

# НАРЪЧНИК ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ



BEST INSTITUT FÜR BERUFSBEZOGENE WEITERBILDUNG  
UND PERSONALTRAINING GMBH (АВСТРИЯ)

БЪЛГАРСКИ ФОНД ЗА ЖЕНИТЕ (БЪЛГАРИЯ)

MINDSHIFT TALENT ADVISORY IDA (ПОРТУГАЛИЯ)

QBS GEWERKSTATT GMBH (ГЕРМАНИЯ)

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация отразява единствено възгледите на автора и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



## Съдържание

Въведение .....	6
Основни принципи и цел на наръчника .....	7
Използване на наръчника .....	8
Учебен блок 1: Модели за професионално развитие .....	9
1.1. Описание .....	9
1.2. Ключови думи .....	9
1.3. Цели на модула .....	9
1.4. Цели на обучението .....	9
1.5. Резултати от обучението .....	9
1.6. Основно съдържание .....	10
1.6.1 Профили на обучители и обучаеми .....	10
1.6.2. Идентифицирани предизвикателства .....	11
1.6.3. Добра практика: Моделът WMZ – овластяване, целенасочено обучение и индивидуална подкрепа .....	12
1.6.4. Дидактико-методическа структура .....	12
1.6.5. Учебна единица 1 .....	15
1.6.5.1. Модели за подражание „Аз като жена/майка“ – съчетаване на професионалния и семейния живот .....	15
1.6.5.2. Задача „Твоят перфектен образ“ .....	15
1.6.5.3. Тест за самооценка .....	17
1.6.6. Учебна единица 2 .....	18
1.6.6.1 Оценка на уменията – подкрепа за професионално ориентиране .....	18
1.6.6.1. Задача „Пазар за обмен на таланти“ .....	21
1.6.6.2. Тест за самооценка .....	23
1.7. Приключване на учебния блок .....	24
1.8. Препратки .....	24
Учебен блок 2: Умения и компетентности, свързани с пазара на труда .....	25
2.1 Описание .....	25
2.2 Ключови думи .....	25
2.3 Цели на модула .....	25
2.4 Цели на обучението .....	25
2.5 Резултати от обучението .....	26
2.6 Основно съдържание .....	26
2.6.1 Профил на обучителите (ментори/наставници/фасилитатори) и обучаемите .....	27



2.6.2 Идентифицирани предизвикателства.....	28
2.6.3 Добри практики .....	30
2.6.4 Изводи от добрите практики .....	32
2.6.5 Учебна единица 1 .....	32
2.6.5.1 Управление на времето .....	32
2.6.5.2 Задача 1: Развиване на умения за управление на времето.....	32
2.6.6 Учебна единица 2 .....	34
2.6.6.1. Идея за стартиращо предприятие и разработване на бизнес план.....	34
2.6.6.2 Задача 2: Как да създадем успешно стартиращо предприятие и да разработим бизнес план .....	35
2.6.7 Учебна единица 3 .....	37
2.6.7.1 Оценка на предложения за работа.....	37
2.6.7.2 Задача 3: Оценка на предложения за работа .....	38
2.6.7.3 Тест за самооценка.....	40
2.7 Приключване на учебния блок.....	41
2.8 Препратки.....	41
Учебен блок 3: Модели на емоционалната интелигентност.....	43
3.1 Описание .....	43
3.2 Ключови думи .....	43
3.3 Цели на модула.....	43
3.4 Цели на обучението.....	43
3.5 Резултати от обучението .....	44
3.6 Основно съдържание .....	44
3.6.1 Профили на обучители и обучаеми .....	46
3.6.2 Добри практики: моделът на емоционалната интелигентност „Започни отвътре" .....	46
3.6.2 Учебна единица 1 .....	47
3.6.2.1 Самоосъзнаване .....	47
3.6.2.2 Задача „Мисловни игри за когнитивни изкривявания“ .....	48
3.6.3 Учебна единица 2 .....	51
3.6.3.1 Саморегулиране.....	51
3.6.3.2 Задача за управление на стреса .....	53
3.6.4 Учебна единица 3 .....	56
3.6.4.1 Самомотивация.....	56
3.6.4.2 Задача „Как да преместим слона“ .....	56
3.6.5 Учебна единица 4 .....	59
3.6.5.1 Самоанализ на EQ.....	59



3.6.5.2 Задача „Измерване на любопитството“ .....	60
3.6.6 Учебна единица 5 .....	61
3.6.6.1 Отвътре навън: солидарност, съпричастност и жени, които помагат на жени.....	61
3.6.6.2 Задача „Свържи се и промени света“ .....	62
3.6.6.3 Тест за самооценка по отношение на целия модул.....	64
3.7 Приключване на учебния блок.....	66
3.8 Препратки.....	67
Учебен блок 4: Развиване/усъвършенстване на когнитивните умения .....	67
4.1 Описание .....	67
4.2 Ключови думи .....	68
4.3 Цели на модула.....	68
4.4 Цели на обучението.....	68
4.5 Резултати от обучението .....	68
4.6 Основно съдържание .....	69
4.6.1 Когнитивни умения.....	69
4.6.2 Учебна единица 1 .....	71
4.6.2.1 Зрителна и слухова обработка .....	71
4.6.2.2 Задача 1 .....	72
4.6.2.3 Практически казус 1.....	73
4.6.3 Учебна единица .....	75
4.6.3.1 Работна и дългосрочна памет .....	75
4.6.3.2 Задача 2 .....	76
4.6.3.3 Практически казус 2.....	77
4.6.4 Учебна единица 3 .....	79
4.6.4.1 Логическо мислене.....	79
4.6.4.2 Задача 3 .....	79
4.6.4.3. Практически казус 3.....	82
4.6.5 Учебна единица 4 .....	83
4.6.5.1 Решаване на проблеми .....	83
4.6.5.2 Задача 4 .....	85
4.6.5.3 Практически казус 4.....	86
4.6.6 Учебна единица 5 .....	87
4.6.6.1 Когнитивна креативност.....	87
4.6.6.2 Задача 5 .....	88
4.6.6.3 Практически казус 5.....	91



4.6.3. Тест за самооценка.....	91
4.7 Приключване на учебния блок.....	92
4.8 Препратки.....	96
Приложение .....	100
1) Сканиране на компетентността .....	101
1.1. Оценка на професионалния опит на участника .....	101
1.2. Оценка на цифровите умения на участника.....	106
1.3. Оценка на меките умения на участника .....	107
2) Контролен списък с очаквания .....	110
3) Контролен списък за наблюдения .....	111
4) Насоки за обучението.....	118



Co-funded by  
the European Union

MyPath



Настоящият проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация отразява единствено възгледите на авторите и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



## Автори:

### **QBS Gewerkstatt gGmbH**

Тел: +49 234 925639 – 11  
Вернер Фурман  
fuhrmann@gewerkstatt.de  
www.qbsgewerkstatt.de



### **Български фонд за жените**

Тел: +359 2 426 92 02;  
+359 885 444 103  
Алех Станкова  
office@bgfundforwomen.org  
<https://bgfundforwomen.org/bg>



### **Mindshift Talent Advisory**

Филипа Флорес  
Тел: +351963873857  
filipa.flores@mindshift.pt  
www.mindshift.pt



### **BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH**

Хелмут Кроника  
Тел: +43 1 585 50 50  
office@best.at  
www.best.at





## Въведение

Устойчиво развитие не може да бъде постигнато в нито една област без равенството между половете и правата и овластяване на жените (UN Women, Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results, 2022). Тази позиция се отнася и за жените с мигрантски произход и/или от етнически малцинства. ЕС постоянно потвърждава тази позиция и подчертава значението на успешната интеграция на жените мигранти и жените от етнически малцинства в приемащата държава, включително дългосрочното им интегриране на пазара на труда. Въпреки това в доклада на Европейската комисия „Демографски сценарии за миграцията, населението и образованието в ЕС“ се говори за увеличаване на неработещото население, особено на жените мигранти. Освен това жените мигранти и жените от етнически малцинства продължават да са в неравностойно положение на пазара на труда, което понякога се нарича „двойно неравностойно положение“, въз основа на това, че са жени и имат мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход (ОИСП, Дебати по миграционната политика, N25, 2020 г.).

Понижаването на критериите за уменията е широко разпространено явление, като жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход често са с по-висока квалификация от необходимата за извършваната от тях работа. Освен това акцентът се поставя върху жените мигранти в по-нискоквалифицираните сектори на пазара на труда и в секторите на пазара на труда, в които преобладават мъжете, а забележителното присъствие на квалифицираните жени мигранти на пазара на труда не се забелязва (Фондация „Хайнрих Бьол“, „Квалифицираните жени мигранти в дискусиата за трудовата миграция в Европа“). Квалифицираните жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход обикновено са маргинализирани, по-малко активни от своите сънародници на същата възраст или свръхквалифицирани за работата си (ОИСП, Дебати по миграционната политика, 2020 г.), а техният потенциал, умения и амбиции за квалифицирана работа все още не се отчитат в достатъчна степен (Експертиза на Федералното министерство по въпросите на семейството, възрастните хора, жените и младежта, 2019 г.).

В резултат на това квалифицираните жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход в ЕС продължават да се сблъскват с предизвикателства в своите общности и извън тях, които оказват неблагоприятно влияние върху равноправното им участие в обществото. Дискриминацията и социалното изключване ограничават възможностите им да отстояват правата си и ги поставят в изключително несигурна ситуация, в която бедността и насилието се преплитат в затворен кръг, възпроизвеждайки проблемите в поколенията. От друга страна, ЕС признава, че заетостта може да осигури ефективна интеграция в приемащото общество и да окаже положително въздействие върху икономиката на ЕС, но при условие че те използват пълноценно своите умения и реализират икономическия си потенциал (ЕК, Миграция и вътрешни работи, Интеграция на пазара на труда).

В този контекст настоящият наръчник предлага иновативни подходи, методи и техники, които да насърчат социалното и професионалното приобщаване на жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход, като отговорят на специфичните им нужди, овластят ги и ги мотивират чрез професионалните специалисти, работещи с тях. Наръчникът представя интерактивни, реалистични и устойчиви методи и модели за повишаване на квалификацията, основани на специфичните характеристики на държавата и културата, миграционния контекст, ученето чрез работа и опит и игровизацията, която се използва като „процес на проектиране на обучение, а не като метод на обучение, прилаган към съществуващи методи на обучение с цел



подобряване на планираните резултати“ (Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior, 2019). Затова настоящият наръчник е предназначен за практикуващи специалисти, обучители в областта на ПОО, обучители в работна среда, социални работници, политици и мениджъри с различни нива на компетентност. Той също така е източник на информация за специалистите по миграция и консултантите, които се стремят да осигурят интеграция, равенство и недискриминация.

Наръчникът е начин да се отиде отвъд общия, широко използван подход на „курс по интеграция“ и да се постигне по-дълбоко и по-устойчиво въздействие върху политиките и практиките за интеграция на жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход. Той е разработен с цел насърчаване и подпомагане на системното и ефективно включване на квалифицираните жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход на пазара на труда, за да се постигне тяхното овластяване и интеграция във всички сектори.

Като обобщава знанията за интеграцията и включването на пазара на труда на квалифицирани жени мигранти и/или жени от етнически малцинства и като идентифицира обещаващи практики и положителни тенденции за укрепване на изпълнението, тази публикация може да даде стимул за надграждане на успехите, които целевата група може да постигне.

**Що се отнася до определението „квалифициран“, наръчникът се позовава на нива от 3 до 5 от Европейската квалификационна рамка, а в изключителни случаи и на ниво 6.**

#### Основни принципи и цел на наръчника

Наръчникът има за цел да предостави рамка за иновативна и устойчива програма/курс в областта на професионалното образование и обучение (обучение в областта на ПОО), основана на изследвания и съчетаване на стратегии за осигуряване на трайни практически умения и компетентности през целия живот. Той предоставя на професионалните фасилитатори (обучители, социални педагози/работници, доставчици на ПОО и т.н.) практически, ангажиращи и персонализирани материали и стратегии, които да могат да използват за обучение на квалифицирани жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход, за да повишат тяхната ефективност и производителност и да им дадат възможност да разгърнат пълния си потенциал. Той им дава възможност да определят силните си страни, да подобрят специфичните си умения и знания за държавата и свързаните с работата умения и компетентности и да получат информация за пазара на труда. В него са дадени примери за добри практики, практически решения (например за грижи за деца) и инструменти за решаване на проблеми (включително чрез игровизация и учене чрез преживяване).

Структурата на наръчника се основава на препоръката на Съвета относно ПОО от 2020 г., в която се набляга на изискванията на пазара на труда и на необходимостта от обвързаност с работата. В него се признават и основите на Декларацията от Оснабрюк от 2020 г., в която се подчертава предпоставката за цифрова трансформация. В съответствие с това наръчникът се позовава на Европейската рамка за цифрова грамотност на учителите, за да предостави на учителите стратегии и умения за подобряване и въвеждане на иновации в образованието и обучението.





## Използване на наръчника

При подготовката на наръчника изследователите първо се позоваха на анализите и докладите на Европейския център за развитие на професионалното обучение, за да обхванат тенденциите, преходите и нуждите, свързани с ПОО и пазара на труда. Освен това във всяка от четирите държави – Австрия, България, Германия и Португалия – бяха извършени оценки на нуждите и анализи на успешните практики. Впоследствие наръчникът беше изготвен въз основа на знания и опит от първа ръка, както и на вторични проучвания.

В резултат на това е изготвен единен и секторен наръчник, който се състои от четири блока:

- Модул 1: Модели за професионално развитие
- Модул 2: Умения и компетентности, свързани с пазара на труда
- Модул 3: Модели на емоционалната интелигентност
- Модул 4: Развиване/усъвършенстване на когнитивните умения

Всеки модул е разработен така, че да осигури конкретни резултати от обучението, включващи знания, умения и компетентности, които ще позволят на участниците да разширят своя професионален и социално-културен обхват и опит. Освен това всеки блок е разделен на два отделни раздела: 1) теоретична рамка, която предоставя парадигми за развитие на професионалните и свързаните с кариерата умения и компетентности на целевата група въз основа на нейната квалификация; 2) практически раздел, който насърчава творчеството, както и изграждането на самочувствие и подобряването на самооценката на целевата група чрез практически упражнения и дейности, провокиращи размисъл.

Освен това в приложението практикуващите специалисти ще намерят инструменти за оценка и контролни списъци, които могат да им помогнат да идентифицират участниците, техния опит и очаквания, както и да разработят по-индивидуален и персонализиран курс въз основа на тази информация.



## Модул 1: Модели за професионално развитие

### 1.1. Описание

Навлизането на пазара на труда за жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход често се оказва трудно препятствие. В допълнение към езиковите бариери, неясните цели в кариерата и живота в новата родина (ролята на жена) и липсата на квалификация, съвместяването между семейството и кариерата е особено препятствие за много жени мигранти по пътя им към професионалния живот и затруднява усилията им за (ре)интеграция на пазара на труда.

### 1.2. Ключови думи

Интеграция на пазара на труда, меки умения, основни умения, модели за подражание, овластяване

### 1.3. Цели на модула

Жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход следва да разполагат с доказани компетентности за действие, затова структурата на курса е ориентирана към резултатите от учебния процес. Успешното придобиване на компетентности е най-големият приоритет, отдалечавайки се от съдържанието и насочвайки се към способността за действие.

### 1.4. Цели на обучението

Жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход се опитват да разберат ролята си и различните начини за практикуване на професията си в новата си родина.

### 1.5. Резултати от обучението

Знания	Умения	Компетентности
<ul style="list-style-type: none"> <li>за умения и компетентности, придобити чрез формално, неформално или самостоятелно учене</li> <li>за собствената си роля в семейството и как тя може да бъде свързана с интеграцията на пазара на труда.</li> <li>за тенденциите на местния/регионалния/ националния пазар на труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>способност за разпознаване на различни и самореализиращи се модели на живот</li> <li>способност за прилагане на знанията в практиката в рамките на процеса на преподаване/обучение</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>да прилагат придобитите умения и компетентности в различни контексти</li> <li>да участват активно в социалния и професионалния живот в новата си родина</li> </ul>



## 1.6. Основно съдържание

Навлизането на пазара на труда за жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход често се оказва трудно препятствие. В допълнение към езиковите бариери, неясните цели за кариера и живота в новата родина (ролята на жена) и липсата на квалификация, съвместяването между семейството и кариерата се явява особено препятствие за много жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход по пътя им към професионалния живот и затруднява усилията им за (ре)интеграция на пазара на труда.

От много години BEST изпълнява проекта за образование и подкрепа „Wiedereinstieg mit Zukunft“ (Завръщане на пазара на труда с бъдеще), в рамките на който жени мигранти с много различни предпоставки (образователна/професионална биография и др.) получават целенасочена и ориентирана към нуждите им подкрепа при (ре)интегрирането им на пазара на труда. Жените мигранти се опитват да разберат ролята си и различните възможности за упражняване на професията си в новата си родина. За тази цел се изтъкват различните начини за съчетаване на професионалния и семейния живот, различните възможности за професионална заетост и тенденциите на (регионалния) пазар на труда.

Цялостната оценка на компетентностите дава възможност на жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход да осъзнаят (отново) своите (не)формални компетентности, потенциал и ресурси и въз основа на това да конкретизират професионалните си цели. Жените мигранти, които имат нужда/желаят да се преориентират професионално, получават цялостна подкрепа и напътствия от лица за контакт/наставници от фирмите. Широк набор от курсове/семинари по различни основни умения, ИКТ, цифрови умения и меки умения (на различни нива) дават възможност на жените мигранти да опреснят и придобият уменията и знанията, необходими за професионалното им бъдеще. Разнообразните предложения са съобразени с различните нужди на жените мигранти (образователна/професионална биография) и дават възможност за развитие на умения, основани на нуждите. Освен това жените мигранти получават подкрепа и съдействие при търсенето на работа и при различни дейности за кандидатстване. Преди всичко индивидуалната подкрепа, предоставяна от наставници/лица за контакт от фирмите, е решаваща за жените мигранти в усилията им за професионална (ре)интеграция.

Участието във WMZ е позволило на много жени мигранти да се вляят в редиците на работната сила и по този начин да участват активно в социалния и професионалния живот в новата си родина. Представеният по-долу модел на WMZ е резултат от този проект за обучение и подкрепа.

### 1.6.1. Профили на обучители и обучаеми

#### Обучители/наставници:

Експертите по обучение, които работят с целевата група в курсове за професионално ориентиране и кариерно ориентиране и консултиране в рамките на проекта WMZ, се фокусират както върху специфичните изисквания на пазара на труда, така и върху индивидуалната ситуация и компетентности на участниците. Някои от тях имат миграционен произход, по-високо ниво на образование и задължения за гледане на деца, но въпреки това успяват да постигнат независим



и самостоятелен начин на живот. Тези характеристики често ги превръщат в модели за подражание за самите жени мигранти и им позволяват да имат високо ниво на опит, гъвкавост и съпричастност в работата с учащите от целевата група.

Обучителите и наставниците, работещи по проекта WMZ, трябва да имат висше образование в областта на социалното или образователното консултиране или бакалавърска степен в областта на образованието, валиден сертификат за интегриране на принципа на равнопоставеност на половете и управление на многообразието и няколко години опит в образователна среда. Някои от тях имат диплома за висше образование в областта на преподаването на немски език.

### Обучаеми

Целевата група на проекта WMZ са жени, които се стремят да влязат (отново) на австрийския пазар на труда, най-вече след прекъсване на кариерата поради семейни задължения и грижи или емиграция. Образователният им ценз може да бъде различен – от жени, които са придобили по-висока квалификация в родните си страни, която не се признава или все още не се признава в Австрия, до нискоквалифицирани жени без или с малък професионален опит. За да се интегрират устойчиво на пазара на труда, обучаемите се нуждаят от подкрепа и насоки по пътя към професионалния живот в съответствие с техните нужди и (професионални) интереси, включително получаване на официални образователни квалификации или признаване на съществуващи чуждестранни образователни квалификации. Друг акцент е съвместяването на семейството, работата и грижите за децата, което често не е задължително в тяхната културна среда и изисква преосмисляне на разпределението на ролите и самоопределяне.

### 1.6.2. Идентифицирани предизвикателства

**Намаляване на контрапродуктивните нагласи, развиване на желанието за участие и мотивацията**  
На първо място, трябва да се намалят контрапродуктивните нагласи към участието. Това може да се постигне, като в началото на проекта се обяснят на жените мигранти различните възможности за участие и правото на съвместно определяне и съвместно проектиране, което им се предоставя (напр. с какво съдържание/задачи/въпроси и т.н. искам/трябва да се справя, за да мога да започна работа в желаната професионална област?). Жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход трябва да усетят, че те самите, в настоящата си ситуация, с наличните (професионални) интереси/желания и (учебни) нужди, са в центъра на събитията и че по-нататъшното протичане на курса е ориентирано към нуждите или целите, към които те се стремят.

### Споделяне на нови перспективи

Жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход се представят в модели за подражание (например обучители с мигрантски произход и задължения по отглеждането на деца) чрез лични преживявания, за да покажат, че е възможно и желателно за жените да се занимават с професионална дейност: (финансова) независимост, самореализация, както и многобройните предимства, които платената работа носи на жените в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.



### 1.6.3. Добра практика: Моделът WMZ – овластяване, целенасочено обучение и индивидуална подкрепа



„Завръщане на пазара на труда с бъдеще“ от BEST, <https://youtu.be/PvbsZ59tLq0>

Моделът на WMZ е особено подходящ за жени с миграционен, бежански и етнически малцинствен произход: те са подкрепяни и придружавани по пътя им към професионалния живот съобразно техните съответни нужди и (професионални) интереси. В духа на овластяването жените мигранти се насърчават и мотивират от самото начало да предприемат активно необходимите стъпки за професионална (ре)интеграция, които проправят пътя към удовлетворяваща и осигуряваща препитание работа. Развиването на самоувереност, мотивация и ангажираност, както и признаването на собствените възможности за учене и представяне са важни предпоставки за независим и самостоятелен начин на живот, с който жените мигранти трябва да се запознаят постепенно.

### 1.6.4. Дидактико-методическа структура

Основаните на компетентности обучения по модела WMZ са ориентирани към резултатите от обучението, към действието, заучаването и процеса, към участниците и са насочени към изпълнение на следните цели:

#### **Ориентация към резултатите от обучението:**

Жените мигранти следва да бъдат нагледно снабдени с умения за действие, а структурата на курса е ориентирана към резултатите от учебния процес. Успешното овладяване на компетентностите, необходими за професионалните предизвикателства, е най-важният приоритет, отдалечавайки се от съдържанието и насочвайки се към способността за действие.

#### **Ориентация към действие:**

Съществен компонент е пренасянето в практиката като част от процеса на преподаване/ обучение. Знанията не се прилагат изолирано, а в контекст.



### **Интердисциплинарност и холизъм:**

Професионалните ситуации често изискват не само технически знания и умения, но и личностни и социокултурни компетентности.

### **Ориентация към учене:**

Основният фокус е върху планирането, организирането и подпомагането на учебния процес на обучаемите, а учителите и наставниците играят ролята на фасилитатори и водачи в обучението.

### **Ориентация към участника:**

При подхода, основан на компетентността, обучаемите са отговорни за собствения си напредък в обучението, решават проблеми и се учат на саморефлексия. Те се ангажират с напредъка си в обучението възможно най-активно и индивидуално. Развитието на ситуационен интерес и появата на лична мотивация за учене са от решаващо значение.

Отправна точка за съответните дейности по (обучение) са съществуващите знания/компетентности на жените с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход. Индивидуалните цели на обучението (например „това е необходимо за моето работно ежедневие“) се определят заедно с учителите/наставниците в контекста на оценката на уменията/индивидуалното наставничество, за да могат жените мигранти да се ориентират към тези цели по-нататък в курса. Жените мигранти следва да (пре)осъзнаят съществуващия си потенциал и ресурси, да ги развиват и разширяват, ако е необходимо (с оглед на желаната професия). „Свързващото учене“ и „ориентираното към компетентност учене/работа“ са водещите критерии за различните условия на учене: жените мигранти се насърчават да допринасят активно със знанията, опита и уменията си за курса и да ги прилагат в различни практически упражнения и задачи. Жените мигранти получават обратна връзка за задачите, по които са работили, могат да задават въпроси и по този начин да проверяват поставените цели на обучението. Преподаването и усвояването на техники за учене (например жените мигранти се учат да се организират) следва също така да им даде възможност съзнателно да възприемат и самостоятелно да проверяват целите на обучението, за да се оптимизира постигането им.

Жените мигранти следва също така да се учат една друга и една от друга, за да могат да използват разнообразния потенциал на отделните жени мигранти (вероятно: на всяка от тях) по отношение на ценни синергии и способности за разширяване на ценни възможности. Жените мигранти също така са мотивирани да се справят самостоятелно с различно (учебно) съдържание (например чрез използване на предложения за електронно обучение, платформи за обучение, приложения и т.н.), да си поставят индивидуални задачи, да се информират,... да продължат да се самообучават и след края на обучението.

Важна стъпка в този процес е регистрирането на съществуващите знания и компетентности в хода на оценката на компетентностите: придобитите преди това обучения и опит, формалните и неформалните компетентности се обработват – в хода на цялостната подкрепа от страна на учителите/наставниците – и по този начин стават (отново) „видими“ и „осъзнати“ от жените мигранти. Този особено важен опит/знание има дълготраен ефект върху самочувствието, мотивацията и ангажираността на жените мигранти. Индивидуалната подкрепа в съпътстващите индивидуални условия също се характеризира с цялостна мотивационна работа, повишаване на



самочувствието и изграждане на доверие в собствената способност за учене/изпълнение и известна „готовност за постоянство“ – основни предпоставки за успешната (ре)интеграция на пазара на труда в близко бъдеще.

При използването на разнообразен набор от методи, които насърчават участниците да придобиват знания/компетентности самостоятелно и активно, също така се вземат предвид различните образователни/професионални биографии, видовете/темповете на учене и предпочитанията за учене. Чрез използването на различни методи и учебни материали (аналогови/цифрови) процесите на обучение могат да се планират гъвкаво, обучението може да се осъществява в различни области на обучение и да се тренират паралелно различни компетентности. Ако е необходимо, се осигурява достатъчно време за разработването на различни теми (както и за контрол на успеха на обучението), така че да се гарантира устойчив трансфер на знания и постигане на съответните цели (на обучението).

Предложения като езикови срещи, „женски срещи“, лекции на модели за подражание (ролеви модели), учебни/фокус групи по различни теми/интереси на жените мигранти също служат за повишаване на индивидуалната компетентност, както и за създаване на мрежи и солидарност между жените.

Моделът WMZ има за цел да осигури цялостна подкрепа на жените мигранти в усилията им за (ре)интеграция. Следните цели и дейности са водещи принципи:

- Критично разглеждане на ролевите клишета и сравнение с реалността на пазара на труда. Жените мигранти следва също така да мислят „нестандартно“ и да обмислят нетипични/ориентирани към бъдещето професионални области като възможни сфери на заетост.
- Разяснение: миграционният опит като ресурс и културното многообразие като обогатяване в професионален контекст, например чрез допълнителна квалификация под формата на езикови умения и др.
- Да се направят видими съществуващата квалификация и (не)формалните компетентности, за да се повиши мотивацията и да се направи реалистична оценка на потенциалните възможности за работа в новата родина.
- Целенасочена подкрепа за социални/структурни проблеми, свързани с миграционния произход, например чрез насочване към консултантски центрове или установяване на контакт с тях, възможност за предоставяне на информация и консултации на родния език.
- Укрепване на самочувствието по отношение на личните и професионалните компетентности, способността за учене/изпълнение, собствената способност за работа и придаване на видимост на компетентностите.
- Активна подкрепа при организирането на грижи за децата, както и предложения и информация за съвместяване на семейния и професионалния живот.
- Цялостна мотивационна работа чрез модели за подражание.
- Насърчаване на развиването на умения за отстояване на собствените позиции чрез цялостна мотивационна работа, изграждане на самочувствие, насърчаване на самоувереното явяване на интервюта за работа (например упражнението „Похвала за себе си“).
- Разнообразни условия за учене с различни практически упражнения/задачи, по които жените мигранти работят и разсъждават самостоятелно, по двойки или в малки групи.

### 1.6.5. Учебен блок 1

#### 1.6.5.1. Модели за подражание „Аз като жена/майка“ – съчетаване на професионалния и семейния живот

Тъй като жените мигранти обикновено са тези, които са натоварени с грижите за децата и домакинството, от решаващо значение е да им се покажат различни възможности и начини за съвместяване на професионалния и семейния живот. Важно е също така да се обърне внимание на преобладаващите очаквания за ролята на жените в новата им родина или в родината, за да им се представят разнообразни модели на самореализация в живота (заетост, независимост, (професионална) самореализация и т.н.) в новата родина.

Жените мигранти следва да бъдат подкрепяни в разширяване на културното им разбиране за техните роли. Представят се разнообразните професионални възможности, които се предлагат на жените в новата им родина, както и различните начини за съчетаване на професионалния и семейния живот. Значителен принос за това имат цялостната мотивационна работа и особено съпричастният подход на учителите.

За тази цел ще бъдат организирани семинари по следните теми:

- **Жени модели за подражание:**

Ролята ми на жена/работеща майка, межкултурно разбиране на ролите, майките като модел за подражание на децата си, изграждане на самочувствие и мотивация – овластяване, основни аспекти на социалното и семейното право.

- **Грижа за децата:**

Възможности за грижи за деца/външни грижи, участие на партньора и други лица, доставчици/предложения за грижи за деца в района, възможности за подкрепа/финансиране, организиране на грижи за деца; учителите/наставниците подпомагат жените мигранти при организирането на грижи за децата, при необходимост грижи за децата могат да бъдат предложени в мястото на провеждане на курса.

- **Управление на семейството и домакинството:**

Реорганизация на управлението на семейството/домакинството, участие на партньора и други лица – делегиране, възможности/техники за ефективно управление на времето/стреса (техники на работа, работа с ресурси и др.).

- **Ползи и въздействия от заетостта:**

Повишаване на осведомеността: значение/необходимост от платената работа, изтъкване на предимствата/потенциалните възможности за професионална реализация – овластяване, значение на регионалната/професионалната мобилност – участие на модели за подражание; въздействие на платената работа върху доходите/пенсията.

#### 1.6.5.2. Задача „Твоят перфектен образ“





## Твоят перфектен образ

### ➤ Цели на обучението:

Това упражнение ще помогне на жените мигранти да оценят степента на припокриване на представите за идеалния човек с мъжките и женските полови стереотипи, което е важна стъпка към признаването на собствените им роли извън семейните задължения и грижите за децата.



## Необходима среда/материали

- Зала за провеждане на курсове
- Хартия
- Химикалки
- Флипчарт и листове



## Как се изпълнява задачата

В началото на обучението всяка жена мигрант получава лист хартия. Участниците се инструктират да не гледат какво е написано в листовите на другите жени и получават една от следните задачи:

- Посочете 5-те най-важни качества, които трябва да притежава идеалният човек.
- Посочете 5-те най-важни качества, които трябва да притежава идеалната жена.
- Посочете 5-те най-важни качества, които трябва да притежава идеалният мъж.
- След това резултатите се сравняват, обсъждат и оценяват в групата по отношение на степента на съответствие между представите за идеалния човек и стереотипите за мъж и жена.
- Улесняващи въпроси:
  - Защо представите и стереотипите съвпадат?
  - По какъв начин членовете на групата са засегнати индивидуално?
  - Каква е връзката между списъците и снимките на известни личности/модели?
  - Какви са ви впечатленията от тази дейност?
  - Какви нови прозрения получихте?
  - Имаше ли нещо, което ви направи особено впечатление?



- След това резултатите се сравняват, обсъждат и оценяват в групата по отношение на степента на съответствие между представите за идеалния човек и стереотипите за мъж и жена.
- **Заключение:** Фасилитаторът поставя бял лист на стената и моли групата да направи обобщение. На белия лист е написано: „Десетте думи, които ще запомня от тази дейност?“. Всеки от участниците изрича (или записва на листа) една дума/термин, фраза, която ще запомни от това упражнение.



- Продължителност 45 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците
- Снимките на „идеалите“ могат да бъдат донесени и показани на групата, когато всеки участник е изпълнил задачата.

### 1.6.5.3. Тест за самооценка

Да се отговори от участниците в края на учебната единица



#### 1. Коя е първата стъпка към интегриране на равенството между половете?

- А)  Разбиране за други култури  
 Б)  Класификация на добри и „недобри“ култури

#### 2. Можете ли да изберете социалната си роля в обществото, вместо обществото да ви я налага?

- А)  Да  
 Б)  Не

#### 3. Коя професия бихте избрали, за да играете отлична роля в обществото, и защо?

.....  
 .....  
 .....

#### 4. Посочете 5-те най-важни качества, които трябва да притежава идеалният човек:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

#### 5. Има ли различни правила и очаквания за мъжете и жените в обществото?

- А)  Да  
 Б)  Не

6. Съществува ли връзка между обективизирането на човешкото тяло и насилието, основано на пола?

A)  Да

Б)  Не

7. Половите стереотипи определят моята роля в обществото и какво се очаква от мен?

A)  Да

Б)  Не

8. Как можете да противодействате на половите стереотипи в личното си обкръжение?

.....  
.....  
.....  
.....

9. Каква е основата за развитието на стереотипите?

.....  
.....  
.....  
.....

10. Дали стереотипите отговарят в по-голяма степен на действителността?

A)  Да

Б)  Не

### 1.6.6. Учебен блок 2

#### 1.6.6.1 Оценка на уменията – подкрепа за професионално ориентиране

В рамките на оценката на компетентността жените мигранти се занимават с предишната си професионална/житейска биография. С помощта на различни задачи, (практически) упражнения и попълване на въпросници/викторини (аналогови/цифрови) от тях се изисква да определят своите силни/слаби страни, (не)формални компетентности, придобити в родната им страна, цифрови умения, меки умения и (професионален) опит и да разработят първоначални перспективи за кариера въз основа на тях. Резултатите от дейностите по проучване на индивидуалната компетентност се обобщават в профила на компетентността. Профилът на компетентността се създава индивидуално за всеки мигрант и има за цел да установи възможно най-голяма връзка с упражняваната/придобитата професия и да се даде възможност за необходимите осъществими перспективи за кариера. Въз основа на оценката на уменията не само се идентифицират съществуващите умения и компетентности, но и пропуските в обучението. Тя също така помага на жените мигранти да разпознаят по-добре своите силни страни и таланти и по този начин им предлага различна гледна точка към себе си и своята роля извън семейните задължения и грижите за децата.

Основните теми за оценка на компетентността са:

- **Анализ на силните и слабите страни:**



Самооценка/осъзнаване: личен потенциал и ресурси; засилване на силните страни – отслабване на слабите страни – овластяване; жените следва да осъзнаят ролята си на „мултипликатори“ в процеса на интеграция в семейството.

- **Проучване на (не)формалните компетентности:**

Проучване на формалните/неформалните компетентности, както и на компетентностите, придобити в родната страна; изготвяне на лично портфолио; информация и подкрепа при нострификация (академично признаване на диплома), ако е необходимо.

- **Проучване на цифровите компетентности:**

Проучване на цифровите компетентности (тестове/анкети/работни листове и др.); предоставяне на информация за предложения за допълнителна квалификация по цифрови компетентности

- **Преглед на желаните професионални цели:**

Проучване на използваемия (професионален) опит, съществуващата (частична) квалификация и стажове, първоначално планиране на кариерната цел (напр. с метода „WOOP“ – желание, резултат, пречка, план).

Жените с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход, които искат/трябва да се преориентират професионално, получават целенасочена подкрепа: предоставя им се разнообразна (аналогова и цифрова) информация за различни сектори и професии, тенденции на регионалния пазар на труда и т.н., както и индивидуална подкрепа от наставник/лице за контакт от фирми, която помага на жените мигранти в професионалната им преориентация.

След като бъдат определени професионалните цели, по-нататъшното планиране на кариерата може да бъде конкретизирано в кариерния план с определянето на по-нататъшните необходими стъпки (какви квалификации/по-нататъшно обучение все още са необходими, какви са потенциалните възможности за работа/предложения за работа и т.н.). Жените мигранти могат да посещават последващи семинари, за да могат целенасочено да напредват в планирането на кариерните цели, както и в активното търсене на работа и различните дейности за кандидатстване:

- **План за кариера:**

Конкретизиране/финализиране на кариерните перспективи в кариерния план – в резултат на оценката на компетентностите/профила на компетентностите.

- **Търсене на работа и проучване на пазара на труда:**

Възможности за проучване на пазара на труда, използване на различни медии/платформи за търсене и предлагане на работа и др.

- **„Скритият пазар на труда“:**

Значение/възможности на скрития пазар на труда, разширяване и поддържане на лични контакти/мрежи.

- **Използване на социалните медии във връзка с кариерата:**

Кариерни възможности/рискове на социалните медии, използване на социалните медии във връзка с кариерата.

- **Професионални документи за кандидатстване:**



Създаване на автобиография, мотивационно писмо и видеоклип за кандидатстване, асансьорно кратко представяне (elevator pitch), кандидатстване чрез система за онлайн конференции (като Zoom, Skype и др.)

- **Интервюто за работа:**

Подготовка за интервюто, възможни (неудобни, неоправдани) въпроси и т.н., център за оценяване, професионалното „първо впечатление“

#### Развитие на умения, основано на нуждите – широк набор от курсове/семинари

Разнообразният набор от курсове и семинари дава възможност на жените мигранти да опреснят и разширят точно тези умения и знания, които са им необходими за професионалното им бъдеще. Широката гама от предлагани курсове в областта на основните умения, ИКТ и цифровите умения, както и на меките умения отчита индивидуалните образователни/професионални биографии, нуждите (от учене) и (професионалните) интереси на жените мигранти.

Предложения за курсове/семинари:

- **Основни умения:**

Национален език на различни нива (A1-B1), разговорно обучение, английски език, разговор на английски език, математика, търговска аритметика и др.

- **ИКТ и цифрови умения:**

Интернет/електронна поща, безопасност в интернет, текстови редактори, електронни таблици, презентационни умения, социални медии, електронно банкиране/електронно правителство и др.

- **Меки умения:**

Обучение по комуникация, управление на екипи, управление на конфликти, презентационни умения, самопредставяне, интегриране на проблематиката на пола, управление на разнообразието и др.

#### Услуги за индивидуална подкрепа – подкрепа чрез наставници/контакти с фирми

Освен това жените мигранти получават индивидуална подкрепа от наставник/лице за контакт с фирми при конкретизирането на желаните перспективи за кариера, активното търсене на работа и проучване, както и при евентуални дейности по кандидатстване (подготовка на документи за кандидатстване, подготовка и расъждения относно интервютата за работа, напътствия при кандидатстване). Препоръчително е жените мигранти да бъдат подкрепяни винаги от един и същ наставник/лице за контакт с фирми. По този начин между мигранта и наставника/лицето за контакт с фирмите може да се изгради интензивна връзка на доверие, така че подкрепата да бъде съобразена със съответните текущи нужди/ситуация. Индивидуалната подкрепа от страна на наставника/лицето за контакт с фирмите се оказва полезна за подпомагане на жените мигранти в усилията им за професионална (ре)интеграция по най-добрия възможен начин. На жените мигранти, които се нуждаят от допълнителна подкрепа в усилията си за (ре)интеграция след края на участието в проекта, може да бъде предложена допълнителна последваща подкрепа.



Темата за домашното насилие може да бъде засегната и по време на индивидуалните коучинг сесии. Изчерпателната информация по темата (насилие в семейството/насилие срещу жени), чувствителното повишаване на чувствителността, формите на „самозащита“, както и информацията и, ако е необходимо, контактите/сътрудничеството с центрове за консултиране/интервенция при насилие/приюти за жени следва да насърчат жените, засегнати от насилие, да се освободят от тези стресови ситуации и да се възползват от подходящи услуги за подкрепа. Тук от решаващо значение е особено чувствителният и съпричастен подход на наставника. Жените с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход трябва също така да бъдат уверени, че техните притеснения/проблеми ще бъдат третирани поверително.

#### 1.6.6.1. Задача „Пазар за обмен на таланти“



### Жените започват бизнес – Пазар за обмен на таланти

#### ➤ Цели на обучението:

Това упражнение има за цел да помогне на безработните жени с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход да осъзнаят, че притежават различни таланти, силни страни, компетентности, качества, умения и способности, както и богат и ценен опит в широк кръг области, който са придобили чрез неформално обучение и опит: например в домакинството, готвенето, грижите за деца, творчеството, комуникацията, организирането. И след това, на следващ етап, „маркетингът“ на тези таланти, силни страни, компетентности, умения и способности в рамките на пазара за обмен на таланти.



### Необходима среда/материали

- Зала за провеждане на курсове
- Хартия
- Химикалки
- Флипчарт и листове
- Карти за модерирание
- Щипки или тиксо
- Продукти или услуги, които участниците сами подготвят и носят при изпълнение на обучителната дейност



## Как се изпълнява задачата

- **Стъпка 1:** На участниците се раздават карти и се приканват да напишат на тях своите таланти, силни страни, компетентности, качества, умения и способности. Например: „Много съм добра в приготвянето на традиционни ястия.“ „Добра съм в печивата.“ „Мога да пея добре.“ „Аз умея да разказвам истории.“ „Аз съм добър слушател.“ „Мога да помагам на другите да учат.“ „Добра съм в грижите за деца.“ „Много съм добра в приготвянето на традиционни ястия.“ „Мога да подстригвам други хора“ и т.н.
- **Стъпка 2:** Участниците представят последователно в пленарната сесия своите таланти, силни страни, компетентности, качества, умения и способности и прикрепят или залепват картите на специална дъска (стена). Обучителите се уверяват, че те са групирани заедно – напр. 5 карти на жени, които са добри в готвенето, 3 карти на жени, които са добри в пеенето, и т.н.
- **Стъпка 3:** Участниците получават задачата да помислят какви продукти (например собствено ръчно изработени дрехи, аксесоари, храна и т.н.), а също и услуги (например помощ при учене, консултации, пеене и т.н.) биха искали да подготвят и предложат в дейността по обмен на таланти. Те са поканени да се присъединят към участници с еднакви или сходни таланти, силни страни, компетентности, качества, умения и способности в малки кооперативи от 3 до 4 души. В кооперативите (екипите) се договаря кой какво ще донесе в деня за обмен на таланти и ще го предложи за обмен.
- **Стъпка 4:** В деня на обмена на таланти участниците и обучителите първо преустройват залата за обучение, така че всеки екип да може оптимално да представи и продаде своите продукти и услуги (проектиране на щандове за продажба, кътове за комуникация и консултации, сцена за певчески изпълнения и т.н.). След това започва обменът на таланти, при който участниците трябва да обменят възможно най-много таланти, продукти и услуги.
- **Заключение:** Участниците провеждат заключителна дейност за размисъл в своите екипи. Могат да се използват следните насочващи въпроси:
  - Кой от моите таланти, силни страни, компетентности, качества, умения и способности съм предложил?
  - Какво получих в замяна от другите участници?
  - Какво научих за себе си по време на обмена на таланти?
  - С какво особено се гордея?



- Мога ли да си представя, че ще използвам, предлагам и продавам професионално своите таланти, силни страни, компетентности, качества, умения и способности? Продължителност 3
- 4 часа с подготвителни уводни упражнения
- 4 - 6 часа за обмен на таланти



1.6.6.2. Тест за самооценка

Да се отговори от участниците в края на учебната единица



1. Интеграцията на пазара на труда задължително изисква:

- A)  Формално обучение
- B)  Осъзнаване на собствените знания, умения и компетентности

2. Уменията и компетентностите се придобиват само чрез формално обучение?

- A)  Да
- B)  Не

3. Ако можехте да избирате, коя би била любимата ви професия и защо?

.....  
 .....  
 .....

4. Посочете 4-те най-важни характеристики на любимата ви работа:

.....  
 .....  
 .....

5. Би ли признало обкръжението ви, че сте навлезли успешно на пазара на труда?

- A)  Да
- B)  Не

6. Можете ли да получите подкрепа за грижи за деца извън собственото си семейство?

- A)  Да
- B)  Не

7. Знаете ли работа, в която се търсят вашите умения, компетентности и опит?

- A)  Да
- B)  Не

8. Кои според вас са основните пречки пред устойчивото навлизане в кариерата?

.....  
 .....  
 .....





9. Какво в настоящата ви житейска ситуация е полезно, какво ви пречи да постигнете професионалните си цели?

.....  
.....  
.....  
.....

10. Разполагат ли мъжете и жените с еднакви професионални възможности в нашата страна?

А)  Да

Б)  Не

### 1.7. Заключение на модула

Целта на проекта е да се засили увереността на жените мигранти в собствените им способности, като, от една страна, се засият меките умения, и се направят видими и се доразвият компетентностите, а от друга страна, жените се подпомагат да придобият официална образователна квалификация след завършване на курса, ако е необходимо. Фокусът е върху специфичен за жените образователен подход, ориентирано към компетентност учене/обучение, контакти в реалния свят на труда, насърчаване на мобилността и справяне с разнообразието и плурализма, както и формиране на собствения образ на ролята в контекста на пазара на труда.

В използването на разнообразен набор от методи, които насърчават участниците да придобиват знания/компетентности самостоятелно и активно се вземат предвид също така различните образователни/професионални биографии, видове учене/темпове и предпочитания за учене. Чрез използването на различни методи и учебни материали (аналогови/цифрови) процесите на обучение могат да се планират гъвкаво, обучението може да се осъществява в различни области на обучение и да се обучават паралелно различни компетентности. Ако е необходимо, се осигурява достатъчно време за разработване – както и за контрол на успеха на обучението – на отделните теми, така че да се гарантира устойчив трансфер на знания и съответно постигане на целите (на обучението).

### 1.8. Препратки

<https://www.best.at/gefoerderte-personalentwicklung/wiedereinstieg-mit-zukunft-2-0-sued/>

<https://nogaps.eu/>

Видеоклип „Завръщане на пазара на труда“ от BEST, <https://youtu.be/PvbsZ59tLq0>

Image credit: [https://cdn.pixabay.com/photo/2016/11/05/11/10/quiz-1799934\\_340.png](https://cdn.pixabay.com/photo/2016/11/05/11/10/quiz-1799934_340.png)

## Модул 2: Умения и компетентности, свързани с пазара на труда

### 2.1 Описание

Фокусът на тази глава е върху информацията за уменията, свързани с пазара на труда, от които жените мигранти се нуждаят, за да си намерят подходяща квалифицирана работа.

Материалът (учебен блок и уроци) има за цел да помогне на учителите/менторите/фасилитаторите да подобрят подкрепата си при работата с целевата група (жени с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход).

Особено след пандемията от COVID най-важните умения, свързани с пазара на труда (изисквани в офертите за работа), се промениха към благоразумие, съпричастност и положителна основна нагласа. След завършването на този учебен блок учителите ще получат знания за нови варианти/възможности на кариерното развитие, важни умения, методи и теории и по този начин информация за това как да подкрепят и насърчават другите в процеса на кариерно развитие.

### 2.2 Ключови думи

Интеграция на пазара на труда, умения, свързани с пазара на труда, умения (твърди, меки, метакогнитивни, преносими, предприемачески умения), способности, компетентности.

### 2.3 Цели на модула

- Обогатяване на знанията на учителите (теоретична информация) относно уменията, свързани с пазара на труда. (Например учителите следва да са запознати с Теорията на устойчивостта, както и с Теорията на ненасилствената комуникация).
- Практическо обучение (с практически примери/упражнения) за това как да се развиват умения, свързани с пазара на труда (например учителите следва да са наясно как да прилагат теоретичната информация за умения и теории в работата с целевата група (жени с миграционен произход).
- Да се улесни ангажираността на учителите към темата и да се подкрепят в разработването на собствени идеи и методи за образователна практика по темата.

### 2.4 Цели на обучението

- Получаване на подробна информация за уменията, свързани с пазара на труда, познаване на класификациите на уменията и разграничаването им.
- Научаване как да се разпознава какви умения на пазара на труда притежава дадено лице.
- Получаване на теоретична информация и практически съвети (конкретни упражнения/дейности) за развиване на умения, свързани с пазара на труда.
- Разбиране как придобитите знания/умения могат да бъдат възприети в съответния образователен/работен контекст и как могат да се провеждат семинари по тази тема.

- Обучителите получават идеи за това как да разработят/приложат педагогическата практика, за да намалят чувството на безсилие и да засилят активността на членовете на целевата група.
- Обучителите могат да се опитат да разработят свои собствени идеи и методи за образователна практика по тази тема с целевата група.

## 2.5 Резултати от обучението

Знания	Умения	Компетентности
<ul style="list-style-type: none"> <li>• за уменията, свързани с пазара на труда (обща информация; класификация; подробно обяснение);</li> <li>• за това как да се разпознават определени умения, свързани с пазара на труда, които трябва да бъдат развити във всеки отделен случай;</li> <li>• теоретични познания за развитието на специфични умения, свързани с пазара на труда, и практически познания (упражнения/дейности) за развиване на необходимите умения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способност за разпознаване на различни категории умения (твърди и меки);</li> <li>• способност да се идентифицират специфични умения на пазара на труда, които трябва да се развиват във всеки отделен случай;</li> <li>• способност за предоставяне на обучение за развиване на необходимите умения, свързани с пазара на труда (изисква се за учителите) / способност за усвояване и развиване на необходимите умения (изисква се за участниците) / придобиване или развиване на някои от необходимите умения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обогатяване на опита за правилно прилагане на придобитата информация;</li> <li>• способност да се помогне на участника да разпознае необходимите умения, свързани с пазара на труда (изисква се за учителите) / способност за самостоятелно разпознаване на необходимите умения, свързани с пазара на труда (изисква се за участниците);</li> <li>• прилагане на придобитите знания и умения.</li> </ul>

## 2.6 Основно съдържание

В този учебен блок ключови думи като „способности“, „умения“ и „компетентности“ се използват доста често. Тъй като понякога те могат да се възприемат като синоними, е необходимо да поясним, че има някои разлики: способностите обикновено са вродени, уменията се придобиват, научават, овладяват, уменията са резултат от многократно прилагани знания или способности. Компетентностите включват знания, способности, умения и поведения.

Какво представляват „уменията, свързани с пазара на труда“? Това са умения, които са необходими за успешна реализация на пазара на труда и за запазване на работното място.



Уменията, свързани с пазара на труда, включват:

- твърди/технически/практически/основни умения (специфични знания, умения и компетентности, например грамотност, математическа грамотност, природни науки, технологии);
- меки умения (личностни характеристики, включително подгрупи като методически умения, социални и комуникационни умения, лични умения, например: способност за работа в екип, управление на конфликти, межкултурни умения);
- метакогнитивни умения (способност за бързо научаване и поддържане/развиване на определени необходими умения);
- прехвърлими/кръстосани/преносими умения (умения, придобити в един контекст и/но подходящи и приложими в друг контекст, свързан с работата);
- предприемачески умения (могат да включват твърди/технически умения, творческо мислене и меки умения като лидерство, управление на времето, управление на екип и др.).

Обучаемите следва да са запознати и с теорията за устойчивостта.

- Думата „устойчивост“ описва способността да се преодоляват несгоди, кризи или травми.
- Използва се най-вече във връзка с рискови фактори (миграция, стрес, травма).
- Тя е свързана с аспектите на активния подход към решаването на проблеми и позитивното мислене.
- Тя помага на социалните работници и консултантите в различните етапи на работата с жените от целевата група за насърчаване на тяхното овластяване.

Обучаемите следва да са запознати и с теорията за ненасилствената комуникация.

- Теорията за ненасилствената комуникация (ННК) е въведена за първи път от д-р Маршал Б. Розенберг. Тя се основава на четиристранен модел: „наблюдения“ (разграничаване на наблюдението от оценката), „чувства“ (емоционално осъзнаване), „потребности“ (осъзнаване на нуждите) и „искания“ (удовлетворяване на нуждите). За по-добро разбиране на концепцията за ННК: Розенберг я определя като начин на общуване, основан на емпатия, без осъждане, критика и етикетиране на другите, като се използва концепцията за правилно и неправилно. От друга страна, ННК може да се разбира като така наречения „език на процеса“, който позволява да се вслушваме в нуждите и убежденията, които стоят зад твърдението на даден човек. ННК дава възможност на говорещия да се справя с неудобни ситуации, като например критика, словесни нападки или обвинения.
- Моделът ННК се състои от четири елемента: 1) осъзнаване 2) език 3) комуникация 4) средства за влияние. Този метод създава атмосфера на доверие между социалните работници/доброволците и жените с миграционен или бежански произход. Той поражда съпричастност и активно допринася за процеса на овластяване.
- Използването на следната информация може да допринесе за успешната комуникация.

## 2.6.1 Профил на обучителите (ментори/наставници/фасилитатори) и обучаемите

#### Обучители/наставници:

Обучителите са практикуващи специалисти от QBS Gewerkstatt, които са работили с целевата група по различни проекти (езикови курсове, кариерно ориентиране, курсове за професионално ориентиране). Професионалният им опит е на учители, социални педагози или възпитатели с висше образование за второ образователно ниво. Някои от тях също така са с мигрантски произход и притежават квалифициран опит.

#### Обучаеми

Обучаемите са квалифицирани жени с мигрантски, бежански или етнически малцинствен произход, които притежават квалификация, съответстваща на нива 3-5, и в специални случаи на ниво 6 от ЕКР, имат езиково ниво най-малко А2 и имат деца в предучилищна или училищна възраст или нямат деца. Те се стремят да намерят подходяща работа или да преминат допълнително обучение, но не виждат/не знаят за реалистична възможност/модел за изпълнение на целта в конкретния за тях случай.

### 2.6.2 Идентифицирани предизвикателства

При извършването на оценки на потребностите в четирите участващи държави – Австрия, Германия, България и Португалия – беше установено, че жените с миграционен/етнически малцинствен произход срещат, наред с другите пречки, следните трудности в усилията си да навлязат на пазара на труда: езикови бариери, участие в неподходящи/несъответстващи мерки за интеграция на пазара на труда, ограничени възможности за повишаване на професионалната квалификация, липса на информация, усложнения при признаването на сертификатите и при процедурите за кандидатстване за работа, културни и етнически различия и др.

В този смисъл обикновено се счита, че обучението има най-силно дългосрочно положително въздействие. Освен това обучението на работното място, общите програми и професионалното обучение са подходящи, но за различни цели. Така например общите програми допринасят за по-доброто съчетаване на уменията, особено след първоначалното навлизане на пазара на труда. За тази цел учителите следва да направят оценка на уменията като първа стъпка. Освен това те ще намерят инструменти за оценка и контролен списък с очаквания в приложението към настоящия наръчник. Това им дава възможност да оценят знанията и уменията на партньорите във връзка с изискванията на пазара на труда. Друг ресурс, който е на разположение на учителите, е инструментът на ЕС за профил на уменията, който съдържа профил на уменията на гражданите на трети държави и е специално разработен за използване от националните органи, отговарящи за приемането и интеграцията на бежанците, службите по заетостта и други (социални) услуги за бежанци и мигранти. Инструментът е многоезичен и се предлага на всички езици на ЕС (с изключение на ирландски), както и на арабски, фарси, пушу, сорани, сомалийски, тигриня, турски и украински.

За намиране на работа учителите могат да се обърнат към ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – европейски умения, компетентности, квалификации и професии) – инициатива на Европейската комисия, която описва, идентифицира и класифицира професиите и уменията, свързани с пазара на труда и образованието и обучението в ЕС. Концепциите и описанията ѝ могат да помогнат да се разбере:

- какви знания и умения обикновено се изискват за упражняването на определена професия.



- какви знания, умения и компетентности се придобиват чрез определена квалификация.
- какви квалификации се изискват или често се изискват от работодателите при търсене на работа в дадена професия.

В зависимост от сферата на дейност, образователния ценз и професионалния опит участниците следва да развият и подобрят редица умения и компетентности, включително:

- Способност за ефективно управление на работното време на работното място;
- Възможност за писане на доклади; създаване на документация
- Способност за придобиване на нови знания;
- Способност за изразяване на собствени идеи,
- Компютърни и интернет умения
- Компетентност за ефективна комуникация
- Способност за съвместна работа
- Компетентност за гъвкавост
- Компетентност за удовлетворяване на нуждите на клиентите
- Компетентност за ефективност
- Умение за независимост
- Умения за решаване на проблеми
- Компетентност за планиране и организиране на собствената работа
- Компетентност за учене през целия живот
- Компетентност за проактивен подход
- Умение за намиране и управление на информация

В допълнение към дългосрочните тенденции пандемията от COVID-19 оказва глобален шок ефект върху пазарите на труда. Масово реструктуриране се извършва в производствения сектор, в секторите на транспорта, търговията на дребно и хотелиерството и ресторантьорството. Икономическата рецесия засяга най-силно нискоквалифицираните работници, младежите, мигрантите и жените. В същото време COVID-19 увеличи търсенето на повече цифрови умения в образованието, администрацията и бизнеса.

Значението на компетентностите и ролята, която те играят за работната среда, вече е изтъквано многократно. Освен това съществуват различни подходи по отношение на методите за подобряване на компетентността – например реалният опит, придобит в реални условия на практическите места (в предприятията), може да подобри компетентностите. В допълнение към практическото обучение или в комбинация с него симулационните игри могат да подобрят компетентностите, например предприемаческите умения и способностите за учене чрез бизнес симулационни игри. Основното им предимство е, че могат да се изпробват определени симулирани събития, без да се поемат сериозни финансови рискове. Симулацията дава представа за финансово-икономическото функциониране и структура на съответната организация. Чрез бизнес симулационните игри се подобряват комплексното бизнес мислене, интегрираните подходи, ориентирани към процесите, уменията за вземане на решения на мениджърите, работата в екип и специализираните знания на мениджърите. Необходимо е да се вземат стратегически, финансови, маркетингови и/или търговски решения. Гъвкавостта е от съществено значение в променяща се среда, като същевременно се работи ефективно в екип. Обучението чрез преживяване, което подпомага придобиването на индивидуален опит, може да се разглежда като по-ефективна и задълбочена форма на обучение. Това е и подходът, който ще бъде използван в настоящия наръчник, за да се запълнят евентуалните пропуски на участниците.



### 2.6.3 Добри практики

По-нататък ще представим информация за жените мигранти, които успешно са се реализирали на първичния пазар на труда. Някои от тях са били подкрепени и интегрирани в рамките на различните мерки на QBS Gewerkstatt. Две от жените вече бяха натрупали първоначален професионален опит в родните си страни и преди началото на менторството имаха ниво на владеене на езика около A2 или по-високо.

