

Навчальна
програма
igma femina

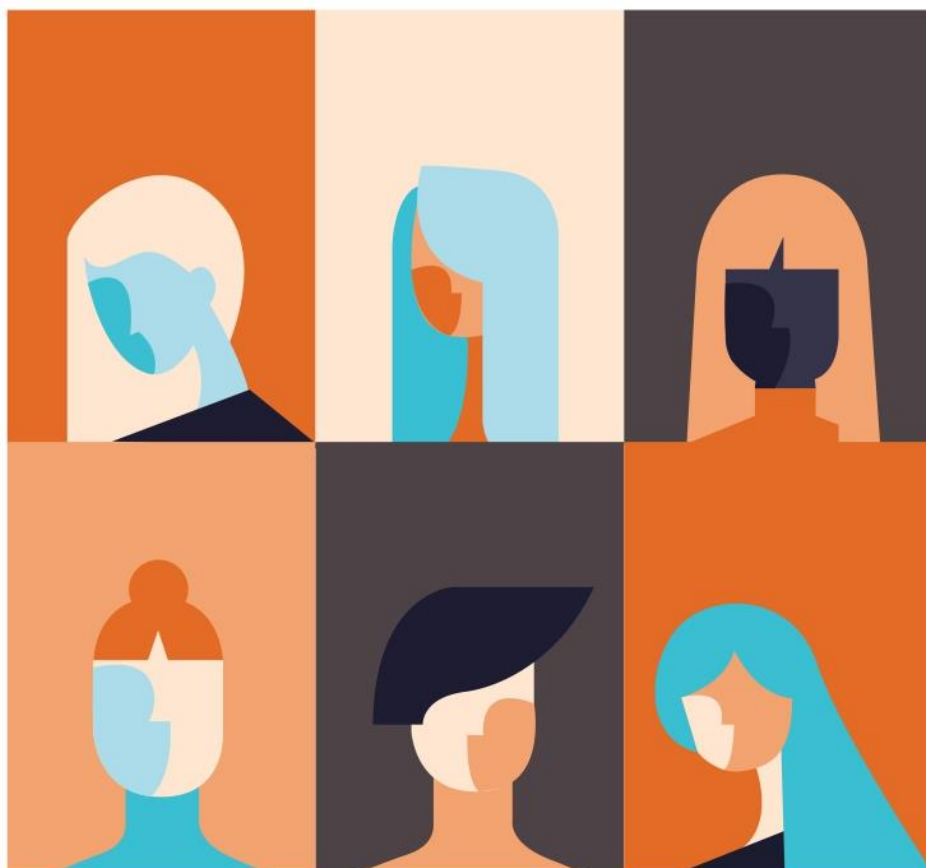
igma femina

**“IGMA з гендерно
чутливою
перспективою”**

Скорочення відстані до освіти та
ринку праці для жінок-мігранток
та переселенок шляхом гендерно
чутливого консультування та стратегій
місцевої співпраці

igmafemina.dimitra.gr

Травень
2019



Зміст

Передумови до створення проекту IGMA Femina	7
Загальне введення до навчальної програми ІГМА Феміна	9
Короткий зміст.....	12
Опис цільової групи навчання.....	17
0. Впровадження навчання	19
0.А: Введення в проект Ігма Феміна.....	21
0.А.2 Введення в гендерні стереотипні виклики.....	21
0.В. Методологія IGMA.....	22
0.В.1. Введення в методологію Iigma	22
0.В.2. Відображення на методології Iigma.....	23
0.С. Введення в навчання.....	23
0.С.1. Введення в навчання	23
0.С.1.2 Відображення на гендеру.....	24
0.С.2. SWOT за критеріями Iigma.....	24
Модуль 1: Методологія Ігма	26
Короткий вступ модуля 1	26
Мета навчання і результати модуля 1	28
1.А Методологія IGMA.....	29
1.А.1. Професійний профіль Рівень 1.....	29
ВСТУП.....	29
ВПРАВИ	29
1.А.2. Професійний профіль Рівень 2.....	31
ВСТУП.....	31
ВПРАВИ	31
1.В. Співпраця з зацікавленими сторонами	34
1.В.1. Співпраця із зацікавленими сторонами РІВЕНЬ 1	34
ВСТУП.....	34
ВПРАВИ	34
1.В.2. Співпраця із зацікавленими сторонами РІВЕНЬ 2	36
ВСТУП.....	36
ВПРАВИ	36
1.С.1. Поступове прогресування РІВЕНЬ 1.....	38

ВСТУП	38
ВПРАВИ	38
1.C.2. Поступове прогресування РІВЕНЬ 2.....	41
ВСТУП	41
ВПРАВИ	41
1.D. Кейс-менеджмент	44
1.D.1. Кейс-менеджмент Рівень 1.....	44
ВСТУП	44
ВПРАВИ	44
1.D.2. Кейс-менеджмент Рівень 2	46
ВСТУП	46
ВПРАВИ	47
1.E. Покращення обізнаності.....	49
1.E.1. Покращення обізнаності РІВЕНЬ 1	49
ВПРАВИ	49
1.E.1. РІВЕНЬ 2.....	50
ВСТУП	50
ВПРАВИ	50
Модуль 2: Професійне консультування та інструктаж за методологією ІГМА	53
Короткий вступ модуля 2	53
Мета навчання і результати модуля 2	55
2.A.1. Керівництво та мотивація РІВЕНЬ 1.....	56
ВСТУП	56
ВПРАВИ	57
2.A.2. Керівництво та мотивація РІВЕНЬ 2.....	59
ВСТУП	59
ВПРАВИ	59
2.B.1. Керівництво та зв'язок РІВЕНЬ 1.....	63
ВСТУП	63
ВПРАВИ	63
2.B.2. Керівництво та зв'язок РІВЕНЬ 2	66
ВСТУП	66
ВПРАВИ	66
2.C Керівництво і поступове зростання.....	70

2.С.1. Керівництво і поступовий розвиток РІВЕНЬ 1	70
ВСТУП	70
ВПРАВИ	70
2.С.2. Керівництво і поступовий розвиток РІВЕНЬ 2	72
ВСТУП	72
ВПРАВИ	72
2.Д.1. Керівництво та планування дій РІВЕНЬ 1	74
ВСТУП	74
ВПРАВИ	74
2.Д.2. Керівництво та планування дій РІВЕНЬ 2	76
ВСТУП	76
ВПРАВИ	76
2.Е. Керівництво з гендерної перспективи	79
2.Е.1. Керівництво з гендерної перспективи	79
ВСТУП	79
2.Е.1. Керівництво в підлогу перспективного 1-го рівня	80
ВПРАВИ	80
2.Е.2. Керівництво з гендерних аспектів РІВЕНЬ 2	82
ВСТУП	82
ВПРАВИ	82
Модуль 3: Індивідуальне профілювання і оцінка ІГМА стосовно ринку праці та АВЕТ	85
Вступ	85
Мета навчання і результати модуля 3	86
3.А.1. Ключові компетенції при прийомі на роботу і вступі до навчальних закладів Рівень 1	87
ВСТУП	87
ВПРАВИ	88
3.А.2. Ключові компетенції для входу на зайнятість і рівень освіти 2	89
ВПРАВИ	89
3.В.1. Ключові компетенції для активного громадянства РІВЕНЬ 1	92
ВСТУП	92
ВПРАВИ	93
3.В.2. Ключові компетенції для активного громадянства РІВНЯ 2	96
ВСТУП	96
ВПРАВИ	96

3.С.1. Оцінка «твердих» і «м'яких» навичок РІВЕНЬ 1	99
ВСТУП	99
ВПРАВИ	99
3.С.2. Оцінка «твердих» і «м'яких» навичок РІВЕНЬ 2	101
ВСТУП	101
ВПРАВИ	101
3.Д. Гендерне чуттєве профілювання та оцінка.....	104
3.Д.1. Гендерне чуттєве профілювання та оцінка Рівень 1.....	104
ВСТУП	104
ВПРАВИ	104
3.Д.2. Оцінка в гендерній перспективі РІВЕНЬ 2	107
ВСТУП	107
ВПРАВИ	107
Модуль 4: Залучення роботодавців до ІГМА.....	110
Вступ	110
Мета навчання і результати модуля 4	111
4.А.1. Мережа РІВЕНЬ 1.....	112
ВСТУП	112
ВПРАВИ	113
4.А.2. Мережа РІВЕНЬ 2.....	117
ВСТУП	117
ВПРАВИ	118
4.В.1. Інформація про рівень збору на ринку праці 1.....	121
ВСТУП	121
ВПРАВИ	121
4.В.2. Збір інформації про ринок праці РІВЕНЬ 2	123
ВСТУП	123
ВПРАВИ	123
4.С.1. Соціальна відповідальність та соціальні інновації LEVEL 1	125
ВСТУП	125
ВПРАВИ	125
4.С.2. Соціальні інновації та соціальна відповідальність РІВЕНЬ 2.....	128
ВСТУП	128
ВПРАВИ	128

4.D.1. Учні́вство і наставництво РІВЕНЬ 1	131
ВСТУП	131
ВПРАВИ	131
Переваги наставництва для компанії.....	133
Ефективне наставництво роботодавця; Уроки, витягнуті з доказів	133
Фактори успіху передового досвіду в сфері працевлаштування.....	133
4.D.1.2 додаток 1	133
4.D.1.2 додаток 2	133
4.D.2.1. додаток 1	133
4.D.2. Учні́вство і наставництво РІВЕНЬ 2	134
ВСТУП	134
ВПРАВИ	134
4.E.1 Гендерна обізнаності та роль роботодавців Рівень 1	137
ВСТУП	137
ВПРАВИ	137
4.E.2 Гендерна обізнаність та роль роботодавців Рівень 1	140
ВСТУП (відсутній)	140
ВПРАВИ	140

Передумови до створення проекту IGMA Femina

Ігма Феміна є транснаціональним проектом в рамках програми KA2 програми Єрасмус+, спрямованої на Співробітництво задля інновацій, обміну досвідом та стратегічного партнерства для освіти дорослих. Проектне партнерство складається з 7 партнерів, що представляють постачальників освіти дорослих, постачальників професійно-технічної освіти, громадянського суспільства та технологій. Тривалість проекту - 36 місяців, починаючи з 1 жовтня 2016 року.

ІГМА Феміна підтримує Скорочення відстані до освіти/ринку праці для жінок-мігранток та переселенок шляхом гендерних консультацій та стратегій місцевої. Мета цього проекту - розвивати консультування для безробітних жінок-переселенок або мігранток, які у пошуках притулку у новій країні. Розвиток професійних навичок консультування полягає у боротьбі з явними та неявними ознаками нерівності шляхом додавання і розвитку гендерної перспективи у звичайне консультування з метою скорочення відстані до освіти/ринку праці. У ІГМА Феміна пропонується боротися з нерівністю та скорочувати відстань до освіти/ринку праці шляхом поєднання процесу усвідомлення гендерних упереджень, гендерно чутливого консультування та стратегій місцевого співробітництва.

Існують три заходи з розвитку, необхідні для подолання нерівності та поліпшення доступу жінок-мігранток/переселенок до ринку праці через освіту:

- 1) Достатнє профорієнтаційне консультування шляхом підготовки фахівців, що охоплюють питання гендерної обізнаності та гендерно чутливих консультацій;
- 2) Ефективна гендерно чутлива стратегія співпраці в рамках локальних мереж зацікавлених сторін, що стосується валідації/навчання/працевлаштування для надання послуг на основі індивідуальних потреб і обмежень кожної жінки;
- 3) Активна участь роботодавців як частини гендерно чутливої стратегії в місцевих мережах зацікавлених сторін як ключ до переходу до освіти для роботи.

Ці цілі підтримують основну мету проекту ІГМА Феміна: «підвищити спроможність жінок-мігранток та переселенок до отримання освіти для дорослих та гендерно чутливого консультування для виходу на ринок праці».

Діалог між провайдерами, а також чіткий розподіл ролей та обов'язків сприяють прозорості та якості наданих послуг і дозволять економити гроші, уникаючи подвійного фінансування та повторюваних заходів. Більше того, впровадження методології ІГМА Феміна для вдосконалення та розширення пропозиції високоякісних можливостей навчання, адаптованих до індивідуальних дорослих учнів, за допомогою інноваційних шляхів охоплення та надання допомоги, призведе до сприяння розширенню можливостей та активної громадянської позиції дорослих у довгостроковій перспективі. Довгострокове безробіття серед жінок-мігранток не лише спричиняє економічні втрати в країнах-партнерах. Це призводить до демотивації, зниження самооцінки, соціальної ізоляції, фізичних і психічних розладів.

Загальне введення до навчальної програми ІГМА Феміна

Цей документ є частиною інтегрального комплексу документів та інтернет-матеріалів, які всі разом утворюють набір матеріалів для того, щоб надати тренерам можливість навчити учасників методології ІГМА. Весь набір матеріалів, по-перше, складається з методичного посібника, що описує трьохрівневий підхід ІГМА в деталях, професійні ролі тренерів і менеджерів, а також фонові теорії і практичні приклади з використання моделі.

По-друге, набір містить у собі опис навчального плану. Цей опис представлено дуже гнучко, в ньому є великі набори тренувальних вправ, щоб допомогти учасникам розвинути обізнаність, знання і навички у сфері професійного профілю. Розробка навчального плану дозволить тренерам зробити правильний вибір вправ, що відповідає найвищим потребам у навчанні їх учасників.

Цей документ містить опис навчального плану: безліч вправ, що охоплюють професійну область учасників, які зацікавлені в роботі у сфері ІГМА. Опис навчального плану розділений на вступну частину (модуль 0) і 4-и модулі. Кожен модуль містить набір цілей навчання і вправ, які відносяться до основної теми модуля. Вступна частина зфокусована на підвищенні обізнаності щодо індивідуального забезпечення, більш тісної співпраці зацікавлених сторін, а також на необхідності гендерно чутливих підходів. Це створює основу для вступної частини самої методології ІГМА. Перший модуль включає тренувальні вправи з самої методології ІГМА. Йдеться про загальний тип мислення методології ІГМА і що все це означає для професіонала і мереж, в яких професіонал працює. Усе це демонструє необхідність застосування гендерного консультування. Другий модуль охоплює область профорієнтації та коучингу з особливою увагою до підвищення мотивації і кар'єрної обізнаності, а також вирішенню питань коучингу та управління гендерно чутливим способом. Третій модуль охоплює сферу оцінювання: навички складання карт і компетенцій, а також знання, засновані на попередньому досвіді і сфокусовані на гендерно чутливих аспектах у цій частині процесу. Він також звертає увагу на оцінку більш загальних навичок і компетенцій, які мають важливе значення для зайнятості та вступу до освіти. Четвертий модуль, як правило, розглядає

сферу співпраці, більш конкретно - співпрацю з роботодавцями, щоб полегшити вихід безробітних жінок на ринок праці. З точки зору потенційних гендерних стереотипів, вона дає уявлення про те, як покращувати і збільшувати підтримку роботодавців і стосунки з роботодавцями, які можуть перетинати існуючі гендерні бар'єри.

Кожен модуль описується подібним чином: починаючи зі вступу на модулі безпосередньо та суб'єктами, які будуть презентовані у цій частині тренінгу. Це введення може бути використано тренером під час його/її підготовки до сесії. Кожен вступ закінчується коротким списком допоміжних матеріалів, які можуть бути використані.

Після цього вступу представлено короткий огляд всіх навчальних цілей, щоразу – у двох визначених рівнях. Перший рівень є рівнем отримання інформованості та знань з певної теми. Другий рівень направлений на застосування цього рівня інформованості та знань у сфері професійної роботи з безробітними жінками/з роботодавцями.

Далі йде список суб'єктів і опис двох або трьох вправ, які можуть бути використані для розвитку обізнаності, знань, умінь і компетенцій відповідно до двох різних рівнів знань, про які йдеться у розділі про цілі навчання. Кожен суб'єкт має вправи на двох різних рівнях експертів: один рівень головним чином спрямований на знання. Другий рівень спрямований на застосування цих знань. Кожна вправа має стандартний розклад: назви, цілі навчання, тривалість, процедура, зворотній зв'язок та допоміжні матеріали. Під заголовком допоміжних матеріалів можна знайти посилання на підтримуючі вступні тексти, шаблони опитувальників тощо, які доступні в окремому документі з додатками. Навчальний план закінчується оглядом усіх методів навчання, які використовуються в різних вправах.

Рис.1: Викладення навчального плану

0. Загальне уявлення про методологію та навчання

Поінформованість про необхідність співпраці і підходів, які враховують гендерну приналежність

1. Методологія ІГМА Феміна	2. Профорієнтація і коучинг	3. Індивідуальне профілювання і оцінка	4. Залучення роботодавця
А. Професійний профіль В. Співпраця зацікавлених сторін С. Поступовий розвиток Д. Менеджмент Е. Гендерно чутливе консультування	А. Управління та мотивація В. Управління і комунікація С. Управління і поступовий розвиток Г. Управління і планування дій Е. Управління у гендерній перспективі	А. Ключові компетенції для отримання роботи/професійної освіти та навчання В. Ключові компетенції для отримання громадянства С. Оцінка жорстких і м'яких навичок Д. Оцінка гендерної перспективи	А. Контакти з роботодавцями В. Інформація про ринок праці С. Соціальна відповідальність і соціальні інновації Д. Учнівство і наставництво Е. Гендерна правосвідомість і роль роботодавців

Короткий зміст

У таблиці нижче представлений загальний огляд суб'єктів, цілі навчання і вправи в модулях навчального плану ІГМА Феміна:

Суб'єкти	Мета навчання	Вправи
0. Загальні відомості		
a. Введення в проект	Загальна 1. Загальне розуміння трьохрівневої методології ІГМА 2. Здатність застосовувати загальні принципи методології у власному професійному контексті. 3. Розуміння клієнтського процесу активації та участі 4. Розуміння гендерних стереотипів у суспільстві і необхідності урахування гендерних підходів	• Введення до проблематики ІГМА
b. Введення в методологію ІГМА Феміна		• Введення до методології ІГМА
c. Введення до навчання		• Відображення на методології ІГМА
		• Введення до навчання
		• SWOT власної організації з урахуванням критеріїв ІГМА
		• Назви вправ з підвищенням обізнаності про Аннелі
Модуль 1: Методологія ІГМА		
	Загальна	
a. Професійний профіль;	1. Загальне розуміння трьохрівневої методології ІГМА	• Поточний стан роботи з безробітними мігрантками та переселенками
b. Співпраця з зацікавленими сторонами;	2. Здатність застосовувати загальні принципи методології у власному професійному контексті.	• Обговорення ролі і обов'язків тренера
c. Поступовий розвиток;	3. Розуміння клієнтського процесу активації та участі	• Вправа «Звички високоефективних людей» Кові
d. Менеджмент	4. Розуміння гендерних стереотипів у суспільстві і необхідності урахування гендерних підходів	• Перелік (основних) навчальних потреб/цілей
e. Гендерно чутливі консультації		• Вправа по ефективному мережуванню
	Рівень 1	• SWOT регіональної мережі боротьби з безробіттям
	1. Здатність розрізняти різні професійні ролі інформаційної архітектури;	• Мережа зв'язку та обміну інформацією
	2. Розуміння взаємозв'язку 3-х рівнів методології ІГМА;	• Регіональна мережа та обов'язки тренера
	3. клієнтського процесу активації та участі	• Поступовий розвиток Рівні 1-4
	4. Розуміння принципів менеджменту і його значення в рамках методології ІГМА	• Поступовий розвиток і роль та функції регіональної мережі
		• Ввідні вправи з менеджменту
		• Використання концепції управління справами

Суб'єкти	Мета навчання	Вправи
	5. Розуміння гендерних питань в контексті роботи консультанта з працевлаштування 6. Можливість визначення власних варіантів підвищення кваліфікації та ефективності.	• Втручатися чи стояти осторонь: відслідковування • Менеджмент • Гендерні питання. Гендерна чутливість у роботі з цільовою аудиторією. Актуальність і особливості з урахуванням гендерних аспектів консультування • Актуальність і особливості з урахуванням гендерних аспектів консультування
	Рівень 2: 1. Можливість поліпшити власну професійну роль і обов'язки по відношенню до мережі 2. Здатність контролювати і керувати клієнтський процес, використовуючи менеджмент. 3. Можливість поліпшити на регіональне співробітництво на основі використання методології ІГМА. 4. Розуміння гендерно чутливого консультування 5. Здатний застосовувати заходи щодо забезпечення більш гендерно нейтрального підходу в професійному контексті консультанта	

Модуль 2: Професійне консультування та коучинг за методологією ІГМА

	Загальні 1. Загальне розуміння професійної орієнтації, навчання та спілкування відповідно до методології Ігма 2. Здатний застосовувати загальні принципи кар'єрного коучингу у власному професійному контексті. 3. Розуміння процесу клієнта мотивації. 4. Здатність використовувати знання про мотивацію клієнта для підвищення ефективного прогресу клієнта 5. Здатний дати вказівки в гендерно-чутливих шляху.	• Керівництво та мотивація • Керівництво та мотивація і кар'єра діалог • Кар'єра діалог (5 предметів першої необхідності) • Кар'єрний діалог (від досвіду до обізнаності) • Вправа на мотиваційного інтерв'ювання (рольові ігри) • Вправа на різних типах розмови • Вправа говорити з клієнтами • Вправа по роботі з різними типами клієнтів • Вправа на моделі Hoffman • Вправа з міжкультурних розмірами • Проектування прогресії сходи
а. Керівництво та мотивація б. Керівництво і комунікації в. Керівництво і поступове просування г. Керівництво та планування дій д. Керівництво з гендерної перспективи	Рівень 1: 1. Знання загальних принципів профорієнтації та коучингу по Ігма 2. Знання ролі мотивації клієнта в профорієнтації	

Суб'єкти	Мета навчання	Вправи
	3. Знання основних принципів спілкування і міжкультурної комунікації 4. Зрозуміти і описати облік гендерних аспектів і як це може вплинути на кар'єри 5. Зрозуміти відмінності і схожість між рівністю і справедливістю і обговорити, чому це важливо для профорієнтації 6. Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності	• Короткострокові і довгострокові цілі поважають по сходах • Керівництво і поступова прогресія: Н-модель • Керівництво і поступове просування • Планування SMART дій • Вправа з постановки цілей • Вправа на ресурси і планування дій • Вправа на обмін інформацією • Керівництво з гендерної перспективи • Вправа на принципах рівності і справедливості • Здійснення обліку гендерної проблематики • Вправа з гендерних бар'єрів • Пол Bias
	Рівень 2:	
	1. Здатний застосовувати принципи Igma кар'єрного коучингу у власному професійному контексті 2. Здатний застосовувати заходи щодо підвищення мотивації клієнта у власному професійному контексті 3. Здатний застосовувати загальні принципи клієнт зв'язку байдужих настройки і з різними клієнтами 4. Можливість використовувати мережу для підвищення ефективності профорієнтації та коучинг 5. Здатне застосовувати безособову практику консультування в безпосередньому контакті з клієнтами та мережами	

Модуль 3: IGMA індивідуальна профілювання і оцінка щодо ринку праці та Авет

загальний

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Загальне розуміння Igma профілювання і використання | • ERF Ключові Компетенції |
|--|---------------------------|

Суб'єкти	Мета навчання	Вправи
a. Ключові компетенції для входу в зайнятості / Авет	1. Ключових компетенцій для прогресуючих клієнтів	• Вправа на розвиток ключових компетенцій
b. Ключові компетенції для активного громадянства (включення),	2. Здатний застосовувати загальні принципи Ігма профілювання у власному професійному контексті.	• Вправа на використання регіональної мережі для розвитку ключових компетенцій
c. Оцінюючи тверді і м'які навички	3. Загальне розуміння активного громадянства і пов'язаних з компетенціями	• Професійне навчання та інструктаж
d. Оцінка в гендерної точки зору	4. Здатний застосовувати розвиток активної громадянської позиції власного професійного контексту і мережі	• ACS як шкали для оцінки активних громадянської позиції і мотивації клієнтів
	5. Здатний застосовувати знання про дискримінацію за ознакою статі професійного і клієнта в оцінці	• Мотиваційні інструменти для вивчення мотивації
	Рівень 1	• Мотиваційні інструменти для вивчення мотивації жінок і сприяти прогресії (1 і 2)
	1. Знання, щоб розрізнати різні навички та компетенції клієнтів і як оцінити їх	• Оцінка тверді і м'які компетенцій: простий портфель
	2. Знання, щоб визначити і диференціювати різні можливості для розвитку прогресії індивідуальних клієнтів	• Оцінка твердих і м'які компетенцій і прогресування сходи
	3. Знання, що стосуються використання мотивації клієнта при оцінці opportunities розвитку	• Оцінка твердих і м'яких компетенцій: метод STARR
	4. Знання гендерної упередженості в оцінці та заходи щодо запобігання знань про	• Оцінка твердих і м'яких компетенцій: використання мережі
	5. Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності	• Оцінка тверді і м'які компетенцій: портфель будівля
	Рівень 2	• Оцінка тверді і м'які компетенцій: до власного шаблоном і рутини
	1. Здатність застосовувати знання на різних навичок і компетенцій клієнтів у коучингу	• Пол Sensitive Профілізація і оцінка рівня 1
	2. Здатні використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів	• Використання гендерних аспектів
	3. Здатність застосовувати знання щодо запобігання	• Оцінка в гендерної точки зору
		• Оцінка додаткових послуг з підтримки
		• Оцінка для пошуку роботи Стратегії

Суб'єкти	Мета навчання	Вправи
	дискримінації за ознакою статі в оцінці та в контексті оцінки	
	4. Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності	

Модуль 4: Участь IGMA роботодавець

	Загальний	
a. Мережа;	1. Загальне розуміння ролі роботодавців у прогресуючих клієнтів відповідно до методології Iigma	• Робота в вашому регіоні
b. Збір інформації про ринок праці;	2. Загальне розуміння вимог для ефективного навчання та наставництва і зв'язку з роботодавцями	• Зв'язок з роботодавцями?
c. соціального відповідальність і соціальні інновації;	3. Загальне розуміння принципів соціальних інновацій і соціальної відповідальності	• Аргументи на користь участі роботодавця
d. Учніство і наставництво	4. Здатне брати участь роботодавець в регіональній діяльності відповідно до загальних принципів методології (створення мережі)	• Побудова довгострокових відносин з роботодавцями
e. Пол обізнаності та роль роботодавців	5. Здатний застосовувати принципи соціальних інновацій в мережі роботодавця для підвищення прогресу клієнтів	• Вправа зі стратегії зайнятості, використовуваної інтеграції агентів
	6. Здатність планувати і подальші заходи щодо сприяння процесам роботодавців найму та управління персоналом в гендерному чутливому способі	• Вправа на потреби роботодавця
	Рівень 1:	• Вправа на перевагах мереж роботодавця
	1. Здатний розрізняти різні внески роботодавців можуть дати, а також відповідають вимогам	• Вправа на Engagement зайнятості
	2. Знання вимог для ефективного навчання та керівництва	• Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) і зайнятості
	3. Знання про ефективної комунікації роботодавця	• Розуміння соціальних інновацій
	4. Знання принципів соціальних інновацій і соціальної	• Приклад з КСВ: вирішення жіночого безробіття
		• Відображення соціальних інновацій на місцевому рівні
		• Учніство і наставництво рівень 1
		• Учніство і наставництво рівень 2: створення виграшу перемоги
		• Учніство і наставництво рівень 2: механізми
		• Які стереотипи і помилки?
		• Небезпека однієї історії

Суб'єкти	Мета навчання	Вправи
	відповідальності та її зв'язку з 3 рівнями Ігма	• Як ми можемо боротися з бар'єрами на роботу жінок?
	5. Знання міри повторного набору чутливих підлог і HRM	• Як ми можемо зменшити бар'єри для підтримки жінок в сфері зайнятості?
	6. Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності	

Рівень 2

1. Здатний розвивати мережу роботодавця
2. Здатність розробляти і виконувати дії, брати участь роботодавець в різних видах діяльності з метою підвищення ефективності виходу на ринку праці
3. Здатний організувати ефективні учнівства і наставництва умов в мережі
4. Здатність розробляти і здійснювати діяльність на основі соціальних інновацій і соціальної відповідальності в мережі роботодавця до прогресу клієнтів
5. Здатність розробляти і застосовувати заходи для сприяння роботодавцям жінок більш чутливою вербування і HRM

Опис цільової групи навчання

Тренінг підходить для фахівців, які працюють з жінками-біженцями у віці від 18 до 60 років, яким загрожує виключення:

- а. Професіонали, які намагаються підтримати цих жінок у здійсненні необхідного вибору кар'єри та підтримати їх або безпосередньо вийти на ринок праці або знайти шлях входу через (ветеринар) освіту та досвід роботи.
- б. Професіонали, які є частиною мережі інститутів, що мають специфічну відповідальність за досягнення цілей цієї конкретної цільової групи: бюро праці,

місцеві органи влади, неурядові організації, що працюють з цією цільовою групою, освіта для дорослих, освіта з професійної освіти, роботодавці тощо

Програма навчання виділяє 2 рівня знань і досвіду:

Рівень 1 зосереджується на загальному знанні конкретного суб'єкта по відношенню до методології Ігма і контексту професіонала.

Рівень 2 фокусує на більш глибокому розумінні методології, а також про його практичне застосування. Цей рівень про можливість використання / застосування інформованості та знань в професійному контексті, з акцентом на поведінкові зміни і підходи, шляхи вперед і тематичних досліджень, в яких теорія і знання були введені в практику.

Ця диференціація зустрічаються в кожному з чотирьох модулів, і в кожному з суб'єктів, що розглядаються в цих модулях.

0. Впровадження навчання

Вступні вправи та матеріали призначені для того, щоб встановити місце навчання та створити загальне розуміння проекту IGMA Femina та загальну обізнаність з гендерної проблематики: про яку методологію IGMA, що таке фактична гендерна проблема, як ми сприймаємо діяльність, створена в існуючій мережі, яка відповідає за інтеграцію жінки на ринок праці, як професіонали можуть покращити свою повсякденну роботу?

Вступна сесія зосереджується на професіоналі та його / її поточній ролі та відповідальності у вирішенні проблеми безробіття / відсутності інтеграції, а також підвищує обізнаність щодо гендерної проблематики в суспільстві. Це їхнє перше знайомство з учасниками IGMA Femina Framework, і це знайомство має на меті надати тренеру курсу набір вправ, які допоможуть учасникам сформулювати свої потреби у навчанні та розвитку. Це засіб для точного налаштування подальшого змісту тренінгу.

Запропоновані матеріали допомагають учасникам критично подивитися на:

- Власний нинішній професіоналізм як тренер і співавтор,
- Ефективність власної організації,
- Ефективність регіональної мережі співпрацюючих організацій,
- Увагу та поінформованість у стратегіях, які чутливі до гендеру,
- Рівень гендерно-чутливого консультування в межах професії / організації / контексту організації.

Мета навчання і результати

Вступ

Загальні цілі:

Загальне розуміння методології Igma на 3 рівня

Цілі на рівні:

Здатний застосовувати загальні принципи методології у власному професійному контексті.

Немає диференціації рівня

Розуміння процесу клієнтської
активації, участь

Розуміння гендерних
стереотипів в суспільстві і
необхідності з урахуванням
гендерних підходів

О.А: Введення в проект Ігма Феміна

О.А.1 Вступ до проекту Ігма Феміна

Мета навчання: Загальне розуміння Методології Ігма Феміна

Тривалість: 60 хвилин

- Порядок дій:
1. Привітання
 2. Особисте представлення тренера і учасників
 3. Тренажер представляє контекст Ігма Феміна
 - a. Європейський мігрант жіночого безробіття, рецепт для втраченого покоління (Результати національних обстежень)
 - b. Соціальна завдання для мережі з великою кількістю зацікавлених сторін в боротьбі з безробіттям серед жінок
 - c. Погані результати у великій кількості проектів і навіть більше втрати грошей
 - d. Потреба більшої ефективності та результативності проектів / заходів
 4. Тренажер представляє компоненти проекту IGMA Femina
 - a. Методологія / підхід
 - b. Навчання
 - c. (Реалізації) Пілоти

Зворотній зв'язок: • Тренер просить коментарі та питання

Допоміжні матеріали: Точка харчування презентація введення Ігма Феміна ОА1. додаток 1

О.А.2 Введення в гендерні стереотипні виклики

О.А.2 Введення в гендерні стереотипні виклики

Мета навчання: Знання методології та стереотипних проблеми IGMA Femina

Тривалість: 60 хвилин

- Порядок дій:
1. Привітання
 2. Обговорення загальних гендерних стереотипів, які вони приносить проблеми
 3. Тренер представляє контекст гендерних стереотипів завдання в рамках Ігма Феміна

- a. Жіноче безробіття (Результати національних опитувань, інформація від транснаціонального дослідного звіту)
- b. Гендерні стереотипи виклик для консультантів з питань кар'єри
- c. Шляхи ефективної гендерної специфіки спілкування в рамках профорієнтації для ефективних результатів

4. Тренер являє гендерні стереотипні проблеми в рамках методології проекту IGMA Феміна і способи боротьби з ним

- a. Методологія / підхід
- b. Навчання
- c. (Реалізації) Пілоти

Зворотній зв'язок: Тренер просить коментарі та питання

Допоміжні матеріали: Точка харчування презентація введення IGMA Феміна гендерних стереотипів виклик

ОА1. додаток 1

0.B. Методологія IGMA

0.B.1. Введення в методологію Iigma

0.B.1 Введення в методологію

Мета навчання: Загальне розуміння методології Iigma

Тривалість: 30 хвилин

Порядок дій: - Тренер представляє історію методології Iigma (попередники 1 і 2), а також ідеї підходу ІГМИ, і дає огляд основних інгредієнтів

Зворотній зв'язок: - Тренер просить коментарі та питання

Допоміжні матеріали: Схема Iigma підхід

0.B.1 додаток 1

Іigma інгредієнти: ключові чинники успіху

0.B.1 додаток 2

0.B.2. Відображення на методології Igma

0.B.2	Відображення вправи про методологію	
Мета навчання:	Загальне розуміння методології Igma	
Тривалість:	1 година	
Порядок дій:	Тренер просить учасників подумати про інгредієнтів Igma, представлених в роздаткових матеріалах 2, задаючи собі два питання: 1. Чи повинен я визнати, мета і значення цього аспекту? 2. (Як) Чи повинен я використовувати цей аспект в моїй повсякденній роботі? Тренер слідує списку, наведений в додатку і робить раундів, щоб зібрати висновки щодо послідовних аспектів в 3-х областях орієнтації на методології.	
Зворотній зв'язок:	Тренер узагальнює результати і відноситься до акцентів, які візьмуть участь в тренінгу	
Допоміжні матеріали:	Igma інгредієнти	0.B.1 додаток 2

0.C. Введення в навчання

0.C.1. Введення в навчання

0.C.1.	Введення в навчання
Мета навчання:	Здатний застосовувати загальні принципи методології у власному професійному контексті.
тривалість:	1 година
Порядок дій:	• Тренер представляє планування і зміст навчального групи Програма Target для підготовки: тренерів, які працюють з жінками на ризик виключення; • Акцент на найбільш важливих елементів у боротьбі з безробіттям і жінка ізоляції; • Тренер пов'язує програму для проекту і методології; • Тренер проводить відмінність між цілями тренінгу проти тих реалізації;

	• Тренер просить учасників особисті очікування і потреби; • Тренер узагальнює загальні очікування і потреби групи і посилення резюме викласти навчання.
Зворотній зв'язок:	• Тренер просить коментарі та питання
Допоміжні матеріали:	огляд навчання 0.С.1 додаток 1

0.С.1.2 Відображення на гендеру

0.С.1.2	Відображення на гендеру	
Мета навчання:	Здатність відображати на принципах гендерної чутливості у власному професійному контексті.	
тривалість:	1 година	
Порядок дій:	Тренер представляє гендерно-чутливий принцип консультування в навчальній програмі Цільова група для тренінгу: тренери, які працюють з жінками з ризиком виключення; • акцент на найбільш релевантних елементах у питанні жіночого безробіття та виключення, ключових методів його вирішення; • Тренер розрізняє цілі навчання проти цілей реалізації для ефективної роботи з жінками; • Тренер просить учасників особистих очікувань та потреб у сфері гендерно-чутливого консультування; • Тренер підсумовує загальні очікування та потреби групи та резюме посилення для проведення тренінгу.	
Зворотній зв'язок:	• Тренер просить коментарі та питання	
Допоміжні матеріали:	Огляд навчання	0.С.1 додаток 1

0.С.2. SWOT за критеріями Iigma

0.С.2. SWOT власної організації з урахуванням критеріїв Iigma

Мета навчання: Здатний застосовувати загальні принципи методології у власному професійному контексті.

Здатний визначити свої власні, а також координаційні центри цих організацій з метою розвитку

тривалість: 1 година

- Порядок дій:
- Приготування: учасники пишуть коротке і гостре (індивідуальне) опис своєї організації і її роль в запобіганні / боротьбі з безробіттям серед жінок. (Завдання / обов'язок, в даний час підходу, пропоновані послуги, споживання / продуктивність / вихід клієнтів);
 - Учасники обговорюють найважливіші фактори / критерії успіху і невдачі, дані підходу Ігма і застосовувати їх на своїй власній організації;
 - Учасники заповнюють в чотирьох квадрантах аналізу SWOT в малих групах (з огляду на інгредієнти Ігма);
 - Групи представляють і порівняти їх результати;
 - Учасники відіграти свої можливості для цілей поліпшення та навчання
- Зворотній зв'язок:
- Тренер зазначає подібності та відмінності в результатах SWOT різних учасників.
 - Тренер відновлює координатор в навчальній програмі, за підсумками аналізу SWOT.
- Допоміжні матеріали: SWOT аналіз 0.С.2. додаток 1

Модуль 1: Методологія Ігма

Короткий вступ модуля 1

У цьому модулі основна увага буде приділена роз'ясненню методології IGMA у контексті боротьби з безробіттям жінок-мігрантів та жінок-біженців. Базове розуміння трьохрівневого підходу та поширення гендерних бар'єрів у суспільстві, а також у процесах вступу та розподілу робочої сили є необхідним, оскільки знання та навички, які проходять у цьому модулі, будуть використовуватися у змісті та вправах, представлених в інших 3 модулях. Модуль розробляє перше ознайомлення з методологією, представленою у вступній сесії, а також створює усвідомлення виклику, який професіонал зосередить на роботі в більш гендерно чутливому способі.

Основна причина розвитку методології Ігма на основі аналізу, поліпшення можливостей роботи безробітних мігрантів і жінок біженців можливо шляхом підвищення інформованості і зосередитися на індивідуальних потребах, своєчасна орієнтації кар'єри і керівництві, а також шляхом збільшення і більш ефективного співпрацю між тренерами та зацікавленими сторонами особливо роботодавців. Спеціально для безробітних мігрантів і біженців жінки дуже важливо, що вони мають більше можливостей для набуття досвіду роботи, більше можливостей, щоб покласти навички і знання на практиці і продемонструвати роботодавцям свій професійний інтерес і мотивацію. Таким чином, вони можуть збільшити свої шанси на вихід на ринок праці навіть в складних економічних умовах.

Тому, крім цього першого модуля за методологією, весь курс навчання Ігма Феміна включає в себе 3 інших модулів, що охоплюють профорієнтації та інструктаж; оцінка і профілювання жінок і участі роботодавця. У кожному з цих питань, гендерне питання знову буде доопрацьовано таким чином, створюючи нове розуміння і шлях підходу до професіонала.

Методологія IGMA складається з підходу 3-х рівнів:

Перший рівень - це сам професіонал. Яким є профіль професіонала, який працює з безробітними жінками-мігрантами та біженцями? Вправи пропонуються, щоб допомогти учасникам отримати уявлення про різні ролі, які професіонал повинен виконувати, щоб мати можливість працювати з безробітними жінками-мігрантами та біженцями, а також тісніше працювати з іншими організаціями та професіоналами. Також пропонуються теорія та вправи для розвитку знань учасників про сутність кар'єрного орієнтування, а також про процеси вибору клієнта. Поняття поступової прогресії пояснюється як засіб зосередження мети і ефекту коучингу, а також на можливості демонструвати наслідки виконаної роботи.

Другий рівень методології стосується організації, для якої працює професіонал. Як організація може навчитися з повсякденного досвіду професіонала для поліпшення послуг, які вони пропонують? Матеріали та вправи пропонуються про те, як провести SWOT-аналіз власної організації, про те, як виміряти вплив власних послуг та розробити свої послуги через концепцію поступової прогресії. Поступове прогресування також використовується як засіб демонстрації результатів власних зусиль.

Третій рівень стосується регіональної мережі як спільного органу, відповідального за скорочення безробіття жінок-мігрантів та жінок-біженців. Зазначена інформація та вправи будуть аналізувати ефективність існуючої мережі, а також роль поступової прогресії для кращого розподілу завдань та обов'язків.

Всі три рівні разом взаємопов'язані концепцією управління випадками: введення чіткої відповідальності перед однією особою, яка має огляд того, що відбувається, і хто відповідає за належні послуги у належний момент. Пропонується інформація, а також вправи щодо концепції ведення справи та її використання.

Орієнтація на (усвідомлення) ґендерних упереджень, які стосуються їх, розглядається як окрема проблема, але за своєю природою пов'язана з усіма трьома рівнями.

Методологія була розроблена в процесі, заснованому на фактичних даних: довга історія тестування та подальшого розвитку методу від імені різних цільових груп, особливо у Великобританії, Нідерландах та Швеції. Цей модуль також пропонує деякі приклади матеріалів, які допоможуть учасникам зрозуміти, як застосовується методологія та які її переваги.

Матеріали, пропоновані в цьому модулі, згруповані за чотирма тематичними категоріями:

Професійний профіль

співпраця з зацікавленими сторонами

поступове прогресування

управління справою

створення проінформованості

Допоміжний матеріал для загального введення: Методичний Довідник IGMA Феміна.

Мета навчання і результати модуля 1

Модуль 1. Методологія IGMA

Загальні цілі:

Загальне розуміння методології Ігма на 3 рівні

Здатний застосовувати загальні принципи методології у власному професійному контексті.

Розуміння процесу клієнтської активації, участь

Розуміння наслідків гендерного зміщення у власному професійному контексті

Цілі на рівні:

Рівень 1:

Здатність розрізняти різні професійні ролі І.А.

Розуміння взаємозв'язку 3 рівня Ігма

Розуміння процесу клієнтської активації, участь

Розуміння принципів ведення справ і їх значення в рамках підходу Ігма

Розуміння гендерних питань в контексті роботи на роботу консультанта

Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності

Рівень 2:

Можливість поліпшити на своїй професійній ролі і обов'язків по відношенню до мережі / мережі

Будучи в стані контролювати і управляти процесом клієнта, використовуючи управління справами

Розуміння з урахуванням гендерних аспектів консультування

Можливість поліпшити на регіональному співробітництві на основі використання методології Ігма

1.А Методологія IGMA

1.А.1. Професійний профіль Рівень 1

ВСТУП

Це питання конкретно розглядає різні ролі тренера повинен бути компетентним при спробі знизити ризик жінок безробіття. Вправи можуть бути використані для підвищення рівня інформованості про різні ролях і відносинах тренера, а також на підвищення обізнаності про те, яку роль учасників більш конкретно хочуть розвивати себе.

ВПРАВИ

Для цього предмета наступний набір вправ можна:

1.А.1.1 Поточний стан роботи з безробітними мігрантами і біженка

Мета Здатний розрізняти різні професійні ролі ІА;

навчання: Розуміння взаємозв'язку 3 рівня Ігма

тривалість: 1.5 години

Порядок дій: Учасникам пропонується уявити їх поточну позицію роботи, роль і відповідальність їх організацію в зниженні (ризик) жінки безробіття. Учасники візуалізують запросили інформацію через метафору сузір'я з метою підвищення наочності та кращого розуміння відмінностей в ролі своїх товаришів по команді, а також відповідальність за їх організацій. Вони використовують такі маркери:
Назва сузір'я - назва їх організації;
Опис сузір'я - місіонерська організація (загальна місія і один, що безпосередньо відноситься до групи цільового проекту)
Одна із зірок - роль учасника (займана посада або обов'язок)
Кількість зірок - кількість ролей членів організації (напрямок)
Учасники представляють себе і свої організації таким чином, і дотримуватися їх малюнки в одну велику картину. В кінці презентації можна побачити цілу плеяду, що представляє світ, в якому учасники проекту будуть в подальшому співпрацювати.
Це дозволяє візуалізувати беруть участь організації та знайти загальні підстави, а також можливості для співпраці на даному етапі. Це дозволяє передбачити відсутні функції (організації) для успішної роботи галактики.
Тренер незабаром на запитання учасників з різних аспектів своєї роботи, які йдуть добре, і на тих, які не йдуть добре.
Для того, щоб забезпечити кращу візуалізацію, фраза «Чорні діри» використовується як метафора для позначення аспектів (функцій) з проблемами. І дуже яскраві зірки вказують на функції без недоліків.

Trainer запитання учасників на їх сприйняття відповідальності за вирішення цих питань.

Trainer запитання учасників про те, хто несе відповідальність за досягнення фактичного хорошиї результат: що означає зниження (ризик) жінок безробіття.

Тренер починає дискусію про те, що учасники самі можуть зробити.

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер коротко викладено основні питання, згадані. - Підключається проблеми з різними частинами тренінгу учасники матимуть. - Підключається обговорення концепції управління справами. - Підключається обговорення питань з 6 ролей агента І.А.	
Допоміжні матеріали:	Сутність інтеграції агента (ІА) професійний профіль	1.А.1.1 додаток 1

1.А.1.2 Обговорення ролі і обов'язки тренера

Мета навчання:	Здатний розрізняти різні професійні ролі ІА; Можливість поліпшити свої професійні ролі та обов'язки
----------------	--

Тривалість: 1 годину

Порядок дій: Вправа в невеликій групі з 4 - 5 людей різних організацій.

Інструкція:

Учасники описують свою поточну роль і відповідальність у роботі з безробітними жінками з підвищеним ризиком безробіття.

Добре відома модель з шістьма пелюстками квітки «Інтеграція агент професійного профіль» використовується для кращої візуалізації. Кожна пелюстка має різний колір і підписується відповідно до 6 ролей (вихователь, експерт в області інформації кар'єри і оцінках, керівник програми і служби, які вступили і розробник соціальних систем, Радник світловідбиваючі професійний)

Кожен учасник отримує набір пелюсток для їх власного квітки. Учасники йдуть докладно описуючи те, що вони особливо робити в кожній з цих ролей, використовуючи 6 пелюсток.

Учасники обговорюють, який з 6 ролей, які вони в основному виконують і чому.

Учасники обговорюють, чи можна і як їх робота поліпшити, приділяючи більше уваги до одного або кількох із 6 ролей (думають про організацію послуг, перехід від однієї служби в іншу і т.д.).

Кожна група представляє результати.

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер організовує обговорення і відгуки про 6 ролей щодо поточних проблем роботи; Тренер забезпечує зворотний зв'язок про те, як поточні питання розглядаються в методології Iigma.	
Допоміжні матеріали:	Принципи Ігма як шаблон для зворотного зв'язку на ІА-профілю	1.А.1.2 додаток 1

1.А.2. Професійний профіль Рівень 2

ВСТУП

У другій частині на професійному профілі учасники керуються серією роздумів про власний професіоналізм і потребах у вдосконаленні. Професійний профіль Ігма, а також головне завдання учасника - це контекст для цього відображення. Концепція сходинки прогресії використовується як інструмент для демонстрації відповідності принципів Кові на професійну ефективність (з його «7 звичок навичок високоефективних людей»), а також основи мислення IGMA.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання наступні вправи доступні:

1.А.2.1	Вправа на тему «Звички високоефективних людей» Кові	
Мета навчання:	Можливість поліпшити свої професійні ролі та обов'язки	
тривалість:	1,5 години	
Порядок дій:	- Введення на самоврядування і особистої ефективності на основі Кові та його значимість для ІА - Короткий опис кожної звички.	
	групова робота	
	Підготовка: Учасники працюють в малих групах.	

- Кожна група вибирає одну або дві звичок Кові від партії (це залежить від кількості груп).
- Учасники уважно прочитайте Резюме їх один (два) Кові-звички і підготувати презентацію для всієї групи. Їх завдання полягає в тому, щоб представити свою Ковю звички (звички) до аудиторії якомога чіткіше, використовуючи всі свої словесні і графічні навички, щоб передати інформацію.
- Кожна група представляє результати (5 хв на кожну звичку).
- Потім учасники індивідуально поміркувати про свої звички:

Як вони втілюють в собі звички Кові?

Як індивідуальні клієнти забити на різні звички?

Що вони конкретно дізнатися за звичкою 2 «Почнемо з кінця на увазі»: як професіонала; в якості ефективних мереж?

Що це означає для професіоналів ІА в своїй роботі відносини з клієнтами?

- Пленарні доповіді та дискусії; або обмін і обговорення в малих групах

Зворотній зв'язок:

- Яким є поняття прогресії, пов'язане зі звичками Кові

Допоміжні матеріали:

Роздавальні: Резюме 7 звичок Кові ІА2.1 додаток 1

1.А.2.2	Перелік (основні) потреби в навчанні / цілей
Мета навчання:	Можливість поліпшити свої професійні ролі та обов'язки
тривалість:	1 годину

Порядок дій:	Підготовка: Учасники дослідження профілю 6-рольових і виводки звички Або індивідуально або в невеликих групах: Перший крок вправи полягає в тому, щоб зв'язати звички Ковісса з 6 ролями ІА попарно, щоб описати їхні дії та не стосуються професійної поведінки. • Другий крок полягає в тому, щоб порівняти їх окремо з найбільш важливими ролями та обов'язками учасників, щоб визначити їх найбільш важливі аспекти для покращення своєї діяльності. • Третій крок - індивідуальний зворотний зв'язок і зростання: надайте один одному 3 пропозиції щодо розвитку / підготовки найбільш актуальних аспектів професійної роботи, а також поточної підготовки. Учасники або презентують свої індивідуальні висновки, а тренер заохочує до опрацювання, або результати представлені за групою, а відгуки від інших груп, а також від тренера. Після презентацій група працює разом, використовуючи 2 склеєних аркуша паперу А1 (площа листа вдвічі перевищує стандартний розмір). Тренер просить кожного записати індивідуальні висновки, які їм найбільше сподобалися Після презентацій, група працює разом з використанням 2 склеєних А1 аркушів паперу (площа листа в два рази перевищує стандартний розмір). Тренер просить все записати окремо результатів вподобаних більшість (вони повинні відзначити не їх власні індивідуально висновки, але ті, які вони чули від інших учасників). Таким чином, група створює загальні мотиваційні і надихаючі резюме, які можуть бути корисні в ході подальших тренувань. Після презентацій, група працює разом з використанням 2 склеєних А1 аркушів паперу (площа листа в два рази перевищує стандартний розмір). Тренер просить все записати окремо результати вподобаних більшість (вони повинні відзначити не їх власні індивідуально висновки, але ті, які вони чули від інших учасників). Таким чином, група створює загальний мотиваційний та натхненний підсумок, який може бути корисним під час подальших тренувань.
Зворотній зв'язок:	• Тренер узагальнює результати записані на А1 листах і завершується підведення підсумків координаційних центрів в рамках групи і увагу областей в навчанні.

Допоміжні матеріали:	IA професійний профіль Резюме виводки звичок	IP1.2 додаток 1 IA2.1 додаток 1
----------------------	---	------------------------------------

1.В. Співпраця з зацікавленими сторонами

1.В.1. Співпраця із зацікавленими сторонами РІВЕНЬ 1

ВСТУП

В даному розділі розглядається необхідність співпраці зацікавлених сторін, як вимога, щоб бути в змозі надати:

- Як засіб для створення спільних та аналогічні зосередитися на цілі і результати;
- Більш ефективні та інтегровані послуги шляхом об'єднання послуг різних зацікавлених сторін;
- Як додатковий засіб, щоб мати можливість надавати індивідуальні послуги, задоволення потреб особистості;
- Як засіб для підвищення ефективності мережі та зробити більше, з тією ж кількістю ресурсів.

Вправи спрямовані на підвищення інформованості про взаємозв'язку 3 рівнів Ірма підходу, про те, як в даний час мережі працює і спільно відкривати шляхи вдосконалення. Спільне відкриття по суті є першим способом, щоб почати працювати разом більш тісно.

ВПРАВИ

Для цього предмета наступний набір вправ можна:

1.В.1.1	Вправа по ефективної мережі
Мета навчання:	Розуміння взаємозв'язку підходу 3 рівня (і в змозі пояснити це іншим)
Тривалість:	1 година
Порядок дій:	Підготовка: Учасникам скласти список організацій і людей, яких вони знають, які беруть участь в роботі з безробітними мігрантами і біженцями жінками. Групова робота з учасниками з різних організацій:

	Тренер просить, щоб створити ескіз (а саме ескіз (проект) поки) регіональний «карти» організації і осіб, які беруть участь в їх основної діяльності, в тому числі ролі, яку вони грають і відносин, які вони мають один з одним і самою цільовою групою , Групи представляють свої результати один за іншим з коротким поясненням. Учасники інших груп задають питання, переважно від клієнтів точки зору, загострити картину і дізнатися, що може бути відсутнім і т.д. Потім тренер коротко вводить поняття «Customer Journey Mapping» і просить учасників організувати свою карту, використовуючи як цей підхід і ескіз, розроблений в першій частині цієї вправи. Карта повинна бути представлена таким чином, так що він допомагає клієнту якомога повніше, з чого почати, де і чому йти далі зрозуміти. При розробці «Customer Journey Mapping», тренер ініціює обговорення характеру відносин і ролі організації вказано на карті. * Там немає необхідності у фінальній презентації карти, тому що вся група працює над цим. Тренер повинен зберегти остаточну версію і продовжувати використовувати його в груповій роботі.	
Зворотній зв'язок:	Тренер відображає на зміни в умовах, можливих прогалин і незв'язність	
Допоміжні матеріали:	Соціальна карта Введення в Customer Journey Mapping	IB1.1. додаток 1 IB1.1. додаток 2

1.В.1.2	SWOT регіональної мережі боротьби з безробіттям серед жінок
Мета навчання:	Розуміння взаємозв'язку підходу 3 рівня (і в змозі пояснити це іншим)
Тривалість:	1 годину
Порядок дій:	На підставі « Customer Journey Mapping » з попередньої вправи, учасники починають аналізувати їх регіональні партнер мережею через цю точку зору сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, за допомогою SWOT-роздавальної.

	Важливо! Під час цієї вправи тренер повинен постійно нагадувати учасникам поглянути на свої регіональні мережі партнерів з числа мігрантів і жінок-біженців точки зору.
	0.A.2 додаток 1

1.B.2. Співпраця із зацікавленими сторонами РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Цей розділ присвячений налаштування взаємодії із зацікавленими сторонами шляхом поліпшення зв'язку в мережі за допомогою:

- Розробка загальних процедур для більш ефективного залучення представників зацікавлених сторін в локальних мережах;
- Розробка загальних методів планування і наступних окремих випадках в найбільш ефективним чином;
- Призначає відповідальних менеджерів випадку в мережі, щоб з'єднати обов'язки співпраці в певних позиціях для забезпечення стійкості.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання наступні вправи доступні

1.B.2.1. Мережа зв'язку та обміну інформацією

- Мета навчання:
- Можливість поліпшити на своїй професійній ролі і обов'язків по відношенню до мережі
 - Можливість поліпшити на регіональному співробітництві на основі використання методології Ігма
- тривалість: 2 години
- Порядок дій:
- Тренер представляє шаблон для зв'язку та обміну інформацією в мережі.
 - Учасникам пропонується заповнити таблицю на основі тематичного дослідження в невеликих групах від 4 до 5 людей.
 - Учасники представляють свої таблиці в більшу групу.
 - Тренер веде дискусію про передумови адаптації такої таблиці до потреб локальної мережі (практичні, правові та інші аспекти обміну інформацією).
 - На підставі попереднього обговорення, тренер сприяє мозковій атаці на конкретних ідеях адаптації такої таблиці до потреб

локальної мережі (практичні, правові та інші аспекти інформаційного обміну).

Навіть безглузді або безглузді ідеї вітаються, так як мозковий штурм використовується тут. Зрештою, в кожних ірраціональних ідеях можна завжди знайти щось раціональне бути легко реалізовано.

- Кожна ідея має бути написана на дошці.
- Використовуючи результати мозкового штурму, учасники адаптувати шаблон для обміну на місцевий контекст інформації. Альтернативна завдання полягає в тому, щоб вибрати один загальний інструмент для обміну інформацією між тим, вже застосовується в мережі інформації.

Зворотній зв'язок (якщо є):

Тренер незабаром підсумовує основні висновки вправи по:

- Підключенню до обговорення концепції управління справами.
- Підключенню обговорення обов'язків кожного професіонала в мережі для функціонування зв'язку та обміну інформацією.

Допоміжні матеріали:

Шаблон для зв'язку та обміну інформацією 1.В.2.1 Annex 1

Приклад Саад

1.В.2.1 Додаток 2

1.В.2.2.

Регіональна мережа та обов'язки тренера

Мета навчання:

- Можливість поліпшити на своїй професійній ролі і обов'язків по відношенню до мережі
- Можливість поліпшити на регіональному співробітництві на основі використання методології Ігма

тривалість:

2 години

Порядок дій:

- Тренер представляє сходи Лулео для співпраці зацікавлених сторін і пояснює роль кожної організації та кожен тренер для ефективної індивідуальної прогресії.
- Робота у великій групі, учасники розробляють сходи для свого муніципалітету / регіону. Тренер заохочує кожен учасник, щоб виправдати свої пропозиції. Таким чином, всі активні учасники дискусії будуть набагато краще зрозуміти предмет досить складне питання.
- Тренер веде дискусію про можливість застосування сходи Ігма в локальній мережі для розробки однієї загальної прозорою картини на основі індивідуальних потреб мігрантів і жінок-біженців. Основні моменти дискусії є: а) короткострокові цілі, як діяльності кожної організації, б) довгострокова індивідуальна мета клієнта загальною мережею, в) «теплі переклади» між діяльністю по відношенню до довгострокової індивідуальної мети клієнт, д) поставка кожного

тренера для того, щоб підтримувати клієнт, щоб зробити один крок вперед в IGMA сходах.

- Учасники обговорюють можливості і проблеми впровадження сходи Igma в локальній мережі для спільної роботи.

Зворотній зв'язок (якщо є):

Тренер незабаром підсумовує основні висновки вправи по:

- Підключення ігма сходи до дискусії по комунікації та обміну інформацією на основі одного загального бачення.
- Підключення обговорення окремих обов'язків тренера в рамках мережевої взаємодії.

Допоміжні матеріали:

сходи Лулео

1.B.2.2. додаток 1

1.C.1. Поступове прогресування РІВЕНЬ 1

ВСТУП

вправи пояснюють як концепція поступового прогресування може бути корисна при роботі з працюючими і жінока-біженцями, а також у створенні і підтримці відносин.

Робота з клієнтами в центрі означає: дізнаючись свій клієнт. Деякі мігранти та біженці Жінки вимагають більше часу, а деякі вимагають менше. Консультант повинен знайти спосіб, щоб стати більш ефективними і орієнтованими на результат.

ВПРАВИ

Для цього предмета наступний набір вправ можна:

1.C.1.1. Поступове прогресування (1)

Мета

- Розуміння процесу клієнтської активації, участь

навчання:

Тривалість:

2 години

Порядок дій:

- Учасники мозкового штурму на значенні поступового прогресування на основі індивідуальних потреб клієнта. Яка ідеальна картина поступового прогресування в профорієнтації і як працюють професіонали в дійсності? Чи є розрив?
- Тренер пояснює концепцію поступового прогресування як індивідуальна активація клієнта.

- Учасники обговорюють, які частини теорії про поступове прогресуванні можуть бути реалізовані в їх щоденному взаємодії з окремими клієнтами і як.
- Індивідуальна робота. Грунтуючись на попередньому обговоренні, кожен учасник готує список з 10 конкретних кроків, які вони можуть почати здійснювати в його / її щоденного взаємодії з окремими клієнтами з числа мігрантів і біженців жінок, що використовують теорію про поступову прогресії.
- Після того, як робота буде завершена, учасники обговорюють їх до робити списки в невеликих групах і обмінюватися дійсно хороші ідеї (проникнення в суть).
- Представник кожної групи представлені найбільш успішні ідеї.

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер незабаром підсумовує основні висновки.

