии за подпомагане на младежите от групата на NEET да се свържат отново с пазара на труда. Моделът насърчава гъвкавост и съобразяването с културните и контекстуалните различия.

Призоваваме читателите да разгледат споменатите по-горе проекти и да използват онези елементи, които са най-релевантни за местната реалност. Независимо дали като източник на вдъхновение или като допълнение към това, което предлага YouthPioneer, тези подходи могат да бъдат ценна подкрепа при изграждането на решения, съобразени с конкретния контекст.

1.1 ЗАЩО Е ТОЗИ ОБУЧИТЕЛЕН МОДЕЛ? ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕН?

Обучителният модел на YouthPioneer (YLM) е разработен, за да предложи гъвкав, съвместен и проверен на практика подход за работа с младежи от групата NEET. Той предоставя практически насоки и инструменти за местни власти, НПО, младежки организации, преподаватели и работодатели, които желаят да прилагат програмата YouthPioneer.

Моделът е особено полезен за тези, които работят в областта на:

- Младежки услуги и достигане до целевите групи,
- Местни програми за заетост или социално включване,
- Неформално образование и професионално обучение,
- Корпоративна социална отговорност (CSR) и АНГАЖИРАНЕ на частния сектор.

1.2 ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

1.2.1 БАЗИРАН НА ДОКАЗАНИ ПРАКТИКИ

YouthPioneer е вдъхновен от други успешни европейски инициативи (споменати по-рано), които са показали положително въздействие в подкрепата на младежите от

NEET групите да продължат обучението си или да навлязат на пазара на труда. Те са споменати многократно в документа, където е уместно.

1.2.2 МНОГОСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

YouthPioneer обединява публични институции, бизнес и организации от третия сектор, за създаване и прилагане на съвместни решения. Този модел насърчава споделена отговорност и изграждането на по-силни, устойчиви системи за подкрепа на младежите от групата NEET.

1.2.3 С ФОКУС ВЪРХУ МЛАДЕЖИТЕ

Програмата поставя в центъра си потребностите, интересите и стремежите на младите хора. Тя признава разнообразието сред NEET младежите и насърчава персонализиран, гъвкав подход, подкрепен чрез индивидуални планове за развитие. Индивидуалното наставничество е крайъгълен камък на този подход, както и участието на младежки работници като ментори и на младежки организации като обучителна среда.

1.2.4 МУЛТИПЛАСТОВА МЕТОДОЛОГИЯ

YouthPioneer интегрира три основни компонента:



- **Менторство, насочване и подкрепа**, фокусирани върху нуждите и целите на младежи в категорията NEET, идентифицирани заедно в началото на менторството и адаптирани спрямо напредъка им през програмата.
- **Учене в процеса на работа (Work-Based Learning, WBL)** – проследявано и целенасочено обучение чрез правене („learning by doing“) в професионална среда, което създава връзка между личните стремежи на младежите и потенциалните им кариерни възможности.
- **Разработване на предприемачески проекти** – следва практически тренинг, който дава на младежките от групата NEET инструменти и начин на мислене, свързан със създаване, планиране и представяне на собствени инициативи, превръщане на идеи в структурирани проекти и въвеждане на предприемачеството като реална кариерна възможност.

1.2.5 Ползи за всички участници

YouthPioneer създава взаимна стойност за всички участващи страни:

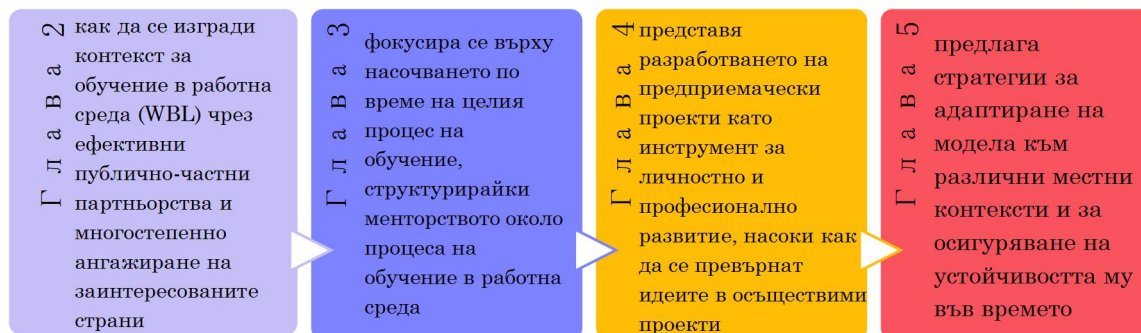
- Предлага практически възможности, личностно израстване, целеустременост и повишава пригодността за заетост на младежи от групата NEETs.
- Допълва дейностите за корпоративната социална отговорност, позволява на компаниите и работодателите да оформят развитието на младежта и засилва ролята им като приобщаващи участници.
- Надгражда съществуващите усилия на публичните институции и местните общности за справяне с младежката безработица, насърчава ученето през целия живот и подобрява сътрудничеството между секторите. Същевременно подкрепя местното развитие чрез укрепване на връзките между младите хора и техните общности, насърча участието и допринася за по-приобщаващи и устойчиви местни икономики.

1.3 Как да използвате документа

Това ръководство е предназначено да помогне на читателите да разберат, адаптират и приложат обучителния модел YouthPioneer в техния местен контекст, независимо дали са част от младежка организация, община, компания или доставчик на образователни услуги. То предлага:

- Поетапна структура на модела YouthPioneer, от изграждане на партньорства до менторство и организиране на програма за експериментално обучение.
- Примери и инструменти, извлечени от тествани европейски инициативи.
- Практически съвети в подкрепа на планирането, внедряването и адаптирането, както и оценката на

результатите.



Всеки раздел е предназначен да помогне на читателите да адаптират програмата YouthPioneer към собствената си среда.

Документът може да бъде прочетен от началото до края или директно да се премине към главите, които са най-подходящи за ролята или нуждите на екипа по изпълнението. Всяка глава включва **контролен списък за готовност**, който да помогне на читателите да оценят къде се намира тяхната организация. За по-конкретни подробности относно стъпките, процесите и ролите на заинтересованите страни на YouthPioneer, моля, вижте **Плана за действие на YouthPioneer**, който допълва този Обучителен модел.



1.4. Мерки за закрила и защита на младежите

За участници под 18 години в дейностите по YouthPioneer

1. Определение и обосновка

1.1. Кой се счита за непълнолетен?

В съответствие с Конвенцията на ООН за правата на детето (1989 г.), YouthPioneer признава всички лица под 18-годишна възраст за непълнолетни.

Инициативата е предназначена за млади хора на възраст между 15 и 29 години, поради което участниците под 18 години имат право на допълнителни мерки за защита, тъй като принадлежат към уязвима група.

1.2. Защо закрилата е важна

Непълнолетните, които не учат, не работят и не участват в обучение, често се сблъскват с предизвикателства като социално изключване, бедност, ограничена семейна подкрепа, миграция или дискриминация.

YouthPioneer се ангажира всички проектни дейности, включващи непълнолетни, да се провеждат в безопасна, приобщаваща и уважителна среда, свободна от насилие, пренебрегване или злоупотреба.

2. Основни принципи за защита

Екипът по изпълнение на програмата YouthPioneer се придържа към следните принципи:

- Превенцията на насилие, експлоатация и вредно поведение е споделена отговорност на всички нива на проекта (нулева толерантност). Макар да не можем да контролираме напълно процесите в приемащите организации, се гарантират мерки за защита чрез назначено лице за контакт, подписва се протокол за закрила на децата и текущо се проследява благосъстоянието на всеки млад човек, обхванат от програмата.
- Прозрачност, отчетност и своевременно докладване на притеснения.
- Уважение към личното пространство, достойнството и развиващите се способности на непълнолетния.
- Ангажимент към приобщаващо участие, основано на правата на младежите.

3. Роли и отговорности

3.1. Местен служител по закрила на децата

Всяка координираща структура по програмата трябва да назначи местен служител по закрила на децата, който следи за спазване на националните политики и политиките на YouthPioneer в областта на закрилата на децата, както и да поддържа връзка с компетентните институции при необходимост.

3.2. Надзор на програмно ниво

Всяка организираща структура носи пълна отговорност за прилагането на мерките за закрила в съответствие с националното законодателство и институционалните политики.

Координиращата организация гарантира съгласуваност на мерките между всички участници, обмен на добри практики и своевременно адресиране на конкретни въпроси или притеснения.

Всички служители и доброволци, които работят пряко с непълнолетни, трябва да бъдат предварително запознати с мерките за закрила, преди да се включат в дейностите на YouthPioneer.

4. Безопасно поведение и добри практики

- Всички членове на екипа, ментори, обучители, доброволци и свързани лица са длъжни:
- Да третираат всички непълнолетни с уважение, достойнство и справедливост.
- Да се въздържат от физическо, емоционално или сексуално неправомерно поведение.
- Да избягват лична комуникация с непълнолетни извън официално одобрените канали.
- Да не участват в наставничество или други проектни дейности под влияние на алкохол или наркотици.
- Да споделят снимки, видеа или лични истории на непълнолетни само след писмено съгласие от законен настойник.
- Да уважават правото на непълнолетния да се откаже от участие във всяка дейност по всяко време, без натиск или негативни последици.

5. Съгласие и участие

Преди включването на непълнолетен в дейности по проекта:

- Трябва да бъде получено писмено информирано съгласие от законния настойник.
- Необходимо е и съгласие от самия непълнолетен, като се гарантира правото му да разбере и да се съгласи.
- Трябва да се събира отделно съгласие за използване на снимки, видеоматериали или лични данни.
- Формулярите за съгласие трябва ясно да посочват целта, обхвата на дейността и правото на непълнолетния да се оттегли по всяко време.

6. Докладване и реакция при инциденти

В случай на съмнение или сигнал за насилие или злоупотреба:

- Притесненията трябва незабавно да бъдат докладвани на член на местния екип на *YouthPioneer*.
Алтернативно, може да се подаде сигнал и до съответните външни компетентни органи – на младите хора трябва да се предостави списък с полезни контакти (организации за подкрепа на деца, телефонни линии, социални работници и др.).
- Всички сигнали се третираат конфиденциално и се обработват по начин, който защитава достойнството, сигурността и емоционалното състояние на младия човек.
- Всеки инцидент се документира и проследява в съответствие с институционалните процедури, като се полагат всички усилия да се предотврати допълнителна вреда, повторна травматизация или несправедливо обвинение.

1.5 РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ И НЕДИСКРИМИНАЦИОНЕН ПОДХОД

При изграждането на публично-частни и многостранни партньорства, както и при организирането и изпълнението на дейности, е важно да се прилага подход, основан на равенство между половете и недискриминация.

Това следва да се осъществява чрез предприемане на поредица от мерки във всички етапи на процеса – планиране, реализация, мониторинг и оценка – така че специфичните нужди на всяко участващо лице да бъдат отчетени и уважени, а достъпът му до всички предлагани възможности – гарантиран. Сред тези мерки са:

- Организиране на събития, обучения, срещи и други дейности по начин, който осигурява балансирано участие на младежи от различен пол, недискриминационно и приобщаващо участие.
- Включване на сесии, посветени на разнообразието, равенството и приобщаването за всички заинтересовани страни и целеви групи, участващи в различни дейности, както и за вътрешния екип на организацията, който ги планира и реализира.
- Избор на помещения и съоръжения, гарантиращи достъп за хора с намалена подвижност.
- Прилагане на индивидуализиран, ориентиран към човека подход, чрез интегриране на анализ по отношение на пола, разнообразието и приобщаването във всички фази – планиране, проектиране, изпълнение, мониторинг и оценка на дейностите.
- Гарантиране, че външните партньори и организации, както и подобрите целеви групи, следват принципите на равенство между половете и недискриминация още от етапа на подбора.
- Използване на приобщаващ и нестереотипен език във всички вътрешни и външни комуникации със заинтересованите страни и целевите групи.
- Прилагане на приобщаващо визуално и аудио представяне – например включване на субтитри за хора с увреден слух, използване на изображения без авторски ограничения, осигуряване на аудио транскрипции за хора с нарушено зрение и др.
- Осигуряване на балансирано участие на всички групи хора във всички дейности и инициативи, както и при подбора на вътрешен персонал, който работи по организирането и изпълнението им.

Накрая, препоръчително е организацията да приеме политика за равенство между половете и недискриминация, в която ясно са описани всички прилагани мерки. Тази политика следва да бъде достъпна за всички участници и партньори на всеки етап от дейностите и да бъде задължителна за спазване¹.

¹Посочените по-горе мерки имат илюстративен характер; при установени пропуски могат и трябва да се добавят допълнителни мерки.

ИЗТОЧНИЦИ

OECD (2024). *Създаване на работни места и местно икономическо развитие 2024: Бележки по държави – Испания*. OECD Publishing.

Налично на: https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2024-country-notes_ad2806c1-en/spain_ca8409d1-en.html

Евростат (2025). *Млади хора, които не са заети, не учат и не се обучават, по пол, възраст и трудов статус* [набор от данни]. Европейска комисия.

Налично на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en

Европейска Комисия (2021). *План за действие по Европейския стълб на социалните права*. Служба за публикации на Европейския съюз.

Налично на: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

Евростат (2025). *Статистика за млади хора, които не са заети, не учат и не се обучават*. Европейска комисия. Налично на:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

²Европейски алианс за дуално обучение (EaFA):

Инициатива на Европейския съюз, която насърчава качеството, предлагането и положителния обществен образ на дуалното обучение в Европа, като подкрепя партньорства между правителства, бизнес и образователни институции.

³CEDEFOP (Европейски център за развитие на професионалното обучение):

Агенция на Европейския съюз, която извършва изследвания, анализи и предоставя експертна подкрепа за подобряване на системите за професионално образование и обучение (VET) и за по-добро съгласуване на уменията с нуждите на пазара на труда в Европа.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ГЛАВА 2

СЪЗДАВАНЕ НА ЕКОСИСТЕМА ЗА ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА УЧЕНЕ В ПРОЦЕСА НА РАБОТА: ПУБЛИЧНО-ЧАСТНИ ПАРТНЬОРСТВА И МНОГОСТЕПЕННО АНГАЖИРАНЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

2.1. РАЗПРОСТРАНЕНИ ФОРМИ НА УЧЕНЕ ЧРЕЗ РАБОТА В ЕВРОПА

Ученето в процеса на работа (WBL) е образователен подход, който съчетава практическото професионален опит с формално обучение. Той позволява на обучаемите да развиват умения, знания и професионално отношение в реална работна среда. Този метод преодолява разрыва между теорията и практиката, като прави образованието по-релевантно спрямо нуждите на пазара на труда.

Ученето в работна среда не се ограничава само до придобиване на технически умения, а развива и меки умения – разбиране на организационната култура, работа в екип, комуникация, поемане на отговорност, изграждане на увереност и мотивация, както и свързване на личните стремежи с реални или нови кариерни пътища.

В Европа ученето в работна среда съществува в различни форми. Най-често срещаните включват:

- **Дуално обучение (Apprenticeships):** Структурирани програми, при които обучаемите разделят времето си между учебната среда и платена работа в компания. Дуалните програми често водят до официална квалификация и са добре интегрирани в националните образователни системи.
- **Стажове (Internships):** Краткосрочни практики, обикновено за студенти или наскоро завършили, често на доброволни начала. Те осигуряват практически опит и възможности за изграждане на контакти, макар и не винаги да са част от формална квалификация.
- **Практически обучения (Work placements):** Практически опит, който е неразделна част от формално професионално или училищно обучение (например в системите за професионално образование и обучение – VET). Обикновено са задължителни, по-дълги от стажовете и свързани с конкретни резултати от обучението.
- **Наблюдение на работата (Job shadowing):** Краткосрочни възможности за наблюдение на професионалисти в ежедневната им работа. Подпомага младежите да проучат възможни кариерни посоки.

- Проектно-базирано сътрудничество: Партньорства между образователни институции и компании, при които обучаемите работят по реални проекти или предизвикателства, зададени от работодателите.

Структурата и акцентите на ученето в работна среда варират в отделните европейски държави, отразявайки различията в образователните системи, нуждите на пазара на труда и политическите рамки.

Въпреки националните различия, на европейско равнище – чрез инициативи като Европейския алианс за дуално обучение (EAfA)¹ и препоръките на CEDEFOP² – нараства признанието, че ученето в работна среда е мощен инструмент за улесняване на прехода на младите хора към пазара на труда. Той не само развива технически умения, но и трансверсални компетентности като комуникация, работа в екип, решаване на проблеми, адаптивност и разбиране на работната култура – качества, които работодателите високо ценят и които често допринасят за дългосрочна заетост.

2.2. ИЗГРАЖДАНЕ НА ПО-СИЛНИ ПУБЛИЧНО-ЧАСТНИ И ПАРТНЬОРСТВА И ТАКИВА С РАЗЛИЧНИ ДЕЙСТВАЩИ ЛИЦА

Силната мрежа от заинтересовани страни е ключова за успешното реализиране на многостепенни проекти.

Програмата YouthPioneer, например, обединява участници от различни сектори – публични институции, компании, неправителствени организации, младежки организации и младежки работници – които допринасят по различни начини за подкрепата на младежките от групата NEET по пътя им към заетост.

Какви могат да бъдат ролите на тези участници?

Публичните институции могат да осигурят финансиране, нормативни рамки и координация за създаване и поддържане на възможности за учене в работна среда.

Компаниите предоставят реална работна среда и възможности за практическо обучение.

НПО и младежките организации могат да достигнат до младежките от групата NEET, да ги ангажират, да им предоставят насоки и непрекъсната подкрепа преди, по време и след практиките.

Младежките работници имат ключова роля в менторството и овластяването на участниците през целия процес (тези роли се разглеждат по-подробно в следващата секция).

¹ Европейски алианс за дуално обучение (EAfA): Инициатива на Европейския съюз, която насърчава качеството, предлагането и положителния обществен образ на дуалното обучение в Европа, като подкрепя партньорства между правителства, бизнес и образователни институции.

² CEDEFOP (Европейски център за развитие на професионалното обучение): Агенция на Европейския съюз, която извършва изследвания, анализи и предоставя експертна подкрепа за подобряване на системите за професионално образование и обучение (VET) и за по-добро съгласуване на уменията с нуждите на пазара на труда в Европа.

Подходът, базиран на партньорства с различни действащи лица, създава по-холистична и гъвкава система за подкрепа. Когато институции, компании и организации от третия сектор работят заедно, те комбинират своите силни страни, опит и знания. Така дейностите, свързани с учене в работна среда, не се развиват изолирано, а се свързват с реални възможности за заетост и се подкрепят от по-широка екосистема.

Опитът от проектите Jove Valor и YOPEVA показва как тези партньорства функционират успешно. Проектът прилага Triple Helix модела, включващ центрове за професионално обучение, работодатели и публични институции. YouthPioneer надгражда този модел, като въвежда четвърти участник – третия сектор, който включва НПО, младежки организации и младежки работници. Те внасят ценен опит от пряката работа с младежи, особено с тези, които срещат допълнителни бариери за достъп до заетост.

Тяхното участие гарантира, че проектът остава включващ, гъвкав и отзивчив към реалните нужди на младежките от групата NEET.

Въпреки че младите хора не винаги се разглеждат като формални участници в модела, те са основните бенефициенти, а тяхното активно включване е съществено. Провеждането на консултации, сесии за обратна връзка и участието им в съвместни дейности гарантира, че проектът отразява реалните им потребности и стремежи. Този подход, базиран на активно участие, е разгледан по-подробно в следващата секция, където се дефинират ролите на гражданското общество и участието на младите хора.



В рамките на YouthPioneer партньорствата между публични институции, работодатели, младежки организации и младежки работници гарантират, че младежките от групата NEET не само получават достъп до възможности за учене в работна среда, но и необходимата подкрепа, за да успеят – от менторство и кариерно консултиране до практически умения за работното място. Това сътрудничество също така допринася за устойчивостта на проекта и за подобряване на неговите дългосрочни резултати.

За да се насърчи ефективното сътрудничество между публичните и частните участници, се препоръчва разработването на **опростена стратегия за публично-частно партньорство** на местно или проектно ниво.

