



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## Ръководство за организиране на работни практики в сферата на туризма и ено-гастрономията

### Ръководство за компании



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Глава 1: Въведение.....	3
1.1: Съдържание .....	3
1.2: Ролята на компанията в WBL инициативите .....	3
1.3: Добавената стойност за компанията .....	5
1.4: Оценка на съотношението разходи-ползи.....	6
Глава 2: Обучителна програма за стаж .....	9
2.1: Съдържание .....	9
2.2: Подбор на стажанти .....	9
2.3: Как се оценява CV .....	10
2.4: Процес на напасване .....	11
Глава 3 – Обучение в компанията .....	14
3.1: Съдържание .....	14
3.2: Посрещане на стажанта .....	14
3.3: Планиране и мониторинг на работния план.....	16
3.4: От преподаване до наставничество и коучинг.....	19
Глава 4: WBL с хора с увреждания или различни потребности .....	21
4.1: Въведение и съдържание .....	21
4.2: Ресурс, който очаква да бъде открит .....	21
4.3: Оперативно ръководство.....	23



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## ГЛАВА 1: ВЪВЕДЕНИЕ

### 1.1: Съдържание

Тази глава разглежда проблемите, присъщи на ролята на компанията в инициативите за редуване на учене и практика. Описани са характеристиките, които компанията трябва да притежава, за да може да се справи с тези възможности по най-добрия начин. В някои страни те се регулират и биват изисквани като технологични и организационни структурни умения. След това се описват общите процедури, които компаниите са призовани да изпълняват, а именно определяне на обучител в компанията, но също така гарантиране, че стажантът участва в реалната работа, че неговите умения са сертифицирани, особено тези, които ученикът придобива чрез стажа.

Освен това се добавя стойността, която фирмата придобива чрез участие в обучението на ученици в определена област, като тя се превръща в част от нея и допринася за икономическия и културен растеж, създавайки привилегирани отношения с училищата в района, повишавайки уменията на сътрудници и следователно обогатявайки бизнеса. В крайна сметка това може да осигури добра възвръщаемост по отношение на привлекателността, брендирането на работодателите и корпоративната социална отговорност на референтната територия.

Ползата, произтичаща от инвестицията в обучителната дейност, е приносът на обучаемия към нивото на производителност на самото предприятие. По този начин фирмата се оказва с плюса, че има още един работник, вероятен нов служител, който вече се е оформил, "изковал своите умения" в реалността, в която може и / или ще трябва да работи.

### 1.2: Ролята на компанията в WBL инициативите

На първо място се изискват предварителните характеристики на организацията домакин, като в Италия например същите трябва по закон да могат да гарантират:

- структурни умения, т.е. адекватни пространства, които да позволят извършването на дейности по редуване на училищно и практическо обучение и, в случай на ученици с увреждания, преодоляване или премахване на всички архитектурни бариери;
- технологични умения, т.е. наличието на подходящо оборудване за извършване на дейностите, предвидени в споразумението, в съответствие с действащите разпоредби относно техническата проверка и изпитване, така че да се гарантира за всеки ученик адекватно и пряко преживяване на работния процес при безопасни условия на труд;



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- организационни умения, състоящи се от адекватни професионални умения за извършване на дейностите; за тази цел трябва да бъде гарантирано присъствието на преподавател, назначен от приемната структура, както и такъв извън нея, подпомагащ редуващи се обучителни дейности, притежаващ професионални умения и възможности да осигури подкрепа за обучението на стажанта, като разходите се поемат от организацията домакин.

Компанията е третият и еднакво съществен участник в реализацията на редуването на обучение и практика, другите участници са училището и ученикът. Обучението, което се реализира в рамките на територията, разбирано като връзка с училищата, играе основна стратегическа роля. Работата е образователно място, културен източник, защото мисълта се формира тогава, което е в отношение с реалността. Ето защо, възможностите на компанията да работи заедно с училищата във връзка с развиването на уменията на децата, които ще формират човешкия капитал на бъдещето, насърчават ориентацията на младите хора, така че те да могат да допринесат за социалния и икономически живот на страната и да се запознаят с потенциала на утрешните работници. Компаниите също са широко ангажирани, тъй като в контакт с отговорния ученик едновременно влизат законния представляващ, ръководителя на фирмата, мениджъра по безопасността, лекаря по трудова медицина и всички сътрудници. Когато една компания или организация от третия сектор, публична институция или каквато и да било друга структура има интерес да привлече ученици за редуване на обучение и практики, тя трябва на първо място да:

- определи обучител, вътрешен (служител) или външен за организацията (сътрудник или консултант), достатъчно компетентен и адекватно обучен по въпросите на безопасността на труда или който е професионалист в управлението на обучението на млади хора относно работата, давайки им възложения и задачи, които отговарят на съответната професия/роля;
- включи младия стажант в обучителни дейности извън фирмата, редувайки и интегрирайки различни видове обучение;
- повери на учителя задачата да гарантира необходимата връзка между практическото обучение и обучението извън компанията;
- сертифицира уменията придобити от младия човек в края на неговия/нейния стаж или учебна практика.

Обучителната оферта, а съответно и ролята на компанията трябва да фокусирани върху предаването към ученика на умения и способности, които са:

- в синхрон със съвременния международен икономически контекст (иновативни тенденции и езикови умения);
- по-близо до особеностите на хранителната, винена и туристическата система (сектор с високи нива на растеж);



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- по-добри и по-бързо приложими на пазара на труда и полезни за развиващи се компании (меки умения и компетенции в различни сфера).

В средносрочен план алтернативата позволява да се намали разликата между уменията, които излизат от образователната система, и уменията, изисквани от света на труда, като по този начин се спестяват както разходите за научни изследвания, така и подбора на персонала и разходите за първоначално обучение на наетите. Затова уменията, които трябва да се развият, са например решаване на проблеми, ориентация към резултатите, работа в екип, междуличностни умения и др. Препоръчват се дейности, свързани с конкретни проекти, свързани с продукти на компанията или проекти за реорганизация на работата. Компанията, обобщавайки своята роля, трябва да допринесе за приближаване на света на образованието до икономическата продуктивна реалност и за нуждите на професионализма и уменията, изразени от местния пазар на труда; подобряване на отношенията с територията, също така и по отношение на завръщането към нея и видимостта; повишаване на осведомеността по отношение на корпоративната социална отговорност.

Затова компанията има по-важна задача в обучението на младия ученик. От една страна, тя трябва да подготви и следва дейностите на стажанта в работната среда, така че той да развие необходимите умения. От друга страна, трябва да позволи на стажанта да участва в учебни дейности, насочени към придобиване на допълнителни умения и знания, полезни за изпълнение на работни задачи и завършване на пътя на личностно и професионално израстване на младия човек. И накрая, компанията трябва да удостовери уменията, придобити от работника в края на периода на учебната практика.

### **1.3: Добавената стойност за компанията**

Въпреки че не е реално включване на работник, практиката може да представлява важна възможност и предимство за компаниите, които решават да предложат такава за младежите: все пак е важно активното администриране и интегрирането ѝ в плановете за управление на човешките ресурси, отношенията с територията и комуникационните институции. Ако компанията може да разбере и приеме истинския смисъл на учебната практика и че е призована да посвети време и ресурси на обучението на ученици, които не са директно продуктивни, ангажиментът ѝ за планиране и обучение също ще бъде посветен на подготовката на собствения персонал, за идентифициране на рационализирани и стандартизирани процедури и още по-добре за реализиране на план, който превръща този ангажимент в ценно корпоративно действие.

По този начин подпомагането на учениците може да служи на компанията за избиране на стажанти или работници, дори за откъслечни периоди и по този начин да има хора, които вече познават реалността. Компаниите ще могат да избират какви дейности по редуване на училищната работа и



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

практика да се извършват въз основа на техните специфични характеристики. Компаниите, които се придържат към алтернативната училищна работа, се превръщат в отправна точка и имат по-активна роля към училището и учениците. Усъвършенстваният човешки капитал е един от основните фактори за конкурентоспособност и промяната намалява несъответствието между търсенето на работна ръка и предлагането на обучение, създавайки стабилни връзки между училището и бизнеса. По този начин компаниите ще могат по-лесно да намират служителите, от които се нуждаят и които често са трудни за откриване. Подходящи и по-добре подготвени работници: ученик, който вече е участвал в практика в бъдеще ще може да влезе в компанията по-бързо и по-ефективно, след като вече е развил конкретните необходими умения, особено широкообхватните меки умения, които улесняват по-бързото приспособяване на работещите към заобикаляща среда.

Редуването на обучение и практика позволява на участващите компании да бъдат по-разпознаваеми в рамките на територията чрез насърчаване на тяхната социална роля и обучителна функция. Редуването на училище и работа в компаниите възможност да се представят продуктите, методите на работа, мисиите на компаниите. Освен това, чрез включване в обучителни практики, компаниите се превръщат в главни герои в един иновационен процес по отношение на концепцията за учене, показващ тяхната откритост и заинтересованост към промените и към бъдещето.

Положителни ефекти за компаниите:

- повишаване на нивата на уменията на човешкия капитал, наличен в територията за допринасяне към конкурентоспособността на икономическата система;
- възможност за развиване на технически и широкообхватни умения на потенциалните бъдещи работници още по времето на тяхното обучение;
- ограничаване на времето и инвестициите за включване на нови ресурси в работната сила;
- създаване на преференциални отношения с местните училища;
- укрепване на капацитета на служителите да предават знания без значителни инвестиции в обучение на персонала;
- обогатяване на бизнеса и на организацията с освежаване и нов ентузиазъм посредством сравненията с новите поколения;
- добри придобивки от гледна точка на привлекателност, брендиране на работодателя и корпоративна социална отговорност в рамките на територията.

#### 1.4: Оценка на съотношението разходи-ползи



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

В предишен параграф ние представихме какви са ползите за една компания. Разходите могат да бъдат обобщени по следния начин. Разходите за обучение, които се отнасят до компанията, са например свързани с безопасността и цената на определения обучител в рамките на компанията или на времето, което той/тя посвещава на ученика. Разходите за транспортиране на ученици от училището до компанията, разходите за застрахователното покритие INAIL и тези, свързани с политиката за отговорност на трета страна, които се конкурират с училището, не са отговорност на компанията.

Ползите, произтичащи от обучението, обикновено могат да бъдат идентифицирани и оценени от парична гледна точка и по този начин могат да се извадят директно от брутните разходи за определяне на нетната цена на обучението. Налице е и продуктивен принос на новопостъпилите. Разходите за заместване могат да бъдат избегнати, когато свободните работни места в дружеството не могат да бъдат покрити адекватно, дружеството трябва да понесе високи разходи по отношение на изразходваното време за идентифициране и избор на подходящи хора. Този риск може да бъде намален, ако в предприятието работят стажанти, които са преминали курс на обучение, което, най-вероятно, е в състояние да задоволи по-добре нуждите на компанията и отговарят на необходимите изисквания за заемане на определена позиция. В обобщение, от направения анализ се оказва, че основните ползи, които компаниите получават чрез инвестиране в програми за обучение и стажуване за нови наематели, се отнасят до възможността младите хора да имат специфични качества, изисквани вътрешно от компанията, и винаги актуални практически умения, както и млади хора, способни да бъдат по-продуктивни и по-ангажирани. В същото време компанията е в състояние да намали текучеството, разходите за подбор и да подобри имиджа си, като инвестира в обучителни курсове, насочени към развитието на младите хора.