Допоміжні матеріали: Бачення поступового прогресування в профорієнтації 1.С.1.1. додаток 1

1.С.1.2. Поступове прогресування (2)

Мета навчання: • Unde Розуміння процесу клієнтської активації, участь

Тривалість: 1 годину

Порядок дій:

- Тренер представляє концепцію ACS для учасників.
- Тренер пропонує учасникам згадати практичні (конкретні) приклади їх роботи з мігрантами та біженцями жінок і аналізувати їх, беручи до уваги концепцію ОКС, наскільки вони розуміють це.
- У групах від 4 до 5 людей, учасники вибирають правильний рівень індивідуальних client's прогресії за шкалою Оксана на основі тематичних досліджень.
- Тренер веде дискусію про те, наскільки необхідні інвестиції з точки зору часу і особистих ресурсів для того, щоб направляти індивідуальний клієнт до наступного рівня ACS. Клієнти на перших рівнях ОКС без багатьох соціальних контактів необхідно набагато більше підтримки для зміцнення самооцінки і мотивації в той час як на останніх стадіях більш самостійно йти.
- Учасники вибирають один з вправ для нарощування самооцінки і мотивації окремих клієнтів, представлених в тематичних дослідженнях. ЕМ-кит онлайн-інструмент рекомендується в якості джерела натхнення. Учасники мотивують свій вибір. Мета вправи

виділити індивідуальну мотивацію клієнта і відповідальність людини за власну прогресію.

- Зворотній зв'язок (якщо є):**
- Тренер незабаром підсумовує основні висновки вправи по:
- Зосередження уваги на особистому та соціальній інтеграції індивідуального клієнта в якості необхідної умови для інтеграції на ринку праці. У центрі обговорення на індивідуальній мотивації і відповідальності за власне прогресування клієнта.
 - Обговорюючи взаємозв'язок між сходами Iigma і ACS.

Допоміжні матеріали:

Бачення активною громадянською шкали (ACS) 1.С.1.2. додаток 1 для профорієнтації

Learner дослідження Case (Hamode), список питань і вправи для персоналізованого резюме 1.С.1.2. додаток 2

1.С.1.3. Поступове прогресування (3)

Мета навчання:

- Розуміння процесу клієнтської активації, участь

Тривалість: 2 години

- Порядок дій:**
- Тренер просить учасників написати коротке есе (не більше ніж один аркуш А4) на своєму власному баченні «Мігрант і жінок-біженців виходу на ринок праці» (15 хв).
 - Учасники діляться на невеликі групи і читають бачення колег.
 - Тренер проводить відображення (учасники сідають в коло і по одному або їх відобразить на есе своїх колег)
 - Беручи до уваги, що група є досить знайомі з аспектами цієї теми, тренер просить учасників, якщо вони можуть перерахувати загальні передумови для мігрантів і біженців жінок виходу на ринок праці.
 - Тренер веде дискусію з наступної групи передумов клієнта:
 - Знання про ринок праці
 - Мотивація і переконання для роботи в певній галузі
 - Можливості та перешкоди
 - Неформальні соціальні мережі і контакти на ринку праці
 - Питання для обговорення є:
 - Що кожне умова означає на практиці?
 - Що необхідною умовою є найбільш важливим?
 - Приклади для кожної передумови.
 - Прочитайте Додаток до цього завдання і подумати про важливість неформальної мережі для працевлаштування мігрантів та жінок-біженців. Як фахівці можуть підтримати жінок вийти на ринок праці

	через офіційні канали та неформальні мережі. Написати список порад.
Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер незабаром підсумовує основні висновки вправи по: • Зосередження на ринку праці інтеграції індивідуального клієнта за допомогою формального (ВЕЗ) і неформальні канали (соціальні мережі).
Допоміжні матеріали:	Деякі факти про неформальних мережах в якості ключового елемента в процесі узгодження роботи 1.С.1.3. додаток 1

1.С.2. Поступове прогресування РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Ця частина зосереджена на практичній реалізації концепції поступового розвитку в роботі окремих тренерів і локальних мереж, що працюють з жінками-мігрантками та переселенками. Вправи представляють клієнт-центрований і цілеспрямований спосіб роботи, адресований на індивідуальні потреби у відповідних випадках і використання можливостей мережі у більш оптимальним спосіб.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні такі вправи:

1.С.2.1 Поступовий розвиток (4)

Мета навчання: • Розуміння процесу роботи в дії, участь

Тривалість: 2 години

Методика проведення: • Тренер представляє теорію планування SMART дій для поліпшення індивідуального коучингу відповідно до схеми, а також з урахуванням потреб і обов'язків окремого клієнта.
• Учасники освоюють SMART плани дій в парах, де один з учасників є тренером і ще один окремий клієнт. Основна увага SMART дій має бути зосереджена на кінцевій індивідуальній меті клієнта і наступна дія, на основі індивідуальних потреб, що роблять можливим досягнення мети.
• Учасники міняються ролями.

	- Учасники представляють свої плани дій групи для зворотнього зв'язку з двох питань: а) відповідність плану дій індивідуальним потребам клієнта б) зручність використання індивідуального плану дій для обміну інформацією і спільне досягнення мети через мережу. - Тренер узагальнює зворотний зв'язок і пов'язує його з теорією планування SMART дій і розподілу відповідальності за планування в мережі. - Ще раз, тренер пропонує учасникам висловити свій відгук про їх роботу в кожній ролі та те, що викликало труднощі і навпаки, що було легким. - Учасники адаптовують шаблон для планування SMART дій відповідно до їх місцевих потреб. Альтернативне завдання полягає в тому, щоб вибрати один загальний інструмент для планування дій SMART серед тих, які вже застосовуються в мережі.
Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по: - Зв'язку питань планування SMART дій щодо поступового розвитку індивідуального клієнта, щоб продемонструвати індивідуальний розвиток клієнта з точки зору як тренера, так і клієнта. - Зв'язку обговорення планування SMART дій з концепцією комунікації та обміну інформацією в мережі для створення загальної картини індивідуальних потреб.
Додаткові матеріали:	Вступ в планування SMART дій 1.С.2.1 Додаток 1 Шаблон для планування SMART дій відповідно до методології ІГМА 1.С.2.1 Додаток 2

1.С.2.2 Поступовий розвиток, роль і варіанти регіональної мережі

Мета навчання:	- Можливість поліпшити регіональну співпрацю на основі використання методології ІГМА - Можливість координувати і оптимізувати заходи в рамках мережі, на основі поступового розвитку
Тривалість:	1 година
Методика проведення:	Підготовка: Тренер пропонує учасникам згадати приклади «інцидентів» конкуруючих партнерів / дію або навіть конкуруючі розробки / дії, які були на шляху один одного і тим самим перешкоджають розвитку клієнтів і досягненню мети .

Тренери пропонують двом або трьом учасникам представити факти з їхнього прикладу: ситуацію, учасників і перспективи їх участі, дії, вжиті залученими сторонами і (ненавмисними) наслідками для розвитку клієнта.

Група аналізує ситуацію (ї) наступним чином:

- Ставить запитання, щоб прояснити ситуацію
- Визначає інтереси, норми і цінності про які йде мова (наприклад, укладені угоди)
- Визначає альтернативи в поведінці для різних партнерів

Після аналізу кожної ситуації, тренер дає 5 хвилин для індивідуальної роботи і просить учасників вносити пропозиції про те, як уникнути таких інцидентів. Потім тренер просить вибрати 2-4 кращі пропозиції і представити їх в групі.

* Учасник читає вибрані пропозиції, і якщо хтось має подібну ідею, вони повинні підняти руку і не повторювати її, коли буде їх черга.

Тренер пропонує власнику(ам) прикладу оцінити аналіз і вибрати найбільш кращі варіанти.

Вправу також можна проводити в малих групах, а висновки можна буде обговорити на пленарному засіданні пізніше.

Зворотній зв'язок:

- Тренер не обмежується розглянутими прикладами, щоб показати як різні партнери повинні стежити за більшою картиною, враховуючи їх власну роль по відношенню до іншої частини мережі, а також інтереси і мету клієнтів в якості домінуючого критерія для надання спільних і більш комплексних дій.
- Тренер налаштовує план до наступної теми: кейс-менеджмент.

Додаткові матеріали:

1.D. Кейс-менеджмент

1.D.1. Кейс-менеджмент Рівень 1

ВСТУП

«Кейс-менеджмент» - це контейнерна концепція, яка застосовується в психіатрії (посібник з реабілітації після клінічного прийому), щоб отримати більший / кращий доступ до процесів, що стосуються людей в складних ситуаціях, з кількома проблемами. Такий «кейс», швидше за все, включатиме кілька людей/сторін, як всередині, так і за межами організації, з різними ролями, відповідальностями, ресурсами і відносинами. Це не тільки процес управління, це також великий об'єм інформації, яку потрібно опрацьовувати, а часто великі витрати, які необхідно обґрунтовувати (бажано з очевидними перевагами для клієнтів і суспільства в цілому). Ця концепція в даний час переноситься у світ працевлаштування, професіоналізму та кар'єрного росту.

ВПРАВИ

Для цього предмета передбачений наступний комплекс вправ:

1.D.1.1 Вступна вправа з кейс-менеджменту

- Мета навчання:
- Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності праці.
 - Розуміння принципів кейс-менеджменту та їх значення в рамках підходу ІГМА (і вміння пояснити їх іншим)

Тривалість: 30 хвилин

Методика

проведення:

Група дивиться відео архітектора або будівельника, який відповідає за будівництво будинку і обговорює з клієнтом / субпідрядниками їх бажання і можливості.

Тренер представляє архітектора як «кейс-менеджера»: будівництво будинку з урахуванням побажань / потреб клієнта.

Завдання: Обговорення в групах:

- Які на Вашу думку основні завдання та обов'язки менеджера, який веде боротьбу з безробіттям серед жінок?

- В чому головна відмінність між кейс-менеджером в будівництві і кейс-менеджером в області активізації та інтеграції?

Короткі висновки за результатами завдань, ролей і обов'язків;

Під час презентації тренер досліджує відмінності між кейс-менеджером, діючим в межах однієї і тієї ж організації і менеджером, який діє як такий в зовнішніх зв'язках.

Тренер зазначає всі результати на звороті.

Тренер запитує про основні відмінності між архітектором / будівельником і кейс-менеджером.

*(Архітектор має детальний і **затверджений проект кінцевого продукту**. Агент внутрішнього аудиту має більш **загальну мету і тільки затверджений процес**)*

Зворотній зв'язок:

Тренер узагальнює роль кейс-менеджера:

Людина, яка відповідає за бажаний результат клієнта, яка відстежує і контролює процес для клієнта, а також направляє та інструктує клієнта протягом усього цього процесу. Він, вона

- Розробляє і встановлює маршрут розвитку клієнта; діє від імені клієнта; регулює маршрут, ґрунтуючись на знанні зворотного зв'язку / знань клієнта; встановлює (короткострокові) цілі і завдання (визначення того, що є успіхом);
- Відстежує маршрут розвитку до досягнення(сталого) успіху і стійкості;
- Підтримує зв'язок з клієнтом, коли це необхідно;
- Організовує необхідні послуги / навчання: що необхідно, для чого, як це важливо: означає «вести справи та переговори»;
- Визначає можливі (внутрішні) напрямки; інформує необхідних (внутрішніх) постачальників;
- Перевіряє надання послуг і, відповідно, організовує маршрут розвитку;
- Контролює бюджет на необхідні послуги / навчання

Додаткові матеріали:

Кейс-менеджмент 1.D.1.1 додаток 1

Як архітектор визначає чого хоче їх клієнт? 1.D.1.1. додаток 2
www.youtube.com/watch?v=KzgAscjXL4o

I.D.1.2

Мета навчання:

Використання концепції кейс-менеджменту

- Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності
- Розуміння своєї власної ролі і відповідальності в кейс-менеджменті

Тривалість:	20 + 30 хвилин
Методика	Групова робота (кожна група об'єднується в організації / відділи)
проведення:	Опис завдання: - В локальній / власній організації ми діємо відповідно до концепції кейс-менеджменту? - Хто є або повинен бути кейс-менеджером? - Які області потребують покращення всередині нашої власної організації / відділу; в нашій локальній мережі? Що насправді має бути покращено, щоб рухатися в напрямку роботи кейс-менеджмента? - Як ми могли б зробити це: у кого буде провідна роль; що ви можете зробити, не обов'язково в якості кейс-менеджера, який діє в рамках концепції кейс-менеджмента?

Пленарне обговорення результатів групової роботи

Групи коротко представляють:

- Ступінь використання концепції в даний час;
- Хто діє як кейс-менеджер;
- Основні бар'єри;
- Можливі рішення; розвиток в підході, в якому кейс-менеджмент стає основною і загальною концепцією в мережі

Зворотній зв'язок:	(Тренер шукає внутрішній, а також мережеві бар'єри)
	Основні досягнення: • Чітка роль кейс-менеджера • Більш суворі вимоги до пропонованих програм: від загальної мети, до якісного результату, що покращить ефективність і результативність проекту / програми • Покращений ефект на клієнтах. • Нові шляхи для більш ефективної співпраці в мережі
Додаткові матеріали:	Кейс-менеджмент 1.D.1.1 додаток1

1.D.2. Кейс-менеджмент Рівень 2

ВСТУП

Кейс-менеджмент необхідний з організаційної точки зору, коли потреба клієнта в підтримці перевищує регулярну підтримку, яку вони надають. Індивідуальна програма є частиною (початком) комплексного підходу і служить в якості інструменту для моніторингу самого кейс-менеджменту.

Кейс-менеджмент є унікальним в тому, що він координує всю підтримку, засновану на потребах і можливостях клієнта. Кейс-менеджер може ефективно працювати тільки тоді, коли це базується на тісному зв'язку з клієнтом і його / її соціальною мережею.

Кейс-менеджмент забезпечує скоординовану та індивідуальну дію в постійному центральному контакті та отримує своє значення від інформації і консультацій в поєднанні з особистою підтримкою і керівництвом клієнта і його / її сусіда.

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цього питання пропонуються наступні вправи:

1.D.2.1 Втручатися чи стояти осторонь? Слідкуй!

Мета навчання: - Можливість моніторингу і контролю клієнтського процесу за допомогою кейс-менеджмент

Тривалість: 45 хвилин

Підготовка: 1.D.1.2

Методика проведення: Групова робота: Тренер утворює невеликі групи учасників різних організацій / відділів.

Опис завдання:

Сигнали для перегляду / поліпшення систем часто виникають через великі (публічні) невдачі, особливо, коли окремі клієнти беруть участь. Кожна група розглядає свою сферу відповідальності і наводить 1 або 2 випадки, в яких система продемонструвала недоліки. Зараз обговорюють:

- Як це було помічено?
- Чи було помічено вчасно? Або, коли все було явно не так?
- Що пішло не так? Наслідки?
- Хто це помітив (і особа / організація, хто повинен був помітити це?)
- Що сталося після того, як це вийшло / було помічено?
- Хто прийняв рішення / це було частиною його звичайної відповідальності?

Зараз обговорюють:

- Дивлячись на зазначені вище випадки, як ми могли б поліпшити моніторинг клієнтів? (Проаналізуйте роль організації, відстеження клієнтів, взаємний контакт, відповідальність...)
- Що потрібно, щоб мати можливість працювати у вашій мережі? (Співробітництво в області обміну інформацією, взаємне налаштування послуг і т.д.)

- З чого почати?

Тренер збирає результати різних груп і обговорює основні ідеї та рішення, подані з чіткою орієнтацією на моніторинг розвитку і досягнутих результатів.

Зворотній зв'язок: Тренер аналізує технологічні аспекти, сигнали і пов'язує їх з конкретним випадком, поступовим розвитком і чіткою, прозорою функцією моніторингу методології ІГМА;

Тренер наводить приклад ІГМА 2, в якому процес контролюється за допомогою покрокового опису моніторингу і методології звіту.

Додаткові матеріали: Сходи Лулео 1.В.2.2. Додаток 1

1.D.2.2 Кейс-менеджмент

Мета навчання: • Можливість моніторингу і контролю клієнтського процесу за допомогою кейс-менеджменту

Тривалість: 3 години

Методика проведення:

- Кожен учасник складає список своїх обов'язків відповідно до сходів Лулео. Всі списки структуровані в хронологічному порядку.
- Учасники визначають кейс-менеджера організації в групі, тобто організація, відповідальна за загальний індивідуальний розвиток і фінансування різних видів діяльності.
- Тренер веде дискусію про відповідальність, мережеві обов'язки кейс-менеджера по відношенню до окремої особистості і мережі, а також про подальші стратегії представлення мережі кейс-менеджером.
- Учасники розробляють набір показників якості для кожного заходу в рамках діаграми Лулео з метою контролю функціонування мережі. Учасники обговорюють можливі методи звітності по мережі кейс-менеджером щодо окремих етапів розвитку клієнта за які він відповідає.
- Учасники обговорюють можливості і проблеми застосування теорії кейс-менеджменту, а також показники якості в своїй локальній мережі.

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи :

- Підключення питань кейс-менеджменту до однієї відповідальної організації в мережі та інших зацікавлених сторін, відповідальних за різні етапи в сходах Лулео.
- Підключення обговорення застосування кейс-менеджменту для забезпечення того, щоб потреби кожного клієнта були в центрі уваги різних зацікавлених сторін в мережі .

1.Е. Покращення обізнаності

1.Е.1. Покращення обізнаності РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Ця частина є подальшою розробкою вправ з підвищення обізнаності про гендер в нашому суспільстві. Учасники керуються серією роздумів про власний професіоналізм і про потреби в удосконаленні відповідно до гендерно чутливого консультування і їх власному контексті роботи. Учасники намагатимуться визначити в своєму професійному та життєвому досвіді:

- Актуальність гендерно чутливого конусультування в наш час;
- Гендерні аспекти в очікуваннях жінок з ризиком безробіття;
- Вимоги до професійних та особистих якостей успішного консультанта, який використовує гендерно чутливий підхід.

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цього питання пропонуються наступні вправи:

1.Е.1.1 Необхідність гендерно чутливого консультування і розуміння її основ.

Мета навчання: Розуміння гендерних аспектів в роботі і контексті роботи консультанта.

Тривалість: 1 година

Методика проведення: Координація обговорення в загальній групі з гендерних аспектів і актуальність гендерно чутливого консультування в наш час.

Орієнтовні запитання:

- *Яку консультацію можна розглядати як гендерно чутливу? Які її невід'ємні елементи?*
- *Чому питання гендерно чутливого консультування актуальне в наш час? Як ми можемо визначити цю актуальність?*

- *Які наслідки ігнорування необхідності такого консультування? Що станеться, якщо ми, як консультанти, не будемо гендерно чутливі ?*

Для кожного з обговорюваних питань, група готує спільний записник з текстом і інфографікою (учасники разом пишуть свої ідеї маркерами на загальному аркуші ватману).

В кінці роботи учасники представляють свої готові записи і, таким чином, підводять підсумки.

1.Е.1.2 Обізнаність про гендер цільової групи

Мета навчання: Розуміння гендерних аспектів в роботі і контексті роботи консультанта.

Тривалість: 1 година

Методика проведення: Робота в малих групах, обговорення індивідуального досвіду кожного учасника.

Орієнтовні запитання:

- З якими запитаннями безробітних жінок, яким потрібна гендерна чутливість від консультанта, ви стикаєтеся в повсякденній роботі?

- *Які, на Вашу думку, очікування цих жінок щодо консультування в цьому контексті?*

Кожна група представляє результати.

Основні висновки всіх груп зроблені за індивідуальним плакатом і покладені в основу подальшої освіти.

1.Е.1. РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Учасникам буде запропоновано зануритися глибше в тему з урахуванням гендерних аспектів консультування і розробити перелік вимог для себе в якості консультанта. Вони також дізнаються, як розробити план дій, з тим щоб один міг одразу почати покращувати свої професійні навички, використовуючи ці вимоги. Цей вхід може бути використаний для вибору конкретних навчальних матеріалів з наступних 3-х модулів, або розробляти справи з питаннями щодо гендеру.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання наступні справи доступні:

1.Е.2.1 Актуальність і особливості з урахуванням гендерних аспектів консультування.

Мета навчання: • Розуміння професійних вимог (знань, навичок, умінь) з урахуванням гендерних аспектів консультування

Тривалість: 1 година

Методика проведення: Тренер коротко описує і коментує матеріали, отримані членами команди під час попередньої вправи. Сприяння обговоренню і подальшого консенсусу щодо того, що повинно бути вимогами до професійних та особистих якостей успішного гендерного фактора консультанта.

Кожен учасник відповідає індивідуально в письмовій формі: «Які повинні бути вимоги до професійних та особистих якостей успішного консультанта, який працює з підходу з урахуванням гендерних аспектів»

Після цього учасники групи 2-5 людей обговорюють своє бачення відповіді.

Далі, аналізуючи все вищесказане, члени груп визначаються з їх топ-10 якостей (в залежності від кількості підгруп можуть бути як Топ-7 і Топ-10. Найголовніше, що загальна кількість якостей, які будуть обрані в загальна по всіх групах не повинна перевищувати 40- 50)

Кожен з аспектів групи пише на окремому аркуші формату А5 (по горизонталі), а також дає тренера.

- Тренер змішує всі листи і розміщує їх на дошці.

Крім того, учасники групують ці якості і створюють єдиний «Топ -10 якостей консультанта, що працює з підходу з урахуванням гендерних аспектів.»

Зворотній зв'язок (якщо є):

Додаткові матеріали:

1.Е.2.2 Актуальність і особливості з урахуванням гендерних аспектів консультування.

Мета навчання: • Розуміння професійних вимог (знань, навичок, умінь) з урахуванням гендерних аспектів консультування

тривалість: 1 година

Методика проведення: На основі «Топ-10», зроблених в ході попередньої вправи кожному учаснику пропонується конфіденційна, але чесна оцінкою по 5-бальній шкалі, в залежності від ступеня вираженості кожного з цих якостей у своїй повсякденній роботі в якості консультанта (де «5» - я завжди показує цю якість в повній мірі, і «1» - я рідко показувати це якість)

Після цього кожен учасник створює для себе індивідуальний план (у вільній формі) з модернізації кожної з якостей «Топ 10» протягом наступних трьох місяців, беручи до уваги результати оцінки їх тяжкості.

Учасники обговорюють свої плани в невеликих групах.

Кожна група представляє результати.

Зворотній
зв'язок
(якщо є):

Додаткові
матеріали:

Модуль 2: Професійне консультування та інструктаж за методологією ІГМА

Короткий вступ модуля 2

У цьому модулі основний акцент буде зроблений на компетентності та навичках консультування та тренування, які допоможуть підтримати кар'єрний шлях жінок-мігранток та переселенок. За методологією ІГМА, кар'єра ніколи не є прямою лінією від а до б. Вона є менш простою і зрозумілою. Крім того, кар'єрний зріст вже розпочався ще до того, як більшість з нас дійсно усвідомили це, та ґендерні стереотипи вже в ранньому віці не сприяють рівним можливостям. На шляху до кар'єрного зростання жінок-мігрантів та переселенок впливатиме не лише вибір освіти, але й важливе їх оточення (сім'я, друзі, обставини, а також особисті переконання і мотивація). Той факт, що вони пройшли через величезні зміни у своєму житті, а саме зміна країни проживання, має великий вплив на вибір, який вони роблять, а отже, і на їхню кар'єру. Також під час їхнього трудового життя вони стикаються з ситуаціями, коли їм доводиться робити вибір: як у сфері життя, так і в сфері трудової діяльності. Щоб зробити справді гарну роботу, професійний тренер і консультант з керівництва повинен розуміти, що метою інструктажу є навчання жінок робити свій власний вибір і сприяти їхньому розвитку до незалежності. Концепція поступової прогресії як складової методології ІГМА допоможе тренеру зосередити цілі інструктажу та досягти бажаного результату для конкретного клієнта. Як для тренера це означає, що фахівець може грати та обирати між 6 різними ролями професіонала (див. Модуль 1), щоб полегшити прогрес жінок-мігранток і переселенок щодо роз'яснення та отримання їх кар'єрних цілей ґендерно чутливим чином.

У цьому модулі увага буде зосереджена на тому, щоб допомогти цим жінкам, а саме знайти власну владу: з'ясувати, ким вони дійсно хочуть бути або чого хочуть досягти і куди вони дійсно хочуть піти. Для початку в модулі будуть розглянуті деякі теорії профорієнтації та процес вибору кар'єри. Буде роз'яснено, як цей процес вибору співвідноситься з 6 ролями фахівця. Разом ми детально розглянемо як ці функції виконуються в даний час в нашій повсякденній роботі.

У додаткових уроках основна увага буде приділена пошуку мотиваційної сили жінок-мігранток і переселенок і тому, як використовувати цю силу в процесі вибору кар'єри, як розпізнати можливості для проведення профорієнтаційної бесіди, а також аспектам, які

необхідно враховувати при проведенні профорієнтаційної бесіди. Крім того, буде представлена інформація про мотиваційні співбесіди і типи інформації про клієнтів, яка необхідна для полегшення процесу вибору кар'єри. Другим напрямком уваги буде спілкування між тренером і учасником. Комунікація може здійснюватися різними способами і з різними цілями. Також при спілкуванні необхідно брати до уваги різні потенційні упередження, які можуть бути викликані культурним минулим, а також різні типи особистостей, з якими тренер повинен бути здатний працювати. Будуть представлені матеріали і вправи для підвищення обізнаності та подання пропозицій щодо вирішення цих проблем.

Третя сфера уваги цього модуля пов'язує профорієнтацію та тренування з поступовим розвитком. Концепція поступового розвитку буде детально розроблена, щоб показати, що в процесі вибору кар'єри існують різні рівні, і що ці рівні безпосередньо пов'язані з тими кроками, які людина вже зробила на своєму кар'єрному шляху. Будуть запропоновані вправи з коучингу і подолання перешкод на шляху кар'єрного зростання клієнтів.

Наступна, четверта сфера уваги - планування дій. Одним з аспектів тренера є обізнаність про клієнтів, яка необхідна для досягнення кар'єрної мети. Другий аспект, полягає в тому, як допомогти клієнту зробити кожен наступний крок, і як детально викласти завдання і обов'язки клієнта та тренера. Планування дій є одним із способів вирішення цієї проблеми і досягнення бажаного результату.

П'ятий і останній розділ стосується надання рекомендацій з урахуванням гендерних аспектів. Професійна орієнтація не є вільною від гендерних стереотипів як теоретично, так і на прикладному рівні. Невипадково у відповідній літературі жінки класифікуються в «спеціальні підгрупи» разом з меншинами. В останні десятиліття дослідження виявили роль гендеру в освіті і зайнятості, а також відмінності між статями в тому, що стосується перешкод, з якими вони стикаються при розвитку своєї кар'єри. В ході цієї частини консультанти дізнаються, як розпізнати ці упередження в своєму оточенні, а також як полегшити підхід до клієнта з урахуванням гендерної специфіки.

Матеріали, пропоновані в цьому модулі згруповані за чотирма категоріями :

- Керівництво та мотивація
- Керівництво і комунікація
- Керівництво і поступовий прогрес
- Керівництво та планування дій
- Керівництво з урахуванням гендерних аспектів

Додаткові допоміжні документи для цього введення: *Введення за вибором прийняття рішень, введення на популярних теоріях профорієнтації*

Мета навчання і результати модуля 2

Загальні цілі:

Загальне розуміння професійної орієнтації, навчання та спілкування відповідно до методології ІГМА

Здатність застосовувати загальні принципи кар'єрного коучингу у власному професійному контексті.

Розуміння процесу мотивації клієнта.

Здатність використовувати знання про мотивацію клієнта для підвищення ефективності прогресу клієнта

Здатний дати вказівки в гендерно чутливому шляху.

Цілі на рівні:

Рівень 1:

Знання загальних принципів профорієнтації та коучингу до ІГМА

Знання ролі мотивації клієнта в профорієнтації

Знання основних принципів комунікації і міжкультурної комунікації

Розуміння і опис обліку гендерної проблематики і того, як це може вплинути на вибір кар'єри / шляху просування по службі.

Здатність розуміти відмінності і подібності між рівністю і справедливістю і обговорювати причини, за якими важлива професійна орієнтація

Здатність визначати власні варіанти підвищення кваліфікації та ефективності праці

Рівень 2:

Здатність застосовувати принципи ІГМА щодо професійного коучингу у власному професійному контексті

Здатність застосовувати заходи втручання для підвищення мотивації клієнтів у власному професійному контексті

Здатність застосовувати загальні принципи клієнтського спілкування в різних умовах і з різними клієнтами.

Можливість використання мережі для підвищення ефективності профорієнтації та коучингу

Здатність застосовувати гендерно-нейтральні методи консультування при безпосередньому контакті з клієнтами та мережами

2.А.1. Керівництво та мотивація РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Цей предмет конкретно розглядає роль мотивації у виборі кар'єри. Для розуміння ролі мотивації буде пояснено, як відбувається процес вибору кар'єри. Будуть запропоновані вправи по ознайомленню з різними етапами вибору професії. Буде представлена додаткова інформація за п'ятьма основними напрямками, які необхідні для того, щоб жінки могли зробити вибір, зіткнувшись з перешкодою на шляху розвитку своєї кар'єри.

Процеси вибору є частиною кар'єри кожної з жінок і їхнього повсякденного життя.

Вправи також мають на меті зробити учасника усвідомленим про те, як вони можуть використовувати проблему вибору, щоб полегшити свої думки про кар'єру і про те, як керувати ними.

Частиною цього предмета також є концепція мотиваційної співбесіди, стиль наставництва і орієнтації, який допомагає жінкам досліджувати і розвивати свою власну мотивацію для пошуку, вивчення та досягнення своїх кар'єрних цілей. Буде представлена інформація на мотиваційній співбесіді.

ВПРАВИ

Для цієї теми передбачений наступний набір вправ:

2.А.1.1. Керівництво та мотивація (1)

Мета навчання:	- Знання загальних принципів професійної орієнтації відповідно до ІГМА - Знання ролі мотивації клієнта в профорієнтації
Тривалість:	1 година
Порядок дій:	- Учасники демонструють, як вони працюють над керівництвом і мотивацією клієнтів в своїй повсякденній роботі у рольовій грі, де один з клієнтів приходить за інформацією, а інший стикається з проблемою. Учасники працюють парами. - Інші учасники і тренер дають зворотний зв'язок по кожній рольовій грі. - Тренер знайомить слухачів з теорією Колба для вибору кар'єри і консультування з питань кар'єри. - Тренер веде дискусію про те, як знайти мотивацію клієнту для ефективного кар'єрного консультування, заснованого на індивідуальних потребах. Відправною точкою обговорення є те, як ми говоримо з клієнтами.
Зворотний зв'язок (якщо є):	Тренер незабаром підсумовує основні висновки цієї вправи: Узгодження питань профорієнтації та особистої мотивації.
Допоміжні матеріали:	Цикл Колба складається з чотирьох етапів: вибір кар'єри та консультування з питань кар'єри. 2.А.1.1. додаток 1

2.А.1.2 Орієнтація і мотивація та кар'єрний діалог

Мета навчання:	- Знання загальних принципів професійної орієнтації відповідно до ІГМА - Знання ролі мотивації клієнта в профорієнтації
тривалість:	1 година
Порядок дій:	Учасники працюють в групах від 4 до 5 людей. У кожній групі представлені принаймні 2 різні організації. Одна людина у кожній групі описує / роботу своєї мрії. Мета вправи - з'ясувати, що є реалістичним, а що - нереалістичним в роботі цієї мрії, і дати людині пораду, засновану на самопізнанні і мотивації. Група веде індивідуального клієнта через наступні елементи кар'єрного діалогу: (тренер коротко представляє кожного з них) Емоційний компонент і самопізнання: створення хороших відносин і довіри.

