



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

ПРОГРАМА ЗА ОБУКА ЗА РЕГРУТЕРИ ВО ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ



 Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

2022 – 2024



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



center
for risk analysis and
crisis management



ИНКЛУЗИВЕН ОМНИБУС

Дигитална училница за различна работна сила



Оградување од одговорност

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија во рамките на програмата Еразмус+. Содржината на оваа веб-локација и проектните документи/публикации ги одразуваат гледиштата и се единствена одговорност на нејзините автори и на никаков начин не може да се смета дека ги одразуваат гледиштата на Националната агенција и Европската комисија. Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во неа.

СОДРЖИНА И СТРУКТУРА

ВОВЕД

- Кратка дефиниција за вработување во приватно обезбедување
- Образовни цели и резултати од учењето
- Целна група и критериуми за подобност за учество
- Организатор на обуката
- Кој ќе ја спроведе обуката
- Инструкции за обучувачи за основно образовно ниво
- Што се очекува од обучувач, предавач, фасилитатор за учење?
- Подготовка пред тренинг
- Техники за успешна обука
- Предмети и број на часови за обука
- Самоевалуација на учениците
- Материјали за учење

1. Предмет 1 (теми/структура):

РЕГУТИРАЊЕ ВО ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

- 1.1 Анализа на работа
- 1.2 Планирање на работа и оглас за работа
- 1.3 Опис на работно место
- 1.4 Спецификација за работа

2. Предмет 2 (теми/структура):

ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА ПОТЕНЦИЈАЛНИ ВРАБОТЕНИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

- 2.1 Рекламирање
- 2.2 Соработка со агенции за вработување
- 2.3 Соработка со стручни училишта, академии за обука
- 2.4 Соработка со агенциите за спроведување на законот

3. Предмет 3 (теми/структура):

СЕЛЕКЦИЈА/ ИЗБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

- 3.1 Апликации за скрининг
- 3.2 Интервјуирање кандидати
- 3.3 Тестирање на способностите пред вработување
- 3.4 Избор на кандидат

ВОВЕД

Во изминатите децении приватниот безбедносен сектор е сè поважен елемент за безбедно општество и може да се види во сите сфери на општественото живеење како што се: комерцијални и станбени објекти, училишта, болници, фабрики, аеродроми, електрани итн, вклучено е во обезбедување на спортски натпревари, јавни манифестации и дефинитивно е со големо општествено значење.

Сепак, во исто време респектабилни студии имплицираат дека секторот за приватно обезбедување се соочува со реални предизвици, особено во однос на човечките ресурси во смисла на: недостаток на квалификувана работна сила компетентна да одговори на актуелните безбедносни состојби и потребите на пазарот на труд; висока стапка на флукуација на вработените, нелојалност кон дејноста и незаинтересираност за професијата. Дополнително, постои евидентен недостаток на знаења и практики за еднаквост, различност и инклузивност.

Истовремено, инклузивноста и различноста се препознаени како основни вредности за Европската унија, па во тој контекст секој треба да добие праведна можност за вработување, рамноправна прилика за обука и стекнување знаења и вештини, и напредување во професијата.

Оттука, главната цел на оваа тренинг програма е да ги подобри инклузивните капацитети на компаниите во секторот за приватно обезбедување во однос на човечките ресурси во делот на регрутирање и селекција на кадри, со почитување на различност и еднаквост на работната сила. Оваа програма за обука е креирана за приватниот безбедносен сектор, обезбедувајќи инклузивен, систематски пристап во областа на подобрување и проширување на висококвалитетните можности за обука и зајакнување на вработените преку стекнување на нови знаења, вештини и компетенции во секторот.

Областа на приватната безбедност е исклучително сложена и побарува развивање на широк спектар на различни вештини, знаења и компетенции, така што работниците од приватно обезбедување претставуваат категорија на вработени со исклучителна важност и значење во националните безбедносни системи.

Европските статистички податоци покажуваат дека има околу 2 милиони работници за приватно обезбедување, вработени во околу 45.000 компании, кои манифестираат ограничени стапки на диверзификација на вработените, недостаток на инклузивни политики и недостаток на јасни практики за еднакви можности на различни групи поединци кои се соочуваат со одредени бариери за вработување. Во исто време, приватните безбедносни компании се соочени со предизвици во структурната политика за управување со човечки ресурси и немаат инклузивни квалификации за човечки ресурси. Истражувањата укажуваат дека регрутерите во компаниите за приватно обезбедување се главно менаџери за „безбедност“ (експерти) кои во реалниот живот се борат да го најдат својот пат низ разновидна сцена за регрутирање и инклузивно управување со човечки ресурси.

**ОВАА ТРЕНИНГ ПРОГРАМА ЌЕ ГИ ПОДОБРИ
КАПАЦИТЕТИТЕ ЗА РЕГУТИРАЊЕ И
СЕЛЕКЦИЈА ВО ПРИВАТНИОТ БЕЗБЕДНОСЕН
СЕКТОР ВО ОДНОС НА ЕДНАКВОСТ И
ДИВЕРСИФИКАЦИЈА И СОЗДАВАЊЕ
ПОЗИТИВНА КЛИМА ЗА
ИКЛУЗИВНА РАБОТНА СИЛА.**



КРАТКА ДЕФИНИЦИЈА ЗА РЕГУТИРАЊЕ ВО ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Приватната безбедносна индустрија е клучна компонента на безбедноста ширум светот. Денес приватно обезбедување е одговорно не само за заштита на многу од институциите и критичната инфраструктура на нацијата, туку ги штити нашите домови, јавни површини, училишта и во денешно време, исто така, интелектуалната сопственост и чувствителните корпоративни информации. Некои истражувања покажуваат дека вработените во приватното обезбедување се побројни од полициските службеници во некои земји, но податоците покажуваат дека индустријата се соочува со предизвици во однос на управувањето со човечките ресурси и во таа смисла треба да се истакне особено недостатокот на квалификувани вработени.

Дополнително, постои евидентен недостаток на знаење и практики за еднаквост, различност и инклузивност во секторот за приватно обезбедување.

Со овој проект ќе одговориме на потребите во секторот на начин да се идентификуваат различно кандидати, како и кандидати со помалку можности за работа и да се најде начин вработувањето на разновидна работна сила да стане дел од организациската култура во приватните компании за обезбедување.

Примарната цел на овој проелт е да се едуцираат избрани кадри од компаниите за приватно обезбедување за да се изградат во успешни, ефикасни регутери за инклузивна работна сила во приватното обезбедување.

Покрај фактот што секторот за приватно обезбедување е многу специфичен, работната сила што се пријавува за работа е исто така специфична на свој начин, така што регутерот мора да има многу посебни вештини, кога работи со своите клиенти и потенцијални кандидати за работа. Имено, регуртерите дејствуваат како посредник помеѓу компанијата и кандидатите, па оттука нивна основна работа е да го најдат најдоброто решение за двете страни.

Иако процесот на регрутирање е посебен и карактеристичен за секоја компанија и сектор/дејност, сепак, постојат 15 основни чекори од процесот на вработување кои се заеднички за секоја индустрија:



Во смисла на се погоре наведеното, оваа тренинг програма ќе резултира со имплементација на инклузивни, разновидни методологии, алатки и техники за човечки ресурси, засновани на еднакви и правични можности за обука и вработување за кандидати за работа.

ОБРАЗОВНИ ЦЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ОД УЧЕЊЕТО

Образовните цели се сметаа како основа за понатамошно организирање на конкретни теми и индивидуални активности за учење за да се постигне севкупниот исход од учењето на програмата за обука.

Оваа тренинг програма на учесниците ќе им ги обезбеди следните резултати:

1

Разбирање на клучните термини, теории/концепти, правила, процедури и практики за инклузивно регрутирање и селекција во приватното обезбедување во однос на диверсификација и еднаквост.

2

Да може да се идентификува и цени значењето на етичките прашања во врска со инклузивно, разновидно, еднакво регрутирање и селекција на вработени во приватното обезбедување.

3

Дефинирање, идентификување и/или применување на принципи на анализа на работата и планирање на работата.

4

Стекнување компетенции за концептуализација, опис на работното место и спецификацијата на работното место за приватно обезбедување.

5

Учесниците во обуката ќе користат лични стратегии за размислување, организирање, учење и однесување во однос на инклузивно регрутирање и селекција во приватното обезбедување.

6

Ќе бидат обезбедени иновативни решенија за проблемите во областа на регрутирање вработени во приватно обезбедување.

7

Ќе бидат разгледани и усвоени современи, тековни прашања, трендови, практики и процеси во огласувањето за работа.

8

Систематско спроведување на целосна и правична селекција.

9

Разбирање и примена на различни техники на селекција (интервју, тестови за способности, рангирање на критериуми).

10

Стекнување компетентност во решавање на проблеми во областа на селекција.

11

Ќе научат како да се однесуваат/одговараат на лица или ситуации во однос на инклузивна, разновидна, еднаква позиција на човечките ресурси во приватната безбедност.

12

Способност да се да го укаже на наученото од систематски организиран квантум на знаење.

ЦЕЛНА ГРУПА И КРИТЕРИУМИ ЗА УЧЕСТВО

Потребно е кандидатот да има лиценца за приватно обезбедување или завршена задолжителна обука за приватно обезбедување во согласност со националното законодавство.

Потребно е кандидатите да имаат вештини и способности како комбинација на меки и тврди (стручни) вештини за да покажат predispositions и подобност за работата на регрутирање и селекција на вработени во приватно обезбедување.

Кандидатите треба да имаат посебни комуникациски и интерперсонални вештини за да изградат доверливи односи со барателите на работа и исто така да имаат маркетинг вештини за да ја промовираат дејноста пред барателите на работа.

ОРГАНИЗАТОР НА ОБУКАТА

Комора за приватно обезбедување или друг вид организација/асоцијација за приватно обезбедување што здружува компании кои вршат дејност приватно обезбедување.

КОЈ ЌЕ ЈА ВРШИ ОБУКАТА

Програмата за обука ќе ја спроведуваат предавачи/инструктори кои ќе придонесат за развој на специфичните вештини, како и обучувачи одговорни за практична обука.

Предавачите/инструкторите/трениерите треба да имаат искуство во образование на возрасни, префереабилно со адекватна диплома за настава во секторот за доживотно учење, или со искуство во олеснување на учење на возрасни со примена на принципите на андрагогија.

Сите предавачи/инструктори/обучувачи кои ќе бидат одговорни за реализација на оваа програма за обука ќе бидат експерти кои се занимаваат со темите на поле на човечки ресурси генерално или справување со специфични прашања од областа на регрутирање и селекција, со продлабочено знаење и искуство за областа на приватниот безбедносен сектор и областа на диверзификација, еднаквост и инклузивно вработување и селекција.

Во спроведувањето на одредени делови од обуката може да биде ангажирана предавачи од областа на управување со човечки ресурси, односно специјалисти, инструктори за обука во областа на човечки ресурси со потврдени аналитички и менаџерски вештини, добри интерперсонални вештини и способност за ефективно работење со професионалци за приватна безбедност.

ИНСТРУКЦИИ ЗА ПРЕДАВАЧИ/ОБУЧУВАЧИ ЗА ОСНОВНО НИВО НА ОБУКА

Оваа програма за обука се заснова на следните претпоставки за образование на возрасни според Knowles¹

1. Самостојност
Концептот за себе на поединецот се движи од оној да се биде зависна личност кон личност да се биде самостојна и независна индивидуа.
2. Концепт на образование на возрасни
Возрасното лице акумулира фонд на искуство што станува сè поголем ресурс за учење.
3. Подготвеност за учење
Како што лицето созрева подготвеноста за учење станува сè повеќе ориентирана кон развојните задачи на општествените улоги на таа личност.
4. Ориентација кон учење
Како што човекот созрева временската перспектива се менува од одложена примена на знаењето до непосредна примена. Како резултат на тоа ориентацијата кон учењето се префрла од тематски фокус кон проблемски фокус.
5. Мотивација за учење
Образованието на возрасни вообичаено е на доброволна основа. Оттука, учеството во специјализирана обука е личен избор, со цел за подобрување на работните вештини и постигнување на професионален раст. Оваа мотивација е движечката сила на учењето и затоа е од клучно значење да се искористи внатрешната мотивација на ученикот. Мотивацијата на возрасниот ученик се поттикнува со адекватен материјал што иницира размислување и преиспитување на конвенционалната мудрост и стимулирање на умствените капацитети на возрасниот ученик.

¹ Малколм Шеперд Ноулс(1913 – 1997) беше американски едукатор добро познат по употребата на терминот андрагогија како синоним за образование на возрасни. Според Малколм Ноулс, андрагогијата е уметност и наука за учење на возрасни, така што андрагогијата се однесува на која било форма на учење на возрасни.

Со оглед на фактот дека учесниците во обуката се возрасни лица во смисла на образование на возрасни, дополнително, истите немаат претходно познавање од сферата на човечки ресурси и областите за регрутирање и селекција опфатени со обуката, исклучително е важно да се применат принципите за образование на возрасни наведени подолу.

ФУНДАМЕНТАЛНИ ПРИНЦИПИ НА УЧЕЊЕТО НА ВОЗРАСНИ (АНДРАГОГИЈА)

1. АКТИВНО УЧЕЊЕ

Имајќи во вид дека учесниците на обуката немаат претходно познавање од областа на управување со човечки ресурси и регрутирање и селекција, особено во однос на инклузивен, разновиден и еднаков третман, неопходно е предавачот/обучувачот да ги воведат во темата. Воведувањето во основите на обуката треба да биде со избегнување *ex cathedra* или т.н. наречено класично предавање. По воведувањето на проблемот што е можно поедноставно, предавачот треба да се префрли на интерактивен час и да воведат дискусии и учество на слушателите со прашања и одговори. Учесниците во обуката треба активно да бидат вклучени во часовите.

2. ПРОБЛЕМСКА ОРИЕНТАЦИЈА

Фокусот на обуката треба да бидат проблеми поврзани со тема од професијата приватно обезбедување. Поточно, наместо да се фокусира првенствено на содржината на темата, предавачот треба да дозволи содржината да биде откриена од самите ученици преку методи на учење (начини за справување со одредени проблеми од пракса).

3. ОЛЕСНУВАЊЕ НА ОБУКАТА ПРЕКУ ПРЕТХОДНИ ИСКУСТВА

Потсетувањето на претходното работно искуство е најуспешниот начин за поврзување на новите информации и знаења со учесниците на обуката. Тоа е најправилниот и најефикасниот начин знаењата да бидат соодветно прифатени и усвоени.

4. РЕЛЕВАНТНОСТ НА СОДРЖИНАТА НА ОБУКАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАСТ И РАЗВОЈ

Темите за обука треба да имаат директна врска со професијата приватно обезбедување, односно самата обука треба да е релевантна за работата на луѓето кои ја следат. За таа цел, организираната обука треба да вклучува хомогена група на учесници според работното место.

5. ЕМОЦИОНАЛНА ВРСКА

Настаните поврзани со добри емоции се сметаат за подолготрајни од оние што предизвикале непријатни емоции. Според тоа, еден од методите за учење на возрасни е токму во насока дека доколку при обуката учесникот добие информација која дава одговор како да постапи во проблематична ситуација во која личноста претходно се нашла, тоа ќе предизвика чувство на задоволство во однос на решавање на проблемот (позитивна емоција). Но доколку новите информации предизвикуваат на пример страв што е манифестација на негативна емоција, обуката нема да биде прифатено од учесникот. Затоа, особено кога станува збор за учесници во обука на основно ниво, предавачот треба да има за цел задолжително да обезбеди решенија (позитивна реакција, емоција) за конкретни проблемски ситуации.

6. САМОСТОЈНО/НЕЗАВИСНО УЧЕЊЕ

Поединците кои ќе бидат вклучени во тренинг програмата се воглавно веќе вработени во компании за приватно обезбедување и имаат оформено одредено образование, без разлика на степенот. Лицата своеволно учествуваат во обуката, но важно е обучувачот да го насочува тренинг процесот со вклучување на учесниците во самата обука заради ефикасно и ефективно прифаќање на содржината/програмата на обуката.

