

Проект: Подпомагане на ромите и младежите от ромски произход да се реализират на пазара на труда - THRIVE

№ 2025-1-BG01-KA210-YOU-000356590

Наръчник за младежки работници за подкрепа на ромите и младежите от ромски произход на пазара на труда

Пригодност за заетост • Дигитална готовност • Меки умения • Межкултурна практика

Заглавие на проекта	Подпомагане на ромите и младежите от ромски произход да се реализират на пазара на труда
Акроним на проекта	THRIVE
Програма	Еразъм+ Малки партньорства в младежката сфера (KA210-YOU)
Пригответено като	Рамка за електронни книги/наръчници за младежки работници

Съдържание

1. Относно THRIVE и как да използвате това ръководство
 2. Защо е необходима целенасочена подкрепа за заетостта на ромската младеж
 3. Резултати от проучване от България, Северна Македония и Сърбия
 4. Меки умения за готовност за работа и увереност на работното място
 5. Дигитални умения за търсене на работа и кандидатстване за работа
 6. Межкултурна и приобщаваща младежка работа
 7. От обучение до местно изпълнение: семинари, планове за действие и работа със заинтересованите страни
 8. Мониторинг на напредъка, оценка и последващи действия
- Приложение А. Шаблон за автобиография
- Приложение В. Шаблон за професионален имейл
- Приложение С. Шаблон за мотивационно писмо
- Приложение D. Дневник за проследяване на свободните работни места
- Приложение Е. Шаблон за местен план за действие за младежки работници
- Приложение F. Примерна структура на местната работилница
- Приложение G. Шаблон за предварителна и последваща оценка
- Приложение H. Контролен списък за онлайн безопасност и проверка за измами
- Приложение I. Практически инструментариум за меки умения

1. Относно THRIVE и как да използвате това ръководство

THRIVE, *Подпомагане на ромите и младежите от ромски произход да се реализират на пазара на труда*, е проект, разработен с цел повишаване на пригодността за заетост, дигиталната готовност и социалното приобщаване на ромите и младежите от ромски произход. Той се основава на разбирането, че много млади хора се нуждаят от повече от общо насърчение, за да се доближат до заетостта. Те се нуждаят от практически насоки, достъпни инструменти и подкрепяща учебна среда, която да им помогне да изградят увереност, да развият подходящи умения и да предприемат конкретни стъпки към образование, обучение и работа.

Този наръчник е подготвен като практическа електронна книга за младежки работници, обучители и местни фасилитатори, които подкрепят ромите и младежите от ромски произход в този процес. Той обединява основната логика на проекта THRIVE, темите за обучение, разгледани по време на международното обучение в Сливен, и практическите материали, разработени в рамките на партньорството, особено в областите на дигиталната готовност за работа, меките умения, устойчивостта и приобщаващата младежка работа. Като такъв, той е предназначен не просто като теоретичен ресурс, а като работен инструмент, който може да насочва местната практика.

Наръчникът е предназначен да помогне на младежките работници да преминат от идеи за проекти и обучително съдържание към реални местни действия. Целта му е да подпомогне планирането и провеждането на дейности, които помагат на младите хора да подобрят готовността си за пазара на труда чрез практически и реалистични стъпки. Това включва подкрепа в области като самочувствие, комуникация, работа в екип, подготовка за търсене на работа, дигитална грамотност, професионално използване на имейл, разработване на автобиографии, онлайн кандидатстване и по-безопасно участие в дигитална среда. Същевременно наръчникът подкрепя самите младежки работници, като предлага методи, структура и примери, които могат да засилят тяхната менторска роля и да направят работата на местно ниво по-фокусирана, приобщаваща и ефективна.

Наръчникът трябва да се използва гъвкаво. Някои глави предоставят информация и контекст, помагайки на младежките работници да разберат по-добре бариерите, нуждите и силните страни на ромите и младежите от ромски произход. Други глави са силно практични и могат да се използват директно при подготовката на семинари, насочването на участниците през задачи или планирането на последваща подкрепа. Приложенията са специално предназначени за директна употреба в местна работа, като предлагат шаблони и примери, които могат да бъдат адаптирани според възрастта, нивото на увереност, дигиталния достъп и местните реалности на участващите млади хора. По този начин наръчникът не е фиксиран сценарий, а ресурс, който може да бъде адаптиран към различни групи и условия, като същевременно се запазва общ подход към проекта.

Централен принцип на това ръководство е, че подкрепата за пригодност за заетост трябва да бъде едновременно практична и ориентирана към човека. Младите хора трябва да се научат как да се подготвят и кандидатстват, но също така се нуждаят от пространство за размисъл, задаване на въпроси, практикуване, допускане на грешки и постепенно изграждане на самочувствие. Поради тази причина ръководството насърчава постепенното учене, достъпния език, неформалните методи и подход, основан на достойнство, насърчение и реалистична подкрепа. То признава, че напредъкът често започва с малки, но значими постижения, като например създаване на професионален имейл акаунт, попълване на първа

Изразените в този документ мнения и възгледи са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Центъра за развитие на човешките ресурси (ЦРЧР), националната агенция по програма „Еразъм+“ на България. Нито Европейският съюз, нито ЦРЧР носят отговорност за тях. Лицензирано по Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Този материал може да бъде използван, споделен и адаптиран, при условие съответното посочване на автора.

автобиография, участие в ролева игра
възможност с насоки.

или кандидатстване за първа

И накрая, този наръчник е предназначен да остане полезен и извън непосредствените дейности по проекта. Той е разработен като споделена отправна точка за партньорството, но също така и като практичен ресурс, който може да продължи да се използва, адаптира и разширява в бъдещата практика на младежката работа. В този смисъл той подкрепя не само прилагането на THRIVE, но и дългосрочната цел за подобряване на качеството на подкрепата за заетост, предлагана на ромите и младежите от ромски произход в местните общности.

1.1 Цел на наръчника

Основната цел на наръчника е да помогне на младежките работници да преминат от знания за обучение към местни действия. Той не бива да остане теоретично ръководство. Той трябва да помогне на учителя да подготвя сесиите, да обяснява задачите ясно, да подкрепя младите хора стъпка по стъпка и да постига видими резултати, като например автобиография, професионален имейл, кандидатура за работа или личен план за действие.

1.2 Основни цели на проекта, отразени в наръчника

- да се подобри пригодността за заетост на ромите и младежите от ромски произход чрез практическа подкрепа при търсене на работа, кандидатстване и подготовка за работното място;
- изграждане на основни дигитални компетенции, пряко свързани с пазара на труда, включително използване на имейл, онлайн кандидатстване, подготовка на документи и безопасно дигитално поведение;
- да предоставят на младежките работници методи за менторство, межкултурна чувствителност и конкретни инструменти за местни семинари;
- насърчаване на социалното приобщаване, активното участие и по-силното местно сътрудничество между неправителствени организации, училища, общини и работодатели;
- оставят след себе си използваем, възпроизводим ресурс, който може да продължи да се използва и след края на проекта.

1.3 За кого е предназначен този наръчник

- Младежки работници и учители, работещи директно с ромите и младежи от ромски произход.
- Фасилитатори, работещи в общността, служители на НПО и доброволци.
- Местни заинтересовани страни, които подкрепят мерките за заетост и приобщаване.
- Партньорски организации, които се нуждаят от един общ референтен документ за локално прилагане.

2.2. Защо е необходима заетостта на ромската младеж

целенасочена подкрепа за

Целенасочената подкрепа за пригодността за заетост на ромите и младежите от ромски произход е необходима, тъй като много млади хора се сблъскват с комбинация от структурни, социални, образователни и лични бариери, когато се опитват да започнат образование, обучение или работа. Тези бариери не са отражение на ограничен потенциал или липса на мотивация, а често са свързани с неравен достъп до възможности, недостатъчно насоки, пониско доверие във формална среда и преживявания на изключване или дискриминация.

За много ромски младежи преходът към пазара на труда включва повече от идентифициране на наличните свободни работни места. Той изисква и способност за ефективно търсене на възможности, уверено използване на цифрови инструменти, подготовка на документи за кандидатстване, професионална комуникация и конструктивно реагиране на неуспехи по време на процеса на кандидатстване. На практика някои млади хора може да са имали ограничени възможности да се научат как да подготвят автобиография, да пишат професионален имейл, да използват онлайн платформи за работа или да участват уверено в интервюта. Други може да се сблъскат с практически бариери, като например достъп само чрез смартфон, нестабилна интернет връзка, ограничена дигитална грамотност или несигурност при справяне с официални процедури и административни изисквания.

Същевременно, ромите и младежите от ромски произход често притежават ценни силни страни и способности, които не винаги са достатъчно признати в рамките на масовите инициативи за заетост. Те могат да включват адаптивност, устойчивост, практическо решаване на проблеми, отговорност в семейния и обществения контекст и способност за справяне с трудни житейски обстоятелства. Следователно ролята на младежкия работник не е да подхожда към младите хора от гледна точка на дефицита, а да ги подкрепя в разпознаването на силните им страни, изграждането на самочувствие и развиването на практическите компетенции, необходими за достъп до заетост с по-голяма независимост и достойнство.

Следователно, целенасочен подход към заетостта е от съществено значение. Общите мерки за подкрепа на заетостта може да са недостатъчни, ако не вземат предвид реалностите, пред които са изправени много ромски младежи, включително ниска дигитална увереност, слаби умения за самопрезентация, страх от отхвърляне, ограничен професионален опит и намалено доверие в институциите или формалните системи. Младежките работници се нуждаят от реалистични, приобщаващи и поетапни методи, които отговарят на тези условия. Те също така трябва да създадат безопасна и подкрепяща учебна среда, в която младите хора могат да практикуват, да задават въпроси, да правят грешки без стигма и постепенно да укрепват както своите компетенции, така и чувството си за самоефективност.

В този наръчник подкрепата за пригодност за заетост се разбира широко и холистично. Тя включва не само техники за търсене на работа и подготовка за кандидатстване, но и развиване на меки умения, дигитална готовност, изграждане на увереност, устойчивост, мотивация и межкултурна чувствителност. Подкрепата за ромската младеж в тези области допринася не само за подобрен достъп до заетост, но и за по-силно участие, непрекъснато личностно развитие и по-справедливо включване в обществото.

2.1 Типични бариери

- ограничен достъп до качествено образование, ориентиране и информация за кариерата;
- ниско дигитално самочувствие или достъп само през смартфон, което затруднява кандидатстването за работа;
- страх от официална комуникация, онлайн системи или бюрократични формуляри;
- негативни преживявания на дискриминация, които намаляват доверието и мотивацията;
- ограничен трудов опит, слаби умения за самопрезентация и трудности при превеждането на неформалните силни страни на език, подходящ за работа;
- нестабилни рутини, слаби мрежи за подкрепа или липса на документи и тихо място за задачи, свързани с търсене на работа.

2.2 Какво трябва да запомнят младежките работници

- Започнете от силните страни, а не от недостатъците.
- Изградете доверие, преди да поискате изпълнение.
- Използвайте кратки задачи с незабавни резултати.
- Повтаряйте стъпките без срам или осъждане.
- Свържете всяко упражнение с реална цел, свързана с пригодността за заетост.
- Отнасяйте се към достойнството, приобщаването и културното уважение като към ежедневна практика, а не като към отделна тема.

