Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

RUSESL Project
Look ahead with the PE skills

AGREEMENT NUMBER:
2017-592114-DE-EPPKA3

НАМАЛЯВАНЕ НА ПРЕЖДЕВРЕМЕННОТО НАПУСКАНЕ НА УЧИЛИЩЕ ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЕ В УЧЕБНО- ТРЕНИРОВЪЧНИ ФИРМИ

РЪКОВОДСТВО ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ

на

учебно-тренировъчните фирми във втори гимназиален етап на средното образование



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.

Публикацията отразява само възгледите на авторите и Комисията не може да бъде отговорна за каквото и да било използване на съдържащата се в нея информация.

Уважаеми читатели,

Предлагаме на вашето внимание ръководство за прилагане на метода „учебно предприятие" като средство за задържане на младежите в училище до завършване на средно образование.

Ръководството е разработено по проект Reducing Upper Secondary Early School Leaving with Practice Enterprise (Намаляване на ранното напускане на училище в гимназиалния курс чрез обучение в учебно предприятие), Програма Еразъм+, Ключова дейност 3: Подкрепа за реформи в политиката – Социално включване чрез образование, обучение и младежки дейности.

Ръководството е резултат от работата на екипите на Националните центрове за учебни предприятия от България, Литва, Испания и Италия и Координационния център на Световната организация на учебните предприятия EUROPEN-PENInternational в Германия. Партньори бяха и средни училища от четири държави - СУ Асен Златаров, гр. Шабла, България; ETP Xavier Ecola Technico Professional, Барселона, Испания; ITES Roberto Valturio, Римини, Италия; Vilnius Tourism and Commerce School, Вилнюс, Литва.

В ръководството са включени резултатите от изследването на проблема за липсата на мотивация за учене в горен курс на средното училище и преждевременното напускане на училище във възрастта 16-18 години. Експерти и обучители споделят своята концепция за преодоляване на проблема чрез използване на практически форми на обучение, които по съвременен и мотивиращ начин трансформират теорията в практическо действие, близко до реалностите на модерния свят на труда.

Следвайки нашите съвети и опит вие ще направите училището по-интересно и привлекателно, по-близко до възможностите, уменията и стремежите на младите хора; ще ги научите да бъдат по-предприемчиви, по-ангажирани, по-отговорни; ще им дадете умения да работят в екип, да създават и развиват свои проекти, да управляват времето си и своята бъдеща професионална кариера; ще ги върнете в училищната общност.

Проектът „Намаляване на ранното напускане на училище в гимназиалния курс чрез обучение в учебно-тренировъчна фирма" (възраст 16-18 години) надгражда постигнатото от Националните центрове на учебните предприятия по проект Entrepreneurship Practice Firms Schools - Innovative education and training solution to early school leavers for 14-16-year old

students (Учебните предприятия – иновативно образователно решение срещу ранното напускане на училище (възраст 14-16 год.), осъществен в периода 2014–2016 година с участието на образователни институции и местни власти от България, Германия, Испания, Италия и Литва, в който партньорите предложиха решения, свързани с превенцията на ранното напускане на училище и насочване на избора на учениците на възраст 14-16 години към професионално образование и придобиване на практически опит и предприемачески умения в учебно-тренировъчна фирма (учебно предприятие).

***В двете части на Ръководството** ще се запознаете със световния и с националния опит в използването на метода „учебно предприятие" не само като практическо обучение по предприемачество, но и като ефективно средство за разкриване на потенциала на вашите ученици и постигане на бързи резултати в обучението им за придобиване на адекватни на съвременния пазар на труда професионални и социални умения.*
Учебното предприятие е и много подходяща среда за приложение на съвременните дигитални технологии, за практикуване на чужд и роден език, придобиване на комуникативни и презентационни умения.

Ръководството се състои от две части с кратък речник на използваната терминология.



Участниците в проекта – директори, учители и експерти от България, Германия, Италия, Испания и Литва

В първата част на изданието *ще можете да проследите световния опит в развитието на идеята за „учебно предприятие" и нейните съвременни измерения, ще се запознаете с базовите дефиниции и концепции за създаване и управление на учебното предприятие, връзките му с бизнеса и реалната пазарна среда. Авторите са създали кратки профили на учителите-ръководители на учебното предприятие и на обучаваните в него, на бизнес ментора и останалите заинтересовани страни. Отделено е място на обучението по предприемачество и на кариерното развитие. Споделен е опит, дадени са примери за успешно разработване и прилагане на програми за обучение по метода „учебно предприятие".*

Във втората част *е представена текущата ситуация, свързана с проблема с ранното напускане на училище в България – причини, политики за справяне с проблема. Направен е кратък обзор на дейностите, насочени към обхващане и задържане на деца и ученици в образователната система. Съвсем накратко са представени и основни дейности, довели до добри практики за решаване на проблема в средното образование в България.*
Ще се запознаете с историята и развитието на учебните предприятия в България. Ще получите отговор на въпроса „Защо методът „учебно предприятие" може да се използва за превенция на ранното напускане на училище и за изграждане на мотивация за учене." Прави се връзка между изискванията на съвременната икономическа среда и пазара на труда и предизвикателствата, които съвременният свят поставя пред образованието и образователните институции, както и как учебното предприятие може да осъществи връзката между бизнеса и образованието.

В двата проекта*, които разглеждат проблема за задържане на младежите в образователната система, партньор на Центъра за учебно-тренировъчни фирми към Министерство на образованието и науката беше Средно училище „Асен Златаров", гр. Шабла, което макар и с малък на брой ученици и в отдалечен, граничен район показа сериозни постижения в работата с деца от различни социални и етнически групи в посока на засилване на мотивацията за участие в учебния процес и включване в практически форми на професионално образование и обучение. В дейностите, които училището развива, освен училищната общност се включват активно и родители, местният бизнес и общината. Моделът, който разработи ръководителят на пилотното учебното*

предприятие може да бъде адаптиран и прилаган в различни форми на обучение и в различни по вид учебни институции.

Повече може да прочетете на: https://buct.org/projects/4 и на официалната страница на проекта https://www.rusesl.info/

Забележка:

В това издание термините УЧЕБНО ПРЕДПРИЯТИЕ, УЧЕБНО-ТРЕНИРОВЪЧНА ФИРМА, УЧЕБНА ФИРМА И ТРЕНИРОВЪЧНА ФИРМА се употребяват в един и същ смисъл.

Използвани съкращения:

ЦУТФ – Център за учебно-тренировъчни фирми

УТФ – Учебно-тренировъчна фирма

УП – Учебно предприятие

СУ – Средно училище

Обща терминология

Мрежата от учебно-тренировъчните фирми е симулирана учебна среда, в която учениците са потопени в реални бизнес ситуации. Всяка единица от мрежата на учебно-тренировъчните фирми е виртуална компания, управлявана като „истински" бизнес, подражаваща на бизнес процедурите, продуктите и услугите на „реална" фирма. Учебно-тренировъчните фирми се опитват да възпроизведат „реални условия", при които учениците могат да се потопят в близка до реалната среда на работа в дадена организация.

Концепцията за **Мрежа от учебни предприятия** е изградена около пет ключови понятия: Координационен център, Централен офис, отделни учебно-тренировъчни фирми; виртуален пазар на учебно-тренировъчните фирми и бизнес партньори.

Координационен център

Учебно-тренировъчните фирми са интегрирани в международна мрежа от учебни предприятия, като тя използва стандартизирани инструменти и подходи за оптимизиране на ефекта от обучението в учебно-тренировъчните фирми. Тази международна мрежа се управлява централно чрез Координационен център, който поддържа, координира и развива услуги, добавящи стойност към дейностите, извършвани на национално ниво за насърчаване и подобряване на концепцията за учене в и от симулирана бизнес среда.

Централен офис

Координацията на националната мрежа на учебно-тренировъчните фирми се осигурява от Централния офис. Централните офиси изпълняват четири различни задачи:

- Централният офис е отправна точка за контакти между отделната УТФ и „симулирания външен свят" – бизнес средата, която е от съществено значение за работата на УТФ, но с която УТФ всъщност не осъществяват контакт. Например, Централният офис предоставя услугите на банка, застрахователни услуги (здравни, социални, имуществени), държавни агенции, данъчна служба и т.н. Функционира също като счетоводен консултант, център за доставчици и финансов пазар за УТФ.
- Централният офис отговаря за координацията на отделните УТФ, като осигурява връзката между всички УТФ, както на националния, така и на международния пазар. На международния пазар той подсигурява операциите с валута, когато учебната фирма развива международна търговия.
- Централният офис действа като координатор на търговски панаири и семинари в района, за който отговаря. Съществуват местни, регионални, национални и международни търговски панаири.
- Централният офис развива модела и присъединява нови участници към националната мрежа от учебно-тренировъчни фирми.

Учебно предприятие/учебно-тренировъчна фирма

Учебно-тренировъчната фирма е оперативното звено на модела. Всяка УТФ е физическа концептуална учебна среда, където моделът е конкретизиран. Моделът позволява симулирането на реални икономически процедури с различна степен на сложност, като по този начин ги прави прозрачни за учебните процеси. УТФ е подходящо за придобиване, практическо тестване и задълбочаване на знанията, свързани с бизнеса, както и на личните умения и поведение във всички области на фирмените структури, като се започне от младши служител до предприемач.

Виртуален пазар

Моделът имитира „пазар", което означава, че всяка отделна УТФ предлага стоки и услуги, които се купуват от други УТФ, хора и институции в симулираната среда. Те представляват пазара на УТФ или с други думи, тези, към които са насочени виртуалните продукти на УТФ. Тази „виртуална икономика" поражда казусите, по които трябва да работи учебно-тренировъчната фирма.

Бизнес партньор

Бизнес партньори са компании от реалната икономика и от същия икономически сектор, в който учебно-тренировъчната фирма развива своята дейност. Наричат се още фирми-ментори на УТФ. Тяхната роля е да предоставят бизнес информация и помощ на учениците според развитието на реалния пазар. Това може да включва информация за броя,

изискванията и длъжностните характеристики на персонала, организация на заплащането на труда, формране на капитала, организационната структура и информация за различни бизнес процедури. Те могат да помогнат на УТФ да симулират добри практики от бизнес средата, като например, маркетингови стратегии, определяне на целеви пазар, бюджети, каталози и ценоразписи. Те могат да предоставят на учениците достъп до своя офис и работни помещения, идеи за работа по проекти и по-късно стаж и работа на завършилите. По този начин бизнес партньорите функционират като връзка между реалния пазар и симулираната образователна среда.

Съдържание

ПЪРВА част 11

Методология 11

Намаляване на преждевременното напускане на училище чрез обучение в учебно предприятие/учебно-тренировъчна фирма (УП/УТФ) 11

Ключови цели 13

Какво е учебно предприятие/учебно-тренировъчна фирма 13

Какво отличава концепцията за обучение в учебно-тренировъчна фирма 16

Учебна среда 16

Учебен подход 17

Основни участници в учебно-тренировъчната фирма 17

Разработване на курса 18

Организация на учебно-тренировъчната фирма по Проекта 19

Бизнес среда 20

Профил на ученика 20

Профил на учителя 21

Мисията на учителя 21

Предизвикателствата пред учителя 22

Обучение на учители 22

Как да преподаваме в учебно-тренировъчна фирма 23

Примери за практическо обучение 26

Оборудване, материали и технологични ресурси 26

Ролята на реалните компании 27

Бизнес менторът 27

Персонализирани пътеки 28

Методи за кариерно консултиране, използвани в УТФ 28

Обучение по предприемачество 28

Цели на учебната програма 29

Съдържание на учебната програма 30

Теоретични дидактически единици 31
Практически дидактически единици 31
Организация на учебно-тренировъчната фирма по Проекта 32
Фази на обучение в учебно-тренировъчната фирма 32
Система за оценяване 34
Критерии за оценяване 35
Видове оценяване 36
Оценяване на компетентностите 37
Ключови инструменти за оценка на компетентностите 38
Приложение А - Пример за създаване на учебно-тренировъчна фирма 39
Модул А - Планиране, създаване и финансиране на УТФ 39
Модул Б - Дейност на УТФ 39
Модул В – Приключване на дейността и оценяване 39
Тематично съдържание 40
Тема 1. Начало на планирането на дейността 40
Тема 2. Изготвяне на бизнес план 40
Тема 3. Споразумения относно стопанските операции 42
Тема 4. Документи, свързани със стопанската дейност 43
Тема 5. Изготвяне на рекламни материали (от самите обучаващи се или чрез закупуване от друга УТФ). 43
Тема 6. Подготовка на фирменото финансиране и основаване на УТФ 43
Тема 7. Период на дейност 44
Тема 8. Панаири на учебно-тренировъчните фирми 46
Тема 9. Международна дейност 46
Тема 10. Оценка на периода на дейност на УТФ 47
Тема 11. Приключване на дейността на УТФ 47
Приложение Б - Методи за оценяване 48
1. Взаимна оценка между обучаваните 48
2. Групова оценка 48

3. Текущо оценяване 48
4. Изпити 49
5. Самооценка 49
6. Проверка на знанията 49
7. Портфолио 50
8. Учебен дневник 50
Приложение В - Основни умения за търсене на работа за обучавани в УТФ .. 51
Маркетингова подготовка 51
Първа стъпка: Вашият план за търсене на работа 51
Стратегически план 52
Развиване на мрежа от контакти 52
Стъпки за успешно развиване на мрежата от контакти 52
Втора стъпка - Интервю за работа 53
Топ 15 въпроса за интервю за работа 54
Какво не трябва да питате в първите етапи на интервюто 54
Въпроси, които трябва да зададете в първите етапи на интервюто 55
Проверете своите умения за търсене на работа 56
ВТОРА част 57
1. Текуща ситуация на ранното напускане на училище в България 57
1.1. Причини за ранното напускане на училище 57
2. Справяне с проблема за ранното напускане на училище 60
2.1. Политики 60
2.2. Процедури по ОП НОИР, насочени към обхващане и задържане на деца и ученици в образователната система: 62
2.3. Добри практики в системата на средното образование в България 63
3. История на учебните предприятия в България 64
4. Защо методът „учебно предприятие“ може да се използва за превенция на ранното напускане на училище. 68
5. Връзка със STEAM предметите 69

ВЪВЕДЕНИЕ **70**

ПРОЕКТЪТ **74**

Профил на пилотното училище – Средно училище „Асен Златаров“, гр. Шабла **76**

ПРОГРАМАТА **78**

Профил на ръководителя на учебното предприятие, педагогически екип **80**

Работен график и брой часове **81**

Структура на учебно-тренировъчната фирма, работни позиции **81**

Основни дейности в обучението **83**

Основни модули **84**

Тематично разпределение **84**

Категории умения, които се развиват в учебно-тренировъчната фирма **94**

Оборудване, материали и технологични ресурси **97**

ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ **98**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ **105**

ПЪРВА част

Методология

Основната цел на това ръководство е да представи всички аспекти, свързани с прилагането на методологията за работа в учебно предприятие/учебно-тренировъчна фирма (УП/УТФ) във втори гимназиален етап на средното образование за ученици, застрашени от преждевременно напускане на училище.

Намаляване на преждевременното напускане на училище чрез обучение в учебно предприятие/учебно-тренировъчна фирма (УП/УТФ)

Основните характеристики на УТФ, които могат да спомогнат за намаляване на пречките за завършване на задължителното образование и за избягване на ранното напускане на училище във втори гимназиален етап на средно образование са:

- **Подходяща и ангажираща учебна програма:** Учебните програми са планирани така, че да отразяват различните интереси на ученика, да вземат предвид различното входящо ниво и да отразяват възможностите за развитие на всеки от обучаваните.

- **Гъвкави образователни пътеки:** Строгото планиране на образователните пътеки може да създаде сериозни пречки за завършване на задължителното образование. Методологията „учебно предприятие“ може да предложи различни пътеки за всеки ученик.

- **Начално и непрекъснато обучение на учителския персонал:** Качеството на преподаване и компетенциите на учителите са определящ фактор за приноса на учителите за намаляване на преждевременно напускане на училище. С методологията „учебно предприятие“ преподавателите трябва да могат да идентифицират различните стилове на учене и потребностите на учениците, и да са усвоили умения за прилагане на методи за приобщаване, и такива, които са фокусирани върху и към ученика, включително умения за разрешаване на конфликти и за насърчаване на положителен климат в класната стая. Учителите се нуждаят от умения и способности да работят с други професии и партньори, за да предотвратят преждевременно напускане на училище.

- **Силна и добре развита система за ориентиране:** От съществено значение е да се помогне на младите хора да разберат собствените си силни страни, да открият своите таланти, различни възможности за обучение и перспективи за заетост. Важно е насоките да надхвърлят простото предоставяне на информация и да се съсредоточат върху отделните ученици по отношение на техните специфични нужди и образователни потребности. Насоките за работа в методологията „учебно предприятие“ могат да бъдат представени чрез интерактивни методи (наставничество, коучинг, индивидуални насоки, стаж).

- **Сътрудничество с реалната работна среда:** Осигуряване на възможности на ранен етап младите хора да се срещнат със света на труда. Учениците в УТФ са в ролята на работник и могат да преживеят същото, което се случва в реална компания (работни процеси, околна среда). „Реалната" работна среда се допълва и с провеждането на посещения и кратки стажове в реални предприятия, които биха могли да помогнат на учениците да разберат изискванията за работа и очакванията на работодателите.

В учебно-тренировъчните фирми се надграждат академичните умения и постижения, възвръща се интересът към образованието и се повишават желанието на учениците за развитие и стремежът към учене през целия живот. Учениците участват активно в процеса на обучение и в дейностите по вземане на решения, като по този начин се повишава мотивацията, инициативността, креативността и чувството им за отговорност. Ученето се преживява като естествен процес, предимно чрез взаимодействие. Учениците могат да изпробват различни длъжности и задачи и да открият къде може да ги отведе кариерата им. В допълнение към академичните предимства, УТФ служи и за подобряване на качеството на живот и повишаване на мобилността на учениците, като промотира междукултурното обучение и многообразието. Чрез взаимодействието си с ученици в средните училища в други страни, те са много по-добре подготвени да се адаптират и да се справят с бързо променящия се свят и се научават ефективно да се справят с новите ситуации.

По-голямата част от учебните предприятия по света се намират в училища и в институции за професионално образование и обучение. Промяната в поведението настъпва, когато придобиването на знания и умения се допълва от придобиването на опит. Тази промяна в поведението формира същността на учебния процес и е жизненоважна при започване на работа в истинска компания. Обучаващите се придобиват реален трудов опит. Това включва опит в практическите аспекти на трудовата дейност и съвместната работа в група. Обучението в симулирана среда дава на обучаващите се възможност да преживеят реални събития, като същевременно им позволява да правят грешки и да се учат от тези грешки. В УТФ учениците се насърчават да поемат ръководни роли в своя бизнес. По този начин се улеснява достъпа до подходящо и приложимо обучение, достъп до по-добри работни места, както и реален опит, който може да се включи в автобиографията (CV).

Учебно-тренировъчната фирма е идеална среда за обучение, където участниците могат да работят със собствено темпо и да напредват със скоростта, на която са способни. Ученето в симулирана среда дава възможност на участниците да изживеят реални събития, като същевременно им позволява да правят грешки и да се учат от тях. УТФ дава достъп на учениците до обучение, което не може да бъде проведено ефективно чрез традиционните методи на преподаване. Концепцията предлага възможност за придобиване на реални умения и разширен достъп до пазара на труда чрез мрежата на менторски компании и реални бизнес партньори на учебно-тренировъчните фирми.

Ключови цели

Прилагането на методологията „учебно предприятие“ има за цел:

1. Да се избегне отпадането от училище, да се засили мотивацията за учене и да се компенсират слабостите;
2. Да се развият предприемачески и бизнес умения във втори гимназиален етап;
3. Да се насърчи използването на чужди езици и най-вече на бизнес английски език;
4. Да се изградят умения за учене през целия живот.

В икономически контекст, младежите се сблъскват с все по-големи трудности в учебния процес, както и с проблеми при намирането на работа. Ние искаме да стимулираме техните възможности за осигуряване на трудова реализация с:

- Да се развият уменията за предприемачество;
- Полезни умения за създаване и управление на предприятие;
- Подкрепа при разработването на проектна идея;
- Помощ при прехода от идея за проект към стартиране на предприятие;
- Възможност за тестване на новите знания, придобити в симулирана работна среда (учебно-тренировъчна фирма)
- Повишаване на социалните умения;
- Повишаване на самочувствието на учениците и тяхната собствена визия;
- Да се намери индивидуален подход към учениците;
- Обучение на обучители, учители и училищна администрация, които играят основна роля в създаването и адекватното управление на УТФ в средното образование;
- Подготовка и тестване на методологията на работа в училищната общност.

Какво е учебно предприятие/учебно-тренировъчна фирма

Учебното предприятие/учебно-тренировъчна фирма е симулирана компания, която се ръководи от обучаващите се и работи като истински бизнес. Тя прилага процедурите, продуктите и услугите на реалната фирма. УТФ прилича на истинска компания по форма, организация и функция. Всяка учебно-тренировъчна фирма търгува с други учебни фирми, следвайки търговските бизнес процедури в световната икономическа среда на учебните предприятия.

Под ръководството на обучител или ръководител и бизнес ментори, ученици и други обучаващи се създават своите УТФ от разработване на идеята, производство и дистрибуция на продукти до маркетинг, продажби, човешки ресурси, счетоводство/финанси и уеб дизайн. Като „служители“ на УТФ, обучаваните са отговорни за нейната работа и чрез методологията „учене чрез действие“ те развиват собствените си компетенции. Те извършват пазарни проучвания, пускат реклами, купуват инвентар, планират логистични дейности, продават симулирани стоки или услуги и плащат заплати, данъци, осигуровки и др. Всяка УТФ

осъществява бизнес дейности, както в национален, така и в международен план, с други компании в мрежата на УТФ, следвайки стандартните търговски бизнес процедури и структури.

Няма действителна размяна на реални стоки и пари, но търговските транзакции и финансовите обмени се извършват като действителни: правят се поръчки, издават се фактури и се извършват плащания, изготвя се финансова документация, включително информация за кредитори, длъжници, акционери и др.

УТФ изследва пазара, рекламира, купува суровини, транспортира, складира, планира, произвежда симулирани стоки, продава симулирани продукти или услуги и плаща заплати, данъци, осигуровки и др.

Работата в УТФ развива в обучаващите се необходимите умения и знания, за да станат предприемачи или да намерят работа, след като завършат обучението си. УТФ насърчава предприемаческите нагласи и умения сред младите хора.

Терминологията може да варира в различните страни (например: тренировъчно предприятие, учебна фирма, виртуално предприятие), както и техните преводи (например Practice Enterprise, Entreprise d'entraînement, Übungsfirma, Empresa Simulada), но методологията остава същата.

Учебно-тренировъчните фирми в училищата предлагат практическо обучение за:

1. Административни умения
2. Компютърни умения
3. Маркетинг и продажби
4. Извършване на покупки
5. Предприемачество
6. Бизнес английски и кореспонденция

Някои от целите на методологията „учебно предприятие“ са да развият способността да се поема инициатива, да се разчита на собствените сили и да се предоставят знания за това как да се създаде и управлява компания. В учебно-тренировъчната фирма обучаващите се научават да работят в екип, да поемат отговорност, да развиват самоинициатива и да подобряват своите социални, професионални и технически умения.

