

# КОМПАС

Кариерно консултиране и  
менторски умения  
Изграждане на капацитет за  
младежки работници с **NEETS**



## Проект номер.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....

○ Компетентностно базирана  
програма за обучение на  
младежки работници

○ Тренировъчен наръчник

.....

pistes solidaires

 CATRO

 ACCIÓN  
LABORAL

 UNIVERSITY  
OF THESSALY  
creative years

 PREDICT  
CSO CONSULTING

 ÖJAB



Erasmus+

## Тренировъчен наръчник КОМПАС

### АВТОР И РЕДАКТОР:

o PISTES-SOLIDAIRES, Франция:  
Юта Фалер

### СЪАВТОРИ:

o CATRO, България:  
Стефани Костова  
Димитър Златанов

o OEJAB, Австрия:  
Валери Кох  
Себастиан Франк

o Университет Тесалия, Гърция: Анна Бубузиоти

o ACCION LABORAL, Испания: Алба Гонсалес  
Мигел Анхел Викарио  
Сандра Ернандес

o PREDICT CSD CONSULTING, Румъния: Йоана  
Андрея Попа

Проект ERASMUS + 2019-2-BG01-KA205-062645  
Координатор: CATRO, България  
<https://www.compass-eu.org/>

*Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява мненията само на авторите и Комисията не може да носи отговорност за каквото и да е използване на съдържащата се в нея информация.*

# СЪДЪРЖАНИЕ

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ **P | 4**

1.1. ЗА ПРОЕКТА	5
1.2. КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА КОМПЕТЕНТНОСТНО-БАЗИРАНОТО ОБУЧЕНИЕ?	7
1.3. КАК ДА ИЗПОЛЗВАМЕ ОБУЧИТЕЛНИЯ НАРЪЧНИК?	8
1.4. УМЕНИЯ НА ФАСИЛИТАТОРА	10

## 2. КОМПЕТЕНТНОСТНО-БАЗИРАНА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ **P | 12**

2.1. ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ	13
• УСТОЙЧИВОСТ И ГРИЖА ЗА СЕБЕ СИ	14 - 16
• САМОПОЗНАНИЕ	18 - 20
• САМОРЕГУЛАЦИЯ	22 - 26
• САМОМОТИВАЦИЯ	30 - 32
• ЕМПАТИЯ	34 - 36
2.2. Ефективност на младежкия работник	39
• САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ И ИНОВАЦИЯ	40 - 42
• УПРАВЛЕНИЕ НА ВРЕМЕТО	45
• ЕКИПНА РАБОТА	48 - 50
• РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ	53
• УПРАВЛЕНИЕ НА КРИЗИ	56
2.3. Ефективна комуникация	59
• ПРИНЦИПИ НА КОМУНИКАЦИЯ	60 - 62
• ВЕРБАЛНА И НЕВЕРБАЛНА КОМУНИКАЦИЯ	64
• СТИЛОВЕ НА КОМУНИКАЦИЯ	66 - 68
• ТЕХНИКИ ЗА КОМУНИКАЦИЯ	71 - 73
• ЕФЕКТИВНА ОБРАТНА ВРЪЗКА	76 - 78
2.4. Мотивиране и овластяване	81
• ПРОЦЕС НА НАСТАВНИЧЕСТВО	82
• ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ВЪТРЕШНИ ПОДБУДИ	88

• МОТИВАЦИОННО ИНТЕРВЮ	91 - 94
• ОВЛАСТЯВАНЕ	98
• ФИКСИРАН НАЧИН НА МИСЛЕНЕ СРЕЩУ МИСЛЕНЕ НА РАСТЕЖА	101

2.5. Кариерно консултиране	105
• УЧЕБНИ ПОТРЕБНОСТИ И СТИЛОВЕ	106
• ТЕХНИЧЕСКА ПОДКРЕПА	110
• ЗАДАВАНЕ НА ЦЕЛ	112
• МЕНТОРСТВО И КОУЧИНГ	115
• ПРОАКТИВНОСТ	119

2.6. Изграждане на мрежи и изграждане на взаимоотношения	125
• РАЗВИТИЕ НА МРЕЖИ	126
• ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ	129
• СПОДЕЛЯНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ	132
• СЪБИТИЯ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖИ	134
• СОЦИАЛНИ МЕДИИ	137

## 3. ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА **P | 140**

## 4. ИЗТОЧНИЦИ **P | 146**

• ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ	147
• ЕФЕКТИВНОСТ НА МЛАДЕЖКИЯ РАБОТНИК	148
• ЕФЕКТИВНА КОМУНИКАЦИЯ	149
• МОТИВИРАНЕ И УПЪЛНОМОЩАВАНЕ НА NEETS	151
• КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ	152
• ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖИ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ	154

# .01

## ВЪВЕДЕНИЕ

## 1. 1. ЗА ПРОЕКТА

Добре дошли в компетентностно-базирания обучителен наръчник за младежки работници COMPASS. Тази програма за обучение е резултат от проекта COMPASS, който работи върху нови методи, които да помогнат за разпознаване и подобряване на младежката работа, и по-специално тази с NEETs (млади хора, които не са в образование, заетост или обучение). Целта му е да се развият едновременно умения за консултиране и менторство на младежки работници, чрез директно приложение на техните компетенции в работата с целеви групи NEETs, които ги водят до включване на пазара на труда чрез меки умения.

.....

През последните години младежката работа с фокус върху специфични целеви групи от млади хора, като NEETs, трансформира професията на младежкия работник в цяла Европа. Вместо да бъдат дейности за свободното време, младежките дейности днес са по-скоро ориентирани към образованието и включването на пазара на труда. Политиката на ЕС насърчава чрез съответните програми, платформи и хранилища на ресурси, европейския и международен обмен на добри практики, обучението, придобиването на умения и взаимното обучение във връзка с насочената към качеството младежка работа (заключения на Съвета относно приноса на качествената младежка работа към развитието, благосъстоянието и социалното включване на младите хора, 2013 / С 168/03).

Младежката работа е свързана с подпомагане на младите хора и създаване на възможности за тях, а отношенията, изградени между младежките работници и младите хора, с които работят, са в основата на успешната младежка практика. Ролята на младежкия работник има важно влияние върху личностното развитие на младите хора, социалното им включване и активното гражданство.

Въпреки това младежките работници са изправени пред постоянни предизвикателства, липса на подкрепа и признание. Те се нуждаят от непрекъснато обучение, за да развият или засилят своите компетентности, особено в областта на менторството и кариерното консултиране.

Този обучителен наръчник се основава на резултатите от първата фаза на изследване, проведено в партньорските страни по проекта COMPASS, където чрез въпросници и интервюта се идентифицираха и разбраха по-добре нуждите от обучение на младежките работници, които работят с целевата група на NEETs. Този сравнителен анализ на ситуацията с младежката работа в шестте страни партньори по проекта COMPASS доведе до персонализиран модел на компетентност, който обхваща специфичните знания, умения и нагласи, необходими за ефективен процес на кариерно консултиране и менторство на NEETs.

Въпросниците и интервютата, проведени в Испания, Гърция, България, Румъния, Австрия и Франция по време на първата фаза на проекта, се фокусираха върху следните въпроси:

- Налични обучения за младежки работници, отличителни черти на

професионалната им роля.

- Основни предизвикателства при работата с целевата група.
- Успешни методи за активиране на младежите.
- Умения и компетенции, които е необходимо е да се развият допълнително.

Резултатите от проведеното проучване свидетелстват за факта, че в повечето партньорски страни младежките работници не преминават през специализиран квалификационен курс, докато кариерното консултиране се оказва една от основните задачи, изпълнявани от младежките работници, работещи с NEETs. Те им помагат да идентифицират своите умения и интереси, да търсят възможности за работа, да подготвят кандидатурите си, да се подготвят за интервюта за работа и т.н.

В допълнение, способността да мотивират младите хора и да ги овластят да предприемат необходимите стъпки за постигане на целите им се отчита като ключова от всички респонденти в проучването. Това е област, в която се срещат значителни предизвикателства, тъй като според много младежки работници на NEETs им липсва увереността, за да могат да постигнат значима промяна в живота си. Както между интервюираните, така и сред анкетираните във всички страни партньори съществува силно съгласие, че ефективната комуникация е от голямо значение за работата с младите хора. Невъзможно е да се постигнат никакви резултати без правилно разбиране на нуждите на младите хора. Професионалистите вече разбират необходимостта от активно включване на двете страни в комуникативния процес, но те биха могли да се възползват от допълнителни инструменти и подходи.

Тясно свързана с тази тема е емоционалната интелигентност и съпричастност, както и устойчивостта и грижата за себе си. Младежният

работник трябва да може да разпознава собствените си емоции, да се чувства уверен в ролята си и да издържа на натиск, за да може да предложи ефективна помощ за проблемите на младите хора.

Младежките работници често са претоварени, изпълнявайки едновременно различни задачи, което създава усещането за непродуктивност. Те трябва да бъдат ефективни в работата си, да планират предварително, да определят приоритети, да използват критично мислене, да развиват умения за решаване на проблеми.

Не на последно място, младежките работници си сътрудничат с членове на екипа, държавни служители, неправителствени организации и компании. Работата в мрежа и изграждането на взаимоотношения играят важна роля в ежедневната им работа, макар и предимно без да са обучени за това.

Наръчникът за обучение COMPASS е разработен около тези 6 ключови компетентности, идентифицирани от проучването:

- Емоционална интелигентност
- Ефективност на младежкия работник
- Ефективна комуникация
- Мотивиране и овластяване на NEET
- Кариерно консултиране
- Изграждане на мрежи и изграждане на отношения

Основната цел на тази съвместно разработена програма за обучение е да предостави практически инструменти и упражнения за задълбочаване на разбирането на меките умения и да ги подобри, за да изгради капацитет за ефективна подкрепа на младите хора.

## 1. 2. КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА КОМПЕТЕНТНОСТНО-БАЗИРАНОТО ОБУЧЕНИЕ?

Стандартите за качество на младежката работа се развива по същия начин, както ежедневието, потребностите и предизвикателствата на младите хора. Това доведе до разработването на различни модели на компетентност за специфични области, като например Salto Youth „Компетентностен модел за международната работа на младежките работници“ (2016).

Програмата за обучение COMPASS е насочена специално към младежките работници, които са активно включени в работата с NEETs и целят да ги подкрепят в процеса на тяхното образование и интеграция на пазара на труда. Компетентностният модел, разработен по време на първата фаза на проекта, представлява набор от компетентности, които определят възможностите на успешните изпълнители и се отнасят до нуждите от придобиване и / или подобряване на умения, които улесняват ежедневието им като консултанти и ментори на NEETs.

Компетентностно-базираното обучение е обучение, което се фокусира върху тези специфични компетентности или умения с тази ключова характеристика, че е ориентирано към учащия. Става въпрос за подпомагане на индивидите да придобият умения и знания, така че те да могат да изпълняват задача по определен стандарт при определени условия. Акцентът в обучението, основано на компетентност, е върху „изпълнението“, а не просто върху „знанието“, докато традиционните обучения предоставят много информация, но често не успяват да осигурят практически упражнения за подобряване на представянето. Чрез компетентностно-базираното обучение, обучаващите ще могат да демонстрират компетентност, да изследват и да разпознават своите постижения. Те поемат отговорността за собственото си обучение, за да запълнят пропуските в уменията,

които са идентифицирали. Следователно обученията, основани на компетентност, се ръководят от самооценката, за да позволят на обучаемия да осъзнае своите учебни нужди. Това дава възможност на обучаващите се да фокусират своето обучение и да дават обратна връзка за успеха на своето обучение. Наръчникът за обучение COMPASS е създаден в тази перспектива, тъй като има за цел да ангажира активно младежките работници в техния учебен процес. Първата стъпка от този учебен процес очевидно е да осъзнаем собственото си представяне и да разберем как меките умения са свързани с начина, по който работим. За това е важно да разберем компетенциите, които са ни необходими, за да постигнем определена цел. Младежният работник може да има високи резултати в една област, но по-малко ефективни в друга и тази разлика в уменията може да повлияе в голяма степен на удовлетвореността му от работата. Мисията му на работа може да се е променила през последните години и първоначалната му квалификация може да не отговаря на новите задачи. Има много причини младежките работници да преосмислят ситуацията си на работа и да обмислят компетентностно-базираното обучение, за да останат мотивирани и да работят по-ефективно. Младежките работници, които напълно разгръщат потенциала си, във всеки случай са по-добре подготвени за работа и вероятно ще почувстват повече признание и удовлетворение.

## 1. 3. КАК ДА ИЗПОЛЗВАМЕ ОБУЧИТЕЛНИЯ НАРЪЧНИК?

6-те ключови компетентности, изследвани в тази програма за обучение, са взаимно свързани, но в зависимост от самооценката на младежкия работник той/тя може да избере тези, които са най-подходящи за неговата/нейната кариера или интерес.



Освен това инструментите и практическите упражнения могат да бъдат адаптирани към конкретни ситуации или казуси, те са гъвкави за входни данни и за обмен на добри практики и работни методи между участниците. Повечето от учебните дейности наистина са групови, като наблягат на съвместното обучение. Целта е да се даде възможност на обучаемите да станат по-компетентни в реалните си задачи и в рамките на реалната си работна ситуация. Те също така имат възможност да адаптират инструментите, за да ги използват по-късно за учебни дейности към младите хора.

Подходът за обучение се основава на принципите на неформалното образование (Симпозиум на Съвета на Европа по неформалното образование: Доклад 2001 г.), което означава, че програмата е проектирана да бъде процесно ориентирана, фокусирана върху обучаващите се, стимулираща участието, близка до реалния живот, експериментална и ориентирана към учене чрез правене. Груповите дискусии и дейности за изграждане на екип,

самооценка, ролеви игри, мозъчна атака и др. осигуряват балансирано взаимодействие между когнитивното и практическото обучение.

Наръчникът за обучение съдържа 6 модула от по 5 раздела. 30-те раздела обхващат знания, умения и нагласи за всяка ключова компетентност/модул и предлагат 1 до 2 учебни дейности на раздел. Предвидени са формуляри за предварително и последващо оценяване на всяка учебна дейност.