3. Резултати от проучване проведено в България, Северна Македония и Сърбия

Тази глава представя основните констатации от първоначалните проучвания на THRIVE, проведени в България, Северна Македония и Сърбия. Целта на проучванията беше да се разбере по-добре ситуацията с пригодността за заетост, цифровия достъп, нивата на увереност и нуждите от подкрепа на ромите и младежите от ромски произход в трите местни контекста. Констатациите не служат само за представяне на данни. По-важното е, че те помагат на младежките работници да определят къде е най-необходима подкрепа и как местните дейности могат да бъдат адаптирани към реалните нужди на участниците.

Резултатите потвърждават, че подкрепата за заетост на ромските младежи трябва да бъде практична, достъпна и да отговаря на местните реалности. И в трите страни респондентите съобщават за комбинация от бариери, свързани с ограничен трудов опит, неравномерен дигитален достъп, ниска увереност в ситуации на официално търсене на работа и несигурност относно това как да се подготвят за заетост. В същото време резултатите

показват мотивация, потенциал и готовност за ангажиране, когато предлаганата подкрепа е уместна, окуражаваща и добре структурирана.

3.1 Методология и обхват

Главата с проучването се основава на три национални първоначални проучвания, проведени в рамките на партньорството THRIVE. Участваха общо 301 млади хора: 101 респонденти от Северна Македония, 100 от България и 100 от Сърбия. И в трите страни отговорите бяха събрани чрез смесен подход, съчетаващ онлайн въпросници и формуляри на хартиен носител, което помогна на партньорството да достигне до млади хора с различни нива на дигитален достъп.

Проучването изследва няколко тематични области: профил на участника, образователен и трудов статус, достъп до дигитални инструменти, увереност в търсенето на работа онлайн, увереност в писането на автобиографии и професионалната комуникация, възприемани бариери пред заетостта, връзка с общността, мотивация, устойчивост и предпочитани форми на подкрепа. Въпреки че извадките се различават донякъде в трите страни, резултатите заедно предоставят полезна база от доказателства за проектиране на местни семинари, подходи за менторство и практически инструменти за заетост.

3.2 България

Българската извадка е доминирана от по-млади респонденти, като по-голямата част са на възраст между 13 и 17 години, а повечето участници все още учат. Това означава, че българските резултати отразяват нуждите на група, която все още е в по-ранен етап от кариерната ориентация и подготовката за пазара на труда. Проучването показва също така относително балансирано разпределение по пол и като цяло ниско ниво на формално образование, което е в съответствие с възрастовия профил на респондентите.

По отношение на дигиталния достъп, достъпът до мобилни телефони е висок, но достъпът до компютри е много по-ограничен. Много респонденти разчитат на споделени устройства или достъп до компютри само чрез училище или организации. Достъп до интернет е наличен за повечето участници, но не винаги стабилен. Увереността в търсенето на работа онлайн е като цяло ниска и много респонденти съобщават за много ограничена увереност в това къде да намерят свободни работни места, как да подготвят основно CV, как да го адаптират към конкретна възможност, как да напишат заявление за работа и как да се подготвят за интервюта.

Българските отговори също така сочат важно измерение на меките умения. Много млади хора изразиха несигурност относно разбирането на собствените си силни страни, доверието във възможностите си, ясното изразяване и увереността в говоренето. Най-често съобщаваната бариера пред заетостта е липсата на опит, докато други бариери включват ниска увереност, ограничени дигитални умения, практически пречки и страх от осъждане или незнание как да се представят.

За младежките работници това предполага, че работата в България трябва да започне с основите: самосъзнание, изграждане на увереност, комуникация и първи стъпки към пригодността за заетост. Участниците вероятно ще се възползват от практически въвеждащи

сесии за идентифициране на личните силни страни, подготовка на първо CV, подобряване на себеизразяването, изучаване на това как работят възможностите за работа и развиване на увереност чрез насочена практика.

3.3 Северна Македония

Северномакедонската извадка е по-смесена по възраст, със силно участие на респонденти на възраст между 25 и 30 години, както и на по-млади участници. В сравнение с българската група, респондентите в Северна Македония са по-силно позиционирани в прехода към заетост, като по-голям дял съобщават, че са безработни и активно търсят работа. Това прави констатациите особено уместни за директните интервенции за заетост.

Проучването посочва най-значимите бариери пред дигиталния достъп сред трите държави. Въпреки че много от респондентите имат достъп до мобилен телефон, достъпът до компютър е много ограничен и голяма част от тях съобщават, че изобщо нямат компютър. Достъпът до интернет също е по-нестабилен, отколкото в другите извадки, като много участници съобщават само за случаен или рядък достъп. Доверието в онлайн търсенето на работа е ниско, а резултатите показват много ниско доверие в почти всички задачи, свързани с пригодността за заетост, включително намиране на обяви за работа, писане на автобиография, персонализиране на автобиография, писане на професионален имейл, подготовка за интервю и използване на имейл по професионален начин.

Бариерите, докладвани в Северна Македония, са както структурни, така и лични. Най-честите трудности включват липса на опит, дискриминация, ниска увереност или нервност, липса на документи и ниски цифрови умения. Нуждите от подкрепа са силно практически: респондентите най-често избират практика за интервюта, подкрепа за автобиография, менторство, помощ при намиране на свободни работни места и усвояване на цифрови умения. Много от тях също така изразиха страх да не са достатъчно добри, да се провалят или да не знаят как да се изразяват добре.

За младежките работници това означава, че местният подход в Северна Македония трябва да комбинира обучение за пригодност за заетост с интензивна насочена подкрепа. Методологията, ориентирана към смартфона, е особено важна в този контекст, заедно с поэтапна практика в търсенето на работа, писането на автобиография, професионалното използване на имейли и подготовката за интервюта. Изграждането на увереност и емоционалната подкрепа не трябва да се третират като второстепенни елементи, а като основна част от пътя към пригодност за заетост.

3.4 Сърбия

Сръбската извадка е доминирана от респонденти на възраст между 18 и 24 години, като силно мнозинство от тях понастоящем се идентифицират като студенти. Образователният профил на сръбската група е значително различен от другите две извадки, като много от респондентите съобщават за завършено средно образование, а значителен дял съобщават и

за висше образование. Това предполага, че сръбските резултати отразяват група с относително по-силен образователен капитал, но все пак с ясни нужди от подкрепа за заетост.

Сред трите държави, Сърбия показва най-силен профил на дигитален достъп. Повечето респонденти съобщават за достъп както до мобилен телефон, така и до компютър, а достъпът до интернет е относително стабилен. В същото време, само по себе си дигитален достъп не премахва бариерите пред заетостта. Много респонденти все още съобщават само за ниска до средна увереност в търсенето на работа онлайн, а почти половината посочват, че не знаят достатъчно добре къде да намерят възможности за работа онлайн. Докато увереността в писането на основно CV и професионалното използване на имейл е по-силна, отколкото в другите две извадки, адаптирането на CV към конкретна работа и подготовката за интервюта остават ясни области на нужда.

Сръбското проучване показва също, че бариерите са не само технически, но и лични и структурни. Най-често споменаваното предизвикателство е липсата на опит, следвана от ниска увереност, семейни задължения, дискриминация и други бариери, свързани с контекста. Връзката с общността изглежда по-скоро умерена, отколкото силна, а отговорите предполагат смесен профил на устойчивост: много млади хора се опитват активно да решават проблеми, докато други изпитват обезкуражаване или се нуждаят от повече подкрепа при справяне с неуспехите.

За младежките работници, сръбските открития показват, че подкрепата трябва да надхвърли основния дигитален достъп и да се съсредоточи по-силно върху приложните умения за заетост. Участниците могат да се възползват от обучение за това как да идентифицират подходящи свободни работни места, да адаптират документите за кандидатстване към конкретни предложения за работа, да се подготвят за интервюта и да превърнат съществуващия си опит и образование в по-силно самопредставяне.

3.5 Сравнение между страните

Взети заедно, трите проучвания показват няколко общи модели. Първо, липсата на опит се явява и в трите страни като една от най-важните пречки пред заетостта. Това потвърждава, че подкрепата за пригодност за заетост не трябва да предполага предварително познаване на пазара на труда, а трябва активно да обучава на стъпките от процеса на кандидатстване и да създава пространство за симулация, практика и повторение.

Второ, увереността е повтарящ се проблем и в трите ситуации, въпреки че се проявява по различни начини. В България респондентите по-често подчертават самосъзнанието, доверието в способностите и изразяването. В Северна Македония увереността е тясно свързана със страха от интервю, несигурността при търсене на работа и страха от провал. В Сърбия нивата на увереност са малко по-високи като цяло, но остават важни пропуски в подготовката за интервюта и адаптирането на документите към реалните възможности.

Трето, дигиталният достъп се различава значително в различните страни. Сърбия показва най-силен достъп до устройства и интернет, България заема средна позиция с висок достъп до мобилни телефони, но по-слаб достъп до компютри, а Северна Македония показва най-силно изразената дигитална разлика, особено по отношение на достъпа до компютри и стабилен интернет. Това е от голямо значение за методологията. Това означава, че едно и

също учебно съдържание не може да бъде представено по абсолютно еднакъв начин и в трите страни.

Накрая, резултатите от проучването показват, че извадките се различават по профил и етап на преход. България включва повече респонденти в училищна възраст, Северна Македония включва повече безработни възрастни и търсещи работа, а Сърбия включва повече студенти и млади хора в преход. Тези разлики трябва да се разбират като специфични за контекста, а не като сравнителни в конкурентен смисъл. Те помагат да се обясни защо приоритетите за подкрепа варират и защо местната адаптация е от съществено значение.

3.6 Практически последици за младежката работа

Резултатите от проучването водят до няколко практически заключения за наръчника THRIVE и за прилагането му на местно ниво.

Първо, подкрепата за пригодност за заетост трябва да бъде силно базирана на практика. И в трите страни младите хора се нуждаят от конкретна помощ с автобиографии, интервюта, търсене на свободни работни места и професионална комуникация, а не само от обща информация.

Второ, дигиталната подкрепа трябва да бъде адаптирана към реалните условия за достъп на участниците. В някои контексти, особено в Северна Македония и отчасти в България, младежките работници трябва да приемат участие, базирано на смартфони, споделени устройства и нередовен достъп до интернет. Това означава, че обучението трябва да включва инструменти, удобни за мобилни устройства, прости работни процеси, материали за изтегляне и многократна насочвана практика.

Трето, работата върху меките умения е от съществено значение. Констатациите показват, че самочувствието, комуникацията, управлението на стреса, самопредставянето и устойчивостта не са отделни от пригодността за заетост, а са от основно значение за нея. Следователно младежките работници трябва да интегрират меките умения и дигиталните/търсещите работа умения, вместо да ги третираат като несвързани теми.

Четвърто, менторството и насърчението са от значение. Много от респондентите показват мотивация, но също така съобщават за несигурност, страх от отхвърляне или ограничена увереност във формални ситуации. Това подчертава стойността на безопасните пространства за обучение, индивидуалното последващо действие, подкрепящата обратна връзка и малките постижими стъпки, които помагат на участниците да постигнат напредък.