Інформаційний компонент: надання точної і якісної інформації для того, щоб запропонувати пару альтернативних варіантів, заснованих на цій інформації.

Рефлексивний компонент: поглиблення розуміння ситуації і індивідуальних мотивів / бар'єрів при прийомі на роботу.

Активаційний компонент: налаштування дії.

Мережевий компонент: розширення контактної мережі і відкриття нових дверей.

- Учасники підводять підсумки дискусії і дають загальні поради для окремого клієнта.

Зворотній зв'язок (якщо є):

Тренер коротко занотовує основні висновки цієї вправи:

- Пояснення значущості цих п'яти елементів для кар'єрного діалогу і індивідуальної мотивації при виборі професії.

Допоміжні матеріали:

П'ять елементів кар'єри діалогу

2.А.1.2 Додаток 1

2.А.2. Керівництво та мотивація РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Після того, як базові уявлення про вибір професії та веденні кар'єрного діалогу були зрозумілі, основна увага тепер буде зосереджена на використанні цих знань для оцінки і вдосконалення власних професійних навичок і компетенцій. Будуть запропоновані вправи з поглибленого вивчення етапів вибору професії. Буде представлена додаткова інформація за п'ятьма основними напрямками, які необхідні для того, щоб жінки-мігрантки та переселенки могли зробити вибір, зіткнувшись з перешкодою на своєму кар'єрному шляху.

Процес вибору є кроком на шляху поступового просування жінок-мігранток і переселенок по кар'єрних сходах. Зворотній зв'язок щодо вправ також направлений на те, щоб учасники знали, як вони можуть використати різноманітні професійні ролі в якості агента інтеграції для полегшення процесу вибору у жінок-мігранток і переселенок, а також допомогти їм стати більш обізнаними та самостійними.

Також частиною цього предмету є концепція мотиваційного інтерв'ювання, стиль коучингу та керівництва, який допомагає жінкам-іммігранткам досліджувати та розвивати власну мотивацію для пошуку, вивчення та досягнення своїх цілей кар'єри. Будуть запропоновані вправи про те, як поліпшити себе в різних характеристиках мотиваційного інтерв'ю

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цієї теми пропонуються наступні вправи:

2.А.2.1 Діалог з питань кар'єри (5 основних напрямів)

- Мета навчання:
- Бути здатним застосовувати принципи ІГМА щодо професійного коучингу у власному професійному контексті
 - Бути здатним вживати заходи для підвищення мотивації клієнтів
 - Знати 5 основних аспектів ефективного кар'єрного діалогу
- Тривалість: 1,5 години
- Порядок дій:
- Тренер знайомить з 5 аспектами кар'єрного діалогу
 - Учасників просять подумати над тим, яку професію вони зараз вибирають.
 - Тренер просить учасників подумати над кожним з 5 аспектів кар'єрного діалогу і перевірити, чи були ці кроки виконані належним чином чи ні.

Зворотній зв'язок:	• Тренер вибирає один з представлених прикладів • Учасникам пропонується обговорити, як вони могли б порадити цій людині вдосконалити кожен з 4 етапів прийняття рішень (див. 2.А.1.1). • Обговорюються пропозиції і тренер надає зворотний зв'язок. • Учасники просять перевірити, чи вибір був заснований на діалозі кар'єри • Тренер запитує учасників, які пропозиції можна було б дати для підвищення якості кожного з 5 аспектів кар'єрного діалогу. • Складання переліку пропозицій щодо розширення різних видів знань • Перелік пропозицій по вивченню заходів, які могли б бути організовані фахівцями при використанні регіональної мережі. • Перелік пропозицій про те, як професіонали можуть використовувати діяльність регіональної мережі для розвитку, пов'язану з прийняттям рішень. • Перелік варіантів дій, наявних у фахівця	
	Допоміжні матеріали:	Контрольний перелік питань Основоположні принципи діалогу про кар'єру
		2.А.2.1 додаток 1

2.А.2.2	Кар'єрний діалог (від досвіду до обізнаності)
Мета навчання:	• Здатність застосовувати принципи ІГМА щодо професійного коучингу у власному професійному контексті • Здатність застосовувати заходи для підвищення мотивації клієнтів
Тривалість:	75 хвилин
Методика проведення::	Перед тим як ропочати: зосередьтесь або на поточній посаді, або на наступній кар'єрній ідеї або амбіції. Підготовка: Тренер просить учасників задуматися про свою власну роботу і досвід навчання: Ким Ви хотіли / хочете стати? Чому / навіщо Вам потрібна саме ця робота / професія? Які (вирішальні) критерії (щодо Вашого власного характеру) або вирішальні аспекти / поняття є привабливими? • Який рівень робочого стажу Ви бажаєте отримати? (поточна робота) • Що Ви вважали / вважаєте дуже приємним, цікавим, важливим, щоб працювати? • Що Ви вважали / вважаєте дуже приємним, цікавим, важливим для навчання? Робота в групах: Тренери просять учасників брати інтерв'ю один у одного попарно

	• Чому Ви вибрали роботу, про яку тільки що задумалися? • Як певні причини пов'язані з вашими поточними уявленнями про те, що вам подобається, здається цікавим і важливим (які зміни, як і чому вони відбулися?) • Послідовність у часі? Тренер просить учасників презентувати свою поточну роботу в рекламі, підкреслюючи цінності, які вона представляє, умови / обставини і результат, які вона приносить.
Зворотній зв'язок:	• - Що мотивує Вас робити те, що Ви робите, і вчитися тому, що Ви впізнаєте? • - Що заважає і допомагає Вам усвідомити цю мотивацію і висловити її? • - Який Ваш досвід роботи з такою мотивацією і обізнаністю цільової групи / Ваших клієнтів до сих пір?
Допоміжні матеріали:	-

2.А.2.3

Вправи з мотиваційного спілкування (рольові ігри)

Мета навчання

Здатність застосовувати принципи ІГМА щодо професійного коучингу у власному контексті.

Здатність застосовувати заходи щодо підвищення мотивації клієнтів.

Тривалість

60 хвилин

Методика проведення:

1. При необхідності, тренер ІГМА розсилає копію роздаткового матеріалу щодо основних принципів мотиваційного спілкування, та переглядає текст на пленарному засіданні. Уточнення сумнівів при необхідності. (15 хв)
2. Тренер пояснює вправу рольової гри, яку описано в розділі: Вправа по мотиваційному спілкуванню, усунення сумнівів. (5 хвилин)
3. Учасники діляться на групи по три людини, в яких один учасник грає тренера, один - клієнта, а інший виступає в якості спостерігача. Групи виконують вправи і змінюють ролі всередині групи, коли вони готові. (30 хвилин)
4. Обговорення: Тренер просить надати відгуки про досвід груп у виконанні вправи. Як все пройшло? Чи було легко мотивувати учасників для виконання вправи? Як консультант пройшов співбесіду подібним чином? Зауваження спостерігача, а також клієнта і консультанта.

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано

- Практика - ключ до успіху. Мотиваційне спілкування є складним і вимагає часу, щоб навчитися використовувати його в своєму професійному середовищі
- Може використовуватися для різних видів питань і ситуацій.
- Багата кількість джерел в Інтернеті з відео і матеріалів на тему мотиваційне спілкування, а також є державні та приватні, які пропонують певні курси.

Допоміжні матеріали:

Основні принципи мотиваційного спілкування	2.А.2.3 Додаток 1
Рольова гра: Вправа по мотиваційному спілкуванню.	2.А.2.3 Додаток 2
Відео: приклад розмови про зміни і працевлаштування	2.А.2.3. додаток 3

2.В.1. Керівництво та зв'язок РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Як ми спілкуємося з іншими людьми, стиль розмови, який ми маємо, про що ми говоримо і коли ми це робимо, це може істотно відрізнятися. Що стосується нашої бесіди, ми часто маємо різні цілі (свідомо чи несвідомо), наприклад, як ми прагнемо змінити думку іншої особи (або навіть нашу власну). У всіх цих розмовах відносини між залученими сторонами дуже різні, наприклад, від високої поваги і відкритості, і навпаки. Такі аспекти, як влада, статус, фон, мова тіла, культура, гендерні стереотипи тощо, можуть знову вплинути на ці речі.

Як тренеру, дуже важливо знати про культурні розколи. Вони проходять у багатьох формах, і можуть впливати на розмови і те, як ми ставимося один до одного в прихованих і очевидних способах. Дуже важливо знати, як відноситися до власних упереджень (ми всі їх маємо!), А також як спілкуватися через перешкоди. У міжкультурній комунікації мета полягає в відображенні факторів, які можуть полегшити спілкування та міжособистісну взаємодію, і вона заснована на добрих намірах, відкритому розумі та гнучкості як відправній точці. Для того, щоб досягти конструктивного діалогу між людьми різного походження, основні принципи:

- Сигнал взаємної поваги та розуміння один одного, тобто співчуття.
- Уміння бачити речі з різних точок зору, тобто "мультиспективної".

Хороший діалог ґрунтується на взаємному визнанні походження один одного, не обов'язково, щоб вони співпадали. (Bøhn & Dypedahl, 2009).

Цей розділ модуля 2 зосереджуватиметься на основних принципах комунікації та міжкультурної комунікації, а також наводитиме аспекти того, як усвідомлення різних типів бесіди та різних типів людей може допомогти тренерам у спілкуванні з клієнтами.

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цієї теми пропонуються наступні вправи:

2.В.1.1 Вправа на різних типах розмови

Мета навчання	• Знання основних принципів спілкування і міжкультурної комунікації.
Тривалість	1 година
Методика проведення	1. групове обговорення: Тренер ІГМА полегшує дві пленарних групових дискусії (10-15 хв кожна.):

Обговорення 1, розмови: Якого роду розмова у нас з нашими клієнтами.

Обговорення 2, по міжкультурної комунікації: Як культурні відмінності / подібності впливають на наші розмови, і як ми проводимо їх? Які приклади типових ситуацій, коли відбуваються культурні відмінності? Що ми можемо зробити, щоб працювати за цим? Чи є жінки більш-/ менш схильні до впливу? Чому так ?

2. **Рольова гра:** на основі обговорень, тренер дає команду учасникам створити дві рольові гри про те, як учасники (як тренери) працюватимуть з клієнтами, які в приходять, щоб проконсультуватися:

- Сценарій 1: отримати інформації
- Сценарій 2: обговорити проблему
У групах з трьох осіб (тренер, клієнт, спостерігач) спробувати обидва сценарії і помінятися ролями.

3. **Обговорення** на пленарному засіданні із зауваженнями і зворотним зв'язком. Тренер ІГМА може запитати:

- Як учасники взаємодіють з розмовами, де інформація є об'єктом, в порівнянні з тим, коли проблема знаходиться в центрі?
- Як вони відображають на міжкультурних аспектах учасників зустрічі?

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано

Для відображення Як ви можете зрозуміти, що інформація або рішення, яке ви дали насправді зрозумілі клієнтові?

Чи допоможе це знайти інформацію або рішення про те, що клієнт шукає?

У будь-якому випадку, тренер повинен не просто «дати відповідь», а через розмову спробувати дати клієнту зрозуміти, як або де знайти інформацію, яку він / вона шукає, або як впоратися з цією проблемою.

Якщо клієнтові просто було надано рішення / інформація, ймовірність того, що він / вона не зможе в повній мірі "сприйняти" це як своє власне, не дивлячись на удавану згоду і розуміння в ході бесіди, вище. у зв'язку з цим, вони можуть не брати участь у наступних заходах, оскільки він безпосередньо не був знайдений, і тому вони не відчують себе причетними до нього.

Тренер повинен враховувати, що за темою розмови може стояти щось більше, ніж те, що показано в розмові. Речі можуть бути більш складними. Намагаючись змусити клієнта запропонувати рішення і

взяти активну участь в пошуку інформації, він з більшою ймовірністю запропонує ідеї, які охоплюють також приховані аспекти потреб клієнта.

Додаткові матеріали: Бібліографія: Jacobs, A. Крос-культурні зв'язки. Groningen: Noordhoff, 2012 2.В.1.1. додаток 1

Огляд: різні типи діалогів

2.В.1.1. Додаток 2:

2.В.1.2 Вправа для розмови з клієнтами

Мета навчання Знання основних принципів спілкування і міжкультурної комунікації.

Тривалість 45 хвилин

Методика проведення

1. Тренер коротко представляє деякі з основних характеристик діалогу кар'єри, в якості конкретного типу бесіди тренерів зі своїми клієнтами.
 - Що таке кар'єрний діалог? Яка мета такої розмови? і т.д.
2. Тренер разом з учасниками, проводить розмову про діалог кар'єри, питаючи учасників про те, як вони будуть підключатися / відноситися до наступних аспектів діалогу кар'єри:
 - а) діалог для виявлення проблем;
 - б) активне слухання, в тому числі таких методів, як узагальнення, перефразування, відображення почуттів, співпереживання;
 - в) методи співбесіди;
 - г) завдання та обов'язки тренера в діалозі кар'єри;
 - д) різні ролі тренера в діалозі кар'єри.

Група обговорює ці аспекти в рамках пленарних засідань, як спосіб відображення від складності діалогу кар'єри, і скільки аспектів він може містити.

- При необхідності, тренер може дати учасникам роздатковий матеріал про кар'єру діалогу для підтримки.
3. І, нарешті, тренер намагається коротко підсумувати основні елементи, які група знайшла для опису діалогу кар'єри як тип розмови.

Зворотній зв'язок (якщо є) Діалог кар'єри являє собою процес профілювання, створений для того, щоб мати можливість зробити вибір. → *Чи знають клієнти, що вони хочуть / що вони можуть?*

Протягом всього процесу, тренери повинні запитати себе:

- *ми знаємо досить про клієнтів, щоб мати можливість направляти і мотивувати їх, щоб вивчити свої сильні і слабкі сторони, вивчити можливості і використовувати все це, щоб зробити вибір?*
- *Що ми насправді знаємо, і як ми використовуємо ці знання?*

Додаткові матеріали: Кар'єра діалогу предметів першої необхідності 2.А.2.1. Додаток 1.

2.В.2. Керівництво та зв'язок РІВЕНЬ 2

ВСТУП

В коучинг, здатність ідентифікувати тип і потреби ваших клієнтів є безцінним вмінням. Це перетворює ваші відносини з клієнтом у можливість відстежувати потенційні проблеми / загрози / можливості та досліджувати шляхи їх вирішення. Це один із будівельних блоків професійних відносин. Кожен тип має специфічні потреби і здатність вносити значні зміни.

Клієнтське спілкування структурно відрізняється від випадкового або літературного спілкування. Вона має свої принципи, цілі, мовні закономірності. Як тренер, ви зустрінетеся з різними типами клієнтів. Можливість визначити, з ким ви маєте справу, дозволяє вам розробити правильну стратегію, щоб максимізувати вашу взаємодію з ним / нею. Освоєння комунікації з клієнтами зробить вас більш ефективним тренером, збільшить вашу сферу впливу і допоможе поліпшити ефективність консультування.

Цей розділ модуля 2 зосереджуватиметься на загальних принципах спілкування з клієнтами в різних умовах і з різними клієнтами.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи

2.В.2.1 Вправа по роботі з різними типами клієнтів

Мета навчання:	Здатність застосовувати загальні принципи взаємодії в різних умовах і з різними клієнтами	
тривалість:	1,5 години	
Методика проведення:	В коучингу людина швидко отримує відчуття того, хто має справу з безцінним умінням. Вона перетворює вашу зустріч з клієнтом в можливість вловити потенційну проблему / загрозу / можливість і як це повинно бути вирішено. Це один з блоків професійних відносин. Як тренер, ви зіткнетеся з різним діапазоном типів клієнтів. Будучи в змозі визначити, з ким ви маєте справу, дозволяє розробити правильну стратегію, щоб максимізувати свої взаємодії з клієнтами. Тренер повинен дати загальний опис на зв'язок клієнта і пояснити, що кожен клієнт має різні потреби і можливості, навіть якщо вони належать до однієї і тієї ж цільової групи. Учасникам пропонується описати ситуацію, в якій вони повинні були мати справу з абсолютно різними клієнтами, і як вони обробляють ці ситуації. Їм пропонується використовувати власний досвід від своїх повсякденних взаємодій з клієнтами, і порівняти загальні, а також різні підходи і відповіді. Після мозкового штурму розмови, тренер роздає «2.В.2.1 додаток 1» і представляє три типових профілів клієнтів (словесно і невербально) і спосіб, яким ми зазвичай реагуємо на них, як тренер. Групове обговорення стратегій і рекомендацій про те, як мати справу з сором'язливими клієнтами, домінуючими клієнтами, задоволеними клієнтами. Тренер закликає учасників відповісти на наступні питання: ➤ Які є умови, щоб більше дізнатися про індивідуальних клієнтів? ➤ Як можна професійно організувати ці умови? Тренер пояснює, що агенти повинні працювати клієнтами, в зв'язку з конкретними потребами і можливостями клієнта.	
Зворотній зв'язок (якщо є):	Зворотній зв'язок і повторення на різних типах клієнтів	
Додаткові матеріали:	роздатковий: Типи клієнтів і тренерських стратегій	2.В.2.1 Додаток 1
2.В.2.2.	Вправа на моделі Хоффман	

Мета навчання:	Здатний застосовувати загальні принципи взаємодії з клієнтами в різних умовах і з різними клієнтами
Тривалість:	1 година
Методика проведення:	Тренер дає загальне представлення Н-моделі для коучингу. Н-модель використовується для оцінки поточної ситуації клієнта: амбіції, ресурси, а також бар'єри. Це допомагає приймати рішення на наступному важливому етапі. Для того, щоб допомогти учасникам зрозуміти, як працює модель, він / вона роздає «2.В.2.2 додаток 1» і «2.В.2.2 додаток 2» і ділить групу в невеликих групах по 4 людини. Кожна група отримує півгодини, щоб прочитати описи Н-моделі для конкретного випадку. Групи обговорюють тематичне дослідження, дані їм потрібно проаналізувати відповідно до моделі. Учасники повинні обговорити бар'єри, в тому числі гендерні бар'єри, і як їх подолати за допомогою Н-моделі. Важливим аспектом є колективне обговорення ролі інтеграції агента в цьому процесі. Що таке інтеграція і що агент повинен робити? Тренер вислуховує обговорення всіх груп і обговорює на пленарному засіданні висновки. Тренер занотовує: Що є стало найскладнішим бар'єром для подолання на основі цього аналізу?
Зворотній зв'язок (якщо є):	Короткий зворотний зв'язок і повторення: Н-модель допомагають тренеру систематично аналізувати стан і можливості клієнта: що клієнт хоче, що йому потрібно.
Додаткові матеріали:	Опис Н-моделі 2.В.2.2 додаток 1
	Приклад Шуріфул 2.В.2.2 додаток 2

2.В.2.3. Вправа з міжкультурними масштабами

Мета навчання:	Здатність застосовувати загальні принципи взаємодії з клієнтами в різних умовах і з різними клієнтами
тривалість:	1 година 30 хвилин

Методика проведення: Тренер дає загальне уявлення про 5 культурних аспектів моделі Хофстеда. Теорія культурних аспектів Хофстеда є основою для крос-культурної комунікації, що описує вплив культури суспільства на цінності своїх членів, і як ці значення відносяться до поведінки.

Для того, щоб допомогти учасникам, зрозуміти модель Хофстеда, він / вона роздає «2.В.2.3 додаток 1» і ділить групу у невеликі групи по 4 людини.

Тренер дає 45 хвилин.

- У невеликих групах учасники виділяють основні культурні відмінності між одним або двома окремими клієнтами, що приїждять з іншої країни в країну, що приймає (він повинен бути включений хоча б один приклад гендерного переміщення)
- Обговорення у великій групі, з описанням свого власного досвіду.
- Тренер проводить обговорення, використовуючи наступні питання:
 - Аналіз культурних відмінностей між одним з ваших клієнтів і вашої країни?
 - Які основні відмінності?
 - Яка конкретна роль більш актуальна для певного виду культурного фону? Чому?
 - Узагальнити, з якою ініціативою клієнт може скористатися.

Зворотній зв'язок (якщо є):

- Зворотній зв'язок і повторення: Модель Хофстед не дає істину в будь-якій ситуації. Інтеграційні агенти працюють з людьми, з різним культурним фоном. Модель показує, що іноді ми не знаємо про вплив нашої власної культурної спадщини / впливу на нашу поведінку і спілкування. Таким чином, це допомагає дивитися на людей з різних точок зору, які пропонують підтримку і пояснення, коли це необхідно.

Додаткові матеріали: міжкультурні розміри

2.В.2.3 додаток
1

2.С Керівництво і поступове зростання

2.С.1. Керівництво і поступовий розвиток РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Цей предмет дозволяє розробляти сходинку розвитку, адаптовану до особливостей різноманітних типів клієнтів та мережі місцевих зацікавлених сторін. Групові вправи дозволяють тренерам застосовувати методологію ІГМА до конкретних профілів, які також відповідають їхній професійній діяльності. Таким чином, знання та реалізація загальних принципів профорієнтації проявляються реально.

Перша вправа активізує усвідомлення ролі менеджера на трьох рівнях ІГМА: професійні відносини з клієнтом, взаємодія з різними організаціями мережі зацікавлених сторін, що надає підтримку тим же клієнтам і, нарешті, управління процесом всередині власної організації.

Друга вправа дозволяє керівнику справи спільно з клієнтом встановити коротко- та довгострокові цілі після планування дій SMART і виміряти рівень досягнення, щоб підтримати клієнтів у їхньому розвитку.

ВПРАВИ

Для цього предмету передбачений наступний набір вправ:

2.С.1.1. Проектування розвитку сходинок

Мета навчання:	- Знання загальних принципів профорієнтації для жінок відповідно до ІГМА - Знання ролі мотивації клієнта в профорієнтації
Тривалість:	2 години
Методика проведення:	- Тренер вітає учасників та коротко пояснює цілі та результати навчальних вправ. - Учасникам пропонується назвати свою поточну посаду, роль і відповідальність їх організації в зниженні ризику жіночого безробіття. - Тренер починає дискусію, в якій учасники описують профілі різних клієнтів з якими вони працюють і тип відносин, які вони підтримують з ними в якості тренера / кейс- менеджера. Ці профілі представлені на дошці або плакаті.

- Тренер коротко пояснює основи створення сходинок і їх основні розділи.
- Тренер запитує учасників про те, які частини сходинок вони виявляють в своїй повсякденній роботі з цільовою групою і які організації несуть відповідальність за їх реалізацію на місцевому рівні.
- Ініціюється коротка дискусія про взаємодію між внутрішнім аудитом і клієнтами з різних етапів сходинок.
- Тренер робить переоблік вказаних предметів і впорядковує їх.
- Учасники, в невеликих групах, розробляють систему розвитку сходинок, пристосовану до одного з профілів клієнта, описаних на початку вправи.
- На кінець, кожна група робить презентацію своєї сходинки розвитку і отримує зворотний зв'язок від інших груп.

Зворотній
зв'язок
(якщо є):

Тренер коротко нотує основні питання, які були згадані.

- Підключається обговорення загальних принципів кейс-менеджменту і консультації відповідно до ІГМА.
- Підключається обговорення концепції мотивації клієнта в профорієнтації.

Додаткові
матеріали:

Приклад розвитку сходинок Лулео

1.В.2.2. додаток
1

2.С.1.2

Короткострокові і довгострокові цілі, які слідують системі сходинок

Мета
навчання:

- Знання загальних принципів профорієнтації для жінок відповідно до ІГМА
- Знання ролі мотивації клієнта в профорієнтації

Тривалість:

2 години

Методика
проведення:

- Тренер вітає учасників та коротко пояснює цілі та бажані результати навчання.
- Тренер просить всю групу визначити загальний профіль клієнта, з яким вони працюють і вид методів, які вони використовували, щоб дізнатися потреби і можливості клієнта. Ця інформація записується на плакаті або дошці за схемою розвитку сходинок.
- Тренер вводить концепцію планування дій і мети установки відповідно до методології ІГМА.
- Далі вся група пропонує внести зміни відповідно до методології ІГМА і конструкцій короткострокових і довгострокових цілей і дій, які прямують у SMART методології.

- Нарешті, група обговорює як контролювати рівень досягнення, можливі перешкоди і як вирішувати їх в процесі діяльності.

Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко нотує основні питання, які були згадані.	
	• Розглядає проблеми з різними частинами тренінгу, які проходять учасники. • Зв'язує типи клієнтів і профілювання клієнтів	
Додаткові матеріали:	Приклад розвитку сходинок Лулео	1.В.2.2. додаток 1
	Короткий опис планування SMART дій	1.С.2.1. додаток 1
	Шаблон для створення плану дій відповідно до ІГМА	1.С.2.1. додаток 2

2.С.2. Керівництво і поступовий розвиток РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Вибір професії залежить від оточуючих, сім'ї, друзів, обставин, особистих переконань, мотивації, гендерних стереотипів і т.д. Всі ці фактори є елементами, що впливають на розвиток кар'єри. Тому кар'єра рідко буває прямою лінією. Цілі, що здавалися ясними з самого початку, здаються двозначними, а нові постійно розвиваються. Знову і знову людина повинна робити вибір. Ринок праці працевлаштовує людей в такому положенні більше, ніж раніше. Довічна зайнятість більше не є звичайною. Це вимагає іншого підходу до консультування та профорієнтації з питань кар'єри.

Вправи спрямовані на вироблення методичних підходів для забезпечення поступового просування вперед в залежності від індивідуальних потреб і обставин. Це засновано на теорії, викладеної в вправах "Орієнтація і поступовий прогрес РІВЕНЬ 1", озброюючи консультанта інструментами для реалізації в повсякденній роботі.

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цієї теми пропонуються наступні вправи

2.С.2.1. Керівництво і поступовий розвиток: Н-модель

Мета навчання:	• Здатність вживати заходи для підвищення мотивації клієнтів • Можливість використання мережі для підвищення ефективності профорієнтації та коучингу
Тривалість:	0,5 години

Методика проведення:	• Тренер пояснює концепцію Н-моделі. • Учасники працюють з Н-моделю в зв'язку з поступовим прогресуванням. Вони працюють в парах, де один з учасників є тренер, а інший є клієнтом. Тренер веде дискусію для визначення основної індивідуальної мети відповідно до ступінчастої прогресії. Тренер аналізує п'ять областей Н-моделі, що ідентифікують основні бар'єри. Вправа закінчується обговорення того, як бар'єри можуть бути подолані, і які заходи / ресурси необхідні для цього. • Учасники розмірковують про можливість застосування моделі Н в своїй повсякденній роботі для планування і забезпечення поступового просування клієнтів.
Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи: • Підключення Н моделі до сходів Лулео для забезпечення поступового збільшення клієнтів.
Додаткові матеріали:	Теорія на Н-моделі2.В.2.2 Додаток 2
2.С.2.2. Керівництво і поступове просування	
Мета навчання:	• Здатність вживати заходи для підвищення мотивації клієнтів • Можливість використання мережі для підвищення ефективності профорієнтації та коучингу
Тривалість:	1,5 години
Методика проведення:	• Учасники представляють свої результати великій групі і дають один одному зворотний зв'язок. • Учасники обговорили можливість застосування моделі Н для обміну інформацією в рамках своїх місцевих мереж.
Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи : • Підключення моделі Н до прогресивних сходів для обміну інформацією в мережі з метою забезпечення загальної стратегії втручання.
Додаткові матеріали:	Теорія на Н-моделі2.В.2.2 Додаток 1
	Приклад з практики Шоріфул2.В.2.2 Додаток 2
	Шаблон для зв'язку та обміну інформацією1.В.2.1 Додаток 1

2.D.1. Керівництво та планування дій РІВЕНЬ 1

ВСТУП

В цей предмет вводиться поняття планування дій і постановки цілей. Планування дій є вирішальним фактором для успішного просування клієнтів по кар'єрних сходах. Тому тренерам слід звернути увагу на те, як розробити план дій SMART для своїх клієнтів, беручи до уваги навички та пріоритети їх клієнтів, а також наявні варіанти і дії, які необхідно виконати у встановлені терміни. Перший набір вправ спрямований на розвиток знань, навичок і установок учасників з метою розробки реалістичних планів дій для своїх клієнтів.

Крім планування дій, постановка реалістичних цілей гарантує, що планування дій ґрунтується на досяжних цілях. Планування дій провалиться, якщо у тренерів не буде можливості орієнтувати своїх клієнтів на постановку реалістичних цілей. 7 Звичок високоефективних людей будуть використовуватися для підвищення обізнаності про те, як ми самі бачимо свою власну професію і як ми можемо впливати на наш власний розвиток і успіх.

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цієї теми пропонуються наступні вправи

2.D.1.1. Планування SMART дій

Мета навчання:	- Знання концепції планування дій в рамках SMART - Знання основних критеріїв, яким повинен відповідати план дій SMART. - вміти скласти план дій SMART - вміти зв'язати план дій зі сходами прогресу
тривалість:	2 години
Методика проведення:	- Групи коротко викладають свій досвід в ході цього заходу: що пройшло добре, що було важким, як вони могли вдосконалити себе? - Учасники обговорюють, чи є обов'язки, викладені в плані дій, ясними і розділені таким чином, щоб вони дійсно стимулювали самоврядування.
Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер коротко занотовує основні згадані питання Тренер використовує один з планів дій, розроблених групою, і разом з учасниками аналізує, чи відповідає план основним критеріям.