В рамките на първия модул младежките работници ще научат за емоционалната интелигентност по отношение на устойчивостта и грижата за себе си, самосъзнанието, саморегулацията, самомотивацията и съпричастността. Основната цел на този модул е да укрепи младежките работници в тези пет звена, които са жизненоважни за ефективната работа с младежите и за правилното им развитие.

Обучителният модул за ефикасността на младежкия работник, също като останалите модули, следва подхода отвътре навън, като се започне с





компетенциите на младежкия работник. Той предоставя на младежкия работник инструменти и задълбочава разбирането за самоактуализация, управление на времето, работа в екип, решаване на проблеми и управление на кризи.

В рамките на третия модул младежките работници опознават принципите на ефективната комуникация и различните методи, които могат да се използват в различни комуникационни ситуации. Това включва разговори с колеги и младежи, но също и със заинтересовани страни или родители. Ефективните комуникационни методи дават възможност на младежките работници да избягват недоразумения, да предотвратяват конфликти, да дават ефективна обратна връзка, да предават важно съдържание и да съобщават собствените си цели и намерения, но също така и да разбират отношението на събеседника.

Модулът за мотивиране и овластяване на NEETs се основава на предпоставката младежките работници да се познават добре и да са в състояние да се грижат за собствените си нужди. Следващият логичен въпрос е как да помогнем на младите хора да се възползват максимално от своя потенциал. Отговорът е чрез овластяването им да станат участници в промяната на собствения си живот. Този модул е изграден върху използването на мотивацията на младия човек като основен двигател в тяхното развитие. Овластяването означава да се знае кога и до каква степен да се намеси младежкия работник, като същевременно се позволява на младия човек да учи и да се развива.

Петият модул - кариерното консултиране, дава представа за това как да се помогне на младите възрастни и NEETs да открият своя потенциал и да се ориентират към кариерата, която ще осигури лично и финансово удовлетворение по отношение на критериите, които те са си поставили, както и техните ценности. Модулът обхваща учебните нужди и стилове, техническа поддръжка, поставяне на цели, менторство, коучинг и активност.

Последният модул се фокусира върху темата за изграждане на мрежи и изграждане на взаимоотношения с други участници в областта на подкрепата и мобилизирането на младите хора. Това са основни елементи от дейността на младежкия работник, което означава той/тя да може да развива мрежи, да идентифицира възможности, да споделя добри практики, да организира мрежови събития и владее социалните медии. Научаването на повече за създаване на мрежи и повишаване на ефективността, когато става въпрос за изграждане на взаимоотношения, ще има дълготраен ефект върху въздействието на младежките работници върху техните организации, както и върху техните общности.

## 1.4. УМЕНИЯ НА ФАСИЛИТАТОРА

Ролята на фасилитатора в компетентностно-базираното обучение е да подпомага участниците в тяхното обучение и да ги води до необходимото ниво на изпълнение.

Първата мисъл, която фасилитаторите трябва да имат предвид, е, че обучението трябва да бъде подходящо и полезно за участниците. Младежките работници познават реалността на младите хора, с които работят и фасилитаторът също трябва да е запознат с темата. Участниците се нуждаят от конкретни примери за добри практики, за да разберат как могат да приложат своето обучение с млади хора. Упражненията могат да бъдат адаптирани към техните реалности, ако е необходимо, за да ги направят по-ориентирани към обучаемия. Обучаващият трябва да накара участниците да намерят собствени решения за предизвикателни въпроси. Поради тази причина учебните дейности на този комплект за обучение са предназначени да дадат възможност на участниците да работят заедно, да обсъждат и споделят идеи и информация.

Разборът и оценката играят важна роля по време на обучението и във всеки учебен процес. Посредникът трябва да планира обучението по начин, който да осигури достатъчно

време за разбор и оценка във всеки учебен раздел.

Формулярите за предварителна оценка трябва да бъдат попълнени от участниците преди обучението, за да се знаят техните реалности и нужди от обучение. Това ще помогне на фасилитатора да адаптира обучението предварително и тази усъвършенствана подготовка е жизненоважна. Той/тя обаче трябва да остане отворен(а) за адаптации по време на сесиите, за да направи съдържанието, ако е необходимо, по-подходящо за участниците или да пропусне или съкрати определени дейности.

Основни умения които фасилитаторът трябва да притежава:

- Той/тя трябва да е запознат с груповите динамични методи и да визуализира дейностите за загряване като енергизатори или групови дискусии в началото на учебна дейност, като има предвид, че някои участници се чувстват по-удобно да обсъждат в малки групи или по двойки.

Ето няколко примера:

<https://www.thebalancecareers.com/best-ice-breakers-for-meetings-and-training-classes-1918430>

- Той / тя трябва да практикува активно слушане, за да разбере не само въпросите и приноса на всеки участник, но и груповата динамика и да гарантира, че групата разбира същото и следва същата посока.
- Фасилитаторът трябва да има усещане за време. Това започва с планирането на обучението. Съдържанието не трябва да бъде прекалено тежко за наличния период, нито дейностите или дискусиите да бъдат с отворен край. Важно е да редувате балансирано индивидуалната работа, груповата работа и общите сесии, да не забравяте необходимото време за почивки и енергизатори. В зависимост от размера на групата и от това колко активни са участниците, сесиите трябва да са с продължителност около 1,5 часа, което предполага максимум 4 активности на ден.
- Той / тя трябва да бъде обективен и да дава на участниците чувството, че техните мнения са добре дошли, че те са свободни да споделят своя опит и да гарантират, че всички участници са насърчавани да го правят.

**.02**

**КОМПЕТЕНТНО-  
БАЗИРАНА ПРОГРАМА  
ЗА ОБУЧЕНИЕ**

## 2.1. ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ

Емоционалната интелигентност е ключова за успешното развитие на здравословни взаимоотношения във всички сфери на живота. Петте компонента на емоционалната интелигентност - устойчивост и грижа за себе си, самосъзнание, саморегулация, самомотивация и съпричастност - трябва да определят подхода на младежките работници при работа с NEETs. Разработените методи за насърчаване на тези аспекти ще им помогнат да управляват и да изградят по-силни взаимоотношения, да постигнат успех в работата и да постигнат своите кариерни и лични цели, като същевременно помагат на младежите, като следват същите пътища. Известно е, че липсата на емоционална интелигентност, устойчивост и грижа за себе си може да затрудни ученето, работата и развитието на умения поради ефекта, който има върху ума и тялото.



Насърчаването на устойчивост и грижата за себе си е от съществено значение за адаптиране към промените, преодоляване на проблеми и справяне с кризи, като същевременно се учим от тях. Самосъзнанието е от съществено значение за идентифициране на нашите психически, физически и емоционални състояния и включване на навици и нагласи, които разбиратето прави стабилни и ефективни. По този начин, саморегулацията е от решаващо значение за разбиратето и управлението на вътрешните състояния, предпочитания, ресурси и емоции на човека, както и тяхната роля в успешните професионални и лични задачи, като улеснява развитието ни, а не го възпрепятства. Насърчаването на самомотивацията е важно за демонстриране на ангажираност

и силен стремеж към постигане на целите въпреки трудностите и пречките. И накрая, развитието на емпатия е важно, за да поставим основите на взаимоотношенията с другите, да изслушаме и разберем поведението им, отклонявайки фокуса от себе си.

## ТЕОРИЯ НА ГРОТБЕРГ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- ДА РАЗБЕРЕМ РОЛЯТА НА УСТОЙЧИВОСТТА И ГРИЖАТА ЗА СЕБЕ СИ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА С NEETS.
- ДА РАЗБЕРЕМ НАШИТЕ ЛИЧНИ НУЖДИ, ЦЕННОСТИ И ЦЕЛИ.
- ДА УВЕЛИЧИМ КАПАЦИТЕТА НИ ДА СЕ ВЪЗСТАНОВЯВАМЕ И РАЗВИВАМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ, ВЪПРЕКИ ЧЕ ЖИВЕЕМ ВЪВ ВИСОКОРИСКОВИ УСЛОВИЯ ИЛИ СМЕ СЕ СБЛЪСКВАЛИ С КРИЗИСНИ СИТУАЦИИ.
- ДА ПОМОГНЕМ, ДА ВЪЗСТАНОВИМ МЕЧТИТЕ СИ И НАШИТЕ ЖИТЕЙСКИ ПРОЕКТИ ДА БЪДАТ УСТОЙЧИВИ.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Според работата на Едит Гротберг, устойчивостта е способността на човешкото същество да се изправя пред негодите на живота, да ги преодолява и да се трансформира положително от тях.

Това е резултат от комбинацията от следните категории:

- „Категорията АЗ ИМАМ“: хора около нас, на които имаме доверие или на които можем да разчитаме безусловно и които ни помагат да функционираме сами. Това могат да бъдат и хора, чиито съвети ни помагат да избегнем опасности или проблеми.
- „Категорията АЗ СЪМ“: описание на това кои сме, както емоционално, така и физически и ситуацията, в която се намираме.
- „Категорията, АЗ МОГА“: възможността хората да говорят за това, което ги плаши или притеснява, като се опитват се сами да намерят решение на проблемите си

и човек, който да ги насочва, тоест като опишат инструментите, с които могат да преодолеят кризата.

На младежките работници е необходима промяна във възгледите, когато считат, че NEETs са лица, които имат проблеми и търсят нашата помощ, тъй като не знаят как да ги решат сами.

Подходът за устойчивост ще бъде преведен това като интервенция, засягаща способностите и ресурсите на човека, като ги разглежда като таланти или сили за преодоляване на несгоди. Това с фокус върху потенциала на човека, вместо върху проблемите му.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът обяснява концепцията за устойчивост и теорията на Гротберг.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът моли участниците да начертаят три колони и ги помолят да изпълнят следващите стъпки:

- Запишете в първата колона някои аспекти от категорията „АЗ ИМАМ“, свързани с тяхната работа или трудов опит.
- Във втората колона, някои от „АЗ СЪМ“.
- В третия, някои от „АЗ МОГА“.

**| СЪПКА 3 |** След като индивидуалната работа приключи, посредникът моли участниците да споделят своите отговори.

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават за дейността, следвайки следните въпроси:

- Какво спечелих от дейността?
- Какво разбрах за другите след упражнението и как то може да бъде приложено в ежедневни ситуации?

## МОЯТА БУРЯ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

90 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем кои искаме да бъдем по време на нашите „бури“.
- Да приемем и си дадем това, от което се нуждаем.
- Да се концентрираме върху това, което можем да контролираме.
- Да се научим как можем да реагираме в трудни ситуации.
- Насърчаване, позитивното отношение към себе си.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Даниел Гоулман посочва в книгата си „Емоционална интелигентност“ (1995), че хората понякога се объркват, когато говорим за необходимостта да контролираме емоциите. Емоциите са част от нашия живот и «контролът» никога няма да бъде синоним на блокиране или отричане всеки ден.

По-скоро става въпрос за модулация, за намаляване на разрушителния ефект, които някои емоции могат да имат, докато разбираме тяхното послание и тяхната адаптивна цел.

Това би било просто насочване и търсене на дейност, която да ни позволи да „освободим“ тази емоция. Емоционалните грижи за себе си изискват постоянен ангажимент към нас. В трудните моменти, повече от мъката, цари несигурността. И когато това чувство е налице, умът е изпълнен със съмнения. Тези постоянни съмнения увеличават



емоционалния стрес, почти без да го осъзнаем. Влизаме в състояние на свръхбдителност и всичко започва да се усложнява, да изглежда по-трудно.

Ако приложим това в областта на работата с другите, жизненоважно е да сме наясно с нашето душевно състояние и кои емоции ни доминират, така че развитието на нашата работа не се влияе от него и то не засяга другите.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът обяснява концепцията на Гоулман по отношение на грижата за себе си.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът моли участниците да помислят за скорошна трудна ситуация, която са преживели на работа. Колкото повече участници могат да се сетят за дадена ситуация, толкова по-добре.

**| СЪПКА 3 |** Участниците са помолени да направят две колони, следвайки следващите стъпки:

- Запишете в първата колона какво можем да контролираме в тази ситуация (да се грижим за нашето физическо и емоционално здраве, да създаваме стратегии, за да се чувстваме по-добре и т.н.).
- Във втората запишете какво е извън нашия контрол, като например да знаем продължителността на „кризата“ или „бурята“.

**| СЪПКА 4 |** Когато участниците са попълнили въпросите, те могат да представят своите отговори пред останалата част от групата и може да се започне обсъждане относно техния опит.

Посредникът би могъл да помоли участниците да обмислят въпроса и да осъзнаят, че въпреки всичко, ние контролираме важни неща. Неща, които могат да благоприятстват нашето спокойствие, нашия начин да се изправим пред настоящия момент.

## ДЕБРИФИНГ:

Водещият може да помоли участниците да разсъждават за проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво спечелих от дейността?
- Какво разбрах за другите след упражнението и как то може да бъде приложено в ежедневни ситуации?

# НАЙ-ДОБРИЯТ АЗ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

90 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

СПИСАНИЯ,  
НОЖИЦИ,  
ЛЕПИЛО, ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

**ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:**

- Да идентифицираме силните си страни.
- Да разпознаваме личните интереси и личните ценности.
- Да развием самочувствие.
- Да се научим да изразяваме кои сме и как да се представяме по най-добрия начин.
- Да насърчаваме позитивното отношение към себе си.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Психологът Даниел Гоулман казва, че самосъзнанието е като „познаване на собствените вътрешни състояния, предпочитания, ресурси и интуиция“.

Важно е да признаем, че самосъзнанието не е само за това, което осъзнаваме за себе си, но и за това как осъзнаваме и управляваме вътрешния си свят.

Умът ни има способността да съхранява информация за това как реагираме на дадено събитие, за да формира представяне на емоционалния ни живот. Често тази информация кара ума ни да реагира по подобен начин, когато се сблъскаме с подобно събитие в бъдещето.

Самосъзнанието ни позволява да бъдем наясно с тези условия на ума.