3.7 Сравнителна обзорна

таблица

Индикатор	България	Северна Македония	Сърбия
Най-често срещаният проблем с цифровия достъп	Ограничен достъп до компютри, като много от тях разчитат на училищен или споделен достъп	Много ограничен достъп до компютър и нестабилен интернет достъп	Най-вече не липса на достъп, а неравномерно доверие в използването на цифрови инструменти за търсене на работа
Най-важна нужда за заетост	Самоосъзнаване, изграждане на увереност, първа автобиография и подкрепа за себеизразяване	Практика за интервюта, подкрепа при автобиография, помощ при намиране на свободни работни места, менторство и дигитални умения	Онлайн консултации за търсене на работа, персонализиране на автобиография и подготовка за интервюта
Увереност при писане на автобиография	Като цяло ниски, като много от респондентите никога не са подготвяли автобиография	Ниско, като много от респондентите се нуждаят от помощ или никога не са създавали самостоятелно такава	Смесено, но по-силно отколкото в другите две страни, въпреки че много от тях все още се нуждаят от насочена подкрепа
Основна пречка за кандидатстване за работа	Липса на опит, последвана от ниска увереност и несигурност в себеизразяването	Липса на опит, дискриминация, ниска увереност и ниска дигитална готовност	Липса на опит, последвана от бариери, свързани с увереността и контекстуални бариери

4. Меки умения за готовност за работа и увереност на работното място

Въведение

Тази глава е фокусирана върху укрепването на капацитета на младежките работници да подкрепят младите хора в развиването на основни меки умения, устойчивост и готовност за заетост. На настоящия пазар на труда само техническите знания често са недостатъчни, за да могат младите хора успешно да намерят и да запазят работата си. Работодателите все повече ценят компетенции като комуникация, работа в екип, адаптивност и способност за справяне с предизвикателства.

Младите хора – особено тези от маргинализирани или в неравностойно положение – често се сблъскват с множество бариери при навлизането си на пазара на труда. Тези бариери могат да включват липса на професионален опит, ограничен достъп до информация за възможности за работа, ниско самочувствие и трудности при справяне с отказ по време на процеса на търсене на работа.

Сесиите, разработени и водени от неправителствената организация URBO, се справиха с тези предизвикателства, като предоставиха на младежките работници практически инструменти и методи, които могат да се прилагат в младежката работа. Методологията, използвана по време на обучението, наблягаше на неформалното образование, ученето чрез участие и рефлексията, позволявайки на участниците активно да се ангажират с темите, като същевременно изследват как да адаптират тези подходи при работа с млади хора.

Главата се фокусира върху три ключови тематични области:

1. **Развитие на меки умения за личностно и професионално израстване**
2. **Укрепване на устойчивостта и психологическата готовност**
3. **Подкрепа на младите хора в справянето с отхвърлянето и преодоляването на предизвикателства**

Тези елементи са от решаващо значение за подпомагане на младите хора не само в достъпа до възможности за заетост, но и в изграждането на дългосрочна лична и професионална стабилност.

4.1 Меки умения за личностно и професионално развитие

Меките умения играят централна роля в пригодността за заетост и кариерното развитие. Докато техническите умения могат да помогнат на хората да се квалифицират за конкретни работни места, меките умения им дават възможност да си сътрудничат, да общуват и да се адаптират ефективно в професионална среда.

Следователно, младежките работници играят важна роля в подпомагането на младите хора да идентифицират и развият тези компетенции в ранен етап от кариерата си.

Ключови меки умения, които са разгледани

Обучителните сесии бяха фокусирани върху развитието и разбирането на няколко ключови меки умения:

- **Комуникационни умения** – способност за ясно изразяване на идеи и ефективно взаимодействие с другите.
- **Активно слушане** – обръщане на пълно внимание на другите, разбиране на техните гледни точки и адекватно реагиране.
- **Работа в екип и сътрудничество** – конструктивна работа с други хора за постигане на споделени цели.
- **Решаване на проблеми и вземане на решения** – идентифициране на предизвикателства и намиране на практически решения.
- **Увереност и самопредставяне** – представяне на себе си позитивно в професионални ситуации.

Участниците проучиха как тези умения влияят на способността на младия човек да успее в интервюта за работа, да си сътрудничи в екипи на работното място и да се ориентира в професионални взаимоотношения.

Методология за развиване на меки умения

Подходът, използван в обучението, насърчава младежките работници да улесняват дейности, които помагат на младите хора:

- размишляват върху своите силни страни и способности
- практикувайте комуникация в структурирана среда
- анализирайте сценарии на работното място
- участвайте в упражнения за работа в екип
- развиват увереност в представянето си

Практическите инструменти, въведени по време на обучението, включваха писмени упражнения за размисъл, рисуване и сценарии за групово решаване на проблеми. Тези дейности са достъпни дори за участници с по-ниски езикови умения и могат лесно да бъдат адаптирани за младежки групи.

Коучинг подход в младежката работа

Допълнителен компонент от обучението запозна младежките работници с основни коучинг техники, вдъхновени от невролингвистичното програмиране (НЛП). Тези техники наблягат на задаването на отворени въпроси, които насърчават младите хора да разсъждават върху своите цели и способности.

Примери за коучинг въпроси включват:

- Какви са вашите силни страни?
- Какви умения бихте искали да развиете?
- Каква цел бихте искали да постигнете през следващата година?

Тези въпроси помагат на младите хора да изградят самосъзнание и да поемат по-голяма отговорност за личностното си развитие.

4.2 Работа в екип, решаване на проблеми и вземане на решения

В професионална среда младите хора често трябва да работят в екипи и да се справят със сложни ситуации, които изискват сътрудничество и решаване на проблеми.

Младежките работници могат да подкрепят това развитие, като създават възможности за младите хора да практикуват екипна работа и вземане на решения в структурирани дейности.

Динамика на екипа

Обучението изследва значението на здравословната екипна динамика, включително:

- взаимно уважение
- ясна комуникация
- споделена отговорност
- конструктивна обратна връзка

Участниците разсъждаваха върху характеристиките на ефективните членове на екипа и обсъдиха как младежките работници могат да насърчават това поведение в младежките групи.

Умения за решаване на проблеми

Младите хора често се сблъскват с препятствия при навлизането си на пазара на труда. Развиването на умения за решаване на проблеми им помага да се справят с тези препятствия с конструктивно мислене, вместо да се обезкуражават.

Участниците бяха запознати с опростен триетапен модел за решаване на проблеми:

1. Идентифицирайте проблема
2. Генериране на възможни решения
3. Изберете и тествайте най-доброто решение

Младежките работници могат да използват този модел, когато водят семинари или менторски сесии с млади хора.

Управление на конфликти

Конфликти могат да възникнат както в професионална, така и в социална среда. Следователно, умението да се справяме с разногласията с уважение и конструктивно е от съществено значение.

Обучението подчерта стратегии като:

- активно слушане по време на разногласия
- фокусиране върху решения, а не върху обвинения
- поддържане на уважителна комуникация

Тези стратегии помагат на младите хора да се справят с конфликти, без да навредят на взаимоотношенията или екипната работа.

4.3 SWOT анализ за личностно развитие

Практически инструмент, представен по време на обучението, беше рамката за SWOT анализ, често използвана в стратегическото планиране, но също така високоефективна за личностно развитие.

SWOT рамката позволява на младите хора да анализират личната си ситуация през четири перспективи:

Силни страни – лични способности, таланти и умения.

Слаби страни – области, които изискват подобрене.

Възможности – външни възможности за растеж или развитие.

Заплахи – потенциални пречки или рискове.

Младежките работници могат да използват SWOT анализа като рефлексивно упражнение, за да помогнат на младите хора да идентифицират своите силни страни и области за подобрене, като същевременно разпознават възможности за обучение или заетост.

Този метод също така подкрепя планирането на кариерата, като насърчава младите хора да мислят критично за това как силните им страни могат да бъдат използвани за преодоляване на предизвикателствата на пазара на труда.

4.4 **Справяне с отхвърлянето: Изграждане на устойчивост и позитивно мислене**

Един от най-трудните аспекти на търсенето на работа е справянето с отказ. Младите хора често се сблъскват с множество неуспешни кандидатури, преди да си осигурят работа, което може да повлияе негативно на тяхната увереност и мотивация.

Следователно развиването на устойчивост е от съществено значение.

Психологическа готовност

Концепцията за психологическа готовност набляга на подготовката на младите хора за реалностите на пазара на труда. Младежките работници могат да помогнат на младите хора да разберат, че отхвърлянето не е отражение на личната им ценност, а често е резултат от външни фактори като конкуренция или изисквания на работодателя.

Откритото обсъждане на тези реалности помага на младите хора да развият реалистични очаквания, като същевременно поддържат мотивацията си.

Стратегии за справяне с отхвърлянето

Участниците обсъдиха практически стратегии, на които младежките работници могат да научат младите хора, включително:

- разглеждане на отхвърлянето като част от процеса на обучение
- търсене на обратна връзка от работодателите
- подобряване на уменията чрез обучение или доброволчество
- продължаване на кандидатстването за възможности
- поддържане на нагласа за растеж

Насърчаването на младите хора да се фокусират върху непрекъснатото развитие, а не върху незабавния успех, може значително да повиши тяхната устойчивост.

4.5 Справяне с неуспехи и преодоляване на предизвикателства

В допълнение към отхвърлянето, младите хора могат да се сблъскат с различни неуспехи, като например неуспешни интервюта, ограничени възможности в местните общности или лични предизвикателства, които влияят на кариерното им развитие.

Подкрепата на младите хора през тези преживявания изисква комбинация от емоционална подкрепа, менторство и практическо ръководство.

Стратегии за справяне

Младежките работници могат да помогнат на младите хора да развият стратегии за справяне, като например:

- поставяне на реалистични цели
- търсене на подкрепа от връстници или ментори
- разделяне на големите цели на по-малки стъпки
- учене от грешки
- празнуване на напредъка и малките постижения

Тези стратегии помагат на младите хора да останат мотивирани и да продължат да работят за постигане на целите си, въпреки трудностите.

Значение на подкрепата от връстници

Подкрепата от връстници може да играе важна роля в подпомагането на младите хора да се справят с трудностите. Груповите дискусии, менторските кръгове или сесиите за обучение от връстници позволяват на младите хора да споделят опит и да осъзнаят, че не са сами в изправянето си пред предизвикателства.

Това чувство за общност може значително да засили устойчивостта и увереността.

4.6 Рефлексия и приложение в младежката работа

Рефлексията е съществен компонент на неформалното образование. Тя позволява на участниците да свържат учебния опит с приложенията в реалния живот.

По време на последната сесия на обучителния модул на URBO, участниците разсъждаваха върху:

- най-полезните знания, придобити по време на сесиите
- практически инструменти, които могат да бъдат приложени в младежката работа
- стратегии за подкрепа на младите хора, изправени пред предизвикателства на заетостта

Участниците подчертаха важноста на комбинирането на техническите умения за търсене на работа с емоционална и психологическа подкрепа.

Младежките работници заключиха, че подпомагането на младите хора да развият устойчивост, увереност и комуникативни умения е също толкова важно, колкото и обучението им как да пишат автобиография или да кандидатстват за работа.

Заклучение

Обучителните сесии, разработени от неправителствената организация URBO, подчертават важноста на интегрирането на развитието на меки умения, обучението за устойчивост и рефлексивното учене в програмите за пригодност за заетост на младежите.

Чрез предоставяне на практически методи и инструменти на младежките работници, тези сесии допринасят за укрепване на капацитета на младежките организации да подкрепят младите хора в справянето с предизвикателствата на пазара на труда.

В крайна сметка, овластяването на младите хора както с практически умения за заетост, така и с психологическа готовност да се справят с неуспехите, може значително да увеличи шансовете им за дългосрочен личен и професионален успех.