Додаткові матеріали:	Презентація PowerPoint з планування дій	2.D.1.1 додаток 1
	Матеріали для читання: Смарт Планування дій	1.C.2.1 додаток 1
		2.C.2.1 додаток 2
	Роздатковий: план дій шаблону (з поясненнями шаблонів)	
2.D.1.2. Вправа з постановки цілей		
Мета навчання:	- Знання 7 звичок високоефективних людей - Розуміння того, як 7 звичок покращують постановку і досягнення цілей	
Тривалість:	1 година і 20 хвилин	
Методика проведення:	- Тренер коротко вводить в курс "Самоврядування і особистісна ефективність", ґрунтуючись на основних тезах С. Кові "7 звичок високоефективних людей". (40') - Учасники розмірковують над своїми власними звичками: а) як вони справляються з цими звичками? б) Чому вони можуть навчитися з цього? (Використовуйте Додаток 2) (15 ') - Учасники а) оцінюють індивідуальних клієнтів, розглянутих у вправі 2.D.1.1, як вони оцінюють ці 7 звичок? б) Що це значить для фахівця з внутрішнього аудиту в їх робочих відносинах з клієнтами? с) Які основні точки розвитку для кожного учасника? (Використовуйте Додаток 3) (15') - Перегляд 7 звичок. Перегляд відео (10 ')	
Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер коротко резюмує 7 звичок і наводить приклад успішної людини: Які були його звички і як вони привели до успішної і повноцінної особистому та професійному житті.	
Додаткові матеріали:	Короткий звіт про 7 звичок	1.A.2.1. додаток 1
	Презентація з 7 звичок	2.D.1.2. додаток 1
	7 звичок і як я справляюся з кожною із них	2.D.1.2 додаток 2
	7 Звичок мого клієнта і як це впливає на мою роботу з ним / нею	2.D.1.2 додаток 3
	Відео: Як бути успішним у житті? https://www.youtube.com/watch?v=ktlTx4QG8g	2.D.1.2 додаток 4

2.D.2. Керівництво та планування дій РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Ця тема зосереджена на керівництві кар'єрою та обміні інформацією. Навички керівництва перевізника стосуються спроможності тренера вести розмову з профорієнтацією з клієнтом з дотриманням основних правил та методів комунікації (тобто визначення часу, яке необхідно виділити, і призначення зустрічі, використання активного слухання, створення дружнього середовища тощо). Крім того, ця тема зосереджена на уявленні про те, що профорієнтація / консультування полягає в тому, що цей предмет зосереджений на професійну орієнтацію та обмін інформацією. Навички орієнтації для оператора - це здатність тренера вести бесіду з клієнтом з питань профорієнтації з дотриманням основних правил і методів комунікації (тобто визначення часу і мети зустрічі, активне прослуховування, створення дружньої атмосфери і т.д.). Крім того, цей предмет зосереджений на уявленні про те, що Професійна орієнтація / консультування - це керівництво клієнтом при прийнятті ним власних рішень про свою кар'єру; мова йде про розмову "з" клієнтом, а не "з" ним самим. Слід також ефективно обмінюватися інформацією, зібраною в ході занять з профорієнтації, з тим щоб координатор і / або інструктор, які займаються реалізацією наступного/их кроку/ів, були добре поінформовані. Інформація, а отже, і час проведений з клієнтом, не повинні витрачатися даремно, оскільки це буде сприяти прогресу клієнта / наступних кроків.

Перша вправа носить практичний характер і направлена на те, щоб підкреслити важливість / підсилити стрес за допомогою рольових ігор "дозувань і відмов" в професійній орієнтації; аналіз ролі визначає методи і основні правила в професійній орієнтації. Під час цієї вправи також обговорюються стратегії і поради по роботі з сором'язливими, домінуючими і приємними клієнтами. Друга вправа зосереджена на тому, як здійснюється обмін інформацією. Мета даної вправи - підкреслити важливість того, щоб надана інформація не містила роз'яснень і була достатньою для того, щоб керівник / інструктор мав чітке уявлення про потреби клієнтів в розвитку і про те, що можна зробити далі.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи

2.D.2.1 Вправа на ресурси і планування дій

Мета навчання:	Вміти застосовувати загальні принципи взаємодії в різних умовах і з різними клієнтами
тривалість:	1,75 години
Методика проведення:	Тренер організовує групову дискусію про те, які розмови учасники ведуть зі своїми клієнтами. (20')

- Зосередження уваги на кар'єрному діалозі, стикаються з переломним моментом на шляху розвитку кар'єри. Учасники організовують рольову гру, де деякі учасники грають в клієнтів, які подають заяви про прийом на роботу і зазнають невдачі. Деякі учасники грають в ролі тренерів, використовуючи 6 елементів кар'єрного діалогу (див. Додаток 2). Рольові ігри та групове спостереження, за якими слідує зворотний зв'язок з боку групи і тренера. (30')
- Групова дискусія на тему "Як ми можемо бути впевнені, що говоримо з клієнтами?" (15')
- Узагальнення деяких важливих умов, пов'язаних з діалогом, для виявлення проблем, а також надання консультацій:
- Процес прийняття рішень Чи знають клієнти, чого вони хочуть / що вони можуть?
- Чи знають фахівці з внутрішнього аудиту досить добре про своїх клієнтів, щоб направляти і мотивувати їх, досліджувати свої сильні і слабкі сторони, досліджувати можливості і використовувати все це для того, щоб зробити вибір? Що ми насправді знаємо і як ми використовуємо ці знання? (Див. Додаток 2 (15'))
- Обговорення стратегій та рекомендацій по роботі з сором'язливими клієнтами, домінуючими клієнтами, задоволеними клієнтами. Які існують важливі умови, щоб мати можливість дізнатися більше про окремих клієнтів? Як фахівець з внутрішнього аудиту може забезпечити такі умови? (Див. Додаток 3) (10')
- Дозволити 10 хвилин для учасників переглянути Додаток 3 (10')
- Відгуки та повторення за темами: повага, прозорість, комунікація, реалізм в індивідуальному виборі, досяжні цілі, добре організована і колективна відповідальність в мережі надання послуг. (15')

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):

Додаткові матеріали:

Кар'єрний діалог і базові навички розмови	2.А.2.1 додаток 1
Типи клієнтів і комунікаційна стратегія	2.В.2.1 додаток 1
профілювання клієнта	2.Д.2.1 додаток 1
Керівництво зі збору інформації про клієнтів	2.Д.2.1 додаток 2

2.D.2.2. Вправа на обмін інформацією

Мета навчання:	Здатність застосовувати загальні принципи взаємодії з клієнтами в різних умовах і з різними клієнтами
тривалість:	1 година
Порядок дій:	- У групах з 4-5 учасників учасники повинні розробити загальну систему просування по службі для одного з клієнтів, з якими вони працюють, в рамках своєї організації. Кожен з індивідуальних клієнтів повинен бути розміщений на конкретній сходинці. Кожна група повинна представити докази того, чому обрано саме цей етап. Потім кожна група повинна описати труднощі, пов'язані з виконанням наступного кроку по сходах для кожного з клієнтів, і пояснити, чому. Нарешті, учасники кожної групи повинні записати, яка інформація офіційно збирається їх організаціями відповідно до чинних загальних процедур. (30 ') - Попросіть учасників повідомити про свої висновки за допомогою короткого інформаційного бюлетеня (див. Додаток 1) і передати його іншій групі. Інша група повинна представити зібрану інформацію решті класу. (30 ' - 10' на групу).
Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Учасники кожної групи повинні висловити свою думку про те, чи є зібрана інформація пояснювальна і адекватна для отримання чіткого уявлення про потреби клієнтів в розвитку і про те, що можна зробити далі.
Додаткові матеріали:	Інформаційний листок
	2.D.2.2 додаток 1

2.Е. Керівництво з гендерної перспективи

2.Е.1. Керівництво з гендерної перспективи

ВСТУП

Цей предмет вводить керівництво з питань освіти і зайнятості з урахуванням забобонів і стереотипів щодо особистості, а також в контексті особистості. Професійна орієнтація є вільною від гендерних стереотипів ні теоретично, ні на прикладному рівні. Не випадково у відповідній літературі жінки поряд з меншинами віднесені до "спеціальним підгрупах". В останні десятиліття дослідження виявили роль гендеру в освіті і зайнятості, а також відмінності між статями в тому, що стосується перешкод, з якими вони стикаються при розвитку своєї кар'єри.

Перешкоди, що виникають в результаті дії соціальних норм, ідеологій, уявлень, практики, політики та інститутів, прямо або побічно сприяють збереженню обмеженого доступу жінок до ресурсів та можливостей. Проте, Професійна орієнтація ґрунтується на деяких основних передумовах і принципах, які потім складають основу, в якій повинні надаватися послуги:

- a. Зайнятість грає центральну роль в житті людини до тих пір, поки людина здатна набувати і підкреслювати свої навички і вибирати з цілого ряду кар'єрних можливостей;
- b. Рішення повинні ґрунтуватися на раціональному відповідно індивідуальних характеристик професії;
- c. Розвиток кар'єри (нереалістично) розглядається як раціональне лінійне рух вперед, провідне людини до підвищення відповідальності та складності на роботі, переходу до ієрархії робочих місць та матеріальної винагороди;
- d. Таланти і працьовитість оплачуються;
- e. Вважається, що працевлаштування сприяє самостійності людини, а також його фінансової безпеки і успіху.

Для забезпечення керівництва, спрямованого на запобігання гендерних забобонів і рішень, фахівець повинен бути обізнаний про теорію, інструменти і процедури обліку гендерної проблематики, оскільки він повинен впроваджувати гендерну перспективу в усі види своєї діяльності і розуміти, що навіть коли він працює з клієнтами чоловічої статі, він повинен слідувати тим же шляхом з метою заохочення гендерної рівності та справедливості. Таким чином, основна трансформація, пов'язана з повсякденною діяльністю, може відбуватися і перетворювати повсякденну діяльність, а згодом - мережі і суспільство.

2.Е.1. Керівництво в підлогу перспективного 1-го рівня

ВСТУП

Ця частина модуля висвітлює краще розуміння концепції і справедливості і підвищує рівень освітленості, так як впливає на вибір варіантів, а також на процеси вибору і, як наслідок, на кар'єрний шлях жінок-іммігрантів.

ВПРАВИ

2.Е.1.1. Вправа на принципах рівності і справедливості

Мета навчання:	вміти розуміти відмінності і подібності між рівністю і справедливістю і обговорювати причини, за якими важлива профорієнтація
Тривалість:	30 хвилин
Порядок дій:	- Прочитайте всій групі байку Езопа "Лисиця і лелека". (5 ') - Почніть обговорення з наступних питань: - Чи зверталися тварини один з одним як рівні; - Чи вдалося обом цим домогтися гарних результатів; - Якби замість рівності була справедливість, який був би результат; (10 ') Ознайомтеся з заявою учасників семінару : « Серйозною проблемою в зусиллях щодо заохочення рівності є виявлення і вказівку існуючих перешкод і обмежень, а також можливостей для використання в інтересах усіх, так само як і розробка виступів і інструктажів, що враховують реальні потреби будь-якої соціальної групи, які забезпечать рівні можливості для досягнення результатів ». Потім обговоріть з учасниками, як це впливає на їх роботу і що вони роблять для просування рівності і справедливості в їх повсякденній діяльності та організації. (15 ')

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Учасники повинні вміти показати з байки, що рівність - це не те ж саме, що рівність, проте нам обом необхідно домогтися найкращих результатів. В продовження і через заяву вони будуть обговорювати і приходити до одного й того ж висновку, посилаючись на свою повсякденну середовище проживання. Ви також можете попросити їх представити приклад.
підтримки матеріали	Езопова байка: Лисиця і журавель 2.Е.1.1. додаток 1

2.Е.1.2. Вправа з обліку гендерної проблематики

Мета навчання:	Здатність зрозуміти і описати облік гендерної проблематики і то, як він може вплинути на вибір кар'єри / кар'єри.
----------------	---

Тривалість:	1 година
-------------	----------

Порядок дій:	- Роздайте учасникам роздатковий матеріал з поясненням гендерної проблематики і приділіть деякий час, щоб прочитати його. (15 ') - Покажіть їм відео Європейського інституту гендерної рівності (Ейге) для обліку гендерної проблематики, а також відео «Сталий гендерна рівність - Фільм про гендерної проблематики» Шведською асоціацією місцевих органів влади і регіонів (15 ')
--------------	--

Обговорити з ними, як облік гендерної проблематики може вплинути на їх повсякденну діяльність?

Що їм необхідно змінити в своїх рекомендаціях для того, щоб діяти за принципом обліку гендерної проблематики?

Що необхідно змінити в їх організації / суспільстві / ЗМІ?

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Учасники повинні висунути багато ідей, проте можуть бути ті, хто вважає, що, оскільки дискримінація не є законною, вона не здійснюється, і, можливо, це відбувається в країнах, де жінки мають менші юридичними правами. В цьому випадку запропонуйте їм ознайомитися з коментарями відеоматеріалів, які в основному написані вихідцями із західних країн з визнаними законними правами жінок, щоб зрозуміти важливість даного питання.
--	---

Додаткові матеріали:	PDF-файл «Що таке облік гендерної проблематики? (порада: Ви можете використовувати інший роздатковий	2.Е.1.2 додаток 1
----------------------	--	-------------------

матеріал на Вашому мовою замість
перекладу)

Відеоролики з поясненням необхідності
врахування гендерної проблематики

2.Е.1.2 додаток 2
3

2.Е.2. Керівництво з гендерних аспектів РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Розуміючи важливість рівності і справедливості, а також обліку гендерної проблематики, стажист тепер буде краще знайомий з тим, як гендерна перспектива може вплинути на його роботу, а також зможе розробити свої рекомендації на основі гендерно-нейтрального підходу. З вправами нижче у тренера буде можливість застосувати знання, отримані в попередньому розділі.

Дуже важливо розуміти, що коли жінці необхідно перейти від безробіття до трудової діяльності, це зовсім інша ситуація, ніж у чоловіка, і зазвичай супроводжується набагато більшою кількістю перешкод, пов'язаних з гендерними питаннями в усіх сферах особистому та професійному житті.

Перша вправа присвячено тому, як можна "усунути" бар'єри, що перешкоджають працевлаштування та / або утворення жінок, на основі їх власного досвіду і досвіду їх мереж, і як ці бар'єри в кінцевому підсумку можуть створити можливості.

Друга вправа являє собою тематичне дослідження, яке зацікавить учасника використовувати як знання, отримані в ході цього навчання, так і їх професійну підготовку та загальну освіту.

ВПРАВИ

Для подальшого опрацювання цього питання доступні наступні вправи :

2.Е.2.1. Вправи з подолання гендерних бар'єрів

- | | |
|--|--|
| <p>Мета навчання:</p> <p>Тривалість:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Здатність розуміти гендерні бар'єри і знаходити шляхи їх подолання та (або) використання при просуванні жінки на ринок праці і освіти. <p>2 години</p> |
|--|--|

- Порядок дій:
- Дайте учасникам кілька постів - він відзначає і просить кожного з них записати якомога більше перешкод, про які вони можуть задуматися щодо зайнятості та / або освіти жінок. У той же час створіть матрицю на фліпчарті або дошці з декількома категоріями, такими як сім'я, робочий час, розрив в оплаті праці, сексуальне домагання, інші (не соромтеся використовувати більше). (10 ')
 - Потім тренер просить учасників розмістити свої постери за категоріями, які, як видається, в найбільшій мірою відповідають концепції (5 ')
 - Тренер ділить групу на команди з 4-5 чоловік, а потім вибирає пошту з різних категорій і роздає її кожній команді. Потім тренер попросить кожну команду уявити собі клієнта з такими бар'єрами і попросить створити історію хвороби, подивитися, скільки їй років, як її звуть і т.д., що здається найбільш підходящим для команди (15 футів).
 - Потім тренер запитує учасників, як ці бар'єри допомогли їй розвинути деякі компетенції, про які вона не знала, і розробити план дій, який би використовував ці компетенції. (1 година)
 - Всі команди представляють свою історію і свій план решті учасникам і отримують зворотній зв'язок.
- Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):
- Це була б чудова можливість використовувати прогресуючі сходи Лулео в поєднанні з планом дій відповідно до ІГМА.
 - Всі кроки повинні бути виявлені після завершення попереднього, за винятком двох останніх, які мають відношення до розробки та презентації.

Додаткові матеріали: Приклад прогресуючих сходів Лулео 1.В.2.2. додаток 1

Шаблон для створення плану дій відповідно до ІГМА 1.С.2.1. додаток 2

2.Е.2.2. Гендерні упередження

- Мета навчання:
- Виявлення чинників, що призводять до гендерної упередженості, і розробка планів по їх усуненню в майбутньому.

Тривалість:	1 година
Порядок дій:	- Тренери дають учасникам тематичне дослідження "Несвіжома гендерна упередженість в організації розвитку" і дають їм деякий час для вивчення (10 ') - Потім тренер ставить перед командою наступні питання - За виявленими факторами обговоріть, які з них більш безпосередньо пов'язані з практичними потребами, а які - зі стратегічними інтересами співробітників-жінок. або - Розглянути фактори, виявлені в ході опитування персоналу, і обговорити практичні та стратегічні аспекти кожного з них. - Якби ви були старшим менеджером, зіткнувшись з такою ж ситуацією, як би ви до неї підійшли? - Які висновки і рекомендації ви можете зробити для Управління людських ресурсів, яке здійснює моніторинг гендерного балансу в організації. і полегшує обговорення (40 ') - Тренер узагальнює результати і завершує розмову (10 ').
Додаткові матеріали:	Приклад з практики "Гендерна упередженість без свідомості в організації розвитку" 2.Е.2.2. додаток 1

Модуль 3:

Індивідуальне профілювання і оцінка ІГМА стосовно ринку праці та АВЕТ

Вступ

Для того щоб жінки-мігрантки та переселенки могли стати активними громадянами і стимулювати їх інтеграцію в суспільство, тренери повинні вміти використовувати знання і навички своїх клієнтів, а також можливості розвитку і здібності, якими вони володіють (профілювання). Це процес, в ході якого тренери повинні добре розуміти вимоги до вступу в навчальні заклади, ринок праці і суспільство в цілому, а також компетентність, навички та попередній досвід жінок. Робота тренера полягає в плануванні заходів та подальшої діяльності, здатних заповнити існуючий розрив між ними.

У модулі 2 ми розглянули область планування дій. Для правильного планування дій і інструктування клієнта за ступеневою сходах відповідно до методології ІГМА необхідна певна кількість інформації про жінку. Саме про це і йдеться в даному модулі. Однак мета даного модуля не перебуває в тому, щоб перетворити тренерів і кейс-менеджерів в професійних оцінювачів. Якщо такий досвід необхідний на певному етапі прогресу жінки, то він повинен бути переданий на субпідряд спеціалізованим службам в цій області. Мета даного модуля - дати можливість тренерам і кейс-менеджерам зрозуміти, як аналізувати певні тверді і м'які компетенції та навички, і як ця інформація може бути використана для сприяння прогресу і планування дій. Друга мета - дати зрозуміти тренерам, які умови необхідні для кращого розуміння їх клієнтів.

В даному модулі увагу в першу чергу буде зосереджено на вивченні загальних вимог, що пред'являються ринком праці до осіб, які бажають отримати освіту або знайти роботу, будь то оплачувана робота, відкриття власної справи або добровольча діяльність. У цьому модулі будуть також розглянуті способи збору і оцінки інформації про компетенції, навичках і попередньому досвіді клієнтів. Будуть запропоновані вправи, щоб отримати уявлення про те, що шукають роботодавці, в чому полягають відмінності при вступі до навчальних закладів, і як тренери можуть використовувати ці знання для підвищення обізнаності та мотивації жінок-мігранток та переселенок у розвитку.

Друга область зосереджена на потребах нашого суспільства: суспільство, яке надає великого значення навчання протягом усього життя і самоврядним громадянам, здатним знайти свій шлях і скористатися послугами і благами, які може запропонувати наше суспільство. Багато жінок в нашій цільовій групі ризикують залишитися на периферії суспільства. Буде введена шкала активної громадянської позиції в якості інструменту для оцінки того, як ці жінки пов'язані з суспільством і що можуть зробити тренери і кейс-менеджери для підтримки розвитку інтеграції. Робота в напрямку більшої інтеграції також сприятиме розвитку навичок і компетенцій, необхідних для трудового життя. Вправи будуть використовуватися для ознайомлення зі шкалою ACS і тим, як використовувати її для коучингу.

Третій розділ даного модуля присвячений отриманню більш глибокого розуміння твердих і м'яких навичок і компетенцій жінок, щоб мати можливість вивчити існуючі прогалини і поетапно розробити план досяжних дій. Особливу увагу буде приділено формуванню портфеля і використання раніше набутих знань і досвіду, а також того, як ця інформація пов'язана з використанням ступенів поступового просування по службі.

В останньому розділі модуля основна увага приділяється тому, як проводити оцінку з урахуванням гендерних аспектів. Пол людини як і раніше значно впливає на соціально-економічну інтеграцію у всіх країнах ЄС. Жінки як і раніше стикаються зі значними перешкодами у зв'язку з їх статевою приналежністю до значної і рівній зайнятості та оплати праці. Жінки-мігрантки та переселенки особливо страждають від свого гендерного статусу як в зв'язку з переважним ставленням в приймаючій країні, так і в рамках їх власних громад і сімей.

Жінки-мігрантки та переселенки мають менше шансів придбати базові м'які і важкі навички для отримання роботи, включаючи менш компетентний рівень володіння мовою в приймаючих країнах. Швидше за все, вони будуть мати значні сімейні обов'язки по догляду (діти, чоловіки і літні члени родини).

В цьому розділі основна увага буде приділена отримання знань про те, що включає в себе гендерна перспектива, і як використовувати інструменти оцінки не тільки для добування інформації, але і для підтримки відносин з клієнтом.

Матеріали, пропоновані в даному модулі, згруповані за чотирма категоріями:

- a. Індивідуальне профілювання і оцінка на ринку праці / АВЕТ
- b. Ключові компетенції для активної громадянської позиції
- c. Оцінка навичок спілкування на твердих і м'яких позиціях
- d. Гендерно-чутлива профілювання і оцінка

Додаткових підтверджуючих документів для справжнього введення: Вправа по створенню умов для отримання додаткової інформації про клієнтів; знайомство з ключовими компетенціями для трудового життя; приклад сходи для прогресії; вправу з проектування сходів для прогресії; поради по збору інформації.

Мета навчання і результати модуля 3

Загальні цілі:

Загальне розуміння профілювання ІГМА -Femina і використання ключових

Цілі на рівні:

Рівень 1:

Знання, що дозволяють розрізняти різні навички та компетенції клієнтів і оцінювати їх.

компетенцій для прогресуючих клієнтів	Знання для визначення і диференціації різних можливостей розвитку для просування по службі індивідуальних клієнтів.
Здатність застосовувати загальні принципи профілювання ІГМА-Феміна в своєму власному професійному контексті.	Знання про використання мотивації клієнта при оцінці можливостей розвитку і плануванні розвитку
Загальне розуміння активної громадянської позиції і пов'язаних з нею компетенцій	Знання гендерної упередженості в оціночній ситуації і знання профілактичних заходів
Здатність застосовувати розвиток активної громадянської позиції у власному професійному контексті і мережевій взаємодії	Можливість визначати власні варіанти професійного вдосконалення та ефективності
Здатність застосовувати знання про гендерну упередженості професіоналів і клієнтів при проведенні оцінки	Рівень 2:
	Здатність застосовувати знання про різні навичках і компетенціях клієнтів у коучингу
	Здатність використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів шляхом розвитку
	Здатність застосовувати знання щодо запобігання гендерної упередженості в оцінці та в контексті оцінки.
	Здатність визначати власні варіанти підвищення кваліфікації та ефективності праці

3.А.1. Ключові компетенції при прийомі на роботу і вступі до навчальних закладів

Рівень 1

ВСТУП

Даний предмет дозволяє тренерам визначити найбільш затребувані роботодавцями навички і пов'язати їх з Ключовими компетенціями Європейської системи координат. Вправи також допомагають тренерам скласти карту ресурсів, доступних на місцевому рівні для надходження їх клієнтів в систему освіти і / або для їх акредитації.

Всі ці знання надаються в рамках методології ІГМА для того, щоб допомогти тренерам у підвищенні обізнаності та мотивації жінок-біженок і мігрантів до розвитку і самовдосконалення через навчання протягом усього життя.

ВПРАВИ

Для цього предмета доступні вправи:

3.A.1.1 Ключові компетенції в області зайнятості

- Мета навчання:
- Знання, що дозволяють розрізняти різні навички та компетенції клієнтів і оцінювати їх.
 - -Знання для визначення і диференціації можливостей розвитку для просування клієнтів.

Тривалість: 2 години

- Порядок дій:
- Тренер вітає учасників та коротко пояснює цілі та результати навчання.
 - Учасникам пропонується поділитися своїм досвідом роботи з роботодавцями та розповісти про те, які навички вони цінують найбільше.
 - Тренер коротко представляє 8 ключових компетенцій Європейської системи координат.
 - - Тренер розподіляє серед учасників різні вакансії. Учасники обговорюють в невеликих групах компетенції, які об'єднують всі ці вакансії.
 - Вся група проводить інвентаризацію найбільш значимих компетенцій, необхідних з точки зору роботодавців, і їх зв'язку з Ключовими компетенціями ERF.
 - Тренер представляє портфоліо Lulea в якості моделі для систематичного збору досвіду роботи / добровільного досвіду, демонструючи різні навички та компетенції клієнта.
 - Нарешті, починається загальне обговорення того, які ресурси доступні на місцевому рівні і як клієнти можуть придбати або отримати акредитацію на ці компетенції.

- Зворотній зв'язок (якщо є):
- Тренер коротко підсумовує основні підняті питання..
- Пов'язує питання з різними частинами навчання, які будуть проходити учасники.
 - Пов'язує питання з навчанням протягом усього життя і активною громадянською позицією.

Допоміжні матеріали: Портфоліо Лулео 3.A.1.1 додаток 1

Листівка з описом основних компетенцій 3.A.1.1 додаток 2

<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>

3.A.1.2 Ключові компетенції ERF

Мета навчання:	Знати про компетенцію ERF і про те, як кейс-менеджери і тренери можуть вирішувати ці питання для кращого залучення.	
тривалість:	1 година	
Порядок дій:	• Тренер вітає учасників і пояснює їм мету і результати навчання. • Для початку сесії буде показаний відеофільм, яка пояснювала б основні компетенції жінок. • За загальною кількістю учасників учасники діляться на групи для обговорення однієї або двох ключових компетенцій в кожній. Обговорення супроводжується брошурою "Ключові компетенції". • Після обговорення в малих групах проводиться загальне обговорення, в ході якого по одному представнику від кожної групи буде представлена відповідна ключова компетенція і роз'яснено, яким чином ця ключова компетенція може бути використана для консультування і консультування клієнтів відповідно до методології ІГМА. • В кінці вправи наводиться резюме основних висновків.	
Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер коротко підсумовує • Пов'язує питання з навичками та компетенціями для працевлаштування. • Підключення випусків до портфоліо Lulea • Пов'язує питання з навчанням протягом усього життя і активною громадянською позицією.	
Допоміжні матеріали:	Портфоліо Лудея	3.А.1.1 додаток 1
	Листівка з ключових компетенцій	3.А.1.1 додаток 2
	https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download	
	Відео про ключові компетенції ERF	3.А.1.2 додаток 1
	https://www.youtube.com/watch?v=RD-elxXm1lw	

3.А.2. Ключові компетенції для входу на зайнятість і рівень освіти 2

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання наступні вправи доступні

3.А.2.1. Вправа на розвиток ключових компетенцій

- Мета навчання:
- Здатність застосовувати знання на різних навичок і компетенцій клієнтів у коучингу
 - Можливість використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів

тривалість: 1,30 годину

підготовка Тренер збирає вакансію або використовує стандартний Роздавальні

- Порядок дій:
- Тренер робить загальне введення в 8 європейських ключових компетентностей (ERF) для навчання впродовж життя. Він / вона дає визначення кожної компетенції і їх використання для більш ефективного консультування і керівництва окремих осіб. (20 ')
 - Тренер збирає варіанти і різні вакансії та вручає їх: учасникам та обговорюють в групах які компетенції мають всі вакансії в загальному. (40 ')
 - Тренер модерує обговорення, поставивши такі питання:
 - Чи це справді ключові компетенції, які люди повинні мати для вступу на ринок праці/освіта для дорослих?
 - Які компетенції мають важливе значення з точки зору роботодавця, для отримання роботи?
 - Обговорення на перетині між ERF і те, що роботодавці хочуть/шукають. (30 ')

Зворотній зв'язок (якщо є):

Допоміжні матеріали: Роздаткові матеріали, що описують 8 європейських ключових компетенцій 3.А.1.1 додаток 2

Роздаткові матеріали з різними варіантами вакансій 3.А.2.1 додаток 1

3.А.2.2. Вправа на використання регіональної мережі для розвитку ключових компетенцій

- Мета навчання:
- Здатність застосовувати знання на різних навичок і компетенцій клієнтів у коучингу
 - Можливість використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів

тривалість: 1,30 годину

Порядок дій: Тренер нагадує учасник про європейські ключових компетенціях: їх значення для самореалізації і розвитку, активного громадянства,

соціальної інтеграції та зайнятості і обговорює способи визнання їх клієнтів.

Тренер роздає «Портфель ключових компетентностей», ідентифіковані роботодавці в разі Лулео. Він веде дискусію про те, що означає, що рівень досягнення для позиції клієнта по сходах прогресу з точки зору його / її ресурсів.

- Що це означає для ролі професіонала? Як він може це продемонструвати своїм клієнтам, які мінімальні вимоги? Наслідки для політики на регіональному рівні?

Учасники проводять інвентаризацію найважливіших ключових компетенцій з точки зору роботодавців та волонтерської роботи.

- Як фахівці ІА можуть перевірити, чи є вони дійсно найбільш значущими з них? Як можна досягнути цього рівня?

Обговорення як використовувати мережу для просування клієнтів.

- Які ключові навички можуть розвиватися клієнтами за допомогою мережі (наприклад, вивчення нової мови, проходження курсів підприємництва).

Тренер роздає «Case study: Марія». Всі учасники обговорюють ключові компетенції, над якими Марія повинна працювати відповідно до Європейських ключових компетенцій і як вони можуть використовувати регіональну мережу для їх розробки.

- Групова дискусія про те, як робота над ЄФР може допомогти клієнту покращити свої ключові компетенції, як це визначено в Лулео.

