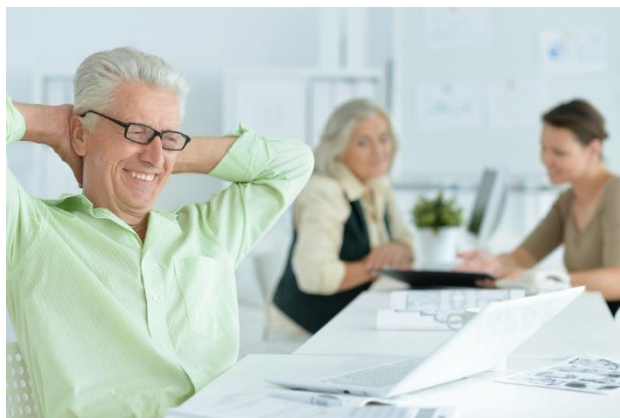


# ЗАСТАРЯВАЩАТА РАБОТНА СИЛА И ПАЗАРА НА ТРУДА

## Работна тетрадка към Модул 1



**SASSI**  
Later-life Careers



## Contents

ВЪВЕДЕНИЕ .....	2
1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА МОДУЛА .....	3
2 СТРУКТУРА НА МОДУЛА .....	3
3 РАЗДЕЛИ.....	3
3.1 Раздел 1: Демографските промени и пазара на труда.....	3
3.1.1 Резултати от обучението .....	3
3.1.2 Описание.....	3
3.1.3 Групова дейност .....	4
3.2 Раздел 2: Икономическият потенциал на по-възрастните работници	5
3.2.1 Резултати от обучението .....	5
3.2.2 Описание.....	5
3.2.3 Групова дейност .....	5
3.3 Раздел 3: Потребности и предпочитания на по-възрастните работници .....	6
3.3.1 Резултати от обучението .....	6
3.3.2 Описание.....	7
3.3.3 Групова дейност .....	7

## ВЪВЕДЕНИЕ

Застаряването на работната сила е тенденция, която понастоящем е все по-силно застъпена в европейските страни. Необходимо е всички участници да са в състояние да се адаптират, като се започне от самите работници, през политиките, приети от работодателите, и се стигне до политиките, приети на национално и европейско равнище. Смяната на професията и превръщането в предприемач отново е различно явление, което води до различни предизвикателства. Ще разгледаме положението на по-възрастните работници в Европа от различни гледни точки и ще се опитаме да направим по-комплексен преглед на ситуацията.



## I ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА МОДУЛА

Целта на модула е да предостави цялостна картина на въздействието на демографските промени върху развитието на пазара на труда, като разгледа общите познания за демографските промени и застаряването на работната сила, предоставяйки знания за икономическия потенциал на по-възрастните работници. Модулът цели да постигне по-добро разбиране на променящото се отношение на възрастните хора към работата, както и на икономическото поведение и моделите на работа на възрастните хора, включително различните ползи, които възрастните работници могат да предложат, и факторите за развитие на пазара на труда.

## 2 СТРУКТУРА НА МОДУЛА

Модулът е структуриран в три части, всяка от които предлага комбинация от материали за самообучение и групови дейности, пригодени за улесняване по време на сесиите лице в лице. Всяка започва със съдържание за самообучение, достъпно за обучаемите чрез уебсайта Sassi. Освен това фасилитаторите са снабдени с изчерпателни инструкции за водене на групови дейности, описани в настоящия документ. Тези дейности са предназначени за ангажиране на участниците в съвместното обучение по време на сесиите лице в лице.

## 3 РАЗДЕЛИ

### 3.1 Раздел 1: Демографските промени и пазара на труда

#### 3.1.1 Резултати от обучението

След като завършат тази част, обучаемите ще:

- имат повече познания за демографското развитие в Европа и въздействието върху пазара на труда.
- разбират връзките между застаряващата работна сила и пазара на труда.

#### 3.1.2 Описание

Този раздел разглежда актуалните тенденции в развитието на пазара на труда, свързани със застаряването на работната сила. Самата тема е много обширна и подробностите могат да се различават в различните държави. Обучаемите трябва да проучат материалите и да потърсят повече информация, свързана с местните условия (специфични за тяхната страна).