В случай, че дружеството възнамерява да предложи стажове, ползата е още по-голяма, при изчисляването на съотношението разходи / ползи, но трябва да се вземе предвид, че ползите понякога не могат да се възприемат веднага, тъй като са отразени в дългосрочен план като например, потенциалната полза от обучението служител може да възникне години след като фирмата е инвестирала в обучението, и само ако ученикът не се откаже от компанията в полза на друга компания. Освен това трябва да се има предвид, че някои ползи са лесно количествено изразени (спестените разходи за набиране на персонал), други са трудни за количествено определяне (например намаляване на риска от оборот). Въпреки това за правилна оценка, всички предимства трябва да бъдат взети под внимание, дори ако не са директно измерими в краткосрочен план. Както вече споменахме за една компания, основната полза, произтичаща от инвестицията в обучителната дейност, е приносът, който обучаемият може да направи към нивото на производителност на самото дружество. Предимството обаче понякога не е очевидно в



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

краткосрочен план, т.е. в същия период, в който компанията поема разходите за обучение, и е необходимо да се вземат предвид дългосрочните и бъдещи резултати.

Фирма, която наема външен субект, когото трябва да обучи, за да придобие специфични умения, трябва да понесе висока цена от гледна точка на загуба на производителност и в същото време разходи, свързани със заплатата, която трябва да плати на наетата страна. Обратно, цената на стажанта, който е придобил специфични умения по време на стажа, е много по-ниска за компанията. Това разграничение е уместно в компании, където специфичните умения, придобити в рамките на компанията, са важни и затова е от съществено значение фирмите, които са инвестирали в обучителната дейност, от която стажантите са придобили специфични умения, да успеят да ги запазят след завършването на периода на стажа. Предприятията знаят, че предлагането на възможности за обучение също е начин да се запази техния персонал. В някои компании групите от стажанти регистрират най-високи нива на удовлетвореност сред служителите на компанията.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





## ГЛАВА 2: ОБУЧИТЕЛНА ПРОГРАМА ЗА СТАЖ

### 2.1: Съдържание

В тази глава се отдава особено значение на подбора на стажантите, тъй като те се разглеждат като потенциални работници в компанията, но и като възможни елементи, създаващи дисбаланс в компанията. Необходимо е да работим рамо до рамо с избрания обучител по отношение на подбора на ученика, който най-добре отговаря на фирмената реалност. Също така е препоръчително да се вземат предвид по-практични аспекти, вариращи от интереса на младия човек до съдържанието на проекта и вида на компанията (много полезно, в този смисъл може да бъде мотивационното писмо, прикрепено към учебната програма) и на организационни и логистични аспекти (като например близостта между дома на стажанта и базата на компанията). Третият параграф също дава указания как да бъде оценен стажанта, като трябва да се подчертае, че добрите отношения с изпращащото училище са задължителни. Много от тези индикации са по-валидни при стартиране на дейност като фирма, приемаща ученици на тренировъчни практики и при стартиране на нова връзка с училище. И тук от голямо значение е процесът на сдвояване между ученика и компанията, при който се реализира съвместно планиране на учебно-работния път между училище, фирма и ученик. По този начин, от фаза на тясно сътрудничество между ученика и вътрешния обучител (този на училището), преминаваме към фаза, в която сътрудничеството е между ученика и преподавател от компанията. Важни елементи в тази система са Правилника на институцията / компанията, в който се определят методите за изпълнение на проекта за редуване на училищно обучение и практика и Договора за обучение между ученика и фирмата. Подчертава се важноста на внимателния избор на преподавателя в компанията.

### 2.2: Подбор на стажанти

Обикновено училищата търсят компании или институции, с които да си сътрудничат. Няма нищо лошо в избора на институции във вашия район и създаване на преференциално сътрудничество с тези, които гарантират проактивност, сътрудничество и които са най-близо до вашия тип бизнес. Това е един от основните аспекти, за да се гарантира, че редуването на училищно обучение и работна практика увеличава положителните ѝ ефекти за компанията и учениците.

Във всяка организация има поне един обучител, който отговаря за практическото обучение и чиято задача е да действа като връзка между учителите и фирмите. Веднъж дефинирани възможни бизнес области и условия на стажа, се осъществява контакт с лицето, отговорно за организирането





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

на практиките на ученици от избраното училище и се започва процеса на съвместно планиране на практиката.

Важно е да се подчертае, че отговорността за практиката се носи от училището; компанията активно сътрудничи, като предоставя база и човешки ресурси за постигане на общата образователна цел и следователно за придобиване на уменията, определени за всеки ученик. Приносът на компанията отива отвъд практиката; училището черпи ползи от това непрекъснато сравнение на съдържанието на професионалните умения, които реално са изисквани от пазара на труда.

Независимо дали са профили, получени чрез организаторите въз основа на публикуването на стажантска оферта, независимо дали са самономинации, получени спонтанно от компанията, обикновено се следват критериите за подбор, които са склонни да гарантират пригодност на обекта на одобрения тип практика.

Приемането на стажант трябва да бъде резултат от внимателно интервю, което подчертава вече натрупания опит, мотивация и нагласи на младия човек, извън академичните или университетските резултати. С други думи, необходимо е да се установи, че младият кандидат има форма, съответстваща на определените в проекта образователни цели.

В същото време е целесъобразно да се вземат предвид и по-практични аспекти, вариращи от интереса на младия човек до съдържанието на проекта и вида на компанията (много полезно, в този смисъл може да бъде мотивационното писмо), както и към учебната програма и към организационните и логистични аспекти (като например близостта между дома и компанията).

### **2.3: Как се оценява CV**

Не трябва обаче да забравяме, че в редуването на училище-работа се сблъскваме с деца, които все още се обучават в училище, поради което все още предстои да се изгради автобиография. Важно е да имаме ясна връзка с училището и следователно да получим цялата информация, която интересува ученика, който компанията ще привлече. Важно е също да се проведе интервю с ученика, в което да се демонстрират неговите / нейните мотивации.

Критериите, изисквани във всеки случай от училищата за подбор (както на базата на училищните постижения и мотивация), са следните:

Подбор базиран на постиженията в училище:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- оценки по предмети, свързани със стажа и по езикови предмети – английски, френски, испански;
- умения по езици, които са интересни за организацията домакин;
- оценка на мотивационното писмо, написано от ученика.

