

ИНСТРУМЕНТЪТ POWERYOU



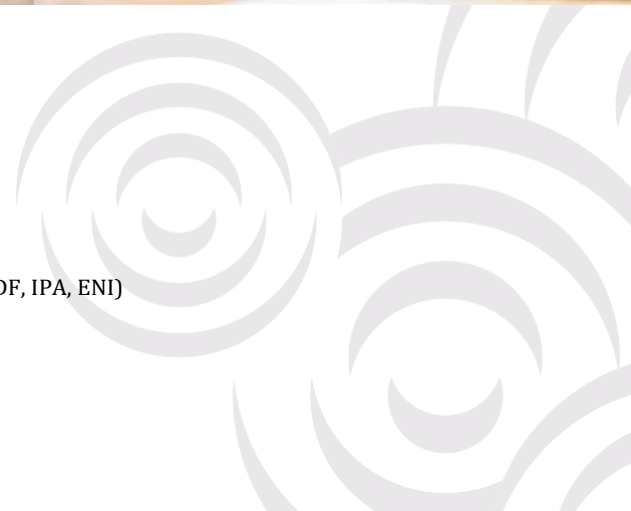
Interreg



EUROPEAN UNION

Danube Transnational Programme Project funded by the European Union funds (ERDF, IPA, ENI)

eDigiStars



Въведение

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение 3

Глава 1: Характеристики на възрастни хора/представители на работната сила над 50 години 5

Глава 2: Нова кариера след 50 10

2.1. Дигитална кариера за хора над 50 10

2.2. eDigiStars образователни програми за групата 50+ 12

2.3. Истории на успеха от партньорите по проекта eDigiStars 14

Глава 3: Как да мотивираме хората над 50 да се включат в проекта 24

3.1. Представяне на иновационната система eDigiStars и ползите от нея 24

3.2 Инструменти и подходи за процедури за подбор и изграждане на дигитална кариера 26

3.2.1. Характеристики на участника в обучението по eDigistars 26

3.2.2. Подготовка на заявление за участие 26

3.2.3. Подходът Ikigai за подпомагане на възрастните хора да разберат собствения си нужди, потенциал и мотивация за лична и професионална промяна 27

3.2.4. Избор въз основа на предварително определени критерии 28

3.2.5. Интервюта 29

3.2.6. Събиране на препоръки 31

3.2.7. Въпросник за самооценка на цифровата грамотност 32

3.2.8. Оценка бързината на учене при по-възрастните хора 33

3.2.9 Тест за наученото 35

3.3 Кой може да помогне? 36

Сигурно всички ще се съгласим, че цифровата грамотност носи безброй ползи както в личния ни, така и в професионалния ни живот. За съжаление, необучените в дигитално отношение хора, най-често от по-старото поколение (50+), трудно се справят с новите технологии и затова те често остават в неравностойно положение от възможностите на цифровия свят.

Ето защо ние сме тук-19 партньори от 8 държави (Унгария, Австрия, Босна и Херцеговина, България, Чехия, Румъния, Словения, Украйна), събрани в проекта eDigiStars, съфинансиран от транснационална програма Дунав.

Добре дошли в пътуването на eDigiStars и научете повече за това как да се справите с 3 често срещани проблема в Дунавския макрорегион:

- Липса на квалифицирана работна сила в дигиталните области
- Застаряване на населението и трудности при заетостта
- По-ниска конкурентоспособност на целия Дунавски регион
- Решението е скрито в иновативната екосистема на eDigiStars, базирана на три инструмента:
 - **Инструмент POWERYOU** - как да достигнете и да работите с възрастните хора, които са убедени, че няма да справят в дигиталния свят и да намерят нова кариера там
 - **Инструмент CAMPUS** - как да адаптирате курсовете за обучение към нуждите на по-възрастните служители
 - **Инструмент LABEL** - как да изградим доверие и да докажем компетентността на възрастните хора пред работодателите
- Всички инструменти са разработени чрез сътрудничество между организации за професионално обучение и обучение на възрастни, бюро по труда, неправителствени организации, местни власти, търговски камари, бизнес организации и целеви групи в неравностойно положение.
- Разработените инструменти ще бъдат тествани в пилотни програми в продължение на 10 месеца на местно ниво и допълнително прецизирани според мониторинга и оценката на дадената за тях обратна връзка.



Глава 1: Характеристики на възрастни хора/представители на работната сила над 50 години

"Защо да инвестираме в по-възрастни, като е по-лесно да наемем по-млади?"

"Няма да има достатъчно по-млади"

Хората над 50 са важна част от работната сила във времената на демографски промени, спад в раждаемостта и по-дълга продължителност на живота. Техният брой ще се увеличи през следващите десетилетия. В много страни те ще съставляват 30% или повече от населението в трудоспособна възраст.

Цифровата трансформация на работната сила е в ход. Това ще промени драстично целия характер на работата и заетостта в няколко измерения. Тя ще преформира утвърдените работни места и умения на работната сила; наетите хора трябва да придобият основни компютърни умения, за да могат да взаимодействат в дигитализирана работна среда и да развият способности в различни насоки - като мониторинг на данни, анализ и диагностика и др., като междуременно използването на физическа сила, например, остава на заден план.

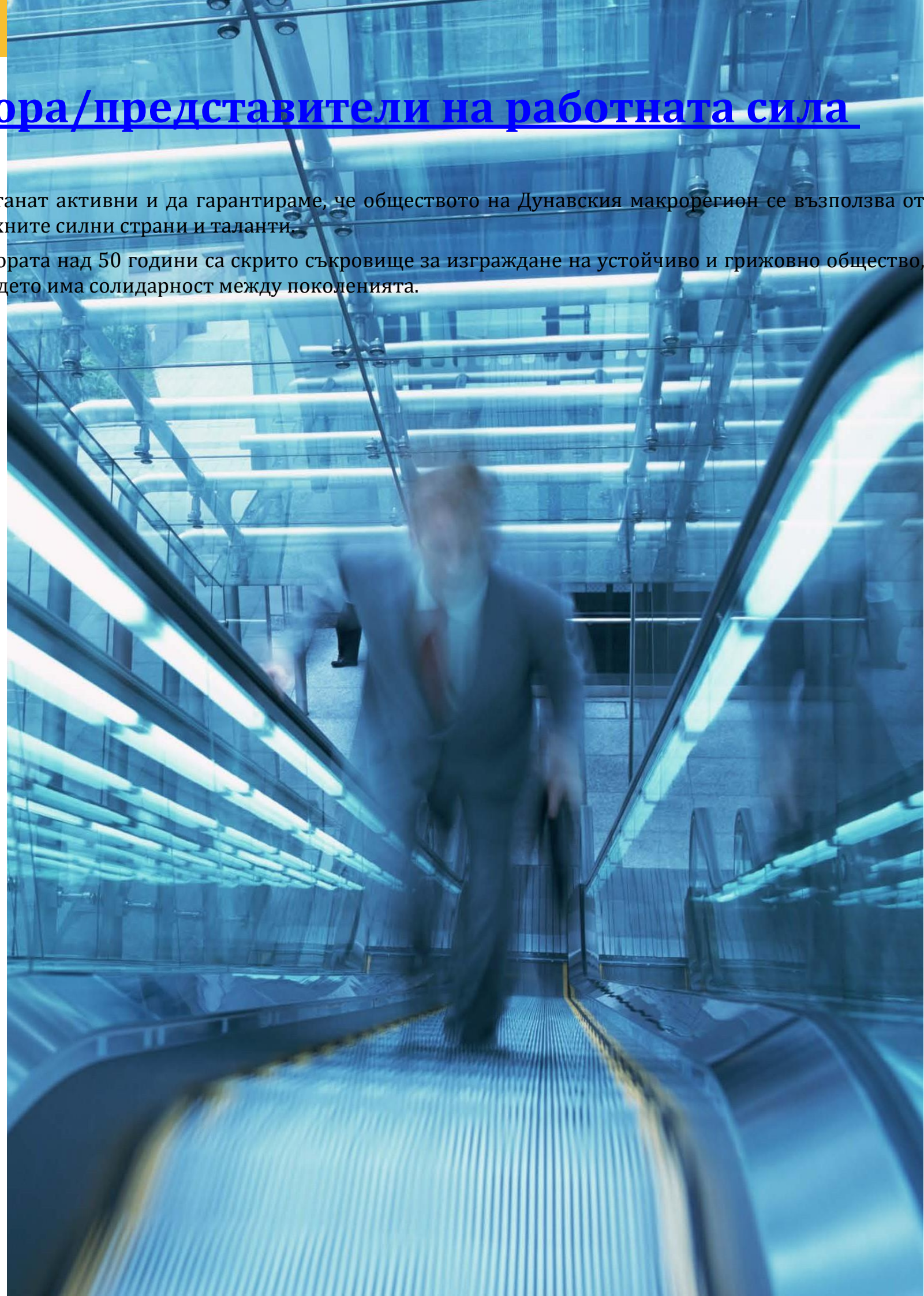
Търсенето на работна ръка се измества към профил на компетентност на служителите, който се фокусира върху компютърните умения, както и творчеството и междуличностните умения. Това ще принуди (потенциалните) служители да се съсредоточат върху компютърните компетенции, обучението и гъвкавостта. Възрастните хора, особено играят ключова роля в този процес на трансформация по няколко причини:

1. Те са започнали да работят в преддигиталните времена и дори ако цифровата трансформация е различна от предишните индустриални революции, те са натрупали ценен опит и много преценка за технологичните промени като цяло.
2. Те имат различни нужди по отношение на приемането на технологиите, което ги прави по-трудни за разрешаване от страна на разработчиците на технологии,
3. Индустриалните държави извършват демографска промяна, което прави по-възрастните работници най-голямата работна група в близко бъдеще.

Дигиталната трансформация на работата може да се възползва значително от разбирането на перспективата и нуждите на хората над 50 години. Хората над 50 години имат различни умения и компетенции в сравнение с другите поколения. Без тяхното участие в трудовия живот ще възникне недостиг на професионални и структурни възможности. Също така, трансферът на техните мълчаливи знания към по-младите поколения е важен. Най-добрата комбинация от компетенции на работното място се основава на различните силни страни на различните поколения. Коефициентът на заетост на по-възрастните работници (55–64 години) в ЕС-27 в момента е 60%. Задоволителната заетост може да помогне на хората над 50 години да избегнат заболяване, физическо или психическо влошаване, да осигурят добър познавателен и физически капацитет и да насърчи положителното и активно отношение към живота. Следователно спешно са необходими по-добри и по-продължителни работни кариери на хора над 50 години. Нека ги подкрепим да

останат активни и да гарантираме, че обществото на Дунавския макрорегион се възползва от техните силни страни и таланти.

Хората над 50 години са скрито съкровище за изграждане на устойчиво и грижовно общество, където има солидарност между поколенията.



STRENGTHS	WEAKNESSES
Отдаденост и ангажираност	Намаляване на физическата работоспособност - намалява сърдечно-съдовата способност и мускулната сила. <i>Не се очаква вече да бъдат Супермен, но все пак могат да са активни</i>
Осъзнаване важноста на обучението и развитието на компетенции, свързани с цифровите технологии	<i>Възрастта е отрицателно свързана с контрапродуктивното поведение на работа</i>
Силна работна етика	По-малко ефективни в програми за обучение <i>Програмите за обучение в днешно време - всичко е толкова бързо и написано толкова малко</i>
Професионална компетентност, мълчаливи знания	По-малко опит в използването на технологиите Но знаят как да „запалят огън“ по старомодния начин
По-малко отсъствия от другите възрастови групи	Трудности при адаптиране към промените <i>Всичко си работи отлично, промени изобщо не са необходими</i>
Компенсират трудовия опит с упадъка на някои когнитивни процеси - функции на паметта и психомоторни умения	Възрастовите мета стереотипи се отнасят до убежденията на индивида - какво мислят представителите на други възрастови групи за неговата или нейната възрастова група. При по-възрастните хора най-разпространените мета стереотипите са свързани с техния опит, страха от технологиите и бавното усвояване на новостите <i>Компютрите са страшни, ако натиснете грешен клавиш, можете да загубите всичко</i>
По -добро управление и контрол на живота на живота	Здравните проблеми и хроничните заболявания се увеличават с възрастта (мускулно-скелетни и психични разстройства, депресия) <i>Лошо зрение, кашлица, бавна скорост ... не означава, че играта е приключила</i>
Останете по-дълго на работа	Страх от носене на отговорност не само за своите действия и решения, но и за поддържането на технологиите
Ориентация при работа в екип	Страх да не бъде заменен от технологиите <i>Да останем или да тръгнем?</i>
Силен социален капитал и връзки	По-възрастните хора в



OPPORTUNITIES	THREATS
Наетите над 50 ще бъдат най-голямата работна група на пазара на труда	<p>Без участието на възрастни хора в трудовия живот ще възникне недостиг на професионални и структурни възможности.</p> <p><i>Ще се усеща като пропуснати неделни обеда и слушане на приказки при баба и дядо</i></p>
Споделяне на знания и опит с други хора- сътрудничество между поколенията.	Възрастова дискриминация на пазара на труда и обществото.
Използване на съществуващите умения по нови начини, нови бизнес възможности.	<p>Липса на солидарност между поколенията.</p> <p>Възрастните хора могат да преподават на младите хора градинарство; младежите могат да научат възрастните хора да използват Facebook.</p>
Използване на модела на House Ability House, описващ различните измерения, влияещи върху трудовите способности на човека - баланс между работата и индивидуалните ресурси. Освен на работното място, семейството и близката общност влияят върху баланса	<p>Необходими са корекции на работното място поради здравословни и функционални възможности - инвестиции в здравето и безопасността при работа.</p> <p><i>Очевидно трябва да се храните здравословно повече от веднъж, за да влезете във форма.</i></p>
Работа в екип на различни поколения - актуализиране на уменията и компетенции.	<p>Ранно пенсиониране и трудова нетрудоспособност.</p> <p><i>Винаги съм знаел, че ще остаряя. Колко бързо се случи, беше малко изненада.</i></p>
Отворена и приобщаваща организация/общество, която предотвратява и се справя с всяка възрастова дискриминация и предразсъдъци на всички нива.	
Отворен и справедлив достъп до LLL, разработване/прилагане на обучение въз основа на нуждите на пазара на труда.	
Насърчаване на възможностите за активно остаряване и кариерно развитие за хора над 50 години.	

Глава 2: Нова кариера след 50

Партньорството на eDigiStars е посветено на промяната на имиджа на работна сила 50+ и цели да докаже, че работодателите могат да разчитат на тях в цифровата сфера. Партньорите, представляващи множество дунавски региони, са решили да съберат добри примери за възрастни хора, които са станали дигитални предприемачи или са наети като дигитални работници. Извън тези примери има истории от реалния живот на хора, които са били достатъчно смели да започнат нова кариера в по-късен етап от живота си. Следващата глава има за цел да представи техните истории и ще се съсредоточи върху това как са се справили с предизвикателствата, свързани с дигиталната заетост или предприемачеството.

2.1. Дигитална кариера за хора над 50

Много хора след 50 са загубили работата си през последната година поради кризата с COVID-19, закриване на бизнеса или просто защото част от професиите са станали безполезни след масовата дигитализация. Но те все още имат своя обширен професионален опит в конкретни области и на различни нива.

От друга страна, дигиталната трансформация е навсякъде и много фирми са изправени пред предизвикателства да разширят екипите си с нови професионални позиции, на които служителите трябва да имат както професионални, така и дигитални умения.

Така че никога не е имало такава чудесна възможност за опитни професионалисти да започнат нова кариера дори след 50, съчетавайки това, което знаят с това, от което се нуждае пазарът на труда в момента, само с добавяне на основни цифрови умения към своя опит.