### 3.1.3 Групова дейност

*Групова дейност към раздел 1*

Име	Примери за добри практики, прилагани от работодателите, съобразени с възрастта
Цели на упражнението	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Идентифициране на добри практики, свързани с политиките, приети от работодателите за по-възрастните служители в местните райони</li> <li>• Споделяне на възможно най-много вдъхновяващи идеи</li> </ul>
Вид дейност	1)Обсъждане по двойки 2)Групово обсъждане
Времева рамка	60 мин (30 мин обсъждане по двойки, 30 мин дебрифинг)
Необходими материали	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мобилни устройства</li> <li>• Интернет връзка</li> <li>• Флипчарт (или дъска)</li> <li>• Самозалепващи се листчета</li> </ul>
Въведение	Обучителите въвеждат дейността по време на презентации, свързани с проучвания, статистика и др. Обучителят обяснява целта на дейността.
Описание на дейността	Участниците се разделят по двойки и обсъждат примери, които познават от своя район (страна). Те могат да използват интернет, за да открият или проверят информацията. Обсъждат предимствата и недостатъците на различните подходи, възприети от отделните работодатели, и решават за два примера на добри практики, които искат да представят по време на обобщаването.
Дебрифинг	Всички двойки представят своите два примера за добри практики. Техният говорител подчертава най-съществените характеристики на отделните примери.
Адаптиране към онлайн режим	По време на онлайн сесията може да се използва стая за почивка, Zoom за групова работа и интерактивни онлайн дъски (jamboard) за споделяне на информация



	по двойки и в общата група.
Съвети за учителя	Обучителят е повече или по-малко в ролята на водещ.

## 3.2 Раздел 2: Икономическият потенциал на по-възрастните работници

### 3.2.1 Резултати от обучението

След като завършат този раздел, обучаемите ще

- разберат начините, по които по-възрастните работници носят икономически потенциал на предприятията;
- имат основни познания за това как да използват този потенциал по най-добрия начин.

### 3.2.2 Описание

В раздела се разглеждат предимствата на по-възрастните работници и областите, в които те могат да бъдат от полза за работодателя. Обучаемите могат също така да обмислят как да използват най-добре този потенциал.

### 3.2.3 Групова дейност

*Групова дейност към Раздел 2*

Име	Преосмисляне на начина, по който оценяваме по-възрастните работници
Цели на упражнението	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да се запознаете с променящите се нагласи на пазара на труда по отношение на възрастните хора</li> </ul>
Вид дейност	Видео и дискусия



Времева рамка	30 мин.
Необходими материали	Видеоклип : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec">https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec</a>
Въведение	Представяне на кратък видеоклип за променящите се нагласи към по-възрастните работници.
Описание на дейността	След като представите видеоклиповете, помолете участниците да обсъдят по двойки какво са предизвикали в тях. Възможни въпроси: <ul style="list-style-type: none"><li>• Как се почувствахте от видеоклипа?</li><li>• Доколко информацията във видеото беше изненадваща за вас?</li><li>• Какви примерни ползи от възрастните работници можете да посочите от вашия практически опит?</li></ul>
Дебрифинг	В групата помолете участниците да споделят своите мисли и идеи. Помолете ги да помислят за възможни стратегии за създаване на по-нови представи за "по-възрастното поколение". Насърчете участниците да помислят как тези идеи могат да послужат като основа за подхода им към консултирането на по-възрастните хора.
Адаптиране към онлайн режим	Структурата на дейността може да остане същата.
Съвети за учителя	Ефективността на обсъждането се увеличава, ако групата е разнообразна по отношение на възрастта.

### 3.3 Раздел 3: Потребности и предпочитания на по-възрастните работници

#### 3.3.1 Резултати от обучението

След като завършите този раздел, ще:



- разбирате как се променят моделите на работа с увеличаване на възрастта на работниците;
- знаете повече за основните предпочитания, свързани с работните модели на по-възрастните работници;
- разберете повече за връзката между професионалния опит и вероятността да станете самостоятелно заети в по-напреднала възраст.

### 3.3.2 Описание

Обучаемите научават повече за различните аспекти, които влияят върху решенията, свързани с кариерата на по-възрастните работници. Материалите ги насочват към факторите, влияещи върху способността и желанието да станат самостоятелно заети лица. Все пак предпочитанията им се влияят от редица фактори, които могат да бъдат много индивидуални. Ето защо е необходим индивидуален подход при работата с всеки човек.