4.7 Примерна последователност на сесията

Стъпки на сесията	Практическо приложение
Разчупване на леда и изграждане на доверие	Използвайте кратки енергизиращи упражнения, които помагат на участниците да говорят, слушат и си сътрудничат, без страх от осъждане.
Обяснение на умението	Представете едно меко умение с реален пример от пазара на труда, като например работа в екип на работното място, искане на помощ или отговаряне на обратна връзка.
Практическа задача	Използвайте ролева игра, работа по двойки, SWOT анализ или сценарий за решаване на проблеми, свързан с интервюта или ситуации на работното място.
Обратна връзка	Попитайте какво им се е сторило лесно, трудно и полезно. Поканете участниците да посочат една силна страна и едно умение, които искат да подобрят.
Преход към трудовия живот	Свържете дейността с интервюта, ежедневни рутини, справяне с откази или сътрудничество с колеги и ръководители.

Въпросите в стил коучинг могат да засилят тази последователност, особено с участници, които изпитват затруднения да определят силните си страни. Прости подкани като

„В какво сте добър?“, „Какво бихте искали да подобрите?“ и „Каква малка цел можете да постигнете този месец?“ помагат да превърнете размисъл в действие.

4.8 Ключови послания за младежки работници

- Един млад човек не е нужно да звучи перфектно. Той трябва да звучи ясно, уважително и истински.
- Грешките в комуникацията могат да се упражняват и подобряват чрез повторение и обратна връзка.
- Отхвърлянето е част от процеса, а не доказателство за липса на стойност или способности.
- Работните навици като точност, отговорност и уважителна комуникация могат да бъдат тренирани точно както дигиталните умения.

За практика с директни участници, свързана с тази глава, вижте Приложение I. Набор от инструменти за практически меки умения.

5. Дигитални умения за търсене на работа и кандидатстване

Тази глава служи като практическо ръководство за подпомагане на ромските младежи и младежите от ромски произход да търсят възможности, да подготвят документи за кандидатстване, да кандидатстват за работа и да общуват по-самостоятелно в дигитална среда. Докато брошурата THRIVE за готовност за дигитална работа предоставя важна практическа основа, тази глава разширява тази основа, като поставя цифровите умения в по-широк контекст на младежката работа и пригодността за заетост. Целта ѝ е не само да представи полезни инструменти, но и да подпомогне младежките работници в преподаването на тези умения стъпка по стъпка, по начини, които са реалистични, достъпни и пряко свързани с участието на пазара на труда.

В днешния контекст на заетостта много от първите стъпки към образование, обучение и работа се правят чрез дигитални средства. Свободните работни места се рекламират онлайн, работодателите често очакват комуникация по имейл, кандидатурите се подават чрез дигитални формуляри и платформи и дори основната готовност за работа все по-често включва способността за управление на файлове, прикачени файлове и онлайн информация. Поради тази причина дигиталната компетентност не е допълнителна тема, а основна част от подкрепата за пригодност за заетост. Младите хора, които не се чувстват уверени в дигитална среда, могат да бъдат изключени от възможности, преди да имат шанс да демонстрират своите силни страни, мотивация или потенциал.

В същото време, дигиталните умения в този наръчник не се разбират като технология сама по себе си. Целта не е да се преподават абстрактни дигитални знания, а да се помогне на младите хора да използват дигитални инструменти за смислени и практични цели, свързани с пригодността за заетост. Това включва обучение как да създават и управляват професионален имейл акаунт, да търсят свободни работни места, да разпознават надеждни възможности, да подготвят и запазват автобиография, да попълват онлайн формуляри, да изпращат правилно прикачени файлове и да организират важни документи по безопасен и достъпен начин. В този смисъл дигиталната готовност е тясно свързана с увереност, независимост, решаване на проблеми и активно участие на пазара на труда.

Тази глава отразява и реалностите, установени чрез теренната работа на проекта и резултатите от проучването. Много младежи от ромски произход може да разчитат главно на смартфони, да имат ограничен или нестабилен достъп до интернет, да използват споделени устройства или да се чувстват несигурни, когато са изправени пред официални онлайн контакти. Други може да използват дигитални инструменти уверено в ежедневието, но да се чувстват много по-несигурни в професионални ситуации, като например писане на официален имейл, качване на документи или кандидатстване чрез онлайн платформи. Поради тази причина младежките работници се нуждаят от подход, който е търпелив, практичен и силно подкрепящ. Те трябва да демонстрират всяка стъпка ясно, да повтарят ключови действия, когато е необходимо, и да създават учебна атмосфера, в която грешките се третират като част от процеса, а не като провал.

Следователно, главата се използва не само като ръководство за съдържание, но и като методологическо ръководство. Тя подкрепя младежките работници в преподаването на дигитални компетенции по начин, който е тясно свързан с комуникацията, самопрезентацията и готовността за търсене на работа. Вместо да разделя техническите умения от меките умения, тя насърчава тяхната интеграция, защото успешното търсене на работа изисква както дигитални умения, така и лична увереност. Млад човек може да знае как да използва телефон или да сърфира в интернет, но все пак да се нуждае от подкрепа, за да се представи професионално, да разбере логиката на процеса на кандидатстване или да го следва с увереност.

Накрая, тази глава помага на младежките работници да превърнат обучението в местни действия. Тя може да подпомогне подготовката на семинари, индивидуално менторство, практика, базирана на смартфони, и ръководени упражнения за кандидатстване, базирани на реални или симулирани свободни работни места. По този начин главата допринася за по-широката цел на наръчника: да се помогне на ромите и младежите от ромски произход да предприемат практически и информирани стъпки към заетост, като същевременно се укрепва тяхната увереност, дигитална независимост и способност за по-пълноценно участие в обществото.

5.1 Основни дигитални компетенции за пригодност за заетост

- основно използване на устройството и брауъра: Wi-Fi/данни, снимки на екрана, изтегляния, отваряне на файлове и използване на раздели;
- създаване и управление на имейли за професионална комуникация;
- онлайн търсене на работа, проверка на свободните работни места и разпознаване на надеждни оферти;
- подготовка на документи, именуване на файлове и запазване на автобиографии или писма като PDF;
- организация на папки в облак за достъп до документи, удобен за смартфони;
- безопасно поведение онлайн, включително пароли, подозрителни връзки и защита на данните;

- лесно решаване на проблеми, като например преименуване на файлове, повторно изпращане на прикачени файлове, изчистване на ненужни приложения или възстановяване на достъп до акаунт.

Много участници може да разчитат главно на смартфони, споделени устройства или ограничени интернет данни. Поради тази причина младежките работници трябва да избягват предполагаемия достъп до лаптоп и да преподават всяка стъпка по възможно най-достъпния начин, използвайки демонстрации на живо, повторения и разбираем език.

Често срещани бариери, които младежките работници трябва да очакват, включват:

- достъп само със смартфон, без лаптоп, принтер или скенер у дома;
- ограничен интернет или мобилни данни, споделени устройства или непостоянен достъп;
- по-ниско доверие при работа с официални онлайн формуляри, имейл или качване на документи;
- по-ниска увереност при четене и писане, когато обявите за работа използват бюрократичен или формален език;
- недоверие, свързано с предишен опит с дискриминация или страх от допускане на грешки.

До края на местния цикъл младите хора би трябвало да могат да създават и поддържат професионален имейл акаунт, да търсят реални свободни работни места, да проверяват дали дадена оферта е надеждна, да подготвят опростена автобиография от една страница, да изпращат кратки имейли с молба за кандидатстване, да качват правилно документи, да поддържат файловете организирани и да защитават личните си данни.

5.2 Препоръчителни подраздели

Подраздел	Какво трябва да обхваща
Дигитални основи	Използване на Wi-Fi/данни, снимки на екрана, изтегляния, отваряне на PDF файлове, използване на раздели, копиране на връзки, Drive или OneDrive и основно управление на файлове в телефона.
Професионална комуникация	Теми на съобщенията, учтив тон, ясни съобщения, етикет на отговорите, изпращане на прикачени файлове и последващи действия.
Работен процес за кандидатстване за работа	Търсете, сравнявайте, избирайте, подгответе документи, изпращайте заявлението, запазвайте копия и следете.
Бариери за дигитално приобщаване	Достъп само чрез смартфон, ограничени данни, споделени устройства, ниска увереност, ниска грамотност

	и непостоянни рутини.
Безопасност и поверителност	Силни пароли, подозрителни връзки, фалшиви предложения за работа, рискови заявки и ограничения около личните данни.
Папката ми за кандидатстване за работа	Една облачна структура с автобиография, шаблон за имейл, регистър на свободните работни места, сертификати/документи и запазено доказателство за изпратени кандидатури.

Полезен метод е да се създаде една споделена папка с примери по време на обучението и след това да се подпомогне всеки участник да изгради своя собствена версия. Тази рутина намалява стреса и предоставя на младите хора едно стабилно място за тяхната автобиография, чернови на имейли, връзки към свободни работни места и копия от изпратените кандидатури.

5.3 Практически подход на учителя

- Използвайте подход, който е „на първо място“ със смартфон, когато е възможно, защото той съответства на достъпа в реалния живот.
- Започнете с доверие и достойнство, като градите върху силните страни, а не върху недостатъците.
- Демонстрирайте всяка стъпка бавно, видимо и повече от веднъж.
- Дайте на участниците един видим резултат от всяка сесия: имейл, редактиране на автобиография, запазен PDF файл, запис в регистъра на свободните работни места или изпратена кандидатура.
- Повтаряйте същия работен процес „търсене-подготовка-прилагане-последване“, докато стане познат.
- Използвайте прост език, кратки шаблони и работа по двойки, когато увереността или грамотността са ниски.
- Отнасяйте се към дигиталните грешки като към нормални моменти на учене, а не като към признаци на провал.

5.4 Силна препоръка за връзка с приложенията

Тази глава е най-ефективна, когато се използва заедно с практическите приложения.

Приложение А подпомага начинаещите при изготвянето на автобиография, Приложение В предлага професионален модел за имейл, Приложение С предоставя структура

на кратко мотивационно писмо, Приложение D помага на участниците да следят свободните работни места и кандидатурите, а Приложение H засилва безопасното онлайн поведение.

Използвани заедно, тези приложения превръщат обучението по дигитални умения в повтаряща се и по-безопасна рутина за кандидатстване за работа.

6. Практика за межкултурна и приобщаваща младежка работа

Тази глава подкрепя младежките работници в развиването на межкултурна осведоменост, умения за приобщаващо фасилитиране и етично обосновани подходи при работа с роми и младежи от ромски произход. Подкрепата за пригодност за заетост в този контекст не е само свързана с развиване на умения, но и с разбиране на житейските реалности, изграждане на доверие и създаване на среда, в която младите хора се чувстват уважавани и способни да участват.

Межкултурната компетентност започва със самосъзнанието. Младежките работници не влизат в пространствата за обучение като неутрални участници; те носят свои собствени предположения, очаквания и интерпретации. Осъзнаването на това е първата стъпка към по-приобщаваща и ефективна практика.

6.1 Културна чувствителност и самосъзнание

Културната чувствителност в младежката работа изисква способността да се размишлява върху собствените гледни точки и да се разпознава как те влияят върху интерпретацията на поведението на участниците.

Младежките работници често интерпретират участието чрез имплицитни очаквания, като например:

- говорейки активно,
- поддържане на зрителен контакт,
- реагира бързо,
- показвайки видима мотивация.

Тези поведения обаче са културно обусловени и зависят от контекста. Това, което се счита за „активно участие“ в една среда, може да не се изразява по същия начин в друга.