Това е, което иновативните системи на eDigiStars предлагат на възрастните хора, които имат желание да разширят кариерата си допълнително, като поемат предизвикателства, свързани с дигиталната кариера.

Ако през 2021 г. човек на възраст над 50 няма работа, но все пак чувства, че има енергия и желание да се включи в предизвикателство, то нова кариера, съчетаваща неговия опит с натрупани дигитални умения, ще му осигури разнообразие, вълнение и възможности за учене. Това поле - дигиталният бизнес - никога не е съществувало преди 60 години. Интернет революционизира начина, по който живеем, общуваме, работим и пътуваме. Но също така и как бизнесът може да произвежда, популяризира и продава своите продукти и услуги на правилните хора.

Като приемат предизвикателството за нова дигитална кариера, не се очаква от хората над 50 да станат програмист или ИТ специалист. Те могат да започнат да усвояват уменията, които ще надграждат и изпреварват съществуващите им професионални умения в цифровия бизнес, в който са работили преди. Освен това, като работят в дигитализиран бизнес, кариерата им може да поеме по много различни пътища. Те могат да изберат да работят дистанционно като служител, да работят на свободна практика, да започнат собствен проект или малък бизнес или да работят за някоя институция. Какъвто и път да решат, те могат да бъдат сигурни, че непрекъснато ще се учат и ще се развиват с нарастването на дигитализацията и появата на нови възможности и предизвикателства.

Location

What seniors can do with a digital career

Противно на мнението, че да живееш в голям град е от решаващо значение за да работиш в дигиталната сфера, истината е, че на повечето от тези позиции може да се работи дистанционно.

Онлайн маркетинг

Това е общ термин, използван за обхващане на по-нишови области, като оптимизация за търсачки (SEO), маркетинг за търсачки (SEM), плащане на кликване (PPC) и социални медии. Той включва всеки процес, свързан с популяризиране на марка и повишаване на нейния профил онлайн. От взаимодействието в Twitter до увеличаването на класирането на уебсайт в Google, има много различни елементи, които изискват редица умения и опит. Що се отнася до SEO, PPC и SEM, познаването на индустрията за търсене и най-добрите практики е от съществено значение, докато практическият опит се предпочита в социалните медии.

Онлайн съдържание

Естественият избор за всеки, който обича писането, онлайн съдържание обхваща всичко, което може да се види на един уебсайт. От писането на блогове до производството на видео, творчеството е основното умение. Става въпрос за създаване на завладяващ материал, който да впечатли целевата аудитория на уебсайта.

E-търговия

Работата в електронната търговия може да бъде свързана с покупка и продажба онлайн. Това може да са дигитални продажби и управление на акаунти или повече нишови области, свързани с онлайн реклама. Необходимите умения зависят от позицията, от която човек се интересува. Например, ако някой се интересува от управление на акаунти и кампании или продажби, кариерата в продажбите гарантира успех.

Анализ и изследвания

Не е добре да имате уебсайт, ако бизнесът не знае колко добре се справя или как може да бъде подобрен. Това е мястото, където се играят аналитични и изследователски роли. Професионалистите използват инструменти като Google Analytics за наблюдение на трафика, идващ на сайта и процентите на реализация - данни, които се следят за подобрения и прогнози, за помогнат на марките да планират и стратегии за следващите месеци и години. Всички тези конкретни роли са свързани с данни и числа, така че силен аналитичен е от съществено значение. Опитът в област, свързана с математика, е добра отправна точка

Уеб и графичен дизайн

Перфектният избор за по-креативните натури, уеб и графичните дизайнери са отговорни за създаването на завладяващи дизайни на място, графики и изображения, които отговарят на стойностите на марката. Силното портфолио е задължително, докато доброто познаване на популярни програми като Photoshop,

InDesign и Fireworks също е от съществено значение. Някои основни познания за HTML и CSS също биха могли да помогнат за осигуряването на работа по веб дизайн.

3D принтинг

Технологията за 3D печат се разраства толкова бързо, че прави революция във всяка индустрия. Това е много добра възможност за творчески личности с интерес в механиката. Познанията за 3D печат могат да бъдат използвани на различни позиции като специалист по 3D печат, сервизен техник, но също така и в областта на продажбите, маркетинга и образованието.

PLC програмиране и роботика

Светът на производството става все по-зависим от различни видове роботизирани процеси, автоматизация и нуждата от работници, опитни в програмирането на такива системи, нараства експоненциално в търсенето. Това е идеална възможност за кариерно развитие за хора с електротехнически опит.

Други IT позиции

На пазара има разнообразни позиции, използващи ИТ умения, като специалист по компютърна поддръжка, администратор на база данни, компютърни техници, системен администратор, специалист по ИТ сигурност и др..

Бъдещето

Дигиталната индустрия се развива с невероятни темпове и с ежедневните пускания на нови платформи, уебсайтове и приложения, тя не показва никакви признаци на забавяне. Има много нишови табла за работа, специалисти по подбор на персонал и сайтове за кариера, посветени на работни места в сектора, повечето от които не са съществували преди няколко години.

2.1. Образователна програма на eDigiStars за обучение на хора на възраст 50+

Както е описано в предишната глава, има различни позиции, които възрастните хора с цифрови познания могат да получат. eDigiStars подготви система за обучение за придобиване на знания в няколко области на дигиталната кариера. Обучението на eDigiStars се състои от 6 модула, които могат да бъдат избрани и комбинирани според териториалните нужди.

Модул 1
Microsoft Office
 (Word, Excel, PowerPoint)

Модул 2
Дигитален маркетинг и управление на социалните медии
 (Принципи, платформи, стратегии, инструменти)

Модул 3
Инструменти за комуникация и сътрудничество
 (Видео платформи за провеждане на срещи, облачни приложения)

Модул 4
Въвеждане в PLC програмирането
 (Електротехнически, PLC хардуер)



Модули 1 - 4 основно подготвят участниците за следните позиции: чиновник, рецепционист, обща офис поддръжка, агент и специалист по обслужване на клиенти, специалист по онлайн поддръжка, специалист по дигитален маркетинг, специалист по цифрово съдържание и др. Има необходими инструменти и приложения за създаване на различни съдържание, текстови и електронни таблични документи, снимки, видеоклипове, възможност за предоставяне на техните корекции, сътрудничество в компанията и с други бизнес партньори, създаване и публикуване на съдържание в социалните медии.


Модул 5 е фокусиран върху PLC програмиране (програмируем логически контролер). Светът на производството става все по-зависим от различни видове роботизирани процеси, автоматизация и нуждата от работници, опитни в програмирането на такива системи, нараства експоненциално в търсенето. Този модул е идеален за участници с електротехнически опит.

Модул 6 е свързан с ИТ сигурността. Това е общ модул, насочен към защита на съдържание, лични данни, поверителност и разбиране на рисковете и заплахите в цифровата среда.



2.2. Истории на успеха от партньорите по проекта eDigiStars

Име и фамилия	Улрих Капл	
Възраст	61	
Кратко описание на бизнеса	<p>Редактор на бюрото за новини в отдела за корпоративна комуникация на Business Upper Austria</p> <p>Редактиране на тримесечните списания (Plastics-Cluster, MedTech-Cluster)</p> <p>Подготовка на прессъобщения</p> <p>Смяна на работа с нови задачи и нови цифрови програми, напр. CRM (база данни), канали за бюлетини</p> <p>Промяна от Apple (MAC устройства) към Microsoft</p>	
Каква беше причината да започнете бизнес в зрелите си години	<ul style="list-style-type: none"> • Безпроблемен преход от една работа към друга • Много дни на обучение на новата работа (прехвърляне на учебно съдържание) • Дигитални системи на новата работа: операционна система, база данни • Административна работа на новата позиция (документация) 	
Как ги преодоляхте?	<ul style="list-style-type: none"> • Интензивен план за обучение • Търпеливи и внимателни колеги в процеса на обучение • Вътрешна система за наставничество с колеги • Интервю за оценка с редовен мениджър (система MBO в Biz-Up) • Няколко седмични срещи на екипа 	

Име и фамилия	Горан Дракулич	
Възраст	50-годишен	
Кратко описание на бизнеса	<p>Име на компанията: PG Service</p> <p>Компанията е създадена през 2019 г. с основна цел да разработи и внедри оригинална електронна услуга за безкасови плащания в Босна и Херцеговина. „PG Service“ е услуга за мобилни - телефон/онлайн плащания, която се използва за комуникация с директни плащания между получатели, които предлагат различни стоки и услуги, и клиенти, които използват тези стоки и услуги. Осъзнавайки, че плащането е само инструмент за хората да обменят стоки помежду си, „PG Service“ направи услуга, която улеснява максимално и двете страни, участващи в конкретното плащане. Използват се различни методи за ускоряване и опростяване на комуникацията при плащане (QR кодове, баркодове, специални кодове и т.н.). Това е 100% вътрешен продукт, който съчетава успешни бизнес модели, които съществуват в различни сегменти от живота, публични и частни услуги.</p>	
Каква беше причината да започнете бизнес	<p>Основната причина за създаването на компанията „PG service“ е решението на собственика да напусне ежедневната си работа и да започне собствен бизнес. Той беше вдъхновен от историята за дигитализацията и съвременния начин на живот. По това време много се говори за дигитализация и нови технологии в Босна и Херцеговина, но на практика нямаше реални решения. Горан реши да превърне идеите в реалност и да започне собствен бизнес.</p>	
Кои бяха най-големите предизвикателства	<p>Най-големите предизвикателства по предприемаческия път на „PG Service“ бяха свързани с много ограничените възможности за финансиране на стартиращи фирми, целият проект се финансира с лични средства, включително нефинансов капитал и ентузиазъм на включения екип по проекта. Също така консервативният пазар и липсата на ефективна държавна подкрепа по отношение на въвеждането на дигитализация и електронно управление бяха някои от предизвикателствата, които трябваше да бъдат преодолени.</p>	
Как ги преодоляхте?	<p>Основателят на компанията беше твърдо решен да разработи нещо иновативно, което да улесни ежедневието. Крайната цел помогна на компанията да преодолее всички препятствия, да се срещне и сътрудничи</p>	

Име и фамилия	Георги Георгиев
Възраст	54
Кратко описание на бизнеса	Дигитализиране на информация от книги и хартиени носители, отпечатване на сканирани изображения и тяхната визуализация върху мащабни платна и билбордове.
Каква беше причината да започнете бизнес в зрелите си години	Като инженер изградих кариера в рекламния бизнес, но накрая реших да премина към цифровите решения, свързани с рекламата
Кои бяха най-големите предизвикателства по предприемаческия път	Разширявайки знанията си, свързани с дигиталните иновации в бизнеса, като по време на тази кариера успях да осигуря финансиране за стартиране на собствен бизнес..
Как ги преодоляхте?	Постоянно търсене на информация, свързана с нови знания и курсове, както и в областта на управлението на проекти за осигуряване на европейско финансиране

Име и фамилия	Нора Хорват
Възраст	62
Кратко описание на бизнеса	Записване на данни. Нейната задача е да записва различни данни във фармацевтична компания, например свързани с капацитет за съхранение, запаси и други.
Каква беше причината да започнете бизнес в зрелите си години	Винаги е водила активен живот. Преди да се премести в Будапеща живеела в провинцията и пенсионирането си се озовава в жилищен блок с много свободно време. Тя осъзнава, че като жена от провинцията, работата и приносът в общността са основите на нейния живот, без които тя няма за цел в живота си. Освен това тя също така смята, че трябва да е "в час" със съвременния свят и е отворена да се научи как да се справя с новите цифрови технологии. Затова тя реши да кандидатства за курс за дигитално образование в една от агенциите за наемане на работна сила. Завършва го успешно и е наета във фармацевтичната компания на непълно работно време. Като цяло мотивацията ѝ беше да продължи да бъде активна, да допринесе за общността, да намери дейност, която я държи заета, която ѝ дава цел, както и да научи нещо ново.
Кои бяха най-големите предизвикателства по предприемаческия път	Тя твърди, че без дигиталния курс, който е завършила, няма да бъде толкова уверена, че може да работи нещо, което изисква цифрови познания. Освен това, като пенсионерка, тя се сблъсква с някои трудности на работното си място поради бързината на усвояване на нови неща. Всички нейни колеги са млади и научават всичко бързо, докато за нея отнема повече време.
Как ги преодоляхте?	Опитва се да научи всичко и остава отворена за нови технологии. Нейният личен девиз е: „Светът непрекъснато се променя, трябва да го приемете и да продължите напред“. Гледа положително на новите технологични решения.

Име и презиме	Мирослава Вранова
Възраст	72
Кратко описание на бизнеса	Outlet магазин за модни дрехи, дистрибутор на стоки, внесени от Испания и Италия
Каква беше причината да започнете изнес в	Мирослава през последните години живееше много активен живот и не искаше да се пенсионира по класическия „подреден“ начин, както обикновено хората напускат работата си, когато достигнат определена възраст. През целия си бизнес живот и продуктивните си години тя е била много активна и внезапното спиране не е било вариант - както във финансово, така и в психично отношение.
Кои бяха най-големите предизвикателства по предприемаческия път	Икономически предизвикателства в началото, външни заплахи от доставчици, наематели и др.
Как ги преодоляхте?	Чрез твърдо отношение, способност за адаптиране към съвременните тенденции, с подкрепата на семейството и предприемаческо мислене.



Име и фамилия	Габор Беркович
Възраст	68
Кратко описание на бизнеса	Бизнесът му е специализиран в разработването на софтуер и консултирането. Основният му профил е проектирането и разработването на приложения, поддържащи бизнес процеси, които могат да се управляват от настолни, уеб и мобилни базирани устройства
Каква беше причината да започнете бизнес	Вътрешната криза на предишната му работа го застига, визията на собствениците за управление на компанията се е променила, хората са си отишли. Както и нормалните условия на труд, Габор е принуден да подаде оставка.
Кои бяха най-големите предизвикателства	Първото сериозно предизвикателство беше да събере акционерния капитал, върху който да се започне бизнес. Може да се събере само половината от оптималната сума. Така че първото предизвикателство беше какво да се финансира? II. Второто предизвикателство е как да намери професионалисти, тъй като той не мислеше за еднолична компания, а беше проектиран да обслужва голям корпоративен пазар.
Как ги преодоляхте?	Успя да привлече много от колегите си още в началото на създаване на дружеството, на втората година още повече хора от разпадащата се компанията се присъединяват към тях. II. Поради зрялата си възраст те имаха силни познания на пазара и дългогодишен опит зад гърба си. Така поръчките, от които можеха да започнат разработването на продуктова група дойдоха бързо, а след първата година финансовите им проблеми на практика бяха изчезнали.



Име и фамилия	Емил Брадеа 58
Възраст	
Short description of business	VR Agency - предлага поддръжка за създаване на съдържание за презентации, технически симулации, курсове. Основни области: Здраве и безопасност, Пожарна защита, меки умения, Пътна безопасност за деца https://vrtrain.ro/
Каква беше причината да започнете бизнес в	Вече бях предприемач в хранителната индустрия. Желанието да спечеля европейски проект за развитие на ИТ и любопитството към разрастващата се индустрия ме накараха да кандидатствам по европейската програма Start-Up нация.
Кои бяха най-големите предизвикателства	След като бях свикнал да работя в добре позната индустрия, с повече от 25 години опит, се сблъсках с нещо изцяло ново за мен: ИТ. Трудно беше да придобия необходимите знания, за да разбера нуждите на клиентите, както и решенията, предложени от партньорите.
Как ги преодоляхте?	След като бях свикнал да работя в добре позната индустрия, с повече от 25 години опит, се сблъсках с нещо изцяло ново за мен: ИТ. Трудно беше да придобия необходимите знания, за да разбера нуждите на клиентите, както и решенията, предложени от партньорите.
	Уча се всеки ден, наемам експерти или развивам партньорства със специалисти в областта. Фактът, че съм инженер ми помага много. Участвам в конференции и семинари, които също ми помогнаха да развия новите умения до напълно друго ниво.