Зворотній зв'язок (якщо є):

•

Допоміжні матеріали:

Роздаткові «Портфель ключових компетентностей»

3.А.2.2 додаток 1

3.А.2.2 додаток 2

Роздаткові «Приклад: Марія»

3.А.2.3	Професійне навчання та інструктаж
Мета навчання:	• Здатність застосовувати знання та різні навички і компетенції клієнта в коучингу • Здатність використовувати регіональні можливості для просування індивідуальних клієнтів
Тривалість:	1 година

Порядок дій:	Приготування: Вивчення роздаткових матеріалів Тренер просить учасників розглянути 3 своїх клієнтів: один працює з бідним, один зі скромним і один з розумним уявленням свого працевлаштування та оцінити їх за допомогою роздаткового матеріалу. Учасники працюють в парах з оцінками своїх зразкових клієнтів. Учасники обговорюють можливі тренерські дії для того, щоб їхні клієнти зростали в кар'єрній компетенції, включаючи те, як можна використовувати регіональну мережу. Пари представляють свої пропозиції для клієнтів у розвитку однієї або двох з 5 компетенцій (кількість доступних пар вирішить, чи можна охопити всі 5 компетенцій роздаткового матеріалу). Тренер узагальнює результати.	
Зворотній зв'язок:	Тренери підкреслюють цінність паралельного розвитку у всіх 5 компетенціях	
Допоміжні матеріали:	Кар'єра компетенції і їх рівні; Можливості та мотивація; дослідження роботи	3.А.2.1 додаток 1 3.А.2.1 додаток 2 3.А.2.3 додаток 3

3.В.1. Ключові компетенції для активного громадянства РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Концепція активного громадянства має широкий сенс і набагато ширша, ніж вважають більшість людей. Вона ґрунтується на уявленні, що активні громадяни - це люди, які живуть задовільним і змістовним життям і роблять внесок у суспільство цінними і стабільними способами, навіть не маючи оплачуваної роботи. Це знайшло відображення в шкалі активного громадянства, через шість етапів, на яких можна виміряти рівень участі людини в суспільстві та оточенні, як особисто, так і професійно. Шість етапів пояснюються в прикладах поведінки, які виражають результати. Такі етапи: 1) Життя ізольовано, 2) Вихід назовні, 3) Приєднання, 4) Добровільна робота / практика, 5) Робота з професійної кваліфікації, 6) Активне громадянство.

У контексті методології ІГМА, ACS може бути використаний для розширення можливостей безробітних, як спосіб забезпечити їх значну участь у вимогливому суспільстві, в якому ми живемо. Використовуючи АСУ, це може допомогти оцінити, на якому етапі активної громадянської особистості. Незважаючи на те, що шлях до активної

громадянської позиції не зафіксований жодним чином або не вимагає певного часу або заходів, масштаб може описувати різні стадії активності та залучення до суспільства.

У наступному розділі розглянемо концепцію активної громадянської позиції та як її можна використовувати як інструмент для вимірювання прогресії та включення в суспільство. В якості інструменту він цінний і для перспективи менеджера чи тренера, а також для інтерпретації сходинки прогресії ІГМА. ACS надає знання про те, як розрізняти різні можливості розвитку для окремих клієнтів, і пропонує заходи для планування дій і способи використання наявних можливостей розвитку.

ВПРАВИ

3.В.1.1

ACS як шкали для оцінки активних громадянської позиції і мотивації клієнтів

Мета
навчання

- Знання ACS і як тренери можуть використовувати ACS для планування кращого включення.
- Знання, щоб розрізняти різні навички і компетенції і як оцінювати їх.

Тривалість

45 хв

Порядок дій

1. Тренер представляє Шкалу Активного Громадянства (ACS) та пояснює, як вона може бути використана. (20')
2. Тренер надає учасникам роздатковий лист «Цифрове повідомлення для розширення можливостей та навчання ІКТ». Тренер проглядає роздатковий лист разом з учасниками, пояснюючи, що це є прикладом способу, який вони можуть використовувати, щоб мотивувати і кинути виклик своїм клієнтам у творчому та іншому напрямі.
3. Тренер просить зворотного зв'язку від учасників, що стосуються вправи.
 - Чи буде можливо тренувати своїх клієнтів альтернативним способом?
 - Інші пропозиції щодо діяльності та вправ, які могли б бути плідними саме на тій стадії [3] в ACS?

Тренер забезпечує роздатковим матеріалом про Активну Шкалу Громадянства в якості допоміжного матеріалу, в разі необхідності.

Зворотній
зв'язок, якщо
це може бути
застосовано

Суть вправи - розширення перспектив у учасників по інтеграції та рівні і способи взаємодії щоб бути "активним" в суспільстві:

- ACS - це спосіб систематизувати те, що існують різні рівні інтеграції, необхідні при роботі з різними типами клієнтів. Тренери не завжди навчають клієнтів працевлаштуватись, але навчають їх взаємодіяти з суспільством.

Зверніть увагу: сходинки ІГМА: Інструмент для відображення дороги, якою кожен окремий клієнт буде йти. ACS є способом вимірювання участі та інтеграції і персональної мережі для того, щоб бути в змозі виживати в нашому суспільстві. Це є одним з аспектів навичок і компетенцій особистості.

- Напр. хоча клієнт може не досягти всіх шляхів виходу на ринок праці, ASC може допомогти нам побачити, що учасник зробив багато кроків на шляху, напр. проходили курси, добровільно в місцевій громаді. Кроки, які необхідні для розвитку в напрямку того, щоб бути активним громадянином.

ACS може використовуватися для різних цілей:

1. При плануванні нових заходів для підвищення рівня активного громадянства

Кожен рівень АГ забезпечує приклади заходів і поведінкових показників, які допоможуть тренеру оцінити рівень активного громадянства. Крім того, кожен рівень надає інформацію і рекомендації для планування заходів, спрямованих на підвищення рівня АГ. Крім того, шість рівнів також дають детальну інформацію про методи та інструменти, які можуть допомогти вирішити основні проблеми на кожному рівні.

2. Моніторинг / подальший прогрес

Визначаючи рівень АГ в даний момент часу, тренер може також легко виміряти вплив дій, прийнятих за допомогою визначення знову рівня АГ клієнта після заданого періоду часу. Таким чином, шкала може стати простим способом звітування тренера / тренера.

ASC має розглядатися як більш загальний інструмент керівництва. Це не є інструментом, з яким багато тренерів працюватимуть безпосередньо, але це може розглядатися як альтернативний спосіб вивчення їх результатів і планів дій.

Допоміжні
матеріали

Роздатковий: Активна
громадянська шкала

3.B.1.1, додаток 1

3.B.1.1, додаток 2

Бібліографія: Етап 3 –
Приєднання до

3.B.1.1, додаток 3

Роздатковий: Цифрове
повідомлення про можливості і
навчання ІКТ

3.В.1.2

Мотиваційні інструменти для дослідження мотивації

Мета
навчання

- Знання, щоб визначити і диференціювати можливості для розвитку прогресування клієнтів.

Тривалість

60 хв

Порядок дій

- Повторення:** Тренер ІГМА повторює / просить учасників повторити основні риси мотиваційного інтерв'ювання, зокрема структуру бесіди і типовий приклад питань.
- Повторення:** Тренер просить подібного повторення основних елементів Активної Шкали Громадянства.
При необхідності, використовуйте роздатковий матеріал в якості керівництва / нагадування.
- Рольова гра:** Учасники діляться на групи по двоє (або троє): тренер, клієнт (і спостерігач), і розігрують рольові ігри, як описані на роздаткових мотиваційних інструментах для дослідження мотивації.
- Зворотний зв'язок:** Після рольових ігор, група коментує і обговорює, як все пройшло (в групах або на пленарному засіданні).

Зворотній
зв'язок (якщо
є)

Допоміжні
матеріали

Роздатковий: Шкала Активного
Громадянства

3.В.1.1. Додаток 1

2.А.2.3. Додаток 1

Роздатковий: Мотиваційне
інтерв'ювання

3.В.1.2. Додаток 1

Рольова гра: Мотиваційні
інструменти для дослідження
мотивації

2.А.2.3 Додаток 2

Роздатковий: Вправа на
мотиваційне інтерв'ювання

3.В.2. Ключові компетенції для активного громадянства РІВНЯ 2

ВСТУП

Мотивація є рушійною силою будь-якої дії. Відсутність мотивації призводить до бездіяльності. Клієнти багато разів не можуть з'єднати точки; це означає, що вони не бачать, що їхні «потреби» можуть бути виконані, якщо будуть вжиті належні дії, які можуть призвести до активної громадянської позиції.

Ця тема фокусується на наданні учасникам прикладів мотиваційних інструментів, які можуть бути використані для активізації жінок-біженців та мігрантів, які сформуують більш позитивні позиції щодо АГ. Учасники виконують два мотиваційних завдання для того, щоб: а) зрозуміти і перевірити, як використовувати мотиваційні інструменти, і б) розвивати навички для створення власних мотиваційних інструментів для своїх клієнтів.

У рамках даної тематики представлено два мотиваційні інструменти під назвою «Рольові моделі» та «Робота моєї мрії». Перший стосується залучення членів спільноти - які досягають успіху / реальні рольові моделі - при зустрічах з жінками, які знаходяться на 4 або 5 етапах на сходинках АГ. Ця діяльність може бути надзвичайно потужною для жінок, які вирішили розпочати освіту або кар'єрний шлях і мати можливість зустрітися з тим, хто вже успішний. Ця діяльність може створити відчуття або переконання, що «це можливо!». Другий мотиваційний інструмент «Робота моєї мрії» ставить клієнтів у процес відбору та написання роботи мрії на папері, не думаючи про перешкоди у реалізації своєї мрії. Клас намагається вгадати, хто вибрав конкретну роботу, надаючи позитивні характеристики людини. Через цей процес клієнти реалізують власні «сильні сторони», знаходять нові сильні сторони і отримують нові ідеї.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи

3.В.2.1. Мотиваційні інструменти для дослідження мотивації жінок і сприяння прогресу (1)

- | | |
|-----------------------|--|
| <p>Мета навчання:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Вміти застосовувати знання про різні навички і компетенцій клієнтів у коучингу |
|-----------------------|--|

- Вміти використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів

Тривалість: 1 годину

Порядок дій:

1. Обговорення того, як учасники можуть дослідити рівень мотивації своїх клієнтів. Мозковий штурм (15 ').
2. Тренер представляє інструмент «Мотивація за рольовими моделями і контактами з ринком праці» (див. Додаток 1) (15 ').
3. Учасники розділяють на групи по 3-4 людини і перевіряють інструмент. Вони беруть на себе роль жінок і мозковий штурм, щоб знайти приклад для наслідування зі свого співтовариства (10 ').
4. Кожна група представляє 3 можливі рольові моделі з їх спільноти. Після цього відбувається обговорення в класі, щоб вирішити: а) хто буде кращим, кого вони запросять брати участь і чому (історія прикладу для наслідування, яка буде надихаючою історією для жінок; б) як вони могли б вжити заходів для наслідування для участі; в) які типи просування мають бути зроблені для того, щоб залучити більше жінок до участі в презентації рольової моделі; d) якщо модель прикладу для наслідування не є самозайнятою, що додана вартість запросивши його / її роботодавця взяти участь; е) як можна було б збагатити семінар? (30 ')

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):

Не доступно

Допоміжні матеріали:

Мотивація від рольових моделей і контактів з ринком праці.

Ref: 3.B.2.1 додаток 1

3.B.2.2. Мотиваційні інструменти для дослідження мотивації жінок і сприяти прогресії (2)

Мета навчання:

- Вміти застосовувати знання про різні навички і компетенції клієнтів у коучингу
- Вміти використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів

Тривалість: 2 години

Порядок дій:	1. Тренер представляє інструмент «Мотиваційні вправи: робота моєї мрії» (див Додатки 1). (15 ') 2. Тепер учасники будуть виконувати вправу самостійно. Кожен учасник пише роботу своєї мрії на папері. Нагадайте учасникам, що важливо забути існуючі бар'єри, наприклад як відсутність необхідної освіти або досвіду. Всі шматочки паперу зібрані в миску і змішані. Перший учасник отримує один аркуш паперу. Якщо його / її власний документ, який він / вона повинен взяти ще одну. В іншому випадку він / вона повинен вгадати, чия робота мрії написана на папері. Він / вона повинна пояснити, чому він / вона вибрала цю людину, перераховуючи особливості і характеристики цієї людини. Всі учасники повинні висловити свою думку: якщо вони згодні / не згодні і чому. Після обговорення ведучий запитує в людини питання, якщо це робота її мрії. До певного моменту людина не повинна тримати «покер-обличчя». Якщо дана особа відповідає «ні», то учасники не повинні продовжувати шукати ту людину. Ви можете повторити це для 2-3 учасників. (30 ') 3. Тренер полегшує обговорення, щоб оцінити чи вправа допомагає учасникам отримати нові ідеї та знаходити свої нові сильні сторони, чи булав права надихаючою і т.д. (15 «) 4. Учасники поділяються на групи по 3 і кожна група повинна розробити мотиваційний інструмент. (20 ') 5. Кожна група представляє свій інструмент в класі. (30 ')
Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер і інші учасники забезпечують зворотний зв'язок про представлені інструменти. (10 ')
Допоміжні матеріали:	Мотиваційні вправи: робота моєї мрії 3.В.2.2 додаток 1

3.С.1. Оцінка «твердих» і «м'яких» навичок РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Під час подання заявки на роботу та процесу співбесіди роботодавці шукають кандидатів з двома типами навичок: «тверді» навички та «м'які» навички. «Важкі» навички заключаються в тому, що жінка повинна вміти виконувати певну роботу. Вони часто варіюються в залежності від типу ролі, яку буде виконуватися або галузі, в якій буде працювати. З іншого боку, «м'які» навички, як правило, вивчаються і розвиваються самостійно. На відміну від «твердих» навичок, вони не є специфічними для промисловості або роботи. Як такі вони стають все більш цінними для всіх роботодавців, незалежно від типу промисловості, в якій вони працюють, оскільки це допомагає їм зрозуміти, як жінка буде вписуватися в їхнє робоче середовище і як буде виступати як один з їхніх співробітників. Вправи стосуються методів оцінки для визначення «твердих» і «м'яких» компетенцій для створення індивідуального портфоліо.

ВПРАВИ

Для цього предмета можливий наступний набір вправ:

3.С.1.1 Оцінка твердих і м'яких компетенцій

Мета навчання:	- Знання, щоб розрізняти різні навички і компетенції, та як оцінювати їх - Знання про побудову і використання портфоліо
Тривалість:	0,5 години
Порядок дій:	- Учасники мозкового штурму щодо різниці між «м'якими» і «твердими» компетенціями та список прикладів обох типів на дошці. - Тренер представляє «Портфоліо ключових компетенцій» певних роботодавців в Лулео. - Тренер веде дискусію про значущість портфоліо компетенцій Лулео для їх роботи з клієнтами. Які компетенції необхідні, щоб отримати конкретну вакансію відповідно до потреб клієнтів? Що таке розрив між компетенціями клієнтів та необхідними компетенціями? Як тренер може використовувати портфоліо для покриття цього розриву?
Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по: Зв'язок теорії «Портфоліо ключових компетенцій» з теорією профілювання клієнта.

Допоміжні матеріали:	Теорія профілювання клієнта	3.С.1.1. додаток 16
	Портфоліо Лулео	3.С.1.1. додаток 17

3.3.1.2. Оцінка «твердих» і «м'яких» компетенцій

Мета навчання:

- Знання, щоб розрізняти різні навички і компетенції і як оцінювати їх

Тривалість: 1 годину

Порядок дій:

- Учасники застосовують «Портфоліо ключових компетенцій» для збору інформації про клієнтів. Вони працюють в парах, де один з учасників є тренером, а інший є клієнтом. Тренер збирає інформацію про клієнтів відповідно до шаблону. Тренер підсумовує які компетенції та навички клієнт демонструє для кожного виду діяльності. Наступним кроком буде підсумовування всіх ідентифікованих компетенцій щодо спільної мети клієнтів і наступної мети на сходинках ІГМА.

- Тренер веде дискусію про те, як предстаити вище зазначене портфоліо ключових компетенцій (м'яких і твердих) в мережі. Як представити свої висновки менеджеру і в мережу для того, щоб гарантувати, що індивідуальні здібності беруться до уваги?
- Тренер узагальнює дискусію, підкресливши різницю між м'якими і жорсткими компетенціями. Чому обидва види компетенції мають важливе значення для жіночого виходу на ринок праці?

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по:

- Зв'язок теорії «Портфоліо ключових компетенцій» з теорією профілювання клієнта і управління справами.

Допоміжні матеріали:	Портфоліо Лулео	3.С.1.2 Додаток 18
----------------------	-----------------	---------------------------

3.С.1.3. Оцінка твердих і м'яких компетенцій

Мета навчання:

- Знання, щоб розрізняти різні навички і компетенції, та як оцінювати їх
- Знання про побудову і використання портфоліо

Тривалість: 0,5 години

Порядок дій:

- Тренер представляє метод STARR в якості робочої процедури для формування портфоліо.

- Тренер веде обговорення існуючих методів, які учасники застосовують в своїй повсякденній роботі з клієнтами з точки зору подібності та відмінності за допомогою методу STARR.
- Учасники обговорюють можливість застосування методу STARR в своїй повсякденній роботі з клієнтами.

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по:

- Зв'язок теорії «Портфель ключових компетенцій» з методом STARR для формування портфоліо.

Допоміжні матеріали: Приклад процедури роботи для побудови портфоліо (Додаток 19) **3.С.1.3. Додаток 19**

3.С.2. Оцінка «твердих» і «м'яких» навичок РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Ці вправи побудовані за попередньою теоретичною частиною з виявлення й оцінки твердих і м'яких компетенцій жінки. Основна мета полягає в тому, щоб застосувати індивідуальне портфоліо компетенцій для успішного коучингу жінки з допомогою індивідуального консультанта та мережі.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи

3.С.2.1. Оцінка твердих і м'яких компетенцій

Мета навчання:

- Здатність застосовувати знання різних навичок і компетенцій клієнтів у коучингу
- Здатність використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів

Тривалість: 1 годину

Порядок дій:

- Учасники обговорюють існуючі методи розвитку портфоліо для жінок, що застосовуються в мережі. Як інформація з різних організацій, збирається і обмінюється в мережі? Яка інформація офіційно збирається в кожній організації і як вона використовується для забезпечення індивідуальних потреб в процесі кошультування?
- Учасники застосовують метод STARR для збору і зберігання інформації про одного зі своїх клієнтів (реальний випадок, не

називаючи людини). Як кожна організація може внести свій вклад в це портфоліо зі своєї специфічної точки зору? Як інформація може бути зібрана і поширена мережею?

- Учасники обговорюють можливість застосування методу STARR для мережевої взаємодії щодо побудови портфоліо своїх клієнтів. Альтернативою є розробка стратегії впровадження цього методу в повсякденному житті для спільної роботи в мережі. Така рутинна повинна бути «закріплена» на рівні прийняття рішень організаціями-учасниками.

Зворотній зв'язок (якщо є):

Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по:

- Зв'язок теорії «Портфоліо ключових компетенцій» з методом STARR для формування портфоліо різних учасників локальної мережі.

Допоміжні матеріали:

Приклад процедури роботи побудови портфоліо **3.С.2.1. Додаток 20**

3.С.2.2. Оцінка твердих і м'яких компетенцій

Мета

навчання:

- Здатність застосовувати знання за різними навичками і компетенціями клієнтів у коучингу
- Здатність використовувати регіональні можливості для просування окремих клієнтів

Тривалість:

1 годину

Порядок дій:

- Тренер підсумовує основні висновки теорії про побудову портфоліо клієнтів та збір інформації з точки зору мережі та справи менеджера. Це відповідальність менеджера щодо збору різних частин інформації для організації значущого наступного кроку в ІГМА-сходинах індивідуальної мети клієнта. Мережа надає менеджеру інформацію з різних точок зору.
- Учасники обговорюють важливість «всієї картини» для менеджера, тобто всю необхідну інформацію про клієнта для того, щоб відповісти на 2 важливих питання:
 - Чи розумію я, що рухає мого клієнта вперед?
 - Чому я планую наступний крок (діяльність) для клієнта? Це реалістична діяльність? Як це стосується загальної індивідуальної мети мого клієнта?
 - Учасники проходять нижч області для створення реалістичного зображення окремого клієнта:
 - Загальна інформація
 - Мета і амбіції з працевлаштуванням
 - Попередня робота і досвід
 - Важливі компетенції, навички і відносини
 - Уміння читати і писати

- Діяльність в вільний час і хоббі
- Залучення інших людей
- Вплив на власне життя
- Здоров'я
- Самопоміч
- Власний уявний образ
- Вищевказані сфери дають повну інформацію для встановлення реалістичних цілей і плану дій для клієнта.

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по:

- Зв'язок теорії «Портфолію ключових компетенцій» поступового прогресування клієнта і роль тренера.

Допоміжні матеріали: Щоб зробити список для збору клієнтської інформації

3.С.2.2. Додаток 21

3.С.2.2. Додаток 22

Теорія профілювання клієнта

3.С.2.2. Додаток 23

Приклад роботи процедури формування портфеля

3.С.2.3. Оцінка твердих і м'яких компетенцій

Мета навчання:

- Вміти застосовувати знання про різні навички та компетенції клієнтів у коучингу.
- Можливість використання регіональних можливостей для розвитку індивідуальних клієнтів.

Тривалість: 1 годину

Порядок дій:

- Учасники розробляють стратегію для своєї мережі (муніципальний рівень) про те, як розробити план дій роботи по сприянню щодо прогресування клієнта. Рекомендована ціль обговорення:
 - Складання та документування жорстких та м'яких компетенцій клієнта для профілю клієнта та мети працевлаштування клієнта.
 - Роль мережі зацікавлених сторін у сприянні прогресу клієнта, надаючи відповідну інформацію про компетенції та цілі клієнта.
 - Роль мережі зацікавлених сторін у виявленні невідповідності профілю та розриву між цілями клієнта та потребами ринку праці.
 - Учасники розробляють загальний шаблон і рутину для профілювання клієнта на основі попередніх вправ. Шаблон повинен бути представлений на рівні прийняття рішень, які беруть участь в організації для зворотного зв'язку і «закріпленню» в повсякденному житті учасників.

Рекомендовані питання для обговорення цієї вправи:

- Які важливі методи ІГМА-методології повинні бути включені в стратегію?
- Як мережі зацікавлених сторін переконують, що планування відповідає потенціалу клієнта та потребам ринку праці?
- Як ресурси місцевих зацікавлених сторін можуть бути максимізовані в рамках співпраці?

Зворотній

Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по:

зв'язок

(якщо є):

- Зв'язок теорії «Портфолію ключових компетенцій» щодо поступового прогресування клієнта і ролі мереж зацікавлених сторін.

Допоміжні

матеріали:

3.D. Гендерне чуттєве профілювання та оцінка

3.D.1. Гендерне чуттєве профілювання та оцінка Рівень 1

ВСТУП

Цей розділ досліджує, яким чином жінки по-різному впливають на їх гендерний статус у світі. Він підтримує тренерів для оцінки компетенцій, навичок, мотивів та цілей жінок-переселенок та мігранток щодо доступу до освіти та роботи. Також розглядаються способи, якими тренери можуть виявляти та роз'яснювати бар'єри, які можуть зупинити цих жінок досягати своїх цілей, і як використовувати цю інформацію для кращої підтримки своїх клієнтів.

ВПРАВИ

Для цього предмету доступний наступний набір вправ:

3.D.1.1 Використання гендерних аспектів

Мета

навчання:

- Розуміння оцінки з гендерною специфікою.
- Розуміння того, як ґендер впливає на шукача роботи з статусом переселенця та мігранта.
- Знання для розуміння того, як ґендер впливає на жінок-переселенок та мігранток, які шукають роботу, на рівні ЄС та на рівні країни.

Тривалість: 1.5 години

Порядок

дій:

«Криголам» крізь гендер та ідентичність:

Обговорення в парах по черзі:

- Який вплив, на вашу думку, ваш гендер мав на рішення, які ви прийняли про освіту та роботу
- Які повідомлення ви отримали у своєму житті про свій гендер, освіту та роботу, і від кого

Зворотній зв'язок і обговорення у великій групі:

Області фокусування можуть включати в себе: практикуючи самосвідомість, включаючи ухили, бачачи клієнтів як особистість, а не як стереотипи

Тренер полегшує основні сценарії гендерної чутливості, звертаючи особливу увагу на інформацію про те, як стать може вплинути на шукача роботи із статусом переселенки або мігрантки. Це включає:

- Роль гендеру та вплив гендеру на економічну силу шукача роботи.
- Роль гендеру та вплив на жінок-біженців та мігрантів, які шукають роботу на рівні ЄС та країни.
- Перешкоди, з якими стикаються жінки, які шукають роботу, є унікальними для їхньої статі.

Тренер з групою визначає основні заголовки, які пояснюють гендерні бар'єри для жінок-біженців та мігрантів.

Пропозиції включають в себе:

- Соціально-економічні обов'язки
- «М'які» і «тверді» навички
- Культурні переконання і норми громади країни походження та приймаючої країни
- Мова і комунікаційні бар'єри

Учасники, в невеликих групах, будуть потім оцінювати кожен ідентифікований гендерний бар'єр, що відображається на:

- Що, на вашу думку, цей бар'єр може включати в себе, надаючи приклади?
- Подумайте про різні способи, щоб знайти цю інформацію в роботі брокера або установі IAG, тобто як оцінювати
- Розгляньте будь-які проблеми / слабкості, з якими ви можете зіткнутися, намагаючись отримати цю інформацію

Учасники розглянуть в цілому групу з посередником. Група обговорить шляхи оцінки та виклики, а також визначить ключові методи / способи оцінки, які можуть бути мобілізовані для підтримки гендерної оцінки

Зворотній зв'язок (якщо є): Посередник коротко підсумовує основні висновки вправ.

Допоміжні матеріали: Гендерні перспективні сценарії, фліпчарт, папір і ручки

3.D.1.2 Оцінка в гендерній перспективі

Мета навчання:

- Знання гендерно-чутливих інструментів і методів оцінки ІГМА-Феміна
- Розуміння того, як і коли використовувати ці методи і засоби знань про те, як стать діє як бар'єр при пошуку роботи.

Тривалість: 1 годину

Криголам

В парах: використовуючи готовий сценарій, одна людина - практик. За 2/3 хвилини вони використовують різні стилі інтерв'ювання та методи для збору інформації від свого партнера. Сценарій буде включати інформацію, якою вони не хочуть поділитися з практиком. Потім перейдуть і зробить те ж саме знову. Обговорити парами.

Група зворотного зв'язку та обговорення. Можна зосередитися на важливості того, як і коли ви запитуєте інформацію, а не тільки яку інформацію.

Порядок дій: Посередник знайомить учасників з методами оцінки гендерних аспектів ІГМА Феміна і інструменти:

- Підтримує застосування гендерно-чутливих знань, описаних у розділі 3.D.1.1, для оцінки навичок та компетенцій
- Можуть бути використані поряд з іншими методами оцінки у брокеражі, консультаціях з питань працевлаштування та більш широкій інформації, консультаціях та керівництві для підтримки оцінки та підтримки жінок-біженців або мігрантів.
- Оцінка є цілісною і широкою, розглядаючи всю людину, наприклад, її обов'язки, цінності, знання, довгострокові мрії, табу і страхи.
- Посередник ділиться інформацією про інструменти оцінки ІГМА Феміна

У невеликих групах учасники переглядають інструменти оцінки та обговорюють сценарії, які можуть бути використані для надання підтримки у сфері зайнятості та ширшого інтеграційного обслуговування, шляхом:

- Посередник вішає на стіну 4-5 аркушів фліп-чарту і записує такі заголовки:
 - Інформація, поради та керівництво
 - Інтеграція
 - Підтримка зайнятості
 - Постійне працевлаштування

Кожна група обговорює, як вони могли б використовувати інструменти оцінювання в різних установах і записують свої ідеї на замітках в формі записок, для розміщення на відповідному документі. Параметри можуть бути змінені на основі залучених учасників.

Зворотній зв'язок (якщо є): Посередник коротко підсумовує основні висновки вправи по: огляд кожного заголовка і відповідей на записах і стимулювання обговорення. Теми можуть включати в себе: можливі перешкоди для отримання правильної інформації, коли запитати деякі речі, оцінку як безперервний процес

Допоміжні матеріали: Оцінка ІГМА-Феміна, папір для фліпчарту, нотатки

3.D.2. Оцінка в гендерній перспективі РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Ці вправи побудовані на попередній теоретичній частині з визначення та оцінки підтримки зайнятості та більш широких інтеграційних потреб жінок-переселенок або мігранток, що мобілізують стратегію гендерної перспективи.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи

3.D.2.1 Оцінка додаткових послуг з підтримки

Мета навчання:

- Здатність застосовувати гендерно-чутливі знання для оцінки потреб, навичок та компетенцій жінок-переселенок та мігранток;

Тривалість: 1 годину

Порядок дій:	- Посередник ставить всіх учасників в пари і поширює приклад типу клієнта ІГМА-Феміна. Приклад стосується реальної жінки-клієнтки з статусом мігрантки або переселенки, що шукає роботу. - Роль учасників: один - радник з працевлаштування (тренер по роботі), а інший - клієнт ІГМА-Феміна. Радник з працевлаштування проводить початкову оцінку, використовуючи методи та критерії оцінки ІГМА-Феміна. - Наприкінці початкової оцінки пари обговорюють взаємодію: що спрацювало, що не було, чи потрібна якась додаткова оцінка? - Потім пари обговорюють, які послуги підтримки повинні надаватися клієнту. Після завершення діяльності посередник веде сеанс зворотного зв'язку, де учасники повинні визначити служби підтримки. Обговорення можуть включати: - Які методи методології ІГМА-Феміна актуальні для підтримки цього клієнта? - Як учасники знайшли процес оцінювання? - Які ключові послуги підтримки повинні надаватися клієнтові ІГМА-Феміна? - Чи є інші сфери підтримки, які необхідно враховувати?
Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по: Огляд результатів та створення плану дій з оцінки перспектив гендерної перспективи ІГМА-Феміна
Допоміжні матеріали:	Приклад клієнта ІГМА-Феміна.

3.D.2.2 Оцінка Стратегії пошуку роботи

Мета навчання:	- Здатність застосовувати гендерно-чутливі знання щодо виявлення гендерних бар'єрів клієнта при пошуку роботи. - Здатність застосовувати гендерно-чутливі знання щодо оцінки навичок та компетенцій жінок-переселенок та мігранток
Тривалість:	1 годину
Порядок дій:	- Після вправи в 3.D.2.1 ведучий представляє нове приклад клієнта. - Ведучий пояснює, як методологія оцінки ІГМА-Феміна і більш широкі інструменти та методи можуть бути використані для виявлення перешкод, з якими стикається клієнт при пошуку роботи. - Ведучий розділяє всіх учасників на пари і роздає новий приклад типу клієнта ІГМА-Феміна. Приклад стосується реальної жінки з статусом мігрантки або переселенки, яка шукає роботу. Це буде інший приклад, а не той, що було використано в навчанні 3.D.2.1.