Полезно разграничение за младежките работници е:

- **Наблюдение** – какво всъщност виждаме
- **Тълкуване** – значението, което придаваме
- **Преценка** – заключението, което правим

Например:

- Наблюдение: „Участникът говори малко и избягва зрителен контакт.“
- Тълкуване: „Участникът не е заинтересован.“

- Преценка: „Участникът е немотивиран.“

Межкултурната компетентност се развива, когато младежките работници правят паузи между наблюдението и преценката и обмислят алтернативни обяснения.

Практични въпроси за размисъл за обучители:

- Какви предположения правя, когато участник мълчи?
- Как да дефинирам „ангажираност“ в моите сесии?
- Може ли това поведение да има различно значение в друг контекст

6.2 Разбиране на поведението в контекст

Поведението не може да бъде разбрано без контекст. Много реакции, които изглеждат като ниска мотивация или липса на ангажираност, могат да отразяват структурни, социални или лични бариери.

Примерен сценарий:

Млад мъж посещава програма за обучение. По време на сесиите той рядко говори, избягва зрителен контакт и постепенно започва да пропуска сесиите. Когато го питат за кандидататурите за работа, той отговаря кратко и не показва особена ангажираност.

Първоначалните интерпретации могат да включват:

- липса на мотивация,
- незаинтересованост,
- нежелание за участие.

Въпреки това, когато се вземе предвид допълнителен контекст:

- Той е кандидатствал за много работни места, без да получава отговори,
- той е имал ниски очаквания в училище,
- мястото на обучение е далеч от неговата общност,
- транспортът е ненадежден,
- той има семейни задължения у дома,

Едно и също поведение може да се тълкува по различен начин:

- обезсърчение,
- умора,
- липса на доверие,
- практически ограничения.

Тази промяна илюстрира ключов принцип:

Това, което изглежда като поведение, често е реакция на обстоятелствата, а не отражение на лична ценност или мотивация.

Младежките работници трябва активно да преминат от:

- стереотип → обяснение
- преценка → разбиране

Практическо ръководство:

- Винаги питайте, преди да предположите.
- Търсете контекстуална информация, когато поведението се промени.
- Избягвайте обобщаването на индивидуалното поведение спрямо груповите характеристики.

6.3 Межкултурни стилове на комуникация и участие

Стиловете на участие варират в зависимост от индивидите и културния контекст. Мълчанието, колебанието или индиректната комуникация не означават непременно липса на ангажираност.

Примери за вариации включват:

- говорене срещу слушане като участие,
- пряка срещу непряка комуникация,
- различни норми относно властта и взаимодействието,
- различен комфорт при групово изразяване.

Мълчанието може да отразява:

- наблюдение и учене,
- несигурност,
- липса на доверие,
- предишни негативни преживявания.

Следователно, младежките работници трябва да избягват да отъждествяват видимостта с ангажираността.

Често срещани източници на недоразумения:

- интерпретиране на тихите участници като пасивни,
- приемане на увереност въз основа на стила на комуникация,
- очаквайки еднакво поведение между участниците.

Ефективната межкултурна комуникация включва:

- питам, вместо да предполагам,
- наблюдение на модели във времето,

- адаптиране на стила на комуникация,
- позволявайки множество форми на участие.

6.4 Етично и приобщаващо фасилитиране

Приобщаващата младежка работа изисква обмислен етичен подход. Ролята на младежкия работник е не само да предоставя съдържание, но и да създава психологически безопасна и уважителна учебна среда.

Ключови принципи:

- **Психологическа безопасност**
Участниците трябва да се чувстват сигурни да говорят, да мълчат, да задават въпроси или да правят грешки, без страх от осъждане.
- **Нестигматизираща практика**
Избягвайте език, който етикетира, обобщава или свежда хората до стереотипи.
- **Уважение и достойнство.**
Отнасяйте се към всеки участник като към индивид със силни страни, а не като към представител на групов проблем.
- **Осъзнаване на динамиката на властта.**
Обучителите притежават авторитет в учебното пространство. Той трябва да се използва отговорно, за да подкрепят, а не да доминират.
- **Чувствителност към емоционални преживявания.**
Ниското участие, съпротивата или отдръпването може да отразяват предишни преживявания на изключване, дискриминация или неуспех.

Практически стратегии за фасилитиране:

- използвайте приобщаващ и достъпен език,
- валидиране на приноси без налагане на участие,
- дай време за отговори,
- нормализиране на грешките като част от ученето,
- създавайте ясни и предвидими структури на сесиите.

6.5 Практически инструменти за младежки работници

Този раздел предоставя конкретни методи, които могат да се използват директно в обучения и семинари.

1. Упражнения за рефлексия

- „Какво би могло да бъде друго обяснение за това поведение?“
- „Какво все още не знаем за тази ситуация?“
- „Как бих интерпретирал това по различен начин с повече контекст?“

2. Дискусии, базирани на сценарии

Използвайте кратки примери, за да проучите:

- предположения,
- алтернативни интерпретации,
- възможни отговори.

3. Дискусии по двойки или в малки групи

- насърчава споделянето на различни гледни точки,
- намаляване на напрежението в сравнение с говоренето в голяма група,
- увеличавайте ангажираността постепенно.

4. Реагиране на често срещани ситуации

Тишина

- не насилвайте незабавно участие,
- да се даде време и алтернативни форми на изразяване,
- регистрирайте се индивидуално, ако е необходимо.

Ниска ангажираност

- проучете възможните бариери (практически, емоционални, контекстуални),
- коригиране на трудността на задачата,
- свържете дейностите с релевантността им в реалния живот.

Недоверие или колебание

- изграждане на последователност и предвидимост,
- избягвайте напрежение,
- показват надеждност във времето.

6.6 Подкрепа на мотивацията и самоефикасността

Много млади хора, участващи в програми за пригодност за заетост, може да имат предишен опит с отхвърляне, ниски очаквания или изключване. Този опит влияе върху увереността, мотивацията и участието.

Следователно, младежките работници трябва:

- разпознават емоционалните и психологическите измерения на участието,
- да предоставят насърчение, свързано с реален напредък,
- подкрепяйте малки, постижими стъпки,
- избягвайте да представяте трудностите като личен провал.

Мотивацията често се увеличава, когато:

- участниците се чувстват разбрани,
- очакванията са реалистични,
- прогресът е видим,
- подкрепата е постоянна.

6.7 Ключови послания за младежките работници

- Поведението трябва да се разбира в контекст, а не да се оценява изолирано.
- Мълчанието не означава непременно отдръпване.
- Предположенията могат да доведат до погрешно тълкуване и изключване.
- Межкултурната компетентност изисква рефлексия, не само знания.
- Приобщаващата практика се демонстрира чрез ежедневно взаимодействие, не само чрез намерение.
- Доверието и психологическата безопасност са предпоставки за смислено участие.
- Малките стъпки и постоянната подкрепа водят до устойчиво ангажиране.

Последна бележка

Межкултурната и приобщаваща младежка работа не е отделен компонент от подкрепата за пригодност за заетост. Тя е основата, която прави всички други интервенции ефективни. Когато младежките работници подхождат към участниците с осъзнатост, уважение и разбиране, те създават условия, в които младите хора могат да се ангажират, да развиват умения и да продължат напред с по-голяма увереност и достойнство.

7. От обучение до местно изпълнение: семинари, планове за действие и работа със заинтересованите страни

Тази глава превръща наръчника в практичен инструмент за прилагане на местно ниво. Целта му е да помогне на младежките работници да преминат от обучително съдържание към реални действия в собствените си общности, като организират местни сесии, планират ясни стъпки и адаптират дейностите към нуждите на ромите и младежите от ромски произход.

Главата показва, че подкрепата за пригодност за заетост е най-ефективна, когато е практична, добре структурирана и свързана с местните реалности. Младежките работници се нуждаят от насоки как да организират малки цикли от семинари, да определят реалистични цели, да изготвят местен план за действие и да осигуряват последващи действия след сесиите. По този начин подкрепата не остава еднократна дейност, а се превръща в по-непрекъснат и смислен процес.

В него се подчертава също, че подкрепата за пригодност за заетост не се ограничава само на индивидуално ниво. Сътрудничеството със заинтересовани страни като общини, училища, неправителствени организации, работодатели и младежки центрове може да засили местната подкрепа, да подобри възможностите за насочване и да помогне за създаването на по-устойчива среда за пригодност за заетост на ромската младеж.

Като цяло, тази глава помага на младежките работници да превърнат подхода THRIVE в конкретна местна практика чрез семинари, фокусирани върху участниците, структурирано планиране и по-силно местно сътрудничество.

7.1 Местни младежки семинари

- Планирайте кратки цикли от практически занятия, а не изолирани лекции.
- Използвайте формуляри за предварителна и последваща оценка, както и за кратка оценка.
- Поддържайте размерите на групите управляеми за практическа подкрепа.
- Комбинирайте групова работа с индивидуални последващи действия, когато е възможно.

7.2 Предложен ход на семинара

Сесия	Основен фокус
Работилница/практически сесии	Увереност, меки умения, самооценка, SWOT анализ и първоначална рефлексия върху пригодността за заетост. Дигитална готовност, създаване на автобиография, професионална електронна поща и практика за онлайн кандидатстване.
Незадължително последващо действие	Индивидуална подкрепа, търсене на реални свободни позиции, адаптиране на мотивационно писмо и обратна връзка.

7.3 Секция за семинар със заинтересованите страни

Наръчникът трябва да включва отделен подраздел за работа със заинтересованите страни. Той трябва да обяснява кого да поканим, защо те са важни и как да използваме резултатите от проекта и историите на младежите, за да обсъдим местните бариери и местните мерки за заетост на ромската младеж .

- Поканете представители на общината, участници от младежкия сектор, училища, неправителствени организации, работодатели и свързани институции.
- Представете инструментариума, основните идентифицирани бариери на местно ниво и необходимите мерки за подкрепа.
- Използвайте дискусиата, за да оформите местни препоръки или кратък политически обзор.
- Свържете застъпничеството с конкретни, измерими искания, а не с общи твърдения.

Семинарът със заинтересованите страни е основният момент, в който данните от проекта се трансформират в местна политика. Тази сесия е предназначена да надхвърли академичните

открития и да ангажира хората, които държат ключовете за системна промяна за ромската младеж . Този семинар е „мостът“, където данните от проекта се превръщат в институционален ангажимент. Целта е да се надхвърли простото споделяне на информация и да се осигурят

конкретни обещания от местните власти и бизнес лидерите. Семинарът със заинтересованите страни трябва да води от изследвания към местна политика. Целта е да се надхвърли простото споделяне на информация и да се осигурят конкретни обещания от местните власти и бизнес лидерите.

Защо заинтересованите страни са важни :

Ромската младеж е изправена пред сложно пресечно поле на бариери – от институционална дискриминация до липса на локализирани мрежи за подкрепа. Като обединяваме различни влиятелни играчи, ние гарантираме, че:

- **Бариерите се валидират** от тези, които управляват системите.
- **Решенията са реалистични** и се основават на съществуващата местна инфраструктура.
- **Отговорността е споделена** между публичния и частния сектор.

Подготовка и покани: Кого да поканим и защо?

Успехът на събитието зависи от това дали в залата има правилните хора. Поканите трябва да бъдат изпратени 3 седмици предварително, придружени от кратко обобщение на вашите констатации.

Община и местни власти: кметове, заместник-кметове по социалните въпроси и експерти по етническа интеграция.

Защо: Те контролират местните бюджети, градското планиране и социалните стратегии.

Държавни служби по заетостта: експерти от местните бюра по труда и ромски медиатори.

Защо: Те управляват „първата линия“ на заетостта и имат достъп до официални данни за безработицата.

Бизнес сектор: Местни предприемачи, мениджъри по човешки ресурси и представители на търговски камари.

Защо: Те са крайните потребители на работна ръка; тяхната подкрепа е от съществено значение за премахване на предразсъдъците при наемане на работа.

Образователни институции: Директори на професионални гимназии и кариерни центрове.

Защо: За да се преодолее разликата между училищните програми и пазарните изисквания.

НПО и младежки лидери: Организации на местно ниво, работещи в общността.

Защо: Те гарантират, че предложените мерки са културно чувствителни и основани на реалността.

Структуриране и методология на семинара :

Работилницата трябва да се проведе като съвместна сесия за решаване на проблеми, а не като пасивна презентация.

Изразените в този документ мнения и възгледи са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Центъра за развитие на човешките ресурси (ЦРЧР), националната агенция по програма „Еразъм+“ на България. Нито Европейският съюз, нито ЦРЧР носят отговорност за тях. Лицензирано по Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Този материал може да бъде използван, споделян и адаптиран, при условие съответното посочване на автора.

Структурирайте сесията в три отделни фази:

- 1. Формулиране, основано на доказателства** . Започнете с представяне на **инструментариума на проекта** и специфичните **младежки истории** събрани по време на изследователската фаза.
 - **Хуманизирайте данните:** Използвайте младежка история, за да илюстрирате конкретна „местна бариера“ (напр. липса на транспорт до индустриални зони).
 - **Представете бариерите:** Изрично избройте най-големите 3–5 пречки, идентифицирани във вашето местно проучване.
- 2. От истории към мерки** - Организирайте „Стая за решения“, където заинтересованите страни обмислят конкретни мерки за справяне с идентифицираните бариери.

Пример: Ако бариерата е „Предразсъдъци от страна на работодателя“, мярката не трябва да бъде просто „повишаване на осведомеността“. Тя трябва да бъде „Създаване на местен сертификат „Приобщаващ работодател“ към Търговската камара“.

- 4. Оформяне на политическия документ** . - Използвайте последния час от семинара, за да изготвите **кратък политически документ** или набор от **местни препоръки** . Този документ служи като официален резултат от сесията и действа като пътна карта за бъдещо застъпничество.

Стратегия за застъпничество: Конкретно срещу Общо

Успехът на този семинар зависи от прецизността на резултатите му. Избягвайте „общи твърдения“ в полза на „измерими заявки“.

- **Избягвайте фразата:** „Имаме нужда от по-добро образование за ромската младеж.“
- **Заявка:** „Създаване на локализирана програма за обучение в общинския младежки център за 30 ромски ученици, постъпващи в професионални училища . “
- **Избягвайте:** „Работодателите трябва да бъдат по-приобщаващи.“
- **Заявка:** „Общината ще предостави 10% данъчно облекчение или награда за социално признание за местни фирми, които предлагат тримесечни платени стажове на завършили ромски произход.“

Като се фокусирате върху **конкретни, измерими искания** , вие превръщате семинара от еднократна среща в устойчив инструмент за застъпничество, който може да бъде проследяван и оценяван с течение на времето.

Последващи действия и застъпничество

- **Проверка:** Изпратете финализираните препоръки на всички участници в рамките на 5 работни дни за окончателно „кимване“ на съгласие.
- **Официално застъпничество:** Използвайте този документ като официално предложение до Общинския съвет или Регионалната комисия по заетостта. Той служи



като доказателство, че
самите експерти.

решенията са създадени съвместно от

Контролен списък за семинара за координатора (младежки работник)

- **Предварителна работна среща:** Изпратете двустранично резюме на резултатите от изследването на всички участници, за да пристигнат информирани.
- **По време на семинара:** Назначете специално лице, което да води бележки, за да записва „ангажиментите“, поети от длъжностните лица по време на разгара на дискусиата.
- **Заклучение:** Завършете с „Декларация за намерение“ – помолете всеки заинтересован участник да посочи **едно нещо**, което ще направи по различен начин въз основа на днешната дискусия.
- **След семинара:** Изпратете черновата на резюмето на политиката на всички участници в рамките на 48 часа за окончателното им „одобрение“.

Като се фокусирате върху **конкретни, измерими искания**, вие превръщате семинара от еднократна среща в устойчив инструмент за застъпничество, който може да бъде проследяван и оценяван с течение на времето.

Ключов съвет:

Напомнете на младежките работници, че тяхната роля е да бъдат **фасилитатори**, а не лектори. Най-добрите идеи трябва да идват от самите заинтересовани страни – това гарантира, че те ще се чувстват ангажирани и е по-вероятно да приложат резултатите.

7.4 Дейности по мултиплициране и разпространение

Целта на разпространението е да се гарантира, че въздействието на проекта ще надживее определения му срок. Тези дейности са предназначени да разпространят „ноу-хауто“ до организации и региони, които не са били част от първоначалния пилотен проект, превръщайки вашия местен успех в мащабен модел.

7.4.1 Представяне на наръчника и ключовите инструменти

За да представите ефективно Наръчника и Ключовите инструменти, трябва да се откажете от „реч“ и да преминете към интерактивна демонстрация. Заинтересованите страни са по-склонни да използват инструмент, ако вече са го „държали“ в ръце по време на вашата сесия. Не споменавайте само наръчника – демонстрирайте неговата полезност. Използвайте тези дейности, за да ви „обиколят“ с екскурзовод на разработените от вас ресурси. Целта е да се докаже, че наръчникът не е теоретичен документ, който да бъде захвърлен, а **практическа система** за подобряване на пригодността за заетост на ромската младеж. Ето подробно ръководство за това как да структурирате тази част от вашата дейност за разпространение.

1. Ръководството „Проблем-Решение“

Вместо да преглеждате съдържанието на страницата, демонстрирайте инструментите, като решите хипотетичен (или реален) локален проблем.

- **Определете проблемна точка:** „Знаем, че местните работодатели се колебаят да наемат млади хора без опит.“
- **Показване на инструмента:** Отворете Наръчника на „Сценарий за ангажиране на работодател“ или „Шаблон за споразумение за менторство“.
- **Демонстрирайте полезност:** Обяснете как точно една НПО или общинска служба може да попълни този шаблон за 5 минути, за да започне партньорство.

2. Открояване на „Златните инструменти“

Всеки наръчник има 2 или 3 „звездни“ инструмента, които предлагат най-голяма стойност. Представете ги на видно място:

- **Карта на работата с обществеността:** Покажете как наръчникът помага да се определи къде ромските младежи действително прекарват времето си (социални центрове, специфични дигитални групи) спрямо това къде институциите *смятат*, че се намират.
- **Контролен списък с бариери:** Диагностичен инструмент за заинтересованите страни, за да оценят собствените си услуги по отношение на „приобщаване на ромите“.
- **Шаблон за кратък преглед на политиката:** Покажете как наръчникът помага на младежки работник да превърне оплакване в професионална препоръка за кмет.

3. Интерактивни станции за „демонстрация на живо“

Ако събитието ви за разпространение е присъствено, не оставайте само на сцената. Подгответе **демонстрационни станции** :

- **Цифрова станция:** Лаптоп или таблет, където участниците могат да разглеждат дигиталната версия, да тестват връзки и да видят как да изтеглят шаблони.
- **Станция „Опитайте“:** Разпечатайте един специфичен инструмент (напр. *Одит на уменията за ромска младеж*) и помолете заинтересована страна да попълни първите три реда.
- **QR стената:** Големи плакати с QR кодове, които водят директно към конкретни глави (напр. „Сканирайте тук за Ръководството за чувствителност на работодателите“).

4. Превръщане на инструментите в „многократно използвани“

Заинтересованите страни трябва да
инструменти.

чувстват, че тези инструменти са **техни**

- **Персонализиране:** Обяснете, че шаблоните са с „отворен код“ или могат да се редактират. Кажете им: „Не е нужно да пишете нов договор; просто вземете нашето Приложение Б и добавете вашето лого.“
- **Картата „Резюме“:** Раздайте физическа или дигитална картичка, която изброява **5-те най-важни инструмента** и къде да ги намерите в книгата от 100 страници.

5. Събиране на обратна връзка и „последващи действия“

Докато представяте, активно документирайте реакциите на заинтересованите страни към инструментите.

- **„Заявка за функция“:** Попитайте: „Липсва ли шаблон, който би улеснил работата ви?“ Това създава чувство за съпричастност.
- **Обещанието за осиновяване:** Направете си лист за записване специално за: „Искам 30-минутно задълбочено обучение за Наръчника за моите служители.“

Обобщен контролен списък за презентацията:

- **Физически копия:** Подгответе поне 5-10 висококачествени печатни наръчника, които хората да прелистват.
- **„3-минутна презентация“:** Можете ли да обясните стойността на наръчника на зает изпълнителен директор за 180 секунди?
- **Директен достъп:** Линкът за изтегляне кратък ли е и лесен за въвеждане (напр. bit.ly/RomaYouthTool)?
- **Визуализации:** Използвайте екранни снимки на най-полезните таблици и контролни списъци във вашата презентация, а не само текстови точки.

Професионален съвет: Ако имате история на успех, свържете я директно с инструмент. „Постигнахме този резултат, защото използвахме „Ръководство за разрешаване на конфликти“ на страница 42.“ Това придава на наръчника **незабавна достоверност** .

7.4.2 Представяне на резултатите от обучението и местния успех:

Това е критична част от наръчника. За да бъдат дейностите ви по разпространение ефективни, трябва да докажете, че проектът не просто се е „случил“, а че е проработил. Доказателствата са най-добрата валута за разпространение. Заинтересованите страни са по-склонни да възприемат вашите методи, ако видят, че те действително работят. Целта на този раздел е да предостави **социално доказателство** . Заинтересованите страни (особено работодателите и кметовете) са склонни да избягват риска; те трябва да видят, че вашите методи вече са тествани и са дали резултати, преди да ангажират собствените си ресурси.

**1. Категоризиране на****результатите от обучението**

Не просто изброявайте какво е било направено; избройте какво е било **научено**. Разделете ги в три категории:

- **За младежите:** Подобрения в „меките умения“ (увереност, комуникация), „твърдите умения“ (дигитална грамотност, писане на автобиографии) и промяна в стремежите.
- **За институциите:** Подобро разбиране на ромската общност, идентифицирани пропуски в местните услуги и по-добро междуинституционално сътрудничество.
- **За работодателите:** Намалени предразсъдъци, реализиран потенциал на ромската младеж и подобрени процеси на адаптация.

2. Рамката „Разказване на истории за промяна“

Една добра история за успех е нещо повече от щастлив край. За да я превърнете в „Пример за местен успех“ за наръчника, използвайте **SAR модела** :

Елемент	Описание	Пример
Ситуация	Бариерата, пред която са се изправили младежът или градът.	„В град X 20 ромски младежи бяха безработни, защото местната фабрика изискваше шофьорска книжка, която не можеха да си позволят.“
Действие	Какво направи проектът, използвайки инструментите от наръчника.	Проектът улесни партньорството между неправителствената организация и общината за финансиране на 10 курса за шофиране.
Резултат	Измеримото въздействие.	8 младежи получиха лицензи; 6 сега работят на пълен работен ден във фабриката. Средният доход на домакинствата се е увеличил с 20%.