Name and Surname	Халина Плотниска
Age	63
Short description of business	Общността Ba & Di Freelance е социален проект за активни пенсионери. Помагаме на възрастните хора да си намерят работа и им даваме възможност да си набавят малки доходи.
What was the reason to start a business in his/her mature years	Причината за създаването на проекта беше един случаен разговор. Разхождах се в парка с внуците си и няколко дни подред срещях една жена, която ни гледеше - не с някаква завист, а с тъга. Един ден не издържах и се приближих до нея. И тя казва: "И аз имам внуци, но те не са с мен, мъчно ми е за тях." Тогава започнах да мисля как да помогна на такива самотни пенсионери.
What were the biggest challenges on the entrepreneurial path	Най-голямото предизвикателство за нас беше финансирането, защото нашият проект се самофинансира. Доброволците ни помагат. Освен това има задължителни вноски от членове на организацията, но тези средства са достатъчни само за организиране на свободното време - семинари, лекции, различни курсове. Сега имаме нужда от офис.
How did she/he overcome them	Благодарение на нашата компания, ние интегрираме баби и дядовци в обществото. Надявам се, че в бъдеще ще можем да създадем такива клубове, в които родителите могат да водят децата си, а бабите и дядовците ще прекарват време. Ако имаше повече такива организации в цялата страна, пенсионерите нямаше да се чувстват самотни.
	Беше ми лесно да започна, защото имах готова идея, която беше подкрепена. Но имам някои съвети от моя собствен опит:
	Помислете за продукт или услуга. Социалното предприемачество не се състои само в наемането на уязвими групи и запушването на дупки в области, в които държавата не може да работи ефективно. Помислете внимателно за вашия продукт.
	Няма как без екип. Един човек никога няма да го направи сам. И когато съставите екип, тогава трябва да изградите обществена организация.
	Не бързайте.
	Опишете цялата работа на компанията по видовете работа. Това ще улесни разпределението на отговорностите.
	Не се страхувайте и вярвайте в себе си.



Име и фамилия	Матиас Криста	
Възраст	54	
Short description of	Ние помагаме на компании от всякакви форми и размери да генерират повече приходи в интернет. Правим това, като проектираме уеб сайтове с висока конверсия и насочваме трафика към вашия уебсайт чрез оптимизация за търсачки, маркетинг на съдържанието, социален маркетинг и реклама.	
What was the reason to start a business in	Компанията, в която работих, взе решения, с които не бях съгласен. Потенциалът за развитие в дигиталната сфера ме впечатли толкова много, че напуснах работата си и тръгнах по независим предприемачески път.	
What were the biggest challenges on the en-	Най-голямото предизвикателство беше създаването на успешен екип, който да развива компанията. Стигнах до новата си любов - онлайн маркетинга почти "гол и бос", не знаех нищо. Творческият подход, вярата и страстта към новите предизвикателства ми помогнаха да стана иновативен, професионален и успешен предприемач.	
How did she/he over-	Творчеството, вярата в нова любов и страстта към новите предизвикателства ме направиха иновативен, професионален и успешен предприемач.	

Глава 3: Как да мотивираме хората над 50 да се включат в проекта

Иновативната система eDigiStars се състои от три части

Тази глава е предназначена за бюрата по труда и неправителствените организации или други организации, работещи с възрастни хора. Партньорството на eDigiStars имаше за цел да предостави на горепосочените организации инструментите за избор на възможни кандидати за дигитални курсове и заетост. Сега ще ви представим иновативната система eDigiStars.

Тя се състои от три части - насоки за подбора и мотивацията на възрастните хора; цифрово обучение, приспособено към нуждите на възрастните хора и системата за сертифициране.

3.1. Представяне на иновационната система eDigiStars и ползите от нея

Проектът предоставя т.нар. eDigiStars иновативна система. Системата се състои от три инструмента, разработени специално за целта: POWERYOU, CAMPUS и LABEL Tools. Трите инструмента имат за цел изграждането на капацитет на организациите на пазара на труда.

Инструментът POWERYOU има за цел да подпомогне бюрата по труда и неправителствените организации или сдруженията, работещи с възрастни хора, да повишат осведомеността и да мотивират по-възрастните хора, които срещат трудности да работят в дигиталната сфера или да станат предприемачи, използвайки дигитални умения.

Инструментът CAMPUS цели да подкрепи с методологически насоки центровете за преквалификация, доставчиците на обучение и други организации при адаптирането на курсовете им към нуждите на хората над 50. Следователно развитието на техните дигитални умения следва специален път и отчита специфичните нужди на възрастните хора.

Инструментът LABEL ще служи като ръководство за търговската камара и други организации за създаване на система за сертифициране на качеството на придобитите знания чрез системата eDigiStars. Целта е да се преодолее скептицизма на работодателите, свързан с хората над 50 г.

За да се демонстрира въздействието и ползността на системата, ще бъдат инициирани пилотни програми във всички партньорски държави. Първо, 40 безработни възрастни хора ще бъдат ангажирани и избрани с помощта на POWERYOU Tool на всяка територия. Сред избраните трябва да има представители на мигрантската общност, малцинствата и тези, които са останали без работа заради скорошната пандемия. Избраните кандидати ще участват в пилотния проект на CAMPUS Tool, те ще тестват курсове по дигитално обучение. Присъственият дигитален курс ще бъде с продължителност най-малко 40 часа, който ще се провежда в помещенията на предварително избран доставчик на обучение. Участващите възрастни хора ще попълнят въпросник за въздействие преди и след тестването на приетия курс. Това ще даде възможност на партньорството да измери въздействието върху образованието на приетия дигитален курс. Като резултат, поне 15 от участниците трябва да преминат избрания дигитален курс и да получат сертификат LABEL. Следователно те ще бъдат готови да бъдат наети като дигитални служители или да станат предприемачи в дигиталната сфера. courses. The physical digital course will

- Процесът на сертифициране се основава на няколко принципа, определени от инструмента LABEL. Партньорството предлага на организациите сертифициращи възрастните хора следното:
- оценката на курса трябва да се основава на тест, свързан с неговото съдържание,
- оценката трябва да бъде надеждна, безпристрастна, обективна, справедлива и сравнима,
- тестът трябва да бъде балансиран между развитите умения и в същото време да се фокусира върху спецификата на курса,
- тестът подчертава практичността и полезността на обучението,
- оценяването на тестовете като цяло следва да бъде прозрачно.

Предимства на иновативната система eDigiStars:

- Осигурява пълна програма за обучение от подбор на участници до сертифициране,
- Предоставя специфични инструменти, които да се използват при избор на участници от целева група (възрастни хора, малцинства, мигранти),
- Предоставя ценни предложения за адаптиране на дигиталните курсове към нуждите на възрастните хора. В този аспект инструментът CAMPUS ще помогне при разработването на курсове за обучение, които са уникални в много от страните от Дунавския регион.
- Високото качество на Системата се осигурява от участието на международен консорциум и заинтересовани страни от различни области (бюра по труда, неправителствени организации, работещи с възрастни хора, доставчици на обучение, представители на индустрията, търговска камара и други съответни публични органи).

3.2 Инструменти и подходи за процедури за подбор и изграждане на дигитална кариера

3.2.1. Характеристики на участника в обучението на EDIGISTARS

Characteristic

- Енергичен човек, оптимист и ентузиаст. Обича да научава нови неща.
- Може да е малко уплашен или нервен при старта на дигитална кариера, но иска да изпробва нови възможности.

Възраст
50-65

Хоби/Интереси

- Активен човек, обикновено с хоби като спорт, туризъм или градинарство.
- Обича да прекарва време с внуци (ако има такива и живеят близо).

IT Знания

- Познания на основно или средно ниво.
- Ежедневно използване на смартфон.
- Изпращане на имейли, от време на време чат или виртуални разговори със семейството, приятелите. Преглед на снимки, споделяне. Основни операции



3.2.2. Подготвяне на заявление за участие

Писането на покани или заявление за кандидати на пръв поглед може да изглежда маловажно, но броят и видът на кандидатите, зависят от тях. Всъщност начинът, по който е написано, думите и езикът, използвани в него, имат пряко въздействие върху хората, които привличате. Следователно наличието на ефективни покани ще гарантира, че ще бъдат привлечени подходящите кандидати.

Правила за писане на заявления:

- Използвайте заглавие за търсене. Това се отнася само за обаждания,
 - Посочете местоположението. Определянето на местоположението е основно. Струва си обаче да се споменат спецификите на местоположението, например как да стигнете до там, има ли добра връзка с обществения транспорт и т.н.
 - Направете кратко въведение. Определете за кратко какво ще правят кандидатите, какъв вид обучение ще получат, колко време ще отнеме и колко пъти и т.н.
 - Определете ползите. Определете защо си струва да участвате в програмата. Какви са ползите за кандидатите?
 - Опишете задачите или дейността. Опишете подробно какъв вид задължение се изисква от заявленията, какво ще правят по -подробно.
 - Определете човека. Обяснете подробно кои са подходящите кандидати за тази програма.
 - Призив за действие. Пояснете ясно какво трябва да направят читателите, за да кандидатстват. Ако обаждането е офлайн, посочете данни за контакт къде да изпратите приложения.
- **Не забравяйте следното:**
 - Прочетете приложението.
 - Проследете процеса. Напишете имейл на кандидатите и ги уведомете за следващите стъпки, както и кога ще разберат дали кандидатурата им е била успешна.

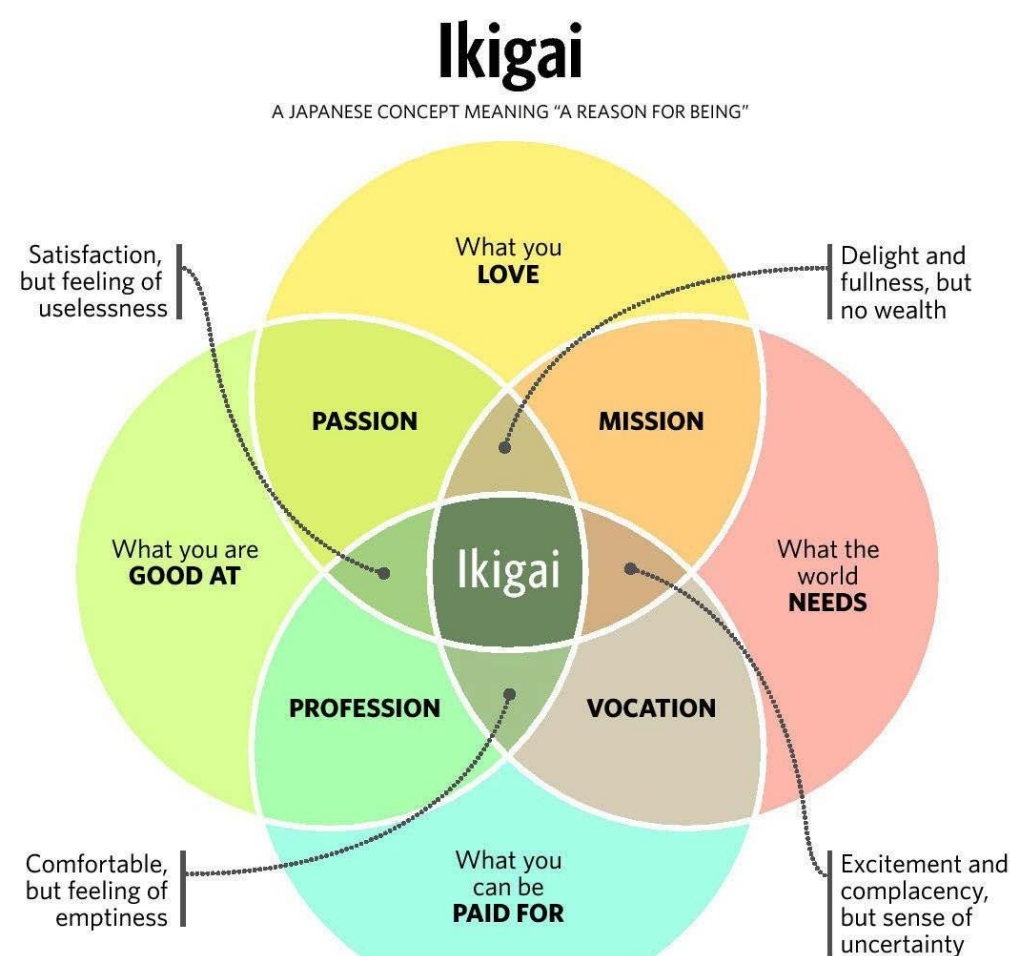
За повече информация прочетете <https://www.coburgbanks.co.uk/blog/attracting-staff/write-great-job-adverts-and-attract-world-class-staff-a-10-point-checklist/>.

3.2.3. Подходът Ikigai за подпомагане на възрастните хора да разберат собствените си нужди, потенциал и мотивация за лична и професионална промяна

Ikigai е добър инструмент за лично планиране, намиране на трудностите по пътя и начини за успешно преминаване през тях. Намирането на своя *Ikigai* е своеобразна равносметка за целия живот и експериментиране. Всеки *Ikigai* може да се промени с развитието на нашата идентичност и обстоятелства с течение на времето.

Как можем да открием нашия IKIGAI?

- Стъпка 1:** Фасилитаторът раздава т. нар. личен работен лист [IKIGAI CANVAS](#) на всеки участник.
- Стъпка 2:** Фасилитаторът обяснява и представя на участниците работния лист IKIGAI. Напомня им да бъдат внимателни, да следят своето поведение, мисли, реакциите на другите и техните нужди.
- Стъпка 3:** Участниците пишат отговори на въпросите в работния лист. Ако е необходимо, фасилитаторът им помага.
- Стъпка 4:** Някои участници вероятно се нуждаят от повече помощ под формата на индивидуално ръководство и съответно повече време, докато мислят и пишат за своите чувства, взаимоотношения, цели и т.н.
- Стъпка 5:** Фасилитаторът кани желаещите да представят своите отговори и насърчава дискусията с въпроси, например: Имаше ли нещо общо? Кое от това, което чухте, може да бъде полезно и за вашия IKIGAI?
- Стъпка 6:** В края фасилитаторът подчертава, че личните IKIGAI могат да бъдат преглеждани и променяни по всяко време.



SOURCE: dreamstime

TORONTO STAR GRAPHIC

3.2.4. SELECTION BASED ON PRE-DEFINED CRITERIA

Изборът на възможни кандидати може да се извърши въз основа на предварително определени критерии за подбор. В този случай възрастните хора се сравняват въз основа на предварително определени, обективни стандарти или критерии, които отразяват нуждите на Бюрото по труда или неправителствената организация, работеща с възрастните хора.

Процесът на подбор може да бъде разделен на 2 фази. Това са предварително пресяване въз основа на минимални критерии и избор въз основа на критерии за подбор.

Предварителен подбор въз основа на минимални критерии:

На този етап се определят минимални критерии за проверка на кандидатите, като техните характеристики се сравняват с тези, които са необходими, за да бъдат записани в приетото обучение по дигитален курс.

За кандидатстване в проекта eDigiStars са зададени няколко минимални критерия - минимална възраст (най-малко 50) и статут на заетост (безработен). Организацията може да добави допълнителни функции (например: образование, продължителност на безработицата, тип предишно работно място). Целта е да се приложат едни и същи минимални критерии към всички кандидати.

Критерии за подбор:

Критериите за подбор се използват за определяне на най-подходящите измежду всички кандидати, които отговарят на минималните критерии. Критериите за подбор надхвърлят минималните квалификации и разглеждат вида и качеството на образованието, опита, знанията и други умения. Критериите за подбор включват също качества и квалификации, специфични и ли нужни за различните държави. Когато кандидатите се сравняват помежду си и се прилагат общи критерии за подбор, тогава могат да бъдат избрани най-квалифицираните кандидати.

Критерии за подбор 1: Образование: Завършено ниво, релевантност и качество.

Критерии за подбор 2: Предишен трудов опит: Продължителност, практично значение и качество; цифрови умения, включително способността да работите в цифрова среда.

Критерии за подбор 3: Технология (ако е приложима): Продължителност, практично значение и качество на обучение и/или опит в областта на информационните технологии.

Критерии за подбор 4: Лицензи и сертификати (ако има такива): Притежава или може своевременно да получи необходимите лицензи и сертификати.

Критерии за подбор 5: Референции: Вид и значение на организацията; Описани умения.

На всеки критерий се придава тежест, която обозначава нивото на важност в цялостния подбор. Изборът е 5, 10, 15, 20 или 25. Ако критерият не се

3.2.5. ИНТЕРВЮТА

Интервютата са основни елементи на процедурата за подбор. Важно е обаче да се спомене, че не всички интервюта имат еднаква ефективност при измерване на компетентностите и приспособяване на кандидата към нова роля. Като цяло структурираните интервюта са един от най-ефективните начини за оценка на кандидата, докато неструктурираните интервюта се считат за по-малко ефективни. По-долу ще бъдат представени и двата типа интервю.

Структурирани интервюта:

В структурирано интервю се използва стандартизиран набор от въпроси. Това предоставя на интервюиращия унифициран метод за записване на информация и стандартизиране рейтинга на квалификацията на кандидата. Структурираното интервю дава възможност на интервюиращия да сравнява точно кандидатите и да вземе най-доброто решение само по данни.

Стандартното интервю работи с въпроси, които имат за цел да проучат предисторията на кандидатите (както образователен, така и трудов опит), задачите, които кандидатът е изпълнявал, мотивацията за кандидатстване, общи цели в трудовия му живот, силни или слаби страни и в зависимост от приложението някои специфични въпроси. В проекта eDigiStars конкретни въпроси могат да бъдат свързани с решаване на проблеми (технически), интерес към цифрови устройства и др. Въз основа на горните теми, човек може да изготви стандартизирани въпроси за интервю за подбор на кандидатите.

Освен стандартизирани въпроси, често срещан метод, използван в интервютата, е методът STAR. Този метод предлага структуриран начин за извличане на информация от кандидата. STAR е съкращение за:

Situation Ситуация. Накарайте кандидата да опише конкретна ситуация, в която се намира и трябва да постигне нещо.

Task Задача. Към каква цел се стреми кандидатът?

Action. Действие. Накарайте кандидата да опише подробно какви действия е предприел, за да се възползва максимално от ситуацията и да изпълни задачата си.

Result. Резултат. Накарайте кандидата да опише резултата от действието и да опише как се чувства.

За повече информация относно метода STAR, вижте [ТУК](#).

Ето предложения за въпроси за структурирани интервюта:

Неструктурирани интервюта:

Неструктурираното интервю е вид интервю, при което интервюиращият задава въпроси, които не са подготвени предварително. В тези интервюта въпросите възникват спонтанно в свободно протичащ разговор, което означава, че на различни кандидати се задават различни въпроси.

Основното предимство на неструктурираното интервю е техният персонализиран подход. Това е особено полезно, когато сравнявате кандидати с еднаква квалификация или за позиция, където тяхната личност и комуникативни умения са от решаващо значение. Освен това, тъй като неструктурираните интервюта позволяват свободно протичащ разговор, те изглеждат много по-непринудени и помагат на кандидатите да се отпуснат и да се чувстват по-комфортно. Въпреки това, в неструктурирани интервюта на различни кандидати се задават различни въпроси, поради което е по-трудно да се сравнят техните отговори и да се оценят кандидатите еднакво и обективно.

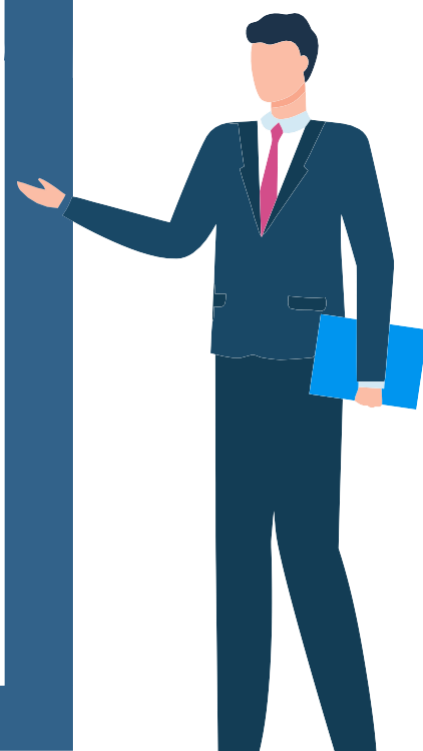
Как да го направим?

Въпреки че неструктурираните интервюта не използват предварително подготвени въпроси, това не означава, че зададените въпроси са напълно случайни. Ето някои съвети:

1. Имайте предвид общата цел на интервюто и качествата, които търсите в кандидатите. Вашата цел е да съберете и запишете важна информация за кандидатите.
2. Уверете се, че имате фокус, но бъдете гъвкави и продължете въз основа на отговорите на кандидата.
3. Можете да започнете, като поискате „разкажете ми за себе си“ и след това да продължете, като

Suggested questions for structured interviews:

1. Моля, разкажете ми за вашия професионален опит
2. Моля, обяснете какво сте правили в последната си работа?
3. Каква е причината да се присъедините към програмата и да развиете своите дигитални умения?
4. Какви цифрови умения притежавате в момента?
5. Моля, кажете ни какъв цифров софтуер използвате често?
6. Има ли някакъв цифров софтуер, за който смятате, че сте експерт?
7. Къде се виждате след няколко години?



3.2.6. СЪБИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКИ

В края на процеса на подбор може да искате да получите някои препоръки от вашите кандидати. По този начин ще получавате обратна връзка за представянето им от хора, с които са работили на предишното си работно място. Можете да поискате от кандидатите да предоставят писмена и подписана справка от предишния си работодател или да поискате данни за връзка с бившите работодатели или колеги. Следователно ще можете да:

Потвърдите това, което кандидатите вече са ви казали (напр. за предишни длъжности)

Научите как кандидатите използват уменията си в дадена работа

Откриете потенциалните му слабости

Разберете как кандидатите се държат в работна среда (точност, отношение, адаптация)

За да получите обективна и уместна информация, трябва да зададете целеви въпроси. Ето няколко примерни въпроса, които да зададете, когато получавате референции за кандидати:

Кога кандидатите са работили във вашата компания и каква е била длъжността им?

Какви бяха основните отговорности на кандидатите?

Бихте ли споменали един или два групови проекта, в които кандидатът е участвал?

Как кандидатът си сътрудничи с колегите си?

и т.н.

3.2.7. Въпросник за самооценка на цифровата грамотност

Въпросниците често се използват като инструменти за получаване на измерими данни от хора. Тяхната основна е да получават информация от по-голяма група хора, да оценяват и сравняват получените отговори. Въпросниците могат да бъдат записани от интервюиращ, който представлява организацията, провеждаща проучването, или могат да бъдат самостоятелни.

How to make a questionnaire?

1. Решете каква информация ви е необходима.
2. Планирайте въпросите, които ще ви помогнат да я получите.
3. Използвайте затворени въпроси, за да съберете конкретни отговори.
4. Използвайте отворени въпроси, за да получите отговори, за които може да не се сетите предварително
5. Внимателно формулирайте въпросите. Например, избягвайте да задавате два въпроса в един. Не предлагайте отговори. Бъдете достатъчно точни и ясни.

For more information click [here](#).

6. Помолете някой да прегледа или попълни вашия въпросник.