### 3.3.3 Групова дейност

*Групова дейност към Раздел 3*

Име	Изграждане на образа на лице над 55 години, което търси кариерно консултиране
Цели на упражнението	<p>Да се развие съпричастност към целевата група на работник/търсец работа на възраст 55+</p> <p>Да се придобие конкретна представа за потенциалните надежди, страхове и нужди на по-възрастния работник</p> <p>Да се разсъждава върху личните и професионалните предимства и предизвикателства, с които може да се сблъска един зрял работник</p> <p>Да се осъзнае разнородността на целевата група</p>
Вид дейност	Групова дейност, ролева игра
Времева рамка	90 минути



Необходими материали	PPT-слайдове Копия на шаблона „Персоните“ (по 1 на 3-4 участници)
Въведение	<p>Първо, водещият информира участниците за целта на персонажите, които първоначално се използват в контекста на дизайн на мисленето и помагат да се идентифицират с нуждите на целевата група, която ще използва бъдеща услуга или продукт.</p> <p>След това фасилитаторът разделя групата на по-малки групи от около 3-4 участници и раздава на всяка шаблон на персонажи и флипчарт. Обяснява как да се определят те въз основа на шаблона и дава няколко примера за всяка категория. Всяка група ще бъде помолена да създаде по един Персонаж на флипчарта, като приложи категориите от шаблона.</p>
Описание на дейността	<p>1. Определяне на личността</p> <p>Участниците трябва да започнат с основните данни, включително име, възраст и трудов статус, и да нарисуват лицето в средата на флипчарта. След това продължават с една област от шаблона като определят характеристиките на личността и ги записват, продължавайки същия процес за всички области.</p> <p>Ето няколко примера за съответните области:</p> <p><b>Отрицателни тенденции:</b> Сложността на работното съдържание и скоростта на работа се увеличават</p> <p><b>Притеснения:</b> Уменията са остарели, а зрялата възраст може да е недостатък</p> <p><b>Страхове:</b> Проблеми със здравето</p> <hr/> <p><b>Положителни тенденции:</b> Нарастващо търсене на квалифицирани работници, компетентността като конкурентен фактор</p> <p><b>Силни страни и възможности:</b> Опит в работата в екип, 20 години професионален опит в провеждането на кампании</p> <p><b>Надежди:</b> Намиране на по-добър баланс между работата и личния живот и водене на по-спокоен, но по-смислен живот</p> <p><b>В средата се записва нуждата на лицето:</b></p> <p>След като групите решат, че всички техни персонажи са се оформили и са завършени, те могат да преминат към следващата стъпка.</p>





	<p>2. Ролева игра: Консултантска сесия</p> <p>В рамките на малките групи членовете им решават кой ще се представя за клиент (определеният персонаж) и кой ще действа като консултант/треньор. След това участниците се срещат отново в общата зала и правят кратки ролеви игри. Консултантът трябва да има неутрална позиция, да зададе няколко ключови въпроса, за да се запознае с притесненията, страховете, силните страни и надеждите на клиента и да бъде активен слушател. Клиентът може да започне със своята потребност: Какво търси той/тя в момента? С какво се нуждае от подкрепа?</p>
Дебрифинг	<p>След края на ролевата игра фасилитаторът обобщава различните персонажи и техните нужди и, ако е възможно, насърчава дискусията относно разнородността на целевите групи и възможните подходи за посрещане на техните нужди.</p>
Адаптиране към онлайн режим	<p>В онлайн среда груповата дейност трябва да бъде леко адаптирана. За работа в малки групи фасилитаторът трябва да създадат отделни стаи. Вместо да използват флипчарт, участниците могат да използват дигитална версия, например Google Jamboard (безплатно), за да обрисуват своя персонаж. Ролевата игра може да бъде повторена в голямата група като онлайн консултативна сесия.</p>
Съвети за учителя	<p>Ако искате да прочетете повече за произхода на упражнението "Персона", посетете този уебсайт: <a href="https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/">https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/</a></p>



[www.sassi-llc.eu](http://www.sassi-llc.eu)



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

## ПАРТНЬОРИ:



Съфинансирано от  
Европейския съюз

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