



# HIRE-FIRE

РЪКОВОДСТВО ЗА  
МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ  
И КАРИЕРНИ КОНСУЛТАНТИ

***ВЪВЕДЕНИЕ***



Съфинансирано от  
Европейския съюз

# ВЪВЕДЕНИЕ

Основната цел на материалите, достъпни на платформата, е да подкрепят младите хора в изграждането на **увереност, самосъзнание и компетентности**, необходими за навлизане в бързо променящия се пазар на труда със смелост. Материалите насочват младите хора през процес, който започва с развиване на смелост и самосъзнание, продължава с проверка и преосмисляне на разпространени **митове** за пазара на труда и завършва с изграждане на **практически умения** за кандидатстване за работа в свят, доминиран от нови технологии и изкуствен интелект.

## 1. ВАШАТА РОЛЯ НА ПРЕПОДАВАТЕЛ

Работата с млади хора в рамките на проекта Hire-Fire се основава на изграждането на приятелство и атмосфера на доверие. Като обучител е важно да:

- **Нормализирате страха и несигурността:** Напомняйте на участниците, че притесненията за бъдещето са естествена част от личното развитие.
- **Избягвайте готовите решения:** Насърчавайте критичното мислене и самостоятелната проверка на информацията, вместо да давате окончателни отговори.
- **Подсилвате усещането за лична активност и контрол:** Фокусирайте се върху силните страни на участниците и върху малките им успехи.
- **Представяте балансирана перспектива:** Показвайте както ползите, така и рисковете, свързани с явления като изкуствения интелект или новите форми на заетост.



## 2. КАК МОЖЕ ДА ИЗПОЛЗВАТЕ МАТЕРИАЛИТЕ НА WWW.HIREFIREPROJECT.EU?

Уебсайтът на проекта ([www.hirefireproject.eu](http://www.hirefireproject.eu)) съдържа шест тематични модула, които формират последователен обучителен път – от изграждане на увереност до усвояване на техническите аспекти на кандидатстването за работа. Обучителите могат да ги използват като цялостен курс или да подбират отделни компоненти според нуждите на групата. Всеки модул включва следните елементи:



**Изследователски и теоретичен контекст:** Данните за положението на младите хора на пазара на труда са събрани чрез срещи с млади хора и интервюта със специалисти по човешки ресурси. Освен това материалите са базирани на актуални данни и доклади за пазара на труда от международни организации като ОИСР, МОТ, ЮНЕСКО и Eurofound. Това позволява на обучителите да се опират на доказателства, а не на мнения – нещо особено важно при развенчаването на разпространени митове, свързани с кариерата.



**Съдържателни материали:** Задълбочени анализи, обхващащи:

- **Технологични тенденции:** използването на изкуствен интелект в процесите по подбор (ATS системи), дистанционна и хибридна работа.
- **Психология на труда:** концепции като Growth Mindset (нагласа за развитие), Flow (състояние на дълбока ангажираност) и кариерна устойчивост.
- **Структури на пазара на труда:** различия между работа в корпорации, малки и средни предприятия, стартъпи и неправителствени организации, както и различни форми на заетост (B2B договори, трудови договори и граждански договори).



**Практически инструменти:** Материалите включват директни връзки към конкретни инструменти, които подпомагат младите хора, като например:

- **AI инструменти и платформи за създаване на CV:** Europass, Rezi, Kickresume, Teal.
- **Симулатори и инструменти за оптимизация:** Google Interview Warmup, Huru, плъгини за оптимизация на профили в LinkedIn.
- **Бази знания:** EURES, ESCO, O\*NET, както и местни портали за работа (напр. Pracuj.pl, Jobs.bg).



**Активиращи методи и упражнения:** Готови за използване техники за групова и индивидуална работа, включително „RPG версия“ (определяне на характеристики на персонаж), „Карта на зоната на комфорт“, „Пет следи за талант“ и „Карусел на митовете“.

## 3. КЛЮЧОВИ ТЕМАТИЧНИ ОБЛАСТИ ЗА РАБОТА С МЛАДИ ХОРА

По-долу е представен списък с теми, определени като основа за подготовката на младите хора за навлизане в съвременния пазар на труда:

### Тема 1

#### Смелостта да изследваш пазара на труда

Този модул е насочен към развиване на любопитство и откритост у младите хора и им помага да се справят със страха от отхвърляне и професионална несигурност. Участниците също така усвояват основите на функционирането на организациите и изследват различни бизнес модели.

### Тема 2

#### Сблъсъкът между очакванията и реалностите на пазара на труда

Дейностите в тази тема помагат на участниците да разберат откъде произлизат убежденията им за работа (влиянието на семейството, социалните медии и поколенческите наративи) и как реалистично да определят какво представлява „добрата работа“.



## Тема 3

### Разпознаване на личните компетенции и потенциал

Модулът е фокусиран върху самосъзнанието, чрез него младите хора се учат да разграничават таланти, умения и компетенции и да идентифицират личните си ценности като основа за кариерните си решения.

## Тема 4

### Търсене на работа, кандидатстване за работа и участие в интервю за работа

Практическо ръководство за цикъла на набиране на персонал, включващо умения за анализ на обяви за работа (разпознаване на така наречените „червени знамена“), създаване на CV и мотивационни писма и подготовка за интервюта за работа.

## Тема 5

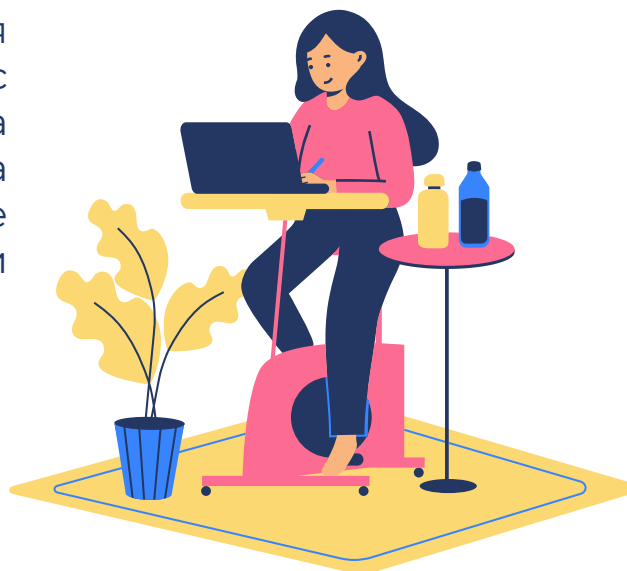
### Митове за професиите и формите на заетост

Този модул е създаден, за да развенчае стереотипите, свързани с различни сектори (например офисна работа, креативни професии или занаятчийство), и да анализира съвременните форми на заетост като фриланс и доброволчество.

## Тема 6

### Нови технологии в кариерното ориентиране

Въведение в динамично променящия се свят на труда, където технологиите с изкуствен интелект и дистанционната работа преосмислят процеса на търсене на работа и изискват развитие на дигитални компетенции и кариерна устойчивост.



Всеки модул предлага различно съдържателно съдържание и практически инструменти за работа:

## А. Основи: Смелост и самосъзнание (Модули 1 и 3)

- **Талант /умение / компетенция:** учи младите хора да разграничават какво е вродено (талант) и какво е развивано (умение).
- **Състояние на Flow:** помага им да разпознаят моменти на дълбока ангажираност като ориентира за кариерното им развитие.
- **Карта на зоната на комфорт:** работа върху справяне със страха от отхвърляне и промяна.
- **Ценности като компас:** упражнението „Моят компас на ценностите“ подпомага вземането на решения в съответствие с личната им цялост и ценности.

## В. Сблъсък с реалността и развенчаване на митове (Модули 2 и 5)

- **Поколенчески наративи и социални медии:** анализ на влиянието на родителския натиск и „перфектните животи“ в социалните мрежи върху формирането на нереалистични очаквания.
- **Развенчаване на митове:** Работа със стереотипи за професии (например „офисната работа е скучна“, „художниците не могат да изкарват прехраната си“).
- **Матрица на пазарната стойност:** Инструмент за обективна оценка на собствената професионална стойност преди договаряне на заплата.

## С. Ефективно търсене на работа (Модул 4)

- **Анализ на обяви за работа:** усвояване на умения за разпознаване на „червени“ и „зелени“ сигнали в предложенията за работа.
- **CV и мотивационно писмо:** използване на създателя на Europass и техниката „CV за 10 минути“.
- **Дигитален отпечатък:** повишаване на осведомеността, че работодателите ще търсят кандидатите онлайн (упражнение „Проверете се в Google“).
- **Устойчивост:** подготовка за отхвърляне като естествена част от процеса по подбор.

## Д. Бъдеще и технологии (Модул 6)

- **Изкуствен интелект в подбора на персонал:** обяснение как работят ATS системите (сканиране на ключови думи) и чатботовете за подбор.
- **AI инструменти за кандидати:** представяне на инструменти като Rezi (CV), Interview Warmup (симулация на интервю) и Teal (проследяване на кандидатури).
- **Дистанционна и хибридна работа:** обсъждане на предимствата (гъвкавост) и предизвикателствата (изолация, граници между работа и личен живот).
- **Компетенции за бъдещето:** фокус върху критично мислене, емпатия и креативност – умения, които AI не може да замести.



## 4. Универсална структура на сесията (препоръчителен ред на провеждане)

Препоръчително е сесиите да продължават между 90 и 120 минути и да следват структурата по-долу:



**1. Загрявка (10 минути):** Интеграция и въвеждане в темата (например „Кога за последен път се почувствахте смели?“ или „Кои AI инструменти използвате ежедневно?“).

**2. Въведение и дискусия (20 минути):** Кратка презентация на тенденции или концепции (например разликата между талант и компетенция).

**3. Практическа дейност (20–30 минути):** Работа в групи, симулации или тестване на дигитални инструменти (например създаване на „Карта на зоната на комфорт“ или изпълнение на упражнението „CV за 10 минути“).

**4. Рефлексия и обобщение (15–20 минути):** Формулиране на изводи и определяне на малки стъпки за действие в бъдеще.

### 5. Методи за оценка и заключване на сесията

Винаги включвайте в края на сесиите елемент за рефлексия, който помага на участниците да затвърдят наученото:

- **Exit ticket:** Участниците допълват изречението „Днес научих, че...“.
- **Планиране на микростъпки:** Насърчаване на участниците да предприемат една конкретна дейност през следващата седмица.
- **Квизове:** Кратки проверки на знанията, базирани на въпросите от модулите. Модулите предлагат и финални тестове, които могат да се използват като елементи за оценка.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Работата с материалите на Hire-Fire може да се сравни с ролята на планински водач. Вашата задача не е да „изкачите“ участника до върха (т.е. да му осигурите работа), а да му предоставите карта (данни за пазара на труда), да проверите екипировката му (идентифициране на таланти) и заедно да тествате оборудването (AI инструменти и CV), така че участникът да може самостоятелно и уверено да се ориентира по избраните от него пътеки.



# HIRE-FIRE. ИЗБЯГВАНЕ НА ГРЕШКИТЕ В КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Проектът HIRE-FIRE е разработен от младежки работници, преподаватели, кариерни консултанти и млади хора, които обединиха усилията си, за да помогнат на младежите да избегнат често срещаните грешки в началото на професионалния им път.

За да подкрепим младите хора, предоставяме свободни материали:

- **Обучителна платформа**, предлагаща курс за това как да се избегнат често срещани грешки при ориентиране на пазара на труда, която можете да използвате в ежедневните си дейности с млади хора
- **Кратки информативни видеоклипове**, предлагащи решения на основните проблеми и грешки, представени в тази електронна книга.
- **Ръководства** за младежки работници и кариерни консултанти за това как да провеждат семинари
- **електронни книги**

Последвайте нашия сайт: <https://hirefireproject.eu>

**Партньори по проекта**



**Brainstream**



Тази електронна книга е достъпна под лиценз Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 Международен (CC BY-SA 4.0). Пълният текст на лиценза може да бъде намерен на: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Съфинансирано от  
Европейския съюз

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