Г-жа Д., на 38 години, от Гвинея, е живяла в колективна (семейна) общност в родината си и е посещавала предучилищна група. На млади години г-жа Д. е била натоварена с отговорността да се грижи за тази общност и е извършвала основно селскостопанска и домакинска работа, като е развила и страст към готвенето.

Тя пристига в Германия през 2015 г. и участва в мярка за подготовка за практически изпит за различни професии. Във въвеждащата фаза участниците имат възможност да преминат през различни практически области и да изберат една от подобластите. Г-жа Д. избира кухненския кът, където успява да придобие основни умения с помощта на учителите и социалните педагози. Г-жа Д. започва работа силно мотивирана. В рамките на мярката практическият изпит в съответните практически области е средство за установяване и разширяване на съществуващите компетентности, както и теоретична част, в която се разглежда и осмисля практическото съдържание. Практическите, индивидуални уроци по немски език в малки групи по отношение на проблемите ѝ с писането и четенето (около 80% от хората в Гвинея са неграмотни) са особено полезни и много ефективни при г-жа Д. Тя успява трайно да подобри уменията си за четене и писане, което в крайна сметка ѝ дава възможност да навлезе на пазара на труда. Тъй като мигрантите са силно разнородна целева група, бяха разработени и използвани индивидуално съобразени учебни материали, особено за неграмотни хора. Това нерядко се случваше с помощта на социалните педагози, които въз основа на индивидуалните дискусии успяваха да определят нуждите от действия при преподаването на различни основни умения. Темпото на учене също трябваше да бъде адаптирано за тази група и уроците трябваше да бъдат разработени по диференциран начин. Това изисква висока степен на толерантност към двусмислието, педагогическа чувствителност и готовност на учителите постоянно да обмислят собствените си методи на работа и да ги адаптират, ако е необходимо. Ориентираният към ресурсите подход повишава готовността на обучаемите и помага да се избегнат колебания в мотивацията. В този момент е необходимо постоянно действие от страна на педагогическите специалисти, но също така и по-късно, в ежедневието професионален живот, от решаващо значение за успешната и най-вече устойчивата интеграция в професионалния живот е чувствителното усещане на работодателите на нуждите на жените мигранти по отношение на културните измерения, жизнената среда, социализацията и ресурсите, които те носят със себе си (напр. разглеждането на многоезичието не като дефицит, а като ресурс).

По време на мярката г-жа Д. е назначена като помощник в кухня на непълно работно време, съобразено с нуждите на семейството, в малък дом за възрастни хора, който се оказва много заинтересован да предложи на г-жа Д. подходяща помощ, когато е необходимо, за да може тя да се грижи за трите си деца. Необходимо е да се спомене, че в случая на г-жа Д. тя е била подпомагана от съпруга си.

Друга успешна интеграция на пазара на труда е сътрудничеството с 42-годишна участничка от Ирак. Когато г-жа К. пристига в QBS Gewerkstatt в рамките на мярката за включване в пазара на труда, тя вече е участвала в различни интеграционни курсове и има добри познания по немски



език, което не е пречка за включването ѝ в пазара на труда на това ниво. Устната и писмената комуникация е свободна и без затруднения. Подкрепа е имало и от страна на семейството (съпруг, който вече е интегриран на пазара на труда, и три деца в юношеска възраст). В случая на г-жа К. културните и религиозните обстоятелства и възгледи са били най-голямото предизвикателство за успешното ѝ включване в пазара на труда, което първоначално е било на път да се провали.

Г-жа К. никога преди това не е работила, а се е грижила за децата си и домакинството. Има свидетелство за завършено средно образование. Тъй като децата ѝ са ставали все по-независими, тя решава да потърси подкрепа за професионално ориентиране от Федералната агенция по заетостта и е включена в мярка за включване в пазара на труда. Желанието ѝ е да се занимава със социална работа, за предпочитане с възрастни хора, тъй като вече се е грижила за покойната си майка. След няколко индивидуални разговора за г-жа К. става ясно, че тя иска да се включи в програмата като гериатрична медицинска сестра, което първоначално не би трябвало да представлява проблем за педагогическия персонал поради съществуващите предпоставки. По време на процеса на кандидатстване г-жа К. е поканена на интервюта и да наблюдава работата на колеги, но не е наета. Забелязано е, че след няколко отказа г-жа К. има силни колебания в мотивацията. Едва след няколко много интензивни индивидуални интервюта г-жа К. се осмелява да сподели, че може да упражнява професията на гериатрична медицинска сестра само при определени условия, а те са, че не би могла да мие и/или облича сама мъже. Думата „би могла“ е избрана умишлено, защото тя е искала да се занимава с тези дейности, но поради културните и религиозните си ценности не е могла да ги пренебрегне, да не говорим за социалния аспект. Дори упоритото убеждаване от страна на съпруга ѝ не е било достатъчно, за да промени отношението ѝ, макар че тя самата многократно се е включвала в тези дискусии – и с педагогическите специалисти – а освен това е имала готовност да промени чувствата си в това отношение, но не успява да го стори и страда много от това.

В рамките на мярката г-жа К. не е могла да бъде назначена на работа, но е било възможно да се разработи професионална перспектива за нея, която да отговаря по-добре на нейния профил и да не я поставя в емоционален стрес. След приключване на мярката г-жа К. завършва квалификация за болногледач в съответствие с §53с и е била наета като болногледачка на непълно работно време в дом за възрастни хора. В този случай признателното и съпричастно отношение към религиозните ѝ ценности е важен фактор за намирането на работа. Може да се предположи, че без проявеното разбиране на индивидуалните ѝ нужди г-жа К. не би осъществила намерението си да работи. В нейния случай не е имало финансов натиск, тъй като съпругът ѝ е получавал добри доходи.

Г-жа Ка., на 39 години, от Боливия, е получила добро образование в родната си страна и има образователно ниво, равностойно на диплома за средно образование. Натрупала е значителен професионален опит в Боливия като спедитор и търговски мениджър. Тези квалификации обаче не се признават в Германия. Г-жа Ка. владее четири езика, а уменията ѝ по немски език са на ниво С1. След като пристига в Германия, г-жа Ка. посещава няколко езикови курса и има ниво С1. Тя вече е натрупала професионален опит на германския пазар на труда, където е работила и като мениджър по качеството в голяма компания в Дуисбург. Въпреки че квалификацията, която е донесла със себе си, не се признава в Германия, за г-жа Ка. се намират добре квалифицирани работни места и фирмите проявяват интерес да работят с нея. Като част от мярката за включване на пазара на труда г-жа Ка. е била включена за наблюдение в търговския семинар на QBS Gewerkstatt и много бързо успява да си намери работа, подходяща за нейното образование.



Сътрудничеството с г-жа Ка. е неусложнено и няма необходимост да се вземат предвид грижите за децата, тъй като те живеят отделно от нея с баща си.

## 2.6.4 Изводи от добрите практики

И четирите жени мигранти са получили индивидуална подкрепа на социално-образователно и професионално-педагогическо ниво по пътя си към професионалния живот. Преподаването и изучаването на езика е голямо предизвикателство както за жените мигранти, така и за педагогическите специалисти и работодателите, и е процес, който отнема години.

При добре квалифицираните жени мигранти често се срещат проблеми с признаването на квалификациите, поради което те се назначават на по-нискоквалифицирани работни места, въпреки че имат добра квалификация, но има и изключения. По-специално предприятията, които отдавна наемат на работа жени мигранти, пренебрегват факта, че съответните дипломи не се признават в Германия, което не е възможно във всяка професионална област поради правната рамка. В процеса на интеграция трябва да се вземат предвид семейните обстоятелства, свързани с липсата или наличието на подкрепа. Културните и религиозните ценности са част от социализацията и жизнената среда на жените мигранти и обикновено не могат да бъдат „отхвърлени просто така“. Межкултурното разбиране и определена степен на толерантност са важни фактори, които специалистите в областта на образованието и работодателите трябва да са готови да използват, ако желаят да интегрират жени мигранти на пазара на труда.

## 2.6.5 Учебна единица 1

### 2.6.5.1 Управление на времето

Обучаемите ще знаят кои умения, свързани с пазара на труда, трябва да развият за подпомагане на жените с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход при професионалната им интеграция на пазара на труда. Един от аспектите е да се разгледа значението на времето в различните култури. В Германия или в северните държави графициите и регулациите се разглеждат по различен начин в сравнение с тези в Южна Европа или в арабските държави.

В Германия ефективното справяне със задачите и управлението на времето (напр. начало на работа, почивки, крайни срокове...) и регулациите (работни документи) са важна компетентност.

В задачата учениците следва да научат методи за оптимизиране на лични си график.

### 2.6.5.2 Задача 1: Развиване на умения за управление на времето



## Задача 1: Развиване на умения за управление на времето

➤ Цели на обучението:

Следващото упражнение има за цел да помогне на участниците да осъзнаят по-добре своето ежедневие, да преценят кои компоненти на ежедневието им са полезни и желани за тях и да направят предложения за оптимизиране на личния си график и по този начин да подобрят уменията си за управление на времето.



## Необходима среда/материали

- Класна стая
- Канцеларски материали (хартия, химикалки, флипчарт и листове за нея)



## Как се изпълнява задачата

В началото на обучението всеки участник получава отпечатан шаблон. Участниците трябва да попълнят шаблона възможно най-подробно. В него участниците описват обичайния си график; оценяват всяко действие от гледна точка на полезността му; преценяват дали са отделили необходимото време за действието или е по-добре да го оптимизират. Участниците имат нужда от 15-30 минути, за да изпълнят задачата. (Друг вариант: участниците получават тази задача за домашна работа и я изпълняват последователно през целия ден. След това донасят вече попълнения шаблон в курса. В този случай има повече време за обсъждане).

Шаблон

Мярка и период (и коментари за лична оценка)	Полезност	Повишаване на осведомеността
....		
....		
....		

Пример за това как участникът може да го попълни:

Мярка и период (и коментари за лична оценка)	Полезност	Повишаване на осведомеността

<b>Сутрешна гимнастика - 8:00-8:05 ч. (по-добре е да се прави по-дълго)</b>	полезно	съзнателно
<b>Приготвяне на закуска - 8:05-8:20 ч. (добре е)</b>	полезно	съзнателно
<b>Храна - 8:20-8:35 ч. (добре е)</b>	полезно	отчасти съзнателно
<b>Разглеждане на някои неща в интернет - 8:35-9:10 ч. (наложило се е съкращаване!)</b>	частично полезно	съзнателно само в началото на действието
<b>Измиване на чиниите - 9:10-9:15 ч. (добре е)</b>	полезно	съзнателно
...		

Когато участникът е записал ежедневните си задължения и е приключил с процеса на самоанализ, той може да направи някои лични изводи за подобрене. *(Например участникът осъзнава, че някои действия могат да отнемат повече време от планираното и че е необходимо да подбира действията си по-внимателно (например да се опита да не прекарва толкова много време в игра на компютърни игри или безцелно сърфиране в социалните мрежи).*

След това учителят предлага да се обсъдят получените резултати и да се направят общи изводи за оптимизиране на личното планиране на времето и подобряване на личните умения за управление на времето.

Обучителят може да използва следните въпроси за дискусията:

- Установихте ли, че някои действия отнемат повече време от планираното?
- Какви пречки можете да откриете? (Какво ви пречи да завършите действието/задачата навреме)?
- Как можете да се справите с това? (Какво трябва да избегнете/промените, за да не изразходвате повече време за дадено действие от планираното)?
- Какви съвети и житейски хитрини можете да препоръчате?
- Как можете да приложите тези съвети в графика си?
- Кога можете да започнете новия си график?

Възможно е да се направи списък с житейски хитрини и предложения как да се подобрят графикът и уменията за управление на времето. (Обучителите/или участниците могат да използват флипчарт, за да запишат всички идеи).



- Продължителност 60 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците

## 2.6.6 Учебна единица 2

### 2.6.6.1. Идея за стартиращо предприятие и разработване на бизнес план

През последните десетилетия много мигранти са започнали собствен бизнес в Германия.

В тази учебна единица се прави общ преглед на предприемаческите умения, необходими за започване на собствен бизнес.

Темите са:



- Силни страни, възможности и идеи
- Формулиране на цели и стратегии
- Разработване на бизнес модели
- Процес на учредяване
- Анализ на пазара
- Маркетинг
- Бизнес план
- Финансово планиране

2.6.6.2 Задача 2: Как да създадем успешно стартиращо предприятие и да разработим бизнес план



## Създаване на успешно стартиращо предприятие и разработване на бизнес план

### ➤ Цели на обучението

Докато изпълняват основните задачи за разработване на идея за създаване на стартиращо предприятие и бизнес план, участниците могат да развият предприемаческите си умения (те могат да започнат да търсят възможности, да се опитват да мислят последователно и иновативно) и по този начин да повишат самооценката и мотивацията си.



## Необходима среда/материали

- Класна стая.
- Канцеларски материали (хартия, химикалки, флипчарт и листове за нея).



## Как се изпълнява задачата

Всеки участник получава отпечатан шаблон с въпроси, които да му помогнат да разработи идея за стартиращо предприятие и бизнес план за него.

Участниците могат да работят индивидуално или в малки групи (2-3 души), в зависимост от броя на участниците.



Участниците попълват шаблона и, ако работят в група, обсъждат различни варианти и преговарят.

### В какво съм добър?

Какво обичам да правя (и което може да бъде използвано като идея за моето стартиращо предприятие)?

*Можете да помислите за успешни бизнес идеи/проекти, които познавате, и да използвате информацията като пример.*

*Можете да използвате следните идеи (например курс по готварство, музикално училище, курс по дизайн, курс по шиене, фирма за почистване, фирма за доставки, търговия на дребно с козметика, пекарна, фитнес курс) или да разработите своя собствена идея за стартиращо предприятие и бизнес план.*

След като участниците изберат бизнес идея, те решават как да я разработят и реализират.

### Кои нужди/потребности на клиентите могат да бъдат удовлетворени с реализирането на тази бизнес идея?

Какво ми е необходимо, за да започна стартиращо предприятие?

- Необходимо ли е да се получи официално разрешение?
- Какво пространство е необходимо?
- Колко време е необходимо за подготовка?
- Какви материали са необходими?
- И откъде мога да ги взема?

Каква е моята роля в стартиращото предприятие? (например мениджър, счетоводител, модератор, продавач, всички изброени по-горе)

Имам ли нужда от колеги?

Ако отговорът е „да“, колко и с какви функции?

Как намирате потенциални колеги? (например чрез социалните мрежи, реклами)

Какво ниво на заплащане може да бъде поискано от потенциалните колеги?

Как намирате потенциални клиенти? (например чрез социалните мрежи, реклама)

Предложени разходи за стартиране на дейността (помещения/материали/заплата на персонала и др.)

Ето защо предложената цена за клиентите е ... (например курс по готварство, музикално училище, курс по дизайн и др.)

След като отговорят на въпросите, участниците могат да направят изводи.

Какви предимства могат да имат потенциалните клиенти?

Какви предимства мога да имам аз?

Може ли тази работа с бизнес идеята да ми помогне в процеса на саморазвитие?

Когато всички бизнес планове са готови, те трябва да бъдат обсъдени в цялата група.



- Продължителност 60 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците

## 2.6.7 Учебна единица 3

### 2.6.7.1 Оценка на предложения за работа

Намирането на работа е едновременно вълнуващо и облекчаващо. Търсещият работа обаче не трябва да бърза да приема работата, тъй като тя може да не отговаря на неговия опит и/или очаквания или да го накара да се отклони от предпочитания си професионален път.

Логично е да отделите време за обективна оценка на предложението за работа и да проверите дали то наистина отговаря на човека и неговите дългосрочни професионални цели. В същото време е важно да останете реалисти – предложението може да не е перфектно и да се налагат компромиси по отношение на някои характеристики на работата, но крайната ви цел е да продължите напред и да подобрите настоящата си позиция.

Добра отправна точка може да бъде **оценката на предложението за работа** въз основа на определени критерии, например

1. Информация за потенциалния работодател – може да бъде полезно да получите информация за материалите, репутацията, стандартите, работната среда, културата и стила на управление на организацията. Въз основа на това участниците могат да преценят дали ще се впишат в организацията или ще изпитат културен шок.
2. Заплата – въпреки че заплатата често се счита за най-важния критерий за приемане на предложение за работа, трябва да се вземат предвид и други аспекти. Търсещият работа трябва да прецени какви умения и опит се изискват в действителност. Уебсайтове като Vault и Glassdoor могат да дадат добра представа за средните заплати в даден сектор, позиция, местоположение и компания. Важно е да се вземе предвид и потенциалът. Предложената заплата в момента може да е разумна, но без определени годишни увеличения на разходите за живот доходът може да намалее. Ако пък заплатата е комисионна, условията за бонуси трябва да са реалистични.
3. Обезщетения и бонуси – важно е да проверите какви планове предлага работодателят за здравно осигуряване, отпуски, болнични, обезщетения за платен отпуск и гъвкавост на работното време. Би било полезно да се разгледат и предлаганите стимули, като например увеличение на заплатата, бонуси и пенсионни планове.



4. Спестявания и разходи – един от най-големите разходи, които трябва да вземете предвид при оценката на предложение за работа, е пътуването до работното място. Ще се увеличат или намалят разходите ви за пътуване?
5. Време – времето, необходимо за работа извън основното работно време. Ако работата се заплаща почасово, това може да е възможност за извънреден труд. Ако заплатата е фиксирана, работата извън работното време може да е смущаваща.
6. Професионално развитие – намирането на работа може да е приоритет, но е важно да се обмисли внимателно как това ще се отрази на перспективите за кариера в дългосрочен план. Не е препоръчително да претоварите автобиографията си с няколко краткотрайни работни места, тъй като това може да изглежда ненадеждно за потенциалните работодатели.
7. Разбиране за позицията – не е лошо да прочетете отново и отново описанието на длъжността и длъжностната характеристика. Това ще ви покаже дали работата е подходяща за вас или не. Важно е също така да знаете какво точно се очаква от вас и тези очаквания да са реалистични.

Ако търсещият работа е разгледал внимателно предложението за работа, той ще бъде в много по-добра позиция да прецени дали да приеме работата, да се опита да договори по-добро предложение или да го отхвърли напълно.

Има някои аспекти, които търсещият работа трябва да знае, когато **преговаря по предложение за работа**:

1. Преговаряйте само за най-важните фактори
2. Познавайте възможностите си – запознайте се с целия пакет от обезщетения, преди да преговаряте, подгответе някои факти и т.н.
3. Планирайте какво да кажете и обосновайте исканията си
4. Бъдете гъвкави
5. Бъдете готови да отхвърлите предложението, ако то не е подходящо

В тази част обучаемите/фасилитаторите научават как да избягват проблеми при търсенето на работа. Мигрантите и бежанците често стават жертви на недобросъвестни и незаконни предложения за работа.

#### 2.6.7.2 Задача 3: Оценка на предложения за работа



### Оценка на предложения за работа

#### ➤ Цели на обучението

Участниците трябва да могат да четат и разбират предложенията за работа, за да избегнат експлоатация и дискриминация и да направят правилния избор на пазара на труда.

Наред с другите умения, свързани с пазара на труда, е важно да се развие критично мислене и логика. Когато търсите работа, е важно да се разбира качеството на информацията и да се



проверява в официалните агенции или в организациите за подкрепа, за да се избегнат рисковете.

Уменията, свързани с пазара на труда, включват различни умения и способности. Логиката (разсъжденията) и критичното мислене са важни компоненти на уменията, свързани с пазара на труда.

Всеки, който се опитва да намери и получи подходяща работа, трябва да бъде предпазлив и внимателен и да прилага логическо и критично мислене, когато оценява предложенията за работа и избира конкретно предложение за работа.

Разбира се, за определени цели е желателно свързването с официални институции и консултация с тях:

- за да се избегнат рисковете;
- да се изясни всичко, което е необходимо за сключването на трудов договор (например информация за фиксирано работно време; заплащане; права и задължения на работодателя и наетото лице);
- за да се получи информация за минималната заплата (в Германия тя е 12 евро на час преди приспадане на данъците);
- за да се види дали има възможност за получаване на храна и настаняване от работодателя – да получите подробна информация за това;
- за да се получи подробна информация за задължителната регистрация.

Важно е също така да се развие логическо и критично мислене и да се обработва разнородна информация с мисъл и внимание.

В следващото упражнение е възможно да се усъвършенства логическото и критичното мислене на участниците.



### Необходима среда/материали

- Класна стая.
- Канцеларски материали (хартия, химикалки, флипчарт и листове за нея).



### Как се изпълнява задачата

Участниците получават няколко примера за обяви за работа.

Те ги прочитат внимателно (10-15 минути). След това участниците трябва да сортират обявите в две групи: подходящи предложения за работа и неподходящи/фалшиви предложения за работа. След това учителят може да помоли участниците да дискутират в малки групи или да отговорят индивидуално:

- какви са причините, поради които дадено предложение/обява за работа е неподходящо?
- какво прави предложението за подходяща работа привлекателно?





- кои предложения за работа (от следните обяви) представляват интерес за вас лично и защо?

Обучителят или участниците могат да използват флипчарт, за да запишат цялата информация. Възможно е да се състави списък с отговорите, за да бъдат сравнявани, и след това да се обсъдят мненията.



- Продължителност 35 до 45 минути, в зависимост от броя на участниците

### 2.6.7.3 Тест за самооценка

Да се отговори от участниците в края на учебната единица



- 1) Квалификациите, свързани с пазара на труда, включват:
  - а) изключително/само различни твърди умения;
  - б) важни твърди и меки умения;
  - в) изключително/само различни меки умения.
- 2) „Устойчивостта“ може да бъде обяснена или характеризирана като:
  - а) да бъдеш упорит;
  - б) да бъдеш гъвкав и адаптивен;
  - в) устойчивостта не може да бъде научена, тя не е сред уменията или способностите, които могат да бъдат тренирани;
  - г) може да бъде научена и тренирана, свързана е с решаването на проблеми.
- 3) Моделът ННК, който може да създаде атмосфера на доверие в общуването, се основава на:
  - а) наблюдения, чувства, нужди, желания;
  - б) емоции, оценяване, образователен процес, искания;
  - в) наблюдения, чувства, самокритичност, лидерство;
  - г) наблюдения, навици, ниво на образование, черти на характера.
- 4) В теорията за ННК преценката и критиката са:
  - а) необходими за изграждане на приятелски отношения с други хора (важна част от успешната комуникация);
  - б) не са необходими и дори трябва да бъдат намалени/избягвани в комуникацията.
- 5) Развиването на умения за управление на времето:
  - а) е важно само за мениджърите;
  - б) е важно само в определени области, например в професионалния живот, и не е необходимо в ежедневието;
  - в) е важно за ежедневието;
  - г) е важно за всички области.
- 6) Подобряване на уменията за управление на времето:
  - а) възможно е да се обърне внимание на всички дейности през деня и да се направи самоанализ с изводи за нов вариант на дневния график;



- б) необходимо е просто да се отиде навреме на работа/в клас.
- 7) Подходящото предложение за работа включва:
- а) ясна информация за условията на труд;
  - б) само информация за заплатата, другата информация не е важна.
- 8) Желателно ли е да се получи информация за възможностите за работа в официалните институции?
- а) да, за да се избегнат рисковете;
  - б) не, това не е толкова важно.
- 9) При разработването на бизнес идея и план е желателно и полезно, за да се постигне успешен продукт:
- а) да бъдете последователни и креативни;
  - б) да не мислите за нуждите на клиентите – това не е толкова важно;
  - в) само да сте запознати със ситуацията в дадена област.
- 10) Изберете три варианта на умения, които са най-важни в областта на „уменията, свързани с пазара на труда“ (възможни са различни отговори на този въпрос в зависимост от личното мнение).
- а) устойчивост;
  - б) креативност;
  - в) критично мислене;
  - г) управление на времето;
  - д) комуникативност.

## 2.7 Приключване на учебния блок

След като завършат този учебен блок, участниците следва да знаят какви умения са необходими в действителност на пазара на труда, каква е теорията за устойчивостта и как да общуват без насилие.

Те също така научават за управлението на времето и разработването на бизнес план.

Освен това те могат да анализират предложенията за работа, да избягват дискриминацията и експлоатацията и да развият критично и логическо мислене.

## 2.8 Препратки

Nonviolent communication (Ненасилствена комуникация) (NVC) 2021, 8 юли, PuddleDancerPress

Федерална агенция по заетостта Arbeit „Gute Arbeit finden“ (Намиране на добра работа)  
[www.arbeitsagentur.de/ukraine.de](http://www.arbeitsagentur.de/ukraine.de)

BMAS [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Faire Integration (Справедлива интеграция) [www.faire-integration.de](http://www.faire-integration.de)

Европейски семействър: Тематичен информационен бюлетин – Активна политика на пазара на труда – 2017 г., 16 ноември 2016 г.

Европейска комисия, Заетост, социални въпроси и приобщаване, 2022 г.

Eurofound, Данни за живота, работата и COVID-19, [Living, working and COVID-19 data | Eurofound \(europa.eu\)](https://www.eurofound.europa.eu/living-working-and-covid-19)



Co-funded by  
the European Union



Европейски парламент, [Умения и работни места за бъдещите пазари на труда \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016R0609)

Erika VARGA, et. Al., The Most Relevant Labour Market Competencies for Employers and their Assessment by Students, 2016 г., [The Most Relevant Labour Market Competencies for E.pdf](#).

Matteo Mirigliano, [ESCO \(Европейски умения, компетентности, квалификации и професии\) | Платформа за цифрови умения и работни места \(europa.eu\)](#)

Перспективи на ОИСП за заетостта за 2020 г.

## Учебен блок 3: Модели на емоционалната интелигентност

### 3.1 Описание

След като завършат този учебен блок, участниците ще имат по-добро емоционално самосъзнание за собствените си емоции и подсъзнателен характер. Те ще разберат по-добре способностите, слабостите и отклоненията в работата на мозъка. Освен това те ще осъзнаят начина, по който обработват информацията и вземат решения. Тези елементи са най-важната основа за по-голяма самоувереност.

Този учебен блок за емоционалната интелигентност запознава участниците със способността да контролират емоциите си, а не да ги потискат, и представя практически техники за управление на стреса и регулиране на емоциите. Обучителният модул е създаден, за да помогне да се разбере сложната природа на мотивацията – двигател, който се намира във всеки от нас, но се захранва от различно „гориво“. Този учебен блок също така позволява на участниците да надникнат зад кулисите на абстрактния термин „емпатия“ и показва различните видове емпатия.

### 3.2 Ключови думи

Самосъзнание, саморегулация, самомотивация, емпатия.

### 3.3 Цели на модула

Основната цел на този модул е да се подчертае значението на модела „започни отвътре“, т.е. да превърнем миналия опит в ресурс и да помогнем на жените от целевата група на проекта „MyPath“ („Моят път“) да се изправят пред бъдещите предизвикателства с по-голямо съзнание за собствените си силни страни и как да ги използват. Основите на знанията и нагласите, изследвани в този модул, са свързани с концепцията за самосъзнанието. Хората често подценяват силата на несъзнателните процеси, които контролират поведението им. В този модул участниците имат възможност да се запознаят с автоматичните системи на своя мозък и да осъзнаят когнитивните грешки, до които водят тези мозъчни процеси. Това осъзнаване е от решаващо значение за установяване на първопричините за определени емоции, които могат да ни помогнат или попречат да постигнем целите си, и да опознаем собствените си вътрешни състояния, предпочитания, ресурси и интуиция.

След като постави тези основи, модулът има за цел да предостави на участниците знания и умения за саморегулиране и самомотивиране, с конкретни стъпки и идеи, които те могат незабавно да приложат в живота си. И накрая, след като изгради такъв положителен набор от умения за регулиране на вътрешното състояние, модулът завършва с насърчаване на нагласата за „отплащане към обществото“.

### 3.4 Цели на обучението

Всяка част от настоящия модул е посветена на една от основните категории **компетентности**, за които се знае, че определят нивото на емоционалната ни интелигентност (EQ). Целта е да се предоставят знания за взаимовръзката между тези нива и да се повиши осведомеността за



значението на всяка група компетентности – самосъзнание, саморегулация, самомотивация, емпатия – които са важни инструменти за управление на работната динамика. Освен това упражненията за учене чрез преживяване имат за цел да разширят личния опит с тези компетентности и да променят собственото отношение към различните подкомпетентности и прилагането им в ежедневието, за да се подобрят професионалните перспективи. И накрая, обръщането към практиката и саморефлексията е една от най-важните цели на обучението, която е залегнала във всички модули.

### 3.5 Резултати от обучението

След завършване на този обучителен модул се очаква участниците да са постигнали следните резултати от обучението:

Знания	Умения	Компетентности
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Познаване на значението на самоосъзнаването.</li> <li>• Познаване на различните когнитивни грешки и осъзнаване на влиянието им върху собственото възприятие.</li> <li>• Познаване на саморегулацията и различните стратегии за регулиране на собственото ниво на стрес.</li> <li>• Познаване на значението на самомотивацията и собствените вътрешни двигатели.</li> <li>• Познаване на смисъла на емпатията и какви са ползите от нея.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способност за осмисляне на собствените чувства и за назоваването им.</li> <li>• Способност за прилагане на различни техники за самомотивиране с оглед постигане на цели в личен и професионален контекст.</li> <li>• Осъзнаване на чувствата, нуждите и тревогите на другите.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Емоционална осъзнатост, точна самооценка и увереност в себе си.</li> <li>• Желание за работа, ангажираност, инициативност и оптимизъм.</li> <li>• Разбиране на другите, развитие на другите, ориентация към служене.</li> </ul>

### 3.6 Основно съдържание

Този обучителен модул има за цел да предостави на професионалните фасилитатори полезно образователно съдържание и набор от практически дейности за подпомагане на квалифицирани жени с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход да реализират пълния си потенциал.

Обучителният модул ще обхване пет компетентности в областта на емоционалната интелигентност (EQ), а именно самоосъзнаване, саморегулация, самомотивация, емпатия и взаимоотношения.



## Защо е важна емоционалната интелигентност (EQ)?

Този модул се основава на рамката за емоционалната интелигентност на Даниел Гоулман<sup>1</sup>, виден учен от Харвард, който играе важна роля в изследването на концепцията за емоционалната интелигентност като набор от умения, които могат да бъдат придобити и развивани през целия живот. Най-важните умения са разделени на две групи: **лични и социални умения, наречени „аз“ и „другите“** в пирамидата по-долу.

*Емоционалната интелигентност е способността да **разпознаваме** собствените си чувства и чувствата на другите, да се **мотивираме** и да се **справяме** добре със собствените си емоции и с тези на другите.*

### Даниел Гоулман

Като се има предвид горното определение на феномена EQ, не е изненадващо, че емоционалната интелигентност е отговорна за повече от 1/3 от професионалното представяне. Според модела на пирамидата за емоционалната интелигентност по-долу и чрез задълбочен самоанализ човек трябва да може да изгражда по-добри взаимоотношения с другите, да бъде по-съпричастен, да общува по-добре и да изгражда по-ефективни мрежи около себе си. Проучванията показват, че EQ е много по-важен от IQ в ежедневните роли, особено за лидерски позиции. Добрата новина е, че за разлика от коефициента на интелигентност, който остава стабилен през целия живот, коефициентът на емоционалната интелигентност може да се развива през целия живот.



*Изображението е от „Пирамида на емоционалната интелигентност с пет компетентности“, Даниел Гоулман, 2021 г.*

<sup>1</sup> Автор на книгите „Емоционалната интелигентност - защо тя може да бъде по-важна от IQ“, „Социалната интелигентност“, „Работа с емоционалната интелигентност“.



### 3.6.1 Профили на обучители и обучаеми

#### Обучители/наставници:

Обучителите, работещи с целевата група по проекта „MyPath“ по темата за емоционалната интелигентност, ще преподават този модул, след като определят индивидуалната ситуация и компетентностите на участниците.

Обучителите са с мигрантски опит или имат богат опит в работата с жени мигранти и интегрирането им на пазара на труда. Това дава възможност на обучителите да използват собствения си опит като източник на информация, а обучаемите могат по-лесно да се идентифицират с тях и да ги възприемат като достъпни модели за подражание.

#### Обучаеми

Целевата група на проекта „MyPath“ са жени с мигрантски произход и жени от етнически малцинства, които се опитват да се върнат на българския пазар на труда с цел да получат по-висока квалификация или позиция, по-подходяща за техните професионални и образователни квалификации, по отношение на които могат да имат трудности за признаването им. Възможно е да се сблъскат с пречки поради задължения за полагане на грижи или ограничения, свързани с мигрантския им статут и възможностите им за заетост.

За да постигнат устойчива интеграция на пазара на труда, представителите на нашата целева група трябва да се чувстват овластени от гледна точка на емоционалната интелигентност да търсят нови възможности, да преосмислят закостенелите роли на половете, да осъзнават своите силни страни и способности, да разпознават какво могат да подобрят и да изградят нови взаимоотношения и мрежи, за да бъдат по-добре подготвени за справяне с предизвикателствата и препятствията.

### 3.6.2 Добри практики: моделът на емоционалната интелигентност „Започни отвътре“

Моделът на емоционалната интелигентност „Започни отвътре“ вече е тестван в седем европейски държави чрез игровизираната платформа<sup>2</sup> на българската фондация „Emprove“ с различни целеви групи жени, преживели домашно насилие, защитени жени в кризисни центрове или жени, получаващи терапия. През 2017 г. Той беше тестван от общо 250 регистрирани потребители, а 60 съветници от ЕС бяха обучени да го използват.

Целта на включването на този модел беше да се подкрепят жените по пътя им към себепознание, самоувереност, овластяване и по-голяма икономическа независимост – всичко това може да бъде насочено и към подобряване на професионалните перспективи. Пирамидата на компетентностите за EQ също е широко застъпена в дългосрочните програми за лидерство. Установено е, че тя насърчава цялостната саморефлексия, която подобрява резултатите от обучението и в други модули.

---

<sup>2</sup> Проектът „EMPROVE“ включва силата на игровизацията в процеса на обучение, за да повиши ангажираността, вътрешната мотивация и овластяването на консултираните жени, преживели домашно насилие. За повече информация, моля, посетете: <https://emprovetproject.eu/gamification/>



Има четири основни принципа, които са в основата на този подход и са послужили като вдъхновение за създаването на настоящия модел, разработен от БФЖ, който може да помогне на учителите в рамките на „MyPath“ да окажат по-добра подкрепа на нашата целева група:

### **Самосъзнание**

Осъзнаване на собствените силни и слаби страни, разпознаване на собствените емоции и начина, по който те влияят на решенията и възприятията. Стремеж да се разпознаят собствените ограничаващи убеждения за себе си и за хората, с които работите.

### **Любопитство**

Една особена сила, която децата притежават и която възрастните сякаш забравят, е любопитството. Интересно е, че то се основава също така на емпатия и ефективно слушане – всичко това е много важно за успеха на този подход.

### **Вяра в способностите и ресурсите на обучаемия**

Помислете за мощния феномен на самоизпълняващото се пророчество. Ако смятате, че вашият обучаем не е способен да се справи с определена задача, вероятно ще предадете тази несигурност в общуването си или още по-лошо – може изобщо да не се осмелите да предизвикате обучаемия.

Вярвайте в скрития потенциал на жената, с която работите, и я предизвикайте да го покаже на вас, на себе си и на света!

### **Оптимизъм**

Оптимизмът и позитивната нагласа за бъдещето са ключови компетентности, за които е доказано, че оказват пряко въздействие върху възприемането на овластяването на лицето, с което се общува. Ето защо фасилитаторите следва да се опитат да приложат това и в този модел.

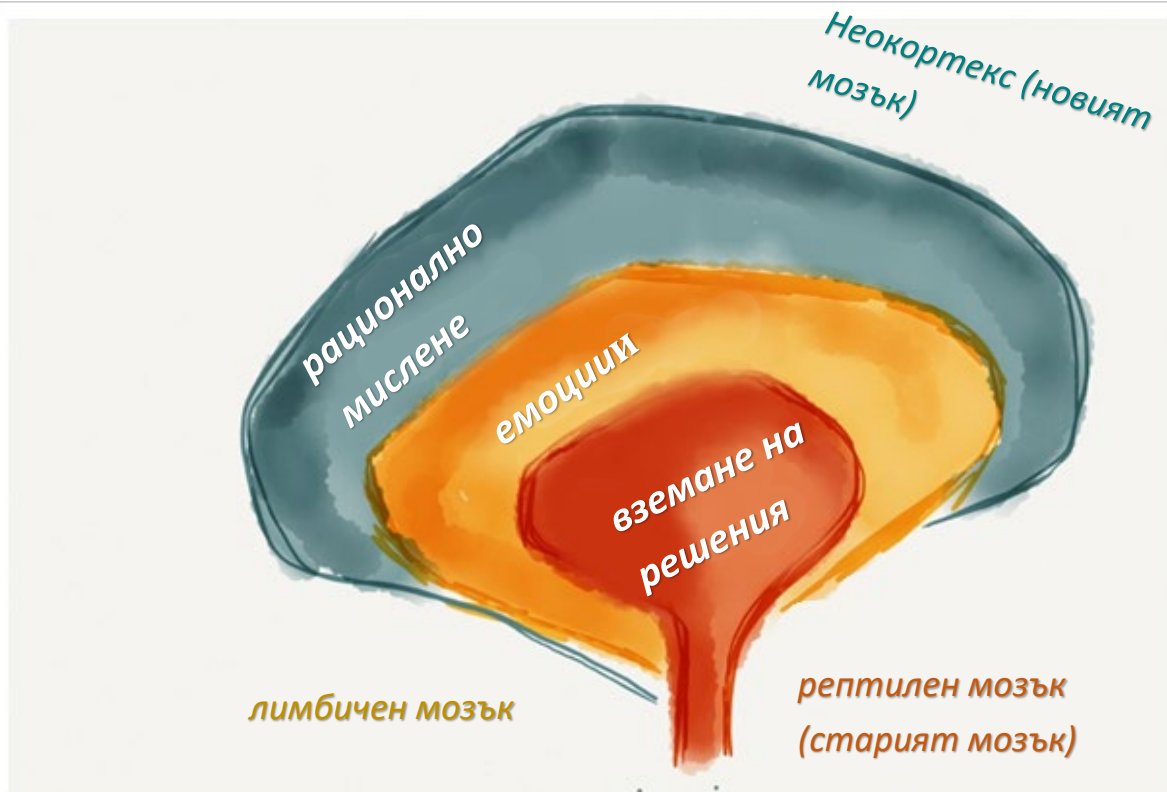
БФЖ адаптира този модел към нуждите на целевите групи на „MyPath“ – жени с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход, които имат по-висока квалификация – за да ги подкрепи по пътя им към тяхната интеграция на пазара на труда. Моделът е ориентиран към обучаемия, подходящ е за самостоятелно учене, основан е на учене чрез преживяване и насърчава саморефлексията.

## **3.6.2 Учебна единица 1**

### **3.6.2.1 Самоосъзнаване**

Самоосъзнаването означава да познавате собствените си вътрешни състояния, предпочитания, ресурси и интуиция. Тази компетентност се отнася до способността да се размишлява върху собствените действия, мисли и емоционални реакции, да се извличат поуки от тях, да се търси обратна връзка (за да се постигне по-точна самооценка, и т.н.) – всички важни умения, които се проявяват в динамиката на работното място. Компетентностите за самоосъзнаване включват: емоционално осъзнаване, точна самооценка и самоувереност.





Изображение: д-р Пол Маклийн – теория за триединния мозък, илюстрирана от [Кристел Куек](#)

Само 5% от мозъчната ни дейност се извършва в неокортекса (рационалния мозък). Рационалният мозък се е появил само преди 2 милиона години, докато лимбичната ни система, в която се коренят чувствата, ценностите и действията ни, е на около 200 милиона години! Тези факти често се подценяват от учителите и поради това те често не могат да достигнат до обучаемите, без последните да се усъмнят или да поставят под съмнение способностите на учителя. Като се има предвид тази статистика, можем да кажем, че емоциите понякога могат да обяснят поведението ни много по-добре от рационалните аргументи.

Ето защо тази учебна единица ще се съсредоточи върху разбирането на това как работи подсъзнанието и къде се крият стереотипите и самостереотипите. Те могат да бъдат пречка пред самочувствието, необходимо за използване на нови възможности и увереност в собствените способности – преживявания, които са твърде познати на жените с мигрантски, бежански и етнически малцинствен прозход, които започват кариерата си отначало в приемащата страна, или от които, подобно на много други жени, се очаква да се придържат към строгите роли на пола в дома и на работното място. Обучаемите ще участват в различни мисловни игри, които ще им помогнат да станат по-самоосъзнати. Те ще се запознаят с най-често срещаните когнитивни грешки и с начина, по който те влияят на нашето възприятие – и особено на самовъзприятието ни.

### 3.6.2.2 Задача „Мисловни игри за когнитивни изкривявания“



## Мозъчни игри с когнитивни изкривявания: тествайте мозъка си! Уловете го в действие! Подобрете осъзнаването си!

### ➤ Цели на обучението:

Тези упражнения помагат на участниците да „уловят“ своето подсъзнание (емоционален ум) в действие – бързия начин, по който мозъкът ни обработва информацията.

Играейки игрите, те ще постигнат голям успех, като дадат на рационалния си мозък достатъчно увереност, за да улови емоционалния им мозък, когато той се опитва да изтрие/филтрира/изкриви информацията.

Доказано е, че когато хванете мозъка си да греши, можете да вземете рационално решение и да контролирате автоматичните си реакции много по-добре.

Тази дейност е чудесна стъпка към повишаване на самоосъзнаването ви.



## Необходима среда/материали

- Зала за курсове
- Хартия
- Химикалки
- Флипчарт и листове
- По избор: малко камъче или друг малък предмет, също и цветна щипка за хартия (за упражнението за улавяне на мислите)



## Как се изпълняват задачите

### ➤ Задача 1:

В началото на обучението всяка жена мигрант получава лист хартия и химикалка. Те са инструктирани да участват колкото се може по-спонтанно, без да мислят прекалено много, и получават следната задача:



- Предложени уводни думи за фасилитаторите: „За да научите как се случват подобни мозъчни грешки в реалния живот, **изтеглете нашата презентация за когнитивните изкривявания от уебсайта MyPath и изиграйте мисловните игри, които сме ви подготвили.** Чрез тези игри ще дадете на рационалния си мозък достатъчно увереност, за да улови емоционалния ви мозък, когато се опитва да изтрие/филтрира/изкриви информацията. Доказано е, че когато хванете мозъка си да прави грешка, можете да вземете рационално решение и да контролирате автоматичните си реакции много по-добре! Тази дейност е чудесна стъпка към повишаване на самоосъзнаването ви.“
- Предложени въпроси: Моля, разкажете ни как се чувствахте по време на тези игри? Какво се случи? Какво ви изненада? Какво забелязахте?
- След това изводите се превръщат в научени консолидирани групови уроци чрез обсъждане на следния въпрос: „Каква поука/мисъл си взехте, след като усетихте как мозъкът ви обработва информацията?“
- **Заключение:** Фасилитаторът може да завърши с доза хумор, за да сведе до минимум обичайния „страх от неизвестното“, който предизвиква подсъзнанието на мозъка. Това обобщение би могло да звучи така: „В обобщение нашият мозък е най-мързеливият човешки орган, така че той би направил всичко, за да сведе до минимум работата си, като обобщава, изтрива или не възприема информация. Затова не надценявайте преценката си за себе си или за другите!“



- Продължителност 40-60 минути, в зависимост от броя на участниците.

#### ➤ Задача 2:

На всяка жена мигрант се дава [списък с когнитивни изкривявания](#) в началото на обучителната част. Те са инструктирани да го разгледат и получават следната задача:

- Предложени уводни думи за фасилитаторите: „Ако сте запознати с когнитивните предубеждения или „когнитивните изкривявания“, тези термини от психологията ни учат, че има фини начини, по които умът ни може да ни убеди в нещо, което не е съвсем вярно. Тези неточни мисли обикновено се използват, за да подсилват негативните мисли или чувства и по този начин да ни забавят. Всички правим това съзнателно и несъзнателно, а начинът, по който го правим, разкрива основните ни убеждения за нас самите, нашите връстници, партньори и колеги, както и за непосредствено заобикалящия ни свят. Можете ли да прегледате **списъка с 10-те основни когнитивни изкривявания на уебсайта MyPath** и да откриете кои от тях се отнасят до вас?“
- След това участниците се насърчават да попитат доверен колега или човек от групата за неговата гледна точка и да обсъдят дали това би могло да бъде предизвикателство в професионалния им живот и как биха могли по-често да идентифицират подобни изкривявания.
- **Заключение:** Фасилитаторът насърчава всеки участник да завърши това упражнение с поне една лична цел за самонаблюдение и разкриване на конкретно когнитивно изкривяване.



- Продължителност 20-40 минути, в зависимост от броя на участниците.

### ➤ Задача 3: Упражнението „Ловец на мисли“

В началото на обучителната част всяка жена мигрант получава малък камък или друг малък предмет. Те получават следната задача:

- Предложени уводни думи за фасилитаторите: „Мозъкът е като мускул – колкото повече го тренирате, толкова повече ще подобрявате тази способност и ще ви е по-лесно да бъдете „ловец на мисли“ – мисли, които биха могли да имат отрицателно въздействие върху начина, по който възприемате дадена ситуация. Ето едно много просто упражнение за ежедневието ви или в хода на това обучение, за да тренирате и подобрите самосъзнанието си: опитайте се да се хващате всеки път, когато в ума ви се появи непродуктивна мисъл.

Непродуктивна мисъл е тази, която:

- ви пречи да усетите ентузиазъм от дадено преживяване („уф, защо трябва да уча това, мога да го направя и без него“)
- ви пречи да се вслушате в съветите, когато ви се дават („не ми трябва съвет, не разбираш чувствата ми“)
- ви кара да се колебаете относно собствените си умения („не мога да направя това“)

Целта на тази проста задача е да уловите тези мисли – да осъзнаете кога те ви пречат да изживеете пълноценно момента и да се възползвате напълно от него.

**Съвет:** използвайте малък предмет (например камъче), който да стои в джоба ви или близо до място, където често ходите, за да ви напомня да се върнете към упражнението.“



- Продължителност 10-15 минути, в зависимост от броя на участниците.

## 3.6.3 Учебна единица 2

### 3.6.3.1 Саморегулиране

Ако обучаемите са самоосъзнати и са способни да уловят непродуктивни емоции/мисли/реакции във връзка с конкретна ситуация, важно е те да бъдат **регулирани** и да се превърнат в продуктивни – тук идва ред на саморегулацията. Става дума за **съзнателно** действие, а не за **реакция** – да мислим, преди да действаме, да управляваме импулсите и вътрешните си състояния. Това включва също така адаптивност и иновативност в предизвикателни ситуации.

Следователно учебна единица 2 е посветена на управлението на собствените вътрешни състояния, импулси и ресурси. Тази категория включва компетентности като: **самоконтрол, надеждност, съзнателност, адаптивност и иновативност**. Фокусът тук беше особено върху възприемането и управлението на стреса, както и върху техниките за преформулиране на стресови/негативни ситуации.

Саморегулацията е свързана най-вече с контролиране на собствените ни чувства и реакции към ситуации и други хора. Саморегулацията ни помага да действаме съзнателно, а не реактивно, и да имаме избор как да изразяваме чувствата си. Емоционалният самоконтрол не е равнозначен на свръхконтрол, т.е. потискане на всички чувства и спонтанност. Всъщност този свръхконтрол има физически и психически последици.

Повечето хора изпитват някаква степен на стрес в работата си. Ако обаче разберете най-често срещаните видове стрес и се научите да ги разпознавате и разграничавате, ще подобрите и развиете уменията си за справяне със стреса. Това от своя страна ще ви помогне да работите продуктивно, да изградите по-добри взаимоотношения и да живеете по-здравословно.

**Д-р Карл Албрехт**, консултант по управление и лектор на конференции от Калифорния, е пионер в разработването на обучения за намаляване на стреса за бизнесмени. В книгата си „Стресът и мениджърът“, издадена през 1979 г., той определя четирите най-често срещани вида стрес:

- А. Времеви стрес:** Страдате от времеви стрес, когато се притеснявате за времето или за липсата му. Притеснявате се за броя на нещата, които трябва да свършите, и се страхувате, че няма да успеете да свършите нещо важно. Може да се чувствате в капан, нещастни или дори безнадеждни. Често срещани примери за времеви стрес са притесненията за крайни срокове или бързането да не закъснеете за среща. В днешно време времевият стрес е един от най-често срещаните видове стрес.
- Б. Изпреварващ стрес:** Изпреварващият стрес се описва със стреса, който изпитвате по отношение на бъдещето. Понякога стресът може да бъде предизвикан от конкретно събитие, например предстояща презентация. Изпреварващият стрес обаче може да бъде и неясен и неопределен, като например чувство на страх от бъдещето или постоянно притеснение, че „нещо ще се обърка“. Изследванията показват, че на основно неврологично ниво умът често не може да направи разлика между ситуация, която е била многократно визуализирана, и ситуация, която действително се е случила.
- В. Стрес от среща:** Стресът от среща се отнася до хората около нас. Стресът от срещата възниква, когато се притеснявате за отношенията си с определен човек или група хора – може да не ги харесвате или да смятате, че са непредсказуеми. Стресът при среща може да възникне и когато в работата си взаимодействате често с клиенти или потребители, особено когато тези групи са в затруднено положение. Лекарите и социалните работници например са подложени на много високо ниво на стрес, тъй като хората, с които работят, редовно са зле или много разстроени. Този вид стрес се дължи и на „претоварване от контакти“: когато се чувствате претоварени или изтощени от работата с твърде много хора.
- Г. Ситуационен стрес:** Ситуационният стрес възниква, когато сте в плашеща ситуация, която не можете да контролирате. Това може да е спешен случай или злополука. По-често обаче това е ситуация, която е свързана с конфликт или загуба на статут или признание в очите на групата, към която принадлежите. Големи грешки пред екипа ви или уволнението ви са примери за събития, които могат да предизвикат ситуационен стрес.

Ситуационният стрес често възниква внезапно, например в ситуация, която изобщо не сте очаквали.

### 3.6.3.2 Задача за управление на стреса



## Разпознаване на стреса и ефективно справяне с него

### ➤ Цели на обучението:

Тези упражнения ще помогнат на жените с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход да определят четирите основни вида стрес, да споделят опита си за това как те лично се справят с него и какви са отрицателните последици, свързани с всеки вид стрес.



## Необходима среда/материали

- Флипчарт
- Цветни моливи
- Самозалепващи се листчета
- 4 разпечатани вида стрес – по 1 вид на група



## Как се изпълняват задачите

### ➤ Задача 1:

Обучаемите работят в групи, за да определят и представят един на друг 4-те основни вида стрес, като обменят опит в областта на управлението на стреса. Те трябва да разпечатат определенията на различните видове стрес – по една разпечатка на група.



<https://bit.ly/3Ej1u0z>

- Разделете участниците на четири групи и задайте на всяка група определен вид стрес. Дайте им 30-40 минути, за да разработят следните въпроси за всеки вид стрес: **1. Какво причинява този вид стрес? 2. Как се проявява в ежедневието (влияние/последизи) – дайте примери от практиката си; 3. Как се справяме с този вид стрес?**
- Помолете участниците да подготвят кратка групова презентация за дадения вид стрес и да споделят своите стратегии за борба с този конкретен стрес.
- **Заключение:** След като сте обобщили всички техники на флипчарт, добавете следното обобщение на следните основни техники за справяне със стреса:
  - ***Наблюдавайте внимателно признаците на високи нива на стрес. Самоосъзнаването е основна компетентност за ефективно управление на стреса.***

Чувството на претовареност в работата или личния живот е изтощително и може да ни направи раздразнителни, разсеяни и неефективни. Много от нас са подложени на стрес толкова често, че започват да го възприемат като нормално състояние. Първата стъпка към по-доброто управление на стреса е да го разпознаем, преди да се превърне в по-голям и сложен проблем – например да засегне физическото или емоционалното ни състояние. Можем да се научим на прости начини да „проверяваме“ за наличие на стрес, например като се питаме как се чувстваме през деня и се научим да разпознаваме физическите сигнали на тялото си. Нормално е да реагираме на определени ситуации в живота с тревога, но ние не сме фиксирани към това чувство! Това е нещо, което можем да контролираме, след като го открием!

- ***„Уловете“ стреса, като наблюдавате мускулите си, вътрешните си усещания и дишането си.***

Ако усещате мускулно напрежение или други вътрешни сигнали (като натиск в челюстта, ръцете, гърба, стомаха, главоболие и т.н.), тялото ви се опитва да ви каже, че сте подложени на сериозен стрес. Друг сигнал е, например, когато забележите, че дишането ви е повърхностно или когато „забравите“ да дишате дълбоко и да се отпуснете от корема.

- ***Движете се!***

Когато раздвижваме тялото си, сърдечният ни ритъм се ускорява, което подобрява настроението ни, увеличава енергията ни и успокоява ума и тялото ни. Опитайте се да правите поне 30 минути физически упражнения на ден. Ако е трудно да намерите време през деня, разделете дейностите на две или три по-кратки части. Опитайте дейности като ходене, разтягане или



практикуване на определен спорт (футбол, танци и др.). Физическата активност не само спомага за намаляване на стреса, но е полезна и за подобряване на физическото здраве и повишаване на производителността.

Освен това движението поддържа високи нива на допамин. Упражненията повишават нивата на невротрансмитерите, като серотонин и допамин, а целият мозък получава голям стимул за здраве и развитие.

- ***Свържете се с други хора и се социализирайте***

Говорете със семейството или приятелите си, когато се чувствате стресирани. Споделянето на мислите и чувствата ви с човек, на когото имате доверие, може да бъде много полезно. Изграждането на приятелски отношения с колегите ви може да ви помогне да се предпазите от негативните ефекти на стреса.

По този начин се освобождава окситоцин, който не само влияе на мозъка и ни кара да търсим подкрепа, но и предпазва сърдечносъдовата ни система от последиците от стреса. Окситоцинът действа най-добре на сърцето, което има специални рецептори за този хормон – той помага на клетките да се възстановяват и „лекуват“ от увреждания, свързани със стреса.

- ***Правете почивки***

Ако се чувствате претоварени, направете кратка почивка и се отдалечете от стресовата ситуация. Разходете се за известно време. Понякога физическото движение, позитивният вътрешен монолог и промяната на средата могат да ви помогнат да се рестартирате и да подобрите уменията си за справяне.

- ***Създавайте здравословни навици за сън***

Достатъчното количество сън е от решаващо значение за справянето с ежедневния стрес. Когато сте отпочинали, имате не само повече енергия, но и по-добри ресурси за справяне с различни предизвикателства. Опитайте се да спите по 8 часа на нощ. Избягвайте да гледате телевизия, да работите на компютър, да се съсредоточавате твърде много върху неща, които ви тревожат, да спорите и други подобни неща точно преди лягане.

- ***Търсете хумор***

Когато се използва правилно, хуморът може да бъде отлично средство за облекчаване на стреса. Ако чувствате, че сте претоварени, потърсете начини да подобрите настроението си, като разкажете виц или забавна история. Забавлението и смехът са изключително важни, дори на работното място.

Когато се смеем, естествените клетки-убийци на туморите се активират, както и вируси като интерферон гама (протеин, който се бори с болестите), Т-клетките, които съставляват значителна част от отговорите на имунната система, и В-клетките, които произвеждат антитела, унищожавачи болестите.

- ***Познавайте собствените си граници***

Не се опитвайте да свършите твърде много неща за един ден. Определете приоритети: ако дадена задача не е толкова важна и/или спешна в момента, отложете я за по-късно. Потърсете помощ. Научете се да казвате „не“ и да поставяте граници, ако ви помолят да поемете повече задачи, отколкото бихте могли. Ако се чувствате претоварени, поискайте разговор с вашия ръководител и обсъдете ситуацията.

- ***Създайте си балансиран график***





Анализирайте графика си, задълженията си и ежедневните си задачи. Планирайте поне една забавна или приятна социална дейност на ден. Намерете баланс между работата и семейството. Важно е също така да намирате време за себе си и да оставате сами, за да избегнете прегарянето.



- Продължителност 60-75 минути, в зависимост от броя на участниците.

### 3.6.4 Учебна единица 3

#### 3.6.4.1 Самомотивация

Самомотивацията е свързана с овладяването на всички емоции, които се крият в нас, и насочването им към постигане на целите ни. Тя е свързана с това как вашите обучаеми се стремят към усъвършенстване, проявяват ангажираност и инициативност и до каква степен са готови да се възползват от предоставените им възможности.

А тази група компетентности е свързана с **оптимизма** и **ангажираността** по пътя към постигане на целите. Ето защо самомотивацията са **емоционалните нагласи, които направляват или улесняват постигането на целите. Мотивационните компетентности включват: желание за работа, ангажираност, инициативност и оптимизъм.**

Що се отнася до самомотивацията, човек първо следва да знае какви са вътрешните му движещи сили и как може да ги реализира в личен и професионален план.

#### 3.6.4.2 Задача „Как да преместим слона“



**Разпознаване на ограничаващите убеждения и преодоляването им, изследвайки основните ни мотиватори**

#### ➤ Цели на обучението:

Упражненията в този раздел помагат на участниците да разпознаят ограничаващите убеждения, които са развили подсъзнателно в живота си, и да се научат как да ги преформулират.



**Необходима среда/материали**

- Хартия
- Химикалка



## Как се изпълнява задачата

- **Задача 1: Въвеждащо упражнение – видеоклип на метафората за слона и ездача:**  
<https://www.youtube.com/watch?v=X9KP8uiGZTs>
  - **Предложени уводни думи за фасилитаторите:** Гледайте следния видеоклип и споделете коментарите си с групата!
  - **Заклучение:** Умът ни е движен в много по-голяма степен от нашите подсъзнателни убеждения и мотивиращи фактори, отколкото от аргументите на рационалния мозък. Така че ако се окажете в ситуация, в която забелязвате, че ви липсват енергия и мотивация да постигнете целта си, не търсете прекалено много рационалното убеждение на мозъка си, а се замислете по-дълбоко, като използвате мотивиращите ви фактори – следващите упражнения ще ви покажат как.
  - **Съвет:** Можете да включите опцията за автоматични субтитри в Youtube за този видеоклип, ако има участници, които не разбират езика на видеоклипа.



- Продължителност 10-15 минути, в зависимост от броя на участниците.

- **Задача 2: „Разпознайте ограничаващите ви убеждения“:** самомотивиране чрез успешно определяне на собствените ограничаващи убеждения
  - **Предложени уводни думи за фасилитаторите:** Прочетете внимателно списъка с ограничаващи убеждения и научете за различните видове ограничаващи убеждения и как да се справяте ефективно с тях. Доста лесно е да ги разпознаете и да ги промените в по-мотивиращи убеждения. Трудното е да ги преследвате, преди да са ограничили действията ви и мотивационната ви сила!

След „преследването“, моля, посочете три ограничаващи мисли, които сте забелязали, и как сте ги променили:

Първо ограничаващо убеждение .....

.....

Трансформирано в: .....

.....

**Ограничаващо убеждение**

**В какво можем да вярваме вместо това?**



<p><b>„Не мога да проявя истинската си същност, защото ще ме съдят.“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Не е моя работа да угаждам на хората в живота“.</li> <li>○ „Да бъда себе си; никога няма да има някой като мен.“</li> </ul>
<p><b>„Не мога да поискам това, което желая, за да не бъда отхвърлена.“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Отхвърлянето е част от живота. Всяко „не“ ме приближава към „да“.</li> <li>○ „Трябва първо да поискам, за да получа.“</li> </ul>
<p><b>„Не мога да се доверявам на хората, за да не злоупотребят с моето доверие.“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Всеки заслужава доверието ми, стига да не бъда опровергана.“</li> <li>○ „Без доверие не мога да имам пълноценна връзка с никого.“</li> </ul>
<p><b>„Не мога да преследвам мечтите си, защото може да се проваля.“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Мога да осъществя мечтите си.“</li> <li>○ „Всичко, което мога да си представя, мога да го постигна. От мен зависи да предприема стъпки, за да се случат нещата.“</li> </ul>
<p><b>„Не е нужно да бъда успешна, затова няма да се стремя към успех.“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Успявам, защото мога.“</li> <li>○ „Когато съм успешна, разполагам с повече ресурси, за да постигна най-висшите си цели и мечти и да подкрепя висшето благо на човечеството.“</li> </ul>
<p><b>„Твърде късно е да преследвам мечтите си.“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ „Никога не е късно да преследваш каквото и да било. По-важното е, че сега правя нещо.“</li> <li>○ „Възрастта е само число. Сегашната ми възраст отразява само броя на годините, които съм преживяла, но не и ограничената ми сила като същество.“</li> </ul>

- **Заключение:** Преодоляването на ограничаващите убеждения не е толкова трудно, защото те често са ирационални. Единствено трябва да придобием навика да ги улавяме и да го прилагаме непрекъснато, за да не препречват те пътя на „слона“.



Продължителност 25-35 минути, в зависимост от броя на участниците.

- **Задача 3: Играта „Движещи се мотиватори“ на Юрген Апело**
  - **Даване на контекст на фасилитаторите:** помогнете на обучаваните да научат какво ги кара да чувстват, какво ги движи – като използвате научно обоснованата игра на движещите се мотиватори, извлечена от някои от водещите мотивационни теории на нашето време (Даниъл Пинк, Стивън Рейс и Едуард Дечи).
  - Това упражнение е не само игра за изследване на собствената мотивационни сили, но и чудесен опит за саморефлексия, която е тясно свързана с учебна единица 1 и уменията в рамките на компетентността „самоосъзнаване“.
  - **Предложен подход за фасилитаторите:** дайте време на всеки участник да определи какво означава за него всеки мотиватор. Накарайте ги да обсъдят по двойки, като сравнят



определенията си, или поканете участниците да обсъдят открито в групата, като преминават през всички мотиватори, като поне двама участници споделят своето определение за един мотиватор. Обсъдете ролята на личния опит, личността и т.н. за формирането на разбирането на такива големи и абстрактни понятия като „власт“ или „свобода“. Накарайте ги да проявят любопитство към гледната точка на другия, изградете мостове за учебната единица „Емпатия“.

- Помолете всеки участник да определи кои мотиватори са най-важни за него. Помолете ги да подредят картите отляво (най-малко важни) надясно (най-важни). Помолете ги да обсъдят оценките си в малки групи от 2-3 участници. Всяка група трябва да представи собствените си стратегии за активиране на тези движещи сили за себе си, например: **„Ако свободата е вашият мотиватор № 3, намирате ли свобода в ежедневието си? Имате ли малки ритуали, които ви карат да се чувствате свободни? Споделете ги с групата!“**
- **Заклучение:** Идеята на тази последна дискусия е да се даде възможност за обмен на опит и участниците да се снабдят с нови стратегии за самомотивиране (и да осъзнаят някои стратегии, които може би са използвали несъзнателно).
- **Заклучителни думи:** „Познаването на ключовите ни вътрешни мотиватори ни дава силата да преместим слона“.

### Любопитство

Чест/Почтеност

Приемане

Майсторство

Власт

Свобода

Свързаност

Ред

Цел

Статус



- Продължителност 30-40 минути, в зависимост от броя на участниците.

## 3.6.5 Учебна единица 4

### 3.6.5.1 Самоанализ на EQ

Психологията е пълна с абстрактни термини като „любов“, „емоция“, „мотивация“, „стрес“. В тази учебна единица е време тези термини да бъдат допълнени с личния опит и разбиране на всеки обучаем. Премаваме от дефиниции към измерване – с истински тест за емоционална интелигентност (EQ). Основната идея обаче не е да се разчита единствено на този инструмент, а

да се използва като отправна точка за дискусия относно себепознанието. Съгласието и несъгласието с резултатите са добре дошли, стига да водят до по-голяма увереност или до цели за самоусъвършенстване.

### 3.6.5.2 Задача „Измерване на любопитството“



## Себепознание и самоусъвършенстване

### ➤ Цели на обучението:

Това упражнение дава възможност на участниците да проверят своето ниво на EQ по отделните подтеми, включени в модулите. Резултатите се обсъждат и оценяват в групата.



## Необходима среда/материали

- Тестове
- Химикалки
- Флипчарт
- Достъп до лаптоп/компютър



## Как се изпълнява задачата



Продължителност: 30-40 минути

- **Препоръчителни уводни думи за фасилитаторите:** препоръчително е да представите инструмента като „опит да се постави в кутийки голямото разнообразие от личности и емоционални реакции“, но той е и чудесна основа за самоанализ.
- Насърчете участниците да си зададат следните въпроси, след като попълнят въпросника:
  - Съгласен ли съм с определен резултат (моето ниво по определена скала на EQ) и ако е така – как се проявява той в реалния ми живот, искам ли да развия допълнително компетентностите си по тази скала?
  - Ако не съм съгласен с даден резултат – осъзнавал ли съм в миналото емоционалните си отговори и реакции по тази скала? Бих ли могъл да опровергая този резултат чрез самонаблюдение и самоосъзнаване на начина, по който регулирам емоциите си/мотивирам се/т.н.?



- Основната цел на теста не е да разкрие фиксирана комбинация от личностни черти, а по-скоро да направи моментна снимка на заучените реакции на човека и да провокира по-осъзнат вътрешен диалог за емоционалните реакции и степента, в която човек се ръководи от тях несъзнателно.
- Можете да намерите [теста за EQ в платформата MyPath](#) – разпечатайте по едно копие за всеки участник. Въпросникът следва петстепенния модел на емоционалната интелигентност. За всеки въпрос участниците трябва да отбележат квадратчето, което в най-голяма степен отговаря на тяхното **усещане по отношение на отговора**. Не мислете прекалено много.
- **Заключение:** Резултатите от теста са само „моментна снимка“, добра основа за по-нататъшни разговори, но не са твърдо определени. Ако сте съгласни с резултатите, можете да покажете качествата си още по-уверено. Ако не сте съгласни с някои аспекти, намерете начин да ги опровергавате чрез ежедневното си поведение.

### 3.6.6 Учебна единица 5

#### 3.6.6.1 Отвътре навън: солидарност, съпричастност и жени, които помагат на жени

Последната част е посветена на начина, по който обучаемите се свързват с другите, как преживяват и съпреживяват техните нужди и трудности, как изграждат взаимоотношения и променят света заедно. Тя съответства на нивото от модела на Гоулман, посветен на **емпатията**: осъзнаване на чувствата, нуждите и тревогите на другите. Компетентностите за емпатия включват разбиране на другите, подкрепа на другите да се развиват, добра работна етика, приемане на различието и политическа осведоменост. Настоящата учебна единица ще има за цел също така да насърчи ориентирането към услугите сред жените, особено сред жените, които помагат на жени. Важно е да се отбележи, че тайната на високата ефективност и постиженията се крие във **вниманието**. То е в основата и на емпатичната ни чувствителност. Гоулман казва: „*Вниманието работи подобно на мускул – ако го използвате лошо, то може да атрофира; ако го упражнявате добре, то се увеличава.*“ (Goleman, 2013). Можем да определим три вида емпатия, като всеки от тях се активира в определен контекст:

**Когнитивна емпатия** – естествено любопитство към реалността на другите хора или способност да се гледа на света през очите на другите хора. Когнитивната емпатия означава просто да знаем как мисли другият човек, какво е най-важно за него, какви модели има за света и дори какви думи можем да използваме или да избягваме в разговор с него. Този вид емпатия, понякога наричан влизане в перспективата, може да бъде полезен при водене на преговори или мотивиране на хората. Например проучване на университета в Бирмингам показва, че мениджърите, които умеят да влизат в перспектива, могат да накарат служителите си да работят по най-добрия начин.

**Емоционална емпатия** – способността да се вживявате в емоциите на друг човек чрез незабавна физическа връзка. Тази емпатия зависи от друг вид съображение: да се вживееш в емоционалните нужди на другите означава да разчетеш изражението на лицето, гласа и други невербални знаци за това как се чувстват те във всеки един момент. Проучванията показват, че този вид емпатия зависи от настройката към собствените ни емоционални сигнали, които автоматично отразяват емоциите на другите хора.

**Емпатична загриженост** – проявява се винаги, когато някой е загрижен за друг човек. Този вид емпатия се проявява, когато не само усещаме чувствата на другия, но имаме и желание да му помогнем. Тя е свързана с емпатията при родителите, но намира място и в работния процес: може да я забележите, когато ръководителят показва на колегите си, че те подкрепят другите, така че да има повече място за доверие и колегите да чувстват, че могат да поемат рискове, вместо да заемат отбранителна позиция.



### 3.6.6.2 Задача „Свържи се и промени света“



## Изграждане на здрави взаимоотношения и обединяване около кауза

### ➤ Цели на обучението:

Тези упражнения ще помогнат на участниците да разберат различните видове емпатия и как могат да изградят отношения с другите по здравословен начин. Учебната единица има за цел да ги вдъхнови за бъдещи проекти и да изгради трайни връзки между участниците – незаменим ресурс по пътя им към независимост и благополучие.



## Необходима среда/атериали

- Химикалка
- Хартия



## Как се изпълнява задачата



- Продължителност 20-30 минути, в зависимост от броя на участниците.

### ➤ Задача 1: Въведение в емпатията

На участниците се показва видеоклип и те се приканват да участват в групова дискусия.

- **Препоръчителни уводни думи за фасилитаторите:** Питали ли сте се някога какво точно е емпатия? А знаете ли дали сте емпатичен човек? Гледайте следния видеоклип и споделете мнението си: [http://youtu.be/jYc6PmHI\\_Y8](http://youtu.be/jYc6PmHI_Y8)
- Помолете участниците да споделят по желание своите коментари с групите на доброволен принцип: Установих, че...; Бях изненадан от...; Направих теста с приятел и установих, че... Моите коментари и мисли са...
- **Заключение:** Представете на групата четирите вида емпатия, описани по-горе, и подчертайте, че вниманието е ключът към емпатията.



➤ **Задача 2: Започване на групови проекти**

Разделете участниците на подгрупи от по 3 до максимум 4 души. Накарайте ги да проведат „мозъчна атака“ (брейнсторминг) по въпроса: „*Каква част от преживяното досега в този учебен блок бих искала да споделя с жените в моята общност и как мога да го направя?*“

- **Предложени уводни думи за фасилитаторите:** Проучванията показват, че помагането на другите е един от четирите основни компонента на благополучието. Затова бихме искали да ви дадем възможност да споделите с общността си част от наученото и да помогнете на други жени да станат по-уверени и да осъзнаят възможностите си.
- **Допълнителни инструкции за фасилитаторите:** Накарайте участниците да разработят план за предаване на знания чрез учене чрез преживяване – било то неформално социално събиране в тяхната общност, клип в социалните медии, подкаст. Насърчавайте ги да обмислят проекта в детайли:
  - кои ще бъдат техните партньори?
  - каква е времевата рамка на проекта?
  - кого ще поканят,
  - как ще измерват въздействието си, как ще празнуват успеха си и т.н.?
- Нека всяка група представи своя проект пред останалите – това може да ги вдъхнови да обогатят собствените си проекти.



- Продължителност 40-60 минути, в зависимост от броя на участниците.

➤ **Задача 3: Заключителна задача – „Дъжд от самочувствие“**

Целият учебен блок за емпатията завършва със специално адаптирано упражнение за повишаване на самочувствието.

- Всички участници застават в кръг, един от тях застава в средата със затворени очи, останалите минават покрай нея и шепнат: „Ти си красива. Красива си. Ти си....“ и всички красиви неща, за които се сещат и които биха споделили с нея. Те я обикалят в кръг и продължават, докато всеки не изброи толкова добри качества на човека в средата, колкото смята, че има.
- Участникът благодари на всички и предава реда си на друг човек, като посочва човека до себе си, докато всички участници изпитат „дъжда от самочувствие“.
- **Заключение: Обучителят благодари на всички за участието и казва:** „Всеки от вас е неизчерпаема вселена от велики неща....всеки път, когато ви е трудно да се придвижите към целите си, се връщайте към този момент и си спомняйте всичко, което сте преживели, чули и изживели, защото това сте вие! Вие носите всички тези качества в себе си и тази сила е източникът и проявлението на самите вас. Винаги бъдете и помнете, че можете и сте много повече от това, което показвате и мислите за себе си!“

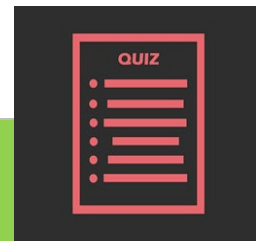


- Продължителност 40-60 минути, в зависимост от броя на участниците.





### 3.6.6.3 Тест за самооценка по отношение на целия модул



Да се отговори от участниците в края на петте учебни единици

#### 1. Колко основни системи за обработка на информация има в мозъка?

- а) 1
- б) 2

**Отговор: б)**

#### 2. Какво прави мозъкът ни, за да пести време и енергия при огромния поток от информация, който трябва да обработва?

- а) Не прави нищо, трябва да се погрижим за него
- б) Използва „преки пътища“ за обработка на информацията.
- в) От време на време се изключва и спира да работи.

**Отговор: б)**

#### 3. Изпреварващият стрес може да се управлява най-добре чрез:

- а) Добра подготовка и увереност в собствените способности и предишен опит
- б) Опитваме се да не мислим за предстоящото стресиращо събитие
- в) Не говорим с никого за очаквания стрес

**Отговор: а)**

#### 4. Какво НЕ е представено от ездача в метафората „слон и ездач“?

- а) Мозъкът
- б) Способността да се движите
- в) Рационалната система
- г) Способността за планиране и решаване на проблеми

**Отговор: б)**

#### 5. Кой е по-силен, когато става дума за следване на пътя към дадена цел?

- а) Ездачът
- б) Слонът



**Отговор: б)**

**6. Каква е основата на емпатията?**

- а) Любов
- б) Приятелство
- в) Внимание
- г) Грижи

**Отговор: в)**

➤ **Упражнение за саморефлексия 1:**

Тестът за емоционална интелигентност от учебна единица 4 в този блок е един от най-важните инструменти за оценка на участниците по тази тема – той няма за цел да измери нивото на знанията им, а по-скоро да повиши самосъзнанието на всеки участник за собственото му потенциално поведение в различни ситуации и отношението му към различните подскали по тази тема. Подобни видове оценки са ценни само ако са последвани от дискусия, която позволява резултатите да бъдат анализирани, свързани с примери от реалния живот и дори поставени под съмнение.

Насърчавайте поставянето на цели за саморефлексия в края на учебния блок:

„Най-високото ми ниво на EQ е: .....  
Ето защо планирам да ..... с повече увереност.

Най-ниското ми ниво на EQ е: .....  
Затова планирам да ..... по-често, за да го повиша.“

Целта е нещо много просто – когато става въпрос за емоции, дори малка стъпка може да промени правилата на играта. Целта може да бъде да попитате приятели, съветници или познати за идеи, да потърсите интересни материали за четене, да завършите поредното ниво на мисията в тази платформа, да получите обратна връзка от хората около вас и да обмислите действията и мислите си.

➤ **Упражнение за саморефлексия 2:**

Следващият практически казус се основава на живота на жена, която някога е била икономически зависима и се е чувствала неспособна да упражнява правата си. В него се разказва за пътя, който я е довел до съвместното икономическо партньорство, както тя го описва.

- **Предложени уводни думи за фасилитаторите:** Прочетете следните кратки разсъждения на жена, която е преживяла икономическа зависимост, и помислете за понятията „независимост“ и „съзависимост“: какви чувства предизвика у вас историята, можете ли да се идентифицирате с нейната история, да я съпреживеете и да назовете тези чувства?
- **Практически казус:** „През последните десетилетия ролята на жените се промени, а с нея и позициите, които те заемат в обществото. Макар че всяка жена може да преследва кариера, все още има много жени, които са икономически зависими от партньорите си или единствени поемат отговорностите по полагане на грижи,



което може да им попречи да преследват кариерата си. Икономическата зависимост е нещо, за което не се говори, но все още е широко разпространено сред различни жени. Патриархалните стереотипи и нагласи, които все още съществуват в нашето общество, играят голяма роля за създаването на такава зависимост и често не се разглеждат открито, т.е. приемат се като нещо, което винаги е съществувало. Нека започнем от широко разпространеното мнение, че жената трябва да се грижи за дома и семейството, че не е необходимо да работи и да прави кариера и че единственото ѝ призвание е да бъде майка и съпруга. Разбира се, съществува и мнението, че жената трябва да поеме 50% или повече от семейните разходи. И накрая, има и другата крайност, а именно, че жената **трябва да** поеме всички разходи на семейството. Аз си зададох въпроса дали е възможно да се избегне икономическата зависимост, да се намери баланс в семейството и да се разпредели семейният бюджет поравно.

Нека ви разкажа малко за себе си – омъжена съм от 20 години и имам хармонични отношения със съпруга си. Отне ни известно време, преди да успеем да изградим балансирана и хармонична връзка. Що се отнася до финансите, започнахме с общ фонд. Независимо от индивидуалния принос, парите бяха общи и всеки от нас имаше свободен достъп до тях. Правехме отчет на общите разходи. Първо покрихме режийните разходи, обсъдихме големите покупки, а след това по-малките неща като дрехи, обувки и ежедневни разходи. В началото парите ни едва стигаха за месечните разходи. С годините доходът се увеличи и ние заделихме част от него като спестявания. Но след това загубих работата си, няхах доходи и трябваше да намалим разходите. През това време се чувствах сигурна и обгрижвана, въпреки че живеехме само със заплатата на съпруга ми. Този труден период продължи около две години, през които разбрахме, че можем да се справим с една заплата. Разбира се, предполагаме, че ако планираме правилно приходите и разходите си, ще можем да живеем с по-голямата заплата и да спестяваме по-малката. Днес моят принос е много по-малък от този на съпруга ми, но се чувствам призната и оценена от него. Все още управляваме съвместно нашия бюджет. Все още обсъждаме и вземаме решения за големите покупки заедно. Чувствам се спокойна, обичана и сигурна. Съвместният живот изисква компромиси и от двете страни, и то не само по отношение на семейния бюджет.

Трябва обаче да внимаваме да не изпаднем в другата крайност – да превърнем живота си в един голям компромис и да изгубим себе си. Трябва да има взаимност, партньорство и любов. Не перверзна, извратена и насилствена любов, а изградена върху доверие любов. Съществува ли? Да, просто трябва да я потърсим. Нека се опитаме да излезем от коловоза, в който сме попаднали. Защото, без да го осъзнаваме, правим едни и същи грешки в избора си, независимо дали избираме партньор или работа. Можем ли да бъдем щастливи? ДА! Аз съм пример за това и не мисля, че съм единствената.“

### 3.7 Приключване на учебния блок

Целта на този модул е да се подчертае значението на емоционалната интелигентност (EQ) за подобряване на други компетентности в работната сфера, да се превърне миналият опит в ресурси и да се помогне на участниците да посрещнат бъдещи предизвикателства с по-добро осъзнаване на собствените им силни страни, за да ги преодолеят. Фокусът е върху емоционалната интелигентност и повишаването на самоосъзнаването, за да се свързвате по-ефективно със съюзници и да имате по-смислен живот.



Прилагането на тези специфични методи насърчава участниците да се замислят повече за себе си, да осъзнаят вътрешните си ресурси, да укрепят самочувствието си и да го превърнат в значими лични и професионални проекти.

### 3.8 Препратки

Albrecht, K. (2010). Stress and the Manager: Making it Work for You (Стресът и мениджърът: как да го използваме). Simon and Schuster Emprove Project. (Мисия за емоционална интелигентност за овластяване на оцелелите от домашно насилие). (2018).

Фондация Emprove. (2021). „Аз мога!“ - Подход към интеграцията на жените на пазара на труда. <https://emproveproject.eu/bg/mogasama-nasoki-za-obuchiteli/>

Goleman, D. (2021). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (Емоционална интелигентност: защо тя може да има по-голямо значение от IQ). Bloomsbury India

Goleman, D., (2009). Working with EI (Работа с EI). Bloomsbury Publishing

Goleman, D. (2013). Focus: The Hidden Driver of Excellence (Фокус: скритият двигател на съвършенството). Bloomsbury Publishing

Jurgen Apello. (2016). Managing for Happiness (Управление на щастието).

<https://management30.com/books/managing-for-happiness/>

Минева, О. (2020 г.) Ключът към равностойното съжителство.

<https://emproveproject.eu/bg/womensurvivors-partnership/>

## Учебен блок 4: Развиване/усъвършенстване на когнитивните умения

### 4.1 Описание

Когнитивните умения са от решаващо значение за цялостното развитие на човека, тъй като обхващат много от мисловните процеси, които са от основно значение за решаването на проблеми, запазването на паметта и вземането на решения, включително мислене, четене, учене и внимание. Всички тези фактори влияят на това колко добре учат и се справят хората. В този учебен блок се разглеждат пет когнитивни умения, а именно визуална и слухова обработка, работна и дългосрочна памет, логическо мислене, решаване на проблеми и когнитивна креативност. Когнитивните умения подпомагат изпълнението на различни задачи в работата, включително интерпретиране на данни, поддържане на целите на екипа, участие в срещи и др. Тези умения са важни за запомняне на предишна информация, която може да е от значение за целите на организацията, и за създаване на критични връзки между стара и актуална информация, за да се повиши производителността.



#### 4.2 Ключови думи

Способности, базирани на мозъка, придобиване на знания, информация, манипулация, аргументация

#### 4.3 Цели на модула

Когнитивните качества са способности на мозъка, които са необходими за изпълнението на всяка задача, независимо колко лесна или трудна е тя. Те са свързани не толкова със самата информация, колкото с процесите, които използваме за учене, запомняне, решаване на проблеми и обръщане на внимание. В този блок ще бъдат обяснени основните мозъчни механизми, които са в основата на познанието, и ще бъдат разгледани някои от основните изпълнителни функции. Целта е да се предостави на учителите информация и инструменти за изучаване на тези понятия — които могат да бъдат сложни за хора, които нямат психологическо или научно образование — с жените, към които е насочен проектът MyPath. Целта е да се разбере как работи мозъкът ни при учене, така че участниците да могат да свържат това със собствените си способности и да идентифицират пътищата за учене, да разпознаят моделите, които трябва да бъдат затвърдени или изоставени, и да подобрят собствените си начини за представяне в живота и в работата.

#### 4.4 Цели на обучението

Този учебен блок обхваща набор от когнитивни умения, а именно визуална и слухова обработка, работна и дългосрочна памет, логическо мислене, решаване на проблеми и когнитивна креативност. Обучаемите ще могат да разберат пътя, по който минава човешкият мозък при когнитивното учене чрез описанието на тези умения, които варират от най-простите – разпознаване или спомняне на информация – до най-сложните, като използване на предварително научени данни за създаване на напълно нови значения. След като прочетат и анализират този учебен блок, учителите ще могат да разберат как работят тези понятия в мозъка и как да използват и споделят тази информация, така че обучаемите да могат да осведомени по тази тема и да подобрят собствените си когнитивни умения, за да подобрят възможностите за професионално развитие.

#### 4.5 Резултати от обучението

След приключване на този учебен блок от обучаемите се очаква да:

Знания	Умения	Компетентности
--------	--------	----------------



<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Определят</b> зрителната и слуховата обработка</li> <li>• <b>Определят</b> работната и дългосрочната памет</li> <li>• <b>Определят</b> логическото мислене</li> <li>• <b>Определят</b> решаването на проблеми</li> <li>• <b>Определят</b> креативността</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Разпознават</b> процесите на зрителна и слухова обработка</li> <li>• <b>Използват</b> упражнения за подобряване на работната и дългосрочната памет</li> <li>• <b>Прилагат</b> стратегии за логическо мислене в ежедневните и професионалните задачи</li> <li>• <b>Прилагат</b> техники за решаване на проблеми в ежедневните и професионалните задачи</li> <li>• <b>Разпознават</b> креативността като умение за преодоляване на различни предизвикателства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Оценяват</b> собствените си умения за визуална и слухова обработка</li> <li>• <b>Оценяват</b> собствените си умения за работна и дългосрочна памет</li> <li>• <b>Оценяват</b> собствените си умения за логическо мислене</li> <li>• <b>Оценяват</b> собствените си умения за решаване на проблеми</li> <li>• <b>Оценяват</b> собствените си умения за креативност</li> </ul>
--	--	--

#### 4.6 Основно съдържание

Този учебен блок има за цел да предостави на професионалните фасилитатори (обучители, социални педагози/работници, доставчици на ПОО и т.н.) подходящо съдържание и набор от практически дейности, които могат да използват, за да подкрепят квалифицираните жени с мигрантски, бежански и етнически малцинствен произход да повишат своята ефективност и производителност и да реализират пълния си потенциал. Учебният блок ще обхване пет когнитивни умения, а именно визуална и слухова обработка, работна и дългосрочна памет, логическо мислене, решаване на проблеми и когнитивна креативност.

##### 4.6.1 Когнитивни умения

###### **Зрителна и слухова обработка**

Мозъкът използва слуховата обработка, за да комбинира, анализира и разделя звуците за настояща или бъдеща употреба, за да осмисли информацията, която постъпва през ушите. Тази когнитивна способност дава възможност на хората да анализират и ги подпомага да използват ефективно информацията, която получават, помага им да слушат активно другите и да разпознават звуците. От друга страна, при визуалната обработка хората могат да разбират по-добре изображенията. Те могат да оценяват проекти, да коригират важни документи и да осмислят визуални представяния на данни, като диаграми и таблици, ако имат силни умения за визуална обработка.



Казано по-просто, тези, които имат добра слухова обработка, са способни да разделят, комбинират и анализират звуците. Ако нямат тази способност, вероятно ще имат трудности с гладкото четене или с разбирането на прочетеното. Ако обаче човек не може да разбере прочетеното, да запази информацията, да следва инструкции, да чете карта или да решава текстови задачи, той може да има проблеми с уменията за визуална обработка.

### **Работна и дългосрочна памет**

Колкото повече изучаваме паметта, толкова повече разбираме колко сложна и важна е тя за редица ежедневни задачи. От това зависи работата, взаимоотношенията и качеството на живот на хората. В този набор от инструменти ще разгледаме само работната и дългосрочната памет. По-голямата част от знанията, които хората са натрупали, се съхраняват в дългосрочната памет. Краткосрочната ни памет съхранява широк спектър от информация, включително спомени от детството, познати имена, умения за каране на велосипед и много други. Способността на човек да запазва информация в дългосрочен план е от решаващо значение за способността му да учи, да се развива и да предава знания на другите. Благодарение на тази способност хората могат да живеят нормално. Хората използват работната памет, която се състои от ограничен обем информация, за да изпълняват текущите задачи. Въпреки сходството с краткосрочната памет, тя служи за различни цели.

### **Логическо мислене**

От гръцки думата *логика* означава разум. Логическото мислене означава използване на ума за анализиране на даден проблем или въпрос и намиране на осъществими решения. Хората, които мислят логично, получават цялата възможна информация, оценяват доказателствата и след това систематично избират най-добрия начин на действие. Логическото мислене е от голямо значение в почти всички професии, тъй като е важен инструмент за решаване на проблеми, генериране на идеи и анализ на проблеми. Логическото мислене позволява на хората да разработват подходящи решения, които са реалистични, правдоподобни и изпълними. Служителите с добри умения за логическо мислене са високо ценени от работодателите, тъй като основават решенията си на фактическа информация. В повечето случаи компаниите не искат служителите да вземат решения, основани на чувства, а не на логика.

### **Решаване на проблеми**

Решаването на проблеми е важен аспект от ежедневието, независимо дали става дума за решение да се купи къща или да се подреди рафт за книги. Проблемите могат да бъдат много прости, като решаването на проста математическа задача, докато пазарувате, или много сложни, като планирането на бъдеща кариера. Факт е, че всички хора трябва да вземат решения и да отговарят на въпроси в живота си, поради което решаването на проблеми е изключително важно. Решаването на проблеми е способността да се решават сложни ситуации и да се справяме ефективно с проблеми, неуспехи и грешки. Проблемът е нещо, което е трудно за разбиране, решаване или управление. Това може да е работното място или други житейски обстоятелства. Намирането на най-добрите отговори на предизвикателствата изисква стратегии и умения. За да се справим с даден проблем, първо трябва да определим възможните причини за него и след това да създадем план за действие за решаването му. Хората често използват техники за решаване на проблеми както в професионалния, така и в личния си живот.

### **Когнитивна креативност**



Думата „креативност“ придоби голяма популярност през последните години. Психолозите смятат, че това е една от най-трудните теми за изследване, и ако се вгледате в научните изследвания, ще откриете, че няма консенсус по това как функционира креативността. Може би това е така, защото самата креативност е една от движещите сили на науката. Креативността е от полза в почти всички области на живота, от отглеждането на деца до управлението на бизнес. Креативността е изключително важна във всички тези области и често се определя като създаване на нещо ценно, практично, иновативно, оригинално и/или стойностно. Що се отнася до професионалното развитие, креативността е едно от най-важните качества, които се търсят при избора на кандидат. Ето защо е важно да се разбере какво представлява креативността и какви са нейните психологически основи.

## 4.6.2 Учебна единица 1

### 4.6.2.1 Зрителна и слухова обработка

Всички когнитивни умения функционират в симбиоза, затова е изключително сложно да се обясни как работи всяко от тях. В живота си всички сме преживявали момент, в който способностите ни са били малко ограничени, независимо дали защото сме били влюбени, или защото сме били много уморени поради липса на сън. Нека си представим ситуация, в която сме работили усилено цяла седмица, почти не сме спали и наистина сме достигнали предела на възможностите си. И тогава някой колега ни пита нещо толкова просто като „Как се пише столицата на Франция наобратно?“ и ние не можем да отговорим или да решим задачата. Това, което се случва по отношение на мозъчната дейност, е следното.

Колкото и просто да звучи задачата, трябва да бъдем внимателни, а когато сме уморени, концентрацията ни намалява. Тогава трябва да помним инструкциите, което означава, че паметта ни трябва да работи правилно. Като пример за това:

1. трябва да запомним името на града (за което мозъкът ви използва дългосрочната памет)
2. трябва да определим начина, по който искаме да решим поставените проблеми (с помощта на логика и разсъждения)
3. трябва да произнесем думите на глас (тук най-накрая се включва слуховата обработка).
4. визуализираме името и да го прочетем наобратно (с помощта на визуална обработка)

Когато сме наистина уморени, скоростта на обработка на данните е ниска и може дори да не успеем да я извършим. Умствените задачи ще бъдат по-трудни за изпълнение, ако дори една от тези способности не функционира правилно. Ето защо е толкова важно да се грижите за тях като цяло. Мозъкът ни използва умения за визуална обработка, за да интерпретира това, което възприемаме в заобикалящата ни среда. Ученето може да отнеме повече време и да изисква повече когнитивна работа, ако детето изостава в развитието на уменията за визуална обработка. Това забавя процеса на учене. Уменията за визуална обработка са важни за ученето по редица предмети, включително математика, четене и писане. Липсата на тези умения може да има отрицателно въздействие върху самочувствието на човека. Човек, който не е усвоил добри техники за взаимодействие с очите, концентрация на вниманието и движения на очите, често среща по-големи трудности с уменията за визуална обработка. Когнитивните процеси, известни като слухова обработка, са отговорни за разпознаването, интерпретирането и разбирането на звуците, които чуваме. Подуменията за слухова обработка могат да бъдат разделени на няколко категории. Това може да бъде много полезно,





когато се опитвате да подкрепите и да се справите с когнитивните дефицити на хората. Слуховата и зрителната интеграция е способността правилно да се свързва звуков сигнал със зрително изображение или да се комбинират зрителните и слуховите ни сетива. Тази способност е свързана с четенето на музика, разбирането на фонетиката и гладкото четене.

#### 4.6.2.2 Задача 1



### Трениране на зрителни и слухови умения

#### ➤ Цели на обучението:

Тази задача е разделена на две специфични упражнения, за да помогне на фасилитаторите да запознаят обучаемите с упражняването на собствените им зрителни и слухови умения.



### Необходима среда/материали

- Обучаемите трябва да седнат в П-образна форма
- Упражнение 2: Случайни предмети (те могат да бъдат свързани с интересите на групата)



### Как се изпълнява задачата

#### **Упражнение 1:** Римуване на думи в поредица

Създайте групи от по двама души. Като начало изберете една проста дума, напр. котка, и последователно добавяйте думи, които се римуват с нея, за да образувате поредица от думи (напр. котка, седи, гали, килимче, дебела и т.н.). Алтернативно това може да се направи с цялата група обучаеми в кръг.

#### **Упражнение 1:** Какво все още липсва?

Създайте групи от по двама души. Едно лице (обучителят или обучаем) подрежда различни предмети. Лице 1 (едно) ги поглежда за момент. Лице 2 (две) изважда един предмет и прави композиция с него. За да усложните малко задачата, можете да използвате повече предмети в групата или да премахнете повече елементи. След това лице 2 отгатва кой предмет/елемент липсва, след като композицията е разкрита. Разменете двойките.



- Продължителност 45 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците
- За упражнение номер две фасилитаторът трябва да донесе предмети за сесията. Едно от предложенията е да се информирате предварително за интересите на групата и да изберете предмети, които са интересни за жените в групата.

#### 4.6.2.3 Практически казус 1

##### Габриела, 35 г., от Мозамбик в Португалия

Габриела се премества от Мозамбик в Португалия, където завършва магистърска степен по бизнес администрация и започва да работи в семейния бизнес на чичо си. Преди да замине за Португалия, Габриела вече има диплома по бизнес администрация. В Мозамбик тя работи в компанията на чичо си като ръководител на проекти, управлява екип от четирима души и работи с клиенти. Тя е била много талантива и компетентна в работата си, но е била и отговорна и е знаела, че трябва да се развива, което изисква умения и знания, които тя не е притежавала. Затова тя заминава за Португалия, за да запише магистратура. Габриела не е богата и е свикнала да се грижи за братята и сестрите си, така че няма спестявания. След като пристига в Португалия, тя трябва бързо да си намери работа, преди да започне обучението си. Благодарение на някои сънародници Габриела бързо си намира работа като домакиня и детегледачка. Работи няколко години, като сменя една неквалифицирана работа с друга и работи при доста несигурни условия. Въпреки това тя успява да изпрати пари на семейството си и да спести малко.



Габриела е била малко объркана. В Мозамбик е имала квалифицирана работа, в която е можела да използва добре уменията си, за да печели пари, а тук, в Португалия, се е сблъскала с трудна ситуация: въпреки че всички нейни професионални квалификации са били официално признати, тя е установила, че пазарът не ги признава. След години опити тя не успява да си намери работа, която да отговаря на квалификацията ѝ. Все повече се чувства обезсърчена от домакинската работа и грижите за децата и губи чувството си за цел и самореализация. Поглеждайки назад, тя е имала добра работа в Мозамбик, дошла е в Португалия, за да учи и да работи повече и по-добре в семейния бизнес на чичо си, а накрая се е оттеглила. Не само професионалният ѝ живот върви зле, но и животът ѝ като цяло. Когато



се премества в Португалия, Габриела съсредоточава живота си върху работата, защото това е нейната цел, казва тя. Но в действителност за нея става все по-трудно да следи разговорите и да разбира хората в пренаселена среда. Габриела също така престава да слуша музика, дори не ѝ харесва, а когато се грижи за деца, винаги е разочарована, защото не може да запомни или научи песнички или детски стихчета. Тя обяснява всичко това с рязката промяна в живота ѝ. От средно голям град в Мозамбик тя се премества в Лисабон, столицата на Португалия. Не само размерът на градовете е различен, но и цялата среда и животът като цяло са много по-бързи и по-напрегнати. Начинът, по който говорят хората, също е различен. Португалците говорят твърде бързо и с акцент, с който тя не е свикнала. И накрая, в Мозамбик тя е самостоятелна жена от средната класа, а тук, в Португалия, води несигурен живот с безсмислена работа на непълно работно време, която не отговаря на уменията и потенциала ѝ. За щастие Габриела има други таланти и интереси.

Габриела винаги е била много сръчна в шиенето и, за да изкара допълнителни пари, поправя дрехите на свои съседни и сънародници. Още като дете тя проектира модели и започва да създава и шие дрехи за своите приятели. Постепенно клиентите ѝ стават все повече, включително и много местни жители, и тази дейност се превръща във важен източник на доходи. Тя открива пазарна ниша, която по онова време не е много използвана: традиционни мозамбикски дрехи със западен дизайн. Габриела иска да продължи тази дейност, но по законен начин, и започва да обмисля възможността да започне собствен бизнес. Тя също така е решена да успее в Португалия и осъзнава, че започването на собствен бизнес може да даде на пазара различна перспектива за нейната професионална същност.

Габриела получава консултации в служба за социално и трудово консултиране на мигранти. Тя получава консултации за предимствата и недостатъците на самостоятелната заетост, как да изготви бизнес план и относно икономическата помощ за предприемачи. Там тя има възможност да кандидатства и пред фонд, който да ѝ помогне да развие бизнеса си за една година, без да работи едновременно. За да получи средства от този фонд, тя трябвало да премине през няколко психологически теста. Психоложката я изненадала, когато ѝ казала, че резултатите показват, че страда от слухово разстройство, което означава, че има проблеми с обработката на слухова информация. Минава известно време, преди да разбере какво означава това. През целия си живот е имала добри слухови умения, възприемала е всеки звук, имала е много добър слух, надарена е била с музикален слух, така че ѝ е било трудно да разбере какво ѝ казва психоложката. Терапевтката е била много търпелива и е провела сериозен разговор с Габриела. Тя се интересувала от поведението ѝ и я попитала дали нещо се е променило или дали поне е забелязала някаква промяна. А Габриела разказала цялата си история, откакто се е преместила в Лисабон. Едва когато Габриела се оплакала от нетърпението и от неспособността си да пее детски песнички, психоложката разбира какво се случва с нея.

За щастие разстройството на слуховия анализатор на Габриела не се отразява пряко на резултатите ѝ по отношение на разработването на собствен бизнес, така че нейният проект е избран и тя получава финансиране за разработването на бизнес план. След като ѝ е поставена диагноза за нарушения в слуховия апарат, службата за социално консултиране на мигранти я насочва към националната здравна система в Португалия за подходящо лечение. Отнема известно време, но в крайна сметка Габриела се занимава с една от страстите си, със своята професия, и се възстановява напълно от разстройството на слуховата обработка.



### Въпроси за размисъл

1. Колко често приписвате промените в поведението си на контекста и/или средата, без да обръщате внимание на детайлите, които се случват в живота ви?
2. Всяка от жените, които са се установили в нова държава и постепенно са изградили нов дом там, има интересна история за разказване. Колко често разказвате историята си, за да може другите да се вдъхновят от нея?
3. Когато сте в нова държава, страхът от другите може да ви попречи да се развивате и да откривате себе си. Габриела успява да се справи, като никога не се отказва и търси помощ. А вие?

## 4.6.3 Учебна единица

### 4.6.3.1 Работна и дългосрочна памет

Паметта е способността да се съхранява информация за период от време. Когато се нуждаете от дадена информация, можете да я извлечете от паметта. Запомнянето обаче е по-трудно, отколкото изглежда. Някои неща остават в паметта завинаги. Дори ако хората си спомнят само малка част от обучението си в началното училище, някои факти ще останат в съзнанието им до края на живота им, докато други ще станат по-маловажни с течение на времето. Видът на получената информация може да повлияе на продължителността на спомените и на това колко от тях може да изплуват, тъй като спомените често се съхраняват по различен начин.

Вероятно всички сме гледали филма на Дисни „Търсенето на Немо“. Спомняте ли си веселата и щастлива героиня Дори? Винаги се вълнуваше от всичко, което откриваше, защото винаги ѝ беше за първи път? Е, това е така, защото Дори страда от загуба на краткосрочна памет. Въпреки проблемите си с краткосрочната памет, Дори е щастлива, забавна и приятелски настроена. В хода на филма разбираме, че тя може да функционира доста добре и дори помага на приятеля си да открие сина си Немо.

Работната памет често погрешно се смята за друго наименование на краткосрочната памет, но това не е съвсем вярно. Краткосрочната памет може да съхранява информация, но работната памет има и способността да обработва и използва тази информация. Мислете за нея като за умствена бележка или „клетка на паметта“ за информация, където се съхраняват и обработват данни.

В професионалния живот дългосрочната памет играе важна роля, когато хората си спомнят знания от миналото. Тази способност може да помогне на хората да си спомнят най-важните детайли от срещата миналата седмица и името на колега, когото са срещнали за първи път преди три години. Освен това дългосрочната памет дава възможност на хората да прилагат предишното професионално обучение на настоящата работа, което е от изключителна важност за изпълнението на служебните задължения. За разлика от нея, работната памет осигурява способността да се запазва информация, докато се използва. Например добър показател за силна работна памет е, когато хората работят по проект и не се налага да се връщат към инструкциите, за да си спомнят какво да правят по-нататък. Освен това добрата работна памет може да помогне да запомните подробности от скорошно взаимодействие.

Въпреки някои сериозни заболявания, свързани с проблеми с паметта, които се нуждаят от медицинско лечение (деменция, болест на Алцхаймер, амнезия), има някои сигнали, които



трябва да познаваме и които ни подсказват, че капацитетът на паметта ни намалява. В контекста на този проект е вероятно при хората, които имат проблеми с паметта, това да се дължи по-скоро на умора, липса на сън, тревожност, депресия или стрес. Въпреки това е важно да се оцени правилно ситуацията.

Например, ако една жена започне да забравя имена или неща, които е знаела, това е проблем с дългосрочната памет. Ако пък изпитва затруднения да следва многоетапни инструкции при работа по проект или забравя какво е било казано в скорошен разговор, трябва да се обърне внимание на работната ѝ памет.

#### 4.6.3.2 Задача 2



### Групова дискусия

#### ➤ Цели на обучението:

В тази дейност участниците трябва да дадат примери в групова дискусия за типични житейски обстоятелства, при които може да се наложи да използват работната памет. Целта е участниците да се замислят за собствените си механизми за подобряване на работната и дългосрочната памет.



### Необходима среда/материали

- Обучаемите трябва да седнат в П-образна форма, за да обменят информация



### Как се изпълнява задачата

Накарайте групата да седне в кръг и след като въведете темата, помолете обучаемите на случаен принцип да дадат описание с пример на типична житейска ситуация, в която може да е необходима работна памет. Улеснете разговора между обучаваните, като се позовавате на темите, които сте представили преди това. Алтернативно това може да се прави индивидуално с един обучаем.



- Продължителност 45 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците

#### 4.6.3.3 Практически казус 2

##### Мирабел, 41 г., от Гвинея Бисау в Португалия

Мирабел е от жена от Гвинея Бисау, която за първи път пристига в Лисабон със стипендия, за да завърши специалност по комуникации. След това се завръща в родния си град Бисау и започва работа като журналист в Националната телевизия на Бисау. Там работи 15 години. Мирабел се омъжва и има двама сина, които днес са на 14 и 16 години и са основната причина да се върне в Лисабон. Въпреки че в Гвинея намира доста добри условия за отглеждане на децата си и живее щастлив живот, Мирабел осъзнава, че синовете ѝ растат и за тийнейджърите там няма никакви перспективи. Тъй като Мирабел страда много по време на следването си в Лисабон, защото няма семейство, което да я подкрепя, тя решава, че синовете ѝ трябва да бъдат подкрепяни и напътствани от нея. Мирабел е в Лисабон вече шест месеца. Нейните приоритети са да намери къща на достъпни цени и да запише синовете си в близкото средно училище. След като вече са се установили, тя започна да се съсредоточава върху себе си, особено върху професионалния си живот. Мирабел е знаела, че ще е трудно да си намери работа като журналист в Лисабон, но все пак е активирала мрежата си. В края на краищата няколко журналисти, които сега водят новините на основните португалски телевизионни канали, са нейни колеги от университета. След няколко опита тя най-накрая си намира работа в своята област, но тя далеч не изисква толкова висока квалификация, колкото работата, която е имала в Бисау. Тя също така изпитва известно недоволство от ситуацията, защото е свръхквалифицирана на настоящата си позиция, което се отразява на работната ѝ среда, и то невинаги по най-добрия начин.



Един ден тя се прибира много уморена и се кани да си почине, когато ѝ се обадили от училището на по-малкия ѝ син. Директорът я моли да дойде в училището за среща. Той казва, че се притеснява за сина ѝ, защото е разсеян, невнимателен и напълно отнесен. Тя казва, че той постоянно се разсейва и не може да се концентрира върху задачите, нито пък запомня



необходимата му информация. Мирабел почти припада, когато чува думите на директора. Но после се съвзема и си казва, че се гордее с това, че е дала на синовете си добро образование: винаги им е помагала с домашните, понякога е учила заедно с тях, а всяка седмица са имали вечер с игри за паметта. Всички много обичат пъзелите, скрабъла и шаха. Всеки четвъртък телевизорът и екраните са изключени, за да играят някоя от тези игри и дори си организират състезания по тях.

Мирабел знае, че игрите за паметта са забавен начин да предизвика децата си и да подобри паметта им. Тя е наясно, че мозъкът трябва да се упражнява редовно, за да остане силен и здрав, и че този тип игри са подходящи за това. Знае, че игрите за паметта са умствено предизвикателство и насърчават растежа и разширяването на сивото вещество на мозъка, което влияе на способността за запомняне. Ето защо тя е напълно изненадана от тази новина.

След като се замисля, Мирабел осъзнава, че по-малкият ѝ син винаги се е нуждаел от много повече подкрепа от нейна страна и често е забелязвала, че той сякаш винаги забравя наученото. Мирабел благодари на директора си и казва, че ще заведе сина си на психолог.

На следващата седмица тя завела детето си на психолог, който предложил множество тестове, а след това разговарял с Мирабел, която преди това разказала на терапевта за разговора си с директора на училището. Той казал на Мирабел, че е лекувал стотици деца с нарушена работна памет, но при нито едно от тях учителят не е споменавал за проблеми с паметта. Вместо това те винаги са били определяни като разсеяни, объркани и незаинтересовани. И наистина те изглеждат точно така. Но синът на Мирабел всъщност имал проблеми с вниманието, които биха могли да се дължат на слаба работна памет.

Мирабел се развълнувала за миг, защото знаела, че това ще окаже силно въздействие върху живота на сина ѝ. И наистина, терапевтът казва, че синът ѝ може да има проблеми в училище с течение на времето, защото е трудно да се постигне успех в училище, когато децата често забравят необходимите им знания. Но той твърди, че заедно (родител, терапевт и дете) могат да предотвратят проблемите с ученето, тъй като когато такива деца бъдат идентифицирани на ранен етап и им се предостави необходимата подкрепа, те се справят. Преди да напусне клиниката, терапевтът дава на Мирабел списък със стъпки, които да следва, за да работи с терапевта за подобряване на работната памет на сина си.

#### Въпроси за размисъл

1. Как мислите, защо Мирабел споменава, че със синовете си играят игри като скрабъл, шах и пъзели? Какво е значението им за работната памет?
2. Помислете за пътуването на Мирабел и какво мисли тя за новата си работа в Лисабон. Защо не е успяла да си намери работа, която да съответства на предишната ѝ длъжност в Гвинея? Какви мерки според вас може да предприеме, за да преодолее тази ситуация?
3. Какво представлява работната памет и по какво се различава от разсеяността или липсата на концентрация?



#### 4.6.4 Учебна единица 3

##### 4.6.4.1 Логическо мислене

Логическото мислене е рационален механизъм, използван от мозъка, който включва методична последователност от стъпки, основани на надеждни математически техники и предварително определени съждения. С помощта на логическото мислене може да се стигне до заключение по два пътя: дедуктивно и индуктивно.

При дедуктивното разсъждение започваме от една обща истина, която служи за основна предпоставка. Например: всички кучета имат четири крака. След това се прави вторична предпоставка, която съдържа по-конкретно твърдение, например, че пуделът е куче. Следващото заключение е: пуделът има четири крака. Заключението не може да бъде невярно, ако главните и второстепенните предпоставки са верни. От друга страна, индуктивното разсъждение извежда общи заключения от конкретни наблюдения, т.е. заключенията се правят въз основа на данни. Данните подкрепят дадена теория, ако разкриват ясен модел. Например можем да използваме индуктивно разсъждение, за да заключим, че всички зебри имат ивици, след като сме наблюдавали 10 от тях. Предпоставките не са непременно верни, но те са верни при наличните доказателства и при условие, че е невъзможно да се намери случай, в който те да не са верни. Тази хипотеза е по-лесно да се отхвърли, отколкото да се докаже.

Нека вземем за пример мистериозни личности като Еркюл Поаро или Шерлок Холмс. Това са измислени герои, които разкриват престъпления. В книгите и телевизионните предавания за тях можете да видите логически умения в действие. Когато Поаро се възползва от малките си сиви клетки, той използва само ума и логиката си. За да открие истината, Поаро използва познанията си за човешката природа, острите си наблюдателни способности и дедуктивния метод. Ще видите, че той винаги внимателно излага своите аргументи и никога не допуска нищо. Книгата и телевизионният сериал ни илюстрират една изключително проникателна преценка. В крайна сметка Поаро успява да разплете заплетения сюжет. Макар че става дума за убийство, можем да се запознаем и със способността на организирания разум да преодолява трудни проблеми и да разкрива истината.

Шерлок Холмс е друга история. Всъщност той е известен като майстор на дедукцията, когато анализира правилно — а според Даниел К. Кинкейд той прилага наистина чудесни индуктивни разсъждения. Въпреки че в историите на Дойл технически се използват както индуктивни, така и дедуктивни разсъждения, тя твърди, че Шерлок Холмс използва индуктивни разсъждения, което го прави известен (и го отличава от другите детективи). Богатите му познания му позволяват да използва индуктивни разсъждения, за да стигне до заключения, които другите не биха могли да направят.

Когато хората трябва да решават проблеми, за да стигнат до решение, те трябва да използват различни умения, включително логическо мислене. Решаването на проблеми, критичното мислене, креативността и разсъжденията са умения, които попадат в обхвата на логическото мислене и съжденията. Ако хората са много уморени и все не успяват да разберат нещата, защото се чувстват блокирани или претоварени, това може да е признак на слабо логическо мислене и умения за разсъждаване.

##### 4.6.4.2 Задача 3





## Упражнявайте се да задавате въпроси

### ➤ Цели на обучението:

Целта на тази задача е да накара участниците да подобрят уменията си за логическо мислене, като задават въпроси за неща, които обикновено приемат за факт.



## Необходима среда/материали

- При груповите дискусии участниците трябва да седнат в П-образна форма или в кръг



## Как се изпълнява задачата

Задаването на въпроси се счита за ефективен начин за упражняване или родობряване на логическото мислене. То помага да се погледне на нещата в перспектива, като се разгледа даден проблем от различни ъгли. То също така подобрява уменията на човека за решаването на проблеми.

### Стъпка 1

Представете на участниците описаните добри практики: **Практически казус 3** – мъдрото момиче – история за логическо мислене.

### Стъпка 2

Проведете кратка групова дискусия, като задавате следните въпроси:

- А сега си представете, че стоите в полето. Ако вие сте на мястото на момичето, какво щяхте да направите?*
- Какво бихте я посъветвали да направи, ако трябваше да го направите?*

Помолете участниците да се включат в дискусията и да представят своите гледни точки.

### Стъпка 3

След няколко изказвания на участниците обобщете и обяснете какво наистина е направила Арун:

*Ето какво направи тя,  
Момичето бръкна в торбичката и извади камък. Без дори да го погледне, тя взе един камък и веднага го пусна на осеяната с камъчета пътека, където той бързо*



*се изгуби сред останалите камъни. О, колко глупаво от моя страна – възкликна тя. Но можете да разберете кое камъче съм взела, като потърсите в чантата камъка, който все още е там. Може да се предположи, че тя е избрала белия камък, защото черният е все още там. Момичето превръща привидно невъзможната ситуация в изключително изгодна, защото заемодателят не смее да бъде нечестен.*

#### Стъпка 4

Попитайте групата отново да изрази мнението си за позицията на момичето:

- Каква според вас е поуката от тази история?
- Коя част от разказа съдържа логически съждения?

Запишете отговорите на участниците и ги използвайте за обобщаване на дейността, като обобщите значението на логическото мислене като умение, което те могат да упражняват.

#### Стъпка 5

На етапа на обобщаването обяснете, че логическото мислене е много важно в професионалната среда. В почти всяка професия хората трябва да решават проблеми, свързани с тяхната област. Способността за логическо мислене кара хората да се развиват интелектуално, тъй като при оценката на собственото си представяне те трябва да се съобразяват и с конкретни данни. Тъй като хората са по-малко склонни да позволяват на емоциите, като например егото, да замъгляват преценката им, това им помага да станат по-добри екипни играчи. Тъй като хората се опитват да направят възможно най-много логически връзки между различни теми, тяхната креативност също се засилва. Целият този индивидуален напредък в крайна сметка води до успех на организацията. За да напреднат в професионален план, жените трябва да обърнат внимание на уменията си за логическо мислене. Обяснете им, че те могат да бъдат подобрили и усъвършенствани чрез следните техники:

##### 1. Обръщайте внимание на това, което казвате. Наблюдения или заключения?

Разбирането на разликата между наблюдения и заключения е от решаващо значение за развитието на уменията за логическо мислене. Наблюдението е процес на събиране на информация или факти с помощта на сетивата, като например слух, зрение, мирис и допир. Заключението е това, което хората правят в резултат на наблюдението. Докато заключението е преценка, основана на наблюдение, наблюдението е по-скоро фактическо. По същия начин се опитайте да правите разлика между проверими факти и предположения. Предположението е пресметнато отгатване, основано на предварителни знания или недостатъчна информация, докато фактът е нещо, което е доказано или се смята за вярно въз основа на действителни събития. Вземането на решения ще се подобри, ако имате цялостна представа за фактите, наблюденията и заключенията.

##### 2. Условните съждения водят до добри логически заключения

Опитайте се да мислите в условни съждения и да разпознавате причините и последиците от малки, дори тривиални факти, въпреки че това може да звучи смешно. Например, да предположим, че навън е винаги топло, когато грее слънце. Навън е топло, когато грее слънце – това е съждението. В условните изречения както заключението, така и предпоставката са верни, ако предпоставката (първата част на изречението) е вярна. Опитайте се да приложите това и в други ситуации (ако изпусна



мобилния си телефон, той се чупи; ако не спя, съм сънлив и т.н.) и продължавайте да проверявате дали предпоставката и заключението са свързани.

### 3. Колкото повече игри играете, толкова по-добре

Играенето на игри с карти е не само забавно, но и подобрява паметта, концентрацията и аналитичните умения. Така че колкото повече играете, толкова повече тренирате и подобрявате логическото си мислене.

### 4. Разпускайте с трилъри за мистериозни убийства

Гледането или четенето на криминални истории подобрява малките ви сиви клетки, т.е. логическото ви мислене. Опитайте се да разгадаете загадката, преди авторът да разкрие сюжета. Възползвайте се от магията на Артър Конан Дойл, който дава наистина чудесен съвет: след като сте отстранили невъзможното, това, което остава, колкото и да е невероятно, трябва да е истина. Елиминирайте невъзможното и може би ще видите отговора по-ясно.

### 5. Разпознавайте моделите

За да можете да мислите добре логично, трябва да развиете уменията си за разпознаване на модели. Разпознаването на модели подобрява коефициента на интелигентност, пространственото възприятие и умствените ви способности. Вероятно ви се е случвало да се сблъскате с числова редица, в която трябва да предвидите следващото число въз основа на модел. Разпознаването на моделите е важно за вземането на разумни решения и за правенето на надеждни заключения.

### 6. Овладейте основни аналитични принципи

Опитайте се да се уверите, че следните принципи ръководят мисловния ви процес: предвиждане (планиране напред), критично мислене (поставяне на всичко под въпрос), тълкуване (търсене на модели), вземане на решение (достигане до решение) и учене (от вашите грешки).

### 7. Дебатирайте

Случвало ли ви се е да имате разногласия, при които не сте могли да посочите разумна причина защо нещо е добро или лошо? Всеки се е сблъсквал с това. Дебатите са фантастични, защото ви мотивират да търсите причините и следствията, да ги превръщате в силни аргументи и да откривате логиката, която се крие в тях. Дебатите могат да изострят ума ви, защото изискват бързо вземане на решения и логическо мислене. Ето защо можете да организирате дебат с приятелите или семейството си по всяка тема или да се присъедините към клуб по дебати.



- Продължителност 45 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците

#### 4.6.4.3. Практически казус 3

#### Мъдрото момиче – история за логическо мислене

Имало едно време един фермер в малко индийско село, който се оказал в зловещото положение да дължи значителна сума пари на най-богатия човек в селото – лихваря. Старият и мъдър лихвар изпитвал чувства към красивата дъщеря на фермера. Затова той предложил



компромис. Обещал, че ако се ожени за дъщерята, дългът на селянина ще бъде опростен. Мисълта изплашила фермера и дъщеря му. Мъдрият лихвар ги посъветвал да оставят съдбата да реши. Той обещал да сложи един черен и един бял камък в празна торбичка за пари. След това момичето трябвало да избере камък от торбичката. Възможно е да се реализират три сценария със следните последици:

Ако вземе черния камък, дългът на баща ѝ ще бъде опростен и тя ще се омъжи за лихваря;

Задължението на баща ѝ ще отпадне и в случай, че избере белия камък, така че няма да ѝ се наложи да се омъжи за лихваря;

Баща ѝ обаче щял да бъде арестуван, ако тя откажела да избере камък. Намирали се на полето на фермера на пътека, осяяна с камъчета. Докато разговаряли, лихварят се навел и взел два камъка. Наблюдателното момиче видяло, че той взема два черни камъка и ги слага в торбичката за пари. Тогава лихварят наредил на младото момиче да вземе камъче от торбичката.

#### 4.6.5 Учебна единица 4

##### 4.6.5.1 Решаване на проблеми

Терминът „решаване на проблеми“ в когнитивната психология се отнася до умствения процес, през който хората преминават, за да идентифицират, оценят и разрешат трудности. Когато хората се сблъскат с проблем, те преминават през различни етапи в процеса на решаване на проблема. В процеса на решаване на проблеми се включват няколко психични процеса, за да се справим с тази ситуация. От гледна точка на когнитивната психология това са:

- способността за възприемане на проблема,
- да си представим проблема в собственото си съзнание,
- разглеждане на информация, свързана с въпросния проблем,
- описване на различните аспекти на проблема и
- идентифициране и очертаване на проблема.

Нека сега разделим това на отделни стъпки, които се развиват няколко отношения.

#### Стъпка 1 Идентифициране на ситуацията

##### Признаване на наличието на проблем и определяне на неговото естество или основна причина

Понякога сами откриваме проблема, друг път той ни е посочен. Важно е първо да разберем точното естество на проблема, за да започнем да го решаваме. Всички опити за решаване на проблема ще бъдат погрешни, ако възприемаме проблема погрешно. За да се определи първопричината за даден проблем, трябва да се събере информация за проблема, да се разбие проблемът на по-малки компоненти, да се анализира проблемът от различни гледни точки и да се проведат изследвания, за да се определят взаимовръзките между различните променливи.



## Стъпка 2 Определяне на проблема

### Описване на проблема, за да го може да бъде решен

Тук трябва да се съсредоточим върху това да определим кои елементи на проблема са факти и кои са мнения.

## Стъпка 3 Намиране на решения

### Разработване на стратегия или разработване на възможни решения

След като проблемът е определен, време е да се помисли за възможни решения. Тази стъпка обикновено включва събирането на възможно най-много идеи, без да ги оценяваме – това е мозъчна атака. След като бъдат разработени различни варианти, те могат да бъдат оценени и намалени. Следващата стъпка е да се създаде план за действие за решаване на проблема. Стратегията ще се променя в зависимост от обстоятелствата и конкретните предпочитания на лицето. Евристиката и алгоритмите са два често използвани метода за решаване на проблеми. Евристиката представлява мисловни преки пътища, които често се основават на предишни успешни решения. Те често са най-добрият вариант, когато се нуждаем от бърз отговор, и могат да бъдат ефективни, когато ситуацията е идентична с такава, с която вече сме се сблъскали. Алгоритмите, от друга страна, са последователни процеси, които винаги водят до правилния отговор. Въпреки че този метод е много точен, той може да отнеме много време и ресурси.

## Стъпка 4 Оценка на решенията

### Сортиране на намерените решения и елиминиране на някои от тях

Възможно е да има някои абсурдни, лоши идеи и такива, които никога няма да бъдат осъществени. Трябва да се съсредоточите върху концепциите, които биха могли да успеят. След това подредете вече наличната информация:

- Какви са знанията ви по тази тема?
- Много неща ли не знаете?

Колкото повече информация имаме, толкова по-добре можем да намерим точното решение. Важно е да се гарантира, че са събрани всички необходими данни, и да се избягва вземането на решение без адекватна информация, тъй като това вероятно ще доведе до неточни или погрешни резултати. Следващата стъпка е да се разпределят ресурси. На този етап е важно да се разгледат всички променливи, които биха могли да окажат влияние върху настоящия проблем. Това включва анализ на наличните ресурси, сроковете, които трябва да бъдат спазени, и потенциалните опасности, свързани с всяко решение. След внимателно обмисляне може да се вземе решение за най-добрия начин на действие.

## Стъпка 5 Наблюдение на резултатите и оценка на приложеното решение



Проследяване на ситуацията, за да сме сигурни, че проблемът е решен и че не са възникнали нови проблеми в резултат на предложеното решение

Хората, които решават ефективно проблемите си, често проследяват развитието им, докато търсят решение. Това им позволява да преоценят стратегията си или да потърсят нова, ако избраното решение не води до целта. След решаването на даден проблем е важно да отделите известно време за обмисляне на избрания подход и за анализ на резултатите.

#### 4.6.5.2 Задача 4



### Идеи за мозъчна атака

#### ➤ Цели на обучението:

Целта на тази задача е да накара участниците да упражнят уменията си за решаване на проблеми.



### Необходима среда/материали

- При груповите дискусии участниците трябва да седнат в П-образна форма или в кръг
- Химикалка и бележници
- Бяла дъска



### Как се изпълнява задачата

#### Стъпка 1

Представете си следния сценарий:

*Нека си представим следната ситуация: предприятие, в което има се изготвят многосменни графици, и мениджър, който се оказва в ситуация, в която трима служители напускат в една и съща седмица, а двама работници са в отпуск в отдел, който и без това е бил с много малък брой служители. Този мениджър очевидно има проблем за решаване, и то нелек. Какво бихте направили в тази ситуация?*



## Стъпка 2

Помолете участниците да запишат стъпките, които мениджърът е трябвало да следва, за да реши проблема, и да ги опишат възможно най-добре. По този начин те ще разберат всички умствени процеси, свързани с процеса на вземане на решения за решаване на проблеми.

## Стъпка 3

Накарайте участниците да представят резултатите от предишната стъпка.

## Стъпка 4

Накрая обяснете как мениджърът е излязъл от ситуацията:

*Увеличихме усилията си по набиране на персонал, аз получих одобрението на ръководителя на отдела за заплащане на извънредния труд с бонуси и след това намерих седем работници, които бяха готови да работят извънредно този месец. Поемането на инициатива, ефективното говорене и бързите действия за решаване на проблема, преди той да се е влошил, според мен бяха най-важните способности за решаването на конкретния проблем.*

Проведете дискусия, за да проверите дали резултатите съответстват на представеното от участниците.



- Продължителност 45 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците

### 4.6.5.3 Практически казус 4

Този практически казус се основава на история за решаване на проблеми от блога Purpose Focus Commitment.

Луиза се тревожи колко много домашна работа трябва да свърши на връщане от училище, когато вижда произшествие. Случайно един голям камион е заседнал по средата на пътя под мост и пречи на другите превозни средства да преминават.

За щастие никой не е бил ранен. С течение на времето все повече хора се събират и наблюдават случващото се. Много пожарникари и полицаи също работят за освобождаването на заклещения камион. Никой от тях обаче няма представа как да отстрани проблема, тъй като автомобилът е напълно заклещен и няма как да бъде преместен.

Автомобилът е закъсал напълно на един от главните пътища към и от града и е започнало да се образува задръстване. След няколко часа кметът и целият му екип пристигат, за да проучат проблема след множество оплаквания за задръствания на движението.

Въпреки помощта на кмета обаче пожарникарите и полицаите не успяват да освободят камиона. Кметът бързо вика на помощ всички инженери от общината, но и те не успяват да намерят начин да освободят автомобила, без да застрашат моста. Към края на деня пристигат с тежка техника и се опитват да изтеглят камиона, но не успяват.

Луиза накрая се обръща към кмета и предлага просто решение, като казва, че автомобилът е напълно заклещен в този си вид. Така че защо не се изпусне въздухът от гумите, преди да се



отстрани камиона? Защото ако се изпуснете въздухът от гумите, камионът ще стане по-нисък и вече няма да бъде заклещен.

Кметът е изненадан от идеята, но в същото време е достатъчно отчаян, за да опита предложението на момичето. Кметът и служителите му обсъждат идеята и се съгласяват да я изпробват. Камионът, който е бил напълно затиснат, е освободен бързо, за да могат хората да продължат да се движат. Кметът е учуден, че събралите се възрастни не са могли да се досетят за нещо, за което се досеща един тийнейджър.

#### Въпроси за размисъл

**1.** Свържете историята с умение за решаване на проблем и разсъждавайте върху: ролята на момичето и мястото му в историята — дали това е повлияло на способността ѝ да реши проблема и по какъв начин? Анализирайте отношението на полицаите и пожарникарите и на кметския екип и помислете защо те не са могли да предложат решение.

**2.** Отнесете всяка част от историята към стъпките за решаване на проблема по-горе и се замислете какви умения са използвали или не са използвали хората, за да решат или да не решат проблема.

Поуката от историята

Понякога усложняваме нещата твърде много. Възможно е да не сме склонни да търсим прости решения поради възрастта, нивото на образование, социалното положение или други фактори. Когато се чувстваме напълно блокирани, трябва да измислим „високоинтелигентен метод“, за да се освободим. Точно това ни пречи да го направим. 3. Каква според вас е поуката от историята?

## 4.6.6 Учебна единица 5

### 4.6.6.1 Когнитивна креативност

Един от ключовете за невероятен успех и изключителен напредък в професионалния, социалния и личния живот е творческият ум. В обществата хората изпитват голямо уважение към творческите постижения на изключителни художници, дизайнери, новатори и учени, защото те изразяват основите на тяхната култура и имат важен принос за нейния напредък и развитие. Следователно креативността е важна движеща сила на човешкия прогрес. Креативността е качество, което хората често смятат, че е вродено или не може да бъде научено – интересното е, че това не е така. Не всички творци, учени или изобретатели имат еднакво ниво на креативност и не всички креативни (иновативни) хора са творци, учени или изобретатели. Някои хора са креативни в бизнеса си, в отношенията си с другите или в ежедневието си.

Но нека деконструираме това понятие: когнитивен произхожда от познаване, а познанието е мислене. В тесен смисъл това е способността на мозъка да обработва, съхранява, възприема и запазва данни. Наясно сме, че постоянно – а понякога и всеки миг – имаме мисли, идеи, възгледи, преценки и чувства, които влияят на живота ни. Това от своя страна се отразява на познавателното ни развитие и креативност, защото за да създадете нещо или да бъдете оригинални, трябва да мислите, понякога съзнателно, а понякога несъзнателно. Осъзнаването на това, което мислите, увеличава вероятността да проявите креативност, тъй като тя зависи от използването на паметта за разработване на нови концепции въз основа на знания, придобити от предишен опит. Що се отнася до способността за творчество, когнитивното





развитие се фокусира върху използването на въображение и изобретателност, което от своя страна включва метапознание, или мислене за собствените мисли.

Нестандартното мислене е често срещана характеристика на креативния човек. Всъщност това означава, че мислите различно от другите хора. Всеки от нас има приятел, съученик или познат в живота си, който има гледна точка/решение/поглед върху дадена ситуация, която е напълно различна от общите мнения или твърдения. Например ако някой бъде помолен да нарисува ръка, вероятността да направи скица с пет пръста и форма, наподобяваща нашата собствена ръка, е почти 100%. Но може да се изненадаме, ако някой нарисува пространствата, образувани от ръката, сякаш тя е в негатив, а пространството около нея е рисунка като самата ръка.

Разбирането на когнитивните механизми, които са в основата на творческите постижения, е във фокуса на областта на творческото познание. Още през 60-те години на миналия век някои изследователи, опитвайки се да опишат процесите, които са в основата на всяко творческо мислене, свързват асоциативното мислене и креативността. По-късно други изследователи изказват хипотезата, че асоциативните процеси и различното мислене са тясно свързани. Различното мислене е просто различен начин на разглеждане на един и същ въпрос, който често се прилага от малък брой хора.

Изследванията върху темата за креативността са обширни и противоречиви. Невробиолозите са концентрират върху това по какъв начин различните когнитивни процеси насърчават креативността и какви са неврологичните основи на тези процеси. Хората са запознати с концепцията за лявата и дясната част на мозъка — първата се свързва с хората, които са по-аналитични и по-малко емоционални, а втората — с хората, които притежават качества като оригиналност, доброта и жизнерадост. Неотдавна изследователи като Райън Хърд се натъкнаха на доказателства, че не само дясното полукълбо на мозъка е свързано с креативността, но че тя се влияе от изумителен брой мозъчни области и че мозъчните области, които не участват по време на творческия унес, са също толкова важни за творческия процес. Друг изследовател, Рита Картър, потвърждава, че степента на комуникация между двете полукълба на мозъка е по-важна за творческия процес.

В заключение можем не само да култивираме, но и да развием своята креативност чрез конкретни упражнения и дейности. Например в контекста на обучението, където са налице гъвкавост, откритост, възприемчивост и толерантност, тези мотивиращи елементи насърчават хората да възприемат, като използват въображението си.

#### 4.6.6.2 Задача 5



### Матрица на креативността

#### ➤ Цели на обучението:

Целта на тази задача е да накара участниците да съставят матрица на креативността.



## Необходима среда/материали

- При груповите дискусии участниците трябва да седнат в П-образна форма или в кръг.
- Химикалка, тетрадки, стикери
- Бяла дъска



## Как се изпълнява задачата

### Стъпка 1

Създайте и представете матрица с четирите вида креативност. Използвайте бяла дъска.

### Стъпка 2

Помолете участниците да се замислят за своя житейски опит и да опишат по две ситуации за всеки от видовете креативност, посочени в матрицата. Също така ги помолете да открият кой вид ги характеризира най-добре. Раздайте листчета, на които участниците да запишат отговорите си. Съберете отговорите на дъската.

### Стъпка 3

Обсъдете дейността, като обясните характеристиките на четирите вида креативност: Въз основа на различните мозъчни дейности, които могат да бъдат спонтанни или съзнателни, когнитивни или емоционални, Арне Дитрих (2004 г.) изказва хипотезата, че има четири основни вида творчески прозрения.

#### 1. Съзнателна и когнитивна креативност

Вид креативност, която е резултат от усъвършенстването на знанията в определена област или професия. Според Дитрих префронталният мозък (PFC) е мястото, където се проявява този вид креативност. Префронталната кора на челото се намира непосредствено зад него. Той уточнява, че творческото мислене невинаги се практикува в перфронталния кортекс. Той ви позволява да се съсредоточите и да свържете знанията, които сте научили за избраната от вас дисциплина, с мислите си. За да се развие съзнателно и познавателно творчество, трябва вече да знаете два или повече предмета от вашата професия. Когато сте съзнателно и познавателно креативни, вие комбинирате текущата информация и факти, за да създадете нови. Това изисква голям обем информация и знания. Освен това ви е необходимо време, за да свържете тези предварителни знания. Трябва да предоставите на хората подходящите ресурси, за да ги вдъхновите да бъдат креативни. Би било полезно, ако им дадете и достатъчно време.

Пример: Инженер, който постоянно тества работата си, развива набор от знания. Тя открива защо някои проекти преминават успешно тестовете, а други — не. Инженерът може съзнателно да съсредоточи вниманието си върху всичко, което е научила от предишни тестове, когато се сблъска с нов проблем. След това тя може да направи



връзки между тази информация, за да намери нови концепции, които отговарят на ситуацията.

## 2. Съзнателна и емоционална креативност

Емоциите ни са източник на този вид креативност. Психическото състояние позволява творческа изява. Това се случва в цингуларния кортекс. Тези видове креативност се предизвикват от чувства и емоции. Чували сме песни, вдъхновени от радост или тъга.

Емоциите на любов, гняв, радост, тъга и др. могат да стимулират креативността. Не е необходимо да имате предварителни познания в дадена област. Емоциите и чувствата ви са двигател на този вид креативност. Същото важи и за работната етика; някои стихотворения са написани под въздействие. Съзнателната и емоционалната креативност може да се окаже проблем, когато става въпрос за представяне в най-важните моменти. Психическото състояние влияе на способността ни да се справяме със стреса. Духът ви се повишава от възбуждане, а се понижава от тъга. Но емоциите и чувствата могат да действат и по противоположен начин. Ако някой е прекалено развълнуван, той може да се чувства твърде комфортно, за да напредне.

Скърбящият човек също може да почерпи сила от това и да иска да опровергае другите. Имате нужда от време за съзнателно и емоционално творчество. За да постигнете това, можете да зададете на себе си или на другите предизвикателни, дълбоки въпроси.

## 3. Спонтанна и когнитивна креативност

Третият вид креативност е спонтанната и когнитивна креативност. За да се случи това, мозъкът трябва да е в несъзнателно състояние. Тя се осъществява в базалните ганглии на мозъка. Вашето знание за това как работят базалните ганглии е на подсъзнателно ниво. Съзнателният мозък се изключва, когато възникне спонтанна и когнитивна креативност. Той прави пауза, за да може несъзнателната част на мозъка да се съсредоточи върху темата. Изключете мозъка си, когато трябва да мислите нестандартно. Префронталният кортекс свързва информацията, докато изпълнява несвързана задача.

След това подсъзнанието предлага различен подход. Този вид изобретателност изисква някакви предварителни познания. Добре известен пример за това е историята на Исаак Нютон, който разработва теорията за гравитацията, докато наблюдава падането на една ябълка. Той се задейства само когато човек прекъсне процеса на решаване на проблеми и се занимава с безсмислени дейности. Когато подсъзнанието се сблъска с даден проблем, се появяват решения.

## 4. Спонтанна и емоционална креативност

Последният вид креативност е импулсивната и емоционалната креативност. Тя възниква в амигдалата на мозъка, която отговаря за обработката на емоциите. Когато префронталният кортекс и мозъкът са в покой, вдъхновението и креативността се разгръщат. Големите художници и музиканти притежават този вид креативност. Тя не може да бъде планирана предварително, защото се случва по различно време. Не е необходим предишен опит за спонтанното и емоционалното творчество. Хората с този вид креативност често имат талант да се занимават с литература, изкуство, музика и т.н. Те са силно въздействащи, когато това се случи, защото надминават себе си. И за разлика от това, което обикновено постигат хората на изкуството, този вид креативност



не може да бъде подпомогната от наркотици. Много хора приемат наркотици като стимуланти, за да понижат съзнателното си състояние и да повишат умствените си способности.



- Продължителност 45 до 90 минути, в зависимост от броя на участниците

#### 4.6.6.3 Практически казус 5

##### **Историята за японската диня**

Този практически казус е (художествена) адаптация на разказ на Akramulla Syed.

Не само защото държавата е малка, но в Япония пространството се счита за свещено и се полагат всички усилия за пестене на място, при настаняване и при съхранение на стоки. В малко селце в северната част на главния японски остров фермерите отглеждали красива, кръгла, зеленикаво-червеникава диня. При продажбата на дини обаче търговците на дребно винаги се оплаквали, че въпреки прекрасния им вкус и голямото търсене за износ, те заемали много място, с което те не разполагали. Техните магазини са много по-малки от магазините в САЩ и затова нямали достатъчно място. Американците търсели повече дини, отколкото търговците на дребно можели да им пордадат.

Година след година ситуацията се влошила до степен, до която продажбите намаляли наполовина. Големите, кръгли дини заемали много място и фермерите смятали, че нищо не може да се направи по въпроса: дините си растели кръгли по природа и нищо не можело да се направи, за да се промени това. Фермерите от селото, организирани в кооператив за разговори и преговори с търговците на дребно, се готвели да им кажат, че ще спрат да отглеждат дини, когато един от тях станал и казал: нека помислим спокойно. Може би не задаваме правилните въпроси или по-скоро не даваме правилния отговор. Казано накратко, ако супермаркетите искат квадратна диня, как можем да им я предложим? Всички замълчали и постепенно по лицата на японските фермери се появили усмивки. Колкото и да е безумно, защо не? Затова те бързо се заели да произвеждат квадратни дини.

Производителите не допусkali, че това е невъзможно, но вместо това си задали въпроса как то може да се осъществи, което довело до намирането на противоположността на кръглата диня. Те откриват, че ако отглеждат дини в квадратна кутия, докато са още малки, плодовете в крайна сметка ще пораснат и ще приемат формата на кутията. Магазините за хранителни стоки били доволни, а това улеснило и поевтинило превоза на дините. Освен това те са предпочитани от местните потребители, тъй като заемат по-малко място в хладилниците им, които са по-малки от тези в САЩ, а дават възможност и на производителите да искат по-висока цена.

#### 4.6.3. Тест за самооценка

**Да се отговори от участниците в края на учебната единица**

1) **Как са свързани зрителната и слуховата обработка?**



Отговор: Способността да свързваме точно слуховия звук с визуалната представа или да смесваме визуалните и слуховите си сетива се нарича слухова и визуална интеграция. Това умение е свързано с четенето на музика, разбирането на фонетиката и гладкото четене.

**2) Правилно ли е заключението, че хората, които изпитват затруднения да следват указания, да четат карта или да запомнят прочетеното, са просто мързеливи при извършването на тези задачи?**

Отговор: Това не е вярно. По-скоро може да имат проблеми с уменията за визуална обработка, тъй като споменатите симптоми често се появяват, когато тази мозъчна функция не работи правилно.

**3) Можете ли да разграничите краткосрочната от работната памет?**

Отговор: Работната памет се различава от краткосрочната памет. Всъщност между тях има контраст. Краткосрочната памет служи като място за временно съхранение и антикамера за постъпващата сетивна информация. Работната памет, от друга страна, е системата, която модифицира временно съхранената в краткосрочната памет информация и или я изхвърля, или ускорява прехвърлянето ѝ в дългосрочната памет.

**4) Какво представлява дългосрочната памет?**

Отговор: Когато информацията, която трябва да бъде научена, вече не е част от текущия поток на мисълта, било защото капацитетът на непосредствената памет е надхвърлен, било защото вниманието е отклонено, това се нарича дългосрочна памет.

**5) Какво представлява логическото мислене?**

Отговор: Това е способността да се мисли, да се разработват идеи и да се решават проблеми, за да се намери решение.

**6) Могат ли хората да подобрят уменията си да мислят логично? Как?**

Отговор: Съществуват различни техники за подобряване на логическото мислене на хората. Примери за това са игрите с карти, четенето/гледането на заплетени криминални истории и развиването на навика да се използват модели.

**7) Какви методи/стратегии могат да се използват при създаването на план за действие за решаване на даден проблем?**

Отговор: Евристика и алгоритми

**8) Как можете да решите проблем?**

Отговор: Намирането на причините за проблема и създаването на план за действие за решаването му са двата аспекта за решаването на проблеми.

**9) Какво е креативност?**

Отговор: Най-общо казано, креативността може да се определи като прилагане на новаторски идеи в определена област на човешката дейност.

**10) Какво представлява когнитивната креативност?**

Отговор: Когнитивната креативност се основава на експертни познания. Хората с висока степен на проявление на този вид креативност съчетават своите умения и силни страни, както и обширните си познания в дадена област, за да планират стратегия за постигане на дадена цел.

#### 4.7 Приключване на учебния блок

Слуховата и зрителната обработка са взаимно свързани, тъй като и двете мозъчни функции допринасят за начина, по който четем и пишем. На пазара има няколко инструмента, които не само проверяват уменията ни, но и ни помагат да ги подобрим. Тестът за слухови и зрителни



умения (TAVS), разработен от Алън Хийт, бакалавър по психология в областта на усъвършенстваните мозъчни технологии, е пример, който си струва да бъде проучен.

TAVS е гъвкав инструмент за скрининг, с който може да се оценят редица основни зрителни и слухови способности. Добре известно е, че развитието на фонологичното разбиране, речта, четенето, паметта и вниманието на по-високо ниво зависят от тези основни способности. С TAVS се оценяват много от основните сензорни способности, които са ни необходими, за да се научим да четем, говорим, слушаме и концентрираме.

Работната памет несъмнено е един от най-важните психични процеси, които оказват голямо влияние върху ученето. По-долу са изброени редица стратегии, които можете да използвате в дейностите си по обучение, за да подобрите работната памет на обучаемите по този начин да улесните прехвърлянето на знания от краткосрочната към дългосрочната памет. Работната памет има ограничен капацитет и издръжливост, тъй като е компонент на краткосрочната памет. Поради тази причина, когато се сблъскваме с голямо количество информация, работната памет се опитва да запази само важната информация, а останалата да изхвърли, за да освободи място за новата информация. Въз основа на това разгледайте следните подходи, които можете да използвате при обучението си, за да се възползвате от ограничения капацитет на работната памет:

### **1. Простото е първо**

Въведете нови идеи, като преминете от най-простите към най-сложните. Започнете с първо с по-простите понятия и след това преминавайте към по-трудните теми, ако работите с по-сложен материал. По този начин аудиторията ви може по-лесно да осмисли новите знания и да ги прехвърли в дългосрочната си памет, създавайки предпоставки за разбиране на по-трудните части от съдържанието, което преподавате. Когато по-късно се появи по-трудно понятие, то може да бъде свързано с нещо, което вече е овладяно, което намалява вероятността да бъде пренебрегнато.

### **2. По-малкото е повече**

Намалете броя на разсейващите фактори. Поддържайте работната памет свободна от ненужно претоварване. Въпреки че работната памет е много полезен инструмент, тя е и много крехка. Например работната памет не може да работи толкова ефективно, ако включите в курса си поредица от безсмислени снимки и графики или напишете дълги текстове, без да подчертаете ясно най-важните идеи. Претрупаността и бъркотията на страницата ще разсеят обучаемия и ще му попречат да обработи информацията ефективно. Когато създавате съдържанието, се уверете, че всеки компонент е свързан с целите на обучението. Балансирайте с допълнителна анимация, аудио или видео, за да намалите претрупаността.

### **3. Упражнения, упражнения, упражнения**

Намалете броя на разсейващите фактори. Поддържайте работната памет свободна от ненужно претоварване. Въпреки че работната памет е много полезен инструмент, тя е и много крехка. Например работната памет не може да работи толкова ефективно, ако включите в курса си поредица от безсмислени снимки и графики или напишете дълги текстове, без да подчертаете ясно най-важните идеи. Претрупаността и бъркотията на страницата ще разсеят обучаемия и ще му попречат да обработи информацията ефективно. Когато създавате съдържанието, се уверете, че всеки компонент е свързан



с целите на обучението. Балансирайте с допълнителна анимация, аудио или видео, за да намалите претрупаността.

#### **4. Разделяне на части**

Информацията може да се съхранява в работната памет само за кратък период от време. Обучаемите могат да се справят само с определен обем нови знания, преди да изпитат когнитивно претоварване, тъй като мозъкът им обикновено може да съхранява само около четири до пет нови части от информацията във всеки един момент. Според проучванията капацитетът на работната памет зависи от вида на придобитата информация. Доказано е например, че можем да запомним повече цифри, отколкото букви, по-кратки изречения, отколкото по-дълги и т.н. Разделянето на части е практичен начин за преодоляване на проблема с капацитета на работната памет. Като групирате информацията в раздели, които съдържат свързани понятия или идеи, можете да създадете съдържание, което е по-лесно за разбиране, отколкото ако предлагате само рядко използвани теми. По този начин целият набор от идеи заема само едно място в работната памет, а не няколко. Това увеличава количеството информация, която може да бъде обработена от работната памет, и същевременно увеличава количеството информация, която може да бъде трайно съхранена в дългосрочната памет.

#### **5. Подходящ и лесен за усвояване начин**

Представяйте фактите по разбираем и смислен начин. Добра идея е да разделите съдържанието на по-малки части, тъй като това помага на работната памет на участниците да обработва информацията. Това е така, защото по-кратките думи са по-лесни за запомняне от по-дългите съждения. Дайте на аудиторията си възможност да прави чести паузи, за да може да усвои задълбочено информацията, която научава, като я раздробите в отделни учебни единици с учебна цел. Вместо да използвате по-дълги изречения, които работната памет може да пропусне, точките/тиретата при изброяване са ефективен подход за изразяване на ключови понятия от учебното съдържание.

#### **6. Стремеж към дългосрочни цели**

Включете задачи, които стимулират схемите на дългосрочната памет. Дългосрочната памет има неограничен капацитет, за разлика от работната памет, която има ограничен капацитет. Работната памет има за цел да получи достъп до информацията, съхранявана в схемите на дългосрочната ни памет, които са изключително сложни структури, помагачи ни да намалим когнитивното претоварване, за да извлечем фоновите знания, които вече имаме по дадена тема. Всяко усилие за свързване на новопридобитите знания в краткосрочната памет с вече съществуващи познавателни схеми е полезно за ученето, тъй като подобрява способността на работната памет да пренася знанията в дългосрочната памет, като допълва съществуващата схема с нова информация или като променя съществуващата схема в светлината на новата информация. Първата стъпка се нарича асоцииране, а втората — приспособяване. Ако по време на обучението включите дейности, които насърчават участниците да използват дългосрочната си памет, като например сценарии или симулации, които включват предварително заучени понятия, можете значително да увеличите запазването на знанията.



Това са няколко предложения, които можете да включите като добра практика в работата си на професионален фасилитатор и които ще ви помогнат да разработите ефективно съдържание, което да увеличи максимално функциите на работната памет, без да натоварва когнитивните способности на участниците.

Всеки ефективно решаващ проблемите си човек трябва да притежава набор от основни умения. В зависимост от сектора, понякога се изискват технически способности от различни хора. Поради тази причина е важно постоянно да научавате нови неща. Най-важните умения, които трябва да се използват при решаването на проблеми, са креативност, логическо мислене, работа в екип, умения за вземане на решения, емоционална интелигентност, осъзнаване на времето, изследователски умения и комуникационни умения. Например, когато се опитвате да решите даден проблем, се нуждаете от креативност и нестандартно мислене, за да намерите нови решения на упорити проблеми. Всеки човек, който решава проблеми, трябва да бъде креативен, защото някои проблеми могат да бъдат трудни и да изискват логическо мислене, за да бъдат решени. Трябва бързо да намирате решения и да правите полезни коментари, като използвате най-добрата стратегия. Здравият разум, придобит от предишен опит в решаването на проблеми, е в основата на креативността. Тя ви позволява да намирате бързо решение. Можете да научите повече за това в Умение 5: когнитивна креативност. Съветите за тези, които искат да подобрят уменията си за решаване на проблеми, включват:

#### **1. Слушайте внимателно и бъдете активен слушател**

Добрите слушатели са отлични специалисти по решаване на проблеми. Когато решавате проблеми, трябва внимателно да вземете предвид широк набор от информация и мнения. Важно е всеки участник в процеса да се чувства изслушан.

#### **2. А проблемът е...**

Посочете ясно проблема. Неясен проблем, който не сте формулирали ясно, е труден за решаване и обикновено има няколко взаимосвързани проблема, които могат да бъдат решени едновременно. Ако забележите, че сте претоварени или се отклонявате от процеса на решаване на проблема, върнете се към първата стъпка и се уверете, че се занимавате с един-единствен проблем.

#### **3. Съвместна работа и съгласуване на процеса**

Вземете решение за процедурата. Много важно е да установите някои основни правила и процедури, преди да започнете да решавате проблеми в екип. Това ще ускори процеса и ще ви помогне да избегнете бъдещи разногласия.

#### **4. Решението е на първо място**

Съсредоточете се върху отговора. Лесно е да се заемем с факторите, които са довели до проблема. Можете да погледнете по-оптимистично и да станете по-отворени за нови решения, като пренасочите вниманието си от настоящия проблем към възможните резултати и решения.

Както беше споменато по-рано, креативността е многостранно умение, което може да се използва в сценичните изкуства, в науката, в бизнес предприятия, в корпоративните иновации и навсякъде, където можете да си представите. Хората трябва да използват креативност, за да изпълняват успешно задачите си. Това показва, че креативността не е





запазена само за тези, които по природа са артистични. За да илюстрираме разликата, хората могат да използват креативност в работата си. Това означава, че няма как да се отличите от останалите, ако изпълнявате задачите си по конвенционален начин. Преди да можете да проявите напълно креативността си, трябва да знаете какъв вид креативност е характерна за вас. Днес работодателите търсят кандидати с въображение. Изключително важно е да се разбере понятието креативност, неговите разновидности и психологията, която стои в основата му.

#### 4.8 Препратки

Advanced Brain Technologies. (2019, October 14). The Test of Auditory and Visual Skills: Improving opportunities for screening auditory and visual processing (Усъвършенствани мозъчни технологии. Тест за слухови и зрителни умения: по-добри начини за тестване на слуховата и зрителната обработка). *Advanced Brain Technologies Blog*. [www.advancedbrain.com/blog/the-test-of-auditory-and-visual-skills-improving-opportunities-for-screening-auditory-and-visual-processing/](http://www.advancedbrain.com/blog/the-test-of-auditory-and-visual-skills-improving-opportunities-for-screening-auditory-and-visual-processing/)

BrainWare. Learning Company

[www.mybrainware.com/cognitive-skills/cognitive-skills-definitions/](http://www.mybrainware.com/cognitive-skills/cognitive-skills-definitions/)

Guide, Heartfulness Institute. Building blocks of Learning. The Hindu (Основни елементи на обучението) [www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece](http://www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece)

Heath, Alan BSc. (Hons.) Psych. (2014). *The Test of Auditory and Visual Skills: Improving opportunities for screening auditory and visual processing*. Advanced Brain Technology (Тест за слухови и зрителни умения: по-добри начини за тестване на слуховата и зрителната обработка. Усъвършенствана мозъчна технология) [www.s3.amazonaws.com/abt-media/pdf/science/TAVS\\_White\\_Paper.pdf](http://www.s3.amazonaws.com/abt-media/pdf/science/TAVS_White_Paper.pdf)

Indeed Editorial Team. (2021, October 28). What Is Cognitive Ability? How To Improve Your Cognitive Skills (Какво представляват когнитивните способности? Как да подобрите когнитивните си умения). *Indeed blog*. [www.indeed.com/career-advice/career-development/cognitive-skills-how-to-improve-them](http://www.indeed.com/career-advice/career-development/cognitive-skills-how-to-improve-them)

Mind Matters (Въпроси, свързани с ума)

[www.mindmattersjo.com/what-are-cognitive-skills.html](http://www.mindmattersjo.com/what-are-cognitive-skills.html)

New Horizons. Vision Therapy Center (Нови хоризонти. Център за терапия на зрението)

[www.newhorizonsvisiontherapy.com/what-is-visual-processing/](http://www.newhorizonsvisiontherapy.com/what-is-visual-processing/)

Warren, Erica. (2021, July 10). What is Auditory Processing and How Can I Strengthen This Skill? (Какво е слухова обработка и как може да се усъвършенства това умение?) *Good Sensory Learning Blog*. [www.goodsensorylearning.com/blogs/news/test-of-auditory-reasoning-and-processing-skills](http://www.goodsensorylearning.com/blogs/news/test-of-auditory-reasoning-and-processing-skills)

Guide, Heartfulness Institute. Building blocks of Learning. *The Hindu*.

[www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece](http://www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece)

Indeed Editorial Team. (2022, August 9). Best Games You Can Play to Improve Your Memory. (Най-добрите игри за подобряване на паметта). *Indeed Blog*. [www.indeed.com/career-advice/career-development/games-to-improve-your-memory](http://www.indeed.com/career-advice/career-development/games-to-improve-your-memory)

Katz, Mark PhD. (February 2011). Classroom Strategies for Improving Working Memory. (Стратегии за подобряване на работната памет в класната стая). *CHADD*. [www.chadd.org/wp-content/uploads/2018/06/ATTN\\_02\\_11\\_ImprovingMemory.pdf](http://www.chadd.org/wp-content/uploads/2018/06/ATTN_02_11_ImprovingMemory.pdf)

Vista Pines Health  
[www.vistapineshealth.com/memory/](http://www.vistapineshealth.com/memory/)

Cleverism. Logical Thinking. [www.cleverism.com/skills-and-tools/logical-thinking/](http://www.cleverism.com/skills-and-tools/logical-thinking/)

Gupta, Arun Kumar. (2015, April 8). The Wise Girl – A Story for Logical Reasoning. (Мъдрото момиче – история за логическо мислене. *LinkedIn*. [www.linkedin.com/pulse/wise-girl-story-logical-reasoning-arun-kumar-gupta/](http://www.linkedin.com/pulse/wise-girl-story-logical-reasoning-arun-kumar-gupta/)

Kaplan, Zoe. (2022, July 22). What Is Logical Thinking in the Workplace? (Какво представлява логическото мислене на работното място?). *The forage blog*. [www.theforage.com/blog/skills/logical-thinking](http://www.theforage.com/blog/skills/logical-thinking)

Kinkaid, Danielle K. (2015, February 17). The Sherlock Holmes Conundrum, or The Difference Between Deductive and Inductive Reasoning (Загадката на Шерлок Холмс или разликата между дедуктивно и индуктивно разсъждение). *Medium Online Magazine*. [www.medium.com/@daniellekkincaid](http://www.medium.com/@daniellekkincaid)

PCA. How to improve your logical reasoning (Как да подобрите логическото си мислене). [www.pca-global.com/improve-your-logical-reasoning/](http://www.pca-global.com/improve-your-logical-reasoning/)

Petherick, Wayne. (2014) Applied Crime Analysis: A Social Science Approach to Understanding Crime, Criminals, and Victims (Приложен анализ на престъпността: соционаучен подход към разбирането на престъпленията, престъпниците и жертвите), *Logic and reasoning in crime analysis*. (стр. 14-38) Elsevier [www.research.bond.edu.au/en/publications/logic-and-reasoning-in-crime-analysis](http://www.research.bond.edu.au/en/publications/logic-and-reasoning-in-crime-analysis)

Plessis, Susan du. Plessis, Susan du. (2021, August 6). Cognitive Skills: What They Are, Why They Matter, How to Improve (Когнитивни умения: Какви са те, защо са важни и как да ги подобрим). *Edublox*. [www.edubloxtutor.com/cognitive-skills/](http://www.edubloxtutor.com/cognitive-skills/)

B, Zoe. 6 Ways to Enhance Your Problem-Solving Skills Effectively (6 начина да подобрите ефективно уменията си за решаване на проблеми) *Lifehack blog*. [www.lifehack.org/articles/productivity/6-ways-to-enhance-your-problem-solving-skills.html](http://www.lifehack.org/articles/productivity/6-ways-to-enhance-your-problem-solving-skills.html)

Clark, Biron. 26 good Examples of Problem Solving (Interview Answers). (26 добри примера за решаване на проблеми (отговори на интервюта). *Career sidekick blog*. [www.careersidekick.com/problem-solving-examples/](http://www.careersidekick.com/problem-solving-examples/)

Masterclass. (2021, June 7). How to Develop Problem Solving Skills: 4 Tips. (Майсторски клас. (2021 г., 7 юни). Как да развиете умения за решаване на проблеми: 4 съвета). *Masterclass blog*. [www.masterclass.com/articles/how-to-develop-problem-solving-skills](http://www.masterclass.com/articles/how-to-develop-problem-solving-skills)



Mindmanager. Problem Solving Skills: The Ultimate Guide to Problem Solving Skills (Мениджър на ума. Умения за решаване на проблеми: най-доброто ръководство за умения за решаване на проблеми). *Mind Manager blog*. [www.mindmanager.com/en/tips/problem-solving/skills/](http://www.mindmanager.com/en/tips/problem-solving/skills/)

Kizer, Kristin. (2022, June 21). What are problem-solving skills? Definition, examples, and how to list on a resume. (Какво представляват уменията за решаване на проблеми? Определение, примери и как да ги посочите в автобиографията си). *Zippia blog*. [www.zippia.com/advice/problem-solving-skills/](http://www.zippia.com/advice/problem-solving-skills/)

Purpose focus commitment. (2022, January 2). Problem solving story: how to find the right solution when you are completely stuck (История за решаване на проблеми: как да намерите правилното решение, когато сте напълно блокирали). *Purpose focus commitment blog*. [www.purposefocuscommitment.com/problem-solving-story-find-right-solution-when-completely-stuck/](http://www.purposefocuscommitment.com/problem-solving-story-find-right-solution-when-completely-stuck/)

Balboa, Nicklas Balboa and Richard D. Glaser, PhD. (2019, July 1). Creative Cognition. A peek into the mind of a creative. (Творческо познание. Надникнете в съзнанието на един творец). *Psychology Today* [www.psychologytoday.com/us/blog/conversational-intelligence/201907/creative-cognition](http://www.psychologytoday.com/us/blog/conversational-intelligence/201907/creative-cognition)

Bhasin, Hitesh. (2021, October 12). 4 Types of Creativity (4 вида креативност). *Marketing 91*. [www.marketing91.com/4-types-of-creativity/](http://www.marketing91.com/4-types-of-creativity/)

Hurd, Ryan. (2018, October 31). Parts of the Brain That Influence Creativity (Части на мозъка, които оказват влияние върху творчеството). *Healthfully Online Magazine*. [www.healthfully.com/parts-of-the-brain-that-influence-creativity-4113342.html](http://www.healthfully.com/parts-of-the-brain-that-influence-creativity-4113342.html)

Khalil, Radwa, Ben Godde and Ahmed A. Karim. (2019, March 22). The Link Between Creativity, Cognition, and Creative Drives and Underlying Neural Mechanisms (Връзката между креативността, познанието и творческите подбуди и лежащите в основата им невронни механизми). *Frontiers*. [www.frontiersin.org/articles/10.3389/fncir.2019.00018/full](http://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fncir.2019.00018/full)

Mozes, Alan. (2020, November 7). How to improve your right brain (Как да подобрите дясната част на мозъка си). *Livestrong Online Magazine*. [www.livestrong.com/article/192141-how-to-improve-your-right-brain/](http://www.livestrong.com/article/192141-how-to-improve-your-right-brain/)

The Black Sheep Community. (2022, August 24). Important types of creativity (Важни видове творчество). *The Black Sheep Community platform*. [www.theblacksheep.community/creativity/](http://www.theblacksheep.community/creativity/)

The Examined Life (Ellen), Rolo May. The Courage to Create (Смелостта да бъдеш креативен). *The Examined Life blog* [www.theexaminedlife.org/library/courage-to-create/](http://www.theexaminedlife.org/library/courage-to-create/)

Syed, Akramulla. (2017, December 14). Creative and Innovative Story: Square Watermelons. *Moral Stories: Narratives, Anecdotes, Prophet Stories, Short Stories and more...* (Творческа и иновативна история: квадратни дини. Поучителни приказки: разкази, анекдоти, истории за пророци, кратки разкази и др.) [www.ezsoftech.com/stories/mis63.asp](http://www.ezsoftech.com/stories/mis63.asp)



Co-funded by  
the European Union

MyPath





Co-funded by  
the European Union



## Приложение

Главата включва следното:

- Инструмент за сканиране на компетентностите, включително
  - Оценка на професионалния опит на участника,
  - Оценка на цифровите умения на участника,
  - Оценка на меките умения на участника
- Контролен списък с очаквания
- Контролен списък за наблюдения
- Насоки за извършване на оценяването.



## 1) Сканиране на компетентността

В тази глава е представена система за сканиране на компетентността, която учителите прилагат спрямо целевата група, преди тя да навлезе във фазата на обучение и/или действие, за да определят силните и слабите страни на участниците, да предоставят на всеки участник програма за обучение, съобразена с неговите нужди, както и да планират кариера, която е практична, реалистична и е съобразена с професионалния и образователния опит на участниците.

За да се създаде персонализиран и пригоден за нуждите на целевата група пакет за обучение, който да отговаря на нуждите, изискванията, както и на очакванията и потенциала на целевата група, ще бъде проведено проучване сред крайните потребители – квалифицирани жени мигранти – за да се разбере как най-добре да се разработи, организира и проведе курсът.

### 1.1. Оценка на професионалния опит на участника

Наличието на достатъчни нива на основни умения (четене, писане, аритметика, природни науки и технологии) е съществена предпоставка за лесен достъп до пазара на труда и за запазване на качествена и стабилна работа. Тъй като нашата целева група се състои от квалифицирани жени с мигрантски, бежански и/или етнически малцинствен произход, от решаващо значение е да определим къде се намират те в планирането и развитието на кариерата си, за да им предложим индивидуална програма. За тази цел въпросникът по-долу позволява на специалистите, работещи с целевата група, да опознаят участниците и да разработят своя курс в съответствие с това.



## Образование

### 1. Колко години сте посещавали училище?

- Начално училище
- Средно училище

### 2. Завършили ли сте средно образование? (Ако отговорът е „да“, продължете с въпрос 3)

Да  Не

### 3. След като завършихте училище, посещавахте ли университет? (Ако отговорът е „да“, продължете с въпрос 4, ако отговорът е „не“, продължете с въпрос 6)

Да  Не



4. Какво учихте в университета?

5. Имате ли университетска диплома?

Да

Не

6. Завършили ли сте професионално обучение? (Ако отговорът е „да“, преминете към въпрос 7, ако отговорът е „не“, преминете към въпрос 8)

Да

Не

7. В коя професия сте завършили обучението си?

8. Участвали ли сте в програма за допълнително обучение? (Ако отговорът е „да“, продължете с въпрос 9, ако отговорът е „не“, продължете с въпрос 10)

Да

Не

9. Моля, обяснете вида на допълнителното образование, което сте завършили, и резултатите от него.

10. Имате ли сертификати (свидетелство/диплома за училищно образование, университетска диплома, свидетелство за професионално обучение)? (Ако отговорът е „да“, преминете към въпрос 12, ако отговорът е „не“, преминете към въпрос 13)

Да

Не

11. Преведени ли са сертификатите ви на немски/български/португалски език? (Ако отговорът е „да“, преминете към въпрос 13, ако отговорът е „не“, преминете към въпрос 14)

Да

Не

12. Признават ли се сертификатите ви?

Да

Не



## Професионален опит

1. Имате ли вече натрупан професионален опит в родната си страна? (Ако отговорът е „да“, продължете с въпрос 2)

Да

Не

2. В коя професия сте придобили професионален опит?

3. Колко години трудов стаж имате?

4. Работили ли сте в Германия/Австрия/България/Португалия?

Да

Не

5. В коя професия?

6. Колко време?





## Езикови умения

1. Преминали ли сте през обучение по немски език?

Да

Не

2. Колко време?

3. Какво ниво на владееене на езика сте достигнали?

4. Имате ли сертификат?

Да

Не

5. Посещавали ли сте неофициален езиков курс? Например езиков курс, организиран от доброволци, онлайн езиков курс и т.н.?

Да

Не

6. На какво официално ниво оценявате езиковите си умения?



## Компютърни / цифрови умения

1. Посещавали ли сте компютърен курс?

Да

Не

2. Колко време?

3. Имате ли сертификат?

Да

Не

4. Можете ли да работите със смартфон?

Да

Не

5. Можете ли да работите с лаптоп/компютър?

Да

Не

6. Можете ли да съставяте, пишете, редактирате и отпечатвате текстови документи на лаптоп/компютър?

Да

Не

7. Можете ли да създавате, пишете, редактирате и отпечатвате документи в Excel на лаптоп/компютър?

Да

Не

8. Можете ли да изпращате и получавате имейли ефективно?

Да

Не

9. Можете ли да създавате, редактирате и публикувате видеоклипове онлайн?

Да

Не

10. Познавате ли графичните програми?

Да

Не

11. Можете ли да търсите, филтрирате и използвате информация онлайн?

Да

Не

12. Можете ли да разпознавате потенциалните киберзаплахи и да защитавате данните си, когато използвате интернет?

Да

Не

## 1.2. Оценка на цифровите умения на участника

В почти всички професии наетите лица трябва да имат поне основни компютърни умения. Опитът с програми за текстообработка и електронни таблици, като Microsoft Word и Excel, може да увеличи шансовете за намиране на работа. Работодателите в определени области, като например тези в офисите, очакват от служителите си да притежават такива умения, тъй като те им позволяват да изпълняват определени задачи, като например изготвяне на доклади, електронни таблици, писма и др. Освен това наетите лица следва да могат да търсят информация, да пишат имейли и дори да използват социални медии.

С оглед на това следните задачи имат за цел да покажат и подобрят цифровите умения на участниците, като интензивността им зависи от техните първоначални знания и умения.



### Задача

- Създаване на автобиография и кратко мотивационно писмо
- Търсене на обява за работа онлайн и филтриране на съответните резултати.



### Необходими материали

- Компютър/лаптоп
- Химикалка и хартия



### Как се изпълняват задачите

- Отбележете какво искате да напишете в автобиографията и мотивационното си писмо
- Започнете да пишете
- Запишете най-важните термини за търсене
- Започнете онлайн търсене



Имате 45 минути, за да решите тази задача.

Ако нещо е неясно, поискайте обяснение.

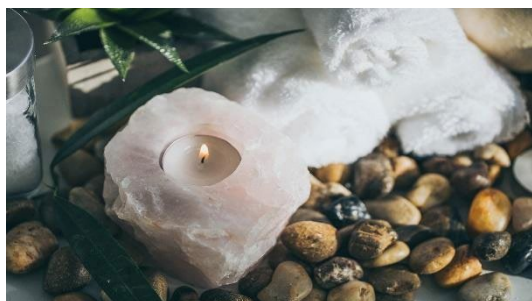
### 1.3. Оценка на меките умения на участника

Меките умения могат да бъдат много важни при търсенето на работа. В проучване на Асоциацията на американските колежи и университети от 2015 г. 91% от ръководителите на предприятия и организации с нестопанска цел заявяват, че критичното мислене, уменията за решаване на проблеми и комуникационните умения са важни за успешната кариера (Angela Copeland, [7 Essential Skills for Today's Job Market | Jobs | LiveCareer](#)). Чрез тях учителите могат, от една страна, да оценят меките умения на участниците, а от друга — да ги подобрят.



## Задача

- Изрязване на малки фигури от сапунен камък.





## Необходими материали

- Шпакла/инструмент за стъргане
- Шкурка 100 за мокро/сухо шлайфане
- Шкурка 320 за мокро/сухо шлайфане
- Шкурка 600 за мокро/сухо шлайфане
- Масло и вода
- Молив



## Как се изпълнява задачата

- Изберете фигурата, която искате да изрежете.
- Очертайте изображението върху камъка с молив.
- Шлифовайте камъка, за да отстраните следите от рязане и пилене.
- Използвайте първо среднозърнеста шкурка и след като отстраните най-големите излишни части, преминете към използване на по-фина шкурка, за да подобрите цялостната текстура на камъка.
- Изплакнете камъка с вода, за да отстраните праха от шлифоването. Оставете камъка да изсъхне напълно, преди да го полирате.
- Нанесете масло или политура за мебели върху полираща кърпа. Използвайте само няколко капки масло.
- Натрийте камъка с масло.
- Полирайте сапунения камък. Разтрийте камъка със суха, чиста кърпа, за да разпределите равномерно полиращото масло и да отстраните излишното.



Имате 1,5 часа, за да решите тази задача.  
Ако нещо е неясно, поискайте обяснение.



Co-funded by  
the European Union

MyPath





## 2) Контролен списък с очаквания

Докато инструментът за сканиране на компетентността дава възможност на учителите да определят знанията, компетентностите и уменията на участниците, контролният списък с очакванията помага на участниците да изразят своите перспективи, възгледи и мнения. Освен това той допълва инструмента за сканиране на компетентността, тъй като може да улесни учителите да идентифицират пропуските в знанията и областите на интерес на участниците.

Да се отговори от участниците в началото на обучението

### 1. Кои са най-важните области, върху които бихте искали да работите по време на обучението?

- Подобряване на уменията по немски език
- Подобряване на личните умения, напр. адаптивност, саморефлексия, вземане на решения, възможност за придвижване в рамките на структури и др.
- Подобряване на социалните и комуникационните умения, например сътрудничество, вербални и невербални умения, вербална комуникация, межкултурни умения, управление на конфликти и др.
- Подобряване на методологическите умения, например умения за планиране и организиране, управление на времето и самоуправление, работа с различни медии, умения за решаване на проблеми и др.

### 2. Какви резултати очаквате в края на обучението?

- Намиране на ресурси, свързани с грижи за деца
- Получаване на информация за начина на работа на държавните институции и различните съответни процеси, напр. бюро по труда, агенция по заетостта, училищна система
- Получаване на информация и намиране на ресурси във връзка с признаването на сертификати, получени в други държави.
- Получаване на възможности стажове
- Намиране на начини/институции за продължаване на образованието/професионалното обучение
- Установяване на контакти с потенциални работодатели

### 3. Допълнителни коментари



### 3) Контролен списък за наблюдения

Въз основа на инструмента за сканиране на компетентностите и контролния списък с очакванията обучителите могат да създадат профил на всеки участник в контролния списък за наблюдение, като използват две таблици, обобщаващи твърдите и меките умения на участниците. Този раздел трябва да бъде попълнен от обучителите, които ще дадат обща оценка, обобщаваща основните силни и слаби страни на създадения профил, и ще направят изводи за това какво трябва да научат/придобият участниците.

Таблица 1: Твърди умения/професионален опит

Задачи	Категория на компетентността	Умения, които трябва да се наблюдават	Да	Не	Коментари
Образование	Твърди умения	Начално училище			
		Средно училище			
		Университет			
		Професионално образование			
		Програма за допълнително обучение			
		Сертификати			
		Превод			
		Признаване на сертификати			
Професионален опит	Професионален опит				
	Работен опит в държавата на произход				
	Професионален опит в държавата на пребиваване				
Езикови умения	Езиково обучение				
	Сертификат				





Co-funded by  
the European Union



		A1			
		A2			
		B1			
		B2			
		C1			
		Неофициален езиков курс			



Таблица 2. Меки умения

Задачи	Категория на компетентност	Умения, които трябва да се наблюдават	Критерии за наблюдение					Коментари
Изрязване на сапунен камък, цифрови/компютърни умения, първоначално биографично интервю	Лични умения	Точност и надеждност	<ul style="list-style-type: none"> <li>Точна е сутрин</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Точна е след почивките</li> </ul>					
		Желание за изпълнение	Желае да поеме възложената задача					
		Задължение за полагане на грижи	Желае да постигне добър резултат					
		Адаптивност	Има способност да се адаптира към промените в средата					
		Лична отговорност	Има висока степен на ангажираност към изпълнението на задачите					
		Способност за вземане на решения	Умее да избира най-добрите алтернативи за постигане на най-добър резултат за възможно най-кратко време					
		Саморефлексия	Умее да размишлява и да оценява себе си и методите си на работа					
		Гъвкавост	Умее да се адаптира към краткосрочни промени и да се справя ефективно с неочаквани проблеми					



		Способност за поемане на инициатива	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да прави неща, без да ѝ се казва да ги прави</li> <li>● Може да намери това, което е необходимо да знае, за да изпълни дадена задача</li> <li>● Разпознава и се възползва от възможностите</li> </ul>					
		Желание за учене	Има желание да придобива знания и да развива умения за подобряване на работата					
Изрязване на сапунен камък, цифрови/компютърни умения, първоначално биографично интервю	Социални и комуникационни умения	Емпатия	Има способността да възприема и разбира мислите, чувствата или преживяванията на другите					
		Сътрудничество	● Може да работи с други хора за постигане на общи цели					
			● Предлага помощ на другите					
			● Приема помощ от другите					
			● Отворена е към идеите на другите					
		Устна комуникация	● Умее да предава идеите си ясно, уместно, кратко и информативно					
			● Може да поддържа позитивен тон, когато говори с другите					
			● Може да предава информация чрез езика на тялото,					



		Невербална комуникация	мимиките, жестовете, създаденото пространство и др.					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Може да внушава дружелюбност, приемане и откритост</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Слуша активно</li> </ul>					
		Межкултурни умения	Умее да разбира различни културни контексти и гледни точки					
		Умения за управление на конфликти	<ul style="list-style-type: none"> <li>Поддържа позитивна нагласа</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Благоразумна е</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Отворена е за дискусии</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Може активно да слуша и да предава ефективно своите мисли</li> </ul>					
		Способност да приема критика	<ul style="list-style-type: none"> <li>да приема конструктивна критика като начин за усъвършенстване</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Не заема отбранителна позиция</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Не приема критиката твърде тежко и лично</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Може да се самоанализира и да използва критиката, за да подобри резултатите си и да намали вероятността от грешки</li> </ul>					
		Толерантност	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проявява уважение и доброта към другите</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Избягва стереотипи и уважава индивидуалността</li> </ul>					



			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Добре подбира езика, който използва в общуването си с другите</li> <li>● Фокусира се върху общите черти, а не върху различията</li> </ul>					
Изрязване на сапунен камък, цифрови/компютърни умения, първоначално биографично интервю	Методологически умения	Умения за планиране и организиране	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Умее да планира работните стъпки преди изпълнението на задачата</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да поддържа организирано работното си място</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да управлява правилно времето, с което разполага, за да изпълни задачата</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да определя приоритети</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да си поставя цели</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да мисли аналитично</li> </ul>					
		Медийна компетентност	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Способност за достъп до и анализ на различни медийни послания</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Компетентна, критична и познаваща работата в различните форми на медиите и може да прави информирани преценки</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да филтрира необходимата информация онлайн</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Може да открива вредно съдържание</li> </ul>					



			<ul style="list-style-type: none"><li>● Може да разпознава тенденциозност и фалшиви новини и да оценява източниците</li></ul>					
		Умения за решаване на проблеми	<ul style="list-style-type: none"><li>● Може да определи причината за възникването на проблем</li></ul>					
			<ul style="list-style-type: none"><li>● Може да намира начини за решаване на проблеми</li></ul>					
			<ul style="list-style-type: none"><li>● Може да прилага определени решения</li></ul>					
			<ul style="list-style-type: none"><li>● Може да оценява ефективността на решенията</li></ul>					
		Логическо мислене	<ul style="list-style-type: none"><li>● Може да анализира дадена ситуация въз основа на структура и факти</li></ul>					
			<ul style="list-style-type: none"><li>● Умее да мисли критично, да обработва данни и да извършва смислени действия</li></ul>					

#### 4) Насоки за обучението

Насоките за обучение позволяват на учителя да определи учебните блокове, през които ще преминат обучаемите, въз основа на сканирането на компетентностите, за да се гарантира, че участниците посещават учебните блокове, които са подходящи за тях. Освен това се вземат предвид попълнените от участниците листове с очакванията им, за да се гарантира, че желанията на участниците са взети предвид.

Обучителите избират най-подходящите модели и подходи за преподаване въз основа на доклада за състоянието, сканирането на компетентността на участниците, контролния списък с очакванията и съответните наблюдения.

Резултати от обучението:

Знания	Умения	Компетенции