Шаблон за такава стратегия е предоставен в [Приложение 1](#), за да подпомогне партньорите при определянето на общите цели, приноси, съвместни дейности и механизми за координация.

Създаването на ефективно сътрудничество между различни заинтересовани страни изисква ясно разбиране кои актьори участват и как допринасят за постигането на целите на проекта.

Определянето на заинтересованите страни (виж [Приложение 2](#)) е съществена първа стъпка в този процес. То помага на екипите по проекта да идентифицират релевантните участници, да уточнят техните роли и интереси и да определят най-ефективните начини за тяхното ангажиране.

Това е непрекъснат процес, който трябва да се актуализира в хода на развитието на проекта.

2.3.1. ВИДОВЕ УЧАСТНИЦИ

КОМПАНИИ И РАБОТОДАТЕЛИ (МАЛКИ, СРЕДНИ И ГОЛЕМИ)

Бизнесът – независимо от размера си – може да предостави реална работна среда, в която младежите от групата НЕЕ да развиват практически и приложими умения.

Размерът на компанията често определя обхвата и структурата на възможностите, които предлага. Малките и средни предприятия (МСП) могат да осигурят по-гъвкав и персонализиран опит на обучение, докато по-големите корпорации предлагат по-структурирани и добре подкрепени програми. Компаниите не просто дават на младите хора практически опит – те инвестират в бъдещата работна сила, като гарантират, че уменията на бъдещите им служители съответстват на реалните нужди на бизнеса.

МЕСТНИ ВЛАСТИ И ПУБЛИЧНИ ИНСТИТУЦИИ (ОБЩИНИ, СЛУЖБИ ПО ЗАЕТОСТТА)

Тези структури играят ключова роля в идентифицирането на младежите от групата НЕЕТ, предоставянето на насоки и свързването им с възможности за учене в работна среда. Те често отговарят за финансирането и мониторинга на инициативи като младежки програми за заетост, схеми за стажове или дуално обучение, които целят да създадат път към трудовия пазар.

В някои случаи те управляват национални или регионални програми за подкрепа на заетостта, насочени специално към НЕЕТ групата. Въпреки това, ограничените ресурси, административните пречки и липсата на координация могат да възпрепятстват ефективната подкрепа. Тясното сътрудничество с работодатели, НПО и младежки работници помага на публичните институции да преодолеят тези предизвикателства и да осигурят по-устойчив достъп на младите хора до пазара на труда.

НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ И МЛАДЕЖКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Тези организации подкрепят млади хора, изправени пред допълнителни бариери – социално изключване, ниско образование или липса на квалификация.

НПО-организациите често действат като посредници, които свързват младежите от групата НЕЕТ с работодатели и им осигуряват достъп до възможности за учене в работна среда. Тяхното участие е особено важно в региони, където публичните услуги са ограничени, тъй като те гарантират приобщаващ и равнопоставен достъп до програми и обучение.

МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ (МЕНТОРИ)

Младежките работници осигуряват директна, индивидуализирана подкрепа и менторство по време на цялия опит на младежите НЕЕТ в рамките на ученето в работна среда. Тяхната работа започва още преди започване на практиката, като помагат на младите хора да изследват своите интереси, да разпознаят силните си страни и да си поставят реалистични цели. По време на практическото обучение те предоставят индивидуални насоки, следят напредъка и подпомагат справянето с предизвикателства в работната среда. След приключване на обучението, младежките

работници подпомагат участниците да анализират опита си, да извлекат поуки и да планират следващите си стъпки.

Тяхната роля е от решаващо значение, за да бъде ученето в работна среда позитивно, смислено и устойчиво преживяване.

ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧИТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ

Професионалните училища и центровете за обучение са от съществено значение за свързването на младите хора с пазара на труда чрез програми за учене в работна среда. Те гарантират, че обучението отговаря на нуждите на работодателите и осигуряват на участниците необходимите умения и квалификации за заетост.

За младите хора с по-ниска степен на образование тези институции предлагат и възможности за връщане в образователната система и за продължаване на обучението. Освен формалното обучение, те предоставят подготвителни сесии и ориентация, които запознават младежите с очакванията на работното място.

По този начин те служат като мост между образованието и пазара на труда, подпомагайки младите хора да развият практически умения за успешна кариера.

Млади хора

Младите хора са в центъра на процеса на учене чрез работа. Процесът е най-ефективен, когато участниците поемат активна роля и отговорност за собственото си развитие. Въпреки това, младежите, изправени пред бариери за заетост, често страдат от ниско самочувствие, ограничено образование или сложни житейски обстоятелства, които затрудняват тяхното включване. В този контекст подкрепата от младежки работници и ментори е жизненоважна – тя помага на участниците да се ориентират, да преодолеят трудностите и да останат ангажирани в процеса.

2.3.2. НИВА НА АНГАЖИРАНОСТ

Не всички заинтересовани страни ще бъдат еднакво ангажирани през целия проект. Класифицирането на нивата на ангажираност помага за ясно дефиниране на очакванията и за гарантиране, че всеки партньор допринася там, където може да има най-голям ефект.

Типичните категории включват:

1. Основни партньори: участват в проектирането, стратегическите решения, финансирането и дългосрочното планиране.
2. Партньори по изпълнение: ангажирани пряко с реализацията на дейностите.
3. Подкрепящи партньори : предоставят специализирани услуги или ресурси.
4. Влиятелни участници и посредници: създават подкрепяща среда, застъпват се за проекта или оказват влияние върху съответните политики (например търговско-промишлени палати, регионални власти, министерства на образованието).

След като основните заинтересовани страни бъдат идентифицирани и нивото им на ангажираност определено, следващата стъпка е активното им въвличане и изграждането на стабилно, дългосрочно сътрудничество в рамките на проекта (вж. Приложение 2 за шаблон за определяне на заинтересованите страни).

2.4. АНГАЖИРАНЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Силните и добре управлявани взаимоотношения с всички заинтересовани страни са от съществено значение за устойчивостта на ефективните практики и съвместните проекти. Основното предизвикателство е да се привлекат партньори, да се демонстрира добавената стойност от тяхното участие и да се задържи техният ангажимент, като целите на проекта бъдат съгласувани с техните интереси.

2.4.1. КАК ДА ПРИВЛЕЧЕМ И ЗАДЪРЖИМ АНГАЖИРАНОСТТА НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Заинтересованите страни са по-склонни да останат активно ангажирани, когато виждат ясни взаимни ползи:

- Компаниите получават достъп до квалифициран и разнообразен кадрови потенциал и възможност да влияят върху развитието на работната сила.
- Местните власти могат да напреднат в постигането на социални и икономически цели, като намаляване на младежката безработица и подкрепа на местния бизнес.
- НПО и младежките организации разширяват своята мисия за овластяване и приобщаване на младите хора.
- Младежките работници се възползват от професионално развитие и подобряват своя капацитет да подкрепят младежите.

Публичното признаване на приноса на партньорите – чрез информационни бюлетини, социални мрежи или публични събития – укрепва тяхната роля и подчертава значението им за проекта.

Освен това предоставянето на възможности за изграждане на капацитет и професионални контакти – като обучения, работни срещи и събития за обмен на опит – помага на заинтересованите страни да се развиват професионално, като същевременно допринасят за качеството и обхвата на проекта. В резултат от това младите хора (NEETs) се възползват от цялостна система за подкрепа, която подобрява тяхната трудова пригодност чрез практически опит, менторство и достъп до подходящо обучение.

2.4.2. ИЗГРАЖДАНЕ НА ЕФЕКТИВНИ КОМУНИКАЦИОННИ СТРАТЕГИИ

Изграждането на ефективни взаимоотношения със заинтересованите страни изисква активен и целенасочен подход – както при създаването на нови партньорства, така и при поддържането на контакт през целия проектен цикъл.

Различните групи изискват различен подход, в зависимост от тяхната роля и степен на ангажираност.

Компаниите често реагират най-добре на личен контакт – чрез препоръки от съществуващи партньори, участия в местни бизнес събития или директно свързване от екипа на проекта. Важно е ясно да се представят ползите за тях, като достъп до

мотивирани млади кадри, повишаване на корпоративната видимост и принос към социалната отговорност на бизнеса.

Местните власти обикновено се ангажират чрез официална писмена комуникация, последвана от покани за участие в кръгли маси или други проектни събития. Това подпомага съгласуването с местните политически приоритети и показва релевантността на проекта към техните цели.

НПО и младежките организации могат да бъдат ангажирани чрез съществуващи мрежи и препоръки от настоящи партньори.

Покани за участия в обучителни дейности или неформални срещи създават възможности за изграждане на доверие и идентифициране на потенциални области за сътрудничество.

Младежките работници обикновено се включват чрез своите организации – НПО или младежки центрове – както и чрез вече установени проектни контакти.

Включването им от самото начало на проекта създава чувство за съпричастност и стимулира продължителната им ангажираност.

Няма универсален модел – подходите трябва да се адаптират към местния и културния контекст. След изграждането на първоначални взаимоотношения е важно да се поддържа редовна комуникация със заинтересованите страни.

Покани за кръгли маси, участие в събития и обучения, както и редовни имейл актуализации, допринасят за запазване на връзката с проекта.

За ключови партньори като компании и местни власти, индивидуалното последващо общуване (напр. среща или телефонен разговор) често е най-ефективният начин да се поддържа сътрудничеството.

Поддържането на календар на проекта и прост запис на контактите с партньорите – кога, как и с какъв резултат са осъществени, както и планирани последващи действия – помага за осигуряване на непрекъснатост и координация по време на целия проект (например чрез използване на системи за бизнес управление (CRM)). Ако нивото на ангажираност на даден партньор намалее, личен контакт – по телефона или на среща – обикновено е по-ефективен от общи известия.

Повторното обсъждане на техните интереси и приоритети, както и представянето на нови проектни дейности, които биха могли да възобновят интереса им, може да помогне за укрепване на връзката.

Подходът към контактите със заинтересованите страни като непрекъснат процес, а не еднократна задача, подпомага изграждането на устойчиви партньорства, които остават активни през целия жизнен цикъл на проекта.

2.5. ОБЕДИНЯВАНЕ НА ВСИЧКИ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ: ОРГАНИЗИРАНЕ НА СЪБИТИЕ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВА И ОБМЕН

Събитията за създаване на партньорства са един от най-ефективните начини за изграждане на силни и продуктивни взаимоотношения между различните участници в проекта. Те осигуряват платформа, на която компании, местни власти, НПО, младежки организации и младежки работници могат да се срещнат, обменят опит и да изследват

възможности за бъдещо сътрудничество. За младите хора от групата NEET, тези събития представляват възможност да се срещнат с работодатели и професионалисти в неформална, подкрепяща среда, която намалява тревожността, изгражда доверие и повишава увереността им при контакт с пазара на труда. Освен това, такива срещи често са първа стъпка към опознаване на различни сектори, професии и работни среди, което им помага да формират по-ясна представа за своята бъдеща професионална посока.

За да доведат тези събития до смислени резултати както за младите хора, така и за заинтересованите страни, е важно предварително да се определят ясни цели и да се изгради подходяща структура на събитието.

2.5.1. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЯСНИ ЦЕЛИ: ЗА КАКВО СЛУЖИ СЪБИТИЕТО?

Целите на събитието трябва да определят неговата структура и да гарантират, че то отговаря на нуждите на всички участници. В зависимост от местния контекст и приоритетите на проекта, целите могат да включват:

- Изграждане на доверие между младежите от групата NEET и потенциалните работодатели, създавайки подкрепяща среда за бъдещо сътрудничество.
- Осигуряване на пряк достъп на участниците NEET до различни икономически сектори, професии и работни среди чрез срещи с професионалисти. Това им помага да разберат по-добре пазара на труда, да осмислят собствените си интереси и да определят направления, които биха искали да изследват допълнително.
- Подпомагане на младите хора да открият кои умения се ценят в различните сектори и как могат да ги придобият.
- Засилване на взаимовръзките между младежите от групата NEET, компании, младежки организации и публични институции, с цел увеличаване на възможностите за заетост.
- Насърчаване на компаниите и организациите да прилагат приобщаващи стратегии за подбор на кадри и да създават възможности, съобразени с уменията и нуждите на младите хора.
- Улесняване на обмяната на знания и добри практики между заинтересованите страни с цел подобряване на сътрудничеството и укрепване на бъдещи партньорства.

Осигуряването на съответствие между целите на събитието и интересите на всички участници е ключово за неговата релевантност и ангажираност.

2.5.2. ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ, МЯСТО И ОРГАНИЗАЦИЯ НА СЪБИТИЕТО

Продължителност

Събитието трябва да бъде достатъчно дълго, за да включи структурирани дейности и неформално общуване, без да изморява участниците. Оптималната продължителност е до 4 часа, което позволява поддържане на концентрацията и енергията през цялото време.

Място на провеждане

Изберете леснодостъпно място, осигуряващо удобен транспорт, възможности за паркиране и подходящи условия за участници със специални нужди. Пространството трябва да насърчава движение и взаимодействие – избягвайте класическата подредба „като в класна стая“ и осигурете възможност участниците да се придвижват свободно, да сменят групи и позиции.

Модерация (фасилитиране)

Назначете опитен фасилитатор, който да ръководи събитието, да поддържа фокуса върху целите, да насърчава активното участие и да управлява динамиката в групата. Фасилитаторът трябва да гарантира, че всеки участник има възможност да се изрази и че атмосферата остава отворена и приобщаваща.

Събитието може да започне с структурирани активности – кратки презентации, панели или дискусии – и да продължи с неформално общуване и обмен. Този баланс позволява на участниците да научат, да взаимодействат и да изградят полезни контакти в спокойна и приятелска обстановка.

2.5.3. ОСИГУРЯВАНЕ НА СМИСЛЕНО УЧАСТИЕ

Успешното събитие зависи от това участниците да имат реални възможности за смислено взаимодействие. Простите “icebreaker” дейности в началото на срещата могат да помогнат за създаване на отпусната атмосфера и да насърчат младежите NEET да се включат активно.

По време на работни групи могат да се проведат симулации на кариерни ситуации, информационни щандове и тематични панели, които дават пряк достъп до професионалисти и подпомагат проучването на различни професионални пътеки.

Структурирана сесия за установяване на връзки между участниците може допълнително да улесни създаването на контакти, като помага на участниците да открият общи интереси и потенциални възможности за сътрудничество.

За подробни примери на активности за сформирание на група и ангажиране, виж Приложение 3.

2.5.4. ОБРАТНА ВРЪЗКА И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

След събитието е важно да се събере обратна връзка, за да се идентифицират успешните елементи и областите за подобрене. Това може да се осъществи чрез анкети или неформални разговори. След анализа на резултатите, до всички участници трябва да бъде изпратен резюмиращ имейл, съдържащ благодарност за участието, обобщение на основните изводи и резултати, описание на следващите стъпки и последващи действия, които ще поддържат ангажираността и създаденото активизиране.

2.6. ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ДИАЛОГ МЕЖДУ ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ ЧРЕЗ КРЪГЛИ МАСИ

Кръглите маси са ефективен начин за събиране на заинтересовани страни с цел споделяне на идеи, обсъждане на предизвикателства и съвместно разработване на стратегии за подкрепа на повишаването на уменията на млади хора от групата NEET. За да доведат тези дискусии до реални резултати, е необходимо внимателно планиране и професионално фасилитиране.

Всеки тип участник в подобна кръгла маса носи различна гледна точка: местните власти познават политическите рамки и съществуващите структури; бизнесът може да сподели информация за конкретните дефицити на умения и нуждите на пазара на труда; младежките организации имат директен опит с бариерите и нуждите от подкрепа на младите хора от групата NEET. Чрез открито споделяне на тези различни перспективи групата изгражда по-пълно разбиране на проблема, отколкото която и да е организация би могла да постигне самостоятелно.

2.6.1. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЯСНИ ЦЕЛИ

Преди организирането на кръглата маса е важно ясно да се дефинират целите на срещата. За дискусия, посветена на повишаване на уменията на младите хора от групата NEET, типичните цели могат да включват:

- обсъждане на текущите предизвикателства и бариери пред развитието на уменията;
- споделяне на успешни инициативи и добри практики от различни сектори;
- генериране на нови идеи и стратегии за подобряване на достъпа до качествени възможности за обучение и развитие;
- идентифициране на налични ресурси, партньорства и механизми за подкрепа;
- разработване на ясен и приложим план за действие с разпределени отговорности.

2.6.2. ПОДГОТОВКА И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

Започнете с внимателна идентификация и покана на участници, които притежават релевантна експертиза, практически опит и, по възможност, вземащи решения.

Баланс между представители на местни власти, бизнес, експерти от пазара на труда, младежки организации и младежки работници ще гарантира богата и добре обоснована дискусия.

Дневният ред и целите трябва да бъдат споделени предварително, за да имат участниците време да се подготвят, да съберат необходима информация и примери.

За изграждане на общо разбиране може да се предоставят подготвителни материали, като: актуални доклади, данни за младежката заетост в региона, резюмета на съществуващи предизвикателства и успешни инициативи.

Препоръчва се неутрална и комфортна локация, с достатъчно време за задълбочена дискусия и равнопоставено участие. Колкото по-добре е подготвена сесията, толкова по-голяма е вероятността да се постигнат конкретни резултати и да се изградят силни взаимоотношения между участниците.

За да се осигурят продуктивни и приобщаващи дискусии, е важно да има опитен фасилитатор и ясен план за документиране. Фасилитаторът помага на групата да се фокусира върху решенията, насърчава балансирано участие и гарантира, че всеки глас е чул. Визуални инструменти като флипчартове или дигитални бели дъски могат да се използват за обобщаване на основните идеи и поддържане на темата.

За записване на резултатите може да се използват аудио или видео записи или транскрипция в реално време. Участниците трябва да бъдат информирани предварително и да дадат изрично съгласие (устно или писмено). Те трябва да бъдат уверени, че информацията ще се третира конфиденциално, записите ще се използват само за документиране и последваща работа, а отказът от запис няма да повлияе на тяхното участие. Ако не се използва запис, е препоръчително да има назначен човек за водене на бележки.

След събитието е важно да се събере обратна връзка за самата кръгла маса – участниците често имат ценни предложения за подобряване на формата, подготовката или фасилитацията. Изпращането на кратък въпросник за обратна връзка скоро след срещата предоставя полезни данни за това как следващите издания могат да бъдат по-ангажиращи и продуктивни.

След приключване на кръглата маса, договорените действия трябва да бъдат въведени в практиката. За целта е полезно да се планират редовни срещи за проследяване и последваща кръгла маса. Определянето на тези дати още по време на събитието подпомага ангажираността и отговорността на участниците, като създава пространство за обсъждане на напредъка и предизвикателствата.

2.6.3. П Л А Н З А Д Е Й С Т В И Е : О П Р Е Д Е Л Я Н Е Н А К О Н К Р Е Т Н И С Т Ъ П К И И Р О Л И

До края на срещата групата трябва да има ясен и реалистичен план, в който са описани конкретните стъпки за подкрепа на интеграцията на NEETs, с ясно разпределени задачи между отделните организации или участници.

Трябва да се определят срокове и междинни етапи, за да може напредъкът да бъде проследяван и действията да останат в график.

Добре подготвеният план за действие служи като обща референтна рамка – той поддържа мотивацията и гарантира, че всеки разбира своята роля в реализирането на договорените резултати. Един добър план за действие трябва да бъде ясен, подробен и приложим, като включва следните елементи:

- Конкретни и ясни цели: планът трябва да посочва какво точно се цели да се постигне. Целите трябва да бъдат конкретни, измерими и реалистични.
- Дефинирани стъпки: всяка цел се разделя на конкретни дейности или задачи, които ясно показват какво трябва да се направи.
- Разпределени отговорности: всяка задача се възлага на конкретна организация или човек. Това гарантира отчетност и яснота кой за какво отговаря.
- Реалистичен график: включете срокове или междинни етапи за всяка дейност, за да се следи напредъкът.

- Ресурси и подкрепа: определете какви ресурси са необходими (финансови, човешки, технически или материални) и как ще бъдат осигурени.
- Показатели за успех: създайте ясни критерии и индикатори за измерване на постигнатите резултати и ефективността на действията.
- Шаблон за изготвяне на план за действие е предоставен в Приложение 4, за да подпомогне този процес.

2.7. СЪЗДАВАНЕ НА СПОРАЗУМЕНИЯ И ДОГОВОРИ

Когато няколко организации работят съвместно за подпомагане на повишаването на уменията на млади хора от групата NEET, е полезно партньорството им да бъде ясно дефинирано още от самото начало. На практика това означава сключване на писмени споразумения, които ясно определят кой какви дейности и отговорности поема.

Типът споразумение зависи от това колко формално трябва да бъде партньорството и до какъв етап на развитие е достигнал проектът.

2.7.1. МЕМОРАНДУМ ЗА РАЗБИРАТЕЛСТВО (MoU)

Меморандумът за разбирателство може да бъде добра първа стъпка. Той няма юридическа сила, но помага за изясняване на намеренията на партньорите и за формулиране на общите цели. Такъв документ е особено подходящ, когато сътрудничеството все още се развива, или когато организациите работят за първи път заедно и искат да изградят взаимно доверие.

2.7.2. СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА РАЗПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАДАЧИ

Когато ролите и задачите вече са ясни, може да се изготви по-подробно Споразумение за разпределяне на задачи. Този тип документ конкретно определя коя организация е отговорна за кои дейности. Това помага да се избегнат припокривания или пропуски в изпълнението и да се създаде по-ясна представа как ще протича проектът на практика.

2.7.3. ПАРТНЬОРСКО СПОРАЗУМЕНИЕ

Когато партньорството включва финансиране, споделяне на ресурси или правни отговорности, обикновено е необходимо формално партньорско споразумение (договор). Този тип договор ясно дефинира задълженията, приносите и сроковете на всяка страна. Той включва също клаузи за поверителност и защита на личните данни, особено когато партньорите работят с чувствителна информация за млади хора. Независимо от формата, едно добро партньорско споразумение трябва да съдържа следните елементи:

- Роли и отговорности: кой какво прави, включително лидерски и координационни задачи.
- Ресурси: какво предоставя всеки партньор (човешки ресурси, финанси, материали, пространство и др.).
- Срокове и междинни етапи: ключови дати, резултати и точки за преглед.
- Поверителност: как ще се защитава чувствителната информация.

2.8. КОНТРОЛЕН СПИСЪК

- ☐ Ключовите местни заинтересовани страни (младежки услуги, НПО, приемащи организации) са идентифицирани и определени.
- ☐ Липсите в подкрепата и нуждите, които трябва да бъдат адресирани, са идентифицирани.
- ☐ Разработен е план за информиране на заинтересованите страни чрез регулярни актуализации или кратки срещи за обратна връзка.
- ☐ Въведен е механизъм за събиране на обратна връзка от младите хора (NEET) и приемащите организации.
- ☐ Планирано е адаптиране според нуждите на участниците или местния контекст.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

Г л а в а 3

М е н т о р с к а п р о г р а м а

Тази глава представя структурирания подход на Менторската програма YouthPioneer (YPM) за подпомагане на младежи, които не участват в образование, заетост или обучение (NEET), по време на тяхното учене в процеса на работа (Work-Based Learning – WBL). Тя представя цялостна рамка за насоки, която обхваща целия менторски път: преди, по време и след практическото обучение.

Менторството предоставя структурирана, но персонализирана система за подкрепа, която помага на младите хора да се ориентират в процеса на учене и изграждане на професионален опит. Чрез редовен контакт, ролево моделиране и емоционална подкрепа, менторите допринасят за развитието на самоувереност, мотивация и способности за поставяне на цели – ключови елементи за успешната интеграция в света на труда.

За да се максимизира въздействието, YPM насърчава модел с двама ментори – младежки работник и ментор от компанията. Младежкият работник осигурява емоционална и обучителна подкрепа, като подготвя младежите от групата NEET за тяхното обучение на работното място и им помага да го осмислят впоследствие. Менторът от компанията действа като водач и ролеви модел на работното място, като подпомага младия човек да се впише в професионалната среда, да развива трудови умения и да изгради увереност в реална работна обстановка. Комбинирането на тези два менторски подхода – социално/личностен и професионален – гарантира цялостна подкрепа на младежите от групата NEET през цялото им развитие.

Тази глава първо представя структурата на менторския процес и логиката зад ролите на менторите. След това описва формата и стратегиите на менторските сесии преди, по време и след работната практиката, с цел осигуряване на качествен, ориентиран към младите хора опит, който подпомага дългосрочната им личностна и кариерна реализация.

3.1 СТРУКТУРИРАНЕ НА УЧЕНОТО НА РАБОТНОТО МЯСТО

За да се осигури последователен и въздействащ опит за NEET младежите в програмите за обучение чрез работа, менторството следва да се основава на структуриран и подкрепящ модел. Има няколко стратегии, които следва да се имат предвид.

3.1.1. ТРИСТЪПКОВ ПРОЦЕС НА ВЪВЕЖДАНЕ (ONBOARDING)

П ъ р в а с р е щ а (М л а д е ж к и р а б о т н и к + NEET)

В началото на менторските отношения е важно да се проведе подготвителна среща между младежкия работник и NEET младежа. Тази среща поставя очакванията, изследва целите и потребностите на младия човек и обяснява структурата на менторството и опита от учене в процеса на работа. В този етап следва да се обърне

внимание на изграждане на доверие, дефиниране на отговорности и изясняване на граници.

К о о р д и н а ц и о н н а с р е щ а (М л а д е ж к и р а б о т н и к + М е н т о р о т к о м п а н и я)

Преди започване на работната практиката трябва да се проведе координационна среща между младежкия работник и ментора от компанията. Тази среща гарантира, че менторът разбира профила на младежа, целите на практиката и своите отговорности. Осигурява пространство за съгласуване на подходите за подкрепа и за предварително адресиране на потенциални предизвикателства.

О б щ а с т а р т и р а щ а с р е щ а (N E E T + М л а д е ж к и р а б о т н и к + М е н т о р о т к о м п а н и я)

Общата среща между NEET младежа, младежкия работник и ментора от компанията формално стартира процеса на менторство и обучение чрез работа. Тази среща създава споделено разбиране относно ролите и отговорностите, потвърждава учебните и развитието цели, определя ясен график за менторски сесии и прегледи на напредъка и гарантира, че младият човек се чувства подкрепен от образователната и практическата част на програмата. По този начин се поставя основата за открита комуникация и координирано наставничество през цялостното преживяване, свързано с учене в процеса на работа.

3.1.2. Р е д о в н и м е н т о р с к и с р е щ и

Менторите трябва да провеждат редовни срещи за проследяване на напредъка и поддържане на ангажираността, като графикът се адаптира към този на всеки младеж. Тези срещи следва да включват преглед на целите, решаване на проблеми и разговори за емоционалното състояние, ръководени от предварително договорените цели. Повече информация в подкрепа на тези срещи може да бъде намерена в рамките на Менторската програма YouthPioneer на [уебсайта на YouthPioneer](#).

След тях могат да се провеждат и съвместни срещи с младежкия работник, на които всички заедно да обсъдят какво върви добре, какви предизвикателства съществуват и какви трябва да бъдат следващите стъпки. [Менторската програма YouthPioneer](#) предоставя насоки, които подпомагат както ментора, така и менторирания младеж при оценка на развитието по време на периода на обучение чрез работа.

Освен това е важно менторите да бъдат подготвени да предоставят емоционална подкрепа, която се фокусира върху емпатия, разбиране и осигуряване на сигурно пространство за изразяване на чувства и притеснения. Психосоциалните менторски отношения включват активно слушане, признание и насоки за управление на стреса, справяне с предизвикателства и изграждане на здравословни взаимоотношения (Sánchez et al., 2017). Този стил е особено подходящ за млади хора, които могат да се сблъскват с емоционални трудности или лични проблеми.

3.1.3. РОЛИ НА УЧАСТВАЩИТЕ: МЛАДЕЖКИ РАБОТНИК (МЕНТОР), МЕНТОРИРАН МЛАДЕЖ, МЕНТОР ОТ КОМПАНИЯТА, ДРУГИ ЛИЦА (НАПР. ПРЕПОДАВАТЕЛ)

Менторираният младеж (NEET)

Менторираният младеж е младият човек, който участва в на учене в процеса на работа. Неговата/нейната роля е да участва активно в менторския процес чрез поставяне на лични цели за развитие и учене, участие в редовни срещи и открита комуникация с ментора. От менторираните младежи се очаква да разсъждават върху своите стремежи, да поемат отговорност за собственото си развитие и да прилагат наученото както в личен, така и в работен контекст.

Ментор от компанията

Менторът от компанията обикновено е служител на организацията, която приема младежа за работната практика. Основните му/й отговорности включват подпомагане на менторирания младеж в адаптацията към работната среда, ръководене на развитието на практически умения и предоставяне на обратна връзка относно изпълнението и напредъка. Той/тя работи в тясно сътрудничество с младежкия работник, за да гарантира, че учебните цели са в съответствие с работните задачи. Менторите от компанията често участват в съвместно планиране и оценка, за да се проследи цялостния учебен опит.

Младежки работник или координатор на програмата

Младежкият работник има централна роля в координацията и надзора върху процеса на учене в работна среда. Той/тя подготвя както менторите, така и менторираните младежи за преживяването, свързано с учебето в процеса на работа, организира първоначалните и текущи срещи и улеснява комуникацията между всички страни. Задълженията включват сформирание на менторски двойки, наблюдение на напредъка, разрешаване на проблеми и осигуряване на емоционална и образователна подкрепа. При нужда младежкият работник може да поддържа връзка с външни заинтересовани страни, като родители или социални работници.

Преподаватели, учители или други лица за подкрепа (ако е приложимо)

В някои случаи в процеса могат да бъдат включени допълнителни лица за подкрепа, като учители, преподаватели или консултанти. Тяхното участие може да засили цялостната учебна среда и да помогне за поддържане на мотивацията и структурата за менторирания младеж.

3.1.4. ИЗГОТВЯНЕ НА ИНДИВИДУАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ НА МЛАДЕЖ ОТ ГРУПАТА NEET

Изготвянето на индивидуални планове за обучение и развитие за всеки младеж трябва да се осъществи още в началния етап на преживяването, свързано с учене в процеса на работа, така че личните умения и компетентности на участника да бъдат свързани с целите на практиката и очакваните учебни резултати по отношение на умения и компетентности. Шаблон за индивидуален план за развитие е наличен в [Приложение 5](#).

Изработването на планове на менторираните младежи следва да се осъществява с помощта на ментора и с активно участие на самите младежи, за да се стимулира мотивацията им и да се създаде усещане за собственост върху личните и учебните им цели. Необходимо е също да бъдат определени учебните резултати, които трябва да бъдат постигнати, включително как развитието на по-широки компетентности може да бъде интегрирано в работния опит и задачите на работното място. Индивидуалните планове могат да се използват като база за оценка на напредъка на участниците по време на и след приключване на практиката.

3.2. ПРЕДИ ПЕРДИОА НА СТАРТИРАНЕ НА УЧЕНЕ В ПРОЦЕСА НА РАБОТА

3.2.1 ИЗБОР НА ПОДГОТОВКА НА МЛАДЕЖИ ОТ ГРУПАТА NEET ЗА УЧЕНЕ В ПРОЦЕСА НА РАБОТА

Необходимо е да се създаде ясно и ангажиращо покана/обявление за набиране на младежи от групата NEET за участие в учене в процеса на работа. Организирането на предварително събитие за създаване на мрежа ще даде ценна информация за създаването на такава покана.

Обявата следва да описва всички ключови аспекти в достъпен и ориентиран към младежите формат, включително:

- дейностите преди и след преживяването на учене в процеса на работа;
- подробности за самата практика;
- продължителност;
- роли и отговорности;
- покрити разходи и логистика;
- учебни цели.

За да се осигури широк обхват, обявата трябва да остане отворена поне един месец (или толкова, колкото е необходимо според екипа по изпълнение) и да бъде популяризирана чрез различни канали: уебсайта и социалните мрежи на организацията, местни медии (напр. вестници, уебсайтове) и целенасочена, ориентирана към младежите кампания. Важно е да бъдат активно ангажирани ключови местни заинтересовани страни, работещи с младежи (като младежки организации, бюра по труда, центрове за кариерно консултиране, институции, предлагащи стажове или работа), за да подкрепят популяризирането и бъдещото сътрудничество. Следва да се използват и неформални комуникационни канали, предпочитани от целевата група младежи от групата NEET.

След получаване на кандидатурите за участие в учене в процеса на работа организациите могат да започнат предварителния подбор по основни критерии за допустимост (възраст, местоживеене, статус на младежи от групата NEET и др.). Трябва да се проведат индивидуални интервюта и да се изготви кратък списък с кандидати, който е препоръчително да бъде по-голям от броя на наличните места (за резерв, по-добро съчетаване, евентуални откази и др.).

При подбора следва да се поставя приоритет върху мотивацията, интереса и потенциала за социална и трудова интеграция на кандидатите, а не върху формалното им образование или трудов опит. Предварително подбраните кандидати ще проведат неформално интервю както с младежкия работник, така и с представител на приемащата компания/организация. Окончателните участници ще бъдат избрани съвместно, в зависимост от броя на наличните места. Препоръчва се също да се създаде резервен списък.

. 2.2. ПЪРВОНАЧАЛНА СРЕЩА: ПОСТАВЯНЕ НА РЕАЛИСТИЧНИ ОЧАКВАНИЯ И УЧЕБНИ ЦЕЛИ

Ще бъдат организирани индивидуални срещи между назначения ментор от компанията/организацията и всеки от предварително подбраните кандидати преди началото на участието им в учене чрез работа, с цел да се обсъдят очакванията и възможностите им и да се гарантира, че участниците имат реалистична представа за следващите етапи на проекта.

Тази **първа стъпка** включва и идентифициране на опита, бариерите и нивото на готовност на участниците. Разбирането на техните потребности помага за адаптиране на подготвителната фаза и определяне на подходящи места за участие в учене чрез работа и нужните структури за подкрепа.

Следващият етап запознава младежите с структурирана, ориентирана към цели проектна работа, подпомагайки развитието на умения, свързани с работната среда, като поемане на отговорност за задачи, спазване на срокове, сътрудничество и решаване на проблеми в подкрепяща среда. Чрез прилагане на наученото към конкретна проектна идея участниците изграждат увереност и по-добре разбират предстоящото си участие в учене чрез работа. Обучението включва основи на проектно планиране, очаквани резултати, управление на времето и меки умения, съобразени с профила на всеки участник.

Обучението по проектиране на проекти следва да се проведе като кратка серия от интерактивни работилници, базирани на методите на неформалното образование. Проведено в малки групи, то може да комбинира практически упражнения, групови дискусии и ролеви игри, за да въведе младежите от групата NEET към проектно мислене в спокойна и подкрепяща среда. До края на обучението всеки участник или група следва да разработи опростена проектна идея, свързана с предстоящото им участие в учене чрез работа, което ще им помогне да развият увереност и готовност за работна среда.

3.2.3 ИЗБОР И ПОДГОТОВКА НА МЕНТОРИ

Когато се установява контакт с компании/организации, които проявяват интерес да предоставят краткосрочно учене чрез работа за младежи от групата NEET, първо следва да се оцени техният капацитет да подкрепят уязвими млади хора. Това включва умения за менторство, социална и психо-педагогическа подкрепа, межкултурна комуникация, както и познаване на въпроси, свързани с етническо и полово разнообразие. Добре е да се провери дали са работили преди с подобни целеви групи, тъй като този опит може да засили ролята им в проекта.

Сътрудничеството следва да бъде формализирано (виж [„Сключване на споразумения и договори“ в Глава 2](#)). В допълнение, организациите-координатори се насърчават да привличат и други заинтересовани страни като асоциирани партньори, за да се обменя опит и да се извлече максимална полза от резултатите на проекта.

ПРОФИЛИ НА МЕНТОРИТЕ

Профил на младежкия работник

Подборът на младежки работници, които ще подкрепят младежи от групата NEET, следва да включва полуструктурирано интервю с кандидатите, с цел оценка на техния опит, мотивация и пригодност за работа с млади хора, които могат да бъдат изложени на социално изключване или да идват от предизвикателна среда.

По време на интервюто следва да се разгледа опитът на кандидата в младежката работа, особено с уязвими или рискови групи, както и разбирането му за основните отговорности на младежкия работник – изграждане на доверие, подкрепа за интеграция в общността или на работното място, и стимулиране на личностно развитие. Кандидатите трябва да бъдат насърчени да разсъждават върху своите мотивации, нагласи към подкрепата за промяна и развитие, както и върху способността си да поддържат професионални граници и конфиденциалност, особено в ситуации, които могат да крият риск или вреда.

Профил на ментор от компания/бизнес организация

Ролята на ментора от компанията по време на участие в учене чрез работа е да подкрепя личностното развитие, благосъстоянието и успешната интеграция на участниците в професионална среда. Тази роля комбинира практическо насочване, емоционална подкрепа и стимулиране на рефлексивното учене, за да помогне на младите хора да изграждат увереност и умения за дългосрочна заетост.

Менторът е основната точка за контакт за участника по време на периода на учене чрез работа, като подпомага справянето с ежедневните предизвикателства. Това може да включва адаптиране към работния ритъм, ниска самооценка или трудности в общуването с колеги. Менторът също така насочва участника към процес на самооценка и осмисляне на придобитите знания и умения. Това може да се осъществява чрез регулярни писмени отчети или разговори, които подпомагат

участника да разпознава своя напредък, да развива самоувереност и да се подготвя за бъдещи възможности за работа.

Освен това менторът предлага подкрепа и при възникване на лични или професионални проблеми, които биха могли да затруднят процеса на учене. Ще бъдат планирани редовни индивидуални срещи между ментора и участника, осигурявайки постоянна комуникация и насоки.

Идеалният ментор би имал опит в младежката работа, образованието, социалните услуги или бизнес менторството, както и опит в подкрепата на млади хора, изправени пред социални или икономически трудности. Той/тя трябва да бъде емпатичен, надежден и способен да изгражда доверителни взаимоотношения. Силни комуникационни умения, културна чувствителност и практическо разбиране на работната среда са от съществено значение, за да насочват ефективно младежите от групата NEET в техния преход към заетост.

Процес на напасване между ментор и менториран младеж

Внимателното напасване между ментори с менторирани младежи е ключът към изграждане на значими, доверени взаимоотношения, които стимулират ангажираността и личностното и професионално развитие. Процесът може да започне с групови дейности като работилници или тимбилдинг, които позволяват естествено взаимодействие и наблюдение, за да се идентифицират подходящи съвпадения. При напасването трябва да се вземат предвид сходства в интересите, кариерните цели, стиловете на комуникация и личните характеристики – особено когато менторираният младеж се сблъсква със социални или образователни бариери.

Важен фактор в този етап е да се оцени т.нар. „готовност за взаимоотношение“ на менторирания младеж – тоест неговата емоционална и когнитивна готовност да участва в подкрепяща, доверителна връзка. Не всички младежи от групата NEET са готови веднага да се свържат с ментор, особено ако са преживели травма, нестабилни взаимоотношения или институционално недоверие в миналото. Готовността може да бъде оценена чрез подготвителни интервюта и неформални взаимодействия, като младежкият работник играе ключова роля в подпомагането на младия човек да разбере какво представлява менторството и какво изисква то.

След като бъде сформирани екипите, връзката следва да започне с структурирана първа среща между ментора, менторирания младеж и младежкия работник или координатора на програмата. По време на тази среща менторът и менторираният младеж трябва съвместно да разработят кратко „работно споразумение“, което определя общите очаквания, предпочитания за комуникация, цели и граници. Това споразумение може да включва:

- честота и форма на срещите (присъствено, по телефон, онлайн и др.)
- конфиденциалност и защита на личните данни
- взаимни отговорности и ангажименти
- предпочитани начини за даване и получаване на обратна връзка

- начин за справяне с възникнали притеснения или предизвикателства

Ясното определяне на очаквания и граници още в началото е от съществено значение за предотвратяване на недоразумения и за насърчаване на взаимно уважение. Работното споразумение може да бъде актуализирано при нужда по време на менторството, за да отразява развитието на взаимоотношението.

Практически фактори като наличност, местоположение и продължителност на ангажимента също са важни, особено при краткосрочни участия. Пробен период позволява на двете страни да преценят съвместимостта, като при необходимост може да се направи преразпределение със съдействие от екипа. След съпадението, редовните проверки и документиране на напредъка гарантират развитие и позволяват навременни корекции.

М е р к и з а с и г у р н о с т

Сигурността на менторирания младеж от групата NEET трябва да бъде приоритет и интегрирана във всички аспекти на планирането на учене чрез работа. Необходимо е да бъдат разработени и ясно комуникирани процедури за докладване и ескалация на инциденти. Както менторите, така и менторираните младежи трябва да получат подробни указания относно правилата за сигурност, да участват в необходимите обучения и да бъдат подготвени за адекватно реагиране при извънредни ситуации.

Всички дейности в рамките на учене чрез работа трябва стриктно да спазват Политиката за защита на децата на YouthPioneer. Тази политика определя отговорностите на екипа и менторите за осигуряване на безопасна, уважителна и свободна от злоупотреба среда за всички участници, включително и за непълнолетните. Тя включва ясни указания за разпознаване и докладване на притеснения, задължителни мерки за защита и правила за поддържане на подходящи професионални граници. Всички лица, ангажирани с менторската програма, трябва да се запознаят с тази политика и стриктно да спазват принципите ѝ.

.

3.3. ПЕРИОД НА УЧАСТИЕТО В УЧЕНЕ ЧРЕЗ РАБОТА

3.3.1 МОНИТОРИНГ И ОЦЕНЯВАНЕ НА МЕНТОРИРАНИТЕ МЛАДЕЖИ

Мониторингът и оценяването са ключови компоненти на всяка ефективна менторска програма, за да се гарантира, че менторираните младежи постигат измерим напредък по отношение на личностното, социалното и професионалното си развитие. Процесът следва да започне със създаването на ясни и постижими цели между ментора и менторирания младеж още в началото на взаимоотношението (виж Индивидуален план за развитие). Тези цели служат като ориентир и се преглеждат регулярно, за да проследяват развитието и да поддържат фокус през цялата програма.

Инструментът за оценка на уменията³ на младежите от групата NEET, част от ресурсите на YouthPioneer, следва да бъде прилаган преди и след участието в учене чрез работа, за да се оцени набор от меки умения. Този инструмент позволява структурирано сравнение между началното ниво и постигнатите умения след приключване на участието, като предоставя ценна информация за развитието на младежа. Той се фокусира върху практически умения и такива, приложими в различни области, свързани с повишаване на пригодността за заетост, и подпомага менторите и координаторите да планират последващи дейности, съобразени с индивидуалните нужди за развитие.

Освен прилагането на стандартизирани инструменти, менторите следва да поддържат постоянен и подкрепящ контакт с менторираните младежи. Честите проверки и рефлексивни срещи са от съществено значение, особено за младежи от групата NEET, които може да изпитват нестабилност или липса на ангажираност. Тези срещи дават възможност да бъдат идентифицирани трудности навреме, да се отбележат постижения и да се адаптират стратегиите за подкрепа при необходимост.

Менторите следва да поддържат регистър или кратки форми за мониторинг (виж Приложение 6), в които да отбелязват честотата на срещите, ангажираността на менторирания младеж и значим напредък. Тази документация допринася за цялостното разбиране на менторския процес и дава основа за вземане на решения относно бъдеща подкрепа или евентуално пренасочване към друг ментор. Воденето на регистър не само проследява ангажираността, но и гарантира, че менторираните младежи получават последователна и целенасочена подкрепа по време на участието си. Темите могат да включват развитие на житейски и трудови умения, комуникационни стратегии, изграждане на позитивни взаимоотношения на работното място и справяне с лични или ситуационни предизвикателства. Той също така дава възможност менторите да рефлектират върху своя подход, да постигат съответствие с целите на програмата и да приложат стратегии, свързани с работа в кризисни ситуации и поддържане на мотивацията на младежите от групата NEET.

Менторите могат да бъдат помолени да поддържат този регистър през целия период на учене чрез работа и да го предадат в края на участието. Събраната информация подпомага оценката на програмата, дава представа за напредъка на менторираните младежи и спомага за гарантиране на качество и последователност на менторския опит.

Оценяването следва да обхваща и качествени индикатори като удовлетвореност на менторираните младежи, напредък в уменията и поведенчески промени. Обратната връзка от страна на ментори и менторираните младежи помага за определяне на качеството на менторските взаимоотношения и релевантността на предвидените дейности (виж формуляри за оценка в Приложение 7 и Приложение 8).

Накрая, менторската програма следва да осигури ясна и добре структурирана система за подкрепа. Координаторите на програмата трябва да поддържат регулярна комуникация с менторите, семействата и други заинтересовани страни. Този съвместен подход дава по-широка перспектива за прогреса на всеки менториран младеж и засилва мрежата за подкрепа около него. Включването на оценяване и мониторинг като неразделни части от менторския процес повишава отговорността, насърчава

³ За допълнителни ресурси и материали за изтегляне, разработени в рамките на проекта YouthPioneer, посетете: <https://www.youthpioneer.eu>

развитието и гарантира, че програмата отговаря на разнообразните потребности на младежите от групата NEET.

3.3.2 РАЗРАБОТВАНЕ И АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНИЯ ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ

Всеки участник следва да има индивидуален план за развитие, изготвен в съответствие с неговите умения, компетентности и целите на участието в учене чрез работа. Индивидуалните планове трябва да отчитат и адресират уникалните потребности и силни страни на всеки менториран младеж, осигурявайки съответствие между наличните места за учене чрез работа и желаните резултати от обучението. Планът създава основа за значимо развитие и успешно ангажиране с програмата.

Индивидуалните планове следва да бъдат изготвени с активно участие на менторираните младежи, за да се повиши тяхната мотивация и да им се даде чувство за собственост върху личните и учебните им цели. Необходимо е също да бъдат определени очакваните резултати от обучението, включително как развитието на по-широк набор от компетентности може да бъде интегрирано в работните задачи и опита на работното място. Индивидуалните планове могат да служат като ориентир за измерване на напредъка на участниците по време на и след приключване на участието им. В резултат се развива по-добра самоосъзнатост, която има висок мотивационен потенциал и дава посока за по-нататъшното личностно развитие на участниците.

3.3.3 ОСИГУРЯВАНЕ НА ПОДКРЯЩА СРЕДА ЗА МЕНТОРИРАНИЯ МЛАДЕЖ

Подкрепата за младежи от групата NEET изисква целенасочен подход към развитието на ключови житейски и трудови умения. Менторите следва да се фокусират върху подпомагането на развитието на основни житейски умения като управление на времето, самомотивация и стратегии за задържане на работа, както и развитието на критическо мислене, комуникационни умения и умения за създаване на позитивни и уважителни взаимоотношения. За да се гарантира последователност и адекватност на подкрепата, координацията е от ключово значение. Препоръчително е да бъдат разработени предварителни планове за реакция при кризи, за да се адресират емоционални или поведенчески предизвикателства навреме и конструктивно.

Например, ако участник обмисля да прекрати участието си, менторите и младежките работници следва да инициират подкрепящ разговор, за да разберат коренните причини – независимо дали са емоционални, логистични, свързани с взаимоотношения или с работната среда. Възможни решения могат да включват временна пауза, преоценка на очакванията или дори смяна на мястото за учене чрез работа. Важно е чувствата на младежа да бъдат признати и валидирани, да му се напомни за поставените цели и заедно да се обсъдят възможни корекции, които биха му помогнали да се ангажира отново с програмата. Наличието на предварително разработен протокол за прекратяване и повторно включване поддържа структурата и намалява вероятността за окончателно отпадане.

3.4. СЛЕД ОПИТА ОТ УЧЕНЕ В ПРОЦЕСА НА РАБОТА

3.4.1 ФИНАЛНА ОЦЕНКА НА ЛИЧНОСТНОТО И ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА МЛАДЕЖИТЕ ОТ ГРУПАТА NEET

След приключване на периода на учене в процеса на работа се извършва финална оценка, за да се измери цялостният напредък на участниците и степента, в която са постигнали поставените цели. Тази оценка комбинира количествени и качествени методи, като включва използването на „Инструмента за оценка на уменията на NEET младежите“ преди и след участието, за да се проследи развитието на ключови компетентности.

Участниците попълват и Финален въпросник за удовлетвореност, който събира обратна връзка относно техния опит, степен на удовлетвореност и предложения за подобрене. Регистрите на менторите и тяхната качествена обратна връзка допълнително обогатяват оценката, като дават информация за промени в поведението, развитието на самоувереност и готовността на младежите за включване в заетост.

Могат да се организират поредица от последващи дейности за измерване на напредъка, както и за оценка на потенциала на участниците за включване в образование, професионално обучение и/или заетост. Сред възможните дейности са:

Индивидуални срещи за оценка с младежкия работник – Сесиите подпомагат участниците при самооценка и саморефлексия относно развитието на социалните и професионалните им умения в сравнение с нивата, установени в подготвителната фаза. На този етап може да бъде актуализиран индивидуалният план за развитие на всеки участник. Индивидуалните срещи следва да включват и практическа помощ и насоки: как да оценяват своите умения и интереси, как да изберат подходящо обучение или поле на заетост в съответствие с кариерните си цели, както и как да намерят и да се задържат на работа.

Групови срещи за оценка – Може да се организира групова среща за оценка с всички участници, в която те да споделят впечатленията и уроците, извлечени от ученето в процеса на работа, както и да обменят опит и идеи. Това предоставя възможност за взаимно учене и съпоставяне на различни преживявания. Подходящо е срещата да бъде добре структурирана, с използване на неформални методи за стимулиране на дискусия, споделяне и активност, което увеличава ангажираността и мотивацията за участие в последващи дейности.

Груповата среща за оценка може да бъде и платформа, на която участниците да представят и обсъдят предприемаческите си проектни идеи за бъдещо развитие. Избраните дейности е добре да симулират задачи и ситуации от реална работна среда.

3.4.2 ПРИКЛЮЧВАНЕ НА МЕНТОРСКАТА ВРЪЗКА

За да бъде менторската връзка приключена по конструктивен и подкрепящ начин, е важно младежкия работник да стимулира преглед на постигнатите резултати и растежа, който участникът е преживял. Това подпомага създаването на усещане за успех и завършеност.

Ключов елемент от финалната фаза е формалният преглед и актуализиране на индивидуалния план за развитие. Този съвместен процес дава възможност на младежкия работник и участника да оценят първоначално поставените цели и в каква степен са постигнати. Заедно могат да бъдат определени нови силни страни, оставащи предизвикателства, както и възникнали интереси и бъдещи стремежи.

Въз основа на този преглед индивидуалният план за развитие се актуализира, така че да отразява настоящата ситуация и бъдещите намерения на участника. Актуализираният план служи като практическа пътна карта за продължаване на личностното, образователното и професионалното развитие след края на програмата. Той може да включва препоръки за допълнителни обучения, възможни кариерни направления или умения за развитие.

Процесът може да включва и обсъждане на стратегии за запазване на мотивацията след програмата – например свързване с допълнителни услуги, подкрепящи мрежи и ресурси. Важно е също да се обърне внимание на емоционалната страна на приключването на менторството – възможни чувства на провал или тревожност. Младежният работник следва да подкрепи участника да разпознае личния напредък и да насърчи увереността и мотивацията му за следващите стъпки.

Препоръчително е координиращите организации да поддържат активна комуникация със службите по заетостта, бюрата по труда и потенциални работодатели. Този постоянен диалог помага на заинтересованите страни да се запознаят с профила, силните страни и нуждите на участниците, което улеснява тяхната интеграция на пазара на труда.

Младежките работници следва да подпомогнат участниците при планиране на следващи стъпки, предоставяйки информация и насочване към подходящи местни услуги, центрове за кариерно консултиране, доставчици на професионално обучение и работодатели. Те могат да подкрепят участниците при подготовка или актуализиране на автобиография, упражняване на умения за интервю и представяне на опита от ученето в процеса на работа по начин, който е привлекателен за бъдещи работодатели или обучителни институции.

Когато е възможно и при наличие на капацитет, могат да бъдат предложени последващи коучинг сесии, които да подкрепят изпълнението на кариерните планове.

3.5. КОНТРОЛЕН СПИСЪК

П р е д и е т а п а н а у ч е н е в п р о ц е с а н а р а б о т а

- ☐ Публикувана и популяризирана е ясна и приобщаваща покана за включване на младежи от групата NEET.
- ☐ Проведени са първоначален подбор и мотивационни интервюта.
- ☐ Младежният работник е провел подготвителна среща с участника за изграждане на доверие и уточняване на очакванията.
- ☐ Проведена е координационна среща между младежкия работник и ментора от компанията/организацията.
- ☐ Проведена е съвместна стартова среща между участника, ментора от

компанията/организацията и младежкия работник.

- ☐ Изготвен е Индивидуалният план за развитие, съвместно с участника.
- ☐ Менторите са обучени относно безопасност, закрила на участниците и менторски подходи.

По време на ученето в процеса на работа

- ☐ Проведени и документирани са регулярните менторски сесии (например веднъж седмично или на две седмици).
- ☐ Менторите водят дневник на срещите и проследяват напредъка.
- ☐ Използват се Инструментът за оценка на уменията на NEET младежите и индивидуалният план за развитие за проследяване на напредъка.
- ☐ Проведени са междинни оценки/прегледи с всички страни.

След етапа на учене в процеса на работа

- ☐ Проведена е структурирана заключителна среща за преглед на напредъка и актуализиране на индивидуалния план за развитие.
- ☐ Проведени са индивидуални и групови сесии за оценка.
- ☐ Участниците са получили персонализирано кариерно ориентиране и насочване към обучение, работа или образование.

Добри практики на програмно ниво

- ☐ Идентифициран и избран е ментор от компания/организация.
- ☐ Интегрирани са структурирани инструменти за учене (например обучение за проектиране на проекти, дневници/регистри за менторството).
- ☐ Сесиите са проведени по приобщаващ, гъвкав и психологически безопасен начин.
- ☐ Поддържано е тясно сътрудничество с работодатели, младежки организации и мрежи за подкрепа.

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ

Sánchez, B., Esparza, P., Colón-Torres, Y., Feuer, R. и Roundfield, K. (2017). Естествено менторство и психосоциални резултати: изследване с младежи в риск. *American Journal of Community Psychology*, 59(1–2), 181–190. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12130>

Проект REBUILD (2020). Инструментариум за младежка работа: проектиране на проекти (*Youth Work Toolbox on Project Design*). CESIE ETS, EACEA/10/2020, Ключова дейност 3, Подкрепа за политически реформи, „Европейска младеж заедно“. <https://cesie.org/en/resources/rebuild-training-toolbox-on-project-design/>

Проект Rebuild. (2020). **Наръчник за млади хора „Rebuild“: проектиране, изпълнение и комуникиране на проекти – ръководство** (*Rebuild Youth Manual: Designing, Implementing and Communicating Projects – Guide*). CESIE ETS, EACEA/10/2020, Ключова дейност 3, Подкрепа за политически реформи, „Европейска младеж заедно“. <https://cesie.org/en/resources/rebuild-youth-manual-designing-implementing-and-communicating-projects-guide/>

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ГЛАВА 4

УЧЕНЕ ЧРЕЗ ОПИТ – РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОЕКТИ И

ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО 4.1. ЗАЩО РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОЕКТИ – ОВЛАСТЯВАНЕ ЧРЕЗ ОПИТ

Разработването на проекти е ключова част от Обучителния модел на YouthPioneer, тъй като предоставя възможност на младежите да поемат инициатива, да изграждат увереност и да се учат как да решават реални проблеми. То насърчава предприемаческото мислене като начин на мислене: откриване на възможности, поемане на инициатива и учене от неуспехи.

Тримесечното учене в процеса на работа (250 часа, както е първоначално предвидено за програмата YouthPioneer) е структурирано в две фази:

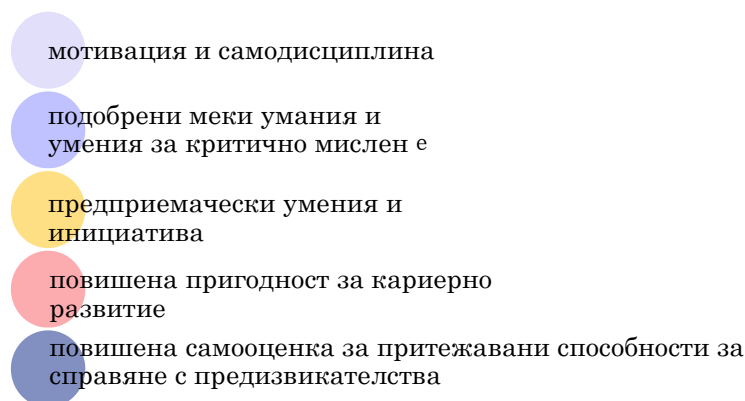
- **Първите 1,5 месеца:** Младежите от групата NEET участват в ежедневни задачи в рамките на приемащата организация. Това им помага да свикнат с работната среда, да разберат рутините и да изградят работни взаимоотношения.
- **Вторите 1,5 месеца:** Участниците се подпомагат при проектирането на малък проект, който адресира реална нужда или възможност в организацията – това може да е нова идея, услуга, кратка кампания или идея за вътрешно подобрене.

Тази фаза е практически ориентирана и специфична за контекста. Участниците предлагат решения, които отговарят на реални нужди, развивайки практически и предприемачески умения в процеса. Менторството, предоставяно както от младежки работници, така и от ментори от компанията, гарантира, че проектът е реализуем, като същевременно подкрепя развитието на участника, независимо от предишния му образователен опит.

Подходът е ясно свързан с **Цикъла на учене чрез опит на Колб**, който включва:

- **Конкретен опит:** участие в реални работни и проектни задачи;
- **Рефлексивно наблюдение:** насочена рефлексия върху работните ситуации и личните реакции;
- **Абстрактна концептуализация:** свързване на тези рефлексии с по-широки идеи и планиране на проекта;
- **Активен експеримент:** тестване на идеи и усъвършенстване на проекта чрез обратна връзка от реалната среда.

Очакваните ключови резултати от този модел включват:



Тази методология се основава на успешните практики от проектите [REBUILD](#) и [StartUp2](#), които показаха, че младежите от групата NEET имат полза от обучение, базирано на конкретни предизвикателства, в реални социални и професионални среди.

4.2. ОТ ИЗСЛЕДВАНЕ КЪМ ДЕЙСТВИЕ

През втората половина на **учене в процеса на работа**, младежите от групата NEET следват практически процес за проектиране и представяне на малък проект, който отговаря на реална нужда в хостинг организацията. Този процес се ръководи от **Програмата за обучение по разработване на проекти (PDP)** ⁴, която е интегрална част от модела YouthPioneer. Програмата е структурирана около четири ключови модула:

- **Анализ на ситуацията**, в който участниците се учат как да наблюдават заобикалящата ги среда и да идентифицират реални нужди в организацията. Те използват прости инструменти като *дърво на проблемите* или SWOT анализ, за да картографират ясно предизвикателствата;
- **Решаване на проблеми**, който им помага да създадат реалистични, креативни проектни идеи, които са значими за тях и имат смисъл в работната среда;
- **Планиране и лидерство**, в който етап младежите превръщат идеите си в конкретни планове, задават ясни цели, очертават стъпките и изброяват необходимите ресурси за осъществяването им;
- **Съвети за ментори**, които предоставят практични насоки за младежки работници и ментори от компанията, за да подпомагат младежите от групата NEET по гъвкав и подкрепящ начин.

⁴ За допълнителни ресурси и файлове за изтегляне, разработени в рамките на проекта YouthPioneer, посетете: <https://www.youthpioneer.eu>

4.3. ПРОВЕЖДАНЕ НА УЧЕБНИТЕ СЕСИИ

Учебните сесии, реализирани в YouthPioneer, са вдъхновени от доказани методи на проекта **REBUILD** и са фокусирани върху това ученето да бъде достъпно, приобщаващо и практично. Тези сесии са предназначени да активират любопитството и да насърчават сътрудничеството.

Всяка сесия следва следната структура на участие:

ясни учебни цели

обяснени в самото начало

интерактивни методи

групови обсъждания (брейнсторминг), ролеви игри, визуални инструменти, картографиране в квадранти и опростени шаблони

възможности за рефлексия и обсъждане след дейността

където участниците споделят своите изводи и свързват преживяното с реални житейски цели;

структурирано менторство

предоставяно както от младежките работници, така и от менторите в компанията, за подкрепа на ученето и мотивацията

За да се отчете разнообразният опит на младежите от групата NEET, включително различни нива на образование, грамотност и миграционен история, учебните сесии са проектирани да бъдат гъвкави както по съдържание, така и по формат. Освен това, менторите се насърчават да използват визуални помощни средства (например икони, диаграми, флипчарти), да организират работа в малки групи за намаляване на напрежението при споделяне, да заменят техническия език с ежедневни думи или да насърчават учене между връстници чрез ротация на роли и споделени задачи.

Учебните сесии включват и използването на практически инструменти, които могат да бъдат взети от REBUILD или [Програмата за проектиране на проекти на YouthPioneer](#):

- шаблони на Гант диаграми за базово планиране на времето;
- шаблони за бюджет, които насочват към разпределяне на ресурси;
- примери за скриптове за публично представяне за осигуряване на убедителна комуникация.

Целта е абстрактните концепции да станат конкретни и приложими, така че когато младежите от групата NEET преминат към фазата на проектиране на проекти в рамките на учене в процеса на работа, те да разполагат не само с идеи, но и с увереността и структурата, необходими за реализирането им в конкретни резултати.

4.4. ВКЛЮЧВАНЕ НА МЛАДЕЖИТЕ

Вместо да се третира групата NEET като пасивни получатели на обучение, моделът YouthPioneer ги позиционира като активни участници и сътворци в своя обучителен процес. Тази ангажираност започва още от първата сесия и продължава през целия период на учене в процеса на работа и финалното представяне на проекта (pitch).

Още от самото начало фасилитаторите използват активности, които насърчават самоизразяване, свързване с другите и поставяне на цели. Чрез инструментите от REBUILD Toolbox, като *The Superpower Circle* и *The Hot-Air Balloon of Expectations*, участниците се насочват да размишляват върху своите силни страни, да идентифицират лични мотиви и да споделят страхове или колебания. Тези ранни упражнения създават безопасна, некритична среда, където гласът на всеки участник се цени.

Ангажираността се поддържа като непрекъснат процес. По време на фазата на учене в процеса на работа, младежите от групата NEET се подкрепят да поемат инициатива, да допринасят с идеи за приемащата организация и да работят съвместно с менторите по реални задачи. В процеса на проектиране на проекта те не само усвояват нови умения, но и формират посоката на своята работа, основавайки се на наблюдения, прозрения и лични стремежи.

За да се гарантира приобщаване, фасилитаторите трябва да адаптират подхода си към индивидуалния опит, интереси и възможности на всеки NEET. Някои може да се възползват от визуални помощни средства, груповата работа или разказване на истории; други могат да се нуждаят от повече време за изграждане на увереност или да предпочетат практически задачи. Участници с по-напреднали умения или опит могат да бъдат насърчавани да поемат инициатива или да водят части от процеса, в зависимост от тяхната готовност.

Ангажираността на младежите се засилва допълнително по време на подготовката за публичното представяне, когато всеки участник получава подкрепа да развие и представи своя проект по автентичен начин. Това може да включва визуално разказване чрез визуални средства, съвместно презентиране с връстници или използване на дигитални инструменти, според нивото на комфорт и стил на комуникация. Препоръчват се редовни моменти за рефлексия, за да се поддържа ангажираност и мотивация.

4.5. ОСНОВИ НА РАЗРАБОТВАНЕТО НА ПРОЕКТИ – ЦИКЪЛ НА ПРОЕКТА

Разбирането на структурата на един проект е фундаментална стъпка за изграждане на предприемаческо мислене у младите хора. Тази фаза ги запознава с цикъла на проекта, потапяния процес за планиране и реализиране на идеи в отговор на реални предизвикателства. Вместо да се представя като теоретична рамка, YouthPioneer използва методологията на REBUILD, за да я направи конкретна, разбираема и директно свързана с учене в процеса на работа.

Фокусът е върху ранните етапи на проекта: от идентифициране на нужда до формулиране на ясен план. Това съответства на Модул 1 от [Програмата за разработване на проекти на YouthPioneer \(PDP\)](#) – Анализ на ситуацията, който учи

младежите как да наблюдават, оценяват и дефинират проблеми, използвайки инструменти като дърво на проблемите, SWOT матрица и анализ на цели.

Участниците изследват основните етапи на цикъла на проекта:

- Анализ на контекста – разбиране на средата, в която ще се реализира проектът (например нуждите на приемащата организация)
- Идентифициране на проблема – определяне на това, което трябва да се промени
- Поставяне на цели – формулиране на SMART цели (Специфични, Измерими, Постижими, Реални, С определен срок)
- Дефиниране на дейности и ресурси – очертаване на практическите стъпки и инструменти, необходими за реализиране на проекта
- Очаквани резултати – визуализиране на това как изглежда успехът и как ще бъде измерен

За да се направят тези абстрактни стъпки по-разбираеми, фасилитаторите използват визуални помощни средства като диаграми и прости проектни шаблони. Също така се споделят примери за проекти на предишни участници в REBUILD, за да се покаже как малки идеи могат да се превърнат в реални резултати.

Менторът от компанията играе ключова роля, като помага на младежите от групата NEET да разберат вътрешните нужди на организацията и реалистичните ограничения. Младежкият работник ментор гарантира, че участникът не се чувства затруднен от техническия език или инструментите за планиране. Заедно те създават система за подкрепа, която позволява на всеки NEET да прилага структурирано мислене, дори ако никога преди не е планирал проект.

Важно е, че тази фаза развива:

- Планиране и организационни умения, които са съществени както за предприемачество, така и за заетост
- Стратегическо мислене, включително способността за поставяне на цели и планиране на логични стъпки
- Преход от пасивно следване на задачи към активно решаване на проблеми и инициативност

Към края на този етап участниците започват да разбират, че разработването на проектни идеи не е само свързано с креативност, но и с яснота, последователност и реалистичност. Тези прозрения стават основата за последващото развитие на проектите им по време на фазата на учене в процеса на работа.

4.5.1. АНАЛИЗ НА НУЖДИТЕ НА ПАЗАРА ИЛИ НА ПРИЕМАЩАТА КОМПАНИЯТА/ОРГАНИЗАЦИЯ

Идентифицирането на нужди е ключова стъпка в процеса на разработване на проекти в YouthPioneer. То позволява на младите хора от групата NEET да преминат от общо наблюдение към целенасочено проучване, насърчавайки ги да станат активни

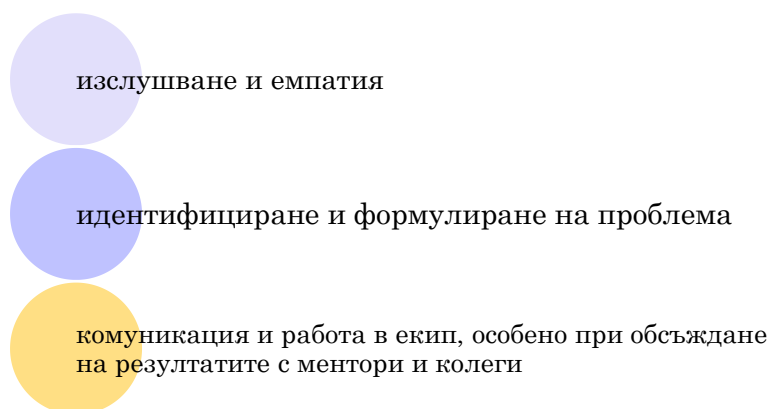
изследователи в рамките на приемащата организация. Тази фаза обикновено се провежда през първите няколко седмици на учене в процеса на работа и полага основата за създаване на значими проектни идеи.

Фазата „Анализ на ситуацията“ осигурява на младите хора прости, но мощни инструменти за разбиране на тяхната среда. Те включват:

- Дърво на проблемите, което помага за визуализиране на коренните причини и следствия;
- SWOT анализ, за оценка на силните и слабите страни, възможностите и заплахите в организацията;
- Емпатийна карта или карта на заинтересованите страни, за да се разберат нуждите и гледните точки на засегнатите от проблема.

Целта не е да се извършва пълен бизнес анализ, а да се обучат младите хора да наблюдават модели, да задават въпроси и да свързват наблюдаваното с области, към които могат да имат принос. Като се учат да търсят пропуски, неефективности или неудовлетворени нужди, те започват да мислят критично за това как се случва промяната в организациите и общностите.

Тази фаза също така подпомага развитието на следните меки умения:



В моделът на YouthPioneer отчитаме, че не всички младежи от групата NEET и работни места са еднакви. В микро предприятие или семейна фирма участниците могат да изследват как да подобрят видимостта чрез социални медии или да оптимизират вътрешен логистичен процес. В НПО те могат да идентифицират пропуск в комуникацията с бенефициентите или да научат как да подобрят ангажираността на доброволците. В по-голяма компания фокусът им може да бъде върху вътрешната комуникация, устойчивите практики или здравния и социален статус на работещите на конкретната организация.

Подходите са еднакво адаптивни към индивидуалните стилове на работа и предпочитания за учене. Някои участници могат да се възползват от насочено наблюдение и инструменти за рефлексия като снимки, скици или разговори. Други може да предпочетат да се включат в по-структурирани задачи, включително да дават идеи за малки подобрения. Важното е да се съчетае началното ниво на всеки участник със значими възможности за развитие.

Двойната система на менторство подпомага тази гъвкавост:

- Младежкият работник гарантира, че всеки NEET е подготвен да рефлектира смислено върху своя опит;
- Менторът от компанията помага да се преодолее разликата между наблюденията на участника и реалностите на организацията, като предлага информация за осъществимостта на идеите, приоритетите и вътрешната организационна динамика.

Към края на тази фаза младите хора трябва не само да придобият познание и разбиране за функционирането на приемащата организация, но и да започнат да се възприемат като способни да генерират релевантни стойностни идеи. Този процес изгражда тяхното самочувствие и ги подготвя за следващата стъпка: превръщане на наблюденията в конкретни проектни предложения.

4.5.2. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ИДЕЯТА

След като младите хора анализират средата си и изследват нуждите на приемащата организация, следващата стъпка е да идентифицират проектна идея, която да отговаря смислено на тази информация. Това е моментът, в който наблюдението се превръща в иновация, като “проблемите” се трансформират в възможности за креативни и конструктивни действия.

Тази фаза е част от модула Решаване на проблеми в [Програмата за проектиране на проекти \(PDP\)](#) и приканва участниците да се включат в структурирани дейности за генериране на идеи, които съответстват на техните умения, интереси и реалния контекст на работното място.

Фасилитаторите обикновено използват инструменти за насърчаване на участието като:

- Групов брейнсторминг: за генериране на голямо количество идеи без оценка;
- Гласуване с точки или класиране на идеи: за приоритизиране според осъществимост и въздействие;
- Методът “5W”: задаване и отговор на въпроси: Кой, Какво, Защо, Къде и Кога, за да се изяснят идеите.

Участниците се насърчават да се запитат:

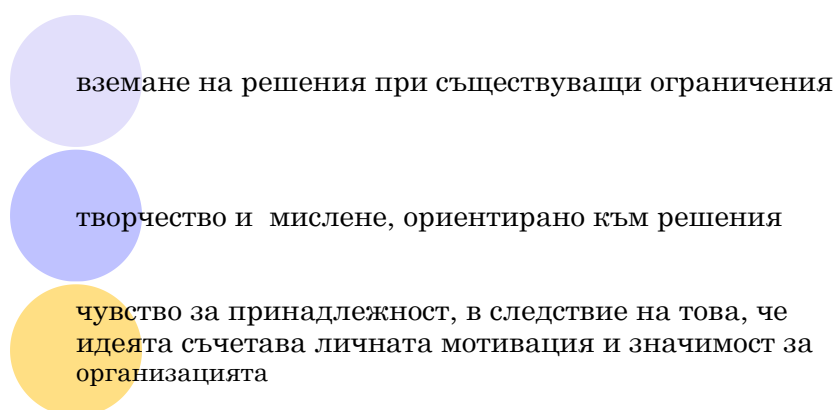
- Какъв проблем ме вдъхновява да реша?
- Реалистична ли е тази идея в рамките на 1,5-месечния период?
- Ще донесе ли това решение полза на организацията, нейните потребители или по-широката общност?

На този етап ролята на менторите става особено важна:

- Менторът от компанията помага за валидиране на релевантността и осъществимостта на идеята в рамките на организацията.
- Младежкият ментор гарантира, че участникът остава уверен, в синхрон с личните си цели и подкрепен в изразяването на визията си.

В случаите, когато участникът има затруднения да се спре на една идея, екипът може да помогне тя да бъде разделена на по-малки, изпълними компоненти. Например, широка идея като “повишаване на осведомеността за психичното здраве” може да се превърне в кратка видео кампания или предложение за седмица за благосъстояние на персонала.

Процесът на идентифициране на идеята също така развива следните предприемачески и лични умения:



Участниците трябва да разберат, че целта е смислен напредък, а не съвършенство: идеята не трябва да променя света, но трябва да има конкретен, измерим ефект в рамките на средата на учене в процеса на работа.

Към края на тази фаза младите хора трябва да поемат новата роля на създатели на промяна, готови да започнат оформянето на своя проектен предложение.

4.5.3. ФОРМУЛИРАНЕ НА ИДЕЯТА

След като е избрана реализуема и смислена идея, младите хора преминават към фазата на формулиране на идеята като започват да оформят концепцията си в структуриран проект. Това е моментът, в който креативността среща яснотата: участниците се учат как да превърнат вдъхновението в действие, като дефинират цели, дейности, очаквани резултати и необходими ресурси.

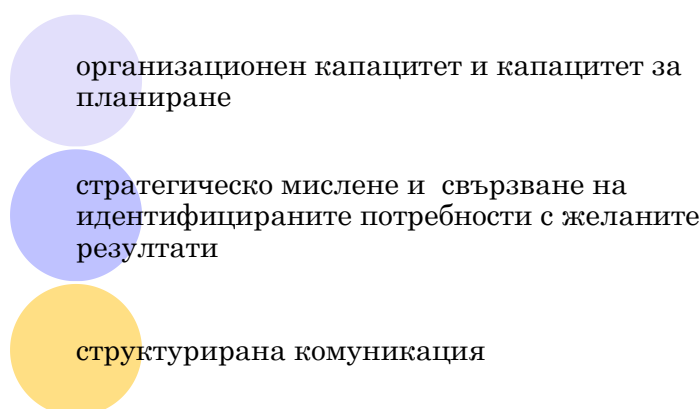
Тази фаза е свързана с модула Планиране и лидерство в Програмата за проектиране на проекти (PDP) и запознава участниците с основите на логиката и структурата на проекта. Фасилитаторите помагат да се раздели процесът на прости, достъпни стъпки, често използвайки шаблони или работни листове.

Ключови компоненти на процеса на формулиране включват:

- Заглавие и цел: Какво се стреми да постигне проектът?
- Целева група: Кой ще се възползва?

- Планирани дейности: Какви действия ще се предприемат, за да се постигне целта?
- Ресурси: Какви инструменти, материали или подкрепа са необходими?
- Очаквани резултати: Какво ще се промени, ако проектът е успешен?

Процесът подпомага развитието на следните общоприложими умения:



Менторът от компанията трябва да гарантира, че проектната идея е реалистична в рамките на ограниченията на организацията и може да осигури достъп до необходимите ресурси или обратна връзка от служителите, докато младежният ментор помага на участника от групата NEET да остане фокусиран, позитивен и свързан със собствената си визия, като се стреми процесът да не стане прекалено технически или плашещ за младежа.

Младите хора също се насърчават да тестват своята първоначална формулировка, като я обяснят на връстници и симулират въпроси, които биха могли да получат по време на презентацията. Това повишава яснотата, последователността и увереността им.

4.5.4. ВРЕМЕНА РАМКА И БЮДЖЕТ

Създаването на проста времева рамка помага на младите хора от групата NEET да разделят проекта си на ясни стъпки и да управляват времето си реалистично. Ресурсите на YouthPioneer, заедно с **REBUILD Toolbox**, включват инструменти като **Гант диаграми**, които позволяват на участниците да планират задачите седмица по седмица, като показват какво трябва да се случи, кога и кой е отговорен. Тази структура намалява стреса и прави напредъка видим, като същевременно улеснява менторите да се включват и да предоставят навременна подкрепа.

Бюджетирането трябва да се въвежда по лек и практичен начин. По този начин участниците се учат да обмислят основните ресурси, от които ще се нуждаят, като материали, печат или транспорт, и да направят приблизителна оценка на разходите. Прост шаблон за бюджет е част от **Програмата за проектиране на проекти на YouthPioneer⁵** и е отразен също и в **REBUILD Toolbox**. Целта не е финансовата

⁵ За допълнителни ресурси и инструменти за изтегляне, разработени в рамките на проекта YouthPioneer, посетете: <https://www.youthpioneer.eu>

точност, а осъзнаването и планирането. Груповата работа е силно препоръчителна на този етап, тъй като укрепва обмена между връстници.

Фасилитаторски насоки:

- „Какви са основните стъпки на вашия проект? Какво идва първо?“
- „Кои задачи ще отнемат повече време и как ще ги вметите във времевата рамка?“
- „От какви материали или подкрепа ще имате нужда?“
- „Ако имахте 50 евро за разходи, какво бихте приоритизирали и защо?“

Тези насоки помагат на NEET участниците да мислят критично за времето и ресурсите, като същевременно остават гъвкави и се основават на собствените си възможности.

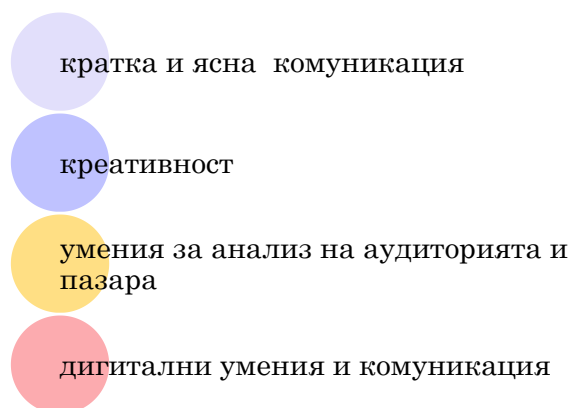
4.5.5. КОМУНИКАЦИЯ НА ПРОЕКТА

В рамките на YouthPioneer комуникацията на проекта не се ограничава само до официални презентации. Участниците се насърчават да споделят идеите си чрез кратки кампании в социалните медии, придобивайки ценен опит в дигиталната комуникация, таргетирането на аудитория и креативното самоизразяване. Тази дейност надгражда ежедневните дигитални навици на младите хора и ги подготвя за по-професионална и целенасочена онлайн комуникация.

По време на учене в процеса на работа младите хора могат да работят индивидуално или в малки екипи, за да разработят кратка кампания, която представя проекта им пред по-широка аудитория – връстници, хостинг организация или местната общност. Фасилитаторите ги водят през основите на дизайна на съобщението, като помагат да се обмислят въпроси като:

- Какво е основното послание на моя проект?
- Коя е аудиторията, която искам да достигна?
- Коя платформа е най-подходяща за това послание?
- Как мога визуално да привлека внимание?

Тези въпроси могат да се въведат с помощта на инструменти от REBUILD Toolbox и учебните материали на YouthPioneer. Участниците изследват структурата на една кампания, включително публикации, визуални материали, хаштагове и призови за действие. Те могат да създадат серия от публикации в Instagram или Facebook, TikTok видео, показващо предизвикателството, което адресират, дигитален флаер или история за споделяне в приемащата организация.



Менторът от компанията може да даде обратна връзка относно адекватността, тона или релевантността за аудиторията на приемащата организация.

Важно е, че тази фаза позволява на младите хора да преминат от неформалното използване на социалните медии към стратегическа, ценностно ориентирана комуникация, като същевременно им дава възможност да изградят дигитално портфолио, което може да подпомогне бъдещи търсения на работа или промотиране на проекти.

Към края на тази фаза участниците не само са разработили конкретен резултат за своя проект, но и са придобили представа как идеите достигат до аудиторията и придобиват видимост онлайн и офлайн.

4.5.6. СЪЗДАВАНЕ НА ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Когато проектът наближава завършване, младите хора се насочват към разработване на ясна и убедителна предприемаческа презентация. Този процес им помага да рефлектират върху своя път на учене, да усъвършенстват комуникацията си и да се подготвят да представят проекта си по ясен, уверен и въздействащ начин. Това е не само кулминацията на процеса на проектиране на проекта, но и ключова възможност за укрепване на уменията за самоизразяване, публично говорене и професионално представяне.

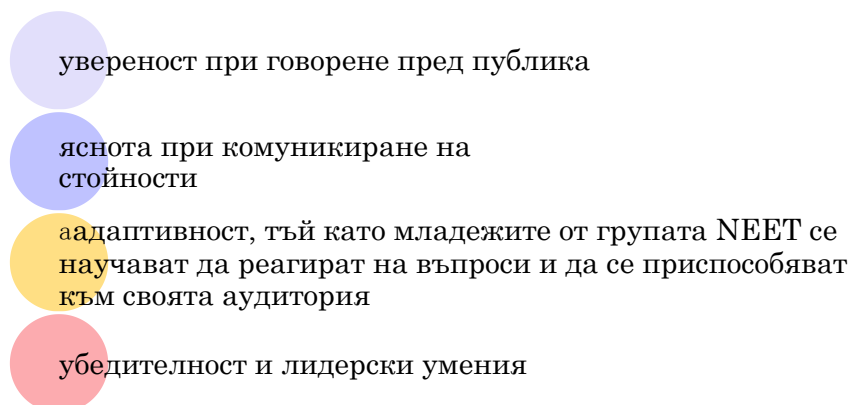
Процесът на създаване на презентация е структуриран около *Ръководството на YouthPioneer за предприемаческа презентация*, разработено в WP3. Този ресурс предлага достъпни насоки, които помагат на младите хора да организират мислите си, да упражняват представянето и да предвиждат въпроси от аудиторията. Той черпи вдъхновение от реални формати (като стартър презентации), като същевременно запазва езика и структурата достатъчно прости за участници от всякакъв произход.

Всяка презентация обикновено включва:

Кратко представяне на презентатора или отбора	Идентифицира ният проблем или нужда	Предложеното решение или проектна идея	Основни дейности и очаквани резултати	Ясен призив за действие
---	-------------------------------------	--	---------------------------------------	-------------------------

Вместо да заучават текста наизуст, участниците се насърчават да усвоят логиката на своя проект и да говорят със своя собствен глас. Фасилитаторите използват ролеви игри, обратна връзка от връстници и репетиции в малки групи, за да подпомогнат чувството за комфорт и увереност. Обръща се специално внимание на тона, езика на тялото и уменията за разказване на истории, които са също толкова важни, колкото и самото съдържание.

Етапът на подготовка за представянето развива широк набор от преносими умения, включително:



Целта не е да се създаде безупречно представяне, а да се помогне на всеки млад човек извън заетост, образование или обучение (NEET) да представи своя проект с автентичност, яснота и смисъл.

Менторите продължават да осигуряват целенасочена подкрепа: менторът от сферата на младежката работа подпомага NEET младежа да разсъждава върху личния си напредък и да преодолее притеснението, докато менторът от приемащата организация предоставя гледна точка от работната среда, като му помага да формулира представянето по начин, който да резонира с реални заинтересовани страни.

4.5.7 ФИНАЛНА ПРЕЗЕНТАЦИЯ И СЪСТЕЗАНИЕ С ПРОЕКТИ

Пътят на разработване на проекта завършва с финална презентация или състезание с проекти (пичинг сесия) – празничен и окуражаващ момент в програмата YouthPioneer. Това събитие бележи кулминацията на преживяването на учене в процеса на работа, като дава възможност на всеки участник да представи своя проект пред аудитория, която може да включва връстници, ментори, приемачи организации и представители на местната общност.

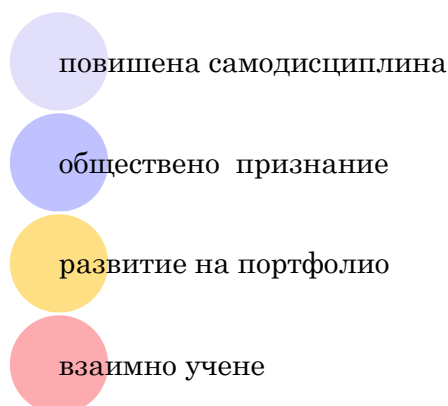
Тази финална стъпка е много повече от обикновена презентация – тя играе ролята на своеобразен ритуал на преминаване, в който младежите получават публично признание за своите усилия, креативност и личностно развитие. Всеки участник или екип представя своя пич, използвайки формат, който предварително са упражнявали – устно представяне, визуална презентация, демонстрация на прототип или разказване на история. Форматът е гъвкав: младежите могат да съ-презентират с връстник, да използват предварително заснето съдържание или да изберат други подходящи и креативни начини, отразяващи тяхната увереност в публичното представяне и творческа визия.

Финалното събитие включва и структурирана обратна връзка и рефлексия. Нисък по брой, но разнообразен панел – включващ членове на проектния екип, ментори от компании и външни гости – дава конструктивна обратна връзка, фокусирана върху:

- Яснота на представения проблем и предложеното решение
- Значимост за приемащата организация или общността
- Реализируемост и креативност на плана
- Комуникационни и презентационни умения

На всички участници следва да се предостави символично признание, като сертификати, дигитални значки или малки награди. В някои случаи приемащите организации могат да изявят желание да пилотират или приложат избрани проектни идеи, което допълнително валидира приноса на младите хора (като се гарантира, че авторството е признато).

Финалната презентация води до множество положителни резултати:



Фасилитаторите и менторите имат ключова роля да гарантират, че събитието е подкрепящо, приобщаващо и насърчаващо увереността – особено за младежи, които представят пред публика за първи път. Независимо от резултата, всеки участник следва да завърши програмата с опита да е разработил, планирал и представил реален проект, показвайки не само усвоени умения, но и личностна промяна.

4.5.8 РАМКА ЗА МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

За да се гарантира, че учебният процес в YouthPioneer е ефективен и отговаря на поставените цели, се използва ясна и практична рамка за мониторинг и оценка. Тази рамка включва [Инструмента за оценка на уменията на YouthPioneer](#), който предоставя структурирани критерии за проследяване на напредъка в трансверсални и предприемачески умения по време на прихода на учене в процеса на работа.

Рамката се състои от три взаимосвързани инструмента:

Инструмент на YouthPioneer за оценка на уменията	използва се при включване в програмата и отново по време на финалната рефлексия. Тази самооценка приканва участниците да разсъждават върху ключови меки умения.
Готовност за кариерно развитие	менторите и фасилитаторите наблюдават и документират развитието на всеки младеж от групата NEET по време и след фазата на обучение чрез работа и представянето на разработените идеи
Удовлетвореност на участника	в края на програмата участниците оценяват качеството, значимостта и личното въздействие от участието им в YouthPioneer чрез кратък въпросник, включващ въпроси по скала и такива за рефлексия

YouthPioneer предоставя набор от специални инструменти в рамките на **Програмата за разработване на проекти** на [уебсайта на проекта](#). В съвкупност тези ресурси гарантират, че въздействието на проекта се измерва последователно и могат да бъдат използвани както за подкрепа на индивидуалното учене, така и за подобрения на програмно ниво.

4.6. КОНТРОЛЕН СПИСЪК

- ☐ Всеки участник е получил подкрепа да идентифицира поне една нужда или възможност на работното място въз основа на своите наблюдения.
- ☐ Инструменти (напр. дърво на проблема, SWOT) са използвани по време на сесия и резултатите са документирани (снимки, работни листове).
- ☐ Участниците са генерирали идеи и са избрали една проектна идея с принос както от ментора в компанията, така и от младежкия работник.
- ☐ Изготвен е проектен план (цели, дейности, ресурси) от всеки млад човек.
- ☐ Младежният работник и менторът от компанията са уточнили и договорили ролите си в подкрепата на проекта (напр. кой следи графика, кой дава техническа обратна връзка).
- ☐ Насрочени и отчетени са регулярни срещи за проследяване на напредъка.
- ☐ Направени са корекции в плановете в отговор на обратна връзка от участниците или промени в работната среда.
- ☐ Участниците са репетирали своя проектен pitch поне веднъж с обратна връзка от фасилитатора.
- ☐ Обратната връзка от ментори, връстници и младежки работници е събрана и споделена градивно след представянето.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union

ГЛАВА 5 АДАПТАЦИЯ И ДЪЛГОСРОЧНА УСТОЙЧИВОСТ

Тази глава има за цел да предостави насоки и вдъхновение на партньорите на YouthPioneer и ключовите заинтересовани страни как да адаптират Модела на обучение към разнообразните национални и местни реалности, да гарантират неговата релевантност за различните категории младежи от групата NEET и да осигурят неговата устойчивост в дългосрочен план.

Общият подход, който е в основата на следващите раздели, е, че завършването на дейностите по проекта следва да се разглежда като отправна точка на по-широки и устойчиви усилия за укрепване и разширяване на първоначалната концепция.

Както е отразено и в подхода на YouthPioneer, младежите от групата NEET представляват част от населението, чийто потенциал все още не е напълно използван. Те могат да допринесат смислено за реакцията на европейската икономика на недостига на квалифицирани кадри, особено чрез целенасочени инициативи за преквалификация и повишаване на квалификацията. Това е особено важно за социалните групи, които са изправени пред структурни бариери пред участието на пазара на труда. (Европейска година на уменията 2023 г.).

Постигането на подобно начинание изисква силно сътрудничество между частния и публичния сектор, както и активно участие на общността.

Следващият раздел очертава ключови препоръки, които са от решаващо значение за подкрепа на тази насока.

5.1 АДАПТИРАНЕ НА МОДЕЛА КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ И МЕСТЕН КОНТЕКСТ

Моделът на обучение е проектиран да бъде адаптивен, позволявайки на всяка участваща държава и регион да го приведе в съответствие със своята специфична политическа среда, условията на пазара на труда, образователната инфраструктура и активирането на гражданското общество. Когато обмислят прилагането му на национално или местно ниво, заинтересованите страни следва да вземат предвид:

5.1.1 Съществуващите рамки за учене в процеса на работа и публично-частни партньорства

В някои страни и региони ученето в процеса на работа (УПР) може да е особено добре развита, докато в други може да са необходими допълнителни усилия за информиране и повишаване на осведомеността сред бизнеса и съответните заинтересовани страни.

Освен това, някои сектори и професионални области обикновено интегрират ученето на работното място като съществен компонент от своите услуги, например, университетските катедри често си сътрудничат с компании, за да предоставят стажове на своите студенти. Тази практика обаче може да ограничи възможностите, достъпни за младежите от групата NEET, за подобни услуги и преживявания.

Важно е също така да не се пренебрегва съществуващата култура на сътрудничество, или по-скоро липсата на такава, между публичния и частния сектор. Повърхностното

разбиране на тази местна динамика може да ни накара да пренебрегнем реални възможности, които биха могли да бъдат от полза за нашите целеви групи. Вместо да разчитаме на предположения, трябва да проучим реалистичните възможности и активно да търсим най-подходящите партньори.

5.1.2 Наличност на подкрепящи услуги за младежи:

Тези услуги могат да се търсят в публичния и частния сектор, както и в рамките на третия сектор. Те могат да включват услуги за насърчаване на заетостта, предлагани от публични институции и университети, частни образователни институции, бюра за кариерно консултиране или общински обществени и младежки центрове.

Същевременно те могат да включват организации със или без стопанска цел, работещи с младежи по по-широки въпроси, например центрове за превенция и услуги за психосоциално благополучие, младежки организации, насърчаващи активното гражданство, участието в културни и спортни дейности, или формални и неформални групи от третия сектор, ангажирани в области като екологична устойчивост, достъпност или демократично участие.

Изборът на организации, с които да се сътрудничи, трябва да отчита тяхната възприемана значимост и привлекателност за целевата група – младежите от групата NEET. Доверието и културната близост играят ключова роля за това дали тези структури са достъпни и лесни за разбиране за младите хора. Не бива да е изненадващо например, че в някои контексти неформален колектив за улично изкуство може да достигне до повече младежи от групата NEET, отколкото общински младежки център. По подобен начин център за насърчаване на психичното здраве може да има по-голям достъп до млади хора, които трябва да навлязат на пазара на труда или да се включат отново в учене през целия живот поради психосоциални фактори.

5.1.3 Капацитетът на местните предприятия да приемат и наставяват групата NEET

Когато местната икономика е съставена предимно от много малки и малки до средни предприятия (МСП), ученето в процеса на работа и менторството често могат да придобият по-директен и персонализиран характер. Такава среда обаче не винаги позволява висока степен на специализация, тъй като типичният модел на работа в малките предприятия често следва подхода „един човек за всички задачи“.

От друга страна, в райони, където присъстват големи индустрии и предприятия, може да е по-осъществимо да се осигури специализирано обучение и потенциално да се създадат възможности за заетост след периода на стаж. Въпреки това, развиването на лични взаимоотношения, които са от съществено значение за ефективното обучение на работното място и менторството, е по-трудно в такива контексти.

В днешната реалност, специално внимание трябва да се обърне и на бизнеса, който може да предостави възможности за учене в процеса на работа и менторство за младежи от групата NEET чрез инструменти и методологии за дистанционна работа.

5.1.4 Правни и административни разпоредби, които могат да повлияят на предоставянето на обучение и споразуменията за учене в процеса на работа

В зависимост от правната и регулаторна рамка на всяка държава или регион, ученето в процеса на работа (УПР) може да варира от практически невъзможно до силно

насърчавано и дори публично субсидирано. Фактът, че определени форми на УПР се подкрепят от официални стратегии за заетост, не бива да се тълкува погрешно като означаващ, че всички форми на прилагане са автоматично допустими. И обратно, съществуващите ограничения не бива да се приемат като означаващи, че обучението на работното място в бизнеса е строго забранено.

Преди да се прояви прекален ентусиазъм или преждевременно да се обезкуражи, е важно да се събере точна информация и да се разбере кой е защитен съгласно съответните законови и административни разпоредби. Младежите от групата NEET, които поемат стажове в предприятия с образователна цел, трябва да бъдат защитени от риска да бъдат възприемани като евтина, краткосрочна или сезонна работна ръка. Компаниите не трябва да използват стажове, свързани с учене в процеса на работа, за да покрият текущи оперативни нужди, които обикновено изискват официални трудови договори.

Същевременно предприятията инвестират ресурси в обучението на младежите от групата NEET. Би било несправедливо ползите от тази инвестиция да се ползват единствено от обучаващия се или от друго предприятие, което не е допринесло за обучителните усилия. Следователно е също толкова важно да се установят механизми, които предлагат защита и стимули на компаниите, които се занимават с дейности по ученето в процеса на работа добросъвестно.

*

Целта на горните препоръки е да се засили сътрудничеството и взаимодействието между многобройните и разнообразни заинтересовани страни, участващи в Модела на обучение. Неправилната оценка на ролята или капацитета на ключовите участници може да застраши желаната култура на сътрудничество и потенциално да доведе до конкуренция или дори конфликт.

Никога не е лоша идея потенциалните заинтересовани страни да се съберат около обща маса, подобно на кръглите маси, реализирани в рамките на проекта YouthPioneer, където чрез координиран и прозрачен процес те могат да участват в равноправен диалог относно силните и слабите страни на дадена стратегия, както и съпътстващите я възможности и заплахи. SWOT матрица, изготвена въз основа на такива дискусии, би могла да послужи като високоефективен инструмент за анализ и за разработване на устойчив план за действие, съобразен с местните специфики и условия.

Такива срещи следва да се провеждат редовно, за да се гарантира, че анализът и неговите резултати остават актуални и релевантни в светлината на текущите трансформации в обществото, икономиката, образованието, околната среда, политиката, дигитализацията, предприемачеството и производствените системи.

5.2 АДАПТИРАНЕ КЪМ РАЗЛИЧНИТЕ ВИДОВЕ NEET ГРУПИ

NEET групите са силно разнообразна група. Предвид разнообразието между подгрупите на NEET, този модел не е замислен като универсално решение, а по-скоро като гъвкава рамка, която може да бъде адаптирана към специфични нужди и обстоятелства.

За да се гарантира приобщаване и отзивчивост, Моделът на обучение следва да интегрира персонализирани интервенции:

5.2.1 Гъвкави графици за обучение за болногледачи и хора със здравословни проблеми

Гъвкавите графици за обучение са от съществено значение за младежите от групата NEET с отговорности за полагане на грижи или здравословни проблеми, тъй като тези хора често се сблъскват с непредсказуеми или изисквателни ежедневни рутини, които ограничават способността им да участват в традиционните формати на обучение. Предлагането на адаптивни графици, асинхронни опции за обучение или модулно предоставяне им позволява да се включат в програмата със собствено темпо и според наличността си. Освен това, предприятията, които предоставят възможности за онлайн работа, могат да бъдат ефективно използвани за подкрепа на дистанционното обучение на работното място, като по този начин допълнително подобряват достъпността за тези групи. Тази гъвкавост не само увеличава участието, но и насърчава равенството и приобщаването, като гарантира, че никой не е изключен от възможности за повишаване на квалификацията поради лични обстоятелства извън неговия контрол.

5.2.2 Мотивационно менторство за безкуражени младежи

Мотивационното менторство играе ключова роля за повторното ангажиране на безкуражени младежи, които може да се чувстват откъснати от образованието, заетостта или възможностите за обучение. Персонализираните менторски взаимоотношения осигуряват емоционална подкрепа, изграждат увереност и помагат на наставяваните да се справят с предизвикателствата, които възпрепятстват напредъка им. Менторите могат да вдъхновят младите хора да си поставят реалистични цели, да разпознават силните си страни и да упорстват въпреки неуспехите. Освен това, интегрирането на групи за взаимопомощ и мрежи за подкрепа от връстници, където участниците споделят опит и насърчение, може да повиши мотивацията и устойчивостта. Този колективен подход изгражда чувство за общност и взаимно овластяване, трансформирайки безкуражаването в мотивация и подобрявайки участието и резултатите в рамките на модела на обучение.

5.2.3 Сесии за адаптация за реинтегрирани лица и лица със слаба връзка с пазара на труда

Тези сесии помагат на участниците да разберат целите на програмата, наличните ресурси и очакванията, намалявайки тревожността и несигурността и определяйки очаквания по отношение на ангажираност и отдаденост от самото начало. Освен това, персонализираната подкрепа по време на адаптацията може да се справи със специфични бариери, пред които са изправени тези групи, като например пропуски в уменията или увереността, и да ги свърже с подходящо менторство и възможности за обучение на работното място, като по този начин подобри шансовете им за успешна реинтеграция на пазара на труда. Също така е от решаващо значение да се осигури пространство за съвместно творчество по време на адаптацията, където участниците и заинтересованите страни могат съвместно да идентифицират и да се справят с потенциални предизвикателства в ранен етап, създавайки по-адаптивна и ефективна учебна среда.

5.2.4 Приобщаващи подходи и инструменти за достъпност за младежи с увреждания

Осигуряването на подходящи помощни технологии, като например екранни четци, софтуер за преобразуване на реч в текст, регулируеми потребителски интерфейси и алтернативни устройства за въвеждане, помага за премахване на бариерите пред обучението и комуникацията. Освен това, изборът на партньорски фирми и места за обучение трябва да гарантира достъпност за хора с увреждания на двигателната активност (като потребители на инвалидни колички), сензорни увреждания и невроразнообразни хора (напр. чувствителни към светлина, шум или пренаселена среда). Проектирането на материали и дейности, следвайки принципите на универсалния дизайн, гарантира, че съдържанието е достъпно за всички участници, независимо от техните способности.

5.2.5 Обезпечаване за групи с различен етнически и езиков произход

Специално внимание трябва да се обърне на лицата с бежански произход, които могат да се сблъскат не само с езикови бариери, но и с емоционални предизвикателства, като например срамежливост или колебание, свързано с травма. Освен това, културните различия, особено по отношение на половете взаимодействия и социалните норми, трябва да бъдат внимателно уважавани и съобразявани. Създаването на безопасна, културно чувствителна и подкрепяща среда, потенциално включваща достъп до преводачи, културно осъзнати ментори и персонализирани комуникационни подходи, помага за изграждането на доверие и насърчава активното участие.

Горните препоръки следва да бъдат взети предвид поне по време на фазата на проектиране на действията. Дали те ще бъдат изпълнени, е част от съзнателен и всеобхватен процес на вземане на решения и/или от необходимостта от включване на допълнителни или по-целенасочени заинтересовани страни. Препоръчително е тези съображения да се прилагат, когато е възможно и където съществуват необходимите ресурси. Този подход гарантира, че нашите усилия не се фокусират единствено върху най-привилегированите представители на младежите от групата NEET, но също така допринасят за насърчаване на приобщаването и икономиката без изключване.

5.3 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНИ СТРАТЕГИИ ЗА ЗАЕТОСТ И АНГАЖИРАНЕ НА МЛАДЕЖИТЕ

За да се постигне максимално въздействие и съгласуваност с текущите инициативи, моделът на обучение следва да бъде свързан със съответните програми на ЕС и национални програми, като например:

5.3.1 Инициативи за гаранция за младежта, особено за стажове, свързани с учене в процеса на работа

Съгласуването на дейностите по учене в процеса на работа (УПР) с рамките на „Гаранция за младежта“ позволява на програмите да се възползват от съществуващите публично-частни партньорства и структури за финансиране, които предлагат навременни пътища към заетост. „Гаранция за младежта“ гарантира, че младите хора получават предложение за работа, допълнително образование, чиракуване или стаж малко след като напуснат образованието си или останат без работа. Вграждането на елементи за обучение и менторство от Модела на обучение в тази система засилва подкрепата около младежи от групата NEET и увеличава задържането им в работата.

То също така разширява мрежата от ангажирани работодатели, допринасяйки за дългосрочната устойчивост.

5.3.2 Еразъм+ за мобилност на учащи и персонал

Еразъм+ подкрепя международната мобилност на учащите се и персонала, обогатявайки тяхното професионално и личностно развитие. NEETs се възползват от възможността да се запознаят с нови работни култури и практики, повишавайки своята пригодност за заетост и адаптивност. Мобилността на персонала насърчава обмена на знания, подобряването на методологията и по-силните партньорства между държавите. Интегрирането на Еразъм+ в модела на обучение стимулира иновациите и гарантира, че програмата остава адаптивна към промените на пазара на труда в цяла Европа.

5.3.3 Еразъм за млади предприемачи (ЕМП) за предприемаческо менторство

Програмата ЕМП свързва амбициозни млади предприемачи с опитни собственици на бизнес в цяла Европа, като дава възможност за трансфер на практически знания и предприемачески прозрения. Това менторство изгражда увереност, насърчава иновациите и укрепва професионалните мрежи. Включването на ЕМП в обучителния модел предоставя на младежи от групата NEET предприемачески инструменти и опит, насърчавайки самостоятелната заетост и местното икономическо развитие.

5.3.4 Програми на Европейския социален фонд+ (ЕСФ+), насочени към младежката заетост

ЕСФ+ предоставя целенасочено финансиране за подобряване на пригодността за заетост на младите хора чрез обучение, развитие на умения и учене в процеса на работа. Заинтересованите страни се насърчават да интегрират ресурсите на ЕСФ+ в своите стратегии за модели на обучение, за да подпомогнат мащабируемостта и дългосрочното въздействие. Тези програми насърчават приобщаващия достъп до пазара на труда за младежи в неравностойно положение, като същевременно насърчават междусекторното сътрудничество и инвестициите в устойчиви пътища за заетост.

5.3.5 Други местни, регионални и национални програми за младежка заетост и предприемачество

В допълнение към инструментите на ниво ЕС, местни, регионални и национални програми предлагат сериозна подкрепа за младежката заетост и предприемачество. Заинтересованите страни трябва да проучат тези възможности за разнообразяване на ресурсите, укрепване на партньорствата с общността и адаптиране на интервенциите към местните нужди. Използването на такива програми засилва цялостното въздействие и устойчивостта на Модела на обучение, създавайки по-интегрирана екосистема за включване и овластяване на групите NEET.

Партньорствата с местните служби по заетостта, търговските камари и общинските младежки съвети са от съществено значение за затвърждаването на Модела на обучение в специфичните нужди и динамика на всяка общност. Тези сътрудничества могат да подобрят обхвата на групите NEET, да идентифицират подходящи приемащи организации за настаняване и да отключат местни възможности за финансиране. Освен това, създаването на местни консорциуми насърчава споделената отговорност, координираните действия и дългосрочния ангажимент сред ключовите заинтересовани

страни, като по този начин повишава както релевантността, така и устойчивостта на интервенциите.

5.4. СЪЗДАВАНЕ НА МРЕЖИ ОТ ВЪЗПИТАНИЦИ ЗА ПРОДЪЛЖАВАЩА ПОДДРЪЖКА

Създаването на мрежа от възпитаници е проста, но мощна стратегия за осигуряване на приемственост и въздействие, оказвано от връстници. Такава мрежа може:

5.4.1 Да насърчава бивши участници в програмата да действат като ментори или посланици

Ангажирането на бивши възпитаници като ментори или посредници използва техния житейски опит, за да вдъхнови и подкрепи нови участници. След като успешно са се справили с подобни предизвикателства, бившите представители на групата NEET могат да предложат насоки, с които да се свържат, да повишат мотивацията и да изградят доверие сред връстниците си. Тяхното участие също така засилва чувството за общност и приемственост в рамките на Модела на обучение, като същевременно насърчава обучението, осъществявано от връстници, и застъпничеството. Този подход овластява бившите възпитаници и засилва дългосрочното социално въздействие на програмата.

5.4.2 Да осигури платформа за бивши представители на групата NEET, за да споделят истории за успех

Създаването на възможности за възпитаниците да споделят личните си преживявания чрез събития, видеоклипове, блогове или социални медии може да бъде мощен мотивационен инструмент за настоящите участници. Историите на успеха помагат за нормализиране на неуспехите, открояват различни пътища и демонстрират осезаемите резултати от обучението, менторството и ученето на работното място. Публичното разказване на истории също така повишава видимостта на програмата, изгражда доверие сред заинтересованите страни и изгражда култура на стремеж и взаимно насърчаване в рамките на общността NEET.

5.4.3 Да организира годишни събирания, уебинари и събития за работа в интернет мрежа

Редовни събития като срещи на възпитаници, онлайн уебинари или сесии за работа в интернет мрежа спомагат за поддържането на дългосрочен ангажимент с бивши участници и създават чувство за принадлежност към по-широка общност. Тези събирания предлагат възможности за взаимно обучение, обмен на знания и сътрудничество по нови инициативи. Те също така укрепват обратната връзка, позволявайки на разработчиците на програми да събират идеи за подобрене, като същевременно отбелязват напредъка и засилват колективното въздействие на модела на обучение.

5.4.4 Насърчаване на общност от практикуващи сред обучители-ментори и местни заинтересовани страни

Това би могло да насърчи непрекъснатото професионално развитие и сътрудничество между участниците в предоставянето на Модела на обучение. Чрез обединяване на обучители, ментори, младежки работници, представители на бизнес сектора, местните власти и третия сектор, тази мрежа може да споделя ефективни методологии, да се справя с общи предизвикателства и да разработва съвместно иновативни решения, съобразени с нуждите на младежите от групата NEET. Такава структура също така помага за изграждането на доверие и съгласуваност между партньорите, като гарантира, че подкрепата остава последователна, информирана и отзивчива към променящите се местни реалности.

За поддържане на дългосрочно ангажиране и улесняване на текущото сътрудничество, дигитални платформи като LinkedIn групи, Discord сървъри или специализирани портали за възпитаници могат да служат като основни инструменти. Тези пространства позволяват на възпитаници, ментори и заинтересовани страни да поддържат връзка, да обменят възможности и да споделят актуализации в реално време, независимо от географското им местоположение. Интегрирането на такива платформи в Модела на обучение подобрява приемствеността, подкрепата от връстници и цялостната устойчивост на общността.

5.6. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ФИНАНСИРАНЕ И УЧАСТИЕ В КСО

За да се гарантира, че бъдещите инициативи, вдъхновени от Модела на обучение, ще останат устойчиви, е от съществено значение да се осигури постоянно финансиране и институционална подкрепа, които да се основават на трайното въздействие и резултатите от проекта.

Ключовите препоръки включват:

5.6.1 Използване на схеми за финансиране от ЕС, като например Еразъм+, ЕМП и ЕСФ+

Те могат значително да подобрят устойчивостта и мащабируемостта на инициативи, насочени към младежите. Както е посочено в Раздел 3, съгласуването на тези програми с местните стратегии за заетост и ангажиране на младежите помага за изграждането на по-силни партньорства, достъпа до разнообразни ресурси и осигуряването на дългосрочното въздействие на Модела на обучение.

5.6.2 Ангажиране на местните органи за внедряване на модела в публичната политика

Ангажирането на местните власти е ключово за внедряването на Модела на обучение в дългосрочната публична политика и осигуряването на структурна подкрепа. Когато общините и регионалните власти признаят стойността на подобни инициативи, те могат да разпределят ресурси, да ги интегрират в местните планове за развитие и да ги насърчават чрез публично-частни партньорства.

5.6.3 Осъществяване на контакт с компании чрез техните рамки за корпоративна социална отговорност (КСО) за подкрепа на дейности по обучение, менторство или стажуване

Големите компании с активни политики за КСО и задължения за отчитане на ESG (Околна среда, Социални въпроси и Управление) фактори предоставят значителни възможности за сътрудничество. Чрез съгласуване на дейностите по обучение,

менторство или стаж със своите цели за социално въздействие, особено тези, свързани с приобщаването, младежката заетост и ангажираността на общността, организациите могат да привлекат подкрепа и ресурси от частния сектор. Определянето на подобно участие като смислен принос към тяхната стратегия за устойчивост повишава репутацията на марката им, като същевременно засилва обхвата и дългосрочната жизнеспособност на Модела на обучение.

5.6.4 Създаване на регионални платформи с множество заинтересовани страни за съфинансиране на дейности

Създаването на регионални платформи с участието на множество заинтересовани страни може да изгради дух на солидарност и споделена отговорност в подкрепа на пригодността за заетост на младите хора. Чрез обединяване на публични органи, участници от частния сектор и организации от третия сектор, тези платформи могат да дадат възможност за колективни механизми за финансиране, които обединяват ресурси и съгласуват усилията. Такива структури за сътрудничество не само намаляват индивидуалната финансова тежест, но и гарантират, че Моделът на обучение отразява местните приоритети и се ползва с по-широка отговорност, полагайки основите за дългосрочно въздействие и системна промяна.

За да се гарантира дългосрочната жизнеспособност на инициативи, базирани на Модела на обучение, е от съществено значение диверсифицираната стратегия за финансиране. Използването на програми на ЕС, ангажирането на местните власти, активирането на рамките за КСО, особено в големите предприятия, и създаването на регионални платформи за съфинансиране могат да допринесат за по-устойчива екосистема. Освен това, проучването на алтернативни източници, като например кампании за групово финансиране или спонсорство, може да предложи целенасочена подкрепа за конкретни действия или схеми за признание. Нарастваща тенденция в тази област са гражданските кампании за групово финансиране, които мобилизират гражданите и местните заинтересовани страни около проекти, съобразени с Целите за устойчиво развитие (ЦУР) на ООН, като повишават прозрачността, ангажираността на общността и въздействието.

5.7 ПЪТНА КАРТА ЗА МАЩАБИРУЕМОСТ И ВЪЗПРОИЗВОДИМОСТ

Дългосрочната амбиция е да се разшири мащабът на учебния модел в различни региони и социално-икономически контексти, като се гарантира адаптивност към различни среди, свързани с работата, административни среди и среди, свързани с ангажирането на младежите. Точно както инициативата YouthPioneer се появи от комбинирания опит на предишни проекти, финансирани от ЕС (REBUILD, StartUp2, YOPEVA), бъдещите усилия за адаптация, мащабируемост и възпроизводимост трябва да третират учебния модел YouthPioneer не като изолиран инструмент, а като ценен компонент в рамките на по-широки, интегрирани стратегии. Той трябва да служи като катализатор за системни иновации, а не като самостоятелна интервенция.

В основата си моделът насърчава култура на междусекторно сътрудничество и социални иновации сред различни заинтересовани страни, формирайки съгласувана екосистема, която подкрепя прехода на групите NEET към заетост и предприемачество. Ползите се простират отвъд пряката целева група, допринасяйки за местната икономическа устойчивост, справяйки се с недостига на умения за бизнеса и засилвайки социалното сближаване. За да се повиши ефективността и да се

подпомогне непрекъснатото усъвършенстване, се препоръчва разработването на пътна карта, включваща инструменти за оценка на готовността, ясни насоки за разширяване, механизми за мониторинг и преносими инструменти. Констатациите от пилотните дейности и кръглите маси на заинтересованите страни ще предложат ценен принос в подкрепа на интегрирането и дългосрочната интеграция на политиките.

5.8 КОНТРОЛЕН СПИСЪК

- ☐ Създаден е план за последващи действия след програмата (контакт с възпитаници, насочване, проследяване на резултатите).
- ☐ Данни за напредъка на участниците и резултатите от заетостта/образованието са събрани за целите на докладване и застъпничество.
- ☐ Проучени са възможности за мащабиране или възпроизвеждане на модела в други региони.
- ☐ Вариантите за финансиране (публично, частно, на ниво ЕС) са картографирани и се проучват в подкрепа на бъдещите цикли.
- ☐ Тенденциите на местния пазар на труда и нуждите на младежите бяха преглеждани преди всеки програмен цикъл.
- ☐ При планирането на сесиите и материалите са взети предвид културните и езиковите различия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Моделът „YouthPioneer“ представлява практичен отговор на постоянното предизвикателство на групите НЕЕТ в Европа, като съчетава обучение на работното място, структурирано менторство и предприемаческо образование, основано на проекти, в единна сплотена рамка. Вместо да третира младежката неангажираност като индивидуален дефицит, този подход я разглежда като системен проблем, изискващ координирани действия между множество заинтересовани страни.

Истинският потенциал на модела се крие в неговата мащабируемост и адаптивност: с развитието на капацитета за сътрудничество между множество заинтересовани страни, подходът може да се развие от изолирани проекти до стандартна практика в рамките на националните стратегии за младежта. Данните от по-ранни пилотни внедрявания показват, че моделът работи, когато се прилага с достатъчна ангажираност: младите участници развиват практически умения, професионална увереност и разширяват социалните си мрежи, процентите на завършване се подобряват, когато менторските взаимоотношения са правилно структурирани и поддържани, а резултатите от заетостта се увеличават, когато стажовете за обучение, базирани на работа, са свързани с истински кариерни пътища, а не с временни позиции.

Това представлява системна промяна: преминаване от фрагментирани младежки услуги към интегрирани системи за подкрепа, които признават взаимосвързания характер на икономическото развитие и социалното приобщаване. Всяко успешно внедряване създава ефект на домино, демонстрирайки на други региони, че координираните действия могат да преодолеят постоянните предизвикателства.

В бъдеще три развития биха могли да определят трайното въздействие на модела.

- Първо, интеграцията със съществуващите рамки ще осигури институционална стабилност и разширен обхват, необходими за излизане отвъд интервенциите, базирани на проекти.
- Второ, корпоративното ангажиране има потенциал да се превърне от традиционни инициативи за КСО в стратегически партньорства за развитие на работната сила, където предприятията признават интеграцията на младежите като съществена за тяхната дългосрочна конкурентоспособност.
- Трето, мрежите от възпитаници биха могли да се превърнат в самоподдържащи се професионални общности, където бивши участници стават ментори и застъпници, подкрепяйки нови групи, като същевременно демонстрират постоянна стойност за работодателите и политиците.

Надяваме се, че читателите са намерили достатъчна подкрепа в модела „YouthPioneer“, за да се чувстват уверени в стартирането на собствена инициатива или в продължаването на процеса на интеграция и подобрене в рамките на съществуващите младежки услуги, програми за заетост или образователни структури.

youthPioneer



Co-funded by
the European Union



ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ШАБЛОН ЗА СТРАТЕГИЯ ЗА СЪТРУДНИЧЕСТВО В ПУБЛИЧНО-ЧАСТНИЯ СЕКТОР

Цел: Да се определи как публичните и частните участници ще си сътрудничат, за да подкрепят групите NEET в достъпа до възможности за учене в процеса на работа (УПР) чрез YouthPioneer.

РАЗДЕЛ	ОПИСАНИЕ
Споделени Цели	<i>Какви са споделените цели на публичните и частните партньори в проекта? (Например, повишаване на пригодността за заетост на групите NEET, създаване на повече възможности за учене в процеса на работа, осигуряване на приобщаващ достъп)</i>
Приноси на публични партньори	<i>Какъв ще бъде приносът на публичните участници (местни власти, служби по заетостта)? (Напр. финансиране, данни, достъп до целеви групи, политическа подкрепа)</i>
Приноси на частни партньори	<i>Какъв ще бъде приносът на частните участници (компании, работодатели, бизнес мрежи)? (Напр. стажове за учене в процеса на работа, менторство, експертиза относно нуждите на пазара на труда)</i>
Съвместни дейности	<i>Какви конкретни съвместни дейности са планирани? (кръгли маси, изграждане на капацитет, конкурс за идеи за проекти, форум за работа и иновации)</i>
Комуникация и координация	<i>Как ще комуникират и координират партньорите? (редовни срещи, лица за контакт, актуализации на напредъка)</i>
Устойчивост	<i>Как може да се поддържа сътрудничеството след проекта? (интегриране в местни стратегии за заетост, дългосрочни договори за сътрудничество)</i>

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ШАБЛОН ЗА КАРТОГРАФИРАНЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Заинтересована страна	Вид участник	Текущо участие	Интерес/Очаквания	Потенциален принос	Ниво на участие ⁶	Лице за контакт	Бележки
напр. Местна служба по заетостта	Публичен	Високо	Социално включване на NEET групите, намаляване на безработицата	Funding, participant identification, policy alignment	Ядро	[Име]	Вече е ангажиран в пилотна фаза
напр. Търговска камара	Частна / Бизнес мрежа	Средно	Развитие на квалифицирана работна сила	Мобилизиране на работодатели, застъпничество, предложения за работа	Инфлуенсър	[Име]	Нуждае се от по-нататъшно ангажиране
напр. НПО, работеща с младежи в неравностойно положение	НПО / Трети сектор	Ниско	Овластяване и приобщаване на младежите	Работа с групи NEET, менторска подкрепа	Снабдяване	[Име]	Потенциален нов партньор

⁶ Ядро / Снабдяване / Поддръжка / Инфлуенсър

ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ИНСТРУМЕНТИ И ДЕЙНОСТИ ЗА СМИСЛЕНО АНГАЖИРАНЕ

Успехът на всяко събитие за работа в мрежа се крие в предоставянето на много възможности на участниците да общуват помежду си. Ако взаимодействията не са добре организирани, събитието може бързо да загуби инерция.

А. РАЗЧУПЕТЕ ЛЕДА С ТЕМИ ЗА ЗАПОЧВАНЕ НА РАЗГОВОР

Започнете с прости начини за разчупване на леда, които насърчават хората да общуват още в началото. Това може да включва кратки представяния, забавни дейности или бързи разговори по теми, които ги интересуват.

РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА: БЪРЗИ ВЪПРОСИ

Един лесен начин за насърчаване на ранното взаимодействие е да се започне с леки въпроси за начало на разговора. Тези въпроси надхвърлят типичния разговор и дават възможност на участниците да споделят нещо лично или забавно по непринуден начин. Това помага за „разчупване на леда“, създава приятелска груповата атмосфера и улеснява NEET групите да общуват с другите през останалата част от сесията.

- **Ако бяхте невидими за един ден, какво бихте направили?** *Небрежен въпрос, който често предизвиква смях и помага на участниците да се чувстват спокойно.*
- **Кое е най-странното нещо, което някога сте правили на работа?** *Този въпрос предизвиква забавни и забавни истории, насърчавайки участниците да споделят своя опит.*
- **Кое е най-необичайното нещо, което някога сте яли?** *Това може да доведе до забавни анекдоти и да поддържа атмосферата лека и ангажираща.*
- **Коя е най-забавната грешка, която сте правили на работното място?** *Въпрос, който кани участниците да се сблизят чрез споделени човешки грешки, помагайки за премахване на бариерите.*
- **Каква е работата на мечтите ви?** *Това позволява на участниците да изразят своите стремежи и предлага представа за техните кариерни интереси.*
- **Какво има в чантата ти?** *Закачлив и неочакван въпрос, който често разкрива забавни факти за ежедневието на участниците.*
- **Каква е твоята суперсила?** *Насърчава участниците да разсъждават върху своите силни страни и уникални качества, като им помага да изградят увереност.*

РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА: ОБЩА ОСНОВА

Друг начин за разчупване на леда е да играете „Обща основа“: Съберете участниците с някого, когото не познават. Помолете ги да намерят три неща, които са общи за тях (напр. хобита, любими храни, общи трудности). След това всяка двойка споделя своите открития с по-голямата група.

Тази дейност помага на NEET групите да намерят споделен опит, създавайки чувство за връзка в групата. Тя насърчава активното слушане и подчертава приликите, а не различията между участниците, насърчавайки чувството за единство. Може да послужи и като естествен повод за разговор за по-нататъшно взаимодействие.

РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА:: ЕДНА ИСТИНА, ДВЕ ЛЪЖИ

Друг ефективен начин за разчупване на леда е „Една истина, две лъжи“: Участниците споделят една истина и две лъжи за себе си. Вместо просто да отговарят с „да“ или „не“, те могат да използват предварително определени жестове с ръце или пози на тялото, за да сигнализират коя е истината и кои - лъжите, което прави дейността по-интерактивна и ангажираща.

Б. „КАКВА Е МОЯТА РОЛЯ?“ ДЕЙНОСТ ЗА КАРИЕРНА СИМУЛАЦИЯ

Активното участие може да се насърчава и по време на дискусиите в малките групи или груповите дейности. Това им дава директен достъп до професионалисти и им позволява да изследват различни индустрии по неформален, но структуриран начин. Тези сесии би трябвало да насърчават ангажираността, ученето и изясняването на кариерните пътища, като помагат на NEET групите да открият области, които биха могли да ги интересуват, като същевременно получават представа за уменията и възможностите в тези сектори.

В дейността за кариерна симулация, NEET групите се сблъскват с роля или задача, типична за определен сектор, което им предоставя практическа представа за това какво включва работата. Специалистите задават симулационна задача или предизвикателство, свързано с техния сектор. Например, графичен дизайнер може да покаже как да се създаде основен дизайн на лого или здравен работник може да демонстрира основни техники за оказване на първа помощ. NEET групите участват в задачата, индивидуално или в малки групи, с насоки от професионалисти. След задачата, професионалистът предоставя обратна връзка, споделя как тя се свързва с ежедневната работа и обяснява уменията, необходими за тази конкретна роля. Това помага на NEET групите да получат практическа представа за работата в даден сектор, правейки я по-малко абстрактна и по-осезаема. Те могат да задават по-информирани въпроси относно това дали биха искали да упражняват тази работа, а от своя страна професионалистите могат да преценят дали NEET групите проявяват интерес или способности за сектора.

В. ИНФОРМАЦИОННИ ЩАНДОВЕ ЗА КАРИЕРНИ ПЪТИЩА

Ако видовете сектори, представени на събитието за работа в мрежа, не позволяват активна симулация, по-традиционен подход за повишаване на ангажираността по време на дискусиите в малки групи или груповите дейности е да се създадат специални щандове или станции. Там професионалистите могат да предоставят подробна информация за различните кариерни пътища в техния сектор. Тези щандове могат да имат брошури, кариерни карти и интерактивни инструменти, които да помогнат на NEET групите да разберат кариерното развитие.

Всеки щанд е фокусиран върху определена индустрия, предлагайки както обща информация, така и специфични кариерни пътища (например от начални позиции до

висши длъжности). Специалисти от индустрията са на разположение, за да отговорят на въпроси относно необходимите квалификации, възможностите за кариерно развитие и практическите стъпки за навлизане в сектора. Това помага на NEET групите да взаимодействат в среда с ниско напрежение, да събират ресурси и да задават конкретни въпроси относно навлизането в областта.

Г. ПАНЕЛ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА ДЛЪЖНОСТНИТЕ РОЛИ

Един лесен формат за дискусия в малки групи или групова дейност е организирането на панелна дискусия, където професионалисти от различни сектори споделят своите кариерни пътища и опит. NEET групите могат да задават въпроси на панела в края на дискусията. Въпреки че този подход е по-малко интерактивен от симулационните дейности или информационните щандове, е по-лесен за организиране и все пак може да предостави ценна информация за NEET групите. Специалисти от различни индустрии (като здравеопазване, технологии, инженерство и бизнес) са поканени да говорят за своите роли, как са навлезли в своята област и какви кариерни пътища са налични. Панелът предлага на NEET групите възможността да чуят опит от първа ръка и да получат реалистична представа за различните сектори.

В края на панела, сесия с въпроси и отговори позволява на NEETs да задават въпроси относно квалификациите, начините за придобиване на опит и как изглежда ежедневната работа в сектора. Този формат е особено полезен, когато времето, пространството или персоналът за по-интерактивни дейности са ограничени, и все пак дава на участниците възможност да се запознаят с редица индустрии и потенциални кариерни пътища.

Д. „НАМЕРЕТЕ СВОЯТА ПОЛОВИНКА“: УЛЕСНЕТЕ НАМИРАНЕТО НА ПАРТНЬОРИ ЗА УЧАСТНИЦИТЕ

Неформалната сесия за работа в мрежа или за намиране на партньори работи най-добре, когато има известна структура. Това дава на участниците ясна отправна точка за разговор и може да улесни ангажирането им, особено за младежите от групата NEET, които може да се чувстват срамежливи или несигурни в такава обстановка. Сесията за намиране на партньори използва опростена система за профилиране и цветово кодиране, за да помогне на NEET групата и професионалистите бързо да идентифицират споделени интереси, умения и възможности, което прави работата в мрежа по-структурирана, интуитивна и изграждаща увереност за всички участници.

3. ВЪПРОСНИК ЗА ПРОФИЛ НА УЧАСТНИК В ГРУПАТА NEET

Всеки участник в групата NEET попълва въпросник, за да предостави информация за своите умения, интереси и кариерни стремежи:

- **Умения:** Примерите включват технически умения и трансверсални умения като лидерство, комуникация или креативност.
- **Интереси:** Това може да обхваща сектори като здравеопазване, информационни технологии, търговия на дребно, творчески изкуства, инженерство и др.

- **Кариерни стремежи:** Краткосрочни или дългосрочни кариерни цели, например стремеж към работа в мениджмънт, творческа област или обслужване на клиенти.
- **Настоящ опит:** Информация за това дали имат предишен трудов опит, стажове или проекти.

4. ВЪПРОСНИК ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН ПРОФИЛ

Всеки професионалист попълва отделен въпросник, за да сподели информация за сектора, който представлява, и уменията, които търси:

- **Сектор/Индустрия:** Например, технологии, търговия на дребно, здравеопазване, образование и др.
- **Умения, които търсят:** Специфични технически умения, обслужване на клиенти, работа в екип или решаване на проблеми. Това трябва да включва и трансверсални умения, приложими в различните индустрии.
- **Налични позиции или възможности за работа на начално ниво:** Описания на позициите или възможностите, предлагани в техните компании.
- **Траектории на кариерно развитие:** Как хората могат да се развиват в рамките на сектора или компанията и какви възможности за развитие съществуват.

5. ПРОЕКТИРАНЕ НА ПРОФИЛНИТЕ КАРТИ

Всеки участник в НЕЕТ групата и професионалист ще има профилна карта с цветно кодирани категории, което улеснява бързото идентифициране на потенциални съвпадения..

Цвят за интересите на индустрията

- Синьо: Технологии
- Зелено: Здравеопазване
- Червено: Търговия на дребно и хотелиерство
- Жълто: Творчески индустрии (дизайн, медии, изкуства)
- Оранжево: Финанси/Бизнес

Цвят за ниво на опит

- Светлосиньо: Комуникация
- Светлозелено: Технически умения (напр. кодиране, анализ на данни)
- Лилаво: Лидерство
- Розово: Решаване на проблеми
- Жълто: Работа в екип

Цвят за кариерни стремежи

- Светлосиньо: Без опит
- Средно синьо: Доброволчество или неформален опит
- Тъмно синьо: Трудов опит

Всяка профилна карта ще съдържа кратко описание на опита, уменията, сектора и ролите или уменията, които търси лицето.

Цветовото кодиране улеснява младежите от групата на NEET да идентифицират професионалистите, с които искат да общуват, и обратно. Тази сесия е полуструктурирана и участниците могат да взаимодействат толкова дълго, колкото желаят, което позволява естествен разговор и възможност за търсене на други потенциални съвпадения.

Системата за цветово кодиране помага както намладежите от групата на NEET, така и на професионалистите да идентифицират бързо съвпаденията. Тя също така гарантира, че взаимодействията са по-фокусирани върху взаимни интереси и умения, което прави разговорите по-уместни и целенасочени. Този подход не само изгражда увереност, но и помага намладежите от групата на NEET да се чувстват по-овластени, докато общуват с професионалисти. Освен това, като взема предвид както трансверсалните умения, така и специфичните за индустрията нужди, системата осигурява добре балансирано съвпадение, основано както на уменията, така и на потенциала. Целият процес е проектиран да бъде интуитивен, като гарантира, че всички участници могат лесно да се ориентират в сесията за намиране на партньори и да създават ценни връзки.

Приложение 4: Образец на план за действие

Но.	Отговорна(и) заинтересована(и) страна(и)	Роля или ангажимент	Описание на действието	Честота / Времева линия	Очакван резултат	Метод на мониторинг
1	Младежки работник	Идентифицирай те ключови местни услуги, неправителстве ни организации и приемаща организация	Свържете се с наличните партньори и документирайте потенциалните роли в програмата	По време на настройката на програмата; актуализира се месечно	Очакван резултат	Карта на заинтересовани те страни, одобрена от координатора на програмата

ANNEX 5: ШАБЛОН ЗА ИНДИВИДУАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ

Индивидуалният план за развитие ще бъде използван за подготовка на периода на учене в процеса на работа на младежите и за съставяне на индивидуална план за развитие. Той се състои от Предистория + 5 секции.

Предистория	
Възраст	
Предистория <i>(кратко описание, което зачита личната неприкосновеност на участниците и не разкрива чувствителна информация, свързана с техния пол, образователен или професионален опит, или социално-икономически статус“</i>	
Ментор	

I. Лични интереси и предпочитания

Напишете обобщение тук като списък с отделни точки. Използвайте насочващите въпроси по-долу, за да подкрепите разговора и да навлезете в по-голяма дълбочина.

Кога се чувствате „в свои води“? Спомнете си момент, в който сте се почувствали уверени, полезни или горди – какво правехте тогава?	
Имате ли хобита, които обичате особено? Ако да – разкажете повече. Ако не – нека поговорим за дейности, които ви носят удоволствие или енергия. Какви биха били те?	
Какви хора или среди обичате да ви заобикалят? (напр. шумни, спокойни, помагащи на другите, практическа работа и др.)	
Имало ли е труден момент, който сте преодолели и който ви е научил на нещо за себе си?	

Какво бихте искали да пробвате или научите повече?	
ко имаште финансовата възможност да започнете малък проект или идея, какво бихте направили?	
Къде се виждате след 5 години?	

II. Цели и амбиции

Напишете обобщение тук като списък с отделни точки. Използвайте насочващите въпроси по-долу, за да подкрепите разговора и да навлезете в по-голяма дълбочина..

Жизнени и кариерни амбиции

Какво бихте искали да правите в живота?

Какъв вид работа или ежедневиe би било смислено или удовлетворяващо за вас след няколко години?

Кой е човек, на когото се възхищавате, и с какво се отличава той за вас?

Зони за изследване (ТОП 3)

Има ли професии, задачи или умения, които ви е любопитно да пробвате?

Кои видове работа са ви привлекли вниманието, дори за кратко?

В кой сектор/област бихте искали да използвате уменията си?

III. Общ преглед на текущите умения	(Уверен / Несигурен / Нуждае се от подкрепа)
Самостоятелен живот (напр. колко самостоятелен е, какво знае за ежедневните отговорности и др.)	
Работно място (напр. писане на CV, език в работна среда)	
Меки умения и комуникация (напр. работа в екип, надеждност, точност, следване на инструкции)	
Дигитални умения (напр. използване на компютър/телефон, други устройства, познати софтуери)	
Езикови умения (ниво на владееене, владееене на няколко езика)	
Друго	

Общ преглед на сектор-специфични умения Избран сектор (от ТОП 3 или друг:) _____ <i>Ако за младежа е трудно да избере, могат да се разгледат няколко сектора, като се използва един и същ шаблон.</i>	(Уверен / Несигурен / Нуждае се от подкрепа)
Нагласи и ценности, свързани с работното място – Какви ценности или нагласи споделяте с този сектор?	
Знания за очакванията – Знаете ли какво обикновено се очаква от нов служител като цяло и в този сектор? Можете ли да назовете типични задачи или роли?	

Необходими умения и квалификации – Необходимо ли е диплома, лиценз или обучение?	
Осведоменост за възможностите в сектора – Знаете ли какви работни позиции са налични в тази област?	
Премишен опит в сектора – Опитвали ли сте нещо свързано (доброволчество, помощ, учене)?	
Увереност и мотивация – Любопитно ли ви е да изследвате тази област по време на учене в процеса на работа или в бъдеще? Чувствате ли се готови да кандидатствате за работа или стаж?	

V. Стратегия за развитие на уменията				
Избран сектор (от ТОП 3 или друг): _____ (напр. хотелиерство и ресторантьорство)				
№.	Умение, което да бъде развивано	Стъпки в краткосточен план (1-3 месеца)	Стъпки в дългосрочен план (4 - 9 месеца)	Подкрепа и ресурси, от които се нуждае
1	Напр. напр. общуване с клиенти	ролева игра с приятели; гледане на кратки видеа или филми; наблюдение в	практикуване по време на работната практика,	обратна връзка; достъп до среда в сферата на хотелиерството

		търговска среда/отворени пространства или в сферата на хотелиерството и ресторантьорството	обаждания по телефон с цел задаване на въпроси	и ресторантьорството
2	напр. ставане навреме и пунктуалност	установяване на редовен режим за лягане и ставане; използване на аларма; проследяване на часовете на ставане; винаги да се планира пристигане по-рано	ставане всеки ден по едно и също време, независимо от графика	проверки от ментор; будилник
3	...	...	...	...

Планът е изготвен от:

Име и подпис (Младеж):

Име и подпис (Ментор):

Дата:

ПРИЛОЖЕНИЕ 6: ДНЕВНИК НА МЕНТОРСТВОТО

Указания: Следете всички официални срещи между ментора/наставявания, като използвате дневника на ментора. Този дневник на ментора ще бъде събран в края на периода на обучение на работното място. Направете толкова копия, колкото е необходимо, за да отразите срещите с ментора. Дневникът може да бъде попълнен в писмена или напечатана форма.

Ментор: _____ Наставяван: _____

Дата	Вид среща (регистрация, решаване на проблеми, съвместно обсъждане и др.)	Продължително ст (мин)	Ключови обсъждани теми	Следващи стъпки или последващи действия
Дата на следващата среща:				
Дата на следващата среща:				

--	--	--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 7: ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНКА НА НАСТАВЛЯВАНИЯ

Моля, предоставете информация и прозрения относно опита с ученето в процеса на работа, като посочите оценка за следните въпроси, свързани с дейностите от изминалата седмица и естеството на менторския процес.

Ментор: _____ **Наставляван:** _____

Фирма/организация: _____

Въпроси	Категорично несъгласен-1	Несъгласе н-2	Неутр ален-3	Съгл асен -4	Категорич но съгласен-5
Наставляваният беше достъпен и на разположение					
Наставляваният комуникираше редовно с мен					
Наставляваният се е свързвал с мен редовно, ако е имало нужда да подобри представянето си в ученето в процеса на работа.					
Наставляваният демонстрира разумен интерес/загриженост към мен в стремежа ми да предложи помощ					
Поведението и отношението на моя наставляван като цяло					

бяха професионални и учтиви					
Моят наставляван научи поне един важен урок за разположението на работа и работната среда					
Препоръчвам моя наставляван за бъдещи менторски програми					
Като цяло, моят наставляван е участвал в повечето менторски дейности					
Като цяло, моят наставляван е участвал в повечето менторски дейности					

ПРИЛОЖЕНИЕ 8: ФОРМУЛЯР ЗА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ НА НАСТАВЛЯВАНИЯ

Инструкции:

Моля, оценете следните твърдения въз основа на вашия опит по време на програмата.

Раздел 1

Моля, посочете за всяко от 8-те твърдения кое е най-близко до това как сте се чувствали по време на обучението на работното място.

	Категорично несъгласен-1	Несъгласен-2	Неутрален-3	Съгласен-4	Категорично съгласен-5
... почувствах се весело и в добро настроение					
... почувствах се спокоен/на и отпуснат/а					
... почувствах се активен/на и енергичен/на					
.. събудих се, чувствайки се свеж/а и отпочинал/а					
... ежедневието ми е изпълнено с неща, които ме интересуват					
... почувствах, че имам цел					
... почувствах се уверен/а за бъдещето си					
... почувствах се мотивиран/а да преследвам целите си					

Раздел 2

Скала:

① = Категорично несъгласен ② = Несъгласен ③ = Неутрален ④ = Съгласен ⑤ = Категорично съгласен

#	Твърдение	Кръг едно
1	Програмата ми помогна да развия важни меки умения.	① ② ③ ④ ⑤
2	Чувствам се по-уверен/а относно бъдещата си кариера или образователен път.	① ② ③ ④ ⑤
3	Сесиите бяха увлекателни и ясно представени.	① ② ③ ④ ⑤
4	Имах достатъчно подкрепа от фасилитатори и/или ментори.	① ② ③ ④ ⑤
5	Опитът с ученето в процеса на работа (УПР) беше ценен.	① ② ③ ④ ⑤
6	Разбрах структурата и целта на дейностите по проекта.	① ② ③ ④ ⑤
7	Почувствах се част от екип или общност по време на програмата.	① ② ③ ④ ⑤
8	Имах възможността да изразя идеите си и да поема инициатива.	① ② ③ ④ ⑤
9	I learned useful digital and communication tools.	① ② ③ ④ ⑤
10	Чувствам се по-наясно с възможностите за работа или предприемачество	① ② ③ ④ ⑤
11	Открих или получих достъп до нови възможности за работа в мрежа или сътрудничество.	① ② ③ ④ ⑤
12	Бих препоръчал/а тази програма на други.	① ② ③ ④ ⑤

Раздел 3

Моля, отговорете на следните въпроси със свои думи.

1. Кое е едно важно умение или прозрение, което придобихте от програмата?

2. Коя част от програмата беше най-смислена или въздействаща за вас и защо?

3. Какви нови възможности (напр. работа, обучение, сътрудничество) се чувствате по-подготвени да преследвате след тази програма?

4. Създадохте ли полезни контакти или се почувствахте като част от нова мрежа по време на програмата?

5. Какво бихме могли да подобрим в бъдещите версии на програмата?

6. Чувствате ли се по-подготвени да работите, учите или да започнете собствен проект след това преживяване? Защо или защо не?

Благодарим ви, че споделихте обратната си връзка!

Вашите разсъждения са важни за нас и ще ни помогнат да оформим бъдещето на програмата YouthPioneer.

YouthPioneer

youthpioneer.eu



Co-funded by
the European Union

Social
Innovation 
Initiative