



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

ДИАГНОСТИКА НА МЕКИ УМЕНИЯ ЗА ПО-ДОБРА ПРИГОДНОСТ ЗА ЗАЕТОСТ



Проект: Иновативна система за подобряване на пригодността
за заетост чрез диагностика на меки умения

BG051PO001-7.0.07-0137-C0001

BG051PO001-7.0.07 - „Без граници – Компонент 1, фаза 2”

София, Октомври 2013

Съдържание:

Системата за диагностика на меки умения Self Awareness	2
Компоненти на системата Self Awareness	4
Онлайн въпросник (Footprint®)	4
Коментар за кандидата	5
Профил на предприемчивостта	6
Подход към придобиване на нови знания и умения	7
Лидерство и стил на управление	8
Стил на продаване	8
Подход към преподаването	9
Обобщение на социалните умения (Профил на работната позиция)	10
Персонални техники за интервю	11
Услуги, базирани на системата Self Awareness	12
Услуги, насочени към физически лица	13
<i>Коучинг и менторинг за самоосъзнаване и артикулиране на уменията</i>	13
<i>Програми за осигуряване на заетост</i>	13
<i>Консултиране за кариерно развитие и квалификация</i>	14
<i>Определяне на предприемаческия потенциал и разработване на стратегии за развитие на собствен бизнес</i>	14
<i>Подкрепа на професионалната реализация на лица, засегнати от съкращения</i>	15
Услуги, насочени към работодатели	16
<i>Подбор на персонал чрез съпоставяне на изискванията на работодателя с меките умения, стила на работа и учене на кандидатите (Job Matching)</i>	16
<i>Подпомагане на кариерното развитие на персонала</i>	17
<i>Подпомагане на дефинирането на работните роли на персонала</i>	17
<i>Обучения за повишаване на квалификацията и развитие на уменията на персонала</i>	17
<i>Специализирана консултантска подкрепа за стратегическо планиране при реорганизация и/или съкращение на персонала</i>	18
Услуги, насочени към образователни и учебителни институции	18
Примери за практическото използване на системата Self Awareness	19
Многоцелево използване в професионалното образование и обучение: Ню Колидж Нотингам	19
Работа с деца и младежи, които са извън образованието, трудовия пазар и професионалното обучение: Образователен център „Twenty Twenty“	22
Подкрепа на засегнати от масови съкращения лица: RF Brookes	24

Системата за диагностика на меки умения *Self Awareness*

Системата за психометрична диагностика на меки умения *Self Awareness* е разработена от английската консултантска компания „Априкот Трейнинг Мениджмънт“. Тя е основана на психометричен модел за поведение на работното място с над 60 годишно приложение в практиката (т.нар. “теория за четирите квадранта”), разработен от американския психолог Уилям Молтън Марстън (1893-1947). Според този модел, от гледна точка на личностните си характеристики хората попадат в четири основни категории: Drivers, Influencers, Steadier, Calculators (DISC).

Системата е уникална с инкорпорирането на анализ на меки умения, на подхода към справяне с нови задачи, както и на стила на усвояване на нови знания на отделните индивиди. Важно е да се подчертае, че тази система е насочена към диагностика на личностните характеристики, стила на поведение и на придобиване на нови знания, а не към измерване на интелектуалния капацитет на лицата, които преминават през диагностиката. Тя позволява преценка на:

- ✓ меките умения на кандидатите за работа, обучаемите в курсове за професионално обучение и квалификация, учениците и студентите
- ✓ какво ги мотивира
- ✓ техните силни страни и поведение
- ✓ предпочитаният от тях стил на работа
- ✓ работната среда, която е най-подходяща за тях
- ✓ потенциалната кариера и роли, които най-добре отговарят на техния характер и работен стил
- ✓ какво биха изисквали от хората около тях
- ✓ техният стил на учене

Системата *Self Awareness* е научно тествана и валидирана от Центъра по психометрия на Университета в Кембридж като надежден и ефективен

инструмент за оценка на DISC типовете. Продължителните изследвания на нейното приложение както при учащи, така и при възрастни установяват, че моделът има безспорна практическа стойност, особено в две насоки:

- ✓ оценяване на подхода към придобиване на нови знания на ученици/студенти и на учители с оглед прилагането на информирани стратегии за оптимизиране на процеса на обучение и на академичните постижения.
- ✓ оценяване на стиловете на работа на кандидати за работа и на наети лица с цел подобряване на пригодността за заетост и артикулиране на техните умения на индивидите в съответствие с нуждите на работодателите.

Първоначално системата е разработена като инструмент за самоосъзнаване, чрез който се измерват и оценяват естествените поведенчески модели, стил на работа и подход към ученето на индивидите. Постепенно системата е разширена и адаптирана с допълнителни функционалности. Инкорпориран е и специален модул за съпоставяне на търсените от работодателите меки умения за конкретни работни позиции и/или роли и предлаганите от кандидатите или от служителите умения и стил на работа (Job Matching), основан на DISC принципите. Разработени са и допълнителни инструменти, насочени към доставчиците на професионално образование и обучение, чрез които се подпомага по-доброто разбиране на техните умения, необходими за оптимизиране на процеса на обучение и за осигуряване на продуктивна заетост. Наред с това „Априкот трейнинг мениджмънт“ разработва и инкорпорира в системата Self Awareness серия от алгоритми, чрез които се прави психометрична оценка на предприемчивостта и предприемаческите умения на индивидите – нов иновативен продукт, който няма аналог в рамките на Европейския съюз.

Системата Self Awareness е използвана от хиляди обучаеми, студенти, кандидати за работа, както и от много колежи, университети и работодатели във Великобритания. Регулярните проучвания на удовлетвореността на потребителите показват изключително високо ниво на задоволство (над 99%) от нейната коректност.

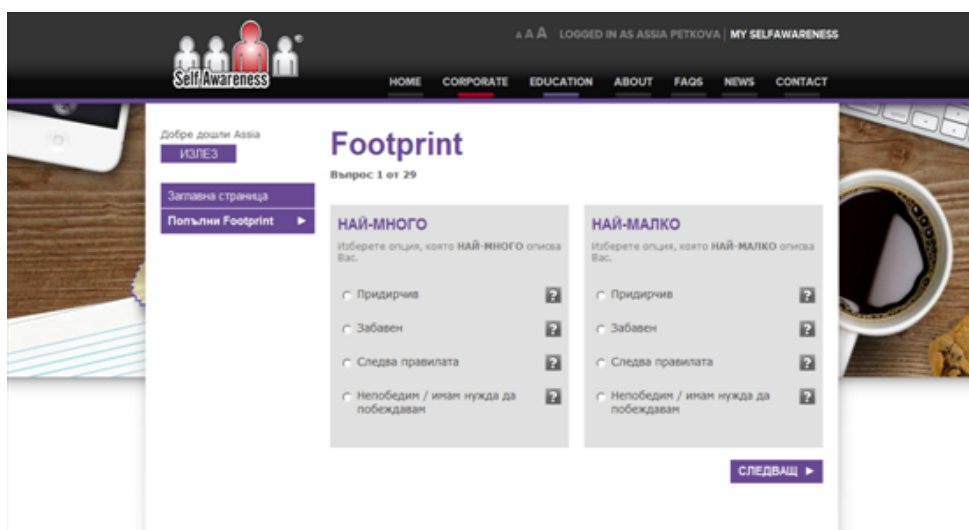
Компоненти на системата Self Awareness

Онлайн въпросник (Footprint®)

Психометричната диагностика се основава на ипсативен личностен тест, чрез който се измерват поведенческите характеристики на съответното лице. Този тест позволява да се оцени стила на работа на лицето, стила му на комуникация, какво го мотивира, какви са неговите ценности и убеждения, как усвоява нови знания и как реагира на различни предизвикателства.

Онлайн въпросникът (Footprint®) е универсален и лесно приложим за различни категории ползватели (ученици, студенти, безработни, работещи лица, специалисти, преподаватели, мениджъри и т.н.).

Българската версия на въпросника е валидирана от Университета в Кембридж.



Системата Self Awareness предоставя акуратна и обективна обратна връзка веднага след попълването на въпросника. Лицата, които преминават през психометричната диагностика и организациите, които администрират процеса, получават незабавен онлайн набор от персонализирани доклади.

Основните доклади, насочени към подобряване на пригодността за заетост са представени по-долу.

Коментар за кандидата

Докладът „Коментар за кандидата“ представя основните качества на съответното лице, обобщава най-характерните му меки умения и описва стила му работа. Този доклад подпомага лицата да определят и артикулират своя потенциален принос към конкретно работно място и съответно да вземат информирано решение за кариерен избор и/или кариерно развитие. Чрез него се подпомагат лицата да формулират и реализират успешни стратегии за кандидатстване за определени работни позиции и за поведение по време на интервю за работа.

Докладът „Коментар за кандидата“ служи като основа за съпоставяне на качествата и меките умения на кандидата за работа с характеристиките на 5 съответната работна позиция, дефинирани от работодателя (Job Matching функционалността на системата).



Candidate Feedback

for **Colin Granger**

© Self Awareness LLP | www.selfawareness.org.uk

Colin's Qualities

communicative, articulate, enthusiastic, trusting, convincing, sunny, people mixer, chatty, has empathy, inspiring, methodical, constant, predictable, unshakable, staunch, consistent, circumspect, meticulous, open minded, watchful

Colin's Foundations

- Strives to maintain harmony in the group
- Will work within the rules
- Uses influence and persuasion to gain commitment
- Rule orientated, respectful
- Enjoys having realistic deadlines

Working Style

Colin has a counsellor's style of working. He is always ready and available to listen to people's problems. He is friendly, easy-going, steady paced and confident. He may tend to believe that no matter what situation arises, his ability to influence and support people will win through. Colin is socially optimistic and relaxed. He can meet and greet strangers easily.

Colin appreciates clear working guidelines. He likes to know what is expected of him at work. It is important that when changes are to take place he is given plenty of notice. He is a considerate, modest person who gets along with most people.

Once in the groove of an established work pattern, Colin can maintain a steady pace. He is a consistent performer, moving with calculated moderation. Colin will be quite organised but may struggle taking the initiative unless it is in his special area of knowledge. Colin is basically non-demanding in his dealings with others. He is therefore likely to appear unpretentious, sincere and mild in manner.

This confident, thorough individual's value to any organisation will centre around his naturally outgoing, enthusiastic communication style combined with patience, loyalty and logic. Colin will therefore win the confidence and respect of his colleagues through his poise, strong interpersonal and listening skills and thorough decision making abilities. Colin will therefore be able to interact and operate in a group working structure successfully.



INFLUENCED.
Thought, Inspiration, Planning
& Creativity

Профил на предприемчивостта

Докладът „Профил на предприемаческите умения“ е насочен към лица, които се насочват към стартиране на собствен бизнес или към самонаетост. С него се прави оценка на качествата на съответното лице, стратегическото мислене, стила на справяне с нови ситуации, подхода към риска, модела на бизнес-планиране, възможните предзвикателства и потенциални стратегии за справяне.

Този продукт е особено подходящ за използване в курсовете за ПОО, насочени към развитие на предприемачески умения и коучинг за стартиране на собствен бизнес, тъй като позволява идентифицирането на скрития потенциал на обучаваните лица и съответно възприемането на подходящи техники на обучение/коучинг с цел оптимизиране на резултата от обучението.

Enterprise Skills Report

for **Monica Smith**



© Self Awareness LLP | www.selfawareness.org.uk

This report is designed as a motivational coaching resource to be used with Monica by her Self Awareness Group Leader when considering the challenges involved in starting up a new business or in self-employment.

Presented against a set of generic headings and using the self-assessed data drawn from Monica's responses to the Footprint® questionnaire, it explores the attributes, style and approaches to new situations that Monica might use for key aspects of such an endeavour.

This is only part of the picture. It will be necessary to include a discussion about the practical skills, qualifications, experience, support and external resources that Monica might also need to call upon.

Overview: Most studies agree that there are two very important elements to setting up a business – namely Motivation and Commitment. Monica's responses suggest that she has the tenacity, flair and the people skills required when starting up an enterprise. She also has the commitment to overcome early challenges. By being optimistic and persistent, Monica will cope with obstacles in her way and she is quite likely to research and develop an idea very thoroughly. However, you should discuss a coping strategy for the times when Monica feels threatened. For example, how will she take tough and unpopular decisions?

Opportunity: Monica has the ability to identify opportunities in areas that she has researched and fully understands. Her approach will be to take an existing idea and make it better in some way. The trick is to be able to focus on the ones that will give the most meaningful and high profile results.

Strategic thinking: Monica's approach to strategy will involve building on previous success and to take the next logical step. It may not be fast, but it will be thoroughly thought through.

Getting things started: Monica may need encouragement when starting new projects because she usually tries to consider and mitigate for all the different possible outcomes. She might have to come to terms with choosing the best possible course of action quickly. Once decided she will show dogged determination.

Approach to risk: Responses suggest that Monica is aware of threats to her security and tries to minimise its impact on the things that she feels are important. She might benefit from a close network of trusted friends and associates with whom she can share issues, so as to not feel so vulnerable.



INFLUENCER
Friendly, Gregarious, Charming
& Charismatic

Подход към придобиване на нови знания и умения

Докладът „Подход към придобиване на нови знания и умения“ се основава на разбирането, че както хората имат различни стилове на поведение на работното място, така те развиват различни подходи за учене и справяне с нови задачи.

Моделите, по които хората обикновено усвояват нови знания, са групирани в четири категории: реалистичен, активен, рефлексивен и аналитичен.

Докладът е разработен така, че да предоставя информация как дадено лице предпочита да придобива знания и умения, стратегиите за обучение, които са най-подходящи за него, както и как това лице вероятно би реагирало на различни сценарии за обучение и развитие. Този доклад е особено подходящ за използване в програми за подобряване на пригодността за заетост в рамките на професионалното образование и обучение.

Approach to New Learning and Skills



© Self Awareness LLP

for **Colin Granger**

Introduction

Just as people display various styles of preferred behaviour when working, they also develop a variety of ways to cope with new tasks, learning and training. These Learning Patterns are measured as part of the Footprint[®] online assessment.

Broadly, people fall into one of four patterns of learning – Realistic, Active, Reflective or Analytical. The sections that follow are designed to give information about how Colin prefers to learn, those strategies which will suit him best and how he may react to different learning scenarios. They are best considered in the context of all four approaches by using in combination with the final **Overviews of Learning Patterns** section.

Colin's qualities

analytical, self controlled, conscientious, sceptical, compliant, precise, adaptable, theoretical, exact, circumspect, restless, compelling, takes charge, driving, commanding, original, factual, reflective, studious

Colin's foundations

- Sets himself and others very high standards
- Wants the 'perfect' result
- Retains objectively
- Quietly reflective
- May worry in order to get things right

Motivation to learn

We have established that Colin has a naturally analytical style. He is therefore motivated to learn in an environment where he can find solutions quickly. A logical thinker and worker who requires detail, Colin is able to absorb information on a variety of technical subjects.

He is normally highly tactful. There are indicators that Colin has a good sense of timing. He does not seek the limelight but is able to direct others of similar interests and] is extremely focused. He is painstaking in his work and prefers meaningful tasks that require accuracy. There is a need for variety and an indication that this person wants an intellectual challenge.

Colin may prefer to work alone, as an independent contributor to a group. He likes to get things right and can create elegant solutions. Being probing and factual, he prefers a quiet environment where he can concentrate. Colin may not always share information. He prefers to justify his information with facts and figures. He may be defensive when challenged and can appear rigid because of his need to do things correctly.

Colin's ideal tutor/trainer will be a technical expert who realises that challenging and exact assignments should be given, preferably confirmed in writing.

Learning Pattern

Лидерство и стил на управление

Докладът „Лидерство и стил на управление“ представя кратък анализ на качествата, работния стил и уменията на лицето, неговия подход за постигане на резултати и разрешаване на проблеми, умения за планиране и вземане на решения, стила на маркетинг и продажби, управление на стреса, делегиране, комуникация, самостоятелна работа и работа в екип и т.н. Наред с това докладът предлага насоки как съответното лице следва да подхожда към колегите си в зависимост от техния личностен (DISC) тип. Предназначен е както за преценка на кандидати за управленски позиции, така и за повишение и кариерно развитие на съществуващи кадри.



Leadership & Management Style

for **Monica Smith**

© Self Awareness LLP | www.selfawareness.org.uk

This report is designed as a motivational coaching document to be used with Monica's Self Awareness Group Leader when a review of style, skills, attitude and results is required. This self assessment data is presented against a generic set of headings which summarise key aspects of management tasks. The report assumes a base level of self awareness, maturity and DISC knowledge.

Summary: Monica has an interested and confiding style; likes to influence situations and is relaxed and supportive. She is persuasive; knows what she wants and is outwardly very confident. Monica shapes her environment by recruiting and involving others. She likes to solve people issues and achieve genuine, high profile solutions.

Details: Monica likes to motivate and mould; keeping her focus on the person. Knowledge and concentration are qualities which Monica values in others. She likes to get deeply involved in one project at a time but may not have enough time to analyse all the facts; preferring to stick to people issues.

Planning: Monica will plan well; her political and social nature will mean that she includes and motivates all involved. Monica will follow through well and should be comfortable sticking to a plan or, provided there is recognition at the end of it.

Decision Making and Problem Solving: Monica is an optimistic supporter of ideas who has a natural drive to help out. Decision making can be instinctive and emotional due to the need for approval. Monica will not like to compromise and she may jump to conclusions. Whilst genuinely concerned and interested, she may delay tough decisions if they compromise status or relationships.

Sales and Marketing: Being outgoing and gregarious gives Monica an ability to persuade using charm i.e. a persuasive and eloquent sales style. She has the scope to spot an opportunity and prefers tried and trusted solutions. Promotion and PR are great strengths.

Managing Stress: Monica has natural empathy; she prefers to make sure that all is well with colleagues. Also, Monica likes to relax with social time. She likes to be able to organise and appreciates the freedom to build new relationships.

R&D: Monica is aware that progress and change are necessary, but is usually dissatisfied with the means by which this is achieved. Change does not always take account of how people feel; her preference is for inclusive discussion before a plan is made.

Approachability: Warm and confident, Monica will be open, friendly and mature for most of the working day. Under pressure she uses influential people skills to achieve the outcomes that she wants.



WFLWENCER
Friendly, Gregarious, Charming
& Charismatic

Стил на продаване

Този доклад подпомага преценката на стила на работа на кандидати за работа и наличните кадри в сферата на продажбите. Предлага оценка на подхода към клиентите, уменията за презентирание и изслушване, подхода към постигането на качество и резултати и към финализирането на сделките. Докладът предлага и насоки за изграждане на контакти с клиенти в зависимост от техния личностен (DISC) тип.

Подход към преподаването

Докладът „Подход към преподаването“ е насочен към преподаватели в училища, университети и центрове за професионално образование и обучение. Базиран на Footprint® въпросника, този инструмент предлага оценка на основните качества на преподавателя, неговия стил на преподаване, търпение, емпатия, планиране на учебния процес, отношение към качеството и резултатите, умения да изслушва, мотивира и ентузиазира. Този инструмент служи за основа на специално разработения Индикатор на хармония между преподавател и ученик (In-Tune®), който дава уникална възможност за преценка кои ученици/курсисти/студенти имат стил на учене, отговарящ на стила на преподаване на съответния преподавател и кои представляват предизвикателство поради различните стилове на учене и преподаване.



Approach to Teaching

for **Charles Forbes**

© Self Awareness LLP | www.selfawareness.org.uk

Charles's Qualities

tough, sure, audacious, knows their own mind, explorative, resourceful, makes things happen, determined, self assured, enterprising, measured, conservative, likes detail, can be evasive, exact, creative, impatient, demonstrative, hyper

Charles's Foundations

- Creative if the topic interests him
- Competitive in his area of interest
- Naturally analyses information
- Logical in approach
- A direct communicator

Approach To Teaching Overview

Overview: Charles has a focused and creative style, which is strong, serious and practical. Lessons will contain reasoned argument, with plenty of detail.

Patience: Charles displays little patience, preferring facts not feelings.

Speed: Charles may need to pace himself to deliver well to the slower members of a class. His delivery will be quick, intense and factual.

Listening: Charles is serious and specific. He is a reasoned and logical listener, as long as the student is not too superficial.

Empathy: Charles will accept students who ask direct, pertinent questions, and he will want students to listen and take notice.

Lesson Plan: Charles will be well-informed about his subject. He is well prepared and will-deliver in an analytical way using facts and data.

Leniency: Serious students, without frills, will be respected.

Quality and Results: Charles rates results as essential. Quality is crucial as Charles places great emphasis on the details.

Motivating and Entusing: Charles will be very good at encouraging students using facts and data.

Approachability: Charles will usually be approachable on his own terms, but students will have to get his attention and make their point quickly.



DRIVER
Forceful, Dominant, Blunt, Decisive
& Competitive



Обобщение на социалните умения (Профил на работната позиция)

Докладът „Обобщение на социалните умения“ представлява кратък профил на търсените меки умения за конкретна работна позиция, съставен от работодателя на базата на попълнен от него специализиран въпросник (Job Footprint®). Този доклад служи като основа за съпоставяне на търсените умения с личностните профили на кандидатите за тази позиция и за избор на най-подходящите кандидати („Job Matching“ функционалността на системата).

Soft Skills Summary



© Self Awareness LLP | www.selfawareness.org.uk

Job Title: Support Assistant

Department: Learner Support

Contract Type: Temporary

Start Date: 10/09/2012

Thank you for completing the role-style assessment. Your responses to the previous screens indicated that you will be looking for a person who likes to support projects with their technical and specialist knowledge. You may need this person to work in a warm, composed and consistent manner. Ideally your candidate will make considered decisions based on their experience and will stay calm under pressure. Your preferred candidate will be reliable, comfortable in routines and have an attention to detail.

You indicated that the role requires a patient and careful approach and that your candidate should be well organised and relaxed. Your view of the role indicates that you should give the candidate clear guidelines and positively support them to start new projects where possible.

The role will suit someone who can guide and persuade. He or she will like to get things done thoroughly, before moving on to the next task. You are likely to be looking for someone who is mild and indirect in approach. Note that these qualities will often be balanced by a reflective and procedural manner. Sometimes people with the qualities you are looking for can be quiet and often have an empathy which will seem quite sensitive.

At interview, watch for relaxed body language and very good listening skills. Their answers will often be based on their own experience. If you see these behaviours, your candidate could well be suitable.

Key questions to ask at interview

1. When did you last start a project from scratch?
2. How do you perform when you have to decide things quickly?

How to get the best out of your candidate

When you find a suitable person for the role with many of the qualities mentioned above, they are likely to respond well to the following strategies:

- Give them time to settle in and the opportunity to acquire knowledge and gain specialist experience
- Give them the opportunity to support others
- Avoid giving them tough deadlines and 'off the cuff' decisions
- Give adequate reasons for any change and discuss the knock on effects of all possible outcomes
- Give clear guidelines before starting new projects and sincere praise when things go well
- Allow them time to research technical details before making decisions

Тази функционалност е особено ценна в процеса на подбор на персонал, тъй като позволява на работодателите да преценят не само дали конкретния кандидат за работа притежава необходимата квалификация и опит, но в допълнение на това дали неговия стил на работа е подходящ за ефективно изпълнение на работните задачи и доколко вероятно е да се впише в съответната работна среда.



Наред с това докладът може да се използва и самостоятелно за информиране на процеса на подбор на персонал, например при дефиниране на характеристиките на работните позиции, на изискванията към кандидатите и при провеждането на интервюта. Той допринася за по-доброто разбиране от страна на работодателите на значението на меките умения при вземането на решения.

Персонални техники за интервю

Основавайки се на диагностиката на стила на поведение и на учене на конкретното лице, докладът „Персонални техники за интервю“ прави преглед на неговите основни качества, силни и слаби страни и предоставят насоки за подготовка и представяне по време на интервю. С доклада се посочват възможните стратегии за поведение по време на интервю с цел максимално добро представяне, насоки за предварителна подготовка, съвети кои силни страни да бъдат изтъкнати, план за действие, потенциално критични теми, идеи за примерни въпроси, които лицето да зададе по време на интервюто.

Услуги, базирани на системата *Self Awareness*

Системата *Self Awareness* позволява структурирането на широк набор от консултантски услуги в зависимост от контекста на конкретния клиент. В най-общия случай оказваните услуги са насочени към:

- ✓ подобряване на пригодността към заетост
- ✓ осигуряване на заетост на различни групи лица
- ✓ обучение и преквалификация на безработни лица
- ✓ подкрепа за стартиране на собствен бизнес
- ✓ подкрепа за професионалната реализация на засегнати от съкращения лица
- ✓ осигуряване на стажове за младежи
- ✓ подпомагане на процеса на подбор на персонал
- ✓ информиране и подкрепа на кариерното развитие
- ✓ развитие на уменията на работното място и др. под.

Ползвателите на системата и на базираните на нея услуги са три основни категории:

Кандидати за работа/студенти/
курсисти/ученици

Работодатели

Образователни и обучителни
ИНСТИТУЦИИ

Услуги, насочени към физически лица

1. Коучинг и менторинг за самоосъзнаване и артикулиране на уменията

Диагностиката на меките умения, поведението на работното място и подхода към усвояването на ново знание позволява на индивидуалните ползватели на системата да преценят и артикулират своите качества и силни страни. Тази диагностика се надгражда с допълнителни услуги (коучинг, менторинг), които помагат на лицата да придобият самоувереност, да се научат как да демонстрират най-доброто от себе си и да артикулират своя принос към работното място. Тези услуги включват съвети и насоки как лицата да идентифицират своите умения и стил на работа, как да съставят подходяща автобиография и мотивационни писма, как да се подготвят за интервю за работа и др. под. Практиката на „Априкот Трейнинг Мениджмънт“ показва, че подобни услуги имат значим резултат особено по отношение на безработни и/или обезкуражени лица, тъй като водят до съществено подобряване на самочувствието и мотивацията им за намиране на работа.

2. Програми за осигуряване на заетост

Психометричната диагностика позволява информирането и разработването на различни услуги, насочени към осигуряването на заетост за безработни лица. Тук се включват:

- обучение за придобиване на ключови компетентности
- обучение за придобиване на умения за кандидатстване за работа
- мотивационни обучения
- професионално ориентиране
- кариерно насочване
- консултантска подкрепа за търсене на работа
- изработване на стратегии за успешно кандидатстване за дадена работна позиция
- услуги за пренасочване (outplacement)

3. Консултиране за кариерно развитие и квалификация

Психометричната диагностика се използва активно и при оказването на специализирани услуги за наети лица. Тези услуги са свързани най-вече с подпомагане на продължаващото професионално развитие и управление на кариерата, както и коучинг за развитие на уменията на работното място. Включените в системата инструменти позволяват изготвянето на личен план за развитие. Наред с това диагностиката на персоналия стил на учене позволява структуриране на адекватен индивидуален план за обучение и квалификация.

4. Определяне на предприемаческия потенциал и разработване на стратегии за развитие на собствен бизнес

Доколкото системата *Self Awareness* осигурява уникална референтна рамка за осъзнаване и развитие на собствения потенциал, тя се прилага успешно за планиране и подкрепа на процеса на стартиране на собствен бизнес. Предлаганият от системата „Профил на предприемаческите умения“ е основен инструмент за информиране на коучинга и консултантската подкрепа за разработване и реализиране на стратегия и план за развитие на собствен бизнес. Тази консултантска подкрепа се надгражда с услуги като:

- организиране на групови уъркшопи за развитие на предприемачество
- структуриране на бизнес-план
- специализирана правна, данъчна и ИТ подкрепа
- консултации за брендиране, защита на интелектуалната собственост, проучване на пазарите, проучване на конкуренцията и други подобни
- развитие на умения за продаване и др.



5. Подкрепа на професионалната реализация на лица, засегнати от съкращения

Практиката на “Априкот Трейнинг Мениджмънт” демонстрира забележителни резултати от използването на системата *Self Awareness* при оказването на услуги на лица, които са съкратени от работа или са заплашени от съкращение. Психометричната диагностика и основаните на нея услуги са от голяма полза особено за лица, които са били наети на съкращаваната позиция дългосрочно и/или имат ниска степен на образование и квалификация. Такива лица са най-склонни към обезкуражаване, нямат никакъв опит в търсенето на работа, нямат познания за трудовия пазар и съответно нямат потенциал за самостоятелно справяне с проблема. В тези случаи системата *Self Awareness* позволява:

- 1:1 индивидуален анализ на нуждите
- кариерен коучинг и кариерно насочване
- мотивационно обучение
- обучение за развитие на умения
- обучителни курсове за увеличаване на потенциала за заетост
- групови уъркшопи за пренасочване
- оценка на възможностите за работа и консултантска подкрепа в процеса на търсене на работа
- установяване на контакти с агенции за набиране на персонал
- преценка на потенциала за самонаетост
- консултантска подкрепа за стартиране на собствен бизнес



Услуги, насочени към работодатели

1. Подбор на персонал чрез съпоставяне на изискванията на работодателя с техните умения, стила на работа и учене на кандидатите (Job Matching)

„Job Matching“ функционалността на системата Self Awareness е основния инструмент, използван от работодателите в процеса на подбор на работници и служители. Чрез този инструмент се дефинират търсените умения и личностни качества за съответната работна позиция и се прави съпоставка с тези, притежавани от кандидатите за работа. Това позволява предварителна селекция на кандидатите, чиито качества и умения, наред с квалификацията и опита, в най-пълна степен отговарят на изискванията на работодателите и открояване на тези кандидати, които въпреки наличието на необходимата квалификация и опит трудно биха се вписали в работната среда. Възможността за информиран избор на точния служител/работник спестява както усилия, така и допълнителни потенциални разходи в случай на несполучлив подбор. В същото време е предпоставка за оптимизиране на резултатите от дейността, тъй като изборът на подходящи кадри предполага по-бързо и лесно вписване на съответния работник или служител в контекста на работната среда, и по-ефективно справяне с работните задачи.



2. Подпомагане на кариерното развитие на персонала

Системата позволява предлагането на разнообразни услуги за кариерно развитие на персонала, приспособени към конкретните нужди на работодателя. Такива услуги са например оказването на подкрепа на новонаетия персонал да се приспособи към работната среда, изработване на индивидуален план за кариерно развитие на всеки служител, коучинг и менторинг и др.под.

3. Подпомагане на дефинирането на работните роли на персонала

Услугите в тази област са свързани предимно с:

- анализ на уменията и откриване на евентуално съществуващ дефицит от умения
- подпомагане на работодателя да дефинира набора от умения, които изисква за всяка конкретна работна роля и/или за изпълнението на даден проект
- подбор на конкретни служители за изпълнение на конкретни работни задачи или за включване в екипи по проекти

4. Обучения за повишаване на квалификацията и развитие на уменията на персонала

Системата Self Awareness позволява приспособяването на различни обучителни услуги към нуждите на работодателите, в т.ч.:

- анализ на нуждите за развитие на умения и за повишаване на квалификацията
- „обучително посредничество“ за намиране на най-подходящ доставчик на обучителни услуги и за осигуряване на адекватно обучение на персонала спрямо идентифицираните нужди на работодателя
- проследяване на прогреса в развитието на съответния служител след приключване на обучението
- оценка на ефекта от обучението

5. Специализирана консултантска подкрепа за стратегическо планиране при реорганизация и/или съкращение на персонала

Сред този тип услуги се включват:

- консултантска подкрепа за планиране на съкращения според конкретните нужди на работодателите
- помагане на работодателите да изработят и приложат стратегия за преквалификация на предвидени за съкращение работници и служители
- професионално насочване и подкрепа за съкращаваните работници и служители
- организиране на групови уъркшопи за пренасочване (outplacement) на съкращавания персонал и др.

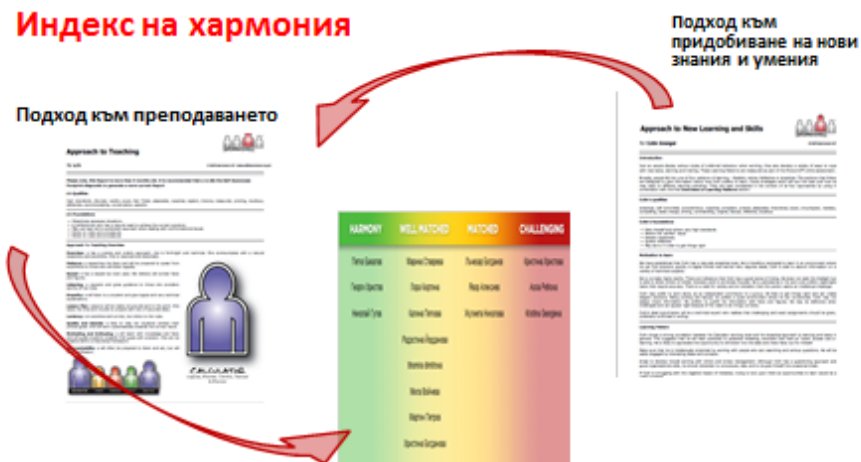
Услуги, насочени към образователни и обучителни институции

Сред базираните на психометричната диагностика услуги, специално създадени за образователни и обучителни институции са:

- обучение в DISC теорията
- подпомагане на преподавателите да определят уменията на своите курсисти/студенти, начина, по който те се справят с нови задачи и стила им на усвояване на ново знание
- разработване на обучителни програми за повишаване на потенциала за заетост
- диагностика на подхода към преподаване на преподавателите
- автоматично съпоставяне на подхода към преподаване и на стила на учене на учениците/студентите/обучаемите („Индекс на хармония“, *In-Type*®) и изработване на стратегии за оптимизиране на процеса на обучение
- практическо обучение и аутсорсване на *Job Matching* функционалността – предоставяне на възможност на доставчици на ПОО да съпоставят уменията на своите курсисти с изискванията на

работодателите за определени работни позиции и съответно да служат като „посредници на умения“ (*Skills Brokerage*)

Индекс на хармония



Примери за практическото използване на системата *Self Awareness*

Многоцелево използване в професионалното образование и обучение: Ню Колидж Нотингам



Ню Колидж Нотингам е един от най-големите колежи за продължаващо образование във Великобритания.

Предлага широк спектър от учебни програми на пълен и непълен ден.

Колежът е публично финансиран. Стремешът и усилията му са насочени към осигуряване на професионално образование и обучение, което в максимална степен да отговаря на нуждите на работодателите и бизнеса от конкретни кадри. Фокусът на образователния процес се измества от формирането на кадър с някаква квалификация към напасване на търсенето на работници и вътрешното желание за развитие на студентите. Резултатът е по-адекватна квалификация и по-високо удовлетворение на дипломантите лица от колежа, по-добра реализация на трудовия пазар и запълване на необходимостта на местната икономика от конкретни специалисти.

Ню Колидж Нотингам е предприемачески колеж. В него се дава възможност за личностно развитие на индивида спрямо неговите собствени възможности и предпочитания. Студентите се учат на предприемчивост, лидерство и развиват силните си страни в професионален план.

Новите ценности, на които залага колежът при организацията на своята дейност, са съобразяване с личностните характеристики и реализирането на пълния потенциал на всеки студент. Учебната програма е напълно съобразена с потребностите на студентите. Институцията поддържа партньорски отношения със заинтересовани страни и работодатели. Колежът има истинска комерсиална насоченост и се стреми всеки завършил да има високи шансове за незабавно намиране на работа.

Самият учебен процес и програма са изградени с участието на работодатели и така са приспособени към изискванията на бизнеса. Високата пригодност за заетост и наемането на работа са висш приоритет на колежа. Той залага на развитието на меки умения у студентите, придобиване на опит в действителна работна среда, опит в условия на предприемачески възможности, връзки с работодатели, програми за чиракуване.

Най-важната от иновативните практики, разработвани в колежа е създаването и поддържането на „Learning Companies” или „обучителни компании“. Идеята зад тях е, че студентите и чираците могат да научат своя занаят пряко в реална работна среда.. Този ход е част от визията на управата на колежа учебната програма да се адаптира към обучение на студентите в ключовите индустрии на Нотингам. За тази цел колежът закупува например автокъща, за да помогне на студентите да започнат своята кариера конкретно в автомобилния бизнес. В автокъщата има многоброен персонал, съставен от студенти и обучаеми и се набляга на придобиването както на теоритичен, така и на практически опит, с добри перспективи за продължаване на работа по специалността след завършване на курсовете.

Ню Колидж Нотингам основава процесът на обучение на индивидуална учебна програма за всеки обучаем, която има ясна структура и рамките на която има ясно зададени роли и отговорности на персонала на колежа. Прилагайки няколко външни услуги и системи в процеса, мениджмънта на колежа успява да създаде рамка на развитие на всеки обучаем, обозначена с наименованието „The E3 journey“, която включва индивидуален път за професионално развитие, осигуряване на пригодност за заетост и инициативност у студентите.

Self Awareness е една от използваните системи за формиране на рамката на развитие на всеки обучаем. С помощта на инструментите за диагностика на меките умения и Job Matching функционалността се увеличава значително шанса за заетост на студентите.

Процесът на използване на инструментите за диагностика на меки умения се разделя на няколко фази. В първата студентите получават детайлна информация за своите личностни характеристики, атрибути на характера, силни и слаби страни, свързани с пригодността за заетост. Получават и ценна информация за своя стил на поведение на работното място, преносими умения, съвети за подготовката на автобиография.

Във втората фаза специален ЕЗ коуч интерпретира психометричните резултати заедно с обучаващото се лице. На базата на психометричните резултати се съставя индивидуален план за развитие, като след това студентът бива стимулиран да го следва. На базата на резултатите от диагностиката се формира и индивидуален подход за оказване на коучинг за личностно развитие на съответния студент.

В третата фаза се използва Job Matching функционалността, чрез която се определят възможностите за кариерно ориентиране и кариерно развитие, подпомага се създаването на онлайн CV, оказва се коучинг за развитие на широк кръг от меки умения.

След като получат опит в тренировъчната учебна среда, студентите отново преминават през психометричната диагностика на системата Self Awareness, като допълват своите резултати с новия опит, който са натрупали в процеса на обучение и биват направлявани, така че да използват по максимално ефективен начин наличните инструменти.

В процеса на професионално обучение, преподавателите в колежа имат за цел да повишат самосъзнанието у студентите. Използвайки информацията, която е събрана от Self Awareness диагностиката и другите помощни средства, персоналът на колежа се стреми да насочи студентите към подходящо за тях професионално направление.

Работа с деца и младежи, които са извън образованието, трудовия пазар и професионалното обучение: Образователен център „Twenty Twenty“



Twenty Twenty е образователен център, фокусиращ дейността си върху подпомагането на подрастващи в неравностойно положение. Целевата група на центъра са деца и младежи, които изпитват затруднения в училище или са отпаднали от образователната система, но и не са обхванати от трудовия пазар, с което се създават сериозни рискове и/или ограничения за реализирането на техния потенциал. Twenty Twenty специализира в оказването на подкрепа на такива млади хора, за да се върнат в училище или да намерят добра работа.

Организацията се занимава основно с деца, които имат семейни проблеми, попаднали са в неподходяща компания, страдат от липса на надежда и амбиции или имат ниска самооценка. Предлага подкрепа на деца, които проявяват рисково поведение или се борят с ниско самочувствие и липса на увереност. Основен метод за работа, използван в организацията, е персонализираният подход към всеки един обучаван.

Twenty Twenty е образователен център, който е сертифициран по Matrix стандартът, благодарение на качеството на информацията и обученията, които се предоставят от центъра. Центърът притежава и квалификационно ниво City and Guilds. Това означава, че може да предоставя обучителни степени в над 400 сфери на заетост. Според тази квалификация центърът има способността да разпознава умения, използвани в работна среда и да доказва, че човекът има практически умения като допълнение на теоритични знания.

Освен това Twenty Twenty е част от Националната мрежа на отворените колежи (NOCN). Тази мрежа е първият доставчик на акредитационни услуги за обучение при възрастни и е главен национален орган за предоставяне на квалификации, предлагайки квалификации от Входящо ниво до Ниво 3/Ниво за напреднали, в широк спектър от специалности. С оглед на тази квалификация, образователният център Twenty Twenty е особено подходящ за хора, които не желаят да следват традиционния академичен път. Учениците в него имат възможността да натрупват и трансферират кредити според нуждите им, което означава, че могат да достигнат дадена квалификация на отделни стъпки. Пълна квалификация се предоставя, когато се съберат

достатъчно кредити. Системата за акредитация е проектирана така, че да стимулира мотивацията, постиженията и прогреса на обучаваните.

Основната дейност в образователния център на Twenty Twenty е разделена на четири проекта:

- Работа с деца до 16-годишна възраст (11-16 год.), с цел по-доброто им включване в образователния процес;
- Работа с деца над 16-годишна възраст – обучение на младежи, които не посещават училище или колеж и не са назначени на работа;
- Love4Life – проект за специализирана работа с момичета на възраст от 11 до 19 години.
- Менторски проект за деца от 10 до 19 години - подпомагане на децата с помощта на менторство.

Twenty Twenty финансира разходите си по предоставяното обучение на учениците главно с дарения. Използва широка гама от възможности за дарение като: организиране на събития за трети страни, приемане на дарения, организиране на пазари, маратони, състезания и др. Twenty Twenty получава и субсидии за отделните ученици директно от държавата, от организации, които имат договор с Агенцията за финансиране на умения (при деца над 19 г.) или техни подизпълнители, или от индивидуални несвързани организации и др.

Twenty Twenty прилага активно системата за диагностика на меки умения Self Awareness и част от базираните на нея услуги в процеса на обучение. За целта в екипа на организацията има специално обучени фасилитатори, които имат необходимата квалификация и могат да работят с инструментите за диагностика. Като форма на дарителски жест, служителите на „Априкот трейнинг мениджмънт“ също безвъзмездно се включват в работния процес на организацията, свързан с използването на инструментите за диагностика на меки умения.

Twenty Twenty използва системата Self Awareness при обучението на учениците си в частта умения за пригодност за заетост, за развитие на меки умения. Диагностичните инструменти се прилагат и целенасочено за работа с деца с по-специфични проблеми и/или с рисково поведение, с което се подпомага процесът на коучинг и менторство. Тези инструменти позволяват по-доброто определяне на личностните характеристики и потенциала на всеки един младеж и съответно разработването на персонализиран подход

към работата с него. Организацията отчита забележителни резултати от използването на системата Self Awareness, свързани със значително подобряване на самочувствието на младите хора, осъзнаване на личностния потенциал, преодоляване на различни поведенчески проблеми и формиране на стратегии за връщане в училище или за реализация на трудовия пазар.

Подкрепа на засегнати от масови съкращения лица: RF Brookes



Фабриката RF Brookers в Лестър е част от групата Premier Foods Group Ltd. - един от най-големите производители на храни във Великобритания.

Групата осигурява заетост на 9 000 работника и служителя, а годишните продажби възлизат на 1,35 млрд. паунда (за 2012 г.).

До 2011 г. фабриката в Лестър осигурява работа на 720 човека. След загуба на основните си договори през 2011-2012 г., фабриката е принудена постепенно да свие дейността си и впоследствие да затвори окончателно.

Голяма част от съкратените работници са били заети във фабриката над 20 години. Сред работниците има голям дял емигранти, повечето от които владеят слабо английски език. Повечето работници нямат никаква трудова биография, не притежават никакви умения за търсене на работа и на практика нямат никакви познания за трудовия пазар.

RF Brookers наемат „Априкот Трейнинг Мениджмънт“ за подкрепа на процеса на масово съкращаване на персонал. Използвайки системата Self Awareness, всеки един съкращаван служител получава персонален профил на уменията и предприемаческия потенциал, коучинг, както и подкрепа за съставяне на автобиография, подготовка на документи и формуляри за кандидатстване за работа, подготовка за интервю, подкрепа за търсене на работа. Част от работниците получават и подкрепа за стартиране на собствен бизнес.

В резултат на използването на системата Self Awareness, работниците демонстрират по-добро осъзнаване на собствените си умения, подобрена самоувереност, по-добри комуникационни умения, реализация на уменията и по-нататъшно саморазвитие.



selfawareness.org.uk