Търговията с други фирми е важен компонент на концепцията. Учебно-тренировъчните фирми търгуват помежду си в затворена икономика съгласно строги търговски принципи. Глобалната мрежа от учебни предприятия се състои от хиляди фирми.

Предприятията работят в симулирана търговската среда и, както вече беше споменато, не търгуват с истински пари, в резултат на което служителите могат да получават виртуални заплати, без това да е реално парично плащане.

И така, каква е мотивацията за участие в такъв вид обучение?

Реалното парично възнаграждение е заменено с придобиване на опит, повишени знания, функционална компетентност и това дава на обучавания по-висока квалификация. Последните проучвания в икономиката отчитат, че заплащането не е единствената мотивация за работа. Признанието и кариерното развитие са също толкова важни. Чувството за разбиране и чувството за принадлежност към успешна организация са също от съществено значение. За да се постигне успех, всеки служител трябва да покаже пълна ангажираност към компанията, към своите колеги, към своите клиенти и доставчици.

Вторият мотивиращ фактор е възможността да се практикуват теоретични знания, както и да се усвоят нови умения, като и двете са много важни за бъдещия работодател. Осъществените проекти ще бъдат доказателство, че обучаваните са участвали успешно в симулирана работна среда. Това е ясно доказателство за бъдещия работодател, че те не само са теоретично подготвени, но и че са практически компетентни и способни.

Третият мотивиращ фактор е контактът с други обучавани в Европа, по света и в постоянно разрастващата се международна мрежа. Това е възможност да се изпробват макро- и микроикономическите реалности на бизнеса в безопасна виртуална среда.

Служителите на УТФ имат възможност да развият основни умения, като:

- Междуличностни умения;
- Съвместна дейност, работа в екип;
- Управление на времето;
- Умения за планиране и организиране.

Учебно-тренировъчната фирма подготвя обучаваните за бъдещото им навлизане в реалния бизнес свят. УТФ прилага теорията, която са научили в учебната стая, на практика в работна среда и често е първото работно преживяване за учениците. УТФ прави връзката с реалния трудов свят, който може да бъде много различен от академичната среда. Обучаващите се придобиват много различни търговски и предприемачески умения като:

- Административни умения;
- Счетоводство и финанси;
- Работа с информационни и комуникационни технологии и дигитални умения;
- Работа със социални и дигитални медии;
- Управление на човешките ресурси;
- Маркетинг и продажби;
- Търговия и договаряне;
- Бизнес планиране и комуникации;
- Международна търговия.

В учебно-тренировъчната фирма се надграждат академичните умения и постижения, възвръща се интересът към образованието и се повишава желанието за самоусъвършенстване и стремежът към учене през целия живот. Обучаващите се активно участват в процеса на обучение и в процеса на вземане на решения, повишавайки мотивацията, инициативността, креативността, отговорността и други „меки" умения. Ученето се преживява като естествен процес, постиган предимно чрез взаимодействие.

Обучаващите се могат да изпробват различни длъжности и задачи и да открият къде може да ги отведат различните професии. Чрез разработването и управлението на собствените си предприятия, обучаваните се учат на професионализъм, лидерски умения, бизнес умения, корпоративни знания, презентационни умения и работа в екип. Освен това, те придобиват практически познания за очакванията на работното място и в икономиката, като по този начин подобряват възможностите си за намиране на работа.

Какво отличава концепцията за обучение в учебно-тренировъчна фирма

Реален международен бизнес опит: Чрез търговията и продажбите в различни индустрии, държави и култури, учениците развиват практически знания за очакванията на пазара на труда и на икономиката както в своята страна, така и в международен план. Този реален бизнес опит дава възможност на обучаващите се да разработят различни стратегии за различните страни съобразно на езика, културата, правната среда и множество други фактори.

Ментори от бизнеса: Бизнес менторът осигурява ключова подкрепа за развитието и провеждането на бизнес дейностите. Менторът въвежда реалния бизнес свят в УТФ, като консултира ръководителя и учениците за съвременните практики и процеси на работното място. Менторите могат да помогнат за подбора на учениците за дадения екип или позиция в компанията, да предложат начини за ефективно рекламиране на продуктите или да помогнат в определянето на подходяща организационна структура, съобразена с предмета на дейност.

Дигитални умения: Тъй като УТФ симулират реалната търговия, в дейността се използва софтуер и онлайн инструменти за счетоводство, банкиране, данъци, доставки и акцизи. В резултат на това учениците се запознават с използването на технологиите за бизнес дейности и едновременно с това развиват своите дигитални умения.

Преносимост: Концепцията може лесно да бъде адаптирана и пренесна в други страни за различни целеви групи. Координационният център на Световната мрежа на тренировъчните фирми в Германия предоставя на националните централни офиси и/или УТФ необходимата рамка и насоки.

Учебна среда

Съществуват стандартни изисквания по отношение на оборудването и информационните технологии (хардуер и софтуер), които трябва да бъдат изпълнени, за да се създаде учебно

предприятие. За да бъде обучението възможно най-реалистично, всяко учебно пространство е разделено на различни секции, които представляват различните отдели на даден бизнес като рецепция, търговски отдел, човешки ресурси, счетоводство, маркетинг и др.

Учебен подход

Подходът „учебно предприятие" набляга на обучението в четири ключови области, прилагайки методологията „учене чрез действие":

Отговорност: Обучаваните поемат отговорност за собственото си обучение.

Опит: Обучението на учениците е автентично и реалистично.

Сътрудничество: Обучаващите се учат с и от другите и разбират динамиката на работата като част от екип.

Осъзнаване: Обучаващите се виждат последиците от своите решения.

Основни участници в учебно-тренировъчната фирма

Обучаващите се

В учебно-тренировъчната фирма учениците са „служители" и „мениджъри" на своя бизнес. Те работят в екипи, изпълняващи задачите, изисквани в даден отдел на УТФ, като Финанси и Доставки, Администрация, Връзки с обществеността, Продажби и Маркетинг. След като започнат работа в своето предприятие, те прекарват определено време в един или повече отдели на учебното предприятие. Те научават бизнес процедурите, задачите и придобиват уменията, необходими, за да се развива бизнесът им. Подобно на истинските служители, те не само показват способността си да изпълняват широк спектър от задачи, но и научават значението на работата в екип, бизнес комуникацията, поставянето на цели, бизнес планирането, управлението на времето и многобройните умения, необходими за подобряване на възможността за намиране на работа.

Обучителите (ръководители на УТФ)

В учебно-тренировъчната фирма учителите поемат ролята на фасилитатори на работното място, треньори и наставници. Обучителят управлява всички дейности на УТФ: мотивира, поставя предизвикателства и подкрепя учениците, докато те поемат роли и отговорности, които са много различни от обичайните им учебни дейности. Първоначално обучителят поема главна роля в ръководството и структурирането на дейностите на УТФ. Но когато обучаващите се придобият по-голяма увереност, обучителят преминава в ролята на фасилитатор. Учениците работят в групи под общото наблюдение на обучителя, като същевременно поемат отговорност за собствените си задачи, свързани с обучение, развитие и бизнес.

Обучителите в учебно-тренировъчната фирма получават насоки и практически наръчници от Централния офис в съответната държава, за да ръководят УТФ с всички съответни бизнес процедури и да оценяват обучаемите въз основа на един и същ набор от критерии за оценка.

Бизнес менторът

Повечето УТФ са в контакт с компания, която е от реалния бизнес и изпълнява ролята на бизнес ментор. Бизнес менторът дава съвети и идеи на обучителите и обучаващите се за процесите и информация за това как се управлява бизнес. Бизнес менторът може да предостави продукти и услуги от реалния свят за продажбите във виртуалната среда. В някои случаи бизнес менторите участват в процеса на определяне на подходящи работни места и при оценяване на учениците.

Националният централен офис

В държави, които имат национална мрежа на УТФ, се създава национален централен офис. Централният офис извършва всички основни макроикономически функции и поддържащи операции, които се очаква да бъдат на разположение на бизнеса с цел създаване на пълна икономическа симулация за учебно-тренировъчните фирми в съответната страна. Това включва предлагане на някои от търговските и регулаторни услуги, които са характерни за света на бизнеса, например: търговски регистър, виртуално банкиране, митнически и данъчни услуги, комунални услуги, поща и други.

Централният офис е отговорен и за подготовката на обучителите, националната база данни, банковата система и онлайн връзките между УТФ в дадената държава и тези по целия свят, свързвайки обучители и обучаващи се от над 40 страни по света.

Разработване на курса

Основните теми, които са разработени в курса за учебно-тренировъчна фирма в училище са:

- **Информационни и комуникационни технологии:** Учениците трябва да се научат да работят с текстообработващи програми, за да пишат търговско писмо или съобщение и други бизнес документи. Те трябва да работят с електронни таблици, за да създават фактури и бюджети на учебно-тренировъчната фирма. Трябва да знаят как да създават и променят бизнес презентации, за да предлагат промоции в мрежата на УТФ. Ще е необходимо, също така, да знаят как се създадава и актуализира блог, както и професионално да използват социалните мрежи.
- **Бизнес език:** Учениците трябва да бъдат обучени да работят с бизнес документи. Те трябва да идентифицират и създават различен вид документи (бланки, електронни писма, фактури, поръчки)
- **Математически изчисления:** Учениците трябва да знаят как се изчислява процент, да събират, изваждат и т.н.

- **Стартиране на бизнеса:** Учениците трябва да познават правните форми за осъществяване на търговска дейност в тяхната страна и административния процес за създаване на компания. Те трябва да могат да определят търговското наименование, дейността на УТФ, продуктите и услугите за продажба, логото, корпоративния имидж и др.
- **Маркетинг и продажби:** Учениците трябва да могат да създават различни кампании и промоции, за да увеличат броя на продажбите с други УТФ. Те ще могат да изработват календар на кампанията, маркетингова стратегия, стратегия за обслужване на клиентите и др. Те ще могат да изготвят търговски документи, съпътстващи една продажба (документ за доставка, фактура, писмо и други).
- **Закупуване и складиране:** Учениците трябва да могат да правят различни покупки от други учебно-тренировъчни фирми от мрежата на учебните предприятия. Те ще могат да попълват и контролират запасите в склада.
- **Плащания:** Учениците трябва да могат да извършват различни плащания. Те също така ще могат да изготвят месечната ведомост за получените и начислени плащания.
- **Човешки ресурси:** Учениците се запознават с процесите за набиране на служители на фирмите, научават се да пишат добра автобиография, знаят къде могат да търсят работа и т.н. Те научават различни концепции и процеси (как да сключват трудов договор, как да изчисляват работна заплата, как да се регистрират в социално-осигурителната система и т.н.).
- **Социални умения:** отговорност, решаване на проблеми, работа в екип, комуникация и др.

Организация на учебно-тренировъчната фирма по Проекта

Учебно-тренировъчната фирма беше организирана в две основни области: търговска дейност и административна дейност. Темите, които бяха разработени в рамките на всяка основна дейност са:

- Търговска дейност: маркетинг и продажби, социални медии, информационни технологии и езикови умения.
- Административна дейност: създаване на бизнеса, склад, счетоводство и човешки ресурси.

Всяка основна дейност може да бъде ръководена от отделен учител. Учениците могат да работят във всички отдели, преминавайки от един отдел или от една позиция на друга, само след като постигнат необходимите знания и умения.

Продължителност на пилотния курс: минимум 60 часа. Препоръчва се продължителност от 100 часа в една учебна година.

Работен график: поне 1 седмична сесия с 2 последователни часа.

Бизнес среда



Профил на ученика

В учебно-тренировъчната фирма обучаемите са „служители“ и „мениджъри“ на своя бизнес. Те работят в екипи, изпълнявайки задачите, които се изискват от конкретен отдел на учебно-тренировъчната фирма: например, закупуване и склад, администрация, връзки с обществеността, продажби и маркетинг.

След като бъдат включени в дейността на тяхното предприятие, те прекарват време в един отдел, или понякога във всеки от отделите, като изпълняват задачи и придобиват необходимите умения. Подобно на истинските служители, те не само демонстрират способността си да изпълняват широк спектър от задачи, но също така научават важността на работата в екип, бизнес комуникациите, поставянето на цели, бизнес планирането, управление на времето и многото умения, необходими за подобряване на пригодността за заетост.

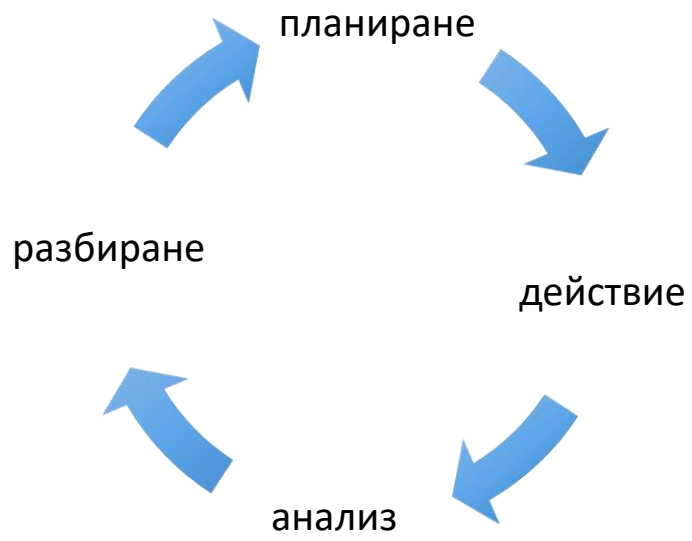
Максималният брой ученици в учебно-тренировъчната фирма е до 20 на възраст между 16 и 18 години.

По-добре е екипът да се оформи от разнородна група ученици, които да имат различни личностни профили и работни умения, което да им даде възможност да получават знания един от друг, да споделят опит, като така се повишава и ефективността на обучението.

Профил на учителя

Учителите, ръководители на учебно-тренировъчни фирми, приемат различни роли: например, на фасилитатори на работното място. Фасилитирането поставя акцент върху учениците и тяхното учене. Неговата основна цел е да промени ролята на ученика от зависим в проактивен, който разчита на себе си. Чрез осигуряване на дейности, които ангажират ученика, той става мотивиран и съпричастен към дейността на своята учебно-тренировъчната фирма, а неговата индивидуална роля допринася за нейния успех.

Фасилитирането се основава на цикличен процес на учене чрез действие, насочен към непрекъснато подобряване:



В учебно-тренировъчната фирма ученето чрез действие се фокусира върху изграждането на обща визия, работа и учене в екип, личностно развитие и системно мислене.

Мисията на учителя

Мисията на учителя-ръководител на учебно-тренировъчната фирма е да разгърне у младите хора желанието и способността да станат предприемачи - хора, които ще стартират и успешно ще развиват своите собствени търговски или социални начинания, или които ще станат новатори в организациите, за които ще работят. Като се има предвид, че ръководителят на учебно-тренировъчната фирма трябва да развие и насърчи предприемачеството и ключовите компетенции на учениците, самият той трябва да притежава тези компетентности.

Ръководителите на учебно-тренировъчната фирма трябва да притежават допълнителни компетенции в сравнение с учителите по други предмети, тъй като в УТФ се използват различни методи на преподаване и по-широк обхват от дейности. Обучителите в УТФ не могат да се придържат към традиционните методи за контрол и преподаване. Те:

- трябва да бъдат гъвкави и способни да реагират според ситуацията;
- трябва да притежават управленски знания и умения;
- трябва да бъдат готови да посрещнат редица неочаквани предизвикателства;
- трябва да могат да използват групово обучение в УТФ и да си сътрудничат с преподаватели по други предмети.

Предизвикателствата пред учителя

Ръководителите на учебно-тренировъчната фирма имат широк обхват от задачи и отговорности. Те са изправени пред предизвикателства, които трябва да бъдат преодолени. Най-често срещаните предизвикателства са:

- Работа в екип - която изисква качества като отговорност, организационни умения, точност, прецизност, способност за разрешаване на конфликти.
- Чрез симулиране на реални ситуации учениците се запознават със специфичните за фирмата цели, организационна структура, връзки и характеристики на работата. Това изисква тесен контакт с партньорската фирма, която има сходна основна дейност и помага за дейността на учебно-тренировъчната фирма.
- Учителят е принуден да разширява знанията си в различни области, свързани с дейността на учебно-тренировъчната фирма.
- Учителят търси партньорска фирма и поддържа контакт с нея.
- Учителите трябва да са запознати с правилата на професионалната практика (закони, норми и др.), да се придържат към тях и да ги използват в работата си. Учителите трябва да следят за промени и да актуализират дейността си спрямо тях.
- Познанията в различни области като информационни технологии, социални науки, право, счетоводство и анализ и др. се използват на практика, което означава, че работата в учебно-тренировъчната фирма изисква допълнителна индивидуална квалификация и работа в екип с други учители от учебната институция.
- Учителят изпълнява различни роли - подпомага дейността, координира, планира и контролира. Всичко това прави работата по-трудна, по-интензивна, но в същото време по-интересна и удовлетворяваща.
- Работата в учебно-тренировъчната фирма изисква използването на различни методи и начини на преподаване и оценяване - индивидуално и групово.

Обучение на учители

За ръководителите на учебната фирма и за другите преподаватели в училището се организира специализирано обучение за това как да управляват учебния процес в учебно-тренировъчната фирма, тъй като всички те ще бъдат пряко или непряко включени в прилагането на метода в училищните дейности.

В учебно-тренировъчната фирма учениците се обучават в работна среда. Интегрираната среда позволява обучението да е естествена част от ежедневните дейности. Учениците не залягат над книги, изучавайки принципите на бизнес теорията; те извършват истинска търговска дейност с други учебно-тренировъчни фирми в рамките на мрежата, в съответствие с приетите бизнес практики и правила.

В тази дидактическа концепция ролите на учителите и учениците силно се различават от тези в традиционните учебни процеси. Учителят може да е управител на фирмата, като насочва учениците като служители да изпълняват бизнес плановете на УТФ. Определено той е водачът или съветникът на „служителите" на компанията. Учениците са служители във фирмата. Може някои от тях да са назначени на ръководни длъжности, като това е част от обучението и развитието им.

Тъй като това е напълно различен преподавателски опит за учителите, обучението на обучители изисква различен подход, тъй като педагозите не разполагат с всички умения, необходими за прилагането на тази методика. Те също така рябва да получат подробни практически знания за търговски и бизнес операции, системи, процедури и документация, обхващащи всички аспекти на работата на рецепциониста, закупуване, контрол на запасите, доставка, продажби и маркетинг, финанси, човешки ресурси, информационни технологии, софтуер, техники телефонни разговори, работа с принтери и фотокопирни машини. Този практически и специализиран подход на обучение (УТФ) изисква също така инфраструктурата и мрежата на учебните предприятия да бъдат създадени и управлявани така, че да осигуряват максимална близост до реалната практика и оттам ефективност на обучението.

Как да преподаваме в учебно-тренировъчна фирма

Учебно-тренировъчната фирма позволява използването на различни методи: работа в екип, работа в малки групи, симулация, експеримент, индивидуална работа, дискусия, презентиране, проучване и разрешаване на проблем, анализ и планиране, мозъчна атака и др. Но преди всичко учебно-тренировъчната фирма е форма за групово обучение.

Групова работа:

- Група обучаеми, които работят в една учебно-тренировъчна фирма или в един отдел.
- Учителят не извършва пряко ръководене и контрол на процесите в учебно-тренировъчната фирма.
- Стил на комуникация, който се фокусира върху партньорството и взаимното доверие.
- Учениците изграждат навици да работят заедно, за да обсъждат постиженията си, да си помагат взаимно и да работят самостоятелно по индивидуалните си задачи.
- Сътрудничество между обучители и обучаеми за постигане на целите на обучението.

Групово обучение:

- Работата в група активира и стимулира отделния ученик, но чрез обща задача го свързва с групата и подчертава съвместната отговорност на отделния обучаем за цялостния успех или неуспех.
- Методът на групова работа позволява интензивна обратна връзка и задълбочено изясняване на определени въпроси, тъй като ограниченията на фронталното обучение са отпаднали.
- По време на съвместното търсене на решение на проблема учениците по-задълбочено могат да вникнат в съдържанието и помнят по-добре.
- Груповият анализ, обмисляне и обсъждане на проблема дават идеи за по-нататъшно тълкуване и стимулират разширяването на интересите (личностно развитие).
- Често дискусиите между участниците относно естеството, хода и етапите на дадена дейност предизвикват по-голям интерес, отколкото самата дейност и следователно могат да бъдат използвани за целенасочена групова работа.

Резултати от работата в групи в учебно-тренировъчната фирма:

- Създаване на условия за работа и комуникация в групи/екипи;
- Придобиване на знания и упражняване на умения;
- Упражняване на начини за взаимодействие;
- По-добро самопознание.

Учебно-тренировъчната фирма трябва да се разглежда като екипна работа по проект. Обучаемите трябва да бъдат запознати със социалната среда и да притежават умения за самоорганизация, самодисциплина, насърчаване на работата в екип, предоставяне на знания и умения за анализ, обобщение и представяне на работата.

Ето примери за различните подходи към преподаването в УТФ:

	Ограничено взаимодействие	Разширено взаимодействие
Учителят ръководи обучението според знанията и опита си	**С фокус върху задачите** **ЦЕЛ** Програми; индивидуални задачи; изучаване на съществуващи практики; опростени задачи. **ОЦЕНЯВАНЕ** Засилен конрол; оценка от учител; традиционни методи за оценка.	**С фокус върху учебната фирма** **ЦЕЛ** Повторение на стари работещи модели; традиционни модели на мислене; структуриране; еднопосочна комуникация. Контактите зависят основно от учителя. **ОЦЕНЯВАНЕ** Основно оценка от учителя; повече фокус върху съдържанието.
Учителят ръководи обучението според потребностите на учениците	**С фокус върху проблеми Основава се на опита** **ЦЕЛ** Опит за обучаващите се; учене чрез работа - решаване на проблеми; повторение на модели от трудовата среда. **ОЦЕНЯВАНЕ** Оценка от учител; самооценка на обучаващия се.	**Симулация на компания, основана на партньорство Учебно-тренировъчна фирма** **ЦЕЛ** Променлива и сложна трудова среда; иновативност; учене, основано на преживяване; учебна мрежа, използвана за придобиване на опит. **ОЦЕНЯВАНЕ** Оценка на споделена учебна дейност; собствена учебна дейност; инструменти за обучение и учебна мрежа.

Обикновено учителят в учебно-тренировъчната фирма:

- Подкрепя участниците в обучението;
- Дава възможности за развитие на уменията - диагностицира ситуации, които се нуждаят от промяна;
- Позволява да бъде уловено най-широкото възможно познание и човешко поведение;

- Помага на участниците да прилагат ситуации от самото обучение към реалната практика;
- Позволява на участниците да усъвършенстват принципите; да действат като ръководители и членове на групи, както и като инициатори на промени;
- Позволява изграждането на капацитет за управленски умения и знания, за да предадат опита на други.