Подбор, базиран единствено на мотивацията:

- не се изискват отлични оценки по научните предмети, но все пак някакво базово ниво по езици;
- ученикът демонстрира особен интерес към предмети, свързани с дейността във фирмата, чрез участие в различни събития или дейности или изпълнение на извън класни проекти;
- оценка на мотивационното писмо, написано от ученика, което трябва да включва отговори на следните въпроси (отговорите може да са написани в каквато и да било форма, също оценени от училището):

Къде бихте искали да изкарате стаж? В ресторант? В хотел? Във ферма? Защо?

С какво искате да се занимавате, когато завършите своето образование?

Кои теми от областта на храненето и ено-гастрономията или туризма ви вълнуват най-много и защо?

Кой аспект от мечтаната ви бъдеща работа ви привлича най-силно и защо?

Във всеки случай тази оценка ще се случи в рамките на първата една година от стажа в компанията. През следващите години компанията ще разполага с достатъчно информация, за да повтори стажа с конкретен ученик.

## 2.4: Процес на напасване

Практиките се случват чрез подписването на договореност между училище и компания и чрез изготвяне на Проекти за практическото обучение на всеки конкретен ученик.

Договорът утвърждава партньорството между училището и бизнеса за активизиране на практиките. Конвенцията определя съответните отговорности, продължителността на маршрутите, графици, основното съдържание на обучението, имената на училищния наставник и ръководителя на фирмата.

Проектът за обучение, който се прилага към договора, е документът, в който се описват обучителните дейности за всеки ученик.

В обучителния проект, подготвен от училището заедно с фирмата, се намират данните на ученика, на фирмата, данните за застрахователните полици, посочването на периода и базата, в която ще се проведе обучението и очакваните резултати.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Въпреки че договорът утвърждава партньорството между училище и предприятие за реализиране на стажове, отнасящи се до множество ученици, проектът за обучение се персонализира според нуждите на конкретния ученик. Следователно, за всяко сътрудничество между училище и бизнес ще има само един договор и много проекти за обучение, тъй като ще има различни ученици, които ще се включват последователно в редуване на училище и работа. Алтернативните пътеки са проектирани съвместно от училището и бизнеса.

Добър метод може да бъде да се започне от идентифицирането на уменията, които са необходими на младите хора за положително включване в работната среда. Този списък трябва да включва както професионални умения, специфични за сектора на храните, виното и туристическия сектор, в който дружеството работи, така и трансверсални умения - меки умения - свързани със способността на младия човек да оперира в контекста на компанията (разрешаване на проблеми, способност за работа в групи, аналитични умения и др.).

Тръгвайки от този анализ, компаниите и училищата заедно формират програмата на практическото обучение, която дефинира задачите, които ще бъдат поверени на ученика. Избраните дейности трябва да бъдат функционални за обучителния курс, в който е записан ученика и да могат да се реализират както в училище, така и в компанията.

На последно място, дизайнът (съвместното планиране) трябва да бъде за три години и да се променя според профила на отделния ученик. По този начин обучителния проект ще покрие целия период, през който детето ще бъде ангажирано в различни форми на редуване на учене и практика без значение от паузите, причинени от възобновяването на традиционните обучителни дейности в училище и ще бъде моделирано на базата на особеностите на младия човек, нивото му/й на подготовка и конкретните възможности, предлагани от компанията.

В Италия например, се планира регистрация в националния регистър за учебните практики, при която се посочва максималния брой ученици, които една компания би желала да приеме, периодите през учебната година, през които може да бъде реализирана дейността, сътрудничеството с други оператори или с онези организации (служби, сдружения, търговски камари, училища, обучителни организации и прочие), с които обучителните програми са били задействани, каква ще бъде дейността, която ще се изпълнява, необходимите професионалисти, които трябва да подпомагат процеса, мястото, на което ще се реализира дейността (адрес), контакти и всякаква друга информация, която може да бъде необходима на образователните институции.

В Италия например процесът е следния:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

### Първа фаза

Ученикът и училищният наставник (обучител, който ще се грижи за ученика по време на неговата практика и ще провери дали се провежда правилно) ще се срещнат, обмислят какви са уменията и нагласите на момчето или момичето и заедно те избират фирмена или друга структура домакин.

След това започва подготовка за редуване на училище и работа, по време на които ученикът се информира за изискванията за здраве и безопасност на работното място.

### Втора фаза

В тази фаза, ученикът влиза в директен контакт с организацията домакин, с учителя (човекът, който работи в компанията и който ще подпомага ученика по време на периода на учебната практика) и посещава компанията или институцията, избрана за реализиране на стаж.

Преди започването на проекта, всеки ученик трябва да подпише споразумение, което го/я обвързва със стажа и изисква спазване на правилата за безопасен и здравословен труд.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## ГЛАВА 3 – ОБУЧЕНИЕ В КОМПАНИЯТА

### 3.1: Съдържание

Как да посрещнем ученика в компанията? Това е въпросът, на който дава отговор втория параграф на тази глава. Разбира се, включването на младите ученици в консолидираната реалност не е лесно и поради тази причина трябва да бъдат подготвени и работниците, които вече са ангажирани в компанията и които ще трябва да обяснят на ученика какви ще бъдат неговите задължения в компанията и къде ще бъдат извършвани. Аспектът на организацията и вътрешната комуникация е много важен и трябва да се полагат внимателни грижи, както за постигане на проекта, така и за избягване на създаването на "дисбаланси" в дейностите на компанията. Трябва да се подчертае, че е уместно да се помисли, в действителност, че обучаемият е обект на обучение, който често се свързва със света на труда за първи път; за него стажът е нещо неизвестно, за което в повечето случаи той има само неясно или стереотипно знание. Липсата на опит в работната среда като цяло може да направи ученика неуверен и да го накара да реагира твърде крайно. Предварителната подготовка, както казахме, е, разбира се, добър сценарий. Двете участващи страни (училище и компания) трябва да обменят информация, по-конкретно компанията трябва да предостави информация с организационно и качествено естество, за да бъде оценен напредъка и резултатите от стажа. Двамата обучители (от компанията и от училището) трябва да комуникират помежду си, когато сметат за подходящо. На тях също така се дават указания, предоставени от страна на компанията за "капитализиране" на дейността по проверка на резултатите.