- Учасникам призначаються ролі: один - радник з працевлаштування (тренер по роботі), а інший - клієнт ІГМА Феміна. Радник з працевлаштування проводить оцінку ІГМА Феміна разом з клієнтом.
- Наприкінці початкової оцінки пари обговорюють взаємодію: що спрацювало добре, чого не було, чи потрібна якась додаткова оцінка?
- Потім пара обговорює та погоджує стратегію пошуку роботи, що найбільш підходить для клієнта.

Після початкової діяльності ведучий веде сеанс зворотного зв'язку, де учасники повинні визначити стратегію пошуку роботи. У ході обговорення можна було визначити наступне:

- Як учасники знайшли процес оцінювання
- Яку категорію зайнятості повинен прагнути клієнт (тобто неповний робочий день, повний робочий день, гнучка робота тощо)
- На якому секторі промисловості / зайнятості клієнт може зосередитися?
- Якими навичками, пов'язаними з працевлаштуванням, володіє клієнт, що допоможе його пошуку на роботу?
- На який рівень входу в сектор повинен зосереджуватися клієнт?
- Які бар'єри існують у цій галузі / секторі, які можуть безпосередньо вплинути на клієнта?

Зворотній зв'язок (якщо є):	Тренер коротко підсумовує основні висновки вправи по: Огляд результатів та створення плану дій з оцінки перспектив гендерної перспективи ІГМА-Феміна
Допоміжні матеріали:	Приклад клієнта ІГМА-Феміна.

Модуль 4: Залучення роботодавців до ІГМА

Вступ

Цей модуль зосереджується на **залученні роботодавців до процесу керівництва жінок-переселенок та мігранток** з метою покращення їхніх можливостей для **працевлаштування / освіти** та що дає **можливість співпрацювати з мережею зацікавлених сторін**.

Роботодавець повинен бути активним учасником мережі місцевих зацікавлених сторін. Для цього необхідно створити **міст між консультантом і роботодавцем**. Обидва мають говорити на спільній мові або принаймні взаємодіяти у спільній сфері, в якій зосереджені жінки-переселенки. Цей модуль допомагає тренерам це зробити.

Для ефективного включення жінок-переселенок та мігранток на ринок праці, **консультанти повинні бути в курсі їхнього розуміння навичок, які вимагає ринок**. Вони також повинні мати **інформацію з перших рук про вимоги роботодавця**. Це дасть змогу консультантам підібрати талант і досвід, навчання і професійний розвиток жінок, з якими вони працюють, з реальними потребами ринку праці.

Цей модуль також допоможе розрізнити **різні внески, які можуть надати роботодавці**, а також **інструменти, необхідні для залучення їх до більш ефективного найму жінок-переселенок**. Ось деякі з кроків, які дозволять радникам з професійної орієнтації розвивати стабільні та довгострокові відносини з роботодавцем.

Тренерам буде надана підтримка для **набуття необхідних навичок для збору відповідної інформації** про зайнятість у місцевому середовищі та для успішного контакту з роботодавцем. Це буде включати інформацію про те, де клієнти зможуть отримати роботу та досвід волонтерства на місцевому рівні.

З метою зміцнення відносин з роботодавцями, які можуть призвести до створення робочих місць, модуль також пропонує **основні поняття корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та соціальні інновації**. Сприяння розвитку місцевої зайнятості шляхом інтеграції відчуттів соціальної відповідальності підприємств є одним з нових типів стратегій місцевого розвитку з відкритим потенціалом в ЄС. КСВ розглядається як безпрограшний сценарій, за допомогою якого компанії одночасно збільшують свою рентабельність і суспільні вигоди.

Цей розділ ознайомлює консультанта з основними концепціями КСВ; він покаже приклади хорошої практики, які запропонують нові види взаємовигідної співпраці.

Далі, **соціальні інновації (CI)** представлені як інструмент для виявлення нових можливостей для працевлаштування жінок-переселенок та **нових можливостей для підприємців, які стикаються з соціальними викликами**. Зокрема, аналізується приклад соціальних підприємств як інструменту підтримки зайнятості.

Розуміння участі роботодавців, КСВ та соціальних інновацій дасть консультанту нову концептуальну основу для проектування своїх робочих планів як з роботодавцем, так і з іншою мережею зацікавлених сторін, відповідно до методології ІГМА Феміна (третій рівень).

Все вищезазначене доповнюється конкретними заходами, спрямованими на зміцнення та підвищення ефективності **наставництва та навчання**, що надає консультантам повний перегляд різних способів взаємодії та створення можливостей співпраці з роботодавцем.

Вкінці, модуль вивчатиме питання **гендерної обізнаності роботодавців** під час роботи з цією групою клієнтів, спочатку шляхом **оскарження стереотипів і упереджень** щодо жінок-переселенок і мігранток, а потім шляхом **видалення шляхів усунення бар'єрів для працевлаштування**. Вкінці, вона об'єднає роботу з цілого модуля для того, щоб подивитись, як роботодавці та інші зацікавлені сторони можуть підтримувати клієнтів у сталому працевлаштуванні.

Матеріали, пропоновані в цьому модулі, згруповані за такими категоріями:

- a. Мережа
- b. Інформація про ринок праці
- c. Соціальна відповідальність та соціальні інновації
- d. Навчання та наставництво
- e. Гендерна обізнаність та роль роботодавців

Мета навчання і результати модуля 4

Модуль ІГМА Участь роботодавця, залучення роботодавця

Загальні цілі:

Загальне розуміння ролі роботодавців у прогресуючих клієнтів відповідно до методології ІГМА

Загальне розуміння вимог для ефективного навчання та

Цілі на рівні:

Рівень 1:

Можливість розрізняти різні внески, які можуть надати роботодавці, а також відповідні вимоги

Знання вимог для ефективного навчання та керівництва

Знання ефективної комунікації роботодавця

наставництва і зв'язку з
роботодавцями

Знання принципів соціальних інновацій і соціальної
відповідальності та її зв'язку з 3 рівнями ІГМА

Загальне розуміння принципів
соціальних інновацій і соціальної
відповідальності

Знання про заходи з перегляду гендерного підходу та
управління персоналом

Здатність роботодавця брати
участь в регіональній діяльності
відповідно до загальних
принципів методології (створення
мережі)

Можливість визначати власні варіанти професійного
вдосконалення та ефективності

Рівень 2:

Здатний застосовувати принципи
соціальних інновацій в мережі
роботодавця для підвищення
прогресу клієнтів

Здатність розвивати мережу роботодавця

Можливість розробляти та виконувати дії для
залучення роботодавців до різних заходів для
підвищення ефективності входження на ринок праці

Здатність планувати та
дотримуватися заходів,
спрямованих на полегшення
набору роботодавців та процесів
HR у гендерно чутливому
напрямку

Здатний організувати ефективні учнівства і
наставництва умов в мережі

Здатність розробляти і здійснювати діяльність на
основі соціальних інновацій і соціальної
відповідальності в мережі роботодавця до прогресу
клієнтів

Можуть розроблятися та застосовуватись заходи для
сприяння роботодавцям більш гендерно чутливого
підбору персоналу та управлінню персоналом

4.A.1. Мережа РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Загальний виклик для менеджерів справи, тренерів, коучерів та інших постачальників послуг, які працюють з безробітними, - це отримання і підтримка мережі потенційних роботодавців і робочих місць, з якими вони можуть співпрацювати зі своїми клієнтами. Деякі регіони можуть мати свої власні агентства, які відстежують сучасний стан структури та розвитку регіонального ринку праці, а інші - ні. Але навіть якщо така інформація доступна, наприклад, у регіональному бюро праці, постачальники послуг все ще повинні мати можливість «перекладати» цю інформацію для власного використання, таким чином, що також може бути корисним і сприяти розвитку всієї мережі постачальників послуг.

Пошук оновленої та відповідної інформації щодо вимог ринку праці та пошуку конкретних роботодавців може бути важким, оскільки багато секторів швидко змінюються відповідно до політики зайнятості, технологічних розробок та збільшення і зменшення масштабів бізнесу та організацій. Постачальники послуг повинні мати багато інформації, щоб мати можливість використовувати знання та інформацію для розробки індивідуального плану дій для своїх клієнтів. Вона повинна враховувати, які позиції роботодавці можуть запропонувати жінкам, щоб допомогти їм прогресувати, а також базуватися на знаннях тренера про рівень компетентності та кваліфікації клієнта.

Одним із способів отримання інформації з перших рук є наявність прямих відносин з ринком праці; так само, як постачальники послуг повинні знати своїх клієнтів, вони також матимуть значну користь, якщо вони знають, як отримати інформацію про ринок праці, і як ефективно спілкуватися з роботодавцями. Наступний розділ надасть набір навчань для роздумів, які можуть допомогти менеджерам, тренерам і коучерам усвідомити, яку інформацію вони мають, і закликати їх бути творчими щодо інших способів пошуку інформації.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи:

4.А.1.1 Зайнятість у вашому регіоні

- | | |
|---------------|---|
| мета навчання | <ul style="list-style-type: none"> • Можливість розрізняти різні внески, які можуть надати роботодавці, а також відповідні вимоги • Знання щодо ефективного спілкування з роботодавцем. |
|---------------|---|

Тривалість	1,5 - 2 години
------------	----------------

- | | |
|-------------|--|
| Порядок дій | <ol style="list-style-type: none"> 1. Вступ: Тренер роздає робочий лист групи всім учасникам. На пленарному засіданні тренер проходить вступ до аналізу зацікавлених сторін, а також три вправи, що йдуть на роздатковому матеріалі (вправи 1 - 3). Переконайтеся, що всі в групі розуміють, що таке аналіз зацікавлених сторін. (15') 2. Групова робота: Учасники беруть участь у групах по чотири, що представляють мінімум дві різні організації. Тренер виконує одну вправу одночасно, відповідно до робочого аркуша, даючи групам можливість записати свої відповіді на робочому аркуші. Коротке пленарне обговорення відповідей груп після кожного заняття. (45') • Вправа 1: Карта основних секторів роботодавців у вашому регіоні. • Вправа 2: Інтереси зацікавлених сторін, вплив, важливість інструменту • Вправа 3: Матриця інструментів участі зацікавлених сторін Тренер записує основні моменти на фліп. 3. Можливі пленарні дискусії після вправ: |
|-------------|--|

- Як різні учасники (та їхні організації) отримують знання та інформацію про ці робочі місця?
 - Серед різних організацій у місцевій мережі зацікавлених сторін, чи повинна одна організація бути відповідальною за визначення та розгляд роботодавців (мереж)? Чи може менеджер справи відповідати за це / як зробити знання корисним / доступним?
 - Які є основні джерела для пошуку інформації про можливості працевлаштування клієнтів у зазначених секторах? Яким є досвід групи в використанні різних джерел? Переваги і недоліки?
 - Які робочі місця / місцеві можливості (типові галузі, підприємства тощо) ти найчастіше представляєш клієнтам?
 - Скільки прямих контактів вони мають з роботодавцями?
 - Як окремі учасники пов'язують своє знання ринку праці з тим, що безробітні клієнти можуть скористатися, або як спосіб отримати знання про свої власні амбіції чи як спосіб, щоб дозволити їм зробити перший крок і розвинути деякі базові навички?
- Тренер адекватно зазначає основні моменти обговорення та висновки

Порада: Використовуйте карти пам'яті, списки, таблиці або інші відповідні способи, щоб структурувати повну картину контексту зайнятості у вашому регіоні.

Зворотній зв'язок (якщо є)

- Пам'ятайте, що роботодавці не просто працевлаштовані, а також можуть бути корисними для клієнтів з точки зору розвитку навичок та компетентності.
 - o Навчіть клієнтів, що/ як це мати роботу
 - o Які навички вони потребують для певних видів робіт
 - o Як взаємодіяти на робочому місці
 - o Які важкі навички та які м'які навички вони потребують?
- > Напр. малокваліфіковані особи також можуть не мати чіткого розуміння, як працювати і вести себе, вставати вранці і залишатися на робочому місці протягом 8 годин, або як відповідати на авторитет чи колег. Роботодавці відіграють певну роль у викладанні цих практичних професійних, особистих та соціальних компетенцій.

- Це також може бути роль роботодавця в програмі стажування.

Інші міркування / питання для тренера, якщо час:

Розглянемо різні точки зору в групі, чи поділяють різні організації однаковий погляд на:

- регіональний ринок праці та його можливості,
- джерела, де можна знайти інформацію про це
- як вони використовують інформацію для своїх клієнтів?

Чи існують інші джерела або способи, якими коучери / тренери могли б отримати вигоду від подальшого використання?

Допоміжні матеріали	Групова робота: Аналіз зацікавлених сторін:	4.А.1.1.
	Відображення регіональних можливостей зайнятості	додаток 1

4.А.1.2 Як контактувати з роботодавцями?

Мета навчання	• Можливість розрізняти різні внески, які можуть надати роботодавці, а також відповідні вимоги. • Знання про ефективної комунікації роботодавця.
Тривалість	45 хв.
Порядок дій	1. Тренер ставить дискусійне питання на тему встановлення контакту з роботодавцями та наближення до них, які бажано мати в мережі роботодавців: <i>-Яким чином різні учасники та / або їх організації підходять до роботодавців, щоб встановити контакти та зв'язки від імені клієнта (ів)? - - - - - Переваги та недоліки цих підходів?</i> Група обговорює та висуває одну «процедуру» / підхід, який, на їхню думку, буде добре працювати. Тренер записує на фліпчарті. (15 ') 2. У рольовій грі в групах по три (кейс-менеджер / тренер, роботодавець і спостерігач), або в якості пленарної вправи: • Узгодження сценарію: роботодавець представляє типового роботодавця в регіоні, в той час як кейс-менеджер/ коучер / тренер намагається знайти стажування / роботу для типового клієнта, або приєднатися (довше) у програмі працевлаштування. • Виконайте рольову гру, в якій група перевіряє процедуру / підхід, узгоджений під час обговорення, де тренер намагається

з'ясувати, чи роботодавець зацікавлений у отриманні клієнтів, а також те, що він може запропонувати.

3. Спостерігач (и) розглядає, як тренер підходить і спілкується з роботодавцем, а група (групи) обговорює свій досвід з вправи.

Наприклад:

- Як тренер представляє клієнта / програму?
- Як він / вона дізнається про потреби роботодавця?
- Чого він просив, і як він зрозумів, що роботодавець дійсно потребує?
- Як він підтримує мислення «ІГМА», враховуючи як потреби індивідуального клієнта, так і потреби ринку / конкретного роботодавця?

Порада: майте на увазі типові інструменти ІГМА (методи та підходи), такі як MI, спілкування з різними типами осіб тощо.

Зворотній
зв'язок
(якщо є)

4. Показати відео і обговорити потенціал мислення як «продавець». Підходи до контактів з роботодавцями включають:

- через які засоби ви контактуєте з ними: телефонна розмова, безпосередня зустріч, інтерв'ю або подібне?
- як ви говорите з ними: які ваші продажі аспекти і аргументи, щоб змусити їх бути зацікавленими?

Аргументація є ключовим фактором. Візьміть до уваги те, як ви представляєте клієнта, але також зрозумійте, що йому потрібно.

- Майте на увазі: роботодавці не тільки цінні з точки зору забезпечення зайнятості, але можуть бути корисними з точки зору розвитку навичок та компетентності.

- Навчіть клієнтів, що таке мати роботу / Які навички вони потребують для певної роботи / як взаємодіяти на робочому місці тощо.

Коучер міг би скористатися думкою, як продавець. Продаж «продукту» [клієнта] роботодавцю. Чи можна було б навчити самих клієнтів, як підійти до роботодавця?

А як щодо відповідальності?

- Як почати форування мережі? Хто несе відповідальність за розширення мережі роботодавця? Чи повинна місцева мережа зацікавлених сторін нести відповідальність за це, або вона повинна бути відповідальністю однієї організації (менеджер з питань)?

Допоміжні
матеріали

Відео: Початок
розмови про
продаж

4.A.1.2 додаток 1

<https://www.youtube.com/watch?v=gXW6BYWtUfw>
(0:20 - 4:58)

4.A.2. Мережа РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Коли ви встановили контакт з потенційними роботодавцями, як забезпечити їхню участь? Скільки можна очікувати від роботодавця взяти участь у забезпеченні того, щоб вони відповідали потребам клієнтів? Як переконати роботодавців у залученні до програм працевлаштування або зайнятися боротьбою з безробіттям? Які можуть бути хороші аргументи? Чи існують стимули на рівні уряду, які можуть мотивувати роботодавця?

Якщо ви розвинете мережу з відданими роботодавцями, це допоможе місцевій мережі зацікавлених сторін створити креативні рішення для розвитку досвіду роботи, навчання, орієнтації на роботу і кар'єру, добровільної роботи тощо для своїх клієнтів і тим самим допоможете їм просунутися в кар'єрі. У цій частині будуть наведені деякі приклади та інструменти для визначення правильних зацікавлених сторін у вашій мережі та способи підтримки таких зв'язків.

Важливою складовою побудови довготривалих відносин у мережах є забезпечення того, щоб відповідна та необхідна інформація була легко доступною для всіх і оновлювалася, і що комунікація сприяє тим, хто її потребує. Всі частини повинні мати рівні можливості для висвітлення питань і бути почутими. Більше того, залежно від мотивації роботодавців, які перебувають у мережі контактів роботодавців, вони можуть мати різні потреби в тому, чого вони хочуть вийти з такої мережі. Деякі з них можуть мати потенціал для «активного» залучення, тоді як інші можуть взагалі не мати таких можливостей. Тому важливо, щоб місцеві організації зацікавлених сторін підтримували добрі стосунки з мережею роботодавців і переконалися, що вони можуть знайти спільну мову, де всі можуть отримати вигоду. Типовою рушійною мотивацією роботодавця стати мережею роботодавців у програмі працевлаштування є «соціальна відповідальність». Це ідея, що підприємства повинні збалансувати діяльність, що приносить прибуток з діяльністю, яка

приносить користь суспільству; вона передбачає розвиток бізнесу з позитивним відношенням до суспільства, в якому вони діють.

Як ви можете підтримувати зв'язок з роботодавцями в мережі? Як ви підтримуєте контакт, щоб мати сталий зв'язок? Залежно від характеру мережі роботодавців, роботодавці (індивідуально та у великих мережах) можуть бути залучені кількома способами. Напр. через Меморандуми про взаєморозуміння, інформаційні бюлетені з інформацією про заходи / оновлення / «кращі практики» тощо, або через (щорічні / дворічні) зустрічі, де роботодавці та інші зацікавлені сторони можуть оновлювати один одного (наприклад, зміни політики, досягнуті результати тощо).) а також створити форум, де вони можуть обмінюватися між собою, бачити те, що роблять інші і обмінюватися досвідом.

Ця робота відображає роль декількох інтеграційних агентів (відбиває професіонала, інтервента та розробника соціальних систем, менеджера програм і послуг) і вимагає, щоб коучер / тренер / менеджер з питань слухали і уважно розуміли потреби роботодавців, яких вона / він зустрічає з, а також вона / він повинна бути зрозумілою , що її / його клієнтам потрібно. У певному сенсі, тренер / менеджер з питань бере на себе роль «торгового агента».

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи і:

4.A.2.1 Аргументи на користь участі роботодавця

Мета навчання	- Здатність розвивати мережу роботодавців. - Можливість розробляти та виконувати дії для залучення роботодавців до різних заходів для підвищення ефективності входження на ринок праці.
Тривалість	50 хв
Порядок дій	Загальне обговорення (15 хв) 1. Тренер просить учасників визначити, що, на їхню думку, є основними пунктами продажу, щоб залучити роботодавців до мережі, яка прагне допомогти клієнтам вийти на ринок праці. Перелічіть пропозиції. Аргументи можуть бути: а. державні стимули,

- b. особисті переконання чи зобов'язання,
 - c. сильна кваліфікація та досвід клієнтів, які представляє тренер,
 - d. попередній досвід і хороші приклади розташувань,
 - e. соціальна відповідальність тощо
2. Тренер показує приклад відео «підйомника» і пояснює концепцію. Мета полягає в тому, щоб навчитися швидко переконувати когось, будучи лаконічним і цілеспрямованим.
3. У групах з двох розіграйте: зустріч тренера / справи з потенційним роботодавцем. Тренер робить «крок за ліфтом» за 70 секунд, щоб переконати роботодавця про участь у програмі працевлаштування або розглянути одного з своїх клієнтів.
- Практична аргументація, спираючись на один або два аргументи, перераховані в пленарному обговоренні. (15 ')
- Змініть ролі та надайте один одному зворотний зв'язок
4. На пленарному засіданні поділіться досвідом з розмов, проведених у невеликих групах (15 років). Задумайтесь над:
- Тренер слухає потреби і умови роботодавця
 - Тренер, що представляє та «продає» клієнта (-ів) з урахуванням їхніх потреб / досвіду / кваліфікації тощо.

Зворотний
зв'язок,
якщо це
може бути
застосовано

допоміжні
матеріали

Відео: "Презентація для ліфту»

4.А.2.1 додаток 1

<https://www.youtube.com/watch?v=JH0Thez9gvA>

4.А.2.2 Побудова довгострокових відносин з роботодавцями

- | | |
|---------------|---|
| Мета навчання | - Здатність розвивати мережу роботодавців
- Можливість розробляти та виконувати дії для залучення роботодавців до різних заходів для підвищення ефективності входження на ринок праці. |
| Тривалість | 45 хв. |
| Підготовка | Ця вправа заснована на результатах попередньої вправи: аналіз 4.А.1.1 Зацікавлених сторін. |
| Порядок дій | 1. Тренер просить учасників знайти попередню вправу і використовувати її як пункт відправлення. Тренер роздає вправу |

4.А.1.2 і коротко пояснює, що таке інструмент аудиту та планування мережі.

2. У групах з хв. 2 різні організації, або окремо:

Використовуючи інструмент аудиту та планування мережі, виконайте аудит відносин та оцініть, з якими зацікавленими сторонами ви вже маєте відносини та ті, з якими ви цього не маєте (на основі попереднього аналізу зацікавлених сторін).

- Для тих зацікавлених сторін, з якими ви не маєте відносин, розробляйте стратегії для розвитку цих відносин.

- Для тих, з ким у вас є відносини, викладіть план дій щодо того, як ви будете зміцнювати / підтримувати їх.

На пленарному засіданні, пройти через роботу і обговорити результати груп. Об'єднати основні результати в один загальний «план».

Зворотній
зв'язок,
якщо це
може бути
застосовано

Допоміжні
матеріали:

Роздатковий матеріал: Аналіз зацікавлених сторін

4.А.1.1.
додаток 1

Роздатковий матеріал : Мережевий аудит і інструмент
планування

4.А.2.2.
додаток 1

4.В.1. Інформація про рівень збору на ринку праці 1

ВСТУП

Високий рівень безробіття в деяких країнах ЄС у поєднанні з скороченням державних витрат в інших країнах пересунув центр інтеграції на показники ефективності інтеграційних агентів. Це означає, що агенти з інтеграції у сфері активних заходів політики на ринку праці повинні зосередитися не тільки на наданих ними послугах (наприклад, навчання, консультування, працевлаштування), а скоріше на результати цих послуг з точки зору сталого зайнятості. Агенти з інтеграції все частіше бачать роботодавців як клієнтів, що робить необхідним залучення роботодавців і вирішення їхніх потреб. Для цього Агенти з інтеграції повинні розуміти бізнес-сектор своїх цільових роботодавців, а також бізнес-середовище, в якому вони діють, та збирати інформацію про ринок праці, спрямовану на залучення роботодавців до всієї процедури інтеграції.

ВПРАВИ

Для цього предмета доступний наступний набір вправ:

4.В.1.1. Вправа на стратегії зайнятості, що використовуються агентами інтеграції

- Мета навчання:
- Можливість розрізняти різні внески, які можуть надати роботодавці, а також відповідні вимоги;
 - Знання щодо ефективного спілкування з роботодавцем

Тривалість: 1,30 годину

Порядок дій: Однією з ролей агентів інтеграції є виявлення та забезпечення можливостей працевлаштування своїх клієнтів. Тому тренер знайомить учасників з побажаннями роботодавців і чи відповідають стратегіям, які вони дотримуються, з тим, що хочуть роботодавці. На складних ринках праці останніх кілька років, зараз важливіше, ніж будь-коли, інтеграційні агенти усвідомлюють та застосовують найбільш ефективні стратегії в своїх зусиллях, щоб допомогти шукачам роботи забезпечити і зберегти робочі місця. (10 ')

Тренер розпочинає групову дискусію, використовуючи мозковий штурм, щоб дозволити учасникам поділитися стратегіями, які вони використовують, щоб дістатися до роботодавців і що вони відчувають, щоб бути успішними у своїй кар'єрі. (15 ')

Тренер потім ділить учасників на 3 невеликі групи по 3-4 чоловік (в залежності від розміру групи), де кожна група повинна визначити набір стратегій до заняття, під час працевлаштування та після розміщення. (20 ')

Тренер полегшує обговорення всіх груп. Перш ніж обговорювати на пленарному засіданні висновки і зворотного зв'язку, тренер роздає Додаток 1.

Потім на пленарному засіданні обговорюються висновки кожної групи і відмінність і схожість з даним списком. (30 ')

Зворотній зв'язок (якщо є):

- Орієнтовний перелік, наведений до учасників продовжуються доповненнями кожної групи.

Допоміжні матеріали: Роздайте - Резюме пропонованих стратегій, використовуваних агентами інтеграції 4.В.1.1 додаток 1

4.В.1.2. Вправа на потреби роботодавця

Мета навчання:

- Можливість розрізняти різні внески, які можуть надати роботодавці, а також відповідні вимоги;
- Знання ефективної комунікації роботодавця

Тривалість: 1 годину

Порядок дій: Тренер відкриває дискусію щодо потреб і вимог роботодавців і як учасники можуть збирати інформацію про ринок праці. (10 ')

Учасникам пропонується обмінятися думками та досвідом щодо методів, які вони використовують для збору інформації про ключові навички, необхідні роботодавцям. (20 ')

Тренер роздає «анкету потреби роботодавця» як інструмент для збору актуальної інформації про навички, які найчастіше потрібні на робочому місці. Анкета нейтральна і може використовуватися в багатьох секторах, оскільки вона не побудована на кваліфікації, а на ставленні, особистості та досвіді.

Учасники обговорюють складання анкети і можуть додавати / редагувати частини разом з групою та тренером. (20 ')

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер коротко викладає згадані основні питання. (10 ')

- Підключає обговорення до концепції ІГМА та мережі зацікавлених сторін.
- Підключається обговорення питань з роллю агента інтеграції.

Допоміжні
матеріали:

Роздайте анкету роботодавцю

4.В.1.2 додаток 1

4.В.2. Збір інформації про ринок праці РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Матеріал у цій частині тренінгу базується на переліку регіональних варіантів залучення роботодавців до надання інформації про ринок праці та варіантів працевлаштування на більш стабільному рівні. Основна увага приділяється маркетингу переваг роботодавцям і, таким чином, побудові мережі, яка пропонує різноманітні можливості для розвитку і прогресу жінок-біженців і мігрантів.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи

4.В.2.1. Вправа на перевагах мереж роботодавця

- Мета навчання:
- Можливість розробки мережі роботодавців;
 - Можливість розробляти та виконувати дії для залучення роботодавців до різних заходів для підвищення ефективності входження на ринок праці

Тривалість: 1 годину

Порядок дій: Тренер ознайомлює учасників з основами мереж роботодавців та тим, як вони пропонують механізм для натхнення та залучення роботодавців шляхом рівного навчання в реальному бізнесі. Мережі забезпечують ідеальне середовище для роботодавців для обміну ідеями, досвідом та інформацією та досвідом, що свідчить про те, що вони, як правило, об'єднуються з метою доступу до певних потреб у навичках. (10 ')

Учасникам пропонується поговорити про власний досвід побудови мереж роботодавців як частину своєї роботи. (20) Наприклад, коли агент інтеграції намагається розробити мережі, які потім будуть використовуватися при створенні програми працевлаштування.

Тренер коротко запитує учасників про переваги побудови мережі роботодавців та співпрацює з учасниками пленарного мозкового штурму та дискусії. Після того, як група завершила обговорення,

тренер передає додаток і гарантує, що кожен у групі має повне розуміння переліку вже включених вигод.

Разом з групою тренер записує доповнення до списку, що впливає з дискусії.

Зворотній зв'язок (якщо є): Тренер коротко підсумовує згадані основні питання.

Допоміжні матеріали: Роздайте переваги мереж роботодавців **4.В.2.1 додаток 1**

4.В.2.2. Вправи з питань зайнятості

Мета навчання:

- Можливість розробки мережі роботодавців;
- Можливість розробляти та виконувати дії для залучення роботодавців до різних заходів для підвищення ефективності входження на ринок праці

Тривалість: 1,30 години

Порядок дій:

- Тренер впроваджує концепцію мережі роботодавців та розповідає про створення мереж.
- Тренер обговорює переваги мереж роботодавців і те, як агент з оцінки впливає на навички клієнтів та потреби роботодавців.
- Обговорення того, як мережі допомагають фірмам визнавати брак навичок і розширювати зайнятість у спосіб, який інакше не відбувався, особливо в невеликих фірмах та їхній вплив на сприйняття роботодавцем мереж.
- Тренер проводить «Сходи залучення до зайнятості» і обговорює, як учасники можуть створити мережу. Обговорення ролі роботодавця, етапів відносин та діяльності, що може бути організована в мережі.
- Мозковий штурм щодо заходів з підвищення ефективності входження на ринок праці за допомогою мережі роботодавців
- Роль ІА агента у визнанні потреб роботодавців та працівників.

Зворотній зв'язок (якщо є):

-

Допоміжні матеріали: Роздайте “Сходи зайнятості” **4.В.2.2 додаток 1**

4.С.1. Соціальна відповідальність та соціальні інновації LEVEL 1

ВСТУП

Метою даного предмету є надання знань тренерам з питань корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та соціальних інновацій (СІ). По-друге, підвищити обізнаність про те, як підключити ці знання до потенційної ролі роботодавців у підтримці доступу клієнтів на ринок праці та до створення нових типів робочих місць, які зазнають змін у суспільстві.

Як підготовку, тренери повинні заздалегідь прочитати певну основу корпоративної соціальної відповідальності (КСВ, визначення, розміри та сфери). Взагалі, країни мають свої власні національні плани з КСВ, але, якщо це не зроблено, пропонується надати учасникам принаймні наступні розділи допоміжних матеріалів, що описуються у додатку:

- *Зелена книга: Сприяння європейській системі корпоративної соціальної відповідальності:*
I- Вступ, стор. 5.

II - Що таке корпоративна соціальна відповідальність? Pgs. 8-9, 13-18
(Корпоративна соціальна відповідальність: зовнішній вимір)
- *Оновлена стратегія ЄС на 2011–2014 роки для корпоративної соціальної відповідальності*
I-Вступ, ст. 3-4.

3-Сучасне розуміння корпоративної соціальної відповідальності, ст. 6-8.

ВПРАВИ

Для цього предмета доступний наступний набір вправ:

4.С.1.1 Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) і зайнятість

- | | |
|----------------|--|
| Мета навчання: | 5. Знання принципів корпоративної соціальної відповідальності та її зв'язку зі створенням робочих місць на місцевому рівні.
6. Здатність розрізняти різні внески, які роботодавці можуть дати, а також відповідні вимоги.
7. Знання принципів КСВ і її зв'язку з 3-ма рівнями ІГМА. |
| Тривалість: | 2 години |
| Порядок дій: | <ul style="list-style-type: none"> • Тренер вітає учасників і пояснює цілі та результати вправи. • Тренер перевіряє попередні знання КСВ за допомогою раунду питань. В результаті учасники проводять інвентаризацію основних аспектів КСВ. Список записується на дошці або фліп-чарті. |

	- Після того стаття або новина про КСВ поширюється. (http://www.personneltoday.com/hr/how-corporate-social-responsibility-switched-focus-towards-learning-development/) - Спільне обговорення починається з питань «що» і «як» може бути реалізований КСВ на місцевому рівні. Тренер намагається сфокусувати обговорення на прикладах, які можуть являти собою гарну практику КСВ, як це приносить користь підприємствам і як це може створити можливості для підвищення рівня освіти або інтеграції клієнтів на ринку праці. - Як висновок зазначимо, що вся група ідентифікує місцевих зацікавлених сторін і їх відповідальність за реалізацію стратегії КСВ в зв'язку з кожним з рівнів методології ІГМА.
Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер коротко підсумовує згадані основні питання.
	8. Зв'язок проблем з різними частинами тренінгу, який учасники матимуть.
Допоміжні матеріали:	Комісія Європейських співтовариств. (2001). Зелений документ: Сприяння європейській рамковій програмі корпоративної соціальної відповідальності (PDF) 4.С.1.1 додаток 1 Європейська комісія. (2011). Комунікації: Оновлена стратегія ЄС 2011-14 з корпоративної соціальної відповідальності (PDF) 4.С.1.1 додаток 2 Роздатковий матеріал витягується з: http://www.personneltoday.com/hr/how-corporate-social-responsibility-switched-focus-towards-learning-development/ 4.С.1.1 додаток 3
4.С.1.2	Розуміння соціальних інновацій
Мета навчання:	9. Знання принципів соціальних інновацій та їх зв'язку зі створенням робочих місць на місцевому рівні. 10. Можливість розрізняти різні внески, які роботодавці можуть дати, а також відповідні вимоги. 11. Знання принципів соціальних інновацій та їх зв'язку з 3-ма рівнями ІГМА.
Тривалість:	1 година

- Порядок дій:
- Учасникам пропонується представити свою поточну робочу позицію і роль і відповідальність їх організації в зниженні (ризик) жіночого безробіття.
 - Тренер представляє соціальні інновації, основні риси і принципи.
 - Група розглядає соціальні проблеми як можливості для розвитку нових секторів. Інтеграція жінок на ринку праці та нові шляхи вирішення цих проблем аналізуються в цьому контексті. Учасники також розглядають вивчення нових форм бізнесу з СІ на чистій приватності та співтворчості. Тренер представляє «Соціальні підприємства» як інструмент соціальних інновацій, але не як соціальні інновації самі по собі.
 - Тренер фокусує групову роботу на те, як залучити роботодавців в ті процеси, які призводять до соціальної інновації (співтворчість, співпраця, дизайн мислення).
 - У висновку вся група конкретизує відносини між соціальними інноваціями і 3-ма рівнями методології ІГМА:
 - Як організації та мережі можуть отримати вигоду з інноваційних соціальних процесів.
 - Роздуми про вплив соціальних інновацій на місцевий ринок і сектори.

Для того, щоб вести дискусію, тренер може полегшити обмін, представивши частину новин або хорошу практику по СІ.

- Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):
- Тренер коротко підсумовує згадані основні питання.
12. Зв'язок проблем з різними частинами тренінгу, який учасники матимуть.
 13. Зв'язок обговорення з загальними принципами управління справами і третього рівня в ІГМА (мережа зацікавленої особи).

- Допоміжні матеріали:
- Каулер-Грайс, Дж Девіс, А. Патрік, Р. Норман, W. (2012). Визначення соціальних інновацій. Звернути увагу: 4.С.1.2 додаток 1
- Результати проекту: «Теоретичні, емпіричні і політичні основи для побудови соціальних інновацій в Європі» (TEPSIE), Європейська комісія - сьома рамкова програма, Брюссель: Європейська комісія, DG Research
- Європейський Союз, Обмін соціальними інноваціями (SIX), Фонд молоді. (2010). Звернути увагу: 4.С.1.2 додаток 2
- Вивчення соціальних інновацій.

4.С.2. Соціальні інновації та соціальна відповідальність РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Ці вправи допоможуть менеджерам і навчать передавати корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) і хорошу практику соціальних інновацій (CI) місцевим підприємствам для розширення участі роботодавців при виході клієнтів на ринок праці і, в той же час, підвищити продуктивність в мережі місцевих зацікавлених сторін. Ця частина модуля конкретизує знання і розуміння КСВ і CI, як зазначено в розділі 1-го рівня.

Кейс-менеджери і тренери зможуть застосувати на практиці основи КСВ і CI: аналіз місцевого ринку праці, виявлення, вибір і перспективи потенційно відповідних місцевих підприємств для того, щоб встановити контакт і запропонувати плани робіт для співпраці один з одним.

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи:

4.С.2.1 Приклад з КСВ: вирішення проблеми жіночого безробіття

Мета навчання: 14. Здатність розробляти і діяти на основі соціальних інновацій і соціальної відповідальності в мережі роботодавця для прогресу клієнта.

15. Здатність розвивати мережу роботодавця.

Тривалість: 2 години

- Порядок дій:
- Тренер вітає коучерів і представляє вправи. Мета полягає в тому, щоб застосувати один з методів, наведених в тематичному дослідженні, на місцевий ринок праці, і створити ресурси та мережі, взяті з точки зору кейс-менеджера.
 - Приклад звіту КСВ Nestlé про те, як компанія приклала зусилля, спрямовані на подолання жіночого безробіття, розповсюджується між учасниками.
 - Після прочитання роздаткового матеріалу, слухачі запрошуються до обговорення в малих групах наступних питань:
 - Як би вони застосували такі ініціативи КСВ в малому і середньому бізнесі?
 - Чи може місцева малий і середній бізнес зі своїми власними засобами реалізувати всю програму?
 - Яку підтримку вони б потребували для здійснення роботи на місцевому рівні?
 - Які типи зацікавлених сторін необхідні для здійснення цієї діяльності?
 - Що таке «моя власна відповідальність» (кейс-менеджер / відповідальність тренера)?
 - Для виконання вправи вся група вибирає одну ініціативу і розробляє відповідну мережу роботодавця для його реалізації на місцевому рівні.

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):	Тренер коротко підсумовує основні згадані питання. 16. Поєднує проблеми з різними частинами навчання, які будуть мати учасники. 17. Поєднує обговорення з загальними принципами управління справами та третім рівнем для ІГМА (мережі зацікавлених сторін).
Допоміжні матеріали:	Роздатковий: звіт KCB Nestlé про зайнятість жінок 2015/2016 4.С.2.1 додаток 1

4.С.2.2 Впровадження соціальних інновацій на місцевому рівні

Мета навчання:	18. Здатність розробляти і діяти на основі соціальних інновацій в мережі роботодавця для прогресу клієнта. 19. Здатність розвивати мережу роботодавця.
Тривалість:	2 години
Порядок дій:	• Тренер вітає коучерів і представляє вправи. • Учасники в малих групах здійснюють впровадження через місцеві газети, веб-сайти та інші засоби, щоб знайти ті компанії і місцеві види діяльності, які можуть надати можливий зв'язок соціальних інновацій (соціальні підприємства, кооперативне соціально-підприємство, підприємств, що займаються соціальними інноваціями, неформальний сектор, співробітництво між бізнесом, некомерційні організаціями і державним сектором і т.д.). • Створюється колективна карта підприємств і організацій, які працюють з соціальними питаннями інноваційної діяльності на місцевому рівні. • Учасники вибирають компанію або діяльність і розробляють план роботи, який включає в себе як завдання про хід роботи клієнта, так і КСВ і створення робочих місць на підприємстві. План роботи зосереджений на тому, як суб'єкти могли б брати участь і вносити свій внесок у прогрес клієнта (поліпшення основних навичок і м'яких навичок, ключових компетенцій, наставництва, стажування, волонтерської роботи, сприяння розвитку підприємництва і т.д.). • Учасники відображають і описують, як вони могли б використовувати інші організації, щоб підтримати план роботи і як організувати його в мережі місцевої зацікавлених осіб. • Обговорення стратегій для впровадження соціальних інновацій в мережі для того, щоб полегшити співпрацю між бізнесом і рештою зацікавлених сторін.
Зворотній зв'язок, якщо це може	Тренер коротко підсумовує згадані основні питання. 20. Зв'язок проблем з різними частинами тренінгу, який учасники матимуть.

бути
застосовано): 21. Зв'язок обговорення з загальними принципами управління справами і третього рівня в ІГМА (мережа зацікавленої особи).

Допоміжні матеріали:	Каулер-Грайс, Дж Девіс, А. Патрік, Р. Норман, W. (2012). <i>Визначення соціальних інновацій. Результати проекту: «Теоретичні, емпіричні і політичні основи для побудови соціальних інновацій в Європі»</i> (TEPSIE), Європейська комісія - сьома рамкова програма, Брюссель: Європейська комісія, DG Research Європейський Союз, Обмін соціальними інноваціями (SIX), Фонд молоді. (2010). <i>Вивчення соціальних інновацій.</i>	Звернути увагу: 4.С.1.2 додаток 1 Звернути увагу: 4.С.1.2 додаток 2
----------------------	--	---

4.D.1. Учні́вство і наставництво РІВЕНЬ 1

ВСТУП

Метою даного предмету є ознайомлення професіоналів з темами учнівства та наставництва як методу або засобу індивідуального розвитку та прогресу кар'єри жінок-переселенок та мігранток.

Ця тема буде включати в себе не тільки переваги кожного методу, але й їхні обмеження. Велика увага буде приділятися інформуванню бізнесу для того, щоб бути в змозі зрозуміти та організувати необхідні умови, щоб забезпечити можливість навчання та розвитку клієнтів. Багато уваги буде приділятися інформуванню бізнесу, щоб бути в змозі зрозуміти та організовувати необхідні умови для забезпечення можливості навчання та розвитку клієнтів.

Особлива увага приділяється підвищенню обізнаності про реалії бізнесу для забезпечення кращого розуміння, кращої співпраці і, зрештою, для створення кращого контексту навчання, який є вигідним як для роботодавця, так і для клієнта. Реальні випадки використовуються для поєднання нових знань з реальними життєвими ситуаціями. Учасники спільно шукатимуть об'єктивні можливості для додавання учнівства та наставництва в місцевому регіоні як додаткові шляхи навчання та розвитку.

В результаті цього навчання фахівці дійсно охоплюватимуть тему «Учні́вство і наставництво» і, найголовніше, відчуватимуть достатню мотивацію, щоб краще перетворити всі знання і навички на реальність.

ВПРАВИ

Для цього предмета доступний наступний набір вправ:

4.D.1.1. Сутність і особливості застосування «Учні́вства» і «Наставництво»

- | | |
|----------------|--|
| Мета навчання: | <ul style="list-style-type: none"> • Здатність розрізняти різні внески, які роботодавці можуть дати відповідно до вимог • Знання вимог для ефективного навчання та керівництва |
|----------------|--|

Тривалість: 1,5 години

- | | |
|--------------|---|
| Порядок дій: | <ul style="list-style-type: none"> • Тренер занурює учасників у загальний контекст даної теми, що полегшує обговорення їх існуючих знань і розуміння типів навчання та інтеграції новачків на робочому місці (метод спрощення «Метод обговорення ORID», докладно описаний в 4.D.1.1 додаток 1) |
|--------------|---|

- Тренер фокусується на групі таких найбільш поширених способів навчання на робочому місці, як «учнівство» і «наставництво» і детально пояснює природу кожного з цих методів. (Бібліографія з ключем теорії 4.D.1.1 додатка 2 і 3)
- Тренер розширює уявлення членів групи за видами навчання на робочому місці, показуючи нарізки з фільму, де добре освітлені ці процеси.
(Кліп з фільму «Королева бензоколонки» додаються 4.D.1.1 додаток 4)
- Тренер сприяє обговоренню вигод і переваг кожного методу роботи з групою в форматі «World Café». (Метод спрощення «World Cafe» докладно описана в 4.D.1.1 додатку 5)
- На основі виявлених сильних і слабких сторін кожного методу, тренер організовує роботу в підгрупах, за результатами якого учасники будуть формувати контрольний список вибору оптимального методу навчання на робочому місці, в залежності від конкретної бізнес-ситуації.

Зворотній зв'язок (якщо є): Процес здійснення заснований на підходах ToP-спрощення процедур і включає в себе отримання зворотного зв'язку від учасників по кожному з питань.

Допоміжні матеріали:	• Метод спрощення «Метод обговорення ORID»	4.D.1.1 додаток
	• Workplace Mentoring Primer http://www.askearn.org/wp-content/uploads/docs/wmp.pdf	14.D.1.1 додаток 2
	• Використання переваг навчання на робочому місці http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/43898338.pdf	4.D.1.1 додаток 3
	• Фрагменти «Королева бензоколонки» https://www.youtube.com/watch?v=7jA15rKF2tk (12:15 - 28:20) (42:58 - 46:48)	4.D.1.1 додаток 4
	• Метод полегшення «World Cafe»	4.D.1.1 додаток 5

4.D.1.2. Інструменти для організації учнівства і наставництва в різних бізнес-контекстах

Мета навчання:	• Здатність розрізняти різні внески, які роботодавці можуть дати відповідно до вимог • Знання вимог для ефективного навчання та керівництва
Тривалість:	2 години
Порядок дій:	• Тренер організовує дискусію по учнівство і наставництво через призму реалій роботодавця, який погоджується найняти співробітника на таких умовах. За допомогою вже знайомого формату «World Café», учасники намагаються передбачити:

- Які проблеми роботодавець відчуває, погоджуючись на учнівство або наставництво у своїй компанії?
- Яких знань йому не вистачає, щоб організувати і реалізувати ці процеси з максимальною ефективністю?
- Які результати він очікує отримати?
- (Метод полегшення «World Cafe» докладно описаний у 4.D.1.1 додаток 5)

- Тренер організовує роботу в підгрупах, де учасники, виходячи з уявлень про реалії роботодавця, формують список питань, за якими вони могли б істотно допомогти в ролі експертів з питань зайнятості. Виконуючи це завдання підгрупа працює в трьох напрямках:
 1. Як зменшити занепокоєння роботодавця, який не має досвіду в процесах навчання і наставництва в організаціях, або має негативний досвід в цьому відношенні?
 2. Які інформаційні блоки необхідно підготувати заздалегідь, щоб забезпечити роботодавця найбільш необхідними знаннями, яких він потребуватиме під час організації процесів навчання в своїх організаціях?
 3. Як допомогти роботодавцю уточнити свої очікування щодо результатів реалізації процесів навчання новачків на робочому місці, а також усунути перебільшені очікування і уникнути подальшого розчарування від того, що вони не були виправдані?
- Тренер узагальнює роботу в обох вправах і полегшує розвиток подій «10 заповідей співпраці з роботодавцями в контексті учнівства і наставництва».

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано): Процес здійснення заснований на підходах ToP-спрощення процедур і включає в себе отримання зворотного зв'язку від учасників по кожному з питань.

Допоміжні матеріали:

Переваги наставництва для компанії	4.D.1.2 додаток 1
Ефективне наставництво роботодавця; Уроки, витягнуті з доказів	4.D.1.2 додаток 2
Фактори успіху передового досвіду в сфері працевлаштування	4.D.2.1. додаток 1

4.D.2. Учні́вство і наставництво РІВЕНЬ 2

ВСТУП

Участь роботодавця є невід'ємною частиною успішного працевлаштування. Ця тема залучає учасників до поняття участі роботодавця у працевлаштуванні, оскільки це призведе до кращих результатів як для роботодавців, так і для клієнтів; виграшна ситуація для обох сторін.

Ця тема фокусується на важливості залучення роботодавців до працевлаштування, діяльності, в якій роботодавці повинні / можуть бути залучені, та методів / заходів для підвищення їхньої участі. Предмет аналізує фактори, які можуть зробити робочі місця більш привабливими для роботодавців, і спирається на ці фактори, створюючи відповідні стратегії, пов'язуючи їх з можливими видами діяльності.

Особливий наголос робиться також на ролі роботодавця під час працевлаштування, а точніше - на ролі наставника з організації (у координації з кар'єрним радником і клієнтом) у розробці спеціального плану діяльності, який виконає цілі розміщення всіх зацікавлених сторін (клієнта, наставника та роботодавця).

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи:

4.D.2.1. Учні́вство і наставництво рівень 2: створення виграш / виграш

Мета навчання:	- Вміти розробляти та виконувати дії для залучення роботодавців до різних заходів з метою підвищення ефективності входження на ринок праці; - Вміти організувати ефективні умови стажування та наставництва в мережі
Тривалість:	2 години
Порядок дій:	1. Тренер сприяє дискусії про те, які заходи роботодавці могли б залучити, що дозволить підвищити ефективність працевлаштування. Ідеї записані. (15 ') 2. Тренер сприяє обговоренню того, як роботодавці можуть бути приваблені або переконані, що час повинен бути витрачений на цю діяльність. Ідеї записані (15 ') 3. Тренер знайомиться з факторами успішного працевлаштування, зосереджуючись на тому, що роботодавці прагнуть отримати від учнівства (висвітлено ситуацію безпрограшності, і що в ній для мене?) 4. Тренер підкреслює важливість цих елементів і робить зв'язок з можливими заходами, які може залучати роботодавець для поліпшення результатів навчання. Чого прагне роботодавець - > Як діяльність відповідає потребам роботодавців (відповідає на запитання «що в ній для мене») (10)

5. Тренер дає приклад діяльності, яку ІА може організувати, і пояснює, як ця діяльність покращує залучення роботодавців і як вона може позитивно впливати на результати учнівства (прямо чи опосередковано) (див. Приклад 2) ')
6. Робота в групах: Учасники поділяються на групи. Кожна група представляє набір заходів, які можуть призвести до залучення роботодавця. Кожна діяльність повинна чітко визначити, яке покращення забезпечить кращу ефективність розміщення, і чи відповідає вона потребам роботодавця. Потім кожна діяльність пов'язана зі сходами прогресії. (див. Роздатковий матеріал у Додатку 3) (20')
7. Решта учасників оцінюють діяльність. Результат цієї діяльності повинен бути у письмовій формі. Клас повинен був зібрати принаймні 1 діяльність для кожного етапу сходинки прогресії. (20')

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):

Тренер коротко підсумовує представлену діяльність і клас забезпечує зворотний зв'язок про те, як кожен вид діяльності може поліпшити взаємодію роботодавця. (10')

Допоміжні матеріали:

Фактори успіху передового досвіду в сфері працевлаштування

4.D.2.1 додаток 1

4.B.2.1 додаток 2

Діяльність для залучення роботодавців – Приклад

4.B.2.1 додаток 3

Роздатковий матеріал: Дії для роботодавців

4.D.2.2.

Учнівство і наставництво рівень 2: механізми

Мета навчання:

- Вміти розробляти та виконувати дії для залучення роботодавців до різних заходів з метою підвищення ефективності входження на ринок праці;
- Вміти організувати ефективні умови стажування та наставництва в мережі

Тривалість:

1 годину і 40 хвилин

Порядок дій:

1. Тренер представляє Загальні положення / Міркування для Успішного Працевлаштування (див. презентації в Додатку 1) (10')
2. Тренер представляє профіль жінки, яка бажає працювати в ІТ-компанії. Учасник - випускник школи, який не має кваліфікації. Учасник любить налаштовувати невеликі домашні / офісні мережі і протягом багатьох років отримав певні знання, експериментуючи і не відвідуючи жодного офіційного навчання. (Різноманітні профілі можуть бути

представлені тренером або обрані учасниками - необхідно обрати 5 профілів) (15)

3. Учасники поділилися на 4-5 груп по 3 особи. Кожна група обирає один профіль і повинна подумати про низку організацій у своєму регіоні, які могли б запропонувати слухачеві стажування. Кожна група має обґрунтувати, чому вони обрали ці організації, беручи до уваги основні положення, представлені на кроці 1. (15)
4. Рольова гра: Після того як організації відібрані, кожен член кожної групи займає одну роль: наставник з компанії (який точно знає, що компанія потребує), консультанта з кар'єри (який добре знає слухача і має здатність дізнатися більше) і стажера. Наставник (який знаходиться на сайті роботодавця) готує перелік обов'язків, заходів та завдань, які повинні виконуватися поступово під час розміщення. Також слід виділити цілі, які необхідно досягти після завершення розміщення. Таке ж завдання виконує і консультант, який має можливість взяти інтерв'ю у стажера і дізнатися більше про знання та навички стажера, а також про його інтереси та очікування від працевлаштування. Наставник і консультант з кар'єри повинні обговорити план діяльності. Важливо, щоб план охоплював як потреби учнів, так і потреби роботодавця. Тому домовленість повинна бути досягнута шляхом консенсусу. (20)
5. План роботи обговорюється з учнем для того, щоб зробити будь-які корективи, які він / вона відчуває, що вони можуть бути більш досяжними і зробити йому / їй більш комфортно (10)
6. Учасник, який виконує роль стажера з кожної групи, презентує класу план своїх дій та забезпечує зворотний зв'язок щодо того, чи задовольнить цей план його потреби та очікування. (30 ')

Зворотній зв'язок, якщо це може бути застосовано):

Тренер коротко підсумовує основні згадані питання.

Тренер використовує один з планів дій, розроблених і переглянутих з учасниками наскільки відповідає план потребам учня і роботодавця (10 ')

Тренер посилається на методологію ІГМА і наскільки ці альтернативи підходять.

Допоміжні матеріали:

Презентація: Загальні положення /
Міркування для Успішного
Працевлаштування

4.В.2.2 додаток 1

4.Е.1 Гендерна обізнаності та роль роботодавців Рівень 1

ВСТУП

ВІДСУТНІЙ: введення до тексту Жінки, гендер, зайнятість, переселенки

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання доступні наступні вправи:

4.е.1.1	Які стереотипи і помилки?
Мета навчання	Дослідити і кинути виклик стереотипам і невірним уявленням про жінок-переселенок і мігранток
Тривалість	45 хвилин
Порядок дій	<i>(10 хвилин) Стартер: Учасники тримають пальці відповідно до того, наскільки вони згодні / не згодні з твердженнями, наприклад, 10 пальців повністю згодні, 5 пальців 50/50, 0 пальців повністю не згодні.</i> <i>«Жінки рідше, ніж чоловіки, бачать цінність у роботі»</i> <i>"Жінки більш відповідальні за догляд за дітьми"</i> <i>«Жінки-переселенки мають менше шансів бути кваліфікованими, ніж біженці-чоловіки»</i> <i>«Жінки-мігрантки прибувають з районів, які, ймовірно, мають більшу частку робочих місць для жінок»</i> <i>«Працівниці жінки-мігрантки мають меншу кваліфікацію»</i> <i>Сприяти обговоренню кожного питання.</i> <i>(15 хв.) Оспорюючи те, що ми знаємо, заперечуючи цифри / статистику.</i> Подивіться на цифри та вгадайте до чого вони відносяться (це статистика про жінок-переселенок та мігранток у Великобританії), наприклад 35 тижневих надбавок для шукачів притулку, 14166, кількість шукачів притулку, які отримали статус переселенця у 2018 році <i>У групах учасники обговорюють, в яких сферах вони знають жінок-переселенок / мігранток, які працюють, та складають список за</i>

	різними секторами / посадами. Обговорення зворотного зв'язку. Учасники досліджують те, що означає місцева статистика для країни походження. (15 хв.) Приклад - Хліб і троянди для Великобританії. Викладачам пропонується ознайомитися з тематичним прикладом «Хліб і троянди», а також отримати джерело місцевого дослідження, що може бути в будь-якому середовищі (звіт / YouTube тощо). Дивіться кліп на YouTube. Сприяння прикладу дискусійних питань: Діапазон обговорення питань: які різні ролі жінки займають? Які кваліфікації необхідні? Які наступні тренування їм потрібні? Що мають виконати консультанти кар'єри, щоб жінки могли отримати роботу?	
Зворотній зв'язок (якщо є)	(5 хвилин) Пленарне засідання: на записці запишіть одну заяву, яку б ви використовували для протидії дії стереотипу чи упередженості щодо жінки-переселенки. Обговоріть в групі.	
Допоміжні матеріали	РРТ, кліп YouTube «Хліб і троянди», місцеві статистики	4.е.1.1. додаток 1

4.е.1.2	Небезпека єдиної точки зору	
Мета навчання	Дослідити і кинути виклик стереотипам і невірним уявленням про жінок-переселенок та мігранток	
Тривалість	45 хвилин	
Порядок дій	Автор: (10 хвилин) Небезпека однієї історії: Перегляд кліпу «Розмови Теда» з Чімамандою Нґозі Адічі щодо «небезпеки єдиної точки зору» про свій досвід, коли вона прийшла до американського університету (Адічі є нігерійською романісткою, відомою такими книгами, як «America» і «Половина жовтого сонця») https://www.youtube.com/watch?v=UqRa7XiWQLY Як це відноситься до ставлення роботодавця до біженців та жінок-мігранток? Чи пов'язано це з будь-яким досвідом, який ви мали? Оскарження Пропаганди (20 хвилин) Подивіться на історії з новин про жінок-переселенок та мігранток та роботу.	

	<i>Створіть ментальну карту / заповнити таблицю про різні історії, про які розповідають засоби масової інформації, і що може бути контр-історіями, історіями за історіями?</i> <i>(15 хвилин) Як би ви пов'язували ці позитивні історії з зацікавленими особами? Обговоріть в групах і почніть проект плану дій</i>	
Зворотній зв'язок (якщо є)	Якщо час, як учасники діляться своїми ідеями з групою	
Допоміжні матеріали	Робочий лист, включаючи аналіз новин та шаблон плану дій. Історії з новини. <i>Чімаманда Нґозі Адічі</i> в «Розмовах Теда» на YouTube.	4.е.1.2. додаток 1

4.Е.2 Гендерна обізнаність та роль роботодавців Рівень 1

ВСТУП (відсутній)

ВПРАВИ

Для подальшої розробки цього питання наступні вправи доступні:

4.е.2.1	Як ми можемо боротися з бар'єрами на роботу жінок?
Мета навчання	Вивчити шляхи подолання бар'єрів для працевлаштування жінок-біженців та мігрантів
Тривалість	45 хв-1 год
Порядок дій	<i>Автор: Подивіться і поділіться планами дій з попередніх уроків, повідомте про позитивні історії про жінок-переселенок та шукачів притулку. Які переваги використання таких клієнтів? (10 хв.)</i> <i>Факультативний приклад тут: після подорожі жінки від шукача притулку, до шукача роботи переселенки, до працевлаштування: з якими перешкодами ця жінка стикається? Для Великобританії - тягарі чи бонуси для сирійських переселенців для економіки Великої Британії. Разан Алсус - сир Йоркширської дами https://youtu.be/RfZLvCsoEi4 (15 хв.)</i> <i>Розвиток: (25 хв) Мозковий бар'єр для працевлаштування жінок-переселенок і мігранток. Виберіть чотири бар'єри і запишіть на чотири різні частини цукрової папери.</i> <i>Кожна група вибирає один бар'єр і здійснює мозковий штурм в одному кольорі, чому бар'єр, напр. «Не визнані навички / кваліфікація» - неможливо отримати роботу, - зниження морального стану, - відмінність у очікуванні в країні перебування, вартість перекладу / перевірки</i> <i>Пропускають уздовж цукрової папери та рішення мозкового штурму для подолання цих бар'єрів, наприклад, - тренування на робочому місці, - забезпечення фінансування перекладу кваліфікації. Коментувати, хто має основну відповідальність за подолання бар'єру.</i>

Зворотній зв'язок (якщо є)	Пленарне засідання: Кожна група звертається зі своїм бар'єром і пояснює, як він стосується їхньої конкретної сфери роботи.	
Допоміжні матеріали	Статистика / факти для підтримки діяльності. Для Сполученого Королівства - переселенців з сирійським тягарем або премії для економіки Великобританії - приклад для представлення країни навчання - напр. Разан Алсус - Сир Йоркширської дами https://youtu.be/RfZLvCsoEi4	4.е.2.1. додаток 1

4.е.2.2	Як можна зменшити бар'єри для підтримки жінок у працевлаштуванні?	
Мета навчання	Вивчити шляхи боротьби з перешкодами для підтримки переселенців та мігрантів, які перебувають на роботі.	
Тривалість	1 годину	
Порядок дій	Сьогодні ми будемо вивчати, як роботодавці можуть підтримувати жінок-переселенок та мігранток, коли вони працюють. <i>Розвиток: (25 хв) Бар'єри, з якими жінки-переселенки та мігрантки, коли вони працюють. Виберіть чотири бар'єри і запишіть на чотири різні частини цукрового паперу. Намагайтеся підбирати ті, на які вони, швидше за все, постраждають через свою статть.</i> <i>Кожна група вибирає один бар'єр і здійснює мозковий штурм в одному кольорі, чому бар'єр, напр. То Більш вірогідність того, що була жертвою гендерного насильства → травма, → стигма, прив'язана до розмови → відсутність підготовки роботодавця</i> <i>Пропускають уздовж цукровго паперу та рішення мозкового штурму для подолання цих бар'єрів, наприклад, → добрі практики захисту → допомагають у доступі до консультування та підтримки</i>	
Зворотній зв'язок (якщо є)	(25 хв.) Підготуйте до відома вашої організації меморандум, який збирає найбільш релевантну інформацію за останні чотири сесії, "Інструментарій для роз'яснення гендерних питань серед роботодавців"	

igma femina