3.2.8. Оценка бързината на учене при по-възрастните хора

Оценяването на гъвкавостта на ученето е друг ефективен метод за подбор, който да се вгради в процеса на набиране на персонал. Ученето на ловкост е способността да се адаптираш в нова ситуация, в която човек първо не знае как да се справи, но след това така или иначе ще го разбере. Ловкият ученик може да приложи опита и знанията си към нови сценарии. Да се научиш да бъдеш гъвкав често се свързва с успех в менажирането на бизнес, но в рамките на проекта eDigiStars ние се фокусираме само върху възможностите за адаптиране на кандидатите. Това е така, защото много от възрастните, кандидатстващи за програмата, може да не са експерти в дигиталните области, но адаптирането към виртуалните предизвикателства е необходим или полезен личен актив.

[Как да го направим?](#)

Измерването на способностите за учене може да се извърши по различни начини, тук представяме въпроси и тестове за интервю.

1. Човек може да тества адаптивността на кандидата в рамките на интервю за набиране на персонал. Въпросите за интервюто, представени по-долу, имат за цел да проучат как кандидатът може да се адаптира към новите ситуации по време на интервюто:

Разкажете ми за момента, в който поискахте обратна връзка от вашия шеф или колега. Кого помолихте да даде обратна връзка? Каква беше обратната връзка, която получихте? Защо искате обратната връзка? Разкажи ми за времето, когато направихте някаква грешка в работата. Каква грешка допуснахте и какво научихте? На кого казахте за грешката си? Как реагирах на новината?

Разкажи ми за ситуация, в която трябваше да направиш нещо, което никога досега не си правил. Как се почувствахте? Какво ново научихте да правите?

Тествайте способността на кандидата да се промени с въпросите в стил „какво ще стане ако“. Това създава ситуация, в която кандидатът трябва да се опита да разреши предизвикателство. Например: Ами ако ви бъде дадена нова задача за изпълнение, какви стъпки бихте предприели, за да започнете работа по нея?

В отговорите на кандидата потърсете следните личностни измерения:

Гъвкавост: отворен за нови идеи и ситуации, предлагащ решения

Експериментиране: изпробване на ново поведение, за да се определи кое е ефективно

Сътрудничество: уменията за сътрудничество са необходими, тъй като подпомагат ученето от другите

Търсене на обратна връзка: гарантира, че кандидатите получават понякога и отрицателни отзиви, което може да доведе до размисъл и по-късно подобрене.

Поемане на риск: не се страхувайте да изпробвате нови дейности

Размисъл: оценка на собственото представяне, за да станете по-ефективен.

2. Подвижното обучение (Agile learning) може да бъде оценено чрез различни тестове под формата на въпросници. Ето пример за опростен тест:

Колко добре Ви описват следните въпроси?	1 точка - категорично несъгласен, 2 точки - несъгласен, 3 точки - съгласен
Важно е да обръщам внимание на всеки детайл.	
Не приемам нищо по-малко от съвършенството.	
Работата не приключва, докато всеки детайл не бъде разработен с надлежна грижа.	
Правилата не са създадени да се нарушават.	
Работя най-добре, когато целите и решенията ми са ясни.	
Стабилността и яснотата са ключът към успешна кариера.	
Гъвкавостта води до грешки.	
Винаги се опитвам да постигна сигурност, така че работата да се извърши правилно.	
Вземането на решение без пълна информация е лошо за компанията.	
Важно е да се постигне стабилна и надеждна работна среда.	

- Ако полученият резултат е между 10 и 20, това означава, че сте усвоили метода “подвижно обучение”. Способността да се справяте с несигурността и промените, като същевременно липсата на подробности не ви тревожи, е отличителен белег за гъвкав подход към работата.

Ако получената оценка е над 20, това означава, че сте ориентирани към детайлите и имате нужда от сигурност. Но в много отношения имате обратен на пъргавия подход към работата.

Важно е да се спомене, че изискванията на по-възрастните кандидати към гъвкаво обучение не трябва да бъдат твърде високи. Партньорството предлага оценката да разглежда по-скоро основните линии на отговорите на кандидата. Въпреки може да не е “пъргав учещ”, но да се справи успешно на определени позиции, например в администрацията.

3.2.9 ТЕСТ ЗА НАУЧЕНОТО

Този тест обикновено се провежда в реална работна среда и оценява ефективността на кандидатите за конкретни задачи, машина или оборудване.

В рамките на проекта eDigiStars предлагаме тестване на цифрови умения на кандидатите по време на процеса на подбор. Той се основава на тестване на определени цифрови умения или дигитална грамотност на кандидатите. Съдържанието на оценката може да бъде подготвено от Бюрото по труда, ние предлагаме оценка на следните умения:

- Работа с компютър (включително браузъри и настолни компютри)
- Редактиране на Word документи
- Редактиране на таблици в Excel
- Редактиране на pptx
- Редактиране на снимки
- Използване на социални медийни платформи
- Познаване на Outlook (по избор)

Имайте предвид, че оценката трябва да бъде възможно най-обективна, тестването може да се основава на предварително подготвени задачи.

3.3 КОЙ МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ

3.3.1 [Контакти на партньорите на eDigiStars](#)

Бихте ли искали да научите повече? Свържете се с някоя от партньорските организации на eDigiStars!

Австрия

Business Upper Austria - Plastic Cluster
Jürgen Bleicher
juergen.bleicher@biz-up.at

Босна и Херцеговина

Development Agency of the Republic of Srpska
Marica Berić
marica.beric@rars-msp.org

България

Business Agency Association
Silvia Stumpf
silvia.stumpf@vba.bg

Bulgarian Industrial Association
Teodora Borissova
t.borissova@bia-bg.com

Чехия

Dex Innovation Center
Jan Kubalík
jan.kubalik@dex-ic.com

Municipality of Prague 9
Pavel Pospíšek
pospisekp@praha9.cz

Унгария

Innoskart Business Development
Nonprofit Ltd.
Orsolya Szaplanczay
szaplanczay.orsolya@innoskart.eu

Central Transdanubian Regional
Innovation Agency Non-profit Ltd.
Akos Szépvölgyi
szepvol@kdriu.hu

Румъния

European Center for Socio Professional
Integration, ACTA
Sorina Bradea
mihaelapopovici@actacenter.ro

Romarketing
Mihaela Popovici
sorina_bradea@romarketing.ro

Словения

Foundation for Improvement of Employment
Possibilities PRIZMA, an Institution
Natalija Zunko
n.zunko@fundacija-prizma.si

Municipality of Maribor
Urška Korošec
urska.korosec@maribor.si

Украйна

Ivano-Frankivsk National TU of Oil and Gas
Tetiana Kulyk
kulyktetiana@gmail.com

Анекси

Анекс 1. [Важни стъпки по пътя](#)

Процесът на подбор в бюрото по труда:

- a. Регистрирайте безработното лице в бюрото по труда.
- b. Кандидатът да представи попълнения въпросник, след като е отговорил на въпроси, свързани с възрастта, нуждите му от нови работни умения и желание за цифрово обучение.
- c. Ако безработните искат и могат да участват в обучение, предоставете им курсовете за обучение по цифрови умения и условията за обучение.
- d. Информирайте безработните за очакванията, изразени от потенциалните работодатели.
- e. Включете се в eDigiStars: свържете работодателя със заинтересованите страни по програмата.
- f. В същото време свържете безработното лице/служител с работодателя.
- g. Свържете безработното лице с учебната институция.
- h. Поддържайте контакт с безработните по време на периода на обучение (главно от заинтересованите страни).
- i. Успешен трудов договор.

Избор за неправителствена организация, община или друга организация, свързана с по-възрастни работници или безработни лица:

- a. Намерете и регистрирайте безработното лице в организацията.
- b. Подайте въпросника, използван при регистрацията му.
- c. Заедно с разглеждането на резултатите от подробното проучване при регистрация, безработното лице да се регистрира в бюрото по труда (за да има достъп до държавни обезщетения).
- d. Следващите стъпки са същите, с допълнението, че организацията трябва да следи съдбата на безработните до сключването на трудовия договор.