Примери за практическо обучение

Очевидно е голямото предимство на обучението на работно място, както и неговото значение и приложимост в бъдещата работа. Този метод на обучение може да се прилага от ръководителя на отдела, където ще работи обучаваният, или от опитен „колега". Обучаваният ще наблюдава и след това ще бъде наблюдаван, докато изпълнява различни задачи и отговорности, които съответната позиция изисква.

Демонстрация

Демонстрациите са необходими, когато „разказването" не е достатъчно и „показването" е по-важно. Например, много по-полезно е да се демонстрира как да се използва компютър, отколкото да се каже на някого как да го използва. Този метод е най-подходящ за мениджъра или обучаващия служител, който показва на обучаемия процеса, който трябва да се следва.

Групови методи

Методите за групово обучение могат да включват групови дискусии, които насърчават участието, или тип семинарни занятия, които имат предимството, че са по-структурирани и по този начин може да бъде предоставена повече информация.

Ротация на работните места

Целта на този метод на обучение е всеки служител да разбере как да извършва работата на другите служители. Учениците се движат през различните отдели или изпълняват различни функции в рамките на своя отдел.

Моделиране на поведението

Моделирането на поведението се основава на това, че обучителите показват правилния начин на поведение, а след това се дава възможност на обучаемите да се упражняват.

Оборудване, материали и технологични ресурси

Класната стая, в която се провеждат занятията на учебно-тренировъчната фирма, трябва да бъде организирана и обзаведена така, че да изглежда като офис.

Необходими ресурси:

- Офис мебели: бюра, маси, столове, етажерки, картотеки и др.
- Компютри и друга офис техника: принтери, копирни машини, мултимедия, скенер.
- Достъп до интернет.
- Търговски и счетоводни програми.
- Канцеларски материали: листове, химикалки, папки, архивници, телбоди, калкулатори и др.
- Материали за преподаване и обучение: ръководства, учебници, допълнителни материали и др.

Физически ресурси за обучаваните:

- Мебели за учебната стая, организирани по отдели.
- Компютър/лаптоп за всеки ученик.
- Офис консумативи (папки, класьори, подложки, телбоди, калкулатори, хартия, химикалки, ножици и др.)
- Интернет: имейл акаунт, Drive, Dropbox
- Фирмени документи: фактури, документи за парични преводи, клиентски файлове, визитници.

Ролята на реалните компании

Учебно-тренировъчната фирма често се подпомага от поне една истинска компания - ментор, на която учебно-тренировъчната фирма подражава и чиито продукти и услуги копира. Компаниите-ментори предоставят информация по технически и управленски въпроси.

Бизнес менторът

Националният бизнес е в основата на съществуващата стопанска дейност в страната. Той проектира реалния бизнес свят в света на учебно-треноровъчната фирма, като съветва учителя и обучаваните за текущите практики и процеси на работното място. Реалните компании могат да се включат в интервюирането на учениците за включване в даден екип или за заемане на позиция в учебната фирма, да предложат начини за ефективно популяризиране на продуктите или да им помогнат да определят подходящи организационни модели, които да отговарят на продуктовата им гама. Бизнес менторът може също така да покани обучаващите се да посетят предприятието, за да видят процеса на работа в реална среда. Това може да бъде много полезно за разбиране на спецификата на работното място в реална среда.

Персонализирани пътеки

Методологията „учебно предприятие" предлага възможност за създаване на персонализирани пътеки за обучение, в зависимост от интереса и уменията на всеки ученик.

Ако ученикът покаже неспособност да се справи със задачите на своята длъжност, той може да бъде преместен на друга позиция. Или ученик, който се справя добре, може да бъде преместен също на нова длъжност, за да придобие нови или да надгради стари умения, или да помогне на учителя за определяне на работните задачи на съучениците си.

Ако учениците не са в състояние да се справят със счетоводството на учебно-тренировъчната фирма, може да се сключи договор с друго учебно предприятие, което предлага счетоводни услуги. В този случай учениците се обучават само да оперират с основните документи.

Методи за кариерно консултиране, използвани в УТФ

- Критерии за оценка: използвайте заедно два модула за оценка: модул за действия и модул за окончателна оценка на „меки" умения (това включва и самооценка).
- Инидивдуална работа: Професионално профилиране, за да ориентирате учениците според техните интереси и умения, използвайки портфолио за събиране на резултатите от работата.

Обучение по предприемачество

Учебно-тренировъчната фирма е идеалната среда за обучение по предприемачество. Обучаващите се могат да проверят своите бизнес знания, да изпробват нови концепции, да разработят и приложат своя бизнес план, да получат опит в различните отдели и роли в бизнеса, сами да създадат бюджет и да управляват финанси в среда с ограничени рискове. Концепцията за обучение в УТФ цели да стимулира предприемаческия дух и допринася за развитието на бизнес уменията и предприемаческата увереност и компетентност.

Обучението по предприемачество има **две основни цели**: **първо**, да помогне на учениците да вземат решения за своето обучение и опит, за да приспособят уменията си към условията на труд в процес на непрекъсната промяна и, **второ**, да ги запознаят с необходимостта от развитие на предприемачески нагласи, считано не само като набор от качества и умения за започване на бизнес, но и като общо отношение, което може да бъде полезно в професионалната им дейност и в ежедневието. От тази гледна точка, концепцията за предприемачество трябва да включва две посоки: основното образование в предприемачески нагласи и опит да повишават автономността, инициативността и самоувереността си, и по-специфично обучение, насочено към обучение за разработване на предприемачески проект.

Обучението трябва да даде възможност на учениците да разберат ценностите и новата работна култура, а именно тези концепции и ключови поведения, които ще им помогнат да се справят успешно в света на труда, като същевременно им дават увереност в способността им да се усъвършенстват. То трябва също да спомогне за свързването на учебните програми с други теми, които могат да бъдат важни на работното място: използването на компютърни приложения за административно управление на компаниите, използване на различни езици за установяване на социални отношения, стратегии за търговско взаимодействие, прилагани за решаване на проблемни ситуации и социални умения, които насърчават работата в екип и подобряват междуличностните отношения.

Учебно-тренировъчната фирма допринася за постигането на основни умения като автономия, лична инициатива и умения за учене по време на работа, които са свързани с лидерство, поемане на отговорност, способност да се избира, да се представят проекти и да се извършват различни дейности, но също и да се учи от грешките, да се поемат рискове, така че ученето да продължава да бъде ефективно и независимо.

Също така допринася за развиването на комуникативна компетентност чрез използването на езика като инструмент за устна и писмена комуникация и използването на технологични средства за подпомагане на комуникацията. Помага комуникативните умения да са средство за установяване на връзки с други хора, и по-специално на работното място, с хора от същото или различно професионално ниво. Дейностите в областта на предприемачеството, позволяват да се развият умения, свързани с дигиталната компетентност, която включва обработка и представяне на информация, както и използване на социалните мрежи за корпоративни цели. Освен това дигиталната компетентност се проявява и в способността да се адаптират към новите модели на работа, включващи форми на организация и комуникация в резултат на технологичните промени и желание за постоянно актуализиране на уменията за използване на технологиите.

Предметът „Учебно-тренировъчна фирма“ допринася за развитието на социалната и гражданска компетентност чрез работа върху социалните умения, обучение как да се оценяват индивидуалните и груповите интереси, да се работи заедно за упражняване на гражданско поведение на работното място, но също и в личния живот, както и да може да се вземат решения, които да се отстояват с отговорност, както от отделния предприемач, така и от работника или потребителя.

Цели на учебната програма

1. Увеличаване на капацитета и значението на ученето в образованието и обучението.
2. Осигуряване и консултиране на ключови умения: основни умения; умения, които се предават; предприемачество; езици; числови познания и др.
3. Засилване на връзките между образованието/обучението и работното място.
4. Насърчаване на иновативното развитие на образованието (съвместно учене, критично мислене и други).

5. Насърчаване на междурегионално и междусекторно структурирано сътрудничество.
6. Насърчаване на професионалното развитие на образователния свят.
7. Да популяризира образование за развиване на активно гражданство, пригодност за заетост и създаване на нова бизнес мрежа.

Съдържание на учебната програма

1. **Самопознание и планиране на пътека на обучението**
   - Разбиране и приемане на лични характеристики и умения за справяне с бъдещи академични и професионални предизвикателства.
   - Използване на инструментите за класифициране и разбиране на различните начини за достъп до академичните нива и възможните професионални кариери и възможности за работа. Разбиране на необходимостта от учене през целия живот.
   - Проучване, като се използва пряк или непряк контакт, на задачите, които специалистите с различни квалификации изпълняват.
   - Използване на знанията за проектиране на собствен професионален и обучителен път, за да се разбере обхватът от професионални кариери, които съответстват на техните очаквания, нагласи и интереси.
2. **Пазар на труда и икономическа дейност**
   - Използване на основни икономически концепции за разбиране на настоящите и бъдещите сектори на труда в тесен контекст и в европейски и международен контекст.
   - Идентифициране на ролята на предприятията като доставчици на стоки и услуги чрез използване на информация от различни източници.
   - Разбиране на основните взаимоотношения между компании и други икономически субекти (банки, местна администрация, доставчици на услуги и други).
   - Проучване на основните характеристики, свързани с различните видове работни места и трудовите отношения: самостоятелна заетост, работа за работодател.
3. **Предприемаческа инициатива и фирмен проект**
   - Разбиране на работната култура и ценности, и предприемачески умения (вземане на решения, лидерски умения и умения за работа в екип и др.) чрез контакт с различни трудови и производствени сфери, и с професионалисти от различни икономически сектори.
   - Изготвяне на бизнес идеи и провеждане на пазарно проучване за предлагания бизнес чрез анализиране на ситуацията на конкурента и проучването на пазара, заедно с оценка на жизнеспособността, иновациите и устойчивостта на компанията.
   - Решаване на различни ситуации от практиката на компанията, свързани със създаването, управлението и вътрешната организация на фирмата.
   - Планиране и разработване на опростен фирмен проект, идентифициране на различните части на проекта, като се използват подходящи ресурси като информационни и комуникационни технологии. Устно представяне на проекта чрез вербална и невербална комуникация.

Теоретични дидактически единици

КУРС 1: ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО

- Какво е предприемач?
- Бизнесът и стартиращите фирми
- Нагласи и умения на предприемачите: практически примери

КУРС 2: ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ

- Определяне на пазара
- Секторни дейности
- Нови методи за заетост и работна среда

КУРС 3: ДЕЙНОСТ НА КОМПАНИЯТА

- Видове компании според правния им статут
- Операции по отдели
- Онлайн и офлайн информационни и комуникационни технологии
- Меки и социални умения

КУРС 4: БИЗНЕС ПЛАН

- Стоки и услуги
- Клиенти
- Конкуренти
- Цени
- Брандинг
- Социални медии и маркетинг

Практически дидактически единици

КУРС 1: УСТНА И ПИСМЕНА КОМУНИКАЦИЯ (на роден език и на английски език)

- Интервю за работа
- Бизнес език
- Отговаряне на имейли и телефонни обаждания
- Писане на писмо за представяне на фирмата
- Създаване на продуктов каталог

КУРС 2: ПРИЛАГАНЕ НА ПОДХОДА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА РАННОТО НАПУСКАНЕ НА УЧИЛИЩЕ ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЕ В УЧЕБНО ПРЕДПРИЯТИЕ В УЧЕБНАТА ПРОГРАМА

- Медии и маркетинг

- Финансово управление
  - Лични финанси
  - Основни финансови познания
  - Баланс между работата и личния живот
- Фирмен проект
  - Бизнес план
  - Маркетингов план - фокус върху продажбите и маркетинга
  - Основни финансови познания

Организация на учебно-тренировъчната фирма по Проекта

Брой учебни часове за предмета:
Минималният брой учебни часове за целия курс е **60 часа.**

Брой учебни часове на седмица:
Средният брой учебни часове е **6 часа на седмица.**

Брой ученици в група:
Средният брой ученици в една група (УТФ) е **16 ученика.**

Фази на обучение в учебно-тренировъчната фирма

Обучението в учебно-тренировъчните фирми съдържа три основни фази:

1) Стартиране на бизнес
2) Оперативна фаза
3) Прекратяване на дейността и оценка

Могат да бъдат изпълнени всичките три фази или учебната програма на учебно-тренировъчната фирма може да бъде адаптирана и да включва, например, само фази 2 и 3. Това зависи от училището, което трябва да реши кой модел да приложи, и от целите, които си е поставила да изпълни учебно-тренировъчната фирма. Ако не е планирано да се учи как да се създаде бизнес план и да се стартира компания, фаза 1 може да не се прилага.

Фаза на стартиране на бизнеса

Фазата на стартиране на бизнеса включва създаване на бизнес план (БП) и свързаните с него планове, като маркетинг, финансиране, производство, персонал и т.н. Обхватът на бизнес плана е свързан с типа бизнес и предмета на дейност на въпросната учебно-тренировъчна фирма, а също така и с учебната програма и целите на учебната институция. Видът на компанията и организационната структура се определят в бизнес плана.

Партньорските компании подкрепят учениците в учебно-тренировъчните фирми чрез споделяне на информация и знания от техния опит. Също така, част от финансовата информация може да бъде получена от партньора, но само за илюстративни цели. От партньорите не се изисква да разкриват конкретна бизнес информация, но ще бъде полезно да представят общи данни за пазара, финансите и инвестициите в техния бранш. Най-често срещаният начин за осъществяване на партньорско сътрудничество е да се покани партньора в часовете за работа на учебно-тренировъчната фирма.

Учебно-тренировъчната фирма се създава във виртуалния свят, поддържан от Централния офис на съответната страна. На практика учениците попълват формулярите или изпълняват необходимите процеси, свързани със стартирането на бизнеса, такива каквито са в различните страни. Тези процеси се съгласуват с Централния офис, който също така предоставя бизнес лицензи или други подобни разрешения. Централният офис поддържа и банковите услуги за учебно-тренировъчните фирми.

Всяка учебно-тренировъчна фирма трябва да има поне една сметка в банката на Централния офис, за да може да функционира и да търгува. Учебно-тренировъчните фирми използват само виртуални пари. По този начин не се разменят истински пари или продукти.

Оперативна фаза

Оперативна фаза започва, когато се учреди учебно-тренировъчната фирма и тя получи своята регистрация, банкова сметка и основен капитал и, ако е необходимо, инвестиционни кредити. В оперативната фаза има повече практическо обучение, отколкото при фазата на създаване и се провеждат теоретични изследвания и анализи. Естествено, това не възпрепятства едновременното провеждане на други теоретични курсове, ако има време в работния план. Това трябва да се определи преди да започне обучението в учебно-тренировъчната фирма и зависи от това колко часа през седмицата работи тя.

В оперативната фаза учениците започват да работят като служители на учебно-тренировъчната фирма, следвайки организационната структура, определена в бизнес плана. Работата започва с прилагане на дейностите, определени в бизнес плана - изготвяне на рекламни материали, създаване на уебсайт, закупуване на суровини, стоки и др. Учебно-тренировъчната фирма започва да провежда всички вътрешно фирмени процедури и процеси, както и съответните външни бизнес дейности.

Ако банката на националния централен офис предоставя на всички служители възможност да имат свои собствени виртуални банкови сметки, техните заплати за работата им в учебно-тренировъчната фирма ще могат да бъдат изплащани по собствените им сметки. Така служителите могат да използват виртуалните си пари за закупуване на стоки от други учебно-тренировъчни фирми. Търговски партньори могат да се търсят от националната база данни за учебно-тренировъчни фирми или от международната база данни на Световната

организация на учебните предприятия. И двете бази данни са достъпни чрез националния централен офис.
В началото на оперативната фаза учениците трябва да определят график и цели за маркетинг, продажби и други дейности. Доброто планиране намалява риска от изчерпване на задачите и бизнес дейностите. Ролята на учителя в оперативната фаза не е да участва активно в дейностите на компанията, а повече да наблюдава и следи работата на учениците, и да дава насоки, ако е необходимо. Обикновено теоретичните проучвания/брифингите са предвидени в плана по време на оперативната фаза. В най-добрия случай учениците се научават да бъдат достатъчно самоинициативни, за да направят учителя "безполезен" в смисъл, че по време на учебния процес учениците се нуждаят от все по-малко съвети и насоки.

Фаза на приключване на дейността и оценка

Закриването на УТФ и оценката са последната от трите основни фази на обучението в учебно-тренировъчната фирма. След активното участие на фирмата в търговската дейност и процесите, възможните търговски панаири и други практически бизнес дейности, е време да се закрие бизнесът и да се оцени процеса, резултатите от обучението, както и да се даде обратна връзка, както на учениците, така и на учителите.

Съществуват различни начини да бъде закрита една учебно-тренировъчна фирма :

1. Затваряне на бизнеса за постоянно, което означава, че учебно-тренировъчната фирма ще бъде затворена като такава и ще закрие целия си бизнес. В този случай учениците трябва да изготвят финансови отчети, за да илюстрират рентабилността на бизнеса и оперативните резултати (приходи, разходи, разходи за външно финансиране и т.н.).

2. Ако учебно-тренировъчната фирма ще продължи дейността си с нова група ученици, фирмата не трябва да бъде закривана. В този случай учениците изготвят междинни финансови отчети и баланс, годишен отчет и подготвят сметките за запасите, рекламните материали и всяка друга документация, готова да бъде предадена на следващата група ученици.

Система за оценяване

В системата за оценяване **има три нива**:

Първоначална оценка: ученикът прави самооценка по всички извършвани дейности, която ще бъде одобрена от учителя. Оценката е предназначена за диагностициране на различни нива на развитие на компетентностите.

Текущо оценяване: данните за оценяването ще бъдат събирани в портфолио от задачите, изпълнявани по всеки проект или в различен отдел.

Окончателна оценка: краен резултат на ученика за напредъка в курса.

Кой извършва оценяването? Учителят и ученикът участват заедно в процеса на оценяване. Също така цялата група обучаеми могат да оценяват и да се оценяват взаимно.

Какво се оценява? Технически, социални и преносими ключови компетенции.

Кога се извършва процесът на оценяване? В началото, по време на и в края на курса.

Как се формира оценката? Оценява се по скала, въз основа на изпълнените задачи и събраните материали в портфолиото.

Оценка на удовлетвореността: За да се анализира удовлетвореността на учителите и учениците, те попълват анкета за обратна връзка.

Оценката на учениците е формирана на база оценка на работата, която те са извършили във всеки отдел.

Доказателство за оценка: досие на доставчика, клиентски досие, документи за доставка и фактури, разписки за получаване, папка с документация, каталози. Също така се оценяват уменията на учениците: самостоятелност, способност за решаване на проблеми, инициативност и други.

Критерии за оценяване

1. За разбирането на личните и социални умения, необходими на пазара на труда за различни професии, и изграждане на нагласи и умения, свързани с предприемачеството, се оценяват личните умения и се използват различни стратегии, за да се помогне при вземането на решения.
2. Подходящо използване на различни видове ресурси, като например информационни и комуникационни технологии, за получаване на надеждна, строга и основаваща се на доказателства информация за текущите характеристики на пазара на труда, както в тесен контекст, така и в европейски и международен контекст.
3. Описване на специфичните особености на някои професии и длъжности от различни сектори.
4. Свързване на първоначалното и непрекъснатото обучение с една или няколко професии, които са част от индивидуалното обучение на един ученик и професионалния му път и планиране на действия за постигане на личните цели.
5. Идентифициране на основните характеристики на трудовото правоотношение. Анализиране на етапите за намиране на работа в държавния или в частния сектор като служител или като самонаемащ се на работа.
6. Познаване на основната организационна структура на компанията и функциите, които се развиват в икономическия и производствения свят, като се отчита и какви иновативни и устойчиви характеристики трябва да има настоящата компания.

7. Идентифициране на частите, които трябва да има основният фирмен проект и развиване на креативност и автономност при управлението на собствената работа, справяне с неочаквани проблеми и промяна на стратегии, ако е необходимо.
8. Използване на вербални и невербални комуникационни техники в индивидуалното или колективно устно представяне на резултатите от работата, правилно структурирана реч, подпомагана от информационни и комуникационни технологии.

Видове оценяване

Събирането на доказателства, използвани за оценяване в учебно-тренировъчната фирма трябва да бъде основна отговорност на учениците. Трябва постепенно, в процеса на работа, те да събират мостри от своята работа, заверени от учител, фасилитатор, бизнес ментор и т.н. (портфолио). Портфолиото е най-опростеният начин за учениците да покажат наученото и придобитите умения и компетентности.

Участието на учениците в процеса също е учебна дейност. Техники за самооценка и оценка от съученик могат да бъдат прилагани преди представянето на окончателното оценяване на учителя.

Интегрирана и цялостна оценка (вместо да се фокусира върху всеки елемент или подгрупа от дадена цел) може да се използва за покриване на множество елементи, единици или резултати, особено когато много дейности или резултати изискват еднакво основно ниво на развитие на уменията в комуникацията, ИТ, междуличностните умения и така нататък.

Тези видове оценки са:

- Ориентирани към проблема;
- Интердисциплинарни;
- Въз основа на практическата работа;
- Покриват различни резултати или компетенции и
- Комбинират теория и практика.

Работата на ученика във всеки отдел на учебно-тренировъчната фирма допринася за поредицата учебни резултати. Учениците могат да бъдат насърчавани да събират постепенно своите доказателства за оценка в портфолио, тъй като работят в различни отдели. Самооценката и оценка от съученик може да помогне да се идентифицират пропуските.

Основните методи за оценяване, използвани в учебно-тренировъчната фирма, са:

- Техники за задаване на въпроси: за проекти, разрешаване на проблеми, решаване на казуси;
- Самооценка, групова оценка и оценка от съученик;
- Непрекъснато оценяване от учител;
- Дневник на обучението;
- Тестове за умения: работни образци, структурирани проблеми и задачи;
- Пряко наблюдение: оценки на оценителите, стажове;

- Доказателство за предходно обучение: портфолио, дневници, доклади на учителите.

Обучението по предприемачество е повече от подготовка за това как да се управлява бизнес. То е за това как да се развият предприемаческите нагласи, умения и знания, които да дадат възможност на ученика да „превърне идеите си в действие".

Ето някои от ключовите елементи, които се тестват:

- Способност за превръщане на идеите в действие;
- Способност за планиране и управление на проекти;
- Подготвка на учениците да бъдат отговорни и предприемчиви хора;
- Насърчаване на творческото мислене;
- Поощряване на инициативност;
- Насърчаване на толерантност към допуснати грешки.