Друг добър пример е **моделът „Преди и след“** :

- **„Преди и след“:** Представете данни, показващи промяната в увереността на младите хора или нагласите на работодателите преди и след интервенцията.
- **Примерът с „местния герой“:** Споделете една конкретна история на успех, при която е била преодоляна местна бариера.
- **Пример:** „В община X установихме, че липсата на документи за самоличност е основната пречка. Използвайки шаблона „Правен мост“ от Наръчника, помогнахме на 15 младежи да получат документи и 10 от тях вече са наети.“

3. Визуализиране на успеха (данни и инфографики)

Хората възприемат успеха по-бързо, когато е визуален. В събитията си за разпространение използвайте „Бърз преглед на статистиката“:

- **„Измервател на увереност“:** Диаграма, показваща самооценката на младежите за готовност за работа преди и след проекта.
- **„Карта на бариерите“:** Визуално представяне на това кои местни бариери са били успешно премахнати (напр. „Транспортна бариера: Отстранена“).
- **Цитати с въздействие:** Използвайте директни, силни цитати от участниците. Например:

„Преди този проект не мислех, че някой в кметството знае името ми. Сега знам в кой офис да се обърна за помощ.“ — Участник от ромската младеж.

4. Открояване на „преносими“ уроци

Ключова част от разпространението е да се покаже как успехът в един квартал може да бъде копиран другаде.

- **Факторът „Plug-and-Play“:** Обяснете точно коя част от успеха се дължи на инструментите от Наръчника .
- **Мащабност:** Ако малък пилотен проект е работил за 5 души, представете „План за мащабиране“, показващ как би могъл да работи за 50 души, ако общината приеме препоръките от наръчника.

5 . Документиране и „меки“ ангажименти

В края на презентацията си не позволявайте на инерцията да избледнее. Документирайте „атмосферата“ в стаята:

- **Анкетите на живо:** Използвайте инструменти като Mentimeter, за да зададете въпроса: *„Коя от тези истории за успех на местно ниво може да бъде възпроизведена във вашия отдел?“*
- **Стената на ангажираността:** Помолете заинтересованите страни да се подпишат на „Дърво на ангажираността“ или на дигитална дъска, като посочат един конкретен урок, който ще отнесат обратно в офиса си.

Когато представяте успех, **бъдете честни относно предизвикателствата.** Заинтересованите страни се доверяват повече на доклада, ако той споменава какво *не* е проработило и как сте променили курса. Това изгражда „технически авторитет“ и прави окончателните ви препоръки много по-убедителни.

7.4.3 Предоставяне на многократно използваеми „изводи“. Дайте на заинтересованите страни нещо за многократно употреба: връзки, шаблони, контролни списъци или кратки препоръки за политики

Разпространението е най-ефективно, когато заинтересованите страни си тръгнат с нещо, което могат да използват още на следващия ден. Избягвайте да давате само брошури; осигурете **полезност**. За да сте сигурни, че заинтересованите страни не си тръгват само с „информация“, а и с „сила за внедряване“, трябва да им предоставите дигитален или физически ресурсен пакет. Целта е да се намали „усилието за навлизане“ – колкото по-лесно е за зает служител или работодател да използва вашата работа, толкова по-вероятно е действително да го направи. За да сте сигурни, че заинтересованите страни не си тръгват само с „информация“, а с „сила за внедряване“, трябва да им предоставите **дигитален или физически ресурсен пакет**. Целта е да се намали „усилието за вход“ – колкото по-лесно е за зает служител или работодател да използва вашата работа, толкова по-вероятно е действително да го направи. **Дигитален ресурс** е QR код или линк към папка, съдържаща:

1. Дигиталният център „Бърз достъп“

Предоставете един кратък URL адрес (напр. bit.ly/RomaYouthSuccess) или QR код, който води до папка, съдържаща:

- **Пълният наръчник (PDF)**.
- **Резюме** (2 страници „Бързи факти“ за вземащите решения).
- **„Медиен комплект“** (предварително написани публикации в социалните медии и снимки, които могат да използват, за да покажат подкрепата си за проекта).

2. Практични шаблони (редактируеми документи)

Заинтересованите страни е по-вероятно да предприемат действия, ако „документите“ вече са попълнени. Предоставете редактируеми файлове (.docx) за:

- **Шаблон за обява за работа „Приобщаващо наемане“**: Структура на описанието на длъжността, която използва неутрален език и изрично насърчава кандидатите от ромски произход.
- **Меморандум за разбирателство (MoU)**: Готов за подписване образец за партньорства между неправителствени организации и местни фирми.
- **„Одит на младежките умения“**: Опростен формуляр, който работодателите могат да използват по време на интервюта, за да оценят меките умения на кандидатите от ромски произход, на които може да им липсва официален опит.

3. Контролни списъци с приложими мерки

Контролните списъци превръщат сложните теории в прости задачи с отговор „Да/Не“. Предоставете ги като едностранни материали за печат:

- **За работодатели:** „10 стъпки към работно място, приобщаващо ромите“ (напр. Публикувани ли са обявите ви за работа в общността? Имате ли назначен ментор?).
- **За общините:** „Одит на местната политика“ (напр. Има ли бюджет за транспортни субсидии? Има ли ромски медиатор в Бюрото по труда?).
- **За младежки работници:** „Готовност преди интервю“ (контролен списък за младежите, за да се гарантира, че имат готови всички документи, документи за самоличност и транспортни планове).

4. Кратки политически препоръки („Едностранният документ“)

Политиците често нямат време да прочетат 50 страници. Дайте им „Карта с кратък преглед на политиката“, която включва:

- **3-те най-големи бариери:** (напр. „Липса на професионален транспорт“, „Цифрово разделение“, „Пристрастия при наемане на работа“).
- **Трите най-добри решения:** Ясни, бюджетно ориентирани заявки (напр. „Интегриране на ромски медиатори в общинския кариерен център“).
- **„ROI“ (Възвръщаемост на инвестицията):** Кратко описание на това колко спестява градът, като премества млад човек от социални помощи към работната сила.

5. Мини-ръководства „Как да...“ Кратки, 5-минутни ръководства за конкретни задачи:

- **„Ръководство на ментора“:** ръководство от 1 страница за служител на компания как да подкрепи нов стажант от ромски произход през първата му седмица.
- **„Медиен справочник“:** Как да говорим за историите за успех на ромските младежи в местната преса, без да използваме стереотипи.

Обобщаваща таблица: Какво да дам и на кого?

Заинтересована страна	Какво да им дам
Кмет / Местен съвет	Инфографика с кратък преглед на политиката + история на успеха.
Мениджър човешки ресурси / Работодател	Шаблон за приобщаващо наемане + Ръководство за ментори.
Агенция по заетостта	Одит на уменията на младежите + Контролен списък с бариерите.
НПО / Училища	Пълният наръчник + Център за цифрови ресурси.

Професионален съвет: На семинара си раздайте физически **контролните списъци** . Хората обичат да отмятат квадратчета. Това създава незабавно психологическо усещане „Мога да го направя“. След това предоставете **QR кода** за по-сложните шаблони.

Ангажиментът за „последващи действия“

Включете **„Карта с ангажименти“** в пакета. На нея трябва да пише: „Аз, [Име], от [Институция], планирам да използвам [Специфичен инструмент] до [Дата], за да подобря резултатите на ромските младежи.“ Съберете тези материали или ги накарайте да ги залепят на стената, преди да си тръгнат.

7.4.4 Документиране на участието, обратната връзка и последващите ангажименти.

Разпространението не е просто говорене; става въпрос за улавяне на момента. Правилното документиране превръща „приятното събитие“ в „крайна точка за отчетност“. Документирането на тази фаза е това, което превръща „еднократното събитие“ в дългосрочен институционален процес . Без подходящо документиране енергията на семинара се изпарява в момента, в който участниците напуснат залата. В наръчника този раздел следва да предостави рамка за събиране на **количествени данни** (колко/кой) и **качествен ангажимент** (какво са обещали).

1. Документиране на участието („Обхват“)

Това предоставя необходимите доказателства за отчитане на проекта и доказва разнообразието на вашата мрежа.

- **Листът с подписи:** Не събирайте само имена; събирайте **роли и сектори** (напр. „Частен сектор“, „Общинска администрация“, „НПО“).
- **Карта на мрежата:** Използвайте тези данни, за да създадете визуална карта на заинтересованите страни. Това помага да се идентифицират „слепи петна“ – например, ако имате 10 неправителствени организации, но само 1 работодател, знаете къде да съсредоточите бъдещите си усилия.
- **Фото/видео документация:** Заснемайте „кадри от действие“ – дискутиращи заинтересовани страни върху карта, презентация на млад лектор или подписване на препоръка. *Осигурете съответствие с GDPR с формуляр за освобождаване от отговорност за снимки на входа.*

2. Събиране на обратна връзка („Контрол на качеството“)

Обратната връзка ви казва дали вашите инструменти са действително полезни или се нуждаят от корекция преди окончателното издание на ръководството.

- **„Исходна анкета“:** Използвайте проста анкета с 3 въпроса (цифрова или хартиена):
 1. *Кой инструмент от наръчника е най-приложим за вашата ежедневна работа?*
 2. *Коя е една от бариерите, която обсъждахме днес, а вие не сте я обмисляли преди?*
 3. *По скала от 1 до 5, доколко подготвени се чувствате да подкрепяте ромската младеж след днес?*
- **Бележки от „Отворения микрофон“:** Определете специален човек, който да си води бележки, за да записва конкретни критики или предложения, направени по време на сесиите „Световно кафене“ или „Стая за решения“.

3. Осигуряване на последващи ангажименти („Отчетност“)

Това е най-важната част. Искате да преминете от „Съгласен съм с това“ към „Ще направя това“.

„Стената на ангажиментите“ или „Картите с обещания“

Дайте на всеки заинтересован участник физическа или дигитална карта, която да попълни, преди да си тръгне.

Шаблон за карта с обещание:

„През следващите 3 месеца аз, [Име/Институция], се ангажирам с [Действие], използвайки [Наръчника], за да подпомогна заетостта на ромската младеж. Очаквам да видя [Резултат].“

„Публичният регистър“

В края на сесията обобщете ангажиментите на глас.

- **Пример:** „Днес Търговската камара се ангажира да бъде домакин на панаир на труда, а общината се ангажира да преразгледа бюджета за транспорт за ромския квартал.“
- **Въздействие:** Публичното заявяване на тези ангажименти пред колеги увеличава вероятността за тяхното изпълнение с над 60%.

4. Последващ „пакет“ (след събитието)

В рамките на 48 часа след събитието, изпратете имейл с благодарност и действие до всички участници:

1. **Обобщение на протокола:** Едностраничен списък с точки на това, за което е постигнато съгласие.
2. **Проследяване на ангажиментите:** Таблица, в която са изброени поетите обещания (без непременно да се посочват имената на лицата, ако е чувствително, но с посочване на институциите).

3. **Връзка за многократна употреба:** Изпратете повторно връзката към цифровите шаблони/контролни списъци.
4. **Следващата стъпка:** Определете дата за „Проверка на напредъка“ (например 3 месеца по-късно), за да видите как върви прилагането на наръчника.

Документационна рамка за наръчника

Категория	Инструмент за употреба	Защо е важно
Участие	Сканирани листове за вход	Доказва институционален интерес за донори и партньори.
Обратна връзка и качество	Цифрово проучване / Ментиметър	Валидира ефективността на инструментите на Наръчника.
Ангажимент	„Проследяване на обещания“	Създава основа за бъдеща застъпничество и отчетност.
Въздействие	Казус на събитието	Може да се използва като история за „местен успех“ при бъдещо разпространение.

Професионален съвет: Включете „Шаблон за проследяване на ангажиментите“ като приложение в наръчника. Това позволява на координатора на проекта да регистрира всяко обещание, дадено по време на семинара, и да проследява систематично. Това превръща „застъпничеството“ в управляема „задача по проекта“.

Стратегия за дългосрочно разпространение

- **Мултипликаторен ефект:** Насърчете участниците да станат „посланици“. Предложете кратка сесия „Обучение на обучители“ за тези, които искат да приложат наръчника в собствените си общини.
- **Онлайн присъствие:** Уверете се, че наръчникът е хостван на стабилна платформа (като национален младежки портал или база данни за проекти на ЕС) и е SEO оптимизиран, така че да се показва, когато хората търсят „трудоспособност на ромската младеж“.

Професионален съвет: Фокусирайте се върху „преносимостта“ на инструментите. Обяснете как инструмент, предназначен за ромска младеж, би могъл да бъде от полза и за други маргинализирани групи, което го прави по-привлекателен ресурс за общите политики.

8. Мониторинг на напредъка, оценка и последващи действия

Тази глава помага на младежките работници и партньорските организации да разберат какво се е променило в резултат на дейностите и как тази промяна може да бъде

документирана по прост и смислен начин. Целта ѝ не е да създаде тежка система за отчитане, а да подпомогне реалистично наблюдение, което показва както участие, така и напредък.

В контекста на THRIVE, мониторингът се фокусира върху практическата промяна. Това включва не само колко млади хора са посетили дадена сесия, но и какво са успели да подготвят, практикуват или завършат, как се е развила тяхната увереност и дали са успели да предприемат по-нататъшни стъпки след семинарите. По този начин оценката става част от процеса на обучение и помага на младежките работници да разберат кое е било полезно, кое се нуждае от повече подкрепа и къде все още са необходими последващи действия.

Тази глава също напомня на партньорите, че напредъкът не винаги е видим само чрез числа. Малки постижения, като например създаване на първи имейл акаунт, подготовка на автобиография с подкрепа, по-уверено говорене в ролева игра или кандидатстване за работа за първи път, могат да бъдат важни показатели за развитие. Поради тази причина мониторингът в това ръководство съчетава проста количествена информация с кратки качествени наблюдения и обратна връзка от участниците.

В същото време подходът остава практичен и реалистичен. Младежките работници се насърчават да използват кратки инструменти, които са лесни за прилагане, разбираеми и полезни както за местно подобрене, така и за отчитане на проекти. Последващите действия са също толкова важни, защото някои резултати се появяват само след време, например когато млад човек изпрати заявление по-късно, поиска допълнителна помощ или стане по-активен в търсенето на работа или обучение.

Като цяло, тази глава подкрепя балансиран подход към мониторинга и оценката, като помага на партньорите да отчитат реалния напредък, да подобрят качеството на местната работа и да покажат, че подкрепата за пригодност за заетост може да доведе до значима промяна, когато е практична, подкрепяща и устойчива във времето.

8.1 Какво да се измерва

- посещаемост и участие;
- попълване на практически резултати, като например имейл акаунт, автобиография, мотивационно писмо или изпратена кандидатура;
- самооценена увереност преди и след сесиите;
- брой на реални или симулирани изпълнени приложения;
- качество на участието в семинари и събития със заинтересовани страни;
- резултати от последващи действия след няколко седмици или месеци.

8.2 Предложени инструменти

Инструмент	Използвайте
Предварителна оценка	Кратък формуляр за увереност, умения и предишен опит.
Пост-оценка	Същата или подобна форма за идентифициране на промяна.
Оценка на сесията	Кратък формуляр след всеки семинар или обучителен ден.
Контролен списък с практически задачи	Прост тракер за отговорите „да“/„не“ за завършени резултати.
Проследяване на последващи действия	Кратка таблица за наблюдение на изпратени кандидатури, интервюта, препоръки или допълнителна подкрепа.

8.4 Заключителна препоръка

Преди да преминем към приложенията, е важно да се подчертае, че младежката работа, фокусирана върху пригодността за заетост, не се ограничава само до подготовка на документи или попълване на заявления. По-широката ѝ стойност се състои в това, че помага на младите хора да изградят увереност, да развият практически навици, да укрепят дигиталната си независимост и да се обърнат към пазара на труда с по-голяма яснота, готовност и самочувствие.

За ромите и младежите от ромски произход, по-специално, този процес може да започне с малки, но смислени стъпки: създаване на професионален имейл акаунт, подготовка на първа автобиография, повече говорене, увереност или научаване как да се реагира на възможностите по структуриран начин. Тези действия са практични, но са и част от по-широк процес на овластяване и приобщаване.

Следователно общото послание на този наръчник е ясно: ефективната подкрепа за пригодност за заетост съчетава практически инструменти с човешка подкрепа. Когато младежките работници предлагат насоки, които са достъпни, уважителни и реалистични, те помагат на младите хора не само да се подготвят за работа, но и да укрепят чувството си за достойнство, свобода на действие и участие в обществото.

Приложение А. Шаблон за автобиография

Това приложение предоставя шаблон за автобиография от една страница, подходящ за начинаещи, който е подходящ за търсещи работа за първи път или млади хора с ограничен формален трудов опит.

Раздел	Какво да включите
Лични данни	Пълно име, телефонен номер, служебен имейл, град/населено място
Профил	2 до 3 реда за мотивация, силни страни и интерес към работата
Образование	Училище / курс / обучение / съответно обучение
Опит	Платена работа, доброволчество, задачи за подкрепа на семейството, практически дейности
Умения	Дигитални умения, комуникация, работа в екип, езици, практически умения
Референции	По избор: налично при поискване

Приложение В. Шаблон за професионален имейл

Това приложение включва един кратък, адаптивен професионален имейл за кандидатстване за работа.

Тема: Кандидатстване за [Длъжност] – [Пълно име]

Поздрав: Уважаеми господине/госпожо, / Уважаеми екип по наемане на персонал,

Отваряне: Пиша Ви, за да кандидатствам за позицията [длъжност].

Съдържание: Приложено е моето CV. Интересувам се от тази възможност и ще съм благодарен/благодарна да го разгледате.

Заклучение: Благодаря Ви за отделеното време. С уважение,

Подпис: [Пълно име] | [Телефонен номер] | [Имейл]

Приложение С. Шаблон за мотивационно писмо

За свободни позиции, които изискват повече от автобиография и имейл, трябва да бъде включен шаблон за кратко мотивационно писмо.

[Вашето име и данни за контакт]

[Дата]

Уважаеми [Работодател / Екип по наемане на персонал],

Пиша Ви, за да изразя интереса си към позицията [длъжност]. Бих искал/а да кандидатствам, защото съм мотивиран/а да работя, да уча и да допринасям отговорно.

Вярвам, че мога да бъда подходящ кандидат, защото съм [споменете 2 до 3 силни страни: надежден, мотивиран, комуникативен, готов за учене, организиран. Чрез образованието, доброволчеството, практическия опит или ежедневните си отговорности съм развил умения, които могат да бъдат полезни в тази роля.

Ще се радвам, ако ми дадете възможност да се представя по-подробно на интервю. Благодаря Ви, че разгледахте кандидатурата ми.

С уважение,

[Пълно име]

Приложение D. Дневник за проследяване на свободните работни места

Дата на намиране	Работодател	Длъжност	Краен срок	Статус	Бележки / линк

Приложение Е. Шаблон за местен план за действие за младежки работници

Елемент от плана за действие	Какво да попълните
Младежки работник / организация / град	[Въведете име, организация и местен контекст]
Целева група	[Пример: 12 ромски младежи на възраст от 16 до 24 години]
Обща цел	[Какво трябва да се промени до края на локалния цикъл?]
Цели	[Пример: дигитална увереност, подготовка на автобиография, кандидатстване за работа]
Планирани сесии	[Избройте заглавията на сесиите и практическите резултати]
Необходими материали	[Устройства, интернет, проектор, шаблони, свободни работни места на местно ниво]
Очаквани резултати	[Резултати, промяна в доверието, изпратени заявления]
Последващи действия	[Как и кога участниците ще бъдат подкрепени след сесиите]

Приложение F. Примерна структура на местната работилница

Елемент на работилницата	Предложено време
Добре дошли и настаняване	5 до 10 минути
Кратко въведение в темата	10 до 15 минути

Демонстрация	10 минути
Ръководена практическа работа	25 до 35 минути
Размисъл по двойки или в група	10 минути
Запазване на крайния резултат	5 минути
Оценка и следваща стъпка	5 до 10 минути

Приложение G. Шаблон за предварителна и последваща оценка

- Колко уверени се чувствате, използвайки имейл за професионални цели?
- Колко уверени се чувствате, когато пишете или актуализирате автобиография?
- Знаете ли къде да търсите свободни работни места онлайн?
- Чувствате ли се способни сами да изпратите заявление за работа?
- Какво ви е най-трудно при кандидатстване за работа?
- От каква подкрепа все още се нуждаете?

Приложение H. Контролен списък за онлайн безопасност и проверка за измами

- Проверете дали работодателят или организацията изглеждат реални и достъпни за търсене.
- Внимавайте с обявите за работа, които обещават нереалистично заплащане за много малко информация.
- Не изпращайте чувствителни лични документи, освен ако не е необходимо и ясно обосновано.
- Не кликвайте върху подозрителни връзки и не изтегляйте непознати файлове.
- Използвайте ясни имена на файловете и запазвайте копия на изпратеното.
- Потърсете подкрепа, когато нещо ви се струва неясно или рисковано.

Приложение I. Практически инструментариум за меки умения

Цел

Това приложение предоставя опростен набор от инструменти, насочен към участниците, който младежките работници могат да използват по време на местни сесии или като практически ресурс за възрастни. Кратките упражнения помагат на ромските младежи и младежите от ромски произход да засилят комуникацията, активното слушане, работата в екип, решаването на проблеми, увереността, саморефлексията и устойчивостта чрез достъпни подкани.

I.1 Комуникационни умения

Казвам се _____
Интересувам се от _____ Добър съм в _____

Размисъл: Какво се получи добре? _____ Какво мога да подобря?

I.2 Активно слушане

Слушайте, без да прекъсвате.
Повторете: „Разбирам, че имате предвид _____.“

Размисъл: Слушах ли добре? _____

I.3 Работа в екип

Помагам на другите, като _____
Добър съм в _____

Размисъл: Сътрудничих ли и уважавах ли другите? _____

I.4 Решаване на проблеми

Проблем: _____
Решения: 1. _____ 2. _____
3. _____ Избор: _____

Размисъл: Проработи ли? _____

I.5 Доверие

Добър съм в _____
Хората казват, че съм _____

Казват: „Мога _____“

I.6 SWOT анализ

Силни страни: _____

Слаби страни: _____

Възможности: _____ Предизвикателства:

Действие: Ще се подобря _____

I.7 Справяне с отказ

Какво се случи? _____

Какво научих? _____ Следваща стъпка:

I.8 Справяне с предизвикателства

Моето предизвикателство: _____

Стъпки: 1. _____

2. _____ 3.

_____ Подкрепа:
