

Проект:
„Квалификация и професионализация при подкрепата
на търсеци убежище, мигранти и военни бежанци”
Програма Еразъм+



Стандартен европейски квалификационен профил за
професионалисти и доброволци в сферата на
„Подкрепа за търсеци убежище, мигранти, и военни
бежанци“

(Хайке Аролд, Ралф Кауфман)

Projektkoordination
VHS-Rendsburger Ring e.V.
Rainer Nordmann
Tel.: 0049 (0) 4331 20880
Mail: nordmann@vhs-rendsburg.de
www.vhs-rendsburg.de

Produktverantwortliche
nordprojekte Kaufmann&Partner
Heike Arold, Ralf Kaufmann
Tel.: 0049 (0) 4331 148791
Tel.: 0049 (0) 4331 77077-10
Mail: kaufman@nordprojekte.de
arold@inba-sh.de
www.nordprojekte.de
www.inba-sh.de



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

Съдържание

Увод.....	4
1. Разработване на Европейски квалификационен профил – методически подход	5
2. Основни работни процеси „Подкрепа и консултиране“ на мигранти.....	5
2.1 Основен работен процес „Подкрепа на мигранти“	6
2.2 Основен работен процес „Консултиране на мигранти“	6
3. Обобщение на подробния работен процес	6
3.1 Работен процес в различни области на подкрепа	7
3.2 Работни процеси в различните области на консултиране.....	7
4. Определение на термините „Експертно знание“, „Компетенции“, „Способности“ и „Умения“	8
4.1 Значение на „Експертни знания“	9
4.2 Значение на „Компетенции“	9
4.3 Значение на „Способности и умения“	10
5. Списък с компетенции	11
Обобщение.....	17

Настоящият европейски квалификационен профил за професионалисти и доброволци в областта на консултирането и подкрепата на търсещите убежище, мигрантите и военните бежанци е разработен от Хайке Аролд и Ралф Кауфман от Нордпроекте Кауфман & Партнер. Разработването на квалификационния профил е подкрепено от следните партньори:

 <p>nordprojekte</p> <p>Wir machen Soziales sichtbar</p>	<p>Нордпроекте КауфманПартнер Германия</p>
 <p>VHS RENSBURGER RING E.V.</p>	<p>VHS-Рендсбургер Ринг Е.В. Германия</p>
 <p>R.U.S.Z. Reparatur- und Service-Zentrum</p>	<p>R.U.S.Z. – Асоциация за насърчаване на социалната икономика Австрия</p>
 <p>EKOKAARINA Kaarinan Kierrätyskeskus</p>	<p>ЕкоКаарина Ой Финландия</p>
 <p>ŠC Nova Gorica MEDPODJETNIŠKI IZOBRAŽEVALNI CENTER</p>	<p>Солски център Нова Горица Словения</p>
 <p>Bulgarian Consultancy Organization</p>	<p>Българска консултантска организация България</p>

Увод

Проектът "QualiProAIR - Квалификация и професионализация в подкрепа на търсещите убежище, мигранти и военни бежанци" по програма Еразъм+ е адаптиран към преработената версия от 2005 г. на Лисабонската стратегия за растеж и работни места. За да отговори на изискванията на Лисабонската стратегия, проектът е фокусиран главно върху професионализацията на доброволци, предоставящи подкрепа на търсещите убежище, мигрантите и военни бежанци, чрез квалификация и съпътстващо обучение.

Настоящият квалификационен профил е насочен към доброволци, както и към експерти, напр. социални работници, социални образователни работници, професионални консултанти в различни области на живота, като интеграция на пазара на труда, публични институции / власти или образование. Квалификацията на експертите трябва да отговаря на техните специфични нужди и изисквания. През последните години, с нарастването на потока от бежанци през 2015/2016 г. във всички страни от ЕС, се увеличи необходимостта от подкрепа и консултиране на търсещите убежище, мигрантите и военните бежанци. В отговор на специфичните нужди на бежанците, както и на доброволците и експертите в тази област, беше разработен стандартен европейски квалификационен профил, който същевременно поощрява трансграничното сътрудничество между заинтересованите страни.

В рамките на проекта са разработени пет квалификационни модули на базата на Европейския квалификационен профил. Европейската квалификационна концепция, която предстои да бъде изготвена, също ще бъде съобразена с Европейския квалификационен профил. Чрез получената квалификация доброволците, както и експертите в тази област, трябва да получат по-добър достъп до целевата група. Квалификационният профил покрива пропуските и се съобразява максимално с изискванията на настоящата квалификационна система. Основната му цел е да подобри квалификацията на работещите в тази област, както и да популяризира и опрости трансграничния обмен. Това ще подобри качеството на предоставяната подкрепа (и консултиране) на бенефициентите (търсещите убежище, мигранти и военните бежанци) и ще разшири общото предлагане на квалификации в тази област в целия ЕС.

Професионалната подкрепа и консултиране на мигрантите и свързаните с тях работни стъпки и задачи изискват различни социални компетенции (напр. способността да предадеш основните ценности на обществото), както и специфична експертиза в различните области на живота: правна рамка в различните аспекти на консултирането и подкрепата, познаване на структурите, отговорностите и политиката в институциите (например регистрационни бюра, трудова борса, училища, застрахователни дружества, асоциации); общи, регионални и национални особености, които имат отношение към интеграцията в обществото и пазара на труда.

Новият европейски квалификационен профил описва необходимите работни стъпки и задачи, свързани с основните работни процеси "Подкрепа и консултиране", както и експертизата, компетенциите и уменията, които са необходими за професионалното изпълнение на задълженията. Стандартният европейски квалификационен профил приравнява компетенциите на доброволците и експертите в тази област и им позволява да работят на трансгранично ниво.

Заклучителни бележки: Процедурата по разработване на квалификационния профил се основава на дългогодишния опит в професионалното проучване и успешната реализация на проекти, а именно от Хайке Аролд - член на Нордпроектите Кауфман & Партнер. Използван е методът на изследване и анализ в сферата на труда и заетостта. Той се оказва успешен инструмент при разработването на квалификационни профили в рамките на бившите проекти по програма "Леонардо да Винчи" и "Еразъм" и показва добри резултати в устойчивото прилагането на нови квалификационни профили, напр. в сектора "Втора ръка".

1. Разработване на Европейски квалификационен профил – методически подход

Разработването на Европейски квалификационен профил "Подкрепа на търсещи убежище, мигранти и военни бежанци" се основава на обширни професионални научни изследвания.

Петте участващи страни - партньори (Германия, Финландия, Австрия, Словения и България) направиха задълбочено проучване на съществуващото положение в сферата на квалификации за доброволци и експерти, предоставящи подкрепа и консултиране на целевата група. Определянето на основните работни процеси "Подкрепа и консултиране" беше извършено след обстойно проучване на отделни казуси и обширни експертни дискусии.

По време на проучването бяха идентифицирани работните стъпки и задачи на двата основни работни процеси, както и необходимата експертиза, компетенции, способности и умения. Бяха взети предвид две различни гледни точки: На първо място бяха интервюирани директните бенефициенти на квалификационния профил - доброволци, професионалисти и служители на институции, които работят с мигранти. На второ място бяха интервюирани непреките бенефициенти - мигранти, работодатели, представители на администрацията, агенцията по заетостта, неправителствени организации, асоциации, сдружения, образователни центрове и други организации, които формулираха изискванията си относно квалификацията на директните бенефициенти. Проучванията бяха насочени и към идентифициране на различните области на "Подкрепа и консултиране" на мигрантите, и свързаните с тях особености.

На базата на проучванията бяха идентифицирани стандартите за работните процеси, както и необходимата експертиза компетенции, способности и умения за тяхното реализиране посредством Европейски квалификационен профил.

Квалификационният профил описва всички дейности, експертиза, компетенции, способности и умения, които доброволците и професионалистите, работещи с мигранти, трябва да притежават.

В настоящия документ са описани двата основни работни процеса "Подкрепа и консултиране", както и различните области на живота, в които имат проявление. Описани са също конкретните специфични работни стъпки и задачи, свързани с различните области на "подкрепата и консултирането".

В заключение е представена таблица, обобщаваща необходимата експертиза, компетенции, способности и умения, свързани с отделните работни стъпки и задачи, необходими за предоставяне на подкрепа и консултиране на мигранти в различни тематични области.

2. Основни работни процеси „Подкрепа и консултиране“ на мигранти

Работата с мигранти основно включва два припокриващи се работни процеса: подкрепа и консултиране. Двата работни процеса трябва да се разглеждат поотделно, въпреки че имат отчасти тясна връзка. Основният работен процес "Подкрепа на мигранти" често се предхожда или придружава от "Консултиране на мигранти". По отношение на разработването на квалификационния профил е от съществено значение да се направи разграничение между по-нататъшните работни процеси, тъй като двата основни работни процеса се прилагат към различните житейски области с различен фокус и съответно изискват различни процедури и работни стъпки / задачи.

Подкрепата и консултирането на мигранти може да бъде разпределено в три фази:

1. "Приемане на мигранти" - периодът, непосредствено след пристигането на мигрантите; изисква специфична подкрепа и консултиране.

2. "Интеграция" след завършено и успешно приемане на мигрантите и
3. "Връщане", ако не е възможно по-нататъшно пребиваване в приемащата страна.

2.1 Основен работен процес „Подкрепа на мигранти“

Подкрепата на мигрантите означава предоставяне на информация за всички области на живота, въвеждане във всички области на живота и подпомагане при посещението на институции, офиси, магазини, консултантски центрове, под формата на контролиран процес.

При професионалната подкрепа обикновено се изготвят досиета за всеки от случаите – мигрантите се регистрират. Процесът на интеграция следва установени правила с описани стъпки и междинни етапи.

При доброволчеството най-често подкрепата означава помощ и съпътствие при етапите, които са идентифицирани на професионално ниво. Конкретните дейности за подкрепа могат да варират в зависимост от индивидуалните нужди, в съответствие с процеса за подпомагане. Те са насочени към запознаване с ежедневието и предоставяне на прагматичен опит в определени ситуации, които да дадат представа на имигранта за новата културно различна среда. По този начин подпомогнатият човек ще изгради умения за самостоятелно справяне с новата среда.

2.2 Основен работен процес „Консултиране на мигранти“

Консултирането на мигранти е процес, който обикновено се извършва от професионални консултанти. След консултацията клиентът сам определя своите действия и постъпки. Съветите често подсказват конкретно поведение и се дават без никакъв ангажимент. От социално-научна гледна консултирането е форма на взаимодействие за предаване на знание. Консултантът предоставя знания на клиента, но реализацията му зависи от самоорганизацията на знанието на клиента, тъй като съветът трябва първо да бъде приет и след това да бъде въведен в действие, за да бъде ефективен. Процесът на консултиране има граници и резултатът зависи от решението на клиента.

За разлика от продажбата на стоки, консултирането изисква взаимно познаване, или надеждна репутация. Съветът може да бъде само препоръка, която включва свобода на формулиране и избор на приемане. Консултирането не замества решението - клиентът трябва да предприеме действие, за което му е необходим съвет. Инициативата и решението за действие идват от клиента. Следователно клиентът трябва да е зрял и независим.

Консултирането на мигранти обикновено е обективно - разговор, който има за цел да запълни празнините в знанията, като предоставя критична информация, за да позволи на клиента да избира между възможните варианти и да вземе решение.

Консултирането протича по следния начин:

- Идентифициране на нуждите и определяне на целта на клиента
- Идентифициране на възможните и необходими действия
- Приоритизиране на вариантите
- Препоръка за поведение и, ако е необходимо, насочване към допълнителни консултативни центрове и / или експерти

3. Обобщение на подробния работен процес

3.1 Работен процес в различни области на подкрепа

3.1.1 Приемане

Новите имигранти трябва първо да привикнат към новата обстановка. Те трябва да бъдат придружавани на всички етапи от ежедневието, за да могат да живеят самостоятелно завбъдще.

Това предполага подкрепа при:

- закупуване на храна и дрехи;
- комуникация с роднини, приятели или съграждани;
- дейности по настаняване и намиране на жилище;
- взаимоотношения с административни и други институции, като имиграционни власти, регистрационни офиси, агенция по заетостта, здравни институции и осигуряване и лекарства.

Мерките в процеса на интеграция са описани в следващата точка. Една от основните стъпки в процеса на успешната интеграция е изучаването на основните културни навици и ценности на обществото.

3.1.2 Интеграция

Определението на федералната немска администрация е:

"Интеграцията е дългосрочен процес. Целта му е да включи всички хора, които живеят постоянно и законно в Германия, в обществото. Имигрантите трябва да могат да участват във всички социални области на живота по всеобхватен и равен начин. Следователно, те имат задължението да научат немски език и да познават, да уважават и да се подчиняват на конституцията и на закона.

Интеграцията в този смисъл не е директен и продължителен процес. Тя може да е успешна в едно направление и по-малко успешна в друго. Затова решихме да използваме прагматичната дефиниция, която използва Берлинският институт за население и развитие.

Имигрантите са (добре) интегрирани, "когато средната икономическа и социална обстановка на мигранта е равна на средната за обществото".

Подпомагането на тази интеграция означава подкрепа в следните области:

- социално участие, определено от социалните мрежи, спортните и други асоциации, политическите и икономическите федерации и др.
- осъществяване на предложения за интеграция, в случай че такива бъдат намерени и проверени за съответствие
- мобилност и комуникация.

3.1.3 Връщане

В случай на отказ за постоянно пребиваване в страната, е необходимо имигрантът да бъде подпомогнат в процеса на връщане.

Подкрепата се осъществява в следните области:

- административни и други институции, като имиграционни власти, регистрационен офис, агенция по заетостта, здравни институции, осигуряване на лекарства, институции, които насърчават доброволното връщане;
- осъществяване на контакт с организации за приемане в страната на връщане
- получаване на субсидии.

3.2 Работни процеси в различните области на консултиране

3.1.4 Приемане

Консултирането на имигрантите обхваща първо информация от първа необходимост, като:

- осигуряване на храна и дрехи, информация за различните възможности за получаване на храна и дрехи, налични възможности за безплатна храна и благотворителни магазини;
- информация относно начините за комуникация и разходите за комуникация;
- информация относно ситуацията с настаняване и пазара на настаняване;
- консултиране при осигуряването на мебели и използването им – специфики при използването на кухненските уреди, банята и отоплението;
- информация за административните процедури и консултиране при първите административни стъпки, особено при процедурата по приемане - подаване на заявление за убежище или имиграция;
- консултиране по отношение на здравната система и
- обществените училище и детски градини (задължително образование в Германия).

3.1.5 Интеграция

За да се постигне висока степен на интеграция на мигрантите, подкрепата включва (например Шлезвиг-Холщайн, Германия):

- осъществяване на първоначално консултиране, което води до подкрепа (придружаване) в процеса на интеграция;
- придружаване в процеса на интеграция; извършва се като "управление на конкретния случай" – по този начин процесът може да се инициира навреме, да бъде контролиран и подпомаган;
- селективно консултиране под формата на интервю, по заявка, но може да доведе и до подкрепа/придружаване при интеграцията.

3.1.6 Връщане

Консултирането за връщане означава съпровождане и консултиране на имигранти, които трябва да се завърнат в родната си страна или в страната на първата си регистрация в Европа (Дъблинско споразумение). Този вид консултиране има за цел да насърчи доброволното завръщане и да покаже перспективите в целевите страни, така че завръщането там да бъде по-привлекателно или поне по-поносимо. Перспективата за връщане е част от всяко консултиране, тъй като получаването на разрешение за постоянно пребиваване, може да завърши или положително, или отрицателно.

Този вид консултиране има за цел:

- в случай на отрицателно решение да се поощри доброволното връщане;
- да подготви връщането заедно с клиента;
- да се свърже с организация, която е в състояние да приеме и/или консултира клиента;
- да информира за възможностите за финансиране на доброволно завръщане;
- ако е възможно, да подкрепи възможността за финансиране.

4. Определение на термините „Експертно знание“, „Компетенции“, „Способности“ и „Умения“

Освен описания конкретен работен процес, който се отнася за различните направления или области на живота в рамките на подкрепата и консултирането на мигрантите, експертните знания, компетенциите, способностите и уменията играят решаваща роля. Те са от съществено значение, за да могат ангажираните лица изпълняват професионално задълженията си. Ето защо трябва да се придобият чрез квалификации (например в специализирани квалификационни модули или в рамките на обща квалификационна концепция, която все още предстои да бъде разработена). Компетенциите са изброени в точка 5.

По долу е направено разграничение между термините "експертни знания", "компетенции", "способности" и "умения".

4.1 Значение на „Експертни знания“

Експертните знания включват всички теоретични знания, необходими за професионалното и независимо изпълнение на различните работни стъпки и задачи в рамките на подкрепата и консултирането на мигрантите. Основните теоретични знания могат да бъдат придобити повече чрез квалификация отколкото чрез опит. Необходимите експертни знания могат да бъдат систематизирани като:

- Познаване на конкретни термини (технически термини);
- Познаване на специфични методи, инструменти и процедури (правилно приложение);
- Познаване на конкретни теми и факти (познаване на темата);
- Познаване на стандартите и правната рамка на отделните теми;
- Познаване на проблеми, които могат да възникнат при някои работни стъпки, и техните решения.

4.2 Значение на „Компетенции“

Терминът компетенция е двусмислен и има различни дефиниции в зависимост от гледната точка на наблюдателя. В контекста на образованието компетенция е връзката между знанието и способността да се изпълняват необходимите действия, особено в случаите на нови предизвикателства и ситуации, които се различават от стандартните действия и решения. Според Германския съвет по образование, професионалните компетенции включват възможности, умения, знания и нагласи, които дават възможност на индивида да извършва професионално организирана работа чрез специфично и социално поведение¹.

Педагогиката приписва термина компетенция към модела на компетентност, съгласно критично-конструктивната дидактика от Клафки. Това означава да имаш способността и уменията да решаваш проблеми в конкретната област, както и нагласата да го направиш. Според педагогическото възприятие за компетенция, терминът свързва фактологично-категоричните елементи с методологичните елементи, както и с елементите, определени от свободната воля, включително приложението им към други обекти. В професионалното образование (педагогиката като професия и образование) компетенциите се разглеждат като така наречените "разпореждания за самоорганизация". В този смисъл човек, който е придобил достатъчно компетенции да изпълнява определени задачи по професионален начин, може да бъде описан като компетентен. Компетенциите могат да бъдат придобити чрез образование, обучение, опит, самоанализ

¹ Quelle: <https://www.bibb.de/de/8570.php> (Zugriff am 31.07.2017)

и неформално обучение, както и чрез самообучение. От 90-те години практическото професионално образование разграничава четири основни компетенции, които водят до всички други компетенции: социални компетенции, фактически компетенции, методически компетенции и личностни компетенции. Частично са включени и информационните компетенции - комбинация от фактическите и медийните компетенции. Забележка: описаната класификация е обект на противоречива дискусия сред учените. По отношение на съдържанието е трудно да се направи разграничение между фактическите и методическите компетенции. Едва ли има компетенции за решаване на проблеми, които биха могли да бъдат приложени при случайни теми. Образователната наука предпочита модела на матрицата (от Дитер Ойлер). Той определя фактическите компетенции, социалните компетенции и самоусъвършенстването, от една страна, и знанията, уменията и нагласите, от друга. Компетентността за действие е комбинация от всички компетенции² Като цяло, терминът "компетенция" може да се разглежда като хиперним, който включва различни умения и способности.

По отношение на изискваните компетенции, които позволяват изпълнението на индивидуални работни стъпки и задачи в рамките на подкрепата и консултирането на мигрантите, терминът "компетенция" включва компетентност за действие, както и самостоятелност, методическа компетенция и социална компетенция. Тези компетенции отчасти произхождат от характера на човека или се придобиват от опит или квалификация.

4.3 Значение на „Способности и умения“

Способностите са всички неща, които човек може да прави и които му позволяват да изпълнява определена задача. Способността да се направи нещо изисква познания и инструменти, както и практически умения, което е в контраст с теоретичните знания³. Уменията са контраст на способностите, които са вътрешни или дефинирани от външните обстоятелства и не могат да бъдат придобити, докато уменията могат да бъдат придобити чрез квалификация, опит или практически действия. Основните способности са физическите и психически предпоставки, необходими за изпълнение на определени задачи. По отношение на конкретните задачи, те включват физическа сила и умения, способност за дебатиране, способност за концентрация, за изразяване, за въображение, за наблюдение и т.н. Някои основни и наследени способности могат да бъдат подобрявани чрез обучение. От друга страна, те съставят част от заученото и придобито поведение. Уменията трябва да се различават от способностите, защото те могат да бъдат придобити само ако човек притежава необходимите способности за това. Примери за умения са четене, говорене и поправяне и т.н.⁴

² Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz_\(P%C3%A4dagogik\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz_(P%C3%A4dagogik)) (Zugriff am 30.07.2017)

³ Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%A4higkeit_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%A4higkeit_(Psychologie)) (Zugriff am 30.07.2017)

⁴ Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Fertigkeit> (Zugriff am 30.07.2017)

5. Списък с компетенции

5.1 Придружаване

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
Институции (агенция по зетостта, бюро по труда, отчетна власт, жилищно настаняване, здравно осигуряване, училище, университет)	Идентифициране на институцията Уреждане на среща Придружаване до институцията	Познаване на съществуващите институции и техните отговорности Знания за правната и институционална рамка Познаване на начините за връзка с институциите Регионална рамка и институции	Слушане, изследване, оценяване Свързване и работа в мрежа Работа с карта Проучване на местоположения
Устройване и настаняване (Намиране на жилище, наемане, обзавеждане)	Определяне на нуждата Проучване Намиране на решение	Не са необходими	Оценяване, разграничаване на важното от незначителното Регионални знания и мрежи, способност за проучване напр. в мрежата Окуражаане, съветване
Справяне с ежедневието (традиции, полови различия, правила за движение, развлекателни дейности, управление на специфична техника и машини и т.н.)	Познаване на особеностите на националния живот Разработване на примери Обясняване и показване на примери	Интеркултурни знания	Културна съпричастност Въображение и способност за обясняване
Изучаване на език (записване и посещение на езикови курсове)	Определяне на необходимостта Намиране на курсовете и регионални оферти Придружаване до центъра за обучение	Познаване на регионални школи и институции, които извършват оценяването	Способност за посредничество

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
Закупуване на потребителски и други стоки (къде, какво, договори за покупка, правила за обмен на стоки и др.)	Проучване на складове и доставчици Определяне на нуждата и намиране на конкретно предложение Придружаване до офиса	Познаване на местните предложения	Окуражаване, консултиране, културна съпричастност
Здравеопазване	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с конкретно предложение Придружаване до мястото	Познаване на системата по здравеопазване на национално и регионално ниво	Способности за обясняване и определяне на необходимостта
Институции по миграционни въпроси	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с конкретно предложение Придружаване до съответната институция	Познаване на националната система по миграция и правната рамка Познаване на регионалната структура и институции	Способности за обясняване и определяне на необходимостта
Институции за правни съвети	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с конкретно предложение Придружаване до	Познаване на националната съдебна система и правната рамка Познаване на регионалната структура и институции	Способности за обясняване и определяне на необходимостта

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
	съответната институция		
Институции, предоставящи съвети от общ характер (напр. консултиране на зависимости, консултиране на жени, консултиране на дългове)	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с конкретно предложение Придружаване до съответната институция/служба	Познаване на регионалните структури	Способности за определяне на необходимостта
Асоциации (спорт, музика, групи за самоподкрепа, култура)	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с конкретно предложение Придружаване	Познаване на регионалното предлагане Техники за опознаване на интересите в клиента	Способности за интервюиране и определяне на нуждата
Банки и други формалности (например телевизия, застраховки, телефон)	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с конкретно предложение Придружаване	Познаване на регионалното предлагане	Способности за посредничество
Връщане в родната страна или страната на първа регистрация в Европа	Проучване на доставчици и разясняване на националната система Определяне на нуждата и свързване с	Познаване на системата по миграция	Съпричастност Организаторски способности

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
	конкретно предложение Придружаване		

5.2 Консултиране

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
Институции (агенция по заетостта, бюро по труда, отчетна власт, жилищно настаняване, здравно осигуряване, училище, университет)	Определяне на необходимостта и конкретната институция	Национална система и институции Техники за интервюиране	Способности за обясняване, съпричастност
	Обясняване работата на институцията	Институционална система	Способности за обясняване
	Предоставяне на информация		Културна съпричастност Вдъхване на увереност Организаторски умения
Статукво на индивида (по отношение на регулациите за чужденците и закона за имиграцията)	Проучване на лични и миграционни данни Определяне на статуса Определяне на напредъка в процедурите за пребиваване	Закон за защита на данните Правна рамка по отношение на миграционните въпроси и пребиваването на мигранти – права и задължения	Способности за изслушване и обясняване Съпричастност и способност за вдъхване на увереност Организаторски умения
Профилиране (вид)	Определяне на интересите и квалификациите	Техники за интервюиране	Способности за изслушване и обясняване Съпричастност и способност за вдъхване на увереност Организаторски умения
Интегриране на трудовия и образователния пазар	Проучване на търсенето и предлагането на пазара на труда,	Правна и институционална рамка	Способности за изслушване и обясняване

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
	Намиране на съответствие между интереса и предложението	Ситуацията с пазара на труда, Ситуацията с работните места	Съпричастност и способност за вдъхване на увереност Организаторски умения
Признаване / одобряване на квалификациите	Определяне на квалификацията Съотнасяне към националните изисквания	Правна и институционална рамка	Способности за изслушване и обясняване Съпричастност и способност за вдъхване на увереност Организаторски умения Умения за работа в мрежа
Здравеопазване	Информация за националната система Определяне на нуждата Консултуране	Правна и институционална рамка	Способности за изслушване и обясняване Съпричастност и способност за вдъхване на увереност Организаторски умения Умения за работа в мрежа
Участие в езикови курсове, курсове по интеграция и обучения, свързани с повишаване на възможностите за работа	Проучване на предложения за квалификационни курсове Намиране на съответствие между интереса и предлагането	Ситуацията с пазара на труда и предлагането на квалификации Правна и институционална рамка Поддръжници	Способности за изслушване и обясняване Съпричастност и способност за вдъхване на увереност Организаторски умения Умения за работа в мрежа
Посещение на училища и детски градини	Информация за националната система	Правна и институционална рамка	Способности за изслушване и обясняване

Област	Работен процес	Експертни знания	Компетенции, Умения, Способности
			<p>Съпричастност и способност за вдъхване на увереност</p> <p>Организаторски умения</p> <p>Умения за работа в мрежа</p>
Финанси (банки, застраховки и др.)	<p>Определяне на нуждите и консултиране</p>	<p>Правна рамка</p> <p>Регионални институции</p>	<p>Способности за изслушване и обясняване</p> <p>Съпричастност и способност за вдъхване на увереност</p> <p>Организаторски умения</p> <p>Умения за работа в мрежа</p>
Правни въпроси	<p>Информация за националната система</p> <p>Определяне на нуждите</p> <p>Консултиране</p>	<p>Правна рамка</p> <p>Съдебна система</p>	<p>Способности за изслушване и обясняване</p> <p>Съпричастност и способност за вдъхване на увереност</p> <p>Организаторски умения</p> <p>Умения за работа в мрежа</p>
Връщане в родната страна или страната на първа регистрация в Европа	<p>Определяне статуса и нуждата</p> <p>Информация за подпомагащи институции и подкрепа</p>	<p>Правна и институционална рамка</p>	<p>Способности за изслушване и обясняване</p> <p>Съпричастност и способност за вдъхване на увереност</p> <p>Организаторски умения</p> <p>Умения за работа в мрежа</p>

Обобщение

Новосъздаденият стандарт за Европейски квалификационен профил е основата за разработване на пет (към момента) квалификационни модули в рамките на проект „QualiProAIR“ по Програма Еразъм +:

1. Приемане на чуждестранни сертификати и дипломи
2. Рамкови условия, информация за пазара на труда и интеграция на пазара на труда
3. Квалификация и първоначално обучение като условие за успешно навлизане на пазара на труда
4. Социална интеграция – социални и ключови компетенции
5. Институции и ежедневие

При разработването на съдържанието бяха разгледани редица аспекти, отразяващи в най-голяма степен нуждите на целвите групи.

Квалификационният профил е насочен към доброволци и професионалисти, които работят с мигранти. Той е основата за последващ общ квалификационен профил, който ясно ще разграничи необходимата експертиза, компетенции, способности и умения между двете целеви групи "доброволци" и "професионалисти" в областта на "предоставяне на подкрепа и консултиране на мигранти".

Поради многобройните идентифицирани аспекти на квалификационния профил се установи, че общата квалификация трябва да има модулна система и да бъде структурирана като следдипломно обучение или по-нататъшно образование. Тя трябва да предлага възможности на доброволците за придобиване на квалификации спрямо индивидуалните им нужди, с различно съдържание на обучението, както и да предоставя възможността на експертите да усъвършенстват експертизата по теми, свързани с мигрантите.

Наборът от знания, компетенции, способности и умения, описани в квалификационния профил, обуславя необходимостта от ясна логическа последователност на квалификационните модули. Модулите следва да са насочени към начинаещите в тематичната област, които да получат основни знания, напредналите, които да разширят познанията си и експерти, които да придобият специфични знания.