Оценяване на компетентностите

Ето някои от ключовите начини за оценка на компетентностите в учебно-тренировъчната фирма :

1. **Е-портфолио** - Целта на портфолиото е да събере реални образци от професионалната работа на ученика. То може да се използва и за показване на качеството на работата на ученика пред потенциален работодател.
2. **Тестване на знанията** - тестването на знания може да покаже как холистичните знания на учениците по тестваните въпроси са се развили по време на обучението.
3. **Самооценка** - Методът за самооценка е добър и конструктивен начин да се ангажират учениците в процеса на оценяване и да им се даде възможност да се научат да наблюдават и оценяват уменията си и постигнатия напредък. Препоръчва се самооценката да бъде разделена на две фази: попълване на въпросник и лична дискусия с учителя.
4. **Тестване** - Традиционният метод за изпитване и оценяване е най-типичният и най-лесен начин да се дадат точки или да се оцени ученикът. Изпитът се базира на оценяване на наученото от ученика, без да се оценяват уменията.
5. **Текущо оценяване** - извършва се от преподавателя чрез непрекъснато наблюдение на работата на обучаемите в учебно-тренировъчна среда. Това е най-ефикасният начин за оценка на личните и социални умения на ученика и как те са се развили по време на обучението в учебно-тренировъчната фирма. Също така е и добра възможност да се обърне внимание на евентуални проблеми с личностните взаимоотношения, които могат да повлияят на професионалната ефективност и психическото състояние на учениците.
6. **Групово оценяване** - В груповото оценяване учениците оценяват работата на цялата група, както и себе си като част от групата. Учениците се насърчават да предствят

конструктивна обратна връзка за работата на групата, без да забравят да оценяват себе си и как са се представили професионално и като членове на екип.

7. **Оценката на връстниците** – Взаимното оценяване на съучениците се осъществява, като им се позволява да се оценяват взаимно чрез професионален подход, който включва практически умения, работа в екип, точност, презентационни умения, самоинициатива, надеждност за поемане на отговорности и т.н. Оценката се прави от всеки за всеки в писмен вид – конструктивно и обективно.

Ключови инструменти за оценка на компетентностите

- Самооценка на възприятията;
- Профил на самостоятелната заетост - кариерна стратегия;
- Измерване на знанията – проверка на ключовите компетенции;
- Анализ на поведението - външна перспектива за ефективното използване на компетенциите на учениците в реална среда (учебно-тренировъчна фирма)
- Дневник на обучението - дневникът за учене включва описание на работата в учебно-тренировъчната фирма и постигнатите резултати, както и индивидуалните постижения. Ако обучението се провежда всеки делничен ден, попълването на дневника веднъж седмично ще бъде достатъчно. Ако обучението се провежда по-рядко, препоръчително е дневникът да се попълва след всяка обучителна сесия.

Приложение А - Пример за създаване на учебно-тренировъчна фирма

В тази глава е представено едно конкретно приложение на модела „учебно предприятие". Това е пример и той може да бъде директно използван при планиране на учебния предмет или да бъде изменен според конкретните нужди. Учебните планове за УТФ могат да се изменят в зависимост от потребностите на училището, които произтичат от учебната програма и целите на обучението. Тези цели се различават във всички училища, така че тези примери може да не са напълно подходящи за всяко училище.

Модул А - Планиране, създаване и финансиране на УТФ

(приблизително 20% от времевия ресурс)

Тема 1. Започване на планирането на операциите (намиране на партньорска компания от реалния бизнес).

Тема 2. Изготвяне на бизнес план.

Тема 3. Сключване на договори.

Тема 4. Документи за стопанските операции.

Тема 5. Изготвяне на рекламни материали (от самите обучаващи се или чрез закупуване (чрез поръчка) от друга УТФ).

Тема 6. Набавяне на финансиране и създаване на дружеството.

Модул Б - Дейност на УТФ

(приблизително 60% от времевия ресурс)

Тема 7. Оперативни дейности.

Тема 8. Търговски изложения на УТФ.

Тема 9. Международни дейности.

Модул В – Приключване на дейността и оценяване

(приблизително 20% от времевия ресурс)

Тема 10. Оценка на дейността на УТФ.

Тема 11. Закриване на дейността на УТФ.

Тематично съдържание

Тема 1. Начало на планирането на дейността

- На обучаваните се разясняват основните аспекти на методологията на УТФ и им се дава предварителната информация относно партньорската компания и нейното значение за подкрепа на обучението. Също така се обяснява ролята на Централния офис като част от методологията „учебно предприятие“.

- Създаване на група обучаващите се и начало на екипната работа. Планиране на въвеждащи роли във фирмата и свързани задачи, напр. главен изпълнителен директор, мениджър продажби (и екип), закупуване, съхранение, маркетинг и т.н. Създаване на длъжностни характеристики в УТФ.

- Обучаващите се разработват общи основни правила за компанията в сътрудничество с обучителите и се ангажират с правилата (методи на работа, срещи, отсъствия и т.н.).

- Обучаващите се се подготвят за посещение в партньорската компания, като се ориентират в бизнеса и се запознават с операционната среда на партньорската компания (например клиенти, доставчици, конкуренти и технологии). Освен това учениците подготвят въпроси към представител на фирмата-партньор относно практическите аспекти на бизнес операциите и за индувидуалните отговорности, свързани с конкретно работно място.

- Посещават партньорската компания или представител на партньорската компания посещава УТФ.

- Възлагане на окончателните отговорности/роли/длъжности в УТФ (може да се извърши и чрез проиграване на процес на набиране на персонал в компанията) и изграждане на фирмената структура след посещението на партньорската компания.

Тема 2. Изготвяне на бизнес план

- Обучаващите се изготвят бизнес идея за УТФ на базата на споделения опит на партньорската компания.

- Обучаващите се работят на определени длъжности/роли и работят в съответствие със своята длъжностна характеристика.

- Процесът на създаване на бизнес план е разделен между екипите или учениците според тяхната област на отговорност. Обучаващите се започват работа на съответното работно място и набират цялата необходима информация, за да изпълнят индивидуалните задачи, за които отговарят, както и задачите на учебната фирма. Изгражда се сътрудничество

с професионалисти от съответните области - счетоводни компании, обучители, Централен офис и всички други заинтересовани страни, които могат да бъдат от значение за бизнеса (застрахователни компании, банки, логистични компании и т.н.). Сътрудничеството може да бъде посещение, задаване на въпроси, търсене на информация по теми чрез интернет/телефонно обаждане или по друг начин.

- При изготвянето на бизнес плана обучаващите се трябва да имат предвид, че разходите/цените за различните операции трябва да се взаимстват от реалните пазари (цени на продукти, заплати, данъци, застраховки, вода, електричество, машини, наем/лизинг). Не е нужно разходите да бъдат прекалено детайлизирани, но поне да показват ситуациите в реалния живот, за да се изгради реалистична картина на бизнеса и на финансирането му.

- По време на процеса по изготвяне на бизнес план обучаващите се ще вземат решения по следните въпроси:

  - Какви суровини, продукти или услуги трябва да закупи УТФ; на каква цена и какви количества?
  - Какви дейности УТФ ще извърши сама и какво да възложи на други УТФ; например логистика, маркетинг, счетоводство, отчитане на труда и работната заплата и т.н.?
  - Как се извършва производство или как се предоставя услуга (ако има производство или услуга)?
  - Какви са продуктите или услугите, необходими суми, наличности, цени и възможни отстъпки за различни клиенти; как се предлагат продукти или услуги (напр. кои фактори стоят зад решенията за покупка)?
  - Какви са нуждите за съхранение и логистика и как биват посрещнати (собствен склад и камиони, склад под наем; може би няма съхранение; логистична компания или обикновена пощенска услуга)?
  - От колко и от какви служители се нуждае УТФ? (ако УТФ произвежда нещо, то се нуждае от „виртуални служители" във фабриката/склада, за да извършат производствената работа; тези виртуални служители се показват само във ведомостта за заплати и в други документи за наемането им).

- Обучаващите се изготвят калкулации за дейността:

  - нужда от оборотни средства
  - нужда от капитал (собствен капитал, пасиви/капитал от инвеститори)
  - възможни вноски/заеми и подкрепа от други финансиращи органи

- план за финансиране

- Обучаващите се изготвят бюджети за покупки, продажби, маркетинг, финансиране и печалба.

- Обучаващите се изготвят SWOT анализ на дейността на УТФ.

- Обучаващите се изясняват бизнес рисковете, свързани с покупката, логистиката, съхранението, производството, продажбите и клиентите и др. Обучаващите се преговарят със застрахователната компания за управление на риска и предлагане на застраховки. Преговорите могат да се извършват с представител от реална застрахователна компания или някой от обучителите/друг професионалист може да действа като представител на застрахователната компания при липса на учебни застрахователни компании в Мрежата.

- Обучаващите се обединяват различните елементи, като по този начин изграждат бизнес план за УТФ.

- Обучаващите се общуват с Централния офис. Централният офис създава работна среда, с която започва да работи УТФ (банка, застрахователна компания, необходими доставчици, лизингови компании, данъчни и патентно-регистрационни бюра и др.).

Тема 3. Споразумения относно стопанските операции

Преди да започне действителни бизнес операции, УТФ се опитва да сключи договори с други УТФ, за да се споразумеят за използването на услуги/продукти. Ако нужните услуги/продукти не се предлагат от други УТФ, тогава УТФ сключва договори за необходими услуги/продукти с компаниите, доставчици на Централния офис. В този случай обучаващите се трябва да:

- предоставят електронна брошура на своите продукти с цени (със и без включени данъци) на компаниите доставчици на Централния офис, за да станат техни клиенти.

- предоставят електронна брошура на необходимите суровини, продукти и услуги (цени със и без включени данъци), от които УТФ се нуждае за своите стопански дейности; това се прави, за да се даде възможност на компаниите, доставчици на Централния офис да действат като доставчици на услуги и продукти за учебната фирма.

- предоставят електронен списък на договори за услуги, които УТФ трябва да има за своите стопански дейности (цени с и без включени данъци); тези договори за услуги са например за електричество, наем, водоснабдяване и канализация, телекомуникационни услуги и др. Цените и обемът на тези услуги могат да се различават при различните централни офиси.

Тема 4. Документи, свързани със стопанската дейност

- Обучаващите се изготвят всички необходими формуляри (фактура, ЧМР товарителница, бизнес писма и т.н.) и други документи или използват съществуващ шаблон на документ от Централния офис или друг източник (софтуер за фактуриране и т.н.).

- Обучаващите се могат да работят и със система за електронно подаване и съхранение на документи. При подаване на заявки в системата обучаващите се трябва да запазват всички бизнес документи във фирмената система за обработка на данни на собствената си фирма, а не на лични компютри/дискови устройства, за да осигурят на всички останали обучавани в тяхната фирма достъп до документацията.

Тема 5. Изготвяне на рекламни материали (от самите обучаващи се или чрез закупуване от друга УТФ)**.**

- Обучаващите се взимат решения за рекламните материали и визията на УТФ, въз основа на които сами произвеждат необходимите материали или закупуват маркетинговите услуги от друга УТФ.

- Този вид материали са например:

  - Фирмено лого и визитки
  - Брошура за фирмата и за продуктите, ценова листа (на националния език и на английски език)
  - Писма за продажби и маркетинг
  - Флаери и плакати
  - Представяне на компанията (Power Point)
  - Фирмен уебсайт
  - Различни рекламни материали за специални събития; проекти, търговски панаири и др.

Тема 6. Подготовка на фирменото финансиране и основаване на УТФ

- Преглед на бизнес плана с обучителите и представител на фирмата партньор и/или друг специалист за финансиране на стартиращи предприятия.

- Преговорите за финансиране могат да се извършват с истински представител на банка или някой от обучителите може да влезе в ролята на представител на банка.

- Финансистът оценява необходимостта на УТФ от финансиране (собствен/привлечен капитал), гаранции, обща ситуация в отрасъла, дял от собствения капитал, възможности за растеж на компанията, а също и мнението на обучаващите се за това какво може да се обърка и как те са се подготвили за рискове/проблеми.

- След преговорите за финансиране бизнес планът се преразглежда според получената обратна връзка от финансиста (ако е необходимо).

- Обучаващите се провеждат учредително събрание на УТФ и подават документи в Централния офис за откриване на сметка на УТФ в банката (депозиране на началния капитал и евентуален заем в сметката).

- Обучаващите се изготвят необходимата бизнес документация, свързана със стартирането на бизнеса, и я изпращат в Централния офис за патент, регистрация или други разрешителни. УТФ трябва да плати данъците и таксите, свързани с учредяването на дружество в съответствие с указанията на националния централен офис. Слез регистрацията учебно-тренировъчната фирма ще получи разрешение за работа и идентификационен номер; както и ще бъде регистрирана в данъчната служба за данъчно облагане.

Тема 7. Период на дейност

Когато започне дейността на УТФ, обучаващите се започват да работят в УТФ в съответствие със своите трудови характеристики в различни отдели, като например, изпълняват задачите, изброени по-долу:

- Изготвяне и изпращане на запитвания за мебели, техника, устройства, материали и други необходими консумативи до други УТФ или до доставчиците на Централния офис.

- Изготвяне и изпращане на поръчки съгласно получените оферти до доставчици на суровини, услуги, продукти, консумативи, машини, устройства и мебели. Ако се използват компаниите, доставчици на Централния офис, цените на съответните продукти трябва да бъдат предварително посочени.

- Поръчаните услуги се доставят под формата на документи за доставка. Фактурата ще следва документите за доставка. УТФ отговаря за приемането и съхраняването на стоките и поддържането на сметките/документацията.

- Изпращане на брошури на клиентите (на други УТФ или на доставчиците на Централния офис), създаване на кампании и PR-събития за клиенти, например организиране

на събитие за откриване/дни на отворените врати или разпродажби и промотиране/ рекламиране на събитията/уреждане на посещения във фирми и т.н.

- Когато се получават оферти от други УТФ, се изпраща писмен отговор.

- Извършване на продажби по телефона, по имейл и чрез лични контакти.

- Проследяване на продажбите и цените, за да се поддържа конкурентоспособността и ако е необходимо, планиране на търговски кампании.

- Следене на продуктовото портфолио и развитието на продукти.

- Поддържане на клиентски досиета чрез CRM-система или други подобни. Ако е необходимо, създаване на програма за лоялност на клиентите (условия, карти за лоялност, събития и т.н.).

- Изпращане на отговор на получените поръчки чрез изпращане на известие за доставка, което съответства на поръчаните продукти/услуги, като винаги се полага грижа за логистиката за всяка доставка.

- Осъществяване на логистиката и договори за превоз.

- Изпращане на отговор на евентуални претенции от клиенти (връщане на продукта, възстановяване на суми, кредитни известия и т.н.).

- Финансовото управление на УТФ вътре в самата нея или възлагане на задачата на друга учебно-тренировъчна фирма (счетоводство, данъчни декларации, анализ на бюджета, проследяване на рентабилността и брутния марж на печалбата).

- Изготвяне на ведомостите за заплати (заплатите, разходите за заплати и данъците за удържане) вътре в самата УТФ или възлагане на задачата на друга УТФ (счетоводна компания).

  - ако използва счетоводна компания, УТФ трябва да подготви и организира документите и други счетоводни материали съгласно договореното със счетоводната компания и да ги изпрати за обработка.

- Проследяване на плащането на фактурите и фактурирането на клиентите. Проследяване на дължимите задължения, вземания и възстановяването на дълга.

- Проследяване на отсъствията по време на работата на УТФ и осъзнаване на този разход по отношение на бюджета на УТФ.

Тема 8. Панаири на учебно-тренировъчните фирми

- Намиране на информация къде и кога се организират подходящи панаири; или поемане на инициатива за връзка с Централния офис или други колеги, за да се организира собствен търговски панаир.

- Подготовка на рекламни материали за търговските панаири; брошури, евентуално уебсайт, материали за щанд и т.н.

- Изготвяне на план за продажбите и стратегия за търговския панаир, изготвяне на оферти, избор на продукти, определяне на търговски цели, стратегия за ангажиране на клиентите, очаквани обеми на закупуване и т.н.

- Активно участие в търговския панаир, подготовка на щанд, маркетинг, покупки и продажби, плащания, представяне на фирмени презентации.

- След панаирите обучаващите се провеждат среща, на която се обсъжда целият процес и резултатите.

- Провеждане на последваща рекламна кампания сред клиентите, с които е установен контакт на панаира; въвеждане на информацията за клиенти/потенциални клиенти в CRM системата или подобна система за последваща реклама/продажби.

Тема 9. Международна дейност

- Международните дейности са свързани с учебни цели, определени в учебната програма на учебната институция.

- Подготовка на международен търговски план и стратегия как да се подходи към клиентите, на кои целеви пазари и с кои продукти/услуги. Проучване на езика на целевия пазар и културните предпоставки, свързани с рекламата. Официалният търговски език на Световната мрежа на учебните предприятия е английският, но на някои пазари е възможно да се използва друг език, ако и двете страни са съгласни.

- Търсене на международни търговски партньори, като се изпращат брошури, имейли; връзка с потенциални клиенти по телефона и употреба на други средства за продажба, за да се създаде оборот от международни продажби.

- Установяване на контакт с други УТФ, за да се насрочат телефонни разговори или видеоконференции за провеждане на търговски преговори на английски език или на друг подходящ език.

- УТФ може да участва в международен търговски панаир навсякъде, където се провежда, като поиска помощ от националния централен офис.

- Установяване на потребителските, застрахователни и логистични разпоредби, приложими в международната търговия и изготвяне на план как ще се извършват логистични услуги за клиентите.

Тема 10. Оценка на периода на дейност на УТФ

- Обучителите подготвят формуляр за оценка, който трябва да бъде попълнен от всички обучавани. Формулярът съдържа въпроси относно:

  - Представянето на всеки обучаван: какво е научил, каква нова информация е получил по време на дейността на УТФ, как би развил/подобрил курса на обучение.

  - Кратки коментари за представянето и работата на останалите обучавани.

  - Цялостна оценка на методологията и темите в УТФ, графика, натоварването, длъжностните характеристики и т.н.

(Добре е да помните, че обучаващите се могат да дават и отрицателни коментари и това не означава автоматично, че курсът на обучение е бил неуспешен. Понякога, когато обучаваните са свикнали с традиционните методи на обучение, може да им отнеме известно време, за да оценят какво са научили чрез тази методология, която не е толкова лесно измерима, колкото традиционното обучение.)

Тема 11. Приключване на дейността на УТФ

- Прекратяване на търговските дейности и довършване на продължаващите търговски дейности.

- Изпращане на благодарствено писмо до всички клиенти, информирайки ги, че дейността на УТФ прекъсва или се прекратява. Ако дейността само се прекъсва, осведомяване на търговските партньори относно очаквания период на възобновяване на търговската дейност.

- Всички екипи/отдели изготвят своята част от годишния отчет и оценяват работата си.

- Счетоводният екип/отдел закрива всички сметки, изготвя отчета за приходите и разходите и финансовите отчети.

- Обединяване на финансовите отчети и годишния отчет в един документ, който се изпраща на Централния офис и обучителите.

Приложение Б - Методи за оценяване

Методи за оценка, които са се доказали като добра практиката, например:

1. Взаимна оценка между обучаваните

Взаимната оценка между обучаваните се осъществява, като те оценяват взаимно професионалния си подход, включително уменията за работа в екип, точност, презентационни умения, самоинициатива, надеждност за изпълнение на отговорности и др.

Оценката се прави от всеки за всеки писмено с мотиви и от конструктивна гледна точка. Целта не е да се злослови, а да се даде мотивирана и справедлива обратна връзка, която може би по-трудно ще се даде устно, без да възникне спор.

Обучителят е отговорен за събирането и отчитането на оценките, като те не се виждат от обучаваните. Взаимната оценка между обучаваните е инструмент, с който обучителят може да подкрепи собствената си оценка, и не трябва да се използва като единствен метод за оценка. Този метод се използва най-вече при текущото оценяване на обучаващите се.

2. Групова оценка

При групово оценяване обучителите оценяват работата на цялата група, както и себе си като част от групата. Обучителите се насърчават да излязат с конструктивни отзиви за работата на групата, като не забравят да оценят себе си и как са се представили професионално, и като член на екипа.

Груповата оценка се извършва като открито обсъждане, като всеки има достатъчно време да говори. Критичното оценяване на групата и на самия човек е важно, затова е важно да не се пренебрегва преценката на другите участници. Даването и получаването на обратна връзка по конструктивен начин е изключително важно умение в професионалния живот.

3. Текущо оценяване

Текущото оценяване се извършва от обучителя чрез непрекъснато наблюдение на работата на обучаваните в учебната среда на УТФ. Това е най-ефективният начин за оценка на личните и социалните умения на обучаващите се и как те се развиват по време на обучението в УТФ. Също така е много ефикасен метод да се обърне внимание на евентуални проблеми с личното взаимодействие, които могат да повлияят на професионалната ефективност и доброто психическо състояние на обучаваните.

Текущото оценяване се изразява основно в наблюдение на цялата ежедневна работа в УТФ с подход, целящ изследването на развитието на различните умения на обучаваните. Методите за взаимна оценка и самооценка допълват резултатите от текущото оценяване.

4. Изпити

Традиционният метод за оценка чрез изпити е най-типичният и най-лесният начин да се даде оценка или да се сравнят постиженията на учениците. Изпитът се основава на измерване на паметта на обучаващия се, а не на оценка на практическите умения. Методът „учебно предприятие" се основава на нуждите на трудовия живот, където практическите умения са изключително важни, без да се подценяват теоретичните знания. Изпитът не е подходящ като единствен метод, за да се оценят уменията на учениците в УТФ.

5. Самооценка

Методът на самооценката е добър и конструктивен начин да се ангажира ученикът в процеса на оценяване и да му се даде възможност да се научи да наблюдава и оценява уменията и напредъка, които е придобил. Често обучаваните не отчитат самостоятелно развитието си и уменията си по време на обучението.

Препоръчва се самооценката да бъде разделена на две фази: попълване на въпросник и дискусия лице в лице с обучителя, за да се обсъди въпросника и мнението на обучителя за самооценката. Ученикът трябва да има възможността да постави под въпрос оценката на обучителя и да получи мотиви за това. Не са редки случаите, когато някои критерии за оценка се променят по време на дискусията.

6. Проверка на знанията

С метода на тестване на знанията може да се определи как се развива цялостното знание на обучаващия се по тестваните теми по време на обучението. Проверката на знания се нуждае от повече от една опорна точка, поради което трябва да се направи най-малко два пъти, като е за предпочитане да се проведе три или четири пъти.

В началото на обучението учениците се тестват с въпросник, свързан с бизнеса и трудовия пазар. Освен това може да има отворени въпроси за социални умения и казуси, при които знанията трябва да се прилагат в хипотетична ситуация. Подобни въпросници могат да бъдат попълнени и в средата, и в края на обучението, а дори по-често, ако периодът на обучението е достатъчно дълъг. Не е необходимо тази проверка да се прави твърде често, тъй като натрупването на знания / разбирането отнема време.

Въпросниците трябва да са на едни и същи теми, но да са различни, за да се дадат разнообразни отговори и да се избегне запомнянето на "правилните отговори". Възможно е да има повече от един верен отговор и да не се оценява само броят верни отговори, тъй като натрупването на знанията на обучаващите се е също много ценно, а не само това колко добре той/тя разбира нещата.

7. Портфолио

Портфолиото е лична папка или дигитална папка, където ученикът съхранява конкретни примери за работата, която е свършил по време на обучението. Тези примери могат да бъдат оценени и от обучителя и/или от самите обучаващи се. Целта на портфолиото е да събере реални образци от професионалната работа на ученика. Може да се използва и за демостриране на качеството на работа на обучавания пред потенциален работодател.

При оценяването на портфолиото обучителят може да поиска от обучаващите се да напишат текст, за да обяснят развитието си във времето и причините да включат отделните примери в портфолиото си.

8. Учебен дневник

Учебният дневник е текст, който представя работата в УТФ, в нейното развитие във времето. Трябва да се допълва редовно, но ако занятията се провеждат всеки делничен ден, попълването на дневника веднъж седмично ще бъде достатъчно. Ако обучението се провежда по-рядко, се препоръчва да попълвате дневника след всяко занятие.

В учебния дневник обучаваните записват основните задачи, които са изпълнили по време на занятието, като също така оценяват писмено новите неща, които са научили/открили по време на това занятие. Учебният дневник очертава развитието във времето на уменията и знания, които ученикът е придобил в УТФ.

Приложение В - Основни умения за търсене на работа за обучавани в УТФ

Маркетингова подготовка

Подготовката е може би най-важният елемент от всяко успешно търсене на работа. Степента на вашата подготовка ще ви преведе през целия процес на търсене на работа. Подготовката включва:

- Определяне на вашите силни и слаби страни
- Оценка на вашите професионални и кариерни интереси
- Създаване на кариерен път/пътека
- Проучване на компании, които представляват интерес
- Използване на онлайн маркетингови инструменти за позициониране на пазара на труда
- Развиване на контакти с всеки, който може подпомогне намирането на работно място

Първа стъпка: Вашият план за търсене на работа

1. Определете коя е работата, която искате

Първото нещо, което трябва да направите, е да определите точното нещо, което искате да правите. Първо, направете списък на нещата, които обичате да правите, и на силните ви страни.

2. Определете кои са най-добрите компании за вас

Трябва да вземете определени решения за видовете организации, които отговарят на вашите нужди, стил и личност. Разгледайте аспекти като размер, корпоративна култура и стил на управление.

3. Определете стратегията си за търсене

- Кариерни форуми
- Създаване на мрежа от контакти
- Интернет сайтове за търсене на работа
- Фирмени уеб сайтове
- Обяви за работа: имайте предвид, че само малък процент от работните места се рекламират.

Стратегически план

Успешното търсене на работа започва със стратегически план. Както всеки добър търговец, вие трябва да се предлагате на пазара, като промотирате най-добрите си качества.

Първата стъпка в това да се представите добре е да научите колкото се може повече за дадена компания или индустрия. Научете правилните „ключови" думи, но само те няма да ви намерят работа. Трябва да разберете какво означават думите и как да ги използвате. Когато развивате мрежата си от контакти, запознаването с дадена индустрия ще ви позволи да започнете разговор с хората, които всъщност могат да ви помогнат. Това изисква не само контакти с влиятелни хора чрез семейство, приятели и познати, но и проактивен подход, например посещения на компании, където да се представите.

Развиване на мрежа от контакти

Експертите по кариерно консултиране смятат, че по-голямата част от свободните работни места никога не се рекламират или обявяват публично, а се попълват чрез предаване на информация от уста на уста или чрез мрежа от контакти - това е известно като „скрит пазар на труда". Вероятността свободното място изобщо да не бъде обявено се увеличава с нивото на позицията. Въпреки това, дори и с тези знания, повечето търсещи работа не успяват да използват максимално мрежата си от контакти.

Развиването на мрежа от контакти означава разработване на широк списък от контакти - хора, които сте срещнали на различни социални и училищни събития, и разработване на стратегия как да ги използвате във ваша полза, когато търсите работа. Хората от вашата мрежа може да са в състояние да ви дават насоки за свободни позиции, да ви предлагат съвети и информация за определена компания или индустрия, и да ви запознаят с други, така че да можете да разширите мрежата си.

Най-доброто място да започнете да развивате мрежата си е при семейството, приятелите и съседите, техните семейства, приятели и съседи, без да спирате дотук. Говорете с приятели, съученици и учители.

Стъпки за успешно развиване на мрежата от контакти

1. **Развийте ясна представа за основните понятия при търсене на работа.**
2. **Направете самооценка.** Честният преглед на вашите силни и слаби страни е от особена важност.
3. **Подгответе силна автобиография.** Ако нямате автобиография, сега е моментът да я подготвите.

4. **Решете как да организирате вашата мрежа от контакти.** Тази стъпка е от решаващо значение за вашия успех. Организирайте ключова информация, като имена, длъжности, имена на фирми, адреси, телефонни номера, имейл адреси и дати на комуникация.
5. **Общувайте с вашата мрежа.** Изключително важно е да поддържате връзка с вашата мрежа, което лесно можете да направите по телефона или по имейл. Не се страхувайте да поискате помощта им.
6. **Започнете разговор с цел получаване на информация.** Един от най-добрите начини да получите повече информация за компания или индустрия и да изградите мрежа от контакти в тази област, е да разговаряте с хора, които в момента работят в тази област.
7. **Поддържайте контакт с мрежата.** Ключът е да информирате мрежата си за вашата ситуация и да им благодарите за техните усилия. Никога не приемайте мрежата от контакти за даденост.

Втора стъпка - Интервю за работа

Как можете да се подготвите за интервюто ПРЕДИ да отидете да се срещнете с работодателя?

- Разберете колкото е възможно повече за нуждите на работодателя.
- Подгответе и репетирайте отговори на често задавани въпроси за интервю.
- Ако имате възможност да направите пробно интервю, направете го.
- Преносими умения: Не забравяйте да посочите своите преносими умения с примери, които не винаги личат от вашия трудов опит или образование.

Кои са най-важните фактори за успех, които компаниите търсят и как могат да бъдат включени в интервю?

Експертите по кариерно консултиране невинаги са на едно мнение, но ето, например, списъка на един експерт:

1. Комуникационни умения (писмени и устни)
2. Работа в екип
3. Лидерство
4. Междуличностни умения
5. Критично мислене и умения за решаване на проблеми
6. Добри познания в конкретната област

Топ 15 въпроса за интервю за работа

Въпреки че търсещите работа могат да използват силата на Интернет за задълбочено проучване на бъдещите работодатели, представянето им на интервюто ще повиши или ще разруши шансовете им да получат предложение за работа. Чрез репетиране на въпроси за интервю, те могат да се подготвят по-добре, за да демонстрират на работодателя как могат са му полезни. Ето списък с 15 топ въпроса, които да помогнат на търсещите работа да се подготвят за интервю за работа:

1. Разкажете ми за себе си.
2. Какво знаете за нашата компания?
3. Защо искате да работите за нас?
4. С какви уникални качества или способности бихте допринесли в тази работа?
5. Кои са основните ви силни и слаби страни?
6. Колко време смятате да останете в нашата компания? Къде се виждате след пет години?
7. Разкажете ми за момент, когато не сте успели в нещо и какво сте направили след това.
8. Опишете ситуация, когато сте работили по екипен проект. Каква беше вашата роля в отбора? Бяхте ли доволни от приноса си? Как можеше да е по-добре?
9. Защо избрахте вашето училище и курс на обучение?
10. Помислете за ситуация, в която е трябвало да разрешите конфликт. Кажете ми как го направихте.
11. Разкажете ми за проект, който сте имали или в работата, или в училище. Опишете подробно как се справихте и какъв беше резултатът.
12. Какво правите в свободното си време?
13. Каква заплата очаквате?
14. Какви други видове работни места или компании разглеждате?
15. Имате ли въпроси към нас?

Целта е да се убеди работодателят, че интервюираният има умения, подготовка и способности да върши работата и може спокойно да се впише в неговата организация. Личното отношение, увереността, ентусиазмът, позитивната нагласа и отличните междуличностни и комуникационни умения са много важни.

Какво не трябва да питате в първите етапи на интервюто

Не питайте за заплата, отпуск, график на неработни дни или обезщетения.

Може да попитате за статуса на интервюиращия, но само като заинтересована страна, а не като разпитващ.

Въпроси, които трябва да зададете в първите етапи на интервюто

- Мога ли да видя копие на трудовата характеристика?
- Защо се е освободила позицията?
- Какви качества търсите за тази работа?
- Коя е следващата стъпка / кога ще направите своя избор?

Подгответе пет или шест въпроса преди интервюто и ги вземете със себе си. Когато дойде време да зададете въпроси, извадете списъка си. Това ще покаже добра подготовка от ваша страна. Този момент е ценна възможност да получите необходимата информация, която да ви помогне да вземете информирано решение.

Проверете своите умения за търсене на работа

1. Обмислете всяко от следните твърдения и оградете числото, което най-добре ви описва: 1 = категорично съм съгласен, 2 = съгласен, 3 = не съм сигурен, 4 = не съм съгласен, 5 = категорично не съм съгласен
2. Съберете числата, които сте оградили.
3. Колкото по-висок е резултатът Ви, толкова повече неща имате за подобрение.

1	Знам как моите умения отговарят на уменията необходими за работата, за която кандидатствам.	1	2	3	4	5
2	Мога да дам три добри причини, поради които един работодател трябва да ме наеме.	1	2	3	4	5
3	Мога да опиша какво съм свършил добре в предишната си работа или работи.	1	2	3	4	5
4	Редовно разглеждам местни и национални вестници и сайтове за търсене на работа.	1	2	3	4	5
5	Свързвам се с агенции за подбор на персонал, които работят в областите, които представляват интерес за мен.	1	2	3	4	5
6	Обаждам се на работодатели за съвет относно намирането на работа в областите, които представляват интерес за мен	1	2	3	4	5
7	Знам как да коригирам автобиографията си и мотивационното си писмо, за да отговаря на работата, за която кандидатствам	1	2	3	4	5
8	Имам поне двама души, които са се съгласили да ми дадат препоръка.	1	2	3	4	5
9	Разговарям с хора, които срещам, за това, което търся, и следвам съвети, които ми дават.	1	2	3	4	5
10	Знам къде мога да получа подходяща информация за заплатите, която да ми помогне в преговорите.	1	2	3	4	5

ВТОРА част

1. Текуща ситуация на ранното напускане на училище в България

Въпреки използването на подходящи традиционни и нови подходи при провеждане на образователната политика, към момента в България 12.7% от учениците отпадат от системата на средното образование. Младежите, отпаднали от училище, нямат придобито образование или степен на професионална квалификация и възможностите им за завръщане в системата на образованието са ограничени.

1.1. Причини за ранното напускане на училище

Причините за преждевременното напускане на училище могат да бъдат класифицирани в няколко основни категории.

1. Икономически причини;
2. Социални причини;
3. Образователни причини;
4. Етнокултурни причини;
5. Институционални причини;
6. Причини, свързани със здравния статус;
7. Причини за нередовното посещение на учениците в училище и допуснатия голям брой неизвинени отсъствия.

Икономически причини:

Безработицата, ниските доходи, понижението жизнен стандарт и бедността поставят децата в условия, водещи до повишен риск от отпадане от училище. В резултат на финансовите и икономически затруднения те са принудени да помагат на семействата си, което води до затруднения в участието им в учебния процес. Друга икономическа причина е миграция на родителите. Често при миграция на родителите в Западна Европа децата остават в семействата на роднини, които не проявяват интерес към образованието. През последните години се засили и тенденцията родителите да вземат децата си в чужбина: за месеци, а често и за постоянно.

Социални причини:

Свързват се с отрицателно въздействие на домашната среда - родителска незаинтересованост, противоречия, конфликти, напрежение и кризи в семейството, функционална неграмотност или ниско образование на родителите, непълни семейства, деца и ученици в риск от извършване на противообществени прояви, ученици с поведение, което е трудно или е в конфликт със закона, домашно насилие, незачитане правото на избор на децата, налагането на строги наказания.

Социално-икономически причини:

Лошото качество на живот на определени социални слоеве; ниските доходи, невъзможност за покриване на разходите (учебници, тетрадки, дрехи, храна); задължение да гледат по-малкия си брат/сестра; използване на детето като трудов ресурс (подпомага формирането на семейния бюджет или участва в домакинската работа.).

Образователни причини:

Образователните причини са свързани и с начина на оценяване, квалификацията на учителите, навиците за учене, негативни нагласи на участниците в образователния процес и липсата на мотивация, качеството на учебниците. Големият брой отсъствия, липсата на достатъчно ефективна система за контрол върху начина на воденето и отчитането им, влошената дисциплина, насилието и агресията в училище, ниските образователни резултати са също вътрешни процеси за училището. Затрудненията при усвояване на учебния материал; слаб интерес към учебния процес и произтичащото от него желание/нежелание да се посещава училище; наличие на конфликтни отношения със съученици и/или учители и др.

Етнокултурни причини:

Това са специфичните етнически, религиозни и езикови измерения. Силно действащите вътрешногрупови норми и натискът на етнокултурните традиции сред уязвими етнически общности и групи предопределят специфичните причини за преждевременното напускане на училище: отсъствие на познавателна мотивация, ниска степен на готовност за училище, липсва мотивация на родителите за получаване на образование от децата им, по-ранното стъпване в брак; страх на родителите поради опасност от откradване; по-ниска ценност на образованието и др.

Институционални причини:

Като такива могат да се квалифицират недостатъчно координираният подход между различните служби и специалисти на национално, регионално, местно и училищно ниво за справяне с преждевременното напускане на училище; недостатъчно ефективният контрол върху управлението и функционирането на политиките за обхващане, задържане и реинтегриране на децата и учениците в образователната система.

Причини, свързани със здравния статус:

В контекста на политиките за развитие на приобщаващото образование продължава тенденцията за интегриране на децата със специални образователни потребности в общообразователните училища. Тук се включват и всички фактори на материалната база, образователната среда, човешките и финансовите ресурси, които не отговарят на изискванията за прилагане на принципите на приобщаващото образование.

Причини за нередовното посещение на учениците в училище и допуснатия голям брой неизвинени отсъствия:

- учениците нямат необходимия родителски контрол;
- у учениците образованието не се възпитава като ценност;
- трудна адаптация на ромските деца и деца от други етнически общности към образователния процес и възпитателните дейности в училище;
- повишава се демотивацията за завършване на основно образование сред ромската и други етнически общности и продължаване в по-висока образователна степен;
- увеличава се линията на бедност и безработица сред малцинствата;
- родителите и учениците разпознават основно правата си като малцинства и все по-трудно се адаптират към задълженията и отговорностите си. Злоупотребяват с малцинствени превилегии;
- липсва законодателна норма и гъвкавост при реинтеграцията на децата или превенция за отпадането им от училище;
- лоши хигиенно-битови условия на живот и навици в семейството;
- привличане на учениците за работа в семейството, отглеждане на по-малки деца в семейството и възпрепятстване на посещението им в училище и други.

Много от семействата са безработни, други разчитат на временна заетост/сезонна селскостопанска работа/, някои на месечните добавки за деца. Родителите не могат да осигуряват на децата си учебни помагала, дрехи, обувки и неща от първа необходимост. Живеят при крайно лоши битови условия и са на ръба на оцеляването. Голяма част от родителите не са образовани и не считат за необходимост децата им да посещават училище. По този начин нагласата за липсата на значимост на образованието се пренася от поколение на поколение и навлиза дълбоко като цялостно разбиране в общността. Концепцията на родителите, че детето не се нуждае от образование, се отразява върху мотивацията му. Те проектират своите възгледи и убеждения върху детето, което постепенно усвоява техния модел и не възприема училището като ценност. Незаинтересоваността на родителите по отношение на образованието на децата е основен проблем, защото родителите често не виждат перспективи техният живот и този на децата им да се подобри чрез по-високо образование.

Положителната промяна на състоянието изисква прилагането на комплексни мерки и добра координация между институциите от няколко различни сектора на всяко ниво на управление - национално, регионално, местно и училищно. Основната част от отговорностите за прилагането на националната политика по отношение на задължителното образование е съсредоточена в Министерството на образованието и науката, което е естествен координационен център на междусекторните действия за намаляване на преждевременното напускане на училище

2. Справяне с проблема за ранното напускане на училище

2.1. Политики

Водещи стратегически документи за превенция на ранното напускане на образователната система:

- Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система (2013 – 2020)
- Национална стратегия за насърчаване и повишаване на грамотността (2014 – 2020)
- Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година
- Рамкова програма за интегриране на ромите в българското общество (2010 – 2020)
- Конвенцията за борба срещу дискриминацията в областта на образованието

- Закон за предучилищното и училищно образование
- Наредба за приобщаващото образование;
- Закон за младежта

Създаване на **Междуинституционален механизъм за обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст** с включени мерки, добри практики, институции, които се занимават с проблема или предоставят добри обучителни програми за задържане на интереса към ученето. Центърът за учебно-тренировъчни фирми е представен на интернет страницата на Механизма, както като институция, така и с участието си в проект „Учебните предприятия в училище – иновативно образователно решение срещу ранното напускане на училище", по европейска програма ERASMUS+ KA2.

Министерство на образованието предвижда различни процедури и проекти в процес на изпълнение по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж", съфинансирана със средства от ЕС.

Към настоящия момент по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж" (ОП НОИР) се изпълняват шест процедури за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ, насочени към обхващането и задържането на деца и ученици в образователната система.

В областта на училищното образование по проект BG05M2OP001-2.004 „Твоят час" над 300 000 ученици от над 2300 училища от цялата страна бяха включени в извънкласни дейности по интереси и в дейности за преодоляване на обучителни затруднения, за да повишават мотивация си за учене и да развият своите умения. Целта на този най-мащабен в рамките на ОП НОИР проект беше в дългосрочен план да допринесе за намаляването на дела на преждевременно напусналите училище.

Над 50 000 ученици са обхванати от дейности за кариерно ориентиране в създадените 28 центъра за кариерно ориентиране в областните градове на страната по проект BG05M2OP001-2.002 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование". Целта е децата да бъдат насочвани от специалисти кариерни консултанти към най-подходящите училища, за да продължат образованието си.

Близо 6000 ученици от професионални училища в страната преминаха практическо обучение в реална работна среда в рамките на 240 часа по проект BG05M2OP001-2.006 „Ученически практики".

Близо 3000 деца и ученици от етнически малцинства, включително роми, участваха в дейности за интеграция в образователната система. С тях работят учители и представители на юридически лица с нестопанска цел в партньорство с общините, за да се гарантира устойчивост на постигнатите резултати по две процедури – BG05M2OP001-3.001 „Подкрепа за предучилищното възпитание и подготовка на деца в неравностойно положение" и BG05M2OP001-3.002 „Образователна интеграция на учениците от етническите малцинства и/или търсещи или получили международна закрила".

2.2. Процедури по ОП НОИР, насочени към обхващане и задържане на деца и ученици в образователната система:

1) Въвеждане на дуална система на обучение (ДОМИНО 2) с основна дейност провеждане на обучение на ученици от професионалните средни училища от XI и XII клас по дуалната система на обучение съгласно съществуващата законодателна рамка.

2) Адаптиране на системите за средно професионално и висше образование спрямо изискванията на пазара на труда в България.

3) Система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение.

4) Усъвършенстване на националната система за валидиране.

5) Повишаване на капацитета на педагогическите специалисти за работа в мултикултурна среда с основни дейности: актуализиране на учебните планове и програми във висшите училища, подготвящи педагогически специалисти с цел обучение за ефективна работа в мултикултурна образователна среда; провеждане на краткосрочни обучения на учители, педагогически специалисти и директори от училища и детски градини за работа в мултикултурна образователна среда.

6) Осигуряване на достъп до качествено образование в малките населени места и в трудно достъпните райони. Основните дейности са свързани с подобряването на достъпа и повишаване на обхвата на децата от маргинализирани групи в системата на предучилищното, училищното и професионалното образование.

7) Интегрирани мерки за подобряване достъпа до образование, за периода 2016-2019 г. Основни дейности по прилаганите мерки: допълнително обучение по български език за децата и учениците (вкл. за децата и учениците, търсещи или получили международна закрила), за които българският език не е майчин; допълнителни занимания със застрашени от отпадане от училище ученици от етническите малцинства и учениците, търсещи или получили международна закрила; реинтегриране в образователната система на младежи до 18 г., отпаднали от училище.

2.3. Добри практики в системата на средното образование в България

Взаимодействие между заинтересованите страни

- Взаимодействие на училището със заинтересованите страни и институции - училищно настоятелство, училищен съвет, НПО, местни организации
- Взаимодействие на училището и общините в процеса на намаляване на дела на отпадналите ученици
- Взаимодействие на училището и общината в процеса на реализиране на политики за превенция на ранното отпадане от училище, интервенция и реинтегриране на преждевременно напусналите образователната система

Информиране на заинтересованите страни

- Споделяне на опит по информиране на страните в образователния процес
- Политики за компенсиране на ефекта от преждевременното напускане на училище

Ролята на стратегическото планиране

- Стратегия за развитие на училището с цел преодоляване преждевременото напускане на ученици
- Училищна политика за превенция на отпадането от училище
- Прилагане на система за ранно предупреждение за преждевременно напускане на училище
- Успешни подходи за повишаване участието и ангажираност на родителите
- Училищна програма за превенция за отпадане от училище

Изграждане на училищни системи за ранно предупреждение

3. История на учебните предприятия в България

Учебното предприятие е споменато за първи път в литературата през 17 в. От тогава идеята се разширява, обогатява и доразвива и намира все по-голяма реализация в много страни по света.

В България, през 1994 г., във Финансово-стопанска гимназия – София (сега НФСГ) се създава първото в страната учебно предприятие - учебно-тренировъчна фирма „София“. Още в следващата 1995-1996 учебна година фирмите в училището са вече четири. Проектът бързо се разраства в още 4 икономически училища в България в градовете Бургас, Варна, Монтана и Стара Загора.

През 1995 година започва създаването на Национален център на учебните предприятия. (сега Център за учебно-тренировъчни фирми - ЦУТФ). В началото ЦУТФ работи в рамките на НФСГ и обслужва всички учебно-тренировъчни фирми в страната. Целта на първите доброволци, които работят в Центъра, е да разработят методология за приложение на метода „учебно предприятие“ в България, както и да разработят регистри, чрез които да симулират държавата с нейните институции и функции, с което да дадат възможност на учебните фирми да работят в среда, която във възможно най-голяма степен се доближава до реалностите в страната.

От 1999 г. със заповед на Министъра на образованието Центърът придобива статут на самостоятелно звено към МОН.

Основната дейност на ЦУТФ е обслужване на учебния процес в часовете по учебно-тренировъчна фирма, които са част от учебния план за професионална подготовка, предприемачество, извънкласни дейности.

За нуждите на обучението сега в Центъра функционират 8 служби: Агенция по вписванията, Банка, Национална агенция за приходите, Борса за търговия на едро, Патентно ведомство, Управление Банков надзор, Комисия за защита на личните данни, Служба Земеделие, като четири от службите са достъпни онлайн

Центърът поддържа и 7 регистъра (Търговски, Регистър БУКТСТАТ, Национален бизнес комуникационен указател, Регистър на учебните институции, в които работят учебни предприятия, Регистър на сертифицираните учебни предприятия и Регистър на

сертифицираните обучавани в учебни предприятия, Регистър на учителите-ръководители на учебни фирми.

Още с неговото създаване служителите на Центъра започват да организират семинари за обучение на ръководители на учебно-тренировъчни фирми.

В Мрежата на учебно-тренировъчните фирми ежегодно се провеждат учебни търговски изложения. Първият панаир на учебно-тренировъчни фирми у нас е проведен през 1997 г. с 8 фирми-участнички. До 2019 г. са проведени 22 панаира с международно участие, като интересът и броят на участниците растат с всяка следваща година.

От 2003 г. ЦУТФ е член на Световната мрежа на учебните предприятия EUROPEN PENInternational.

Основни дейности на Центъра за учебно-тренировъчни фирми:

- Изготвя учебни програми, осигурява методическа помощ на директори, учители и преподаватели;
- Разработва методически материали и електронни средства за обучение, които се използват за нуждите на практическото професионално обучение в учебно-тренировъчните фирми;
- Обучава учители и издава сертификат за право да ръководят учебно-тренировъчни фирми;
- Осигурява допълнително обучение и консултации на учители-ръководители на учебни предприятия/учебно-тренировъчни фирми;
- Осигурява работата на регистри и служби за нуждите на учебно-тренировъчните фирми;
- Получава, проверява, коригира и одобрява документи, създадени от учениците, обучавани в учебни фирми;
- Предоставя консултации на ученици и студенти, които се обучават в учебни фирми онлайн, по имейл, телефон или по пощата;
- организира Международния панаир на УТФ ТФ ФЕСТ – „Млад предприемач“, който е включен в Националния календар на състезанията по професии;
- организира за Мрежата на българските учебни предприятия Международното състезание Global Enterprise Challenge (GEC);

- Членува в Световната мрежа на учебните предприятия EUROPEN- PENInternational.

Центърът за учебно-тренировъчни фирми се развива като обслужващо звено на МОН в областта на практическото професионално образование, обучение и ориентиране. И вбъдеще неговата задача ще бъде да осигурява модерна среда за практическо обучение, в която водещо значение ще има нивото на обслужване на обучението, наличните програмни продукти; експертите в областта на икономиката, информационните технологии и езиковото обучение.

От 2009 г. у нас учебно-тренировъчната фирма е заложена като елемент на задължителния учебен план на професионалните гимназии с икономическа насоченост в частта му за специфична професионална подготовка - учебна и производствена практика. Учебно-тренировъчна фирми има и в часове за извънкласни дейности, и по проекти, включително и за превенция на преждевременното напускане на училище.

Учебните часове в задължителната част на професионалната подготовка - учебна практика в учебен предмет „Работа в учебно предприятие", са предназначени за развитие на предприемачески умения и личностни качества в областта на изучаваната професия чрез работа в учебно-тренировъчна фирма. В учебните планове по различните професии са предвидени различен брой часове. Практиката в работата на учебно-тренировъчните фирми показва, че най-добри резултати се постигат при 3-4 часа седмично в блок часове.

Учебния метод „учебно предприятие" в професионалните гимназии е много успешен, когато се прилага чрез интегриране на различни части от учебния план. По този начин обучението придобива по-практическа насоченост, гарантира надграждане и приемственост, изгражда се материална и методическа база, а обучаващите и обучаваните са част от дългосрочна съвместна екипна работа.

Учебното предприятие представлява мотивираща дейност за учене и развитие на умения за включване в работна среда за учениците от всички видове училища.

През учебната 2018-2019 година за първи път започна обучение в учебно-тренировъчна фирма с ученици от 4 клас.

Мнението на учители, ученици и родители категорично доказа гъвкавостта на модела и възможността за прилагане с различен брой часове и при различно входящо ниво на обучаваните. Учебното предприятие/учебно-тренировъчна фирма е добро средство за задържане на учениците в училище и за превенция на преждевременното напускане на

образователната система. Този тип практическо обучение успешно се прилага и съвместно с програмите по предприемачество, застъпени в средното образование.

През учебната 2018/2019 г. в Мрежата на българските учебни предприятия работиха 338 учебно-тренировъчни фирми (УТФ) в 66 учебни институции, в които участваха над 5000 ученици и студенти.

Сред приоритетите за развитие на Мрежата от учебно-тренировъчни фирми в България са:

- Подобряване на качеството на преподаване – осигуряване на допълнителна квалификация на учителите/ръководителите на учебни предприятия.
- Осигуряване на подкрепа на учителите за използване на иновативни методи в обучението за овладяване на ключовите компетентности в учебните предприятия;
- Осигуряване на методическа помощ на учителите при включване на обучение по нови учебни програми и методики на преподаване в УП/УТФ;
- Въвеждане на съвременни методи за оценяване на постиженията на обучаваните в учебно-тренировъчните фирми.
- Развитие и широко приложение на системата за управление качеството в учебните предприятия.
- Превенция на преждевременното напускане на училище чрез обучение в учебно-тренировъчна фирма.
- Подобряване на материалната база за обучение в учебно-тренировъчна фирма.

4. Защо методът „учебно предприятие“ може да се използва за превенция на ранното напускане на училище.

Опитът от приложението на модела „учебно предприятие“ в България и по света показва, че естеството на обучението успява да привлече и мотивира за учене и „работа“ дори тези, които не се справят добре в рамките на традиционната образователна система. Ученици, които показват слаби постижения по почти всички общообразователни предмети успяват да се изявят в учебното предприятие. Там те могат да извършват дейности, в които за изненада и на самите тях, се оказват по-добри и по-можещи от останалите си съученици. Възвръщането на самочувствието, чувството за общност ги връща към образованието, връща им вярата в собствените сили и ги мотивират да учат.

Учебното предприятие е достатъчно гъвкава форма на професионално обучение, която може да включи и дейности, които не представляват трудност за деца със специални образователни потребности, и това може да ги приобщи към екипа от връстници и да ги направи активни в области, в които те имат интерес и умения.

Образователните институции, които желаят да използват модела „учебно предприятие“, трябва да предвидят съответните ресурси, педагогически екип, включване на часове в учебната програма или в извънкласните дейности. След постигане на минималните стандарти за качествено обучение в учебното предприятие учителят или екипът от учители, ръководители на УП идентифицират и оценяват индивидуалните нужди на учениците.

Обучението в учебно предприятие по своята същност е обучение по предприемачество, но освен базови предприемачески умения, то развива редица социални умения, предлага подкрепа за създаване на индивидуални стратегии за учене, развива емоционалната интелигентност на учениците. В УП те, заедно с учителя могат да оценят своите силни и слаби страни и да използват в много голяма степен своя потенциал. Учебното предприятие се превръща в „приобщаваща класна стая“, в която се поставя акцент върху силните страни на учениците. Там те взаимодействат с връстници, имат възможност сами да управляват определени процеси; постигат самопознание, упражняват сомоконтрол, а комплексът от дейности, в които участват, повишават тяхната мотивация, емпатия и социални умения.

В придобиването и развиването на предприемачески умения акцентът се поставя върху практическите измерения на обучението, участието на учениците, интердисциплинарния подход и включването на междукултурни елементи в преподаването и ученето. Активното учене; обучението, базирано на изпълнението на проект; ученето чрез опит; дейности извън класната стая/училището са средства, чрез които учениците осъществят по-добра връзка с образователната среда, местната общност или бизнеса. Те са все елементи на учебния процес в учебното предприятие, които го правят привлекателно и ефективно.

5. Връзка със STEAM предметите

Предметът на дейност на учебното предприятие може да прави връзка с област „изкуства“ и „математически и природни науки“, т.нар STEAM предмети.

В контекста на проекта се осъществиха ефективни връзки между различни образователни области и училищни предмети. Предметът на дейност на пилотната учебна фирма по проекта в България беше свързан с изкуството – народни носии, обичаи и танци. Общоизвестно е, че изкуството задоволява емоционални и социални потребности и е допълнителен фактор за превръщането на учебното предприятие в творческа и приобщаваща среда.

Разнообразните дейности, които учениците извършват като служители на определена работна позиция ги кара да търсят и намират информация, да преминават през проектен цикъл, да работят с цифри, да планират и отчитат финансови средства; развиват техните дигитални умения. В учебното предприятие те работят активно в електронна среда – създават уебстраници и он-лайн магазини, каталози, рекламни материали; водят он-лайн кореспонденция, използват социалните мрежи за осъществяване на бизнес контакти и презентиране на своето предприятие; извършват електронни плащания.

"Ние живеем в една нова икономика, захранвана от технологиите, зареждана от информацията и задвижвана от знанието."

"Работата става все по-малко тежка физически и все по-отговорна в интелектуален аспект ..."

"Обучението през XXI век означава, че учениците овладяват съдържание, докато произвеждат, синтезират и оценяват информация от голямо разнообразие от области и източници с разбиране и зачитане на различни култури."

Барнет Бери, създател и изпълнителен директор на Center of Teaching Practices

„Учителите улесняват работата на групата, организират и ръководят обучението. Тяхната роля се прехвърля от „инструктиране" на учениците до подпомагането им „да конструират" собственото си обучение."

Джейсън Елингсън, обучител

„Този, който отваря училище, затваря затвор."

Виктор Юго, писател

ВЪВЕДЕНИЕ

Новата икономика предполага нови предизвикателства вследствие на технологичната революция (Четвъртата индустриалната революция) и нейното преобразяващо, разрушително въздействие върху заетостта, уменията и образованието. Промените също така се дължат на социално-икономически, геополитически и демографски фактори

Подобряването на уменията за заетост на младите хора заема ключово място в политиките на европейските държави през последните години. Стратегическите цели, свързани с висока конкурентоспособност на икономиката, благосъстояние на обществото и просперитет на гражданите изискват целенасочени инвестиции в изграждането на съвкупност от умения, улесняващи реализацията на трудовия пазар.

Развитието на технологиите, глобализацията и удължаването на периода на активния живот налагат непрекъснато адаптиране на личните умения, свързани с множеството промени,

предизвикателства, преходи и решения в професионалното развитие. Вече не говорим просто за избор на професия, а за управление на кариерата през целия живот, което изисква широка съвкупност от умения и знания. Те осигуряват възможността човек успешно да намира работа, да се адаптира и развива на работното място, да се справя с професионалните задачи и да получава удовлетворение и адекватно възнаграждение за труда си.

През 21 век преносимите уменията са все по-необходими за продължаване на образованието или за подготвеност за бъдеща професия и трябва да бъдат допълнително развивани през целия ни живот.

Тази съвкупност от умения и компетенции наричаме пригодност за заетост или умения за заетост. Често биват определяни като:

- „ключови" поради това, че са основополагащи за развитие на по-нататъшните компетенции;
- „меки" – допълващи специфичните професионални компетенции;
- „преносими", тъй като се развиват през целия живот в различни ситуации и са приложими във всяка професионална среда;
- „скрити" умения, защото са сложни за измерване и оценяване, но са ясно различими на работното място;

В документи на Европейския съюз се използва понятието „умения за управление на кариерата". Те могат да бъдат разглеждани като компетентности, които помагат на хората да идентифицират съществуващите умения и необходимите цели за обучение, да подобряват пригодността си за заетост и социално включване.

Кариерното развитие е процес, който продължава през целия живот на човека. Той обхваща професиите, различните видове работа, дейностите, квалификациите, включително заниманията през свободното време на индивида. Личните решения, които се вземат в рамките на този процес, се влияят от семейната среда, възпитанието, училищната среда, религиозната ориентация и други социални фактори.

В света на високите технологии и информацията необходимостта от точна и правилна професионална ориентация се превръща в крайъгълен камък за просперитета на една нация и на едно цяло поколение от млади хора.

Ориентацията към професията е успешна само тогава, когато човек има интереси в тази област. Изборът на професия има голямо значение за професионалното и личностното развитие на младите хора.

За да отговори училището на света, в който живеем, то трябва да се промени. Създаването на различни иновативни подходи, които да карат учениците да мислят и действат ефективно, да имат качествени взаимоотношения с другите и да постигат истински успехи в живота е важна стъпка в обучението по кариерно ориентиране. Правилният професионален избор трябва да отговаря едновременно на способностите и предпочитанията на ученика, но и на изискванията и възможностите на пазара на труда. За това е необходимо, от една страна, задълбочено себепознание (познаване на собствените заложби, знания, умения, личностни особености, интереси, желания, ценности), а от друга страна – много добра информираност за реалните възможности за обучение и работа (какви различни професии съществуват и какви качества са необходими за извършването им, какви са изискванията по отношения на квалификацията, доколко търсена е една или друга професия, какви са перспективите в развитието ѝ). Това води до икономическа полза за обществото чрез ефикасно инвестиране в образованието и обучението. Подобряването на информираността на учениците и техните родители по отношение на възможностите за бъдеща трудова заетост, включително за работа на свободна практика и предприемачество ще намали времето, прекарано в търсене на работа и без работа и ще повиши ефикасността на пазара на труда. **Подпомагането на образователната, социалната и икономическата интеграция и реинтеграция на всички ученици, включително на преждевременно напусналите образователната система, ще доведе до реално социално включване и социално равенство.**

Недостатъчното развитие на качества у учениците като: инициативност, доверие в себе си и умение за себепредставяне пред работодателите се оказват особено решаващи за невъзможността за заемане на евентуално работно място и въобще, за бъдещата реализация на младежите. Динамичната същност на съвременните трудови пазари и взаимоотношения

повишава необходимостта от гъвкави млади кадри, които да умеят да решават ежедневно казуси от различен характер, да мислят критично и креативно, да умеят да бъдат лидери, да знаят как да управляват времето и да спазват срокове, как да носят отговорност и да работят в екип.

В икономически контекст, младежите се сблъскват с все по-големи трудности в учебния процес, които често водят до провал, както и със сериозни проблемите при намирането на работа. Затова ние можем да стимулираме техните възможности и да ги развиваме чрез **обучение в учебно предприятие.**

ПРОЕКТЪТ

Основната цел на пилотната фаза на проекта **НАМАЛЯВАНЕ НА РАННОТО НАПУСКАНЕ НА УЧИЛИЩЕ В ГИМНАЗИАЛНИЯ КУРС ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЕ В УЧЕБНО ПРЕДПРИЯТИЕ (REDUCING UPPER SECONDARY EARLY SCHOOL LEAVING WITH PRACTICE ENTERPRISE – RUSESL)** е да мотивира, ангажира и насочва учениците, които завършват първи гимназиален етап на своето образование в 10. клас да останат в училище, за да продължат във втората гимназиална степен и да получат диплома за завършено средно образование, а не само удостоверение за завършен 10 клас. Те трябва да се стремят и да виждат необходимостта да надграждат своите знания и умения в следващата степен, което да им помогне да бъдат по-знаещи, можещи и конкурентоспособни на пазара на труда. Това може да бъде постигнато с:

- Максимална обвързаност между теоретичното знание по различни учебни предмети и неговото практическо приложение;
- Създаване на реални възможности за иновативност и стремеж за развитие на творческото мислене на учениците в новите пазарни условия;
- Осигуряване на възможности за цялостно прилагане на теоретичните постановки, изучавани в часовете и повишаване на мотивацията на учениците за по-задълбочено усвояване на интегрирани научни модели;
- Интегриране на знанията и уменията, и създаване на възможности за участие на учениците в национални и международни проекти;
- Повишаване качеството на образователния процес в условията на конкурентна образователна среда вътре и вън от училището;
- Възможности за усъвършенстване на „меките“ умения на учениците чрез обучение и работа в учебно-тренировъчна фирма;
- Повишаване на дигиталната компетентност на учениците в работната среда;
- Тясно сътрудничество с предприятия – партньори;
- Ангажираност и мотивация на учители и ученици за удовлетворяване на потребностите на учениците;

- Развитие на способностите на учителите и учениците чрез създаване на възможност за обучение и квалификация;
- Изграждане на стабилни партньорства между образованието и бизнеса за насърчаване на иновациите и конкурентоспособността, за насърчаване на заетостта, със специален акцент върху борбата с младежката безработица;
- Създаване на умения и мотивация за учене през целия живот.

Идеята е учениците да се стремят и да видят необходимостта да надграждат своите знания и умения в следващата степен, което да им помогне да бъдат по-знаещи, можещи и конкурентоспособни на пазара на труда. Конкретните цели на пилотната фаза на проекта бяха насочени към тестване на методи за обучение, които да помогнат:

- Да се избегне отпадането от училище, да се засили мотивацията на учениците и да се компенсират недостатъците;
- Да се развият предприемачески и бизнес умения във втори гимназиален етап;
- Да се насърчи използването на бизнес английски език;
- Да се изградят нагласи за учене през целия живот.

Забележка: Целите на проекта бяха постигнати в тясно сътрудничество с Центъра за учебно-тренировъчни фирми към Министерство на образованието и науката.

Профил на пилотното училище – Средно училище „Асен Златаров“, гр. Шабла

Шабла е Черноморска община, разположена в най-източния граничен район на България с Румъния. Населението на общината наброява – 4830 души.

Средно училище "Асен Златаров" е единственото средно училище на територията на Община Шабла. То е средищно училище (*средищно училище* е държавно или общинско училище, което се намира в най-близкото населено място на територията на общината или на съседна община, където се обучават най-малко 10 ученици до 16-годишна възраст от населените места, в които няма училище).

В СУ „Асен Златаров“ се обучават 250 ученици от I - XII клас разпределени в 13 паралелки, като 12% от тях са прихождащи от близките села в общината.

Специфичен е съставът на учениците - 42% са от ромски произход, 1% са български турци и останалите са българи. Това са деца с различна степен на социализация и личностно развитие.

От 2008 година икономическият спад, бедността, безработицата на родителите, пониженият стандарт на живот засегнаха населението на общината и поставиха децата в затруднена битова ситуация и най-вече тези от ромски произход.

Ръководството и колективът на СУ „Асен Златаров“ са изправени пред редица проблеми, засягащи задържането и преждевременното напускане на ученици от училище. Проблем актуален за цялата страна, но за малките градчета, каквото е Шабла, е от жизнено значение, защото затварянето на едно училище води след себе си обезлюдяване на района.

През последните години в СУ „Асен Златаров“ се предлагат професионални паралелки, съобразени с характерните особености на района и нуждата от квалифицирана работна ръка, която да запълни свободните позиции.

На учениците от малкия град им липсват възможностите, които предоставя големият град – културен живот, допълнително обучение, контакти с други ученици и различни учебни и други институции. Затова става все по-трудно да бъдат мотивирани и задържани учениците да продължат средното си образование в СУ „Асен Златаров“, макар че училищното обучение по нищо не се различава от това в големия град - доказателство за това са високите постижения на ученици от училището в олимпиади, конкурси, национални и международни състезания, дължащи се на професионализма на учителския колектив.

На този етап учениците се обучават в професии: "Сътрудник в бизнес услуги" и "Готвач", „Туризъм - Организация на свободното време“ и „Ресторантьор“, но със всяка година броят на учениците намалява по едни или други причини. Училището е изправено пред предизвикателството, постоянно да използва училищни политики, диалогичност с местна власт, провокиране на интереса и желанието сред обществеността за подкрепа в училищните кампании по привличане на ученици в училище и тяхното задържане.

От 2011 година СУ "Асен Златаров“ успешно прилага метода „учебно предприятие“ в часовете за работа по проект в XI клас и производствена практика в XII клас, като идеята е учениците да получават максимално практически умения и знания, с които да са конкурентоспособни на пазара на труда, а също така и на своите връстници в големите градове.

Така методът „учебно предприятие“ в СУ „Асен Златаров“ се превърна в рекламно послание към тези, на които им предстои да направят своя избор на професия в VIII клас, с организирането на „Дни на професията”, „Ден на отворените врати”, в които бивши и настоящи ученици, работили и работещи в учебното предприятие/учебно-тренировъчна фирма споделят мисли, отговарят на въпроси, презентират своята работа в УТФ през годините.

Учениците, включени в проекта “RUSESL” по програма ERASMUS+ бяха общо 17. Групата бе сборна и включваше ученици от 12 клас на възраст 18 години, от които 14 - обучаващи се в професия „Сътрудник в бизнес услуги“ и 3 - обучаващи се в професия „Готвач“. Повечето от учениците са с добри възможности за учене, но имаше и такива, които бяха застрашени от отпадане и имаха нужда от съвети, допълнителни разговори, за да успеят да приключат обучението си. Повечето от учениците, включени в проекта произхождат от семейства с нисък социално-икономически статус, някои са с един родител, има и деца от ромски произход. Връзката, нормалната комуникация между ученици и родители липсва, освен това част от тях са и пътуващи ученици от близките села на общината. Тъй като учениците са за последна година в училище и им предстои излизане на пазара на труда е необходимо да бъдат включени в проекта от гледна точка на

усъвършенстване и надграждане на предприемачески, социални, комуникативни и личностни знания и умения за успешен старт на кариерата.

Според опита, който има в училищната среда, **групата е подходяща за тестване на модела и оценка на възможностите му за приложение с ученици, които следващата учебна година ще бъдат в 10 клас и ще трябва да направят своя избор за прекъсване или продължаване на образованието си.**

ПРОГРАМАТА

В съвременната българска образователна система има необходимост от развитие на преносими във всяка една икономическа сфера качества и умения у младите хора. Учениците са неподготвени и неуверени на прага на вливането им в света на трудещите се. Недостатъчното развитие на качества като: инициативност, доверие в себе си и умение за себепредставяне пред работодателите се оказват особено решаващи за невъзможността за заемане на евентуално работно място и въобще, за бъдещата реализация на младежите в България.

Програмата за работа в учебно-тренировъчна фирма при учениците във възрастова група от 16 – 18 години трябва да е структурирана така, че да постигне развитие на уменията за ефективно мислене, ефективни действия, ефективни взаимоотношения и ефективни постижения, тъй като учебните програми по различните дисциплини съдържат ненужен материал и факти вместо да развиват умения като креативност, критично мислене, социални умения.

Учебно-тренировъчната фирма трябва да бъде като компас за учениците как да се развиват в живота и на работното място, адекватно на промените на пазара на труда и с насоченост към професиите на бъдещето.

Дейвид Деминг, професор по образование и икономика в Харвард, твърди „че в тази среда „меките умения" ще бъдат високо ценени и търсени у кадрите за различни професионални сфери. Това са умения, които трябва да развиваме още в училище." В съвременната работна среда ние ще трябва да бъдем постоянно мобилни между различните си ангажименти, проекти и роли, като същевременно трябва да бъдем кооперативни и емпатични.

При изготвяне на програмата за учебно предприятие акцентът падна върху:

- Това какво търсят работодателите;
- Какви умения ще бъдат развити у учениците / меки и дигитални/ - оценка;
- Да се наблегне върху кариерния план за развитие – съвети, възможности;
- Как да станем част от екипа? Тиймбилдинг за сплотяване;
- Подобряване на комуникативни и презентационни умения;
- Как да управляват времето и работата под стрес, за да затвърдят позициите си на работното място;
- Техники и умения за разрешаване на проблеми и вземане на решения.

Логиката на учебно-тренировъчните фирми е да се създаде в съответната образователна институция лаборатория за подготовка на обучаваните за живота. Целта е те да могат да се включат директно в бизнеса, без да има нужда от етап, в който да им се налага да се запознават и навлизат в административните процедури на съответната държава.

**Участниците в УТФ имат и опит от реалната практика по време на производствената си практика, която се провежда в общината и в ресторанти в региона.*

Експериментален модел на УТФ – пилотен опит

Моделът, в пилотната фаза на проекта, включва 72 учебни часа по програма и е адаптиран за експериментално обучение на ученици от 10 клас на възраст 16 - 17 години, с висок риск от преждевременно напускане на училище. Може да се каже, че е „иновация" поради факта, че този метод в България се прилага в програмите на професионалните гимназии в 11 клас в рамките на 144 часа годишно.

Описание на организационната работа в УТФ:

Създадения експерименталния модел на УТФ по проекта в СУ „Асен Златаров" гр. Шабла е с **основна дейност: производството, реконструкция и продажбата на народни облекла и аксесоари от всички фолклорни области в страната.**

Идеята за създаването на фирма с подобна дейност бе мотивирана от факта, че част от учениците танцуват в градския танцов състав. Закърмени с любовта към фолклора, решиха

да я предават и на тези след тях чрез **УТФ „Китна шевица“ ООД**. Учениците определиха своята мисия така:

«*Мисията на фирмата е да пробудим в колкото се може повече хора интерес към българските народни носии и да добавим към съвременния дизайн симетрия, ритъм и контраст от ръчно извезаните народни шевици. Ако самите ние не се погрижим за нашите традиции, то тогава кой? Силата е точно в нас, в младите! Защо да не подарим тази магия и на тези след нас?*

Фирмата работи качествено, в кратки срокове и на достъпни цени. За всеки отделен клиент се разработва индивидуален проект с предпочитаната от него цветова комбинация.»

Фирмата беше регистрирана в Агенция по вписванията на Центъра за УТФ от управителя на УТФ „Китна шевица“, след което с процедурите се запознаха и другите ученици.

Всеки ученик като служител в УТФ се назначава на определено работно място, като отделите работят едновременно. Въз основа на своите наблюдения, по искане на самия ученик или по предложение на управителя, ако един ученик покаже неспособност да се справи със задачите на определено работно място, той може да бъде преместен или да получи помощ в работата от друг служител (под наблюдението на учителя). Възможен е и вариант, при който по преценка на учителя ученикът се насочва към място, където ще е по- полезен или ще прави нещо различно, след като е изпълнил поставените задачи.

Профил на ръководителя на учебното предприятие, педагогически екип

В работата на пилотното учебно предприятие като екип-ръководители на УТФ се включиха един учител и един експерт от Общинска администрация, които интегрираха своите знания и опит за постигане целите на проекта.

Учителят, **Йорданка Атанасова**, преподава икономически дисциплини, информационни технологии, туризъм и е ръководител на УТФ. Тя планира и организира цялата дейност в УТФ, ръководи и контролира работата в счетоводния, маркетинговия и търговски отдел, съдейства за работата с ИТ, в административния отдел и в човешки ресурси. Подготвя методическите материали. Помагат и колеги по други учебни предмети.

**Проблем за малките училища в България, такова каквото е СУ „Асен Златаров", е че обикновено учителите се назначават на база брой на учениците и за да сформират норматив от брой часове се налага един учител да преподава много и различни предмети, затова съществува и проблем с учителските кадри.*

Средно училище „Асен Златаров" е общинско училище и е на пряко подчинение на Общинска администрация, гр. Шабла и поради невъзможността в проекта да се включи преподавател по чужди езици, се сключи споразумителен договор за съвместна работа с Общината. Така служител от Общинска Администрация, работещ като главен експерт по Евроинтеграцията, бе в помощ на учебното предприятие и отговаряше за правилното четене, говорене и комуникиране на английски език и осъществяване на търговски сделки на английски език. Този жест на добра воля показва заинтересоваността и отношението на местната власт към дейностите в училището.

Работен график и брой часове

Работата на учебната фирма по Проекта стартира на 08.01.2019 г. и продължи до 14.05.2019 г. Часовете се провеждаха само във вторник от $11.^{00} - 14.^{30}$ часа.

Часовете се провеждаха в следната комбинация:

- 2 часа в производствената практика на учениците и
- 2 часа в извънкласна дейност;
- общо 4 часа на седмица.

Използваха се различни методи и подходи, за да бъде обучението различно от традиционното, да е нестандартно и мотивиращо, за да може учениците, идвайки в тези часове да го правят с желание и с мотивация за работа, а не по задължение.

Структура на учебно-тренировъчната фирма, работни позиции

Дидактическият модел „ учебно предприятие" дава възможност за създаване на учебна среда, където обучаващите се могат да придобият, разширят, задълбочат и прилагат знанията и уменията в работна ситуация, която много прилича на професионалната реалност.

Име на УТФ: „*КИТНА ШЕВИЦА*"

Мото: „ЧУВСТВАЙ СЕ СВОБОДНО, ОБЛЕЧИ СЕ НАРОДНО!"

Търговска марка/ Лого /:



ОТДЕЛИ	**ФУНКЦИИ / РАБОТНИ ПОЗИЦИИ - 17 бр.**
Ръководство	Управител
Отдел "Административен"	Офис мениджър / Секретар –асистент
Отдел "Човешки ресурси"	Мениджър човешки ресурси / Специалист човешки ресурси
Отдел "Счетоводен"	Главен счетоводител / Оперативен счетоводител
Отдел " Маркетинг"	Продуктов мениджър / Маркетинг и реклама / Маркетингов анализатор / Графичен дизайнер / Уеб дизайнер / ПР –Връзки с обществеността
Отдел "Търговски"	Мениджър продажби / Мениджър покупки / Отговорник склад

В УТФ „Китна шевица" работните позиции са 17 и са заети според уменията, предпочитанията и желанията на учениците да се развиват в бъдеще в дадената област. Така те придобиват ключови компетентности – технически, социални, професионални, във връзка с настоящата ситуация в страната и действащото законодателство. А чрез възможностите на

мрежата от учебни предприятия за създаване на контакти с обучавани в ЕС и в световен мащаб придобиват умения да работят в мултикултурна среда.

Основни дейности в обучението

- Създаване на малък бизнес, процедури и документация;
- Набиране на персонал;
- Провеждане на търговски операции;
- Изграждане на взаимоотношения с клиенти и доставчици;
- Извършване на банкови операции;
- Анализиране и планиране;
- Развитие на способности за работа в екип;
- Използване на различни техники , които се прилагат в диалог, дискусия, аргумент, водене на преговори на роден и чужд език;
- Развиване и усъвършенстване на дигитални компетентности и умения;
- Създаване на умения за вземане на решения и поемане на индивидуална отговорност за собствените действия;
- Управление на времето;
- Развиване на способности за самоорганизация;
- Самостоятелно събиране и обработка на информация;
- Възможност да се промотират (да представят себе си и своята работа);
- Развитие на творческо мислене;
- Мотивиране на решения;
- Представяне на начини за справяне с необичайни ситуации и др.;
- Създаване на бизнес план за стартиране на бизнес;

Получените ключови компетентности в учебно-тренировъчната фирма надграждат информираността на учениците, осъзнаването на техните способности и им помагат да решат, дали да продължат своето образование, като трупат знания и практически опит, или да напуснат преждевременно училище.

Програмата за работа в учебно предприятие е много гъвкава и се прилага в зависимост от индивидуалните планове, които се създават за всеки обучаван.

Тематичното разпределение може да бъде променяно, някои от темите да бъдат разглеждани по-кратко или с повече часове, да бъдат премахвани и разместени, както и да бъдат добавени нови. По-нататък е представено примерно тематично разпределение, тествано в пилотната фаза на проекта и разработено за приложение в рамките на 72 учебни часа.

Основният принцип на прилагането му трябва да бъде свързан с входящото ниво на обучаваните, целите на обучението и планираните резултати, като през цялото време трябва да се получава обратна връзка за напредъка и да се постига високо качество на учебния процес.

Основни модули

Модул I. **Предприемачество**

Модул II. **На прага на трудовия пазар**

Модул III. **Личностно развитие**

Модул IV. **Работа в УП**

Тематично разпределение

Модул / Теми	***Компетенции***	***Брой часове***	***Заб.***
Модул I. Предприемачество		**4**	
Тема 1. Предприемачеството като бизнес дисциплина на 21 век.	Предприемачество, предприемач, предприемачески дух	1	
Тема 2. Видове предприемачество	Иновативно, социално, арт, зелено, консултанско и др. - специфични характеристики	1	
Тема 3. Бизнес и стартиращи фирми	Развитието на бизнеса в България и възможност за стартиране на фирма	1	
Тема 4. С креативност и упоритост – срещи с представители на	Практически примери от света на бизнеса Учениците ще могат да: * дефинират какво е предприемачество, предприемач,	1	

реалния бизнес	бизнес идея, бизнес; * идентифицират основни характеристики на предприемача - знания, умения, взаимоотношения и т.н; * разпознават характеристиките на предприемача у себе си.		
Модул II. На прага на трудовия пазар		**7**	
Тема 1. Професии, кариера и иновации в 21 век	Дискусия на тема: „Бъдещето на професиите - тенденции, развитие, перспективи, необходимост от кадри.“ **Икономика на споделянето**.	1	
Тема 2. Какви изисквания имат работодателите към кандидатстващите за работни позиции?	Учениците се запознават с различни професии, актуални за момента, и такива, които се очаква да бъдат актуални в бъдеще, наблюдават видеоклипове, интервюта от медии на работодатели, специалисти в областта на човешките ресурси; среща очи в очи с работодатели. Участват в игра "***Да създадем профил на професия на бъдещето?"*** като отделни екипи. Идеята е да идентифицират характеристиките на един работен профил, актуален за момента, и как те го виждат след 5 години.	2	
Тема 3. Как да разшифроваш обява за работа?	Тук целта е да се научат да дешифрират информацията от обявите за работа, да я анализират и да бъдат в състояние да я използват. Какви умения се изискват за извършването на този вид работа? И дали тази работна позиция има тенденцията на запазване и какво правим, ако тя изпадне от списъка на професиите?	1	
Тема 4. Да бъдем добре информирани: Как да разпознаем фалшиви обяви и лъжливи възможности за получаване на работа?	Акцентът тук трябва да падне върху това, че светът се променя, бизнесът се променя, средата на работа става динамична и изискваща кадри, които да се справят не само с техническите умения за дадена позиция, а също така да бъдат гъвкави, продуктивни - умението да изпълняват задачи, които не са непременно стандартни и измерими, *да осъществяват самоконтрол – умението да правят нещата в дългосрочен план; да споделят опит, който може да се предава; у*мението да забелязват неща, преди другите да ги посочат; умения за въздействие на околните и др. – или така наречените „меки“ умения или „преносими“ за различни работни позиции, които придобиват все по-голямо значение за днешните работодатели. Важно е в тази тема да се отговори и на въпроса „**Струва ли си да работим за някой работодател или ние сами**	2	

	да сме си работодатели – предимства и недостатъци"? Ще бъдат възпитани в уважение към труда и всички работещи хора.		
Тема 5. Правят мониторинг на „Моята мечтана професия" или „Кои професии са подходящи за мен?"	Професионални цели, избор на подходяща професия, подготовка – обучение и практика, професионална реализация (положени усилия), професионални успехи. **Стартиране на речник с ключови понятия.** - Кариерно ориентиране - Професионално ориентиране - Професия - Специалност - Длъжност Какво означава „професионална квалификация"? - Образователно и квалификационно ниво - Професионални знания - Професионални умения - Професионална компетентност - Ключови компетентности - Професионално образование	1	
Модул III. Личностно развитие		**21**	
Тема 1: Самооценка на моите умения. Моят професионален SWOT анализ. Стъпки за създаване на личен кариерен план.	Умения и личностни качества, необходими за различни професии. Самооценка на: - интереси; - ценности; - умения; - наклонности; - личностен стил; - предпочитана среда; - нужди за развитие. Важно е да знаят и правилно да определят своите силни страни и как да ги надграждат постоянно, да познават слабите си страни и да работят в посока на игнорирането им. Да открояят и анализират възможностите - колкото по-изчерпателен е списъкът им с потенциални възможности, толкова по-голяма е вероятността да направят сполучлив избор – и в личния, и в	2	

	професионалния си живот. Несъмнено по пътя на професионално израстване ще съществуват и заплахи, които ще спъват действията по набелязаните цели и затова трябва да се работи и в посока на отиграване на поведение за справяне с конкретна заплаха. *Предвидени са въпросници, казуси и ролеви игри за получаване на максимално най-точна и аргументирана информация.* *Създаване на собствен профил:* **Създаване на личен кариерен план. Стъпки:** А) Разбиране на моите нужди; Б) Разбиране на нуждите на организацията, в която работя; В) Разбиране на моите предимства; Г) Разбиране предимствата на организацията, в която работя.		
Тема 2.: Съвети и управление на моята кариера.	Разглеждат се възможностите за намиране на работа, а също така и стажове и обучения, необходими за кариерното развитие на младите хора. Представя се мрежа от делови контакти (социален капитал)**.** Представят се: - Сайтове на компании; - Сайтове на държавни; институции, министерства и агенции; - Сайтове на общини; - Сайтове на неправителствени организации; - Специализирани сайтове на компании – посредници на пазара на труда; - Медии – печатни, електронни, онлайн; - Бюра по труда; - Проекти; - Други. *Тук трябва да разберат следното твърдение: **ВАЖНО**: *„Винаги проверявайте информацията. Не е достатъчно да разбера какво аз мисля за себе си, важно е да разбера какво мислят другите за мен!“*	1	
Тема 3. Подготовка на документи за кандидатстване.	- Насоки, помощ и съвет за съставяне на перфектната автобиография (видове бланки, CV) - Какво означава Европейски паспорт (Europass) - Правила за изграждане на мотивационно писмо.	2	

	Мотивационно писмо, съобразено с конкретната работна позиция.		
Тема 4. Интервю за работа. Видове интервюта и как да се подготвим.	Насоки за успешно интервю. **Прилагане на Техника STAR (SOAR) за провеждане на интервю за работа.** Какво означава STAR или SOAR? Двете абревиатури означават практически едно и също нещо. STAR е съкращение от: • **S** (Situation) – **Ситуация** • **T** (Task) – **Задача** • **A** (Action) – **Действие** • **R** (Result) – **Резултат** SOAR е съкращение от същите неща с изключение на една буква. T – Task (Задача) е заменена с O – Objective (Цел) или Obstacle (Препятствие). На практика обаче става дума за едно и също нещо. **Какво е препоръка/референция и как да я получим? Защо е необходима?**	2	
Тема 5. Как да преодолея притеснението при явяване на интервю?	Известно притеснение не е излишно и даже е полезно, защото дава жизненост и прави реакциите на всеки по-бързи. Но прекалено голямото притеснение може да блокира нормалните реакции. Затова е необходимо да се работи и в тази насока. Използване на казуси, ролеви игри, изготвяне на документи, видеоклипове, техники и др.	1	
Тема 6.: Моята дигитална компетентност или **Моят личен бранд**	Интернет е място за организиране на професионални общности. Интернет се използва за обмяна на мнения, създаване на собствена репутация, т.е. и за бизнес цели, и за ПР цели. Ето защо е важно всеки кандидатстващ за работа да има свое портфолио и в глобалната мрежа, а не само автобиография или резюме. **Възможности за кратко представяне в различни социални мрежи:** * **Facebook** – служи за създаване на личен профил, но в последно време и за промоции, специални събития, комуникационни кампании, за достигане до клиенти, до целеви групи; * **LinkedIn** – бизнес социална мрежа, служи за създаване на делови и професионален профил, вече не само на	1	

	отделна личност, но и на компании; * **Twitter** – вид социална мрежа, която функционира чрез писане и разпространение на кратки съобщения – 140 знака, служи и за бизнес цели; * **Google+** – активно се развива през последните години, някои го оценяват като конкурент на социалната мрежа Facebook, има интерес от страна на компаниите към него; * **YouTube** – социална мрежа, чието предназначение е разпространение на видеосъдържание; използва се от компаниите, някои от тях имат собствени канали в нея; * **Instagram -** социална мрежа, предназначена за разпространение на фотографии, някои компании публикуват в нея снимки от корпоративни събития; * **Flickr** – социална мрежа, предназначена за разпространение на фотографии и изпращане на имейли, някои компании публикуват в нея снимки от корпоративни събития и изпращат съобщения; * **Pinterest** – социална мрежа, възприемана като „дъска" за събиране и споделяне на изображения.		
Тема 7. Изготвяне на подходящи профили. Умения за дигитално-медийна и информационна грамотност.	Днес наличието на профил в тези мрежи е не само препоръчително – то просто е печеливша стратегия. Едно от предимствата на социалните мрежи за младите хора е, че всеки може сам да контролира какво другите да знаят за него. Това е реална възможност в дигитална среда – сами да градят представата за себе си, да поддържат актуален своя „дигитален профил". Така могат да търсят начини да се представите добре в професионален план – **Интернет грамотност. Придобиване на умения за медийна грамотност:** **Дигитално-медийната грамотност** трябва да помага: – да развиват умения за критично мислене, които са от полза както във виртуалния, така и в реалния свят; – да разбират как се формират и какви са целите на различните медийни послания; – да разпознават дезинформация и лъжливи внушения; – да се възползват от богатството от информация, за да се учат, образоват и развиват през целия си живот; – да се предпазват от злоупотреби и посегателства онлайн; – да се развиват като пълноправни участници, а не само консуматори в съвременната информационно-медийна среда; – да изразяват позиции по различни въпроси, които ги	2	

	засягат и да се изграждат като активни граждани. **Информационната грамотност** е една от главните способности на учащите се за работа и обучение в информационна среда. Това е способността за достъп и използване на различни източници на информация за решаване на необходимостта от информация. И все пак, тя може да бъде определена като развитие на сложен набор от критични умения, които позволяват на хората да се изразяват, да изследват, да търсят отговори, да общуват и да разбират потока от идеи между отделните индивиди и групи в бързо променящата се технологична среда. **Да работят в посока за надграждане** на знанията и уменията си с различни програмни продукти в областата на текстообработката, електронните таблици, информационните и презентационните системи, графичния и уеб дизайн - **ИКТ грамотност**.		
Тема 8. Комуникативни и презентационни умения	**Комуникация. Видове комуникации в организацията.** - Невербалните комуникации – език на тялото - Вербалните комуникации – речеви етикет, добри обноски - Комуникация на роден и на чужд език с участие на експерти, бизнес партньори - Преговорите като форма на делово общуване - Делова кореспонденция на роден и на чужд език - Етикет и протокол в бизнес облеклото Обучението включва симулации, казуси, ролеви игри. **Презентационни умения. Ефективното представяне.** - Очаквания и потребности на аудиторията - Планиране и структуриране на представянето - Въведение, представяне на информацията, заключение - Определяне на времето и визуалните средства за представяне - Ефективно говорене. Оценка на презентацията Изготвяне на презентация и тренинг на презентационни техники за преодоляване на стреса за говорене пред публика.	2	

Тема 9. Управление на времето и стреса	Изготвяне на графици и календарни планове. Спазване на срокове. Трейнинг за управление на стреса – с училищния психолог.	2	
Тема 10. Решаване на проблеми и вземане на решения	- Какви са основните части / ключови компоненти на процеса за решаване проблема? - Какви са стъпките в процеса на вземане на решение? - Техники за вземане на решения. - Как да вземем най-доброто решение? Използване на: дизайн мислене, мисловни карти, мозъчна атака, метод на шесте шапки и др.	2	
Тема 11. Стартиране на собствен бизнес. Планиране.	- Избор и оценка на бизнес идеята. Мисия, цели, обхват. Проучване на пазара, избор на целеви пазар. Анализ на околната среда. - Маркетингов план - Финансов план - Икономически показатели - Структура на бизнес плана. Презентиране на собствен бизнес план. - Какви са възможностите за финансиране на млади предприемачи – среща с представители на местната власт - Съвети за управление на личния бюджет.	3	
Тема 12. Работа в екип. Тиймбилдинг.	За да бъде успешна една структура, независимо от броя на членовете в екипа си, всеки един служител или работник от „организацията" трябва да знае своето място и да е готов да помогне на колегите си в постигането на общата цел. - Какво е екип? -**Тиймбилдинг** – форма за сплотяване на екипа и насърчаване на работата в сътрудничество. -Как да станем екип, работещ по проект. Изисквания и проектни роли. Отговорности и възможности за развитие.	1	

Модул IV. Работа в УП		**40 ч.**	
Управление на УП	• Създаване и регистрация на УТФ. Условия и документи за вписване в учебната Агенцията по вписванията. • Учредително събрание. • Вписване в регистрите на Центъра за учебно-тренировъчни фирми/Централния офис. • Планиране на дейността на УТФ. • Корпоративна социална отговорност на УТФ.		
Отдел 1: Администрация	• Организационна структура на УТФ. • Приемане на писмената кореспонденция, входиране и регистрация. • Изготвяне на бизнес писма (на български и на чужд език). • Изисквания при воденето на срещи и на протокол. • Изготвяне на фирмен профил (на български и на чужд език). • Използване на програмни продукти за текстообработка, електронни таблици, база данни и интернет. • Подържане на архива на УТФ.		
Отдел 2: Човешки ресурси	• Изготвяне на обяви за свободни работни позиции в УТФ. • Набиране на потенциални кандидати и подбор на персонал за УТФ. Регистрация на служители в база данни. • Оценяване на документите на кандидатите. • Определяне на трудово възнаграждение. • Изготвяне на трудови договори. • Изготвяне на длъжностни характеристики. • Изготвяне на инструктажи за здравословни и безопасни условия на труд. Правила за здравословни и безопасни условия на труд при работа с офис техника. • Водене на присъствен дневник. • Изготвяне на лично досие на служител. • Изготвяне на схема за ротация на работните места.		
Отдел 3: Счетоводен	• Изготвяне на месечните ведомости за заплати – по опростен вариант. • Управление на документи и сметки за доставчици и клиенти. • Работа с фактури, платежни нареждания и др.		

	Коригиране на грешки. • Работа с Банката на ЦУТФ. Осъществяване на банкови преводи. Контрол на банковите разходи. • Фактура. • Водене на архив.		
Отдел 4: Търговия	• Продажби и покупки в страната и чужбина от други УТФ. • Оформяне на документация. Изготвяне на фирмени бланки на УТФ - договори, дневници за покупки и за продажби със специален софтуер и др. • Изготвяне на оферти, талон за поръчка, условия за плащане и доставка, фактура, платежни документи. (на български и на чужд език). • Изготвяне на списък на доставчиците и на клиентите. • Обработка на запитвания, оферти. • Проследяване на рамкови договори и споразумения. • Изготвяне на справки, отчети и анализи.		
Отдел 5. Маркетинг и реклама	• Изготвя се логото/търговската марка/ на УТФ. • Разработка на фирмена идентичност. • Проучване на пазарната позиция на продукта/услугата. • Изготвя и се обновява каталогът на УТФ, включващ асортимент, цени и др. условия. • Специални оферти – промоции (на български и на чужд език). • Обсъждане и разработка на различни видове рекламни материали. Дизайн и оформление. (на български и на чужд език). • Разработване на уеб сайт и на електронен магазин на УТФ, които се актуализират непрекъснато, с цел насърчаване на продажбите. • Регистрация в социалните мрежи.		

***** Програмата е разработена за учебен план от 36 учебни седмици с по два часа седмично – общо 72 часа.***

Категории умения, които се развиват в учебно-тренировъчната фирма

Самооценка и самоконтрол

- Автентичност и постоянство в поведението
- Адаптация към променящи се изисквания
- Балансиран начин на живот
- Бърза реакция при неочаквани трудности
- Възстановяване след провал
- Готовност да се учим от критика
- Гъвкавост
- Добросъвестност при спазването на обещания
- Емоционална интелигентност
- Ентусиазъм в работата
- Етикет и норми на поведение
- Етичност (даже и когато не сме обект на проверка)
- Издържливост в дългосрочен план
- Конкурентоспособност
- Кооперативност и настройка за съвместна работа
- Коучинг и желанието да развиваме други хора
- Мотивация за поемане на нови предизвикателства
- Отдаденост
- Поемане на риск
- Поносимост към промяна и несигурност
- Приятелско отношение
- Пъргавина — способност да започваме бързо и да спираме бързо

- Самоосъзнаване
- Справяне с трудни разговори
- Страст към обслужването на клиенти
- Стратегическо мислене вместо тактическо надлъгване
- Схватливост
- Състрадание към изпадналите в нужда
- Увереност
- Управление на стреса
- Устойчивост
- Целеустременост
- Честност
- Чувство за хумор

Продуктивност

- Изграждане на отношенията с по-висшестоящите (“managing up”)
- Делегиране на задачи и отговорности с цел по-висока продуктивност
- Ефективно взимане на решения
- Латерално (“странично”) мислене
- Отстраняване на проблеми
- Планиране на проекти
- Поставяне на цели
- Предприемаческо мислене и кураж
- Прилежност и внимание към детайлите
- Провеждане на успешни и продуктивни срещи
- Проучване на информация

- Разрешаване на проблеми
- Технологична грамотност
- Умения за слушане
- Управление на времето
- Управление на кризи
- Фасилитиране и водене на дискусия

Мъдрост

- Артистичен усет и добър вкус
- Дипломация в сложни ситуации
- Емпатия към клиентите, колегите и партньорите
- Инстинкт за справяне с противоречия и конфликти
- Креативност при сблъсък с предизвикателства
- Критично мислене вместо безропотно изпълнение
- Менторство
- Ръководене на хора с увереност
- Социални умения
- Способност за общуване с хора от други култури
- Справяне с трудни хора

Възприятие

- Дизайн мислене
- Инстинкт за модните тенденции
- Преценяване на хора и ситуации
- Стратегическо мислене

Въздействие

- Вдъхновяване на околните

- Въздействащо писане на текстове
- Даване на обратна връзка и критика (без егото ни да е на преден план)
- Изграждане на екип
- Лидерство
- Междуличностни умения
- Изграждане на мрежа от хора и контакти
- Отстояване на идеи, които си струват
- Преговорни умения
- Презентационни умения
- Преформулиране на проблем или предизвикателство (reframing)
- Разказване на истории
- Разрешаване на спорове
- Разчитане и използване на езика на тялото
- Търговски умения
- Убедителност
- Управление на таланта
- Харизма и умение да влияем върху околните
- Яснота в езика и изказа

Оборудване, материали и технологични ресурси

Часовете за работа в УП в СУ „Асен Златаров" се провеждат в специално оборудван за дейността на учебните фирми център, който е представителна учебна зала със съответното офисно, комуникативно и информационно обзавеждане и разпределение на отдели, а също така и с оборудване за провеждане на оперативки, заседания на екипа на УТФ. Центърът разполага и със зала за симулация на търговски преговори със специално изградени щандове, доближаващи се максимално до щандовете на изложения за симулация на

търговски сделки. Всяко работно място е оборудвано с компютър, достъп до офис техника – принтер, копирни машини, скенер. Залата разполага и с мултимедия за презентиране, осигурен достъп до Интернет, имейл акаунти, Google Drive, уеб сайт.

Материални ресурси: канцеларски материали, платежни документи, фактури, фирмени бланки, класьори, печат на УП, папки, хартия А4, зареждане на принтери, помощни материали, баджове; ръководства за процеса, учебници, допълнителни материали и др.

Технологичните ресурси: Office Microsoft - Word, Excel, Access, Publisher, Photoshop, електронна поща, ресурси на Google, електронно банкиране, Weblly, Wix базирани платформи. Повечето от програмните продукти учениците изучават в други учебни дисциплини и натрупаните знания и умения интегрират в работата на УП.

ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Целият процес бе една симулация, но чрез нея учениците, участващи в проекта преминаха цикъла – от учредителното събрание до реалното излизане на пазара. През цялото време те не само прилагаха наученото, но също получаваха знания и придобиваха умения по организирането и функционирането на една реално съществуваща фирма.

Учебно-тренировъчната фирма /УТФ/ е възможно най-близък до практиката модел на обучение. Чрез проиграване на всички дейности, свързани с работата в офиса на едно предприятие, учениците опознаха организационната му структура, икономическите цели, взаимоотношенията с предприятията-партньори на вътрешния и на международния пазар на УТФ, както и взаимоотношенията с държавните институции; прилагаха на практика теоретичните знания, придобиха практически умения. Учебно-тренировъчната фирма е виртуално копие на реално предприятие, ефективна симулативна среда за "въвеждане" на ученика в икономическата реалност.



Чрез предмета си на дейност учебно-тренировъчната фирма създаде условия за изява на индивидуалните творчески умения на учениците. Те бяха тези, които предложиха основната й дейност да е свързана с проектиране, производството, реконструкция и продажбата на народни облекла и аксесоари от всички фолклорни области в страната. Идеята бе провокирана от тяхното хоби - любовта към българския фолклор и народните танци. Успяха да изградят собствена визия и стратегия на бизнес идеята, като всеки имаше за задача да предложи проект за име, лого и слоган на УТФ. Използвайки различни подходи и методи на работа се достигна до крайно решение за това как да се казва и каква да е търговската марка на УТФ. С оглед на това, че учениците бяха за последна година в училище и им предстоеше излизане на пазара на труда, полагаха максимум усилия в изпълнение на поставените им задачи, имаше и такива, които в определени моменти се затрудняваха, но търсеха помощ от други ученици или от учител с цел да се справят с поставените задачи.

Работата в УТФ дава възможност на учениците чрез собствения си опит да се запознаят с конкретни изисквания за професията, за определено работно място, да научат какво означава да ръководиш, да намираш решения и да носиш отговорност. Ученето от опита в учебно-тренировъчната фирма не се ограничава само до извършване на определени дейности. Много важни са оценката на резултатите, обобщаването на опита, поуките от грешките и вземането на решения за по-нататъшни действия.

Дейностите в учебно-тренировъчната фирма помагат на учениците да бъдат по-мотивирани за учене, тъй като се извършват в обстановка, различна от традиционната класна стая; по-забавни са, защото се използват информационни и комуникационни технологии и защото обучаваните реализират собствените си идеи. Чрез УТФ се създава работна среда, в която учениците учат, експериментират, вземат решения самостоятелно, носят отговорност и др., което води до осъзнаване на собствения им потенциал и поражда желание за личностно развитие.

Основните дейности, които се извършваха в рамките на пилотния модел бяха:

- ✓ Самооценка и анализ на индивидуалните възможности за развитие на предприемаческо мислене и възможности за кариерно развитие;
- ✓ Генериране на идеи за стартиране на бизнес - творческо мислене, интереси, хоби и др.;
- ✓ Планиране, организация и управление на дейностите в УП и на конкретно работно място;
- ✓ Комуникация на роден и чужд език чрез изразяване в устна и писмена форма ясно, убедително и грамотно;
- ✓ Оценяване, използване, изготвяне и периодично надграждане на CV и мотивационно писмо; изготвяне на индивидуално портфолио;
- ✓ Правилно разчитане и интерпретиране на различни обяви за работа, критично и аналитично мислене по отношение на работодателските изисквания;
- ✓ Подготовка за интервю за работа при конкретен работодател;
- ✓ Проследяване на процеса по набиране на персонал, регистрация в база данни, сключване на трудови договори, разработване на вариант на ведомост за работни заплати и изчисляване на социални осигуровки;
- ✓ Разработване бизнес документи – бизнес писма, имейли, оферти, фактури, талони за поръчка, интегрирайки възможностите на Word и Excel;
- ✓ Изграждане на корпоративния имидж на УП използвайки графични програми и уеб ресурси – лого, визитки, рекламни материали, каталог, промоционални оферти, уеб сайт;

- ✓ Прилагане на успешни техники на продажби, инициативност и увереност при търговските преговори и сключването на сделка;
- ✓ Демонстриране на способност за ангажиране на аудиторията при презентиране и участия във фирмени мероприятия;
- ✓ Работа с платежни документи и банковите преводи;
- ✓ Познаване на различни институции и работата с тях;
- ✓ Формиране на цели за личностна реализация;
- ✓ Формиране на способност за самооценка, надграждане на умения и приложение на съществуващите в различни работни ситуации;
- ✓ Формиране на отговорно отношение към работата, инициативност, умение за вземане на решения самостоятелност, сътрудничество, изграждане на междуличностни отношения;
- ✓ Формиране на нагласи за учене през целия живот;
- ✓ Приложение на дигитални умения и придобиване на нови в работата в УТФ;
- ✓ Изграждане на умения за работа в променяща се среда и при променящи се изисквания на работодателите.

Друг важен акцент, заложен в пилотния модел на УТФ, е **целеполагането**. Поставянето на ясно и точно формулирани цели и задачи стои в основата на управление на УТФ. Определят се две или три основни цели и се уточняват пътищата, средствата и методите за тяхното постигане. В края на обучението се дава оценка на извършената работа. Цели се поставят на екипа, на всеки отдел, както и на всеки изпълнител съобразно заеманата длъжност. Независимо от това на кое ниво са целите, акцентът се поставя върху участието на изпълнителите в процеса на вземане на решения за тяхното постигане. Важно условие за това е целта да е постижима и да предлага възможности за изява на способностите. Работата за постигане на поставената цел следва да се реализира в определен срок, при максимална ангажираност и обвързаност, от които зависи ефективността и постигнатите резултати.

Всеки ученик, включен в проекта, кандидатства за работа, явява се на интервю за конкретна работна позиция според неговите предпочитания и интереси и във връзка с това, което иска да прави след като приключи средното си образование и по този начин експериментира в рамките на отговорностите и задълженията на длъжността, която заема в конкретен отдел.

Споделяше се придобит опит преди старта на проекта, надграждаха се знания, даваха се допълнителни възможности и варианти, например за създаване на различни видове CV, както на хартиен носител, така и в електронен вид, с различни онлайн инструменти. Също така се научиха да подготвят мотивационно писмо, съобразено с позицията за кандидатстване, препоръка.

Водени от ентусиазма и желанието на учениците да научат повече за реалния свят на бизнеса, консултанти на различни фирми в областта посетиха нашето училище. Така учениците разбраха, че трудности има навсякъде, но предприемаческото мислене е това, което води до изход от всяка ситуация. Оцеляват само тези, които умеят да рискуват и не се предават още при първата трудност.

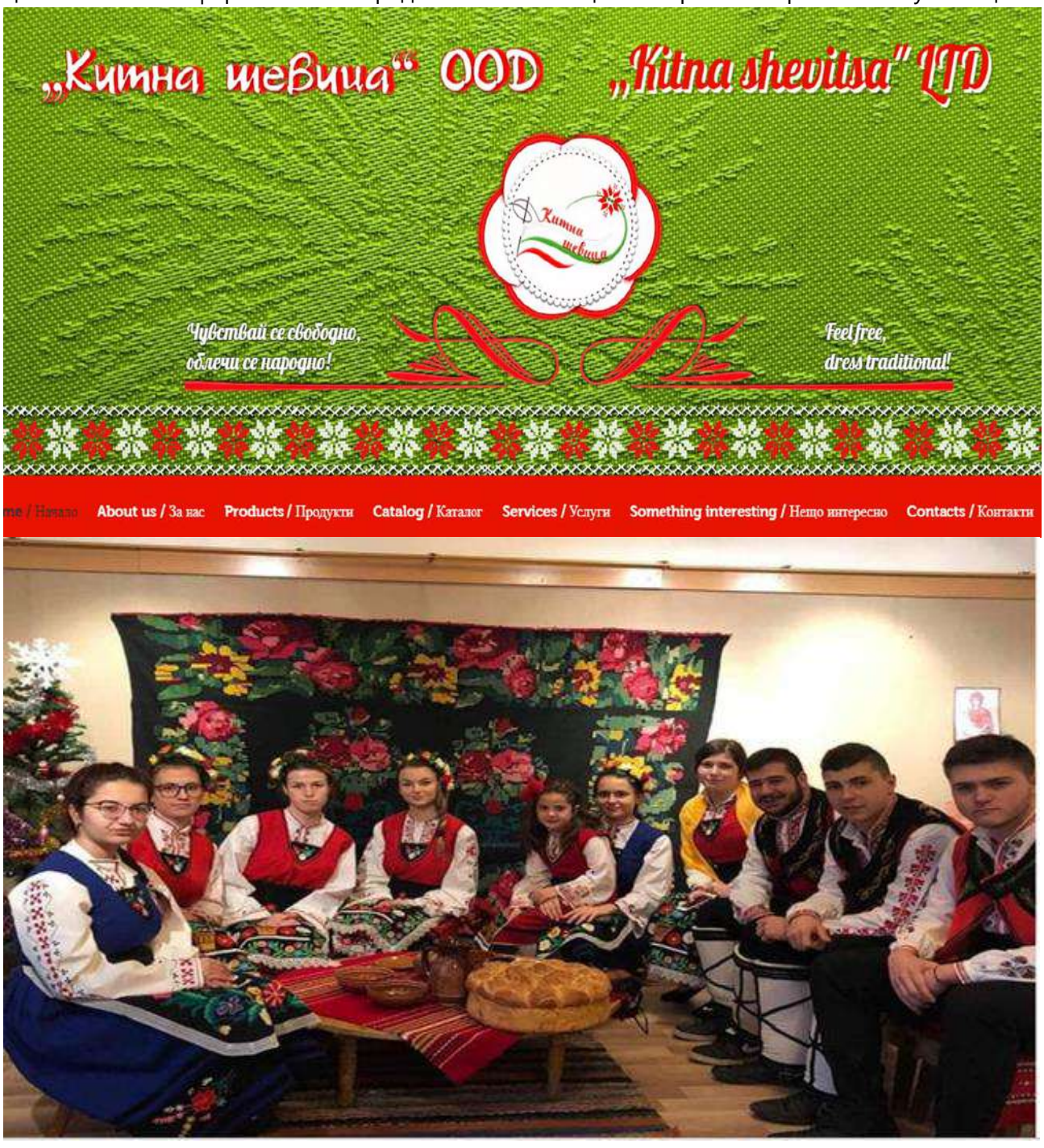
В град Шабла, както и в много други малки градове, вече почти няма производство. Големите предприятия, които някога са осигурявали стаж на учениците, са вече в историята. В напрегнатото ежедневие и интензивния работен ден фирмите от града почти не допускат ученици до своите офиси и цехове.

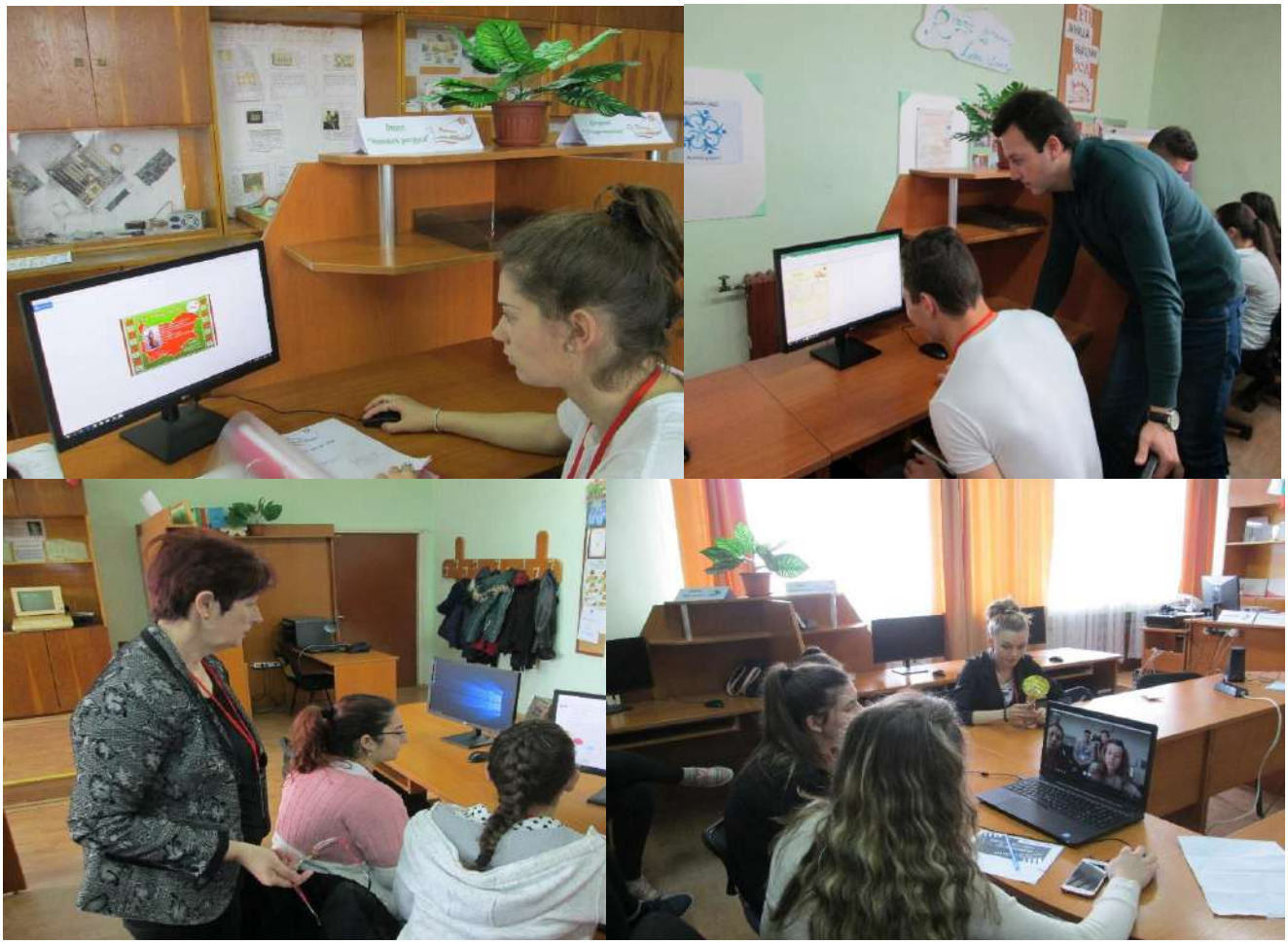
Въпреки трудностите, с които се сблъскаха, учениците успяха да се свържат с фирма със сходна на тяхната дейност и след няколко делови разговора, управителят на фирма „Българска шевица“ ЕООД – със седалище гр. Добрич - Магдалена Петрова, се съгласи да стане фирма-ментор и да помага със съвети и консултира учениците за развитието на бизнес идеята им по планиране, организиране, ръководене и управление на времето в предприятието.

С дейността, която развиха, учениците имаха възможността да се включат в събития, като пресъздаване на обичаи пред обществеността на град Шабла, за да покажат, че е много важно да изграждат ценностна система за съхраняване на българските традиции и как те да бъдат предавани на поколенията.

„Друга основна цел, която си бях поставила като учител и ръководител на УП, е да се постарая да изградя екип от служители, които да загърбят всички предразсъдъци, противоречия, его и да мислят в положителна посока, да си сътрудничат и работят в екип, да бъдат социално отговорни към обществото“, казва г-жа Атанасова, ръководител на УТФ „Китна шевица“.

Учебно-тренировъчната фирма успя да сплоти учениците не само като служители, но и като екип или по-скоро като един сплотен и задружен клас. Учениците показаха на всички от СУ „Асен Златаров" и обществеността на град Шабла, че когато мотивацията и желанието са налице, всичко може да се постигне. Така пак чрез дейността на фирмата те направиха фолклорен тиймбилдинг за тези служители, които не можеха да играят народни танци. В продължение на два месеца част от танцьорите в екипа подготвиха танц, в който се включи целият екип на фирмата като представителен танц за патронния празник на училището.





Безспорно голяма полза от програмата на пилотната учебна фирма бяха партньорствата /национални и международни/, които учениците успяха да създадат. Чрез тях те се докоснаха до много различни традиции и култури. Деловата бизнес комуникация и кореспонденция с тях спомогна за развитието на езиковите и комуникативните им способности.

Учениците имаха покана за участие в 23. Международен он-лайн панаир на учебните предприятия в Литва на 10 април 2019 година. Въпреки че датата не отговаряше на провеждането на часовете по проекта, учениците се включиха активно. Изпратиха регистрационната си карта в указаните срокове, участваха и в конкурса за каталог. По график получиха разпределението на онлайн срещите с 4 фирми от Литва, но в уречения ден успяха да се свържат с последната фирма от графика VIKO DRAUDA, Insurance services. Фирмите презентираха дейностите си, представени бяха каталозите, след, което се сключиха сделки. Другата литовска фирма "VIGORA" – беше фирмата, с която УТФ „Китна шевица" си партнира най-добре, и с която създаде на най-добри търговски взаимоотношения.

Взаимодействието между учебни предприятия от училищата, участници в проекта, беше една от заложените допълнителни дейности. Макар и трудно осъществими, поради времева разлика и различни учебни графици, он-лайн срещите бяха много сърдечни и освен че осъществиха търговски контакти, дадоха възможност на учениците в реално време да практикуват чужд език за бизнес цели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Пилотното прилагане на модела „учебно предприятие" за ученици на възраст 16-18 г. като средство за превенция и преодоляване проблема с преждевременното напускане на училище в горния курс на средното училище, доказа своята ефективност и мотивационен капацитет.

Учебното предприятие е успешна концепция, защото позволява обучението да се провежда в среда, която вдъхновява, мотивира и ангажира. Ученето чрез правене се възприема с интерес от учениците, защото там те решават проблеми и предизвикателства от реалния живот, търсят варианти, анализират. Осъзнават, че допуснатите грешни в симулираната среда нямат фатално значение, но получават добър урок какви биха били последствията в реалната среда. Резултатите показват една положителна градация с превес на ролята на учебното предприятие за развитието на личностните и социални умения, които в днешно време са много актуални за преодолявате на слабостите и недостатъците на личността, както и на стреса. И най-важното - отключването на мотивацията и хъса да преодоляват трудностите, да продължават да се учат и развиват вбъдеще.

Основната цел на обучението чрез учебно предприятие е в края на курса учениците да притежават професионална, информационна, дигитално–медийна, презентационна, комуникационна грамотност, социална и личностна компетентност за успешна професионална реализация.

И това беше постигнато с участието на учители, ученици, местната общност и бизнеса.

Опитайте и вие ...

Желаем ви успех!