Дават се индикатори и за това кои оценъчни и мониторингови инструменти може да се използват за стажа. В последния параграф са обяснени фундаменталните роли на вътрешния обучител (този от училището) и външния такъв (обучителят от компанията), както и ролята на наставниците от онези компании, които имат интерес да наемат ученика.

### 3.2: Посрещане на стажанта

Аспектът общуване е изключително важен и трябва да бъде взет под внимание. Компанията трябва да общува със стажанта вътрешно.

Важно е исканията за информация относно външни стажове да бъде адресирана до специално назначено и обучено лице. По този начин ще бъде възможно да се положат основите на активното участие на членовете на персонала, които ще могат да правят предложения и да дават идеи, или да участват в етапа на планиране и изпълнение на инициативите, например като влизат в ролята на



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

обучители. Също толкова важно е да се предоставя своевременна информация за съдържанието и целите на проекта за обучение, насочена главно към персонала от мястото, където ще се провежда стажът, и към хората, които ще се срещат с младия човек. Изчерпателната информация за проекта за обучение ще позволи на всички служители незабавно да установят добри отношения с младия човек и да предложат своя собствен принос въз основа на нуждите на проекта.

Комуникационната дейност изисква използване на множество инструменти.

Част от информацията може да бъде даде устно (например тази, свързана с училището / университета, посещаван от стажанта), друга част, за да бъде по-ефективна, изисква различен вид представяне; например тази, свързана с обучителния процес (която индикира съдържанието, целите, периода, името на учителя от компанията) може да бъде предоставена в няколко копия и да бъде споделена с персонала от включните отдели.

Аспектът на вътрешната организация е много важен и трябва да бъде разглеждан внимателно.

За да създаде добри условия за стажанта, компанията трябва да се организира и подготви предварително, така че да се създадат идеални условия за постигане на обучителните цели на тази фаза на проекта: това ще изисква от контактното лице от фирмата да прояви голямо внимание.

Важно е да се създадат условия във фирмата, така че стажантът лесно да намери мястото си в тази нова среда и да установи положителни контакти с хората, с които се среща. Това е решаваща стъпка за успеха на проекта.

Всъщност трябва да се има предвид, че стажантът е субект в обучението, който посредством стажа осъществява контакт със света на труда за първи път; за него стажът е нещо неизвестно и в повечето случаи той/тя има само неясно или стереотипно знание.

Липсата на опит в средата, в която функционира компанията, може да направи обучаемия несигурен и да го накара да реагира крайно, в зависимост от своя характер (което може да доведе до ограничена самостоятелност). И двата типа поведение трябва да бъдат разбрани, защото те отразяват несигурността на човек, който ще изпита нещо неизследвано, но го възприема като важно за бъдещето му.

Времето за старт в комуникацията също трябва да бъде взето под внимание: със сигурност е неподходящо да се чака денят преди стажа, точно както е безсмислено да се действа твърде рано.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

### 3.3: Планиране и мониторинг на работния план

Предварителното планиране е разбира се добро решение.

За да се оформи програмата на стажа е разумно внимателно да се избере сферата или бизнес функцията, в която да бъде включен стажантът. Тази работа трябва да бъде свършена от компанията, като залагането на целите трябва да бъде ясно разбрано вътре в организацията, с отчитане на мнението на промотъора (училището).

В началото компанията може да идентифицира повече функции, които са подходящи за развитието на стажантските дейности, сравнявайки ги с кандидатите. След това е необходимо да се оценят вътрешните ресурси (т.е. периода, в който ще се провежда стажът и неговата продължителност, натовареността на тази област / функция по време на периода на обучение, заетият персонал), за да се уверите, че сте избрали сферата или функцията (например кухня, стая и т.н.), което предоставя най-добрите организационни условия за успеха на учебната практика.

Ключов фактор за качеството на учебната практика: оформяне според уменията

Знанието как да се идентифицира по ясен, реалистичен и измерим начин наборът от умения, които могат да бъдат разработени по време на стажа, е важно, тъй като позволява в неговото заключение да се прецени дали компетенциите, определени в началото като цел, която трябва да бъде постигната, са достигнати или не и до каква степен. За да се определят внимателно уменията, които трябва да се развият по време на стажа, трябва да има тясно сътрудничество между приемащите компании и организаторите в етапа на планиране на обучението: само по този начин ще бъде възможно да се определи програмата на стажа по начин, съответстващ на образователния път (схоластика / университет) на лицето и да се идентифицират, съвместно и по взаимно съгласие, уменията, които могат реално да бъдат придобити през периода на опита.

Комуникацията с изпращащото училище е от съществено значение за планиране и организиране на дейностите по учебната практика.

Съществуват два вида информация, които фирмата обменя с организатора.

Първата се отнася до организационни аспекти и позволява на двете участващи страни да обменят информация и данни, необходими в реално време, за да гарантират доброто развитие на учебната практика. В този случай предимно двамата обучители (компанията и училището) комуникират помежду си, когато сметат за подходящо.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Вторите се отнасят до аспекти от „качествен“ характер и се събират за оценка на напредъка и резултатите от стажа. Използват се различни инструменти: въпросници, обобщени справки, доклади и др.

Ето защо е от съществено значение стажантът да бъде разработен в съответствие с пътя на обучението и съвместно и съвместно да се идентифицират уменията, които могат да бъдат придобити реалистично през периода на стажа.

Предприятията могат да направят много на този етап и да предоставят на промоутърите важна помощ при определяне на уменията. Всъщност те винаги са били свикнали да оценяват представленията на работата, изпълнявани от техните собствени сътрудници, и следователно могат по-ясно да посочат набор от умения и способности, които могат да бъдат постигнати конкретно и ефективно на предлагания етап.

Този подход обаче изисква културна промяна, както и нов методически подход. А именно:

- училището трябва напълно да разбира професионалния контекст на компанията и стойността на работата, която се извършва там, като се старее да разбере всички релевантни аспекти от образователна гледна точка;
- компанията трябва да може да опише и изрази производствения процес и използваните критерии за оценяване на уменията, необходими за управление на процесите по ефективен и разбираем начин.

На последно място, учителят от компанията изразява оценка на организацията и изпълнението на програмата на учебната практика посредством подготвени въпросници.

За целите на оценката, външният учител предоставя на образователната институция всички необходими елементи за проверка и оценка на дейностите на учениците и на ефективността на обучителните процес.

По какъв начин компанията би могла да използва резултатите от стажа ефективно

Дейността, свързана с проверяване на резултатите, трябва да бъде използвана от компанията.

В тази връзка предлагаме да се отдели време за архивиране на всички обучителни проекти, да се правят наблюдения и изводи относно специфични работни форми, които компанията трябва да избягва, за да не повтвява грешки или да насърчи, за да въведе подобрения за бъдещето.

Системното използване на резултатите може да се ползва за:

- създаване на архив от изпълнени проекти и ускоряване на планирането на нови стажове;



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- създаване на тематичен архив (сфера, съдържание) за промотиране според жизнения цикъл на компанията (стабилност, растеж, развитие на нови продукти и прочие), проекти, свързани с основните сфери на интерес;
- създаване на портфолио с контакти на училища, университети и други обучителни институции за консолидиране на партньорствата и качествено сътрудничество;
- създаване на архив със стажанти с цел изграждане на списък с потенциални кандидати според техните квалификации и наклонности.

#### Инструменти за оценка на фазата

Компанията и училището могат да дефинират инструменти за мониторинг на фазата и финална оценка на резултатите.

Ето някои примери на най-използваните инструменти:

- Входящ въпросник. Цели запознаване с очакванията на младите хора. Може да бъде подготвен от учителя от училището, чрез включване на въпроси, които са интересни за компанията.
- Ежедневен архив. Той е нещо като дневник, в който стажантът ще може да си записва бележки и лични наблюдения за най-важните събития от деня. В края на стажа прочитането на този дневник ще помогне на младия човек в пресъздаването на различните дейности и по този начин ще остави ценна информация за формиране на крайния доклад. Този дневник може да бъде предоставен от компанията или от училището.
- Карти за верификация на дейностите. They aim to verify, over the course of the experience, respect for time, content and objectives. They can be filled out by both the company tutor and the trainee.
- Периодични интервюта. Някои компании намират за полезно да се определят интервали за срещи, чиято честота е свързана с продължителността на стажа (например седмично), в които младият човек да може да обсъжда проблемите и положителните аспекти на практиката, правейки това директно с лицето за контакт по време на тази фаза и с ръководителя на фирмата.
- Въпросник или оценъчен доклад от стажанта. Проучване на мнението на младия човек, в края на стажа, относо такива аспекти като корпоративния климат, интереса към извършваните дейности, постигнатото обучение, значението между съдържанието на стажа и учебната програма, полезността на стажа за бъдещи избори, възникнали проблеми, предложения и др. Компанията и училището могат да избират дали да подготвят един общ такъв въпросник или два различни.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- Въпросник или доклад за оценка от страна на преподавателя в компанията. Отражава, в края на стажа, преценката на преподавателя за профила на младия човек: умения, способности, наличност, умения за вмъкване и т.н. Ако стажът дава кредит за обучение, то стажантския офис в изпращащото училище ще трябва да предложи на ръководителя на фирмата подкрепата, необходима за съставянето на този документ. Младият човек може да използва издадената от преподавателя карта, като я прикачи към своето резюме.

### 3.4: От преподаване до наставничество и коучинг

Проектите за редуване на обучение и практика предвиждат наличието на обучители, за които споменахме в предходния параграф, които се занимават със: съвместно разработване на плана за обучение (определяне на цели, методи и цели), подпомагане на реализирането на образователната програма на ученика и съвместно откриване на резултатите от обучението предвидени в етапа на планиране.

Има два вида преподаватели: училищен наставник и преподавател от компанията. И двамата участват в стажа на ученика: училищният наставник се грижи за по-общия коучинг, а преподавателят в компанията осигурява по-специфичен коучинг в компанията.

Учителят помага на учениците в тяхната практика: той познава компанията и е в постоянен контакт с ръководителя на фирмата, за да дефинира и детайлизира методите на сътрудничество.

Преподавателят от фирмата може да бъде служител на компанията или външен сътрудник. Той е човекът, който следи дейностите на ученика, когато е в компанията. По-конкретно, той ще трябва да посреща ученици, да им възлага задачи, както и да им предлага подкрепа в съгласие с училищния наставник, да контролира тяхната дейност и да оценява техните резултати. Наставникът от фирмата има за задача да изготви окончателен доклад за дейността на ученика и за ефективността на курса.

Училищният наставник и преподавателят трябва да работят в тясно сътрудничество, за да осигурят най-благоприятни организационни и образователни условия за курсовете, да се намесят в случай на проблеми, да проверят резултатите. Външният преподавател, избран от структурата-домакин сред субекти, които биха могли да бъдат външни за организацията, представлява лицето референт за ученика в компанията или организацията, където протича стажа.

Функциите, които се изискват от външния преподавател: да си сътрудничи с вътрешния преподавател в планирането, организацията и оценката на опита от практиката; да благоприятства навлизането на ученика в оперативния контекст, да го/я подкрепя и да му помага по пътя; да гарантира предоставяне на информация и обучение на ученика относно специфични фирмени рискове, в съответствие с вътрешните процедури; да планира и организира дейности въз основа на



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

проекта за обучение, координирайки се с други професионални фигури, присъстващи в приемащата структура; да включва ученика стажант в процеса на оценяване на практиката; да осигурява на образователната институция съгласуваните елементи за оценка на дейностите на ученика и ефективността на процеса на обучение.

Взаимодействието между вътрешния и външния преподавател има за цел: определяне на организационните и дидактични условия, благоприятни за обучението по отношение на ориентацията и уменията; гарантиране на наблюдението на напредъка на учебната практика, която е в ход и в последната фаза, с цел своевременно да се намеси по всякакви критични въпроси; проверява процеса на сертифициране на извършената дейност и на уменията, придобити от ученика; да събират елементи, които позволяват репликирането на опита и капитализация му. Следователно изборът и назначаването на учител от компанията са от основно значение, тъй като неговата роля е от решаващо значение за обучителното естество на стажантския опит, който обучаемият ще може да получи: младежът очаква много от него.

Обучителят от компанията ще трябва постоянно да се консултира със стажанта, ще го кара да участва в проблемите и дейностите, които трябва да изпълни, ще оценява положително правилните идеи и ще посочва проблемите в погрешните предложения. В края на деня наставникът и обучаемият ще имат усещането за съвместно свършена работа.

Наставникът на компанията има задачата да посрещне и подпомогне стажанта по време на престоя в компанията и обикновено е лицето, което отговаря за отдела, в който е нает младия човек, или е специалист учител, който следва всички записи на обучаемите. ,

Той се грижи за представянето и включването на стажанта през първите дни, потвърждава, че планираният проект за практическо обучение бива мониториран, дава обратна връзка за качеството на изпълнение, помага на обучаемия в дребните проблеми, които може да срещне по време на тренировъчния период.

Препоръчително е наставникът на фирмата да не оставя стажанта сам за дълги периоди, дори и когато е необходимо да изпълнява много трудни задачи. Преподавателят от компанията трябва да има контакти и срещи с преподавателя от училището, за да провери напредъка на стажа.

И накрая, преподавателят от компанията трябва, ако е предвидено в споразумението, да изготви доклад за стажа.

Ако фирмата се интересува особено от развитието на уменията на ученика, например за евентуално набиране на персонал, може да се активира и учител, което е интервенция, предназначена да съпътства човека за максимално представяне чрез самостоятелен учебен процес и подобряване на компетенциите. обхванати от курса и увеличаване на овластяването на лицето.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## ГЛАВА 4: WBL С ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ ИЛИ РАЗЛИЧНИ ПОТРЕБНОСТИ

### 4.1: Въведение и съдържание

Тази тема се третира по различен начин в целия ЕС. Ние ще се опитаме да предоставим информация, идеи и предложения, валидни на територията, обхваната от партньорите. Учебните практики са отлична възможност за включване на децата с увреждания и е тясно свързана със следдипломната ориентация.

Този опит за учениците с увреждания трябва да се планира, като се вземат предвид техните специфични нужди. В действителност, редуването на училище и работа за тези ученици представлява незаменим опит за завършване на процеса на интеграция. Това обаче е възможно само чрез идентифициране на възможности, които са в съответствие с нагласите и спецификите на децата. В противен случай остават просто формален акт и една голяма пропусната възможност.

Методът на провеждане на редуващи се обучение и практика зависи от вида на увреждането, психофизичното състояние на ученика и програмата, която той/тя следва. В някои страни е задължително за фирмите да наемат определен брой служители с увреждания, така че е важно да обучат този бъдещ служител в същата среда, в която ще работи.

Важно е да се идентифицират учениците, които ще участват в практиката и да определят опита от практиката, като я проектират по начин, съответстващ на специфичните нужди на учениците. Реална интеграция е възможна, в полза както на работника, така и на компанията, превръщайки наемането на хора с увреждания от възможно законодателно задължение във възможност последните да бъдат оценени и направени продуктивни. За да стане това, включването на работното място трябва да бъде процес, в който се обръща внимание на различни аспекти (организационни, технологични, логистични, човешки, ергономични и т.н.).

В следващия параграф ще разгледаме теоретичните и практическите аспекти на този вид практика.

### 4.2: Ресурс, който очаква да бъде открит

Защо институцията/компанията да включи стажант с увреждане?

Освен ролята, която се изисква от всяка институция / компания има и други съображения, които предполагат ангажимент в тази област, като:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- Служителите с увреждане са важен компонент от всяка компания;
- Важен дял от населението и семействата преживяват различни проблеми, свързани с различни увреждания: поради което те са важна и значима целева група, част от пазара; настоящият социално-икономически контекст изисква от организациите да бъдат корпоративно социално отговорни, което се реализира чрез поведение, което гарантира доверие, прозрачност, лоялност, респект и отвореност към клиентите, към които е адресирана.

Оттук и необходимостта и удобството за предприятията / фирмите да придобият "етично ноу-хау" и "чувствително поведение" по въпросите на интеграцията на хората с увреждания, независимо дали става дума за служители или за клиенти; в същото време постепенното приемане на автономията на хората с увреждания, както и на възрастните хора, означава, че сред получателите на продуктите и услугите на компаниите винаги е по-голямо значението на клиентите със специални нужди; наличните технологични средства днес и финансовото подпомагане, предвидено в различни национални и регионални закони, дават възможност да се гледа положително на трудовата интеграция на хората с увреждания, с перспективи за вътрешна мотивация и постигане на консенсус в общността, в рамките на която компанията оперира.

Лицето с увреждания е преди всичко ресурс. Защо ресурс? Реалният трудов опит показва, че хората могат да демонстрират неочакван потенциал. Освен опита от реалната работа, една малка по размери фирма благоприятства раждането на приятелства, привързаност, взаимоотношения, човечност, реципрочност и моменти на отход, в които различията съществуват заедно чрез намиране на лично пространство. Това допринася за растежа на компанията, хората с увреждания откриват достойнство, което само работата може да даде. Тези мъже и жени, с техните трудности, работят намират своето място в своята общност, всеки според възможностите си, всеки със свой собствен начин на съществуване, пък бил той и често странен. Хората, макар и с увреждания, ще могат най-накрая да живеят като пълноценни граждани.

Важно е да спомене една книга от Silvia Angeloni: "L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili". "The Companyability: Стойността на човешките ресурси с увреждания и стойността на компанията за човешките ресурси с увреждания". В това проучване се посочва, че "компаниите са институции, способни да посрещнат нуждите на хората с увреждания и в същото време хората с увреждания са квалифицирани ресурси, които могат да отговорят на изискванията за ефективност на разходите на компаниите. За да се запълнят пропуските в управлението, моделът за управление на инвалидността използва революционен подход в методите и резултатите, тъй като постулира, че преди всичко компаниите трябва да се



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

адаптират към уврежданията и защото демонстрира множеството предимства, свързани с стратегията за включване.

Подпомагането на служителите с увреждания е онзи лост, чрез който работа и достойнство се дава на всички и това е възможно за всички компании. Тази далеч по-интелигентна и отговорна позиция спрямо отношенията между компаниите и хората с увреждания носи със себе си обрати дори по отношение на заключенията: компаниите се нуждаят от служителите с увреждания дори повече отколкото хората с увреждания се нуждаят от компаниите."

Струва ни се важно и интервюто, дадено по темата от Luisella Del Vigna <https://youtu.be/NRSWGggWV1o>.

#### 4.3: Оперативно ръководство

Като се има предвид коя е общата за всички ученици цел на учебните практики, а именно интеграция на учениците, както с увреждания, така и без, в работните контексти, чрез насърчаване на личната и социална автономия. В този контекст учениците с увреждания трябва:

- Да преминат курса по безопасност с подкрепа от страна на учителя;
- Да преминат стажа с подходящ мониторинг (също директна и първоначална подкрепа) от страна на определения преподавател, проследяващ учебната им практика;
- Да изкарат стажа през лятото с мониторинг (дори директен) и подкрепа от страна на определения учител;
- Да бъдат обект на мониторинг по начин, който позволява постепенно откъсване от фигурата на учителя/възрастния;
- Училището, в зависимост от потенциала, отношението и уменията на ученика с увреждане, имайки предвид неговите житейски цели, във възможно сътрудничество с различни местни служби и местните власти, идентифицира компания, сдружение или институция, в която ученикът изкарва своя стаж;
- Този опит трябва да бъде споделен с всички отговорници по разписване на индивидуални образователни планове.

Учебна практика в рамките на индивидуален образователен план

За ученици с увреждане, които са преминали учебна практика:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- В индивидуалния им план в обучителното направление трябва да се опише практиката, като се подчертае верифицирането на оценката на ученика, за да се потвърдят постигнатите резултати – в представения примерен файл са дадени повече подробности;
- В зависимост от вида практика, може да имало значителен опит, който има въздействие върху отношението /поведението, които могат накратко да бъдат описани и в други направления на индивидуалния план.

Начинът за реализация на обучителната практика зависи от вида увреждане, психофизическото състояние на ученика и програмата, която той следва.

Практиката на първо място трябва да отговаря на предвидените методи, например в Италия при индивидуален план се следва различно обучение или има придържане към програмата на останалите в класа.

За учениците, които следват различна програма, може да е необходима гъвкавост или съкратена продължителност на учебната практика в приемащата структура. Съществуват патологии, свързани с психични дефицити или с психологическата сфера, които пречат на ученика с увреждане да изпълнява учебна практика на места, различни от училището и с различна продължителност. Образователната институция следователно ще предостави на децата с дефицити адаптация на външната среда, а за онези със затруднения във вниманието или изпълнението, възможни практики, които по-точно отговарят на техните реални способности – практики в социални предприятия, добролетчески структури, симулационни фирми, училищни лаборатории.

В Италия, например, действащото законодателство за редуване на училище и работа не показва предварително определена връзка между практическата и теоретичната дейност, поради което ученикът с увреждания може да изпълнява специфични теоретични или лабораторни модули в училище и част от технико-професионалните модули в приемащите структури. Следователно курсът на обучение трябва да бъде включен в програма, подходяща за постигане на резултатите от обучението.

Важно е да бъдат идентифицирани учениците, които ще изпълняват стаж и последния да бъде формиран по начин, съобразен със специфичните нужди на учениците. Реална интеграция е възможна, в полза както на работника, така и на компанията, превръщайки наемането на хора с увреждания от възможно законодателно задължение във възможност тези хора да бъдат оценени и да станат продуктивни. За да стане това, интегрирането на работното място трябва да бъде



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

процес, в който се обръща внимание на различни аспекти (организационни, технологични, логистични, човешки, ергономични и т.н.).

Ролята на учителя в компанията е много важна. Учителят е човек, който е част от предприятието, комуто е доверена задачата да приеме и подкрепя сътрудник с увреждане. Тази задача означава, че човек с увреждане ще може да се научи на занаят посредством директен опит в реален работен контекст. Учителят от компанията не предоставя само своя собствен технически опит, но и собствената си чувствителност, превръщайки се в ментор и референт на човека с увреждане.

Учителят:

- Установява отношения на доверие с човека с увреждане, влизайки в ролята на ментор и референт по всяко време от работното преживяване;
- Грижи се за социализацията на човека с увреждане в компанията;
- Подготвя всички необходими дейности за човека с увреждане да получи уменията и способностите, необходими за съответния професионален профил;
- Занимава се с цялостната оценка на практиката.

Работникът с увреждания има право на работна среда, която гарантира неговата безопасност, което му дава възможност за достъп до помещенията, в които работи, и местата за отдих, което му дава възможност да общува с други служители. Много хора с увреждания не се нуждаят от специални предпазни мерки и, а в случай че се нуждаят от такива, решенията често са прости. Трябва да се положат усилия за гарантиране на безопасността на служителите с увреждания. Например, препоръчително е слепите хора или хората с увреден слух да бъдат предупредени при задействане на аларми. Често е уместно, дори и да не е необходимо, да се идентифицира лице за контакт, което може да им помогне в случай на евакуация.

Обърнете внимание на достъпността:

- На помещенията, в които работи човека с увреждане; на тоалетните;
- На столовата или на помещенията за хранене;
- На информацията и бизнес комуникациите и разбира се на стълбищата и асансьорите; паркинзите; изходите.

Важно е работната среда да се пригоди така че да е снабдена с необходимите технологични средства, които да позволят на служителите с увреждания да работят. Достъпността на средата трябва и редовно да се осъвременява.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.