Самиот начин на презентирање на прашањата и наставата воопшто треба да биде интересен за да се задржи вниманието и да се постигне целта на учењето.

ШТО СЕ ОЧЕКУВА ОД ОБУЧУВАЧ, ПРЕДАВАЧ, ОЛЕСНУВАЧ НА УЧЕЊЕТО?

- ❖ Создадете „клима“ за учење на самиот почеток. Кога се работи на основно ниво, воведот во обуката треба да покаже силна поврзаност и релевантност со професијата на приправникот.
- ❖ Јасно посочете ја целта на презентацијата и овозможете им на учесниците да ги изразат своите ставови за важноста на темата за нивната работа. Секој учесник нека се чувствува како извор на знаење преку споделување на сопственото искуство.
- ❖ Што се однесува до обуката на основно ниво, како обучувач треба да очекувате поголем процент на рационализација и помал процент на интелектуализација на учесниците во текот на обуката, т.е. помалку формално знаење, и покрај поголемото учество на реакции, емоции и верувања. во однос на предметот што се разработува.
- ❖ Поврзете ги новите знаења и вештини (кои се опфатени со лекцијата), со искуството на луѓето кои ја следат обуката за да го применат во идната работа. Исто така, неопходно е да се решат сите аспекти на проблемот земајќи ги предвид сите можни излезни решенија.

ПОДГОТОВКА ПРЕД ОБУКА

- ❖ Запознајте ја целната група и забележете дека специјализантите од основното ниво немаат претходно знаење, па нивните потреби за адекватна елаборација на содржината на обуката се поголеми.
- ❖ Формирајте една или повеќе групи во зависност од просторните, техничките и други услови. За основната обука се препорачува групата да биде до 30 лица, за да може обучувачот да работи подолго со секој учесник посебно, а ќе има задача на детален, едноставен и фазен начин да ги објасни концептите и институтите кои ќе биде предмет на обука.

- ❖ Јасно дефинирајте ги целите на обуката за секоја лекција и секоја тема посебно и определете дали учењето треба да се заснова на знаење, вештина или став (видови на учење KSAs (знаење, вештини, ставови).

ТЕХНИКИ ЗА ОБУКА ЗА УСПЕШНА ЛЕКТУРСКА СЕСИЈА

- ❖ Претставете се за да создадете клима за работна соработка.
- ❖ На почетокот на часот покажете ја темата, методите и начинот на работа, како и целите што треба да се постигнат (на едноставен начин).
- ❖ Означете ги целите да бидат јасни на самиот почеток на часот (по можност писмено на табла итн.) и вратете се на нив на крајот од предавањето за да утврдите со конкретна проверка дали се постигнати.
- ❖ Користете модерни и прифатливи техники за обука кои ќе обезбедат максимална вклученост и внимание на учениците кои ја следат обуката, како што се презентации, анализа на случаи, симулации, дискусии, играње улоги.
- ❖ Во обуката на основно ниво, секогаш започнувајте со и усно вовед, а потоа со презентација. Потоа преминете на активно вклучување на слушателите преку дискусија, играње улоги итн.
- ❖ Конечно, проверете каков е исходот преку таканареченото реално сценарио, каде тоа е применливо.

МАТЕРИЈАЛИ ЗА УЧЕЊЕ

- Прирачник
 - Е-книга
- ДОПОЛНИТЕЛНИ**
- ППТ презентации, работни листови со соодветни описи
 - Моделирајте наставни материјали според спецификите на подрачјето на округот, профилот итн.

ПРЕДМЕТИ И БРОЈ НА ЧАСИ ЗА ОБУКА

Едукативната програма за професионалци за регрутирање приватно обезбедување е дизајнирана да опфати 3 теми, со што се идентификувани 3 предмети за обука:

1. Тема 1:

РЕГРУТУВАЊЕ НА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Предметот 1 ќе опфати 4 теми: Анализа на работни места, Планирање на работа и оглас за работа, Опис на работното место и спецификација на работа.

За овој предмет предвидени се 4 часови.

2. Тема 2:

ПРИВЛЕЧУВАЊЕ НА ПОТЕНЦИЈАЛНИ ВРАБОТЕНИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Предметот 2 ќе опфати 4 теми: Рекламирање, Соработка со агенции за вработување, Соработка со стручни училишта, академии за обука и Соработка со агенции за спроведување на законот.

За овој предмет предвидени се 4 часови.

3. Тема 3:

СЕЛЕКЦИЈА НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Предметот 3 ќе опфати 4 теми: Скрининг апликации, интервјуирање кандидати, Вештини за способност пред вработување и Избор на кандидати.

За овој предмет предвидени се 4 часови.

САМОЕВАЛУАЦИЈА НА УЧЕНИЦИТЕ

Согласно програмата за приватно обезбедување на вработени во ПС, предвидено е неформално и факултативно оценување на кандидатите за стекнати знаења и вештини.

Со оглед на горенаведеното, се препорачува кандидатите за обука на оваа програма да извршат самоевалуација на стекнатото знаење во рамките на часовите за самостојно учење.

Друга алтернатива е обучувачите да им овозможат на слушателите можност да ја спроведат оваа самоевалуација на последниот час од наставата, под услов да има доволно време за тоа.

Потребното време за самоевалуација е 10 – 15 минути за 5 прашања.

ПРЕДМЕТ 1 РЕГУТИРАЊЕ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ТЕМИ КОИ ЌЕ СЕ ОБРАБОТУВААТ ВО ПРОГРАМА

	НАСЛОВ НА ТЕМАТА	ОПИС (СОДРЖИНА НА ТЕМАТА)
	Анализа на работа	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Проучување на работата приватно обезбедување ▪ Приватни безбедносни активности, одговорности и овластувања ▪ Значење на приватното обезбедување за други работни места ▪ Законски побарувања за работник за приватно обезбедување ▪ Квалификации за работник за приватно обезбедување
	Планирање на работа и оглас за работа	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дефинирање на планови за должности, одговорности и цели на годишно ниво ▪ Стандарди за професионално извршување на работата ▪ Анализа на капацитетите, ресурсите и вештините на вработените ▪ Подготовка за наоѓање кандидати за работа надвор од компанијата
	Опис на работно место	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Обем, должности, задачи и одговорности за работник за приватно обезбедување ▪ Услови за работа поврзани со работното место приватно обезбедување ▪ Детални вештини и квалификации за приватно обезбедување
	Спецификација за работа	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Образовни квалификации и знаење ▪ Список на препорачани квалитети ▪ Искуство за приватно обезбедување ▪ Карактеристики и особини на личноста

ВРЕМЕНСКА РАМКА НА ПРЕДАВАЊАТА И СТРУКТУРА НА ПРОГРАМАТА ПО ЧАС

	ТЕМИ НА ПРЕДАВАЊЕ	МАТЕРИЈАЛ ЗА РАБОТА	ТРАЕЊЕ НА ЧАС
1 ЧАС	Анализа на работа	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point Анализа на хипотетичка ситуација и метод на играње улоги	45 мин
2 ЧАС	Планирање на работа и оглас за работа	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point + материјали Анализа на хипотетичка ситуација и метод на играње улоги Подготовка на писмен акт (оглас)	45 мин – 22 мин приближно за секоја тема
3 ЧАС	Опис на работно место	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point + работни листови Практична вежба	45 мин
4 ЧАС	Спецификација за работа	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point Практична вежба	45 мин

ПРЕДМЕТ 2 ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА ПОТЕНЦИЈАЛНИ ВРАБОТЕНИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ТЕМИ КОИ ЌЕ СЕ ОБРАБОТУВААТ ВО ПРОГРАМА

	НАСЛОВ НА ТЕМАТА	ОПИС (СОДРЖИНА НА ТЕМАТА)
	Рекламирање	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Информирање за достапна работна позиција приватно обезбедување ▪ Тон на комуникација ▪ Содржина на оглас ▪ Профил на компанијата ▪ Видливост на објави ▪ Социјални медиуми, страници за објавување работни места и други канали
	Соработка со агенции за вработување	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Професионална комуникација ▪ Правни прашања
	Соработка со стручни училишта, академии за обука	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Меморандум за соработка ▪ Промотивни кампањи ▪ Практична работа во фирма за обезбедување
	Соработка со агенции за спроведување на закон	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Соработка со Министерство за внатрешни работи ▪ Соработка со Министерството за одбрана ▪ Соработка со Министерството за правда, судската полиција, затворската полиција

ВРЕМЕНСКА РАМКА НА ПРЕДАВАЊАТА И СТРУКТУРА НА ПРОГРАМАТА ПО ЧАС

	ТЕМИ НА ПРЕДАВАЊЕ	МАТЕРИЈАЛИ	ТРАЕЊЕ НА ЧАСОТ
1 ЧАС	Рекламирање	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point Анализа на хипотетичка ситуација и практична вежба	45 мин
2 ЧАС	Соработка со агенции за вработување	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point + материјали Метод на играње улоги Подготовка на писмен акт (обраќање, писмо)	45 мин
3 ЧАС	Соработка со стручни училишта, Соработка со академии за обука	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point + работни листови Подготовка на писмен акт (обраќање, писмо)	45 мин: 22 мин приближно за секоја тема
4 ЧАС	Соработка со агенциите за спроведување на законот	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачуваат работни листови Практична вежба: Министерство за внатрешни работи Министерство за одбрана Министерство за правда, судска полиција, затворска полиција	45 мин – 15 мин приближно за секоја тема

ПРЕДМЕТ 3 СЕЛЕКЦИЈА НА КАНДИДАТИ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ТЕМИ КОИ ЌЕ СЕ ОБРАБОТУВААТ ВО ПРОГРАМА

НАСЛОВ НА ТЕМАТА	ОПИС (СОДРЖИНА НА ТЕМАТА)
Скрининг на апликации за работа	<ul style="list-style-type: none"> Задолжителни критериуми (квалитфикации) на кандидатите Скенирање на добри или претпочитани квалификации Усогласување на кандидатот со улогата
Интервјуирање кандидати	<ul style="list-style-type: none"> Подготвување прашања со конкретни детали (десет прашања за интервју) Пишување ефикасни и значајни белешки за кандидатите Разговор за плата Добар слушање Методот „STAR“ (ситуација, задача, дејство, резултат)
Тестирање на способностите пред вработување	<ul style="list-style-type: none"> Тест за основни вештини (CBTS) – основни вербални, математички вештини, внимание на деталите Тест за вештини за внимание (CAST) – мерки, будност, фокус и концентрација Профил на продуктивност на работното место (WPP) – проценка на ризикот од однесувањето
Избор на кандидати	<ul style="list-style-type: none"> Рангирање со повеќе критериуми Усогласување на квалификации, лични атрибути/вештини, искуство за приватно обезбедување Потенцијал на кандидатот Организациско и културно вклопување во фирмата

ВРЕМЕНСКА РАМКА НА ПРЕДАВАЊАТА И СТРУКТУРА НА ПРОГРАМАТА ПО ЧАС

	ТЕМИ НА ПРЕДАВАЊЕ	ОСНОВЕН МАТЕРИЈАЛ/ДОПОЛНИТЕЛНИ МАТЕРИЛИ	ВРЕМЕТРАЕЊЕ НА ЧАСОТ
1 ЧАС	Скрининг на апликации	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point Анализа на хипотетичка ситуација и метод на играње улоги	45 мин
2 ЧАС	Интервјуирање кандидати	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point + материјали Метод на играње улоги Подготовка на писмен акт (обраќање, писмо, извештај)	45 мин – 22 мин приближно за секоја тема
3 ЧАС	Тестирање на способностите пред вработување	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачува презентација на Power Point + работни листови Метод на играње улоги	45 мин – 15 мин приближно за секоја тема
4 ЧАС	Избор на кандидати	Прирачник (види соодветни поглавја) Се препорачуваат работни листови Метод на играње улоги	45 мин



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union