Според Даниел Гоулман самосъзнанието е основният елемент на емоционалната интелигентност. Управлението на нашите емоции и мисли за момент е ключово умение да разберем по-добре себе си, да сме в мир с това, което сме и да управляваме активно своите мисли, емоции и поведение.

Ползите от развитото самосъзнание включват следното:

- По-лесно е да действате съзнателно, вместо да реагирате пасивно.
- Притежанието на добро психологическо здраве и положителен поглед върху живота.
- Наличието на по-голяма дълбочина на житейски опит и по-голяма вероятност да бъдете състрадателни към себе си и към другите.

Не винаги сме наясно със себе си, тъй като през повечето време просто „не сме тук и сега“, за да наблюдаваме себе си. С други думи, ние не сме тук, за да обръщаме внимание на това, което се случва във или около нас.

Почти половината от времето сме на „автоматичен пилот“ относно това, което правим или как се чувстваме и съзнанието ни се лута някъде другаде, на място, различно от настоящето. В допълнение към постоянното психическо скитане, различни когнитивни пристрастия също влияят на способността ни да имаме по-точно разбиране за себе си, което прави задачата за разбиране, придружаване, помощ и овластяване на другите по-трудна за нас.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

| ЕТАП 1 | Фасилитаторът обяснява концепцията на Гоулман за самосъзнанието.

| СЪПКА 2 | Фасилитаторът моли участниците да подготвят колаж, използвайки снимки и текст от списанията, който представят:

- Индивидуалните им силни страни
- Лични ценности
- Мотивация за учене
- Страсти
- Нещо, което ги прави уникални, като например това, в което са добри.
- Личните им качества (защо другите хора ги харесват)
- Техните слабости
- Техните постижения или най-добри резултати в живота
- Нещо, за което не са сигурни

| СЪПКА 3 | След 30 минути подготовка участниците се подреждат в кръг и представят своите колажи на останалата част от групата. Колажите ще бъдат окачени на стената.

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават върху проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво спечелих от дейността?
- Какво разбрах за другите след упражнението и как то може да бъде приложено в ежедневни ситуации?

## ВРЪЗКА С ЕМОЦИЯТА



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

90 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да се насърчи самосъзнанието чрез нашите реакции.
- Да се анализират задълбочените индивидуални умения, компетенции, качества и силни страни.
- Да се анализират слабостите, които трябва да бъдат отстранени, и пропуските, които трябва да се запълнят.
- Да се увеличи потенциалът на човека.
- Да се улесни самооценката и самосъзнанието за личния и професионалния профил.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Самосъзнанието е способността да разпознаваме емоциите и чувствата си и как те влияят на поведението ни.

Нашите емоции се формират през целия ни живот благодарение на миналите ни преживявания, образованието, социалната и семейната ни среда и най-вече нашите собствени интерпретации на всичко това. Те са предупредителни знаци, които ни уведомяват за нещо.

Развиването на тази компетентност за самосъзнание ще бъде особено полезно в професионалната среда. То ще намери приложение в социалната работа на младежките работници.

Самосъзнанието ни позволява да започнем интроспективен и рефлексивен път, в който първо идентифицираме собствените си ценности, преценки и убеждения. По този начин,

в последствие можем да се свържем с ценностите и ангажиментите на професията, можем да открием потенциални несъответствия или съвместимост, идентифицирайки собствените си професионални способности, както и очакванията на професията.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът обяснява концепцията за самосъзнанието и нейните последици за младежките работници.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът моли участниците да анализират и изброят своите силни и слаби страни и да ги запишат.

**| СЪПКА 3 |** Участниците трябва да помислят за поне пет ситуации, които са преживели през последната седмица на работа (конкретни случаи) и да идентифицират какви емоции са ги породили тези ситуации (страх, радост, изненада, тъга, гняв).

**| СЪПКА 4 |** Те трябва да разсъждават върху връзката между всяка ситуация, емоцията, която е генерирана и анализа на техните силни и слаби страни, задавайки следните въпроси:

- Какво мислите, че поражда тази емоция?
- За какво ви предупреждава?
- Какво чувство поражда?
- Каква може да бъде връзката между вашите силни и слаби страни и тези реакции?

## ДЕБРИФИНГ:

Когато участниците са попълнили въпросите, те могат да представят своите отговори пред останалата част от групата и така да започне диалог относно техния опит. Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават върху проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво спечелих от дейността?
- Какво разбрах за другите след упражнението и как то може да бъде приложено в ежедневни ситуации?

## УПРАВЛЕНИЕ НА ЕМОЦИИ - STOPP ТЕХНИКА



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

90 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ХАРТИЯ А<sub>4</sub> (ИЛИ  
ПО-ГОЛЯМА);  
ХИМИКАЛКИ;  
ФЛИПЧАРТ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да се идентифицират емоциите и състоянията
- Да се приемат и анализират емоциите.
- Контрол на състоянията
- Управление на нашите импулси
- Да се преодолеят импулсите и ефектите от емоциите
- Да се улесни саморегулирането на личните и професионални характеристики.
- Да се насърчи по-осъзнато поведение в трудни моменти.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Според дефиницията на Даниел Гоулман (Работа с емоционална интелигентност, 1998) саморегулацията се отнася до това как контролираме и управляваме себе си и своите емоции, вътрешни ресурси и способности.

Самосъзнанието ни позволява да опознаем емоциите си, а саморегулацията ни позволява да ги управляваме. То също така е свързано с нашата способност да управляваме своите импулси.

През цялата си работа Гоулман казва, че трябва да мислим за емоциите си като за двойка возни. Ключът към благосъстоянието е балансът. За това е необходимо да се съсредоточим върху:

- Контролиране на гнева ни.
- Контролиране на нашите импулси. Преди да действаме, трябва да мислим, да разсъждаваме и да анализираме ситуацията.
- Регулиране на нашите негативни емоции. Тези състояния поглъщат цялото ни внимание, възпрепятствайки всеки опит да се заемем с нещо друго.

В областта на социалната работа е обичайно да се чувствате обзети от стрес и безпокойство или тревожни емоции, когато се справяте с много тежки ситуации. Може да бъде трудно да разберем как да се справим с тези емоции, за да предложим най-добрата версия на нас и да не прекалим, защото първо трябва да се справим и да преминем през собствените си емоционални препятствия, преди да можем да дадем възможност на другите да направят същото.

Склонни сме да оставяме стреса, безпокойството и емоциите си да се натрупват по цял ден, без да правим нищо, за да ги успокоим, опитвайки се да ги игнорираме и да се надяваме те да си отидат сами. Това обаче може да ни направи неспособни да възприемем нещо друго и да се почувстваме съкрушени. В този момент всички тези емоции стават по-трудни за справяне. Ето защо един от ключовите подходи за управление на нашите емоции е да намерим начини да не им позволим да се натрупват толкова много. Един ефективен инструмент за това е техниката STOPP.

STOPP е създаден, за да помогне за възпрепятстването на стреса и безпокойството веднага щом започнем да го забелязваме, вместо да чакаме да стане непреодолим.

Състои се от следните стъпки:

- Спрете това, което правите.
- Поемете няколко пъти дълбоко въздух, за да се успокоите и да се съберете.
- Наблюдавайте:
- МИСЛИ: Какви мисли имам? Какво ми минава през ума? Какво си казвам?
- СЕТИВАТА НА ТЯЛОТО: Какви физически усещания изпитвам? Къде ги изпитвам в тялото си?
- ЧУВСТВА: Какви чувства или емоции изпитвам?
- ПОВЕДЕНИЕ: Какво правя? Как действам? Какво искам да направя?
- План: Какво е най-доброто / най-важното нещо за мен да направя в момента?
- Продължете да действате внимателно, като предприемете действията, които сте планирали.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Посредникът обяснява концепцията за техниката STOPP, нейните последици върху управлението на емоциите и споделя диаграмата STOPP, за да улесни развитието на дейността.

Спри се	Поеми си въздух	Наблюдавай	Отстъпи и го разгледай в перспектива	Практикувай това, което работи

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът моли участниците да запишат ситуациите, които им причиняват най-много стрес или стрес по време на работа, оценявайки ги от 1 до 100.

**| СЪПКА 3 |** Участниците са помолени да визуализират ситуациите, които им причиняват стрес от най-малкото до най-голямото в списъка, с всички подробности, за да ги възстановяват. Колкото повече подробности участниците могат да запомнят, толкова по-добре. Фасилитаторът трябва да подчертае това.

**| СЪПКА 4 |** Los participantes deben elegir una de esas situaciones, por ejemplo, la evaluada con más puntos, y empezar a aplicar la técnica STOPP para gestionar esa situación, paso a paso, utilizando el cuadro que se proporciona. Para ello, se podrían incluir las siguientes preguntas en cada paso del proceso:

- **Спри се:**  
Какво те накара да осъзнаеш, че ситуацията е стресираща за теб?
- **Поеми си дъх:**  
Дишай бавно веднъж или два пъти.  
Какво те кара да мислиш, че тази ситуация не е добра за теб?
- **Наблюдавай:**  
Какво се случва?  
На какво реагираш?  
Какво мислиш и чувстваш?  
Какви са думите, които казва твоят ум?  
Какви физически усещания забелязваш в тялото си?  
Къде е твоят фокус или внимание?



- **Отстъпи и го разгледай в перспектива**

Това факт ли е или мнение?

Виж ситуацията като външен наблюдател. Има ли друг начин да го погледнеш?

Какво би видял и направил някой друг?

Какъв съвет би дал(а) на някой друг?

Как изглежда, погледнато отгоре?

Какво значение отдаваш на това събитие, за да реагираш по този начин?

Колко важно е в момента и ще бъде ли след 6 месеца?

Реакцията ти пропорционална ли е на действителното събитие?

Какви ще са последиците от твоето действие?

- **Практикувай това, което работи:**

Какво можете да направиш, за да бъде най-полезно?

Ще бъде ли ефективно и подходящо?

В съответствие ли е с твоите ценности и принципи?

Какво е най-доброто нещо за теб, за другите, за ситуацията?

## ДЕБРИФИНГ:

Може да се направи последно размишление, за да се идентифицират ползите от управлението на емоциите и от тази специфична техника в работата и дейностите на младежките работници.

- Какво получих от тази дейност?
- Научих ли нещо повече за себе си?
- Слушането на другите помогна ли ми да разсъждавам повече за себе си?

## ИЗЛИЗАНЕ ОТ МОЯТА КОМФОРТНА ЗОНА



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ХАРТИЯ А4 (ИЛИ  
ПО-ГОЛЯМА);  
ХИМИКАЛКИ;  
ФЛИПЧАРТ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да улесни саморегулирането на личния и професионален живот.
- Размисъл върху последиците от нашите чувства и мисли, както в нашия професионален, така и в личния живот.
- Да подобри нашето управление на негативни ситуации и емоции.
- Да трансформира негативните емоции в учене.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Когато сме съкрушени или сме подложени на голямо напрежение, безпокойство или стрес, обикновено обвиняваме ситуацията, която преживяваме, вместо да спрем и да се замислим, че това, което всъщност се случва, е, че не знаем как да го управляваме.

Тук способностите и знанията ни за саморегулацията и емоционалната интелигентност отново могат да помогнат да се подобрим.

Според Алберт Елис, един от най-влиятелните психолози в САЩ, емоционалното претоварване не се създава от ситуациите, които преживяваме, а от нашата интерпретация за тях. Когато се сблъскаме с несгоди, можем да избираме между усещането за здравословни отрицателни емоции (досада, фрустрация, разочарование) или нездравословни такива (тревожност, депресия, гняв).

Елис разработва модел, наречен ABC, който обяснява как можем да генерираме здравословни или вредни емоции от всяко събитие, в зависимост от това каква интерпретация правим за него, и по този начин можем да изберем как да го управляваме и да го преодолеем.

В този модел:

**A:** Ние наричаме „А“ неблагоприятното събитие, като провал или отхвърляне на някого / себе си.

**B:** В от Belief представлява убежденията на човека, тоест неговата / нейната философия или гледна точка относно неблагоприятното събитие «А». Тези убеждения могат да бъдат рационални или ирационални.

**C:** С се отнася до последиците, които лицето генерира в резултат на А и В.

Ако наблюдаваме нашите ирационални идеи, изправим се срещу тях и ги опровергавем, ще можем да избегнем негативните чувства, които те предизвикват.

**Например:**

**A:** Вие се справяте зле на интервю за работа и не получавате желаната работа.

**B:** - Рационални вярвания: Не ми харесва, че не съм получил тази работа. Колко разочаровашо. Как мога да се опитам да се справя по-добре следващия път?

- Ирационални вярвания: Този интервюиращ трябва да ме хареса и аз трябва да получа тази работа. Ако не, ще бъде ужасно. Няма да мога да го понеса. Това ще покаже, че съм некомпетентен и че никога няма да имам добра работа.

**C:** за ирационални вярвания: чувствате се депресиран(а) и безполезен(-на). Избягвате други интервюта.

Можем да оспорваме тези ирационални вярвания с аргументи. Като оспорваме нашите ирационални убеждения, като докажем, че са грешни, ние ще променим С, в този случай депресията и подценяването. Правейки това, ние също ще променим поведението си и лесно можем да продължим да търсим работа и да участваме в повече интервюта (да управляваме и преодоляваме) следвайки този пример.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Алберт Елис, Рационална емоционална поведенческа терапия, 2-ро издание: Ръководство за терапевт, 2004

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът представя информация относно ABC модела и неговите последици за управлението на емоции.

**| СЪПКА 2 |** Участниците са помолени да помислят за работна ситуация или трудова дейност, която ги изкарва извън зоната им на комфорт и представлява предизвикателство за тях или им причинява несигурност.

**| СЪПКА 3 |** Докато мислят за тази ситуация, участниците трябва да приложат модела ABC, за да управляват тази ситуация, стъпка по стъпка. Те могат да запишат всяка стъпка, за да улеснят анализа.

А: Какво е неблагоприятното събитие?

В: Какви ирационални убеждения причинява?  
А какви са рационалните?

С: Какви са последиците, генерирани в резултат на А и В?

## ДЕБРИФИНГ:

Когато участниците са попълнили въпросите, те могат да представят отговорите си пред останалата част от групата и така да започне диалог относно техния опит. Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават върху проведената дейност, като отговорят на следните въпроси:

- Какво получих от тази дейност?
- Научих ли нещо повече за себе си?
- Слушането на другите помогна ли ми да разсъждавам повече за себе си?

## УПРАЖНЕНИЕ НА МОЯТА САМОИНИЦИАТИВА



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

90 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим за методите за самомотивация.
- Да възприемем положителни нагласи при провал или предстоящи проблеми.
- Да идентифицираме собствените си мотиватори.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Самомотивацията е вътрешният двигател, който ни води към постигане на нашите цели. По думите на Даниел Гоулман (Emotional Intelligence, 1995), „Всички ние имаме свой собствен капацитет да се мотивираме“.

Самомотивацията е причината, която ни кара да правим определени избори, да извършваме определени действия и ни помага да постигнем това, което предлагаме, или да се превърнем в това, което искаме да бъдем. Тази вътрешна мотивация ни насърчава да постигнем целите си, след като анализираме своите умения, потенциал и ресурси, така че е свързана със самосъзнанието, което сме виждали преди.

Важно е да знаем своите силни и слаби страни, както и потенциала си, за да можем да го съчетаем с нашата мотивация и да постигнем реалистични цели, които ни тласкат към действие, защото изглеждат предизвикателни, амбициозни. Но в същото време трябва да помним, че е възможно те да бъдат постигнати, тъй като в противен случай биха могли да генерират безпокойство или разочарование.

Всичко това означава, че самомотивацията влияе на нашето настроение. Особено когато работим с други, това важно умение насърчава хората да продължават да напредват, дори когато са изправени пред неуспехи, да се възползват от възможностите и да

покажат ангажираност към това, което искат да постигнат, това са важни аспекти, когато нашата работа се основава на подобряване на живота на другите.

Според работата на Даниел Гоулман инициативата е способността да се използват възможностите, когато възникнат, да се избягват съмнения, които могат да доведат до пропуснати възможности за растеж или подобряване. Въпреки това е важно да помислим внимателно и да сме сигурни, че вземаме правилното решение.

Инициативата може да се разглежда като комбинация от смелост, необходима за преодоляване на страха от неизвестното, който е присъщ на новите възможности, и доброто управление на риска, което гарантира, че са идентифицирани правилните възможности и че ниво на несигурност или риск може да бъде поето.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът показва информация относно самомотивацията, инициативата и нейните последици за нашето развитие.

**| СЪПКА 2 |** Участниците са помолени да помислят за минал опит в работата, в който те прилагат на практика способността си за инициатива (например решаване на проблем, подготовка на голяма задача и т.н.).

**| СЪПКА 3 |** Мислейки върху тази ситуация, посредникът ги моли да запишат следните разсъждения:

- Какво се случи, за да предприемеш инициатива?
- Какво те мотивира по това време? Какво почувства в тази ситуация?
- На коя от силните си страни разчитах, за да осъществиш плана си?
- Кое е най-приятното нещо в този спомен?

**| СЪПКА 4 |** След това участниците са помолени да опитат да сравнят тези мисли с друга текуща ситуация в живота им, в която трябва да използват по-високо ниво на инициатива и да изготвят план за действие, за да се справят с него.

## ДЕБРИФИНГ:

Когато участниците са попълнили въпросите, те могат да представят отговорите си пред останалата част от групата и да се започне диалог относно техния опит. Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават относно проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво получих от тази дейност?
- Научих ли нещо повече за себе си?
- Слушането на другите помогна ли ми да разсъждавам повече за себе си?

## МОЯТ КАРИЕРЕН ПЪТ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

90 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да се поставят ясни и реалистични цели.
- Да бъдем наясно с реалността.
- Да бъдем амбициозни
- Размисъл върху личните ценности, компетентности, стремежи, мотивации и страсти, свързани с професионалния живот.
- Избор на по-добрите решения за кариера.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Според мисълта на С. Леман „ ангажираността е това, което превръща обещанието в реалност, това е думата, която говори смело за нашите намерения, това е действието, което говори по-силно от думите, изпълняване на обещанието, когато обстоятелствата станат неблагоприятни, това е материалът, с който се изковава характер, за да се променят нещата, това е ежедневието на почтеността над скептицизма. Ангажираността и спазването на ангажименти са същността на проактивността “.

Като се ангажираме, ние максимизираме възможностите си за изпълнение на поверената задача и желаната цел. Взима се предвид, че знаем условията, които приемаме, и задълженията, които те пораждат, тъй като това предполага постоянни усилия за постигане на установената цел.



Като социални работници ангажираността ни помага :

- Да почувстваме целите на другите като свои.
- За подкрепа и изпълнение на решения, изцяло отдадени на постигането на общи цели.
- Да се предотвратяват и преодоляват препятствия, които пречат на постигането на целите на тези, на които помагаме.

Когато мислим, че нашата всеотдайност в работата отслабва, вероятно имаме работа с липса на мотивация. Не трябва да позволяваме липсата на интерес, мотивация или ангажираност да застрашават успеха на нашата работа.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът обяснява концепцията за самомотивация, ангажираност и въздействието върху представянето на младежкия работник.

**| СЪПКА 2 |** Участниците са помолени да създадат своята кариерна линия на лист А4, посочвайки възходите и паденията на преживяванията, които са имали през цялото време, като се обръща специално внимание и на личния им живот (тъй като те си влияят взаимно).

**| СЪПКА 3 |** Фасилитаторът продължава, като моли участниците да обмислят какво / кой им е помогнал по време на тези трудни ситуации, какво / кой им е помогнал да се издигнат от дъното до върха на линията.

## ДЕБРИФИНГ:

След като индивидуалната работа приключи, водещият моли участниците да отидат по двойки и да споделят помежду си кариерната си линия, разсъждавайки върху ресурсите, помогнали за преодоляване на падовете. Ако атмосферата на групата е положителна, отворена и изпълнена с доверие, този момент за споделяне може да се направи с цялата група

Посредникът може да помоли участниците да разсъждават върху проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво получих от тази дейност?
- Научих ли нещо повече за себе си?
- Слушането на другите помогна ли ми да разсъждавам повече за себе си?

## ЕЗИК НА СНИМКИТЕ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

45 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Текстове с различни истории от литературата, журналистиката, интернет и др., които съдържат описание на чувствата и емоционалните състояния.

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Опознаване с помощта на снимки или снимки.
- Да се насърчат участниците в групата да развият осъзнаване на многообразието и чувствителност към нуждите и емоциите на другите.
- Да се насърчи приемането и зачитането на различни избори и мнения.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Даниел Гоулман разделя концепцията за съпричастност на следните три категории:

- Когнитивна съпричастност. Фокусира се върху способността да разберем как се чувства човек и какво може да мисли. Когнитивната съпричастност ни прави по-добри комуникатори, защото ни помага да предаваме информация по начин, който достига по-добре до другия човек.
- Емоционална съпричастност. Това е способността да споделяме чувствата на друг човек. Някои го описват като „усещане на болка в сърцето“. Този тип съпричастност ни помага да изградим емоционални връзки с другите.
- Състрадателна съпричастност. Този тип съпричастност надхвърля простото разбиране на другите и споделянето на техните чувства, тъй като всъщност ни подтиква да предприемем действия и да помогнем, където можем.

Някои причини, поради които на хората понякога им липсва съпричастност, са, че ние сме жертви на когнитивни пристрастия. Понякога начинът, по който възприемаме света около нас, се влияе от редица от тези когнитивни пристрастия.

Също така понякога обезчовечаваме жертвите, тъй като можем да мислим, че хората, които са различни от нас, не трябва да се чувстват и държат по същия начин като нас.

И накрая, понякога обвиняваме жертвите за техните обстоятелства, тъй като изхождаме от предпоставката, че светът е справедливо място.

Дори и съпреживяването да се проваля понякога, повечето хора могат да съпреживяват другите в различни ситуации. Тази способност да виждаме нещата от чуждата перспектива и да симпатизираме на чуждите емоции играе важна роля в нашия социален живот. Съпричастността ни дава възможност да разбираме другите и доста често ни принуждава да предприемаме стъпки за облекчаване на страданията на другия човек.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Стаята трябва да бъде подготвена за тази дейност - без маси; столове в кръг. Фасилитаторът показва информацията относно съпричастността, разбирането на чувствата и комуникацията им.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът разпространява текстовете с истории и казва на участниците да се опитат да се отъждествят с героя, да запомнят чувствата, мислите и поведението в тяхната ситуация.

## ДЕБРИФИНГ:

След това той/тя кани участниците да обсъдят как характерът на историята е свързан с тях. Фасилитаторът също така насърчава участниците да обсъждат умения за съпричастност и тяхната приложимост в общуването и в други ситуации от ежедневието.

Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават върху проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво спечелих от дейността?
- Какво разбрах за другите след упражнението и как то може да бъде приложено в ежедневни ситуации?

## В ОБУВКИТЕ НА ДРУГИЯ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

60 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Научаване за техниките за развиване на социална чувствителност
- Разбиране на значението на емпатията в работата с NEETs
- Развиване на емпатия, като се научим да виждаме нещата от гледна точка на другите хора и като можем да разбирате техните емоции
- Помощ за интерпретиране на действията и поведението на другите.
- Помощ за установяването и поддържането на работни взаимоотношения и за адекватно реагиране в конфликтни ситуации.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Емпатията е ключова компетентност на емоционалната интелигентност, която се разкрива при общуване с другите.

Това е способността да виждаме света както другия човек, да споделяме и разбираме своите чувства, нужди, грижи и емоционални състояния. Използва се и изразът „Да се поставим на мястото на другия“.

Каквато и да е вашата работа, да бъдете по-съпричастни с колегите и сътрудниците си, ще ви бъде от полза в много отношения, но особено като младежки работник с NEET, някои от предимствата на емпатията са:

- Намирате най-доброто време и отношение, за да разберете нуждите на другите, да им осигурите подкрепата, от която се нуждаят, за да продължат напред, да се изправят пред предизвикателства или да разрешат трудностите.

- Имате правилно отношение, когато постигате споразумения за разрешаване на конфликти. Слушането, разбирането на всички страни и вземането под внимание на гледната точка на всички участници улеснява постигането на общо споразумение, вместо едностранно даване на заповеди.
- Разбирането и предоставянето на това, от което другите се нуждаят, за да продължат напред, създава чувство на доверие и укрепва взаимоотношенията, води до по-голямо сътрудничество и подобрява резултатите.
- Благодарение на «огледалните неврони», да си съпричастен ще накара и другите да бъдат съпричастни, създавайки атмосфера на връзка, която ще направи работната среда много по-приятна и обогатяваща.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Даниел Гоулман, Емоционална интелигентност, 1995

Даниел Гоулман, Работа с емоционална интелигентност, 1998

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът обяснява концепцията за емпатия, разбиране на чувствата и последиците от нея при работа с NEETs.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът моли участниците да помислят за конкретна трудна ситуация на работното място, когато работят с NEETs.

**| СЪПКА 3 |** След това той / тя кани участниците да начертаят три колони и да изпълнят следващите стъпки:

- Запишете в първата колона какво наистина се е случило, фактите;
- Във втората колона запишете собственото си мнение за това.
- В третото, как мислите, че другият го вижда, какво мисли NEET.

## ДЕБРИФИНГ:

След като индивидуалната работа приключи, фасилитаторът моли участниците да споделят своите отговори.

Фасилитаторът може да помоли участниците да разсъждават върху проведената дейност, следвайки следните въпроси:

- Какво спечелих от дейността?
- Какво разбрах за другите след упражнението и как то може да бъде приложено в ежедневни ситуации?



## 2.2. ЕФЕКТИВНОСТ НА МЛАДЕЖКИЯ РАБОТНИК

Продължаващото професионално развитие на младежките работници е предпоставка, за да могат да работят ефективно и да прилагат положителни стратегии за младежко развитие. Голямото разнообразие по отношение на младежката работа дава възможност за по-креативни и иновативни подходи.



Въпреки това младежките работници често са затънали в ежедневието си по един или друг начин, прекарват повече време в срещи или с документи, отколкото със смислени задачи, не са в състояние да отстъпят назад и да помислят за своето лично и професионално развитие. Самоактуализацията увеличава не само удовлетвореността от работата, но и повишава способността да бъдем креативни и иновативни. В рамките на този модул младежкия работник ще разбере колко е важно да бъде отворен към опита и как да бъде мотивиран, за да изпълнява успешно определени действия.

Използването на дигиталните медии и технологии в младежката работа е умение от 21-ви век, което съставлява част от съвременното гражданство и съвременния живот като цяло. За да разберат нуждите и притесненията на младите хора и да ги придружават ефективно, младежките работници се нуждаят от време. Ефективното управление

на времето помага за спечелването на ценно време, за да могат да се концентрират върху смислена работа. Работата в екип също е важна част, тъй като младежкия работник почти не работи сам. За да подкрепят и насочват младите NEET по ефективен начин, младежките работници трябва да бъдат обучени в решаването на проблеми и управлението на кризи, тъй като те могат да бъдат помолени да съдействат за разрешаването на проблемите и конфликтите на младите хора.

Обучителните дейности на този модул ще задълбочат разбирането на младежкия работник за това как да се подобри ефективността на работата при работа с млади хора. Те ще вдъхновят учащите да засили знанията си по темите и да се заеме с допълнително обучение в тази област.



## МЕТОДИ ЗА САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ - РАЗСЪЖДЕНИЯ



ВРЕМЕТРАЕНЕ

45 МИНУТИ



МАТЕРИАЛИ

лепящи бележки,  
бяло табло с хартия  
(флипчарт), химикалки и  
маркери

ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем концепцията за самоактуализация.
- Да разберем как може да се подобрят самоактуализацията и иновациите в професионалната сфера.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Психологът Абрахам Маслоу става известен с идентифицирането на основните човешки нужди, които всички хора споделят, с необходимостта от „самоактуализация“ на върха на известната пирамида, което означава, че нуждите на по-ниско ниво трябва да бъдат задоволени, преди нуждите на по-високо ниво да станат фокус на внимание. Универсална характеристика на всички самоактуализиращи се хора, които Маслоу изследва, е увеличаването на творческата изява. За Маслоу самоактуализацията е непрекъснато актуализиране на потенциал, способности и таланти, това означава да следваш своето призвание. Дори и да е успешен в други отношения, човек остава неспокоен и разочарован, ако не е изпълнена необходимостта от самоактуализация. Хората, които прилагат самоактуализацията, приемат както чуждите, така и собствените си недостатъци, често с хумор и толерантност. Те не само приемат напълно другите, но са и също верни на себе си, вместо да се преструват, за да впечатлят другите (Talevich, 2017). Хората, които се самореализират, също са склонни да бъдат независими и изобретателни: те са по-малко склонни да разчитат на външни признаци да управляват живота им (Martela & Pessi 2018).

Иновативната работна среда подобрява самоактуализацията, което е на първо място начин на мислене и може да бъде тренирано. Самоактуализацията и иновациите вървят



ръка за ръка, защото самоактуализиращият човек винаги е иновативен и показва иновативни работни резултати. Самореализиращите се хора не се страхуват да опитат нови неща, нови начини за правенето им и нови идеи. Те се зареждат от непознатото.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Абрахам Маслоу, Теория на човешката мотивация, 1943 г.

Бари Скот Кауфман, Transcend - новата наука за самоактуализация, 2020 г.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Дейността започва с кратко въведение по темата и дейност за самооценка, преди сесията за разсъждения да започне да дефинира въпроса и да постигне общо разбиране. Освен това списъкът с идеи, породени от сесията с разсъждения, трябва да бъде обсъден след това за тяхната осъществимост.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът представя няколко въпроса и моли участниците да размишляват върху тях поотделно, като отговарят анонимно по скала от 0 (изобщо не) до 10 (до голяма степен).

- До каква степен сте доволни от работата си?
- Колко сте запалени за вашата мисия?
- Колко доволни сте като цяло от живота си?
- Чувствате ли благодарност за хубавите неща в живота си?
- Търсите ли автентичност и реални факти?
- Колко креативно е отношението ви в работата?
- Чувствате ли, че нови хоризонти и възможности, често се отварят пред вас и другите?
- Доколко сте отворен(а) да изживявате нови неща, да се учите и да напускате зоната си на комфорт?
- Лесно ли се адаптирате към променящата се среда?
- Колко удобно се чувствате по отношение на идеи и гледни точки, които са различни от вашите?

**| СЪПКА 3 |** По време на следващата мозъчна атака, фасилитаторът моли участниците да измислят възможно най-много идеи, за да отговорят на предизвикателния въпрос „Как можем да подобрим самоактуализацията?“. Участниците не трябва да се притесняват, че ще измислят странни идеи и може да напишат всичко, което им хрумне.

**| СЪПКА 4 |** Фасилитаторът събира идеите, подрежда ги на флипчарта по теми и дава начало на групово дискусия, като ги разделя на:

- (Все още) Неосъществими идеи (мечти, мечтатели ...)
- Съществуващи осъществими идеи (лесни за изпълнение ...)
- Иновативни възможни идеи (ефективни, оригинални ...)

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът моли участниците да се изкажат по следните въпроси:

- Какво е значението на самоактуализацията в младежката работа?
- Кой от предложените идеи бих искал(а) да реализирам и защо?
- Разшири ли дейността моята перспектива за темата?

## ДИГИТАЛНИ ИСТОРИИ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

90 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

КОМПЮТЪР,  
ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да открием иновативни методи и дигитални инструменти, които могат да бъдат полезни за работата с НЕЕТ.
- Да разберем концепцията за дигитално разказване на истории.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Иновативната младежка работа има за цел да достигне до младите хора чрез използване на дигиталните медии. Младите хора лесно виждат мултимедията като инструмент и тя служи като метод, който ефективно ги привлича към активно участие, творчество и изразяване на собствените си мнения. Има много възможни приложения на дигитални инструменти и медии в младежката работа за информиране, съветване, популяризиране, взаимодействие или създаване на дейности.

Дигиталното разказване на истории съчетава изкуството за разказване на истории със смесица от дигитални медии, включително текст, картини, записан аудио разказ, музика и видео. Тези мултимедийни елементи се смесват с помощта на компютърен софтуер, за да разкажат история, която обикновено се върти около определена тема и често съдържа определена гледна точка. Повечето дигитални истории са сравнително кратки с продължителност между 2 и 10 минути и се записват в цифров формат, който може да се

гледа на компютър или друго устройство, способно да възпроизвежда видео файлове. В допълнение, дигиталните истории обикновено се качват в интернет, където могат да бъдат гледани чрез всеки популярен уеб браузър.

Има много различни видове дигитални истории, но Бернард Р. Робин (2006) предлага класифицирането на основните типове в следните три категории:

- 1) лични разкази - истории, които съдържат разкази за значими случки в живота на човек.
- 2) исторически документални филми - истории, които разглеждат драматични събития, които ни помагат да разберем миналото.
- 3) истории, които информират или инструктират зрителя за определена концепция или практика.

8-те стъпки на цифровото разказване са:

1. Започнете с идея
2. Проучване / Изследване / Научаване
3. Писане / Създаване на сценарий
4. Дъска с истории (раскадровка)/ план
5. Съберете и създайте изображения, аудио и видео
6. Съберете всичко заедно
7. Споделете
8. Оценка и обратна връзка

Дигитално разказване на истории в младежката работа: Личните разкази насърчават младите хора да разберат разликите и приликите сред тях като тийнейджъри, да изразят себе си и да осъзнаят кои са те и тяхната житейска ситуация. Дигиталното разказване на истории е образователна дейност, която помага да се развият едновременно наративни и дигитални умения.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Преглед на цифровото образование - номер 30, декември 2016 г. <http://greav.ub.edu/der/>  
*„Силата на дигиталното разказване на истории в подкрепа на преподаването и ученето“*  
от Bernard R. Robin

Лесни за използване инструменти за създаване на видео, безплатни снимки и редактиране на снимки:

WeVideo (<http://www.wevideo.com/>)

Movavi (<https://www.movavi.com/>)

iMovie от Apple Inc. (<https://www.apple.com/imovie/>)

Viva видео за Android (<https://vivavideo.tv/>)

<https://sourceforge.net/projects/audacity/>

<https://www.pexels.com/>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

| **ЕТАП 1** | Фасилитаторът обяснява концепцията за дигитално разказване на истории, нейния източник на умения и обучение.

| **СТЪПКА 2** | Групата се разделя на малки групи от 3 или 4 участника, които споделят мислите си за събитие, което са преживели в професионалния си живот, или за научен урок, който е от значение за тяхното личностно развитие. Всеки участник трябва да има поне 5 минути, за да сподели своята история.

| **СТЪПКА 3** | Членовете на всяка малка група решават заедно коя от историите искат да дигитализират и да започнат да записват сценарий, който трябва да продължи не повече от 5 минути, когато се чете. Историята може да бъде разказана от първо лице или от трето.

| **СТЪПКА 4** | След като сценарият е готов, един участник от всяка група чете текста за аудио запис на компютър (приложението за запис трябва ще бъде изтеглено), записва аудио файл във формат WAVE и го качва заедно с безплатни снимки или карти Dixit в WeVideo (<http://www.wevideo.com>). Видеото за разказване на истории също може да бъде завършено с музика без авторски права и след това се експортира като mp4 файл за гледане.

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът моли участниците да изразят мнение, като използват следните въпроси:

- Какво научих от тази дейност?
- В кой контекст цифровото разказване на истории може да бъде полезно за моята работа?
- Кои умения се развиват чрез създаване на дигитални истории?

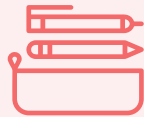
**Адаптация към работата с NEETs:** Дейността може да се фокусира върху разкази на млади хора за лично събитие, ситуация, значим човек или като се започне от лична снимка. Също така е възможно да започнете с набор от карти Dixit и да помолите участниците да изберат карта, която символизира значителна част от живота им или тяхната действителна ситуация или желана бъдеща ситуация и т.н.

## ПРИОРИТИЗИРАНЕ НА ЗАДАЧИ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

45 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Хартия и химикалки,  
лични дневни планове  
(приложение, календар,  
списъци със задачи)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим повече за стратегиите за управление на времето за ефективно планиране и определяне на приоритетите на задачите.
- Да се научим как да анализираме собствен работен график.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Често срещана грешка в управлението на времето е да вярваме, че можем да направим повече, отколкото можем. Известно е, че хората прекарват по-голямата част от ежедневието си със срещи, обаждания, отговори на имейли, административни задачи, прекъсвания, разсейване, разговори или срещи. Ползата от ефективната организация на времето е да се чувствате по-малко стресирани и претоварени, да станете по-продуктивни и да отделите повече време за смислена работа.

**Техниката Помодоро** е техника, за да останете фокусирани и психически свежи. Разработена е в края на 80-те години от тогавашния студент Франческо Чирилло. Чирилло се мъчи да се съсредоточи върху обучението си и да изпълнява задачи. Чувствайки се съкрушен, той се решава да се ангажира само с 10 минути фокусирано учебно време. Окуражен от предизвикателството, той намери кухненски таймер с форма на домати (на италиански език *tomodoro*) и така се ражда техниката Помодоро.

1. Вземете списък със задачи и таймер.
2. Задайте таймера си за 25 минути и се фокусирайте върху една задача, докато таймерът позвъни.
3. Когато сесията ви приключи, маркирайте едно помодоро и запишете какво сте завършили.

4. След това се насладете на петминутна почивка.
5. След четири пъти от помодоро направете по-дълга, по-възстановяваща 15-30-минутна почивка.

Това, което техниката Помодоро иска, е да разбие големите задачи, проекти или цели на нещо, което да се направи през следващите 25 минути. Помага да останете съсредоточени върху следващото нещо, което трябва да направите, вместо да бъдете съкрушени от непосилната тежест на задачите.

**Принципът на Парето** е ефективен метод за управление на времето за определяне на приоритети на задачите, за ранно идентифициране на проблемите с графика и за разработване на конкретен план за работа. Той се основава на правилата 80:20, което означава, че обикновено 20% от дейностите и задачите са толкова важни, че допринасят около 80% за общия успех на работата. За управлението на времето това означава, че останалите 80 процента от времето дават само 20 процента от резултата.

**Анализът ABC** различава много важните задачи (А, стойност: 65%, време: 15%), важните задачи (В, стойност: 20%, време: 20%) и по-малко важните задачи (С, стойност: 15%, време : 65%).

**А-задачите** обикновено могат да се извършват единствено от самите вас. Те не могат да се делегират и много важни. Тяхното изпълнение осигурява най-висока стойност.

**В-задачите** са средно важни задачи, но и могат (частично) да се делегират.

**С-задачите** са най-малко ценни относно изпълнението на дадена функция, но те отнемат най-много време (рутинна работа, документи, четене, телефониране, картотекиране, кореспонденция и други административни задачи). В повечето случаи съотношението на използваното време е в контраст със стойността на дейността.

### **Квадрантите на Айзенхауер:**

Много хора бъркат спешността с важността и по този начин са ненужно възпрепятствани да изпълняват важни задачи. В Принципа на Айзенхауер, който стана известен благодарение на бившия президент на САЩ Айзенхауер, различните дейности са разделени на четири квадранта.

**Първи квадрант:** както спешни, така и важни: кризи, неотложни въпроси, проекти, срещи, ограничени във времето подготовки.

**Втори квадрант:** важно, но не спешно: обучение, подготовка, превенция, идентифициране на стойност, планиране, работа по взаимоотношения, реално възстановяване, насърчаване на самоотговорността, стратегическа работа.

**Трети квадрант:** не важно, но спешно: прекъсвания, няколко телефонни разговора, някои пощи, някои доклади, няколко конференции, много предстоящи неотложни въпроси, много популярни дейности.

**Четвърти квадрант:** не е важно и не е спешно: незначителни неща, заетост, писма, някои телефонни разговори, губещи на време дейности, бягство.

Принципът на Айзенхауер съветва да се отделя възможно най-много време за дейностите на втория квадрант, защото това е ценно инвестирано време.

**Тихият час:** За изпълнението на изключително важни задачи има смисъл да се работи възможно най-свободно. За да се постигне това, експертите препоръчват да планирате поне един час тишина в графика всеки ден, време да се пази от всякакви прекъсвания. Безшумният час е подходящ за изпълнение на А-задачи - вижте метода ABC и за справяне с по-малко важни задачи (С-задачи) по време на време, което може да бъде прекъснато.

Одитът на времето е добра практика за проследяване на времето и да разбираме докъде сме. Анализът на дневния или седмичния график и времето, прекарано за различни задачи, помага за оптимизирането му.

Проверката на времето е упражнение за разбиране на ефективното използване на времето, защото първата стъпка към разбирането на управлението на времето е да научите за намерението, контрола и къде отива времето.

Следващите стъпки са да се поставят правилни цели и да се даде приоритет на времето за смислена работа, да се изградят ефективни графици, да се оптимизира работната среда и да се защити работното време от разсейване

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Франческо Чирилло, Техниката Помодоро: Управлението на времето, променящо живота, 2018

Ричард Кох, Принципът 80/20: Тайната на постигането на повече с по-малко, 1997

Стивън Кови, Първо най-важното, 1994

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Дейността започва с въведение за важността и ползите от правилното управление на времето и различните стратегии за научаване как ефективно да се използва времето.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът моли участниците да изброят на хартия всички свои типични задачи и дейности по време на работа, независимо от тяхната важност, като ги разделя на ежедневни, седмични, месечни или изключителни дейности като събития. Те са свободни да използват своите програми за тази стъпка.

**| СЪПКА 3 |** След като приключи, той ги моли да изчислят времето, което отделят за всяка задача.

**| СЪПКА 4 |** Сега той ги моли да разделят всички задачи, следвайки принципа на Айзенхауер, на важни-спешни (задачи, които трябва да изпълнят същия ден), важни-не толкова спешни (задачи, които могат да планират), маловажни-спешни (задачи, които могат да делегират) и маловажни и не толкова спешни дейности (задачи, които биха могли да премахнат).

**| СЪПКА 5 |** Като последна стъпка, с цялата събрана информация, участниците са помолени да изчислят колко време отделят за всяка от изброените 4 квадранта дейности.

## ДЕБРИФИНГ:

Обучителят моли участниците да се изразят по следните въпроси:

- Колко време отделям за задачи, изброени във втория квадрант?
- Кои са за мен типичните крадци на време?
- Какво научих от упражнението?

## СПИСЪЦИ И ПРИОРИТЕТИ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

30 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Хартия и химикалки,  
флипчарт, бяла дъска  
и маркери

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим за стратегиите за изграждане на екип.
- Да научим за приоритизирането на времето и задачите.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Способността да се работи добре в екип е едно от най-важните умения в работния живот в днешни дни. Когато екипът работи добре заедно, това обикновено води до повишена производителност и повече сътрудничество. Проучванията показват, че способността на целия екип да комуникира ефективно е един от ключовите фактори за успех.

Дейностите и упражненията за изграждане на екип трябва да бъдат част от текущата стратегия за разработване на силен и ефективен екип. Те трябва да имат ясна цел като подобряване на определено умение или справяне с проблем и да бъдат добре проектирани, за да се избегне конфликт. Дейностите могат да се фокусират върху уменията за комуникация, креативното мислене, решаването на проблеми или управлението на времето. Първата и най-важна стъпка при планирането на дейностите по изграждане на екип е да се идентифицират силните и слабите страни на екипа и в резултат на това нуждите им от дейности по изграждане на екип.

Може да има много различни причини членовете на екипа да загубят мотивацията си или да не работят ефективно заедно:

- Липса на опознаване
- Лоша комуникация



- Съпротиви към промяна
- Конфликти или съревнование между членовете на екипа
- Липса на положителна обратна връзка

Дейностите за изграждане на екип трябва да обединяват и насърчават членовете на екипа да работят заедно. Ето защо те трябва да си сътрудничат и да не се конкурират, поне не на индивидуална основа.

Следващата игра за изграждане на екип също е дейност за приоритизиране на време и задачи, тъй като показва важноста на приоритизирането на задачите в рамките на ограничен период от време.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Джон Гордън, Енергийният автобус, 2007 г.

Патрик Ленчони, Петте дисфункции на екипа, 2002

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът разделя групата на няколко екипа между 5 до 8 участника и обяснява, че екипите имат 10 минути, за да изберат и изпълнят колкото се може повече задачи, като им напомня, че каквото и да правят, те трябва да бъдат в безопасност.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът разкрива списъка със задачи, подготвен предварително на флипчарта.

- Направете селфи на вашата група заедно с фасилитатора (5 точки)
- Открийте нещо уникално за всеки член от екипа (5 точки)
- Изпейте песен заедно (15 точки)
- Пребройте броя на домашните любимци, притежавани от вашия екип (20 точки)
- Назовете екипа си и измислете лозунг (5 точки за името, 5 точки за лозунга)
- Убедете член на друг екип да се присъедини към вас (20 точки)
- Направете кула от материалите, притежавани от вашия екип (10 точки)
- Пресъздайте звуците на тропическите гори на Амазонка със звуците на вашите гласове (10 точки)
- Оформете конга линия и танцувайте от единия край на стаята до другия (5 точки)
- Направете списък с 5 елемента, които вашият екип би отнесъл на пустинен остров (20 точки)

**| СЪПКА 3 |** След 10 минути треньорът събира точките върху бялата дъска и обявява отбора победител.

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът моли участниците да изразят мнение за обучението:

- Как решихме кои задачи искаме да направим?
- Разделихме ли задачи между членовете на екипа?
- Каква групова динамика използвахме?

## ЕКИПНИ РОЛИ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

40 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ,  
ФЛИПЧАРТ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем ролята си в екипа.
- Да научим за инструментите за оценка на ролята на екипа.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Ефективното сътрудничество и работа в екип изискват комбинация от решаване на проблеми, междуличностни и комуникационни умения, необходими на екипа да работи заедно за постигане на обща цел. Важен фактор за успешна работа в екип е разделянето на ролите според силните страни на членовете на екипа. Всеки в екипа трябва да играе различна роля според силните си страни и това, в което е естествено добър. Меките умения са толкова важни, колкото и техническите умения и официалните квалификации. Съществуват различни инструменти за оценка на личностните фактори и стилове на работа. Целта е да разберем по-добре собствения си стил и да научим за разликите в стиловете на другите членове на екипа, за да работим по-ефективно заедно.

Инструментът за оценка на поведението DISC се основава на DISC теорията на психолога Уилям Моултън Марстън, която се фокусира върху четири различни личностни черти, като доминиране (D), влияние (I), устойчивост (S) и добросъвестност (C). След това тази теория е разработена в инструмент за оценка на поведението от индустриалния психолог Уолтър Върнън Кларк.

DiSC измерва нечия личност и стил на поведение. Той не измерва интелигентността, способността, психичното здраве или ценностите. DiSC профилите описват човешкото

поведение в различни ситуации, например как да се отговори на предизвикателствата, как да се влияе на другите, предпочитаното темпо и как да се реагира на правила и процедури.

Моделът DiSC обсъжда четири референтни точки:

**Доминиране** - пряк, волеви и силен

**Влияние** - общителен, разговорлив и жизнерадостен

**Устойчивост** - нежен, приветлив и мек

**Добросъвестност** - затворен, аналитичен и логичен

Начинът на работа също се влияе от други фактори като образованието, житейския опит или зрелостта. Но, разбира се, всеки представя характерни черти от четирите основни стила. Възможни са близо един милион различни комбинации от DISC профили.

Резултатите от въпросника за оценка на DISC показват високо или ниско класиране в стиловете.

#### **Високо класиране в доминирането:**

Високо класираните в категорията Доминиране често са упълномощени лидери, които могат да се окажат нетърпеливи, ако не са в състояние сами да решат проблемите. Увереността и доброто представяне в стресови ситуации са често срещани за някой, който се класира като високо доминиращ. Хората с D личности се стремят да бъдат уверени и поставят акцент върху постигането на крайни резултати.

#### **Високо класиране по влияние:**

Високото класиране на влиянието е свързано с това хората да бъдат общителни, комуникативни и нуждата от приемане от другите. Те често се възприемат като приятелски настроени и наблюдават много на начина, по който биват възприемани. Комуникацията е ключова за високото класиране по влияние. Хората с I личности се стремят да бъдат поотворени и да поставят акцент върху отношенията и да влияят или убеждават другите.

#### **Високо класиране по стабилност:**

Онези, които се класират високо в стабилността, обикновено са мили, спокойни и като цяло по-малко екстровертни. Те предпочитат подкрепата и бавно се приспособяват към промяна. Тихата и стабилна работна среда с екип за поддръжка е идеална. Хората с S личности се стремят да бъдат надеждни и поставят акцента върху сътрудничеството и искреността.

#### **Високо класиране по добросъвестност:**

Високо резултат по стил на добросъвестност се свързва с това хората да бъдат самоуверени и амбициозни. Те могат да имат проблеми с другите и често ще създават приятелства въз основа на хобита, вместо на емоционална връзка. Макар и амбициозен, човек, който се класира високо по съвест, често може да избегне рискове. Хората с C личности се стремят да поставят акцента върху качеството, точността, експертизата и компетентността.

Подобен инструмент е **Загряването по многообразие**, което измерва участниците по три ключови личностни фактора:

- Ориентация към човешките взаимоотношения,
- Ориентация към задачата
- Ориентация към творчеството.

Както подсказва името му, този инструмент за оценка се използва в началото на тренировъчните сесии, за да помогне за “разтапянето” на ледовете. Въз основа на отговорите им на въпросника, участниците се разделят в три групи и им се дават различни цветове. Червеното предпочитание се характеризира със силен фокус върху отношенията, личната ангажираност и социалната перспектива. Предпочитанието за синьо се разпознава по фокуса върху структурата и задачата, и чрез логическа перспектива. Зелената перспектива се познава по фокуса върху промяната, визията и идеите.

Въпросникът и семинарът са разработени в Норвегия между 1995-1997 г. от психолога Бьорн З. Екелунд и неговата компания Human Factors AS

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Джейсън Хедж, Основната работна книга за обучение на DISC: Придружител на оценката на профила на DISC, 2012 г.

Бьорн З. Екелунд, Разгръщане на силата на многообразието - Как да отворим ума за добро, 2019

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Дейността започва с въведение за значението на допълващите се личности и стилове на работа в един успешен екип.

Фасилитаторът представя четирите DISC стила и разделя участниците на 4 малки групи, всяка с описание на един от стиловете.

**| СЪПКА 2 |** Те дават на участниците 15-20 минути, за да отговорят на няколко въпроса:

- Кой е най-добрият начин да разпознаете и възнаградите някого с този стил?
- Какво може да ограничи някого с този стил?
- Какво е най-добре да направите, когато сте в конфликт с някого с този стил?
- Работейки заедно по проект, какви отговорности бихте възложили на член на екипа с този стил?

Всяка група избира говорител, който да сподели отговорите на групата на всеки въпрос, последвано от групова дискусия за стойността на всеки стил за екип.

## ДЕБРИФИНГ:

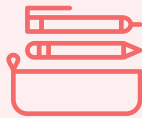
Фасилитаторът моли участниците да изразят мнение за дейността:

- Какво научих за себе си и за членовете на моя екип?
- Какво мисля, че може да направи човек, за да стане по-добър отборен играч?
- В рамките на кой контекст това упражнение може да бъде полезно?

## ЕДИН ПРОБЛЕМ МОЖЕ ДА СКРИЕ ДРУГ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ХАРТИЯ И  
ХИМИКАЛКИ,  
ФЛИПЧАРТ, МАРКЕРИ,  
ЛЕПЯЩИ ЛИСТЧЕТА

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем значението на анализа на проблема и дефинирането на проблема.
- Да повишим информираността си за задаване на правилните въпроси към посочените проблеми.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Анализът на проблемите е от голямо значение, тъй като добре заявеният проблем е полуразрешен проблем, докато грешно заявените проблеми продължават. Първата стъпка от решаването на проблема е да се изясни и идентифицира какъв е проблемът. Само след като проблемът е добре дефиниран, могат да се формулират въпроси как да се реши проблемът.

Задаването на поредица от 5 "Защо" въпроси е проста техника, която помага да се стигне до корена на проблема. Това е идеален метод за изясняване на проблема и разбиране на основните проблеми. Понякога един проблем може да скрие друг и се оказва, че истинският проблем стои зад предизвикателството, което виждаме на първо място. Възможно е също подобни проблеми да възникнат по различни причини. Инструментът на 5-те "Защо" напомня на малките деца, които задават общ въпрос и след това не спират да питат защо, за да изследват по-дълбокия смисъл.

В допълнение към инструмента на 5-те "Защо", инструментът 5W + H може да се използва за събиране на информация и подробности за предизвикателство за изясняване на

ситуацията. Това е инструмент за причинно-следствен анализ, а не инструмент за анализ на първопричините, но и двата могат да се комбинират, за да се получи пълна картина. Петте W и H са съкращения за Кого? Какво? Къде? Кога? Защо? И Как?

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Кен Уатанабе, Решаване на проблеми 101, 2009

Майкъл Калет, Мисли по-умно: Критично мислене за подобряване на уменията за решаване на проблеми и вземане на решения, 2014

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът раздава малък брой лепящи листчета на всеки участник, като ги моли да напишат индивидуално типични формулировки за проблеми на NEETs. Когато всеки участник е написал едно или повече твърдения за проблем, учителят събира листчетата.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът ги подрежда на флипчарта и избира няколко от формулировките на проблема (половината от броя на участниците, т.е. 5 формулировки за 10 участника).

**| СЪПКА 3 |** Групата вече е разделена на двойки; всяка двойка получава формулировка за проблем. Единият играе младия човек, съобщаващ проблема, а другият младежки работник, който задава 5 Защо-въпроса за проблема. Учителят обяснява как да се използва техниката: всеки даден отговор се поставя под въпрос с въпроса „Защо“. Особено важно е, първият въпрос, който трябва да бъде зададен, да е „Защо това е проблем?“ или „Защо искам да постигна тази цел?“ а не само „Защо?“. Също така е възможно да попитате един или повече „Защо иначе?“ въпроси на всяко ниво, ако отговорите водят до задънена улица.

**| СЪПКА 4 |** Двойките се разделят и се образуват нови двойки. Всеки участник, който е играл ролята на младежки работник по време на първия кръг, се премества на друга маса и се присъединява към участник, който е играл младия човек. Формулировките на проблема остават на масата. Участниците разменят ролите си, задавайки още веднъж 5-те Защо-въпроса.

| **СТЪПКА 5** | Групова дискусия за метода и резултатите.

| **СТЪПКА 6** | Участниците формулират проблемен въпрос за всяко твърдение на проблема въз основа на резултата. Обучителят обяснява, че проблемният въпрос трябва да бъде изграден по начин, който насърчава предложения или идеи. Той трябва да е кратък и да се фокусира само върху един въпрос. Проблемните въпроси трябва да започват с „Как да ...?“ или „Как мога ...?“

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът моли участниците да се изкажат по следните въпроси:

- Колко лесно или трудно беше да се изиграе ролевата игра?
- Колко лесно или трудно беше да се избегнат бързи заключения?
- Разшири ли дейността моя перспектива за темата?
- Какво мисля за инструмента?

## СВЕТОВНО КАФЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КРИЗИ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
90 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Хартия, химикалки и маркери, флипчарт Маса и столове, разположени в три отделни пространства.

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да постигнем разбиране на подходите за справяне с кризисни ситуации по проактивен начин.
- Да споделим опит и добри практики за управление на кризи в младежката работа.
- Да подобрим съвместното мислене.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Работейки с уязвима целева група, младежният работник е запознат с политиките и насоките, за да може да действа в случай на сериозни кризи. Той също така е запознат с аварийните служби, за да се свърже, ако ситуацията го налага. Управлението на кризи в младежката работа обаче не се отнася само до справяне с кризисни ситуации, но също така и до предотвратяване на риска, подкрепа и насоки, за да се избегне това младите хора да попаднат в кризисни ситуации. Безработните и неактивните младежи са изправени пред различни предизвикателства, в зависимост от тяхното положение и произход. Рано напусналите училище, младите хора с болести или увреждания, мигрантите, най-вероятно ще се нуждаят от предотвратяване на кризи, когато бъдат идентифицирани допълнителни фактори като семейна криза или изключване.

Кризата включва обстоятелства или ситуации, които не могат да бъдат разрешени от обичайните ресурси за решаване на проблеми на млад човек. Кризите на младите хора са причинени от инциденти, свързани с тяхното обкръжение, връзки и развитие. Често това са няколко взаимосвързани инциденти.

- От обкръжението: насилие, финансови или здравни проблеми, бедствия, ...
- От връзките: сексуално насилие, развод, домашно насилие, тормоз, ...
- От развитието: проблеми с идентичността или автономията



Младежките работници могат да се научат как да се справят с кризисни ситуации по положителен начин, за да предотвратят ескалацията на дадена ситуация. Опитният младежки работник може да извърши оценка на риска спрямо предишния опит и в съответствие с конкретната криза. Основните елементи на успешната кризисна намеса са:

- създайте взаимоотношения, осигуряващи безопасност.
- насърчавайте комуникацията чрез отворени въпроси и активно слушане.
- оценете ситуацията и идентифицирайте нуждите на младия човек.
- дайте подкрепа или се обадете за подкрепа (правна, медицинска, финансова, психологическа, ...)
- разработете план за действие с младия човек.
- осигурете последващи действия.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Рич Ван Пелт и Джим Ханкок, Ръководство за младежки работник за подпомагане на тийнейджъри в криза, 2007 г.

Сара Карпентър и Шахзад Моджаб (Eds), Младежта като/в криза, 2017

Salto-Youth, Изграждане на мостове в конфликтни зони, Образователен доклад, 2000 г.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът моли групата да се раздели на три малки групи с равен брой хора и да заеме място на масите. Има три кръга от дискусии по 20 минути. Всяка група обсъжда по един въпрос на кръг и по един член от всяка група си прави бележки.

**| СЪПКА 2 |** След 20 минути участниците преминават на друга маса, с изключение на един участник, който приветства новата група и споделя с тях бележките, взети от последния кръг. От общо 9 въпроса, три ще бъдат обсъдени от всеки участник, резултатите от останалите въпроси се споделят с новите групи.

**| СЪПКА 3 |** В края на 3-те кръга резултатите от всяка таблица се споделят с цялата група. Въпроси за таблиците:

### Маса 1:

Какви са типичните кризисни ситуации, пред които са изправени младите хора?

Какви са причините за тези кризисни ситуации?

Можете ли да класифицирате причините за кризисни ситуации?

### Таблица 2:

Кои са ключовите показатели, ако млад човек е в криза?

Кои са важните стъпки ПРЕДИ да се предприемат действия?

Какви действия трябва да се предприемат, ако млад човек е в криза?

### Таблица 3:

Можете ли да споделите добри практики и поуки от управлението на кризи?

Какви са уменията, знанията и нагласите, от които се нуждае един младежки работник за успешно справяне с криза?

Кои са ключовите елементи на успешното предотвратяване на кризи?

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия за резултатите от обучението от дейността.



## 2.3. ЕФЕКТИВНА КОМУНИКАЦИЯ

Голяма част от младежката работа - на всички нива - се осъществява в екипи и групи и включва комуникация между колеги, с младежи и техните родители или със заинтересовани страни. Това предполага способността на младежките работници да общуват с различни хора и да предават съобщения, насочени към различни профили. По този начин, те трябва да разбират социалните кодове и използването на езика и фона, особено в контекста на трудни комуникационни процеси. Освен това слушането също е важна част от комуникацията - разбирането на целите и намеренията на събеседника помага за надделяването над конфликтите и недоразуменията и е важна част от отношенията. Подобрените умения за комуникация улесняват ежедневната работа на младежките работници на всички нива и могат да подобрят отношенията не само с колегите, но и с младежите. По-малкото недоразумения и конфликти водят до по-ефективна работа и намаляване на стреса на работното място - времето и енергията, изразходвани преди за неефективна комуникация, могат да се използват в други области.

Ефективната комуникация ще улесни разбирането на целите и намеренията на NEETs и следователно и процесите на менторство и обучение. Освен това може да допринесе за изграждането на по-добри отношения с младите хора и да им позволи по-лесно да се разкрият. И накрая, за младежките работници ще бъде по-лесно да споделят собствените идеи и намерения и да предават важно съдържание и теми на младите хора.

## МЕТОД НА ПЪЗЕЛА-КОМУНИКАЦИОННИ АКСИОМИ НА ВАЦЛАВИК



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
60 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**  
КАРТИ С АКСИОМИ  
(1 АКСИОМА  
НА КАРТА),  
ИНФОРМАЦИОНЕН  
МАТЕРИАЛ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да опознаем принципите на комуникацията.
- Да помислим за собственото комуникационно поведение.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Аксиома означава принцип, който не изисква доказателства. Пол Вацлавик установява 5 основни правила (прагматични аксиоми), които обясняват човешката комуникация и показват нейния парадокс:

### 1. Човек не може да не общува.

„Не можете да не общувате, защото цялото общуване (не само думите) е поведение и точно както не можете да се въздържите от поведение, така и не можете да не общувате.“

### 2. Всяка комуникация има аспекти на съдържанието и на отношенията

«Всяка комуникация има аспект на съдържанието и на отношенията, като последният определя първия.»

### 3. Комуникацията винаги е причинно-следствена

«Естеството на връзката се определя от пунктуацията на комуникационния поток от страна на партньора.»

#### 4. Човешката комуникация използва аналогови и цифрови модалности

Вацлавик смята, че аналоговата комуникация включва всички неезикови елементи, включително израженията на лицето и жестовете. Когато комуникирате цифрово, значението на предадените знаци е ясно. Според Вацлавик и езикът, и писането са „цифрови“ техники. Не само изговорената дума (обикновено цифрова комуникация), но и невербалните изказвания (например усмивка, поглед встрани) предават някаква информация..

#### 5. Комуникацията е симетрична или допълваща се

„Процесите на междуличностна комуникация са или симетрични, или допълващи се, в зависимост от това дали връзката между партньорите се основава на баланс или многообразие.“

### ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Пол Вацлавик, Прагматика на човешката комуникация: Проучване на интерактивните модели, патологии и парадокси, 1967 г.

Брейтуейт, Ангажиращи теории в междуличностната комуникация: множество перспективи, 2014

### ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Участниците са разделени на групи от по пет. Зададена е по една аксиома на всеки член на група. Всеки член на групата става „експерт“ и получава информационен материал.

**| СЪПКА 2 |** Експертите четат своя материал и се запознават с тяхната област (10 минути). Създават се „експертни групи“, в които членове на една и съща аксиома се срещат, сравняват своите данни и обсъждат възможни примери (15 минути).

Пример: Ако имате група от 15 души, те са разделени в 3 групи с по 5 души на група. Във всяка група всеки член получава една аксиома (5 аксиоми - 5 членове на групата), например: Група А: Група членове А / Аксиом 1, Група членове А / Аксиом 2, Група членове А / Аксиом 3 и т.н. ; Група В: Група членове В / Аксиом 1, Група членове В / Аксиом 2, Група членове В / Аксиом 3 и др. ; Група С: Група членове С / Аксиом 1, Група членове С / Аксиом 2, Група членове С / Аксиом 3 и т.н. Когато „експертните групи“ се съберат, членове на различни групи, но с една и съща аксиома се срещат, както следва: Експертна група Аксиом 1: Членска група А / Аксиом 1, членска група В / Аксиом 1, членска група С / Аксиом 1; Експертна група Аксиом 2: членска група А / Аксиом 2, членска група В / Аксиом 2, членска група С / Аксиом 2; и т.н.

**| СЪПКА 3 |** «Експертите» се връщат към първоначалната си група.

Всеки експерт обяснява съответната аксиома на останалите членове на групата и докладва за примерите, които експертите са намерили (5 минути на експерт).

### ДЕБРИФИНГ:

Заклучителна групова дискусия по дейността.

## ПАРТНЬОРСКО УПРАЖНЕНИЕ „ ГОВОРЕТЕ В ЕДНО И ВРЕМЕ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

40 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

Флипчарт и  
маркери

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да помислим за собственото поведение в общуването.
- Да опознаем различни стилове на общуване.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Стилове на общуване

- 1. ПАСИВНАТА КОМУНИКАЦИЯ** е стил, при който хората разработват модел, при който избягват да изразяват своите мнения или чувства, да защитават на правата си и идентифицират и удовлетворяват нуждите си.
- 2. АГРЕСИВНАТА КОМУНИКАЦИЯ** е стил, при който хората изразяват своите чувства и мнения и се опитват да доминират над другите. Те имат ниска толерантност към разстройване, говорят с висок и взискателен глас и често прекъсват.
- 3. ПАСИВНО-АГРЕСИВНАТА КОМУНИКАЦИЯ** е стил, при който хората изглеждат пасивни на повърхността, но действително изразяват гнева си по фин, косвен или задкулисен начин.
- 4. АСЕРТИВНА КОМУНИКАЦИЯ** е стил, при който хората ясно заявяват своите мнения и чувства и твърдо защитават своите права и нужди, без да нарушават правата на другите. Тези хора ценят себе си, своето време и своите емоционални, духовни и физически нужди и са силни защитници на себе си, като същевременно зачитат правата на другите.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Пол Ендрес, Магията на комуникационните стилове: Разбиране на себе си и на хората около вас, 2016

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

| **ЕТАП 1** | Двама партньори сядат заедно. Всеки мисли за тема, за която иска да говори.

| **СТЪПКА 2** | И двамата се опитват да кажат на другия за това едновременно. След 10 минути дискусиата е спряна и всеки трябва да разсъждава относно следните въпроси:

- Колко голяма беше моята убедителност?
- Колко убедителни бяха моите аргументи?
- Как преживях собствената си позиция?
- Имаше ли обрат в разговора и колко време отне до обрата?
- Какво беше решаващо за промяната?

## ДЕБРИФИНГ:

След това групата ще обсъди заедно приликите и разликите между различните екипи. Освен това, фасилитаторът ще даде информация за различните стилове на общуване - групата ще обсъди какви различни стилове на общуване са се опитали да използват, за да убедят партньора си и дали са разпознали определени модели на общуване, които често използват / какъв е техният обикновен стил на общуване.

Познаването на вашия собствен стил на общуване е важно изискване за развиване на добри комуникативни умения. Ето няколко въпроса, които участниците могат да си зададат:

- Търся ли мнението на други хора, или просто споделям своето?
- Разстроен ли съм, ако другите не са съгласни с мен?
- Говоря ли през събеседника си или прекъсвам често?
- Консултирам ли се с хората, за да видя дали им е удобно, или налагам собствения си дневен ред?
- Потискам ли събеседника си?
- Знаем ли как да отстоявам себе си?
- Знаем ли как да не се съглася, без да съм неприятен?
- Знаем ли как да задоволя нуждите си, без да нарушавам нуждите на другите?

## ПАРТНЬОРСКО УПРАЖНЕНИЕ „ГРЪБ ДО ГРЪБ“



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
30 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

„СТРОИТЕЛЕН  
МАТЕРИАЛ“:

ХИМИКАЛКИ,  
КУБЧЕТА ЗА ИГРА,  
ПРАЗНИ БУТИЛКИ,  
УЧЕБНИЦИ И ДР.

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да осъзнаем значението на визуалните аспекти при общуването.
- Да осъзнаем важноста на ясните инструкции и съобщения.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Когато комуникацията възникне, тя обикновено се случва по един от трите начина: вербален, невербален и визуален. Хората възприемат визуално голяма част от заобикалящата ги среда, тъй като основният сензор на хората е зрението. Дори когато говорим, използваме визуална комуникация под формата на мимики и жестове, за да изясним и подкрепим твърденията. Едно предимство на визуалната комуникация е непосредствената „перцептивна близост“: Съответно, структурата на визуалните абстрактни знаци не трябва да се превръща в изображение в главата - следователно визуалното представяне на обект, идея или съобщение обикновено се разпознава и записва по-бързо. Освен това визуалните впечатления остават в паметта по-дълго и предават важна информация. Тази дейност има за цел да демонстрира важноста на визуалния аспект при общуването и значението на ясните послания.



## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

[www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html](http://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html)

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Двама участници сядат гръб до гръб; пред тях на масата имат еднакъв "строителен материал": химикалки, кубчета за игра, празни бутилки, учебници и т.н.

**| СЪПКА 2 |** Сега един от партньорите формира „скулптура“ от своя материал и в същото време я описва на партньора си. Другият се опитва да строи в съответствие с инструкциите, като той / тя няма право да задава въпроси.

**| СЪПКА 3 |** Накрая и двамата партньори гледат фигурите си и ги сравняват помежду си. Партньорите обсъждат и отразяват:

- Колко добре мина това упражнение?
- Какво липсваше, за да може да се изгради точно?
- Как правите инструкциите ясни и разбираеми?
- Какво научихте за всекидневен разговор помежду си?

## ДЕБРИФИНГ:

В заключителна групова дискусия участниците обсъждат важността на визуалния аспект при общуването и важността на ясните инструкции. Следните съвети могат да ви помогнат:

- Не предполагайте, че другите знаят какво имате предвид
- Бъдете ясни и точни
- Дайте времеви рамки
- Дай примери
- Дайте алтернативи
- Задайте граници
- Поискайте разяснения

## НЕНАСИЛСТВЕНА КОМУНИКАЦИЯ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
40 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ПРЕЗЕНТАЦИЯ  
НЕНАСИЛСТВЕНА  
КОМУНИКАЦИЯ  
(ПОДГОТВЯ СЕ ОТ  
ОБУЧИТЕЛЯ)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да опознаем принципите на ненасилствената комуникация.
- Да опознаем как да се реагираме на обидни съобщения.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

### Ненасилствена комуникация (NVC) от Маршал Розенберг

Маршал Розенберг (1934-2015) е клиничен психолог, търсещ инструмент за подобряване на комуникацията и създаване на по-мирен диалог между конфликтни страни по време на Движението за граждански права в САЩ през 60-те години. Неговата концепция за ненасилствена комуникация се основава на предположението, че всички човешки същества имат способност за състрадание и съпричастност и че хората прибягват до насилие или поведение, вредно за другите, когато не разпознават по-ефективни стратегии за задоволяване на нуждите. Това е подход, който се фокусира върху индивидуалните човешки нужди и как неизживяването им може да предизвика конфликти в нас самите и между нас и другите. Целта му е да отговори на основните нужди, които водят до насилствена вербална комуникация или насилствени действия

и да подобри автентичното говорене и съпричастно слушане. Ненасилствената комуникация е процес, който включва четири стъпки: наблюдение, идентифициране на чувствата, идентифициране на нуждите и молба. Този подход има за цел да ни насърчи да бъдем свързани със собствените си нужди и по този начин води до по-честно изразяване, за да съобщим съзнателно какво чувстваме и имаме нужда в дадена ситуация. Освен това ни насърчава да се вслушваме в нуждите на другите, за да разберем поведението им по различен начин, не като лична обида, а като израз на собствените им нужди. Следователно ненасилствената комуникация има потенциала да трансформира насилствената употреба на език и да подобри мирното, разбиращо и уважително човешко взаимодействие.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Маршал Б. Розенберг, Жива ненасилствена комуникация: Практически инструменти за свързване и комуникация умело във всяка ситуация, 2012 г.

Маршал Б. Розенберг, Ненасилствена комуникация: Език на живота, 2015 г.

Орен Джей Софер, Кажки какво имаш предвид: внимателен подход към ненасилствената комуникация, 2015 г.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

В началото на този раздел се представя концепцията за ненасилствена комуникация от Розенберг (Power Point, Prezi ...).

**| ЕТАП 1 |** Участниците са разделени по двойки. Екипът от двама мисли за трудни комуникационни ситуации, които са преживели в ежедневната си работа като младежки работници, и избират една сцена за кратка ролева игра. Единият участник взема ролята на младежки работник, а другият - на младеж. Целта е да се трансформира младежкото поведение, като се използват принципите на NVC.

Принципите за ненасилствена комуникация включват следните 4 стъпки:

1. Наблюдение без оценка
2. Възприемане и изразяване на чувства
3. Идентифициране и изразяване на нуждите
4. Обръщение с молба

Конкретни примери и фрази можете да намерите тук: [https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part\\_nvc\\_process.pdf](https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf)

**| СЪПКА 2 |** След това ролите се разменят.

## ДЕБРИФИНГ:

И накрая, всички участници се събират и отразяват колко трудно е било да се следват принципите на NVC.

## МЕЖДУКУЛТУРНА КОМУНИКАЦИЯ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

40 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

НЕ Е НЕОБХОДИМ  
МАТЕРИАЛ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да осъзнаваме важноста на адаптирането към различни комуникационни стилове за преодоляване на комуникационните бариери.
- Да Осъзнаваме факта, че езикът на тялото играе важна роля в межкултурната комуникация.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Межкултурната комуникация описва комуникацията между хора, които принадлежат към различни култури. Когато членовете с един и същ културен произход си взаимодействат, специфичните комуникационни схеми са известни и процесът е до голяма степен неосъзнат - асоцираните модели на поведение са научени в ранното детство. Следователно комуникацията между хора от различни култури е толкова трудна не само поради различните езици, но и защото съответните културни стандарти влияят на процеса. За успеха на межкултурната комуникация е изключително важно да се осъзнаят тези различия. Оптималната межкултурна комуникация може да стане възможна чрез учебен процес, в хода на който човек възприема чуждата култура и съзнателно приема различията. Невербалната комуникация играе важна роля в межкултурната комуникация, тъй като тя също се влияе от културните модели. Невербалната комуникация придобива своето особено значение не на последно място

от факта, че поради по-малкото възможности за езикова комуникация в межкултурен контекст хората са склонни по-често да прибегват до жестови и лицеви елементи на комуникация.

Описаната дейност в този раздел показва кои реакции, чувства и отзиви се задействат, когато събеседници с непознато комуникативно поведение, език на тялото, изражения на лицето или жестове се опитват да общуват с другите.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Фред Джанд, Въведение в межкултурната комуникация: идентичности в глобална общност, 2020 г.

Джеймс Нойлип, Межкултурна комуникация: Контекстуален подход, 2017

Степа Тинг-Тоуми, Разбиране на межкултурната комуникация, 2012

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Участниците изграждат двойки. Единият от двамата остава в стаята, другият отива в близката стая.

**| СЪПКА 2 |** Участниците в стаята получават задачата да измислят тема, по която могат да говорят няколко минути (филм, новини, ваканция ...).

**| СЪПКА 3 |** Партньорите в екипа в съседната стая получават всяка една от следните инструкции (инструкциите не отговарят на определена култура; дейността е свързана с преживяване на това как някой се чувства, когато се сблъска с необичайно поведение на комуникация):

- Когато говорите, винаги спазвайте дистанция от поне два метра разстояние до партньора си.
- Бъдете много близо до другия човек по време на разговора.
- Винаги гледайте към земята, докато говорите.
- Винаги гледайте в очите на партньора си по време на разговора.
- Винаги затваряйте очи, когато партньорът ви говори.
- Преди да започнете да говорите, винаги изчакайте десет секунди и винаги поставяйте пауза от пет секунди между изреченията.

**| СЪПКА 4 |** Когато инструкциите са репетирани, участниците се връщат в основната стая и отново се срещат с партньорите си в екипа. Екипите започват с разговора си и разговарят 2-3 минути.

## ДЕБРИФИНГ:

След това партньорите в екипа обмислят заедно следните въпроси:

- Какво се случи (описание)?
- Как беше качеството на разговора?
- Как се чувствах?
- Как беше интерпретирано необичайното поведение?

Дейността завършва с групова дискусия:

- Изпитах ли необичайно поведение на комуникация, когато разговарях с хора от други култури - кои?
- Каква роля играе межкултурната комуникация в ежедневната ми работа като младежки работник?
- Как могат да бъдат преодолените бариерите за комуникация?
- Какви са подходящите начини на комуникация, като се има предвид културното многообразие?

# АКТИВНО СЛУШАНЕ



## ВРЕМЕТРАЕНЕ

30 МИНУТИ



## МАТЕРИАЛИ

Флипчарт и  
маркери  
(по избор)

## ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Развиване на активно слушане.
- Приемане на положителен език на тялото.
- Ясно формулиране на идеите и намеренията.
- Синтезиране на съдържанието на разговора.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Целта на активното слушане е да гарантира, че говорещият да се почувства чуто и разбран и включва следните аспекти:

- Невербално подсилване (зрителен контакт, кимане, отворен език на тялото)
- Отговаряне на съдържанието и чувствата (кратки резюмета, отразяващи мислите и чувствата на другия, питане, перифразиране, отразяване)
- Проявяване на интерес - „отварящи врати“ (Бихте ли искали да ми кажете повече за това? Интересува ме какво се случи във вас ...)
- Време (оставете време за размисъл, изтърпете мълчание)
- Да не се съди говорещият и неговото / нейното послание

Отразяването и перифразирането са важни методи, за да бъдете активен слушател:

Огледалното отразяване включва повтаряне на почти точно това, което казва говорителят и трябва да бъде кратко и просто. Обикновено е достатъчно просто да повторите ключови думи или последните няколко изречени думи. Това показва, че се опитвате да разберете съдържанието, което той/тя предава и действа като подкана за него или нея да продължи. Имайте предвид да не прекалявате с огледалния подход, тъй като това може да стане дразнещо и така да действа разсейващо.

Перифразирането включва използването на други думи, за да се повтори казаното от събеседника. Перифразирането показва не само, че слушате, но и че се опитвате да разберете какво казва говорителят. Когато перифразирате, от изключителна важност е да не представяте собствените си идеи или да поставяте под съмнение мислите, чувствата или действията на говорещия.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Никсали Леонардо, Техники за активно слушане: 30 практични инструмента за усъвършенстване на вашите комуникативни умения, 2020 г.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

| **ЕТАП 1** | Фасилитаторът обяснява принципите на активното слушане.

| **СТЪПКА 2** | Участниците формират групи от по трима. Участник А е подателят на съобщението, той разказва за опита си. Участник Б е получател и прилага принципите на активното слушане. Участник В е наблюдател.

| **СТЪПКА 3** | След това ролите се разменят - всеки член на групата трябва да играе всяка роля веднъж.

## ДЕБРИФИНГ:

След упражнението тримата членове на групата обсъждат как са преживели ситуацията, какво е видят наблюдателят и какво може да се подобри.



## ТЕХНИКИ ЗА ЗАДАВАНЕ НА ВЪПРОСИ



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
30 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

тематични карти, карти с техники за задаване на въпроси, флипчарт, презентация или плакат за представяне на различни техники за задаване на въпроси (да се подготви от фасилитатора)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Запознаване с различни техники за задаване на въпроси.
- Да възприем съпричастен подход на задаване на въпроси.
- Да помислим за собственото поведение в общуването.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Техники за задаване на въпроси

### Затворени въпроси

Затворените или полярни въпроси обикновено приканват към отговор с една дума, като например „да“ или „не“. Например „шофирате ли?“ Или „Взехте ли моята химикалка?“ Те също така могат да включват отговори на въпроси за факти или въпроси с множество отговори, като „Как се казваш“ или „Искаш ли чай, кафе или вода?“

### Отворени въпроси

Отворените въпроси изискват малко повече обмисляне и като цяло насърчават по-широка дискусия и разработка. На тях не може да се отговори с прост отговор „да“ или „не“. Например: „Какво мислите за шефа си?“ Или „Защо избрахте тази кола?“

### Подробни въпроси

Тези въпроси са полезни за получаване на разяснения и насърчаване на другите да ви разкажат повече информация по дадена тема. Подробните въпроси обикновено са поредица от въпроси, които се задълбочават и дават по-пълна картина. Например: „Кога имате нужда от готовия проект и добре ли е, ако ви го изпратя по имейл?“

### Водещи въпроси

Тези въпроси са предназначени да водят отговарящия към определен желан положителен или отрицателен път. На работното място може да срещнете водещи въпроси като: „Имате ли някакви проблеми с проекта?“ Или „Хареса ли ви да работите по този проект?“ Първият леко подканва отговарящия към отрицателен отговор, а вторият към положителен. Питайки „Как се справихте с този проект“ ще получите по-балансиран отговор.

### Сложни въпроси

Сложните въпроси са привидно ясни, затворени въпроси - с обрат: те съдържат предположение за отговарящия. Например, въпросът: „Спря ли да крадеш химикалки?“ Предполага, че респондентът е откраднал химикалка повече от веднъж. Независимо дали отговори да или не, той/тя ще признае, че е крадял(а) химикалки в даден момент. Тези въпроси съвсем основателно се възприемат като манипулативни.

### От общи към конкретни въпроси

Тази техника включва започване с общи въпроси и след това пробиване до по-конкретна точка във всеки един. Обикновено това ще включва любопитство за все повече и повече подробности на всяко ниво.

### Въпроси за припомняне и обработване

Въпросите за припомняне изискват получателят да запомни даден факт. Например „Какво е седем по седем?“ И „Къде сте сложили ключовете?“ Или „Каква е вашата парола за вход?“ Въпросите за обработване, от друга страна, изискват от отговарящия да добави собствено мнение към отговора си.

### Реторични въпроси

Реторичните въпроси всъщност не изискват отговор. Те са просто изявления, формулирани като въпроси, за да направят разговора по-ангажиращ за слушателя. Например „Не е ли приятно да работиш с такъв приятелски екип?“ е по-ангажиращо, отколкото „Този екип е приятелски настроен“.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Трей Гоуди, Не боли да питаш: Използване на силата на въпросите за комуникация, свързване и убеждаване, 2020 г.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

| **ЕТАП 1** | Обучителят обяснява различни видове техники за задаване на въпроси (флипчарт, презентация или плакат). Картите с теми са подредени на купчина с лице надолу, а картите с различни техники за разпит са с лице надолу на масата.

| **СТЪПКА 2** | Участниците изтеглят една тема и една карта с техники за въпроси, една след друга. Те трябва да зададат на седящия до тях въпрос по представената тема ad hoc (използвайки избраната техника за разпит).

## ДЕБРИФИНГ:

Размисъл и дискусия с цялата група:

- Кои техники за задаване на въпроси са лесни / трудни за използване?
- Кои техники се вписват в кои настройки за комуникация?
- Кои техники за разпит използват в разговори с NEETs?

## НАБЛЮДАВАНЕ - ИНТЕРПРЕТИРАНЕ - ОЦЕНКА



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
30 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**  
НЕ Е  
НЕОБХОДИМ  
МАТЕРИАЛ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да се запознаем с различни правила за обратна връзка.
- Да осъзнаем, че обратната връзка е свързана с поведението, а не с личността.
- Да се фокусираме върху наблюдаемото поведение.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Правила за обратна връзка:

- Обратната връзка трябва да бъде свързана с поведението, а не с личността
- Обратната връзка трябва да описва ефекта от поведението на човека върху вас
- Обратната връзка трябва да бъде възможно най-конкретна
- Обратната връзка трябва да бъде навременна
- Изберете подходящ момент

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Дъглас Стоун, Благодаря за обратната връзка: Науката и изкуството да получаваме обратна връзка, 2015 г.

Джон Хати, Видимо обучение: Обратна връзка, 2018

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** На двама души, седнали един срещу друг, се дава задачата да представят наблюденията си за другия човек за една минута. Упражнението се прави правилно, ако чуete твърдения като: „Виждам, че сте сложили лявото си коляно над дясното. Примигнахте с очите си.“ След една минута участниците се разменят.

**| СЪПКА 2 |** Същото като стъпка 1, но двамата участници първо споделