



HIRE-FIRE

**РЪКОВОДСТВО ЗА
МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ
И КАРИЕРНИ КОНСУЛТАНТИ**

МОДУЛ 4

**ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА,
КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА И
УЧАСТИЕ В ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА**



НАКРАТКО ЗА МОДУЛА

Модулът е насочен към развиване на компетенциите на младите хора за ефективна ориентация на пазара на труда, като обхваща целия цикъл на намиране на работа: търсене на възможности за работа, анализ на обяви за работа, подготовка на документи за кандидатстване, управление на дигиталния отпечатък, подготовка за интервюта и справяне с неуспехи.

Според изследване на OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021 г.), уменията, свързани с планирането на кариерата и разбирането на процеса на намиране на работа при хора на 15–24 години, значително увеличават шансовете за постигане на стабилна заетост в бъдеще. Проучвания на ЮНЕСКО (2020 г.) подчертават важността на изграждането на професионално самосъзнание у младите хора и способността им критично да анализират информацията за пазара на труда.

Модулът е подходящ за използване от преподаватели, кариерни консултанти, младежки работници и образователни специалисти.



2. ОБУЧИТЕЛНИ ЦЕЛИ И ОСНОВНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ

След сесията участниците ще могат да:

- разбират различните видове заетост;
- могат да прилагат ефективни стратегии за търсене на работа;
- могат да анализират обяви за работа, включително да идентифицират проблеми с предоставената информация;
- създават професионални автобиографии и мотивационни писма;
- анализират и оптимизират своето дигитално професионално присъствие;
- се подготвят за интервюта за работа в различни формати (онлайн, телефонни, групови, лице в лице);
- разбират важността на кариерната устойчивост и могат да реагират конструктивно на отказ.

Компетенции (съобразени с ESCO / OECD Career Readiness)

- дигитални компетенции (управление на дигиталния отпечатък);
- междуличностна комуникация и самопрезентация;
- самосъзнание и професионална рефлексия;
- аналитични умения и критично мислене;
- планиране на кариерата;
- емоционални и социални компетенции: устойчивост, регулиране на емоциите и самостоятелност.

Изследване на Vimrose & Brown (2019) потвърждава, че развиването на чувство за самостоятелност и устойчивост е един от ключовите фактори за успешен преход към заетост сред младите хора.

2. ПРИМЕРНА СТРУКТУРА

Приблизителна продължителност: 130 минути

1. Въведение и формулиране на темата (10 мин):

Кратка дискусия за опита на участниците при търсенето на работа. Представяне на ключови данни за тенденциите на пазара на труда сред младежите (напр. Евростат, Младежката заетост на OECD).

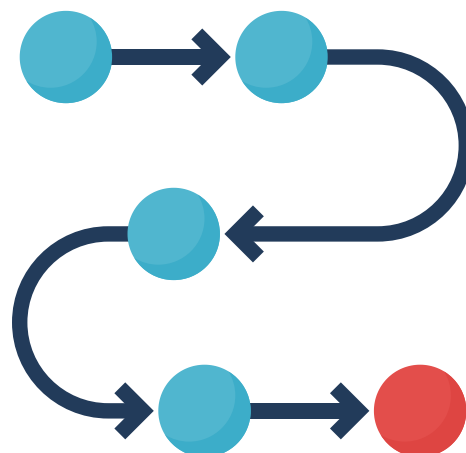
2. Видове заетост и стратегии за търсене на работа (20 мин):

Групова работа: анализ на разликите между постоянна заетост, работа по проекти, стажове и др. Представяне на канали за търсене на работа (портали за работа, социални медии, работа в мрежа). Препратка към материалите на модула (ТЕМА 4 ОТ HIRE-FIRE: Търсене на работа).

3. Четене на обяви за работа: Как да се оцени качеството на обявите (15 мин): Мини-лекция: структура на обява за работа. Анализ на червени и зелени флагове (базиран на модула). Кратко упражнение: сравняване на две оферти за работа.

4. Подготовка на автобиография и мотивационно писмо (25 мин): Обсъждане на структурата на автобиографията въз основа на модула и Europass. Ключови елементи на персонализирането на мотивационното писмо.

Практическо упражнение: „Автобиография за 10 минути“.



5. Дигитален отпечатък и онлайн комуникация (15 мин):

Какво търсят работодателите ако преглеждат нашия онлайн профил?

Упражнение за самооценка: „Потърсете себе си в Google“.

6. Подготовка за интервю за работа (30 мин):

Видове интервюта (лице в лице, онлайн, телефонно, групово).

Техники за отговаряне (STAR, поведенчески въпроси).

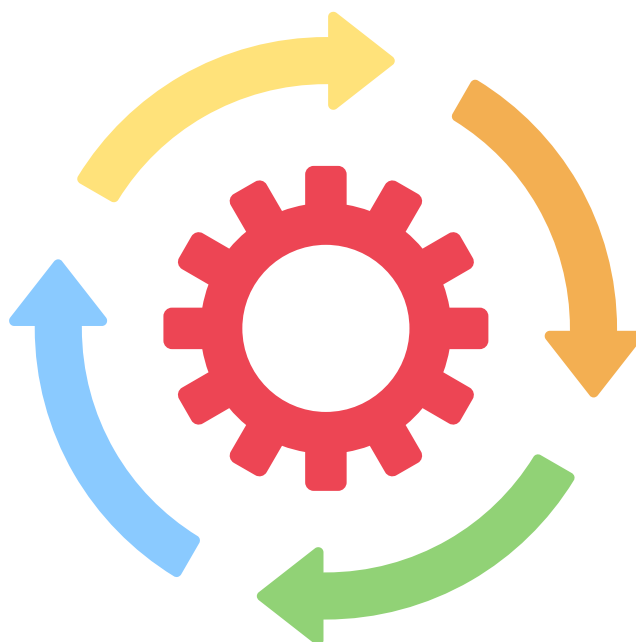
Симулации по двойки: практикуване на 2–3 трудни въпроса за интервю.

7. Кариерна устойчивост и справяне с неуспехи (10 min):

Стратегии за справяне с неуспехи в процеса на търсене на работа- лошо представяне на интервю, справяне с отхвърляне.

8. Обобщение и ключови изводи (5 мин):

Групата заедно размишлява и излага ключови извлечени поуки.



3. ВЪПРОСИ ЗА ДИСКУСИЯ И ДРУГИ ДЕЙНОСТИ

Въпроси за дискусия

- Какво прави една обява за работа да изглежда достоверна или не?
- С какви бариери най-често се сблъскват младите кандидати?
- Трябва ли работодателите да проверяват профилите на кандидатите в социалните медии?

Други дейности

1. Анализ на обявите за работа

Преподавателят подготвя три обяви за работа: надеждна, средна и „подозрителна“.

Участниците прилагат критериите, въведени в модула (ТЕМА 4)

2. “Автобиография за 10 минути”

Задачата на участниците е да създадат чернова на автобиография въз основа на обсъжданата структура.

3. Симулация на интервю

Работа по двойки: Лице А: кандидат, Лице Б: рекрутер.

Ролите се редуват на всеки 5 минути.

4. Анализ на дигиталния отпечатък

Ако има доброволци, участниците могат да разгледат и оценят дигиталното присъствие на доброволеца. Какво би си помислил потенциален работодател за тях?

5. Изграждане на кариерна устойчивост

Кратко рефлексивно упражнение: „Какво мога да контролирам, в кариерното си развитие и какво не?“

4. РОЛЯТА НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Изследвания върху менторството и подкрепата на младежите (DuBois et al., 2011) показват, че най-важният фактор за ефективен образователен процес е безопасната връзка. Следователно, ключовите елементи на ролята на преподавателя включват:

1. Създаване на атмосфера на безопасност и доверие

- нормализиране на липсата на знания и грешки;
- предоставяне на подкрепяща обратна връзка;
- чувствителност към многообразието и невноразнообразието (APA, 2020).

2. Прозрачно формулиране на процеса на обучението

- ясно обяснение на целите на всеки етап;
- осигуряване на структура и яснота на действието.

3. Внимание към индивидуалните различия

- позовавайки се на изследвания върху различните пътища към пазара на труда (MOT, 2022 г.);
- като се вземат предвид разликите в стиловете на учене и потенциалните бариери.

4. Улесняване на процеса на рефлексия

- задаване на метакогнитивни въпроси (напр. „Какво ви доведе до този отговор?“).

5. Укрепване на чувството за самостоятелност

- работа с примери за силните страни на участниците;
- използване на микро-успехите на участниците за пример.

5. ОБОБЩЕНИЕ И ОЦЕНКА

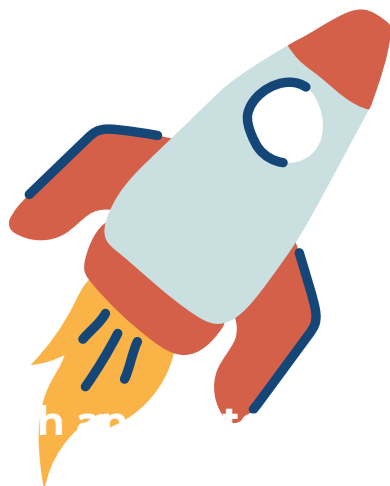
Модулът предоставя на младите хора практически инструменти, както и психологически и социални знания, необходими за подготовка за пазара на труда. Включването на компоненти за устойчивост и самосъзнание е в съответствие с препоръките на OECD относно готовността за кариера (2021 г.) и представлява важен фактор за намаляване на риска от изключване от пазара на труда.

Укрепването на компетенции като анализ на информация, комуникация, самопрезентация и емоционална регулация подпомага по-голямото самочувствие и ефективност в процесите на набиране на персонал.

Оценка

- Мини-викторина (напр. 5 кратки въпроса, базирани на съдържанието на модула).
- Качествено проучване (кое беше най-полезно, кое беше предизвикателно).
- Участниците довършват изречението „Днес научих...“.
- Наблюдение от преподавател — анализ на ангажираността на участниците и качеството на взаимодействията.

Изследване на Kolb (2014) подчертава, че рефлексивната оценка увеличава запаметяването на знания и прехвърлянето на умения в реални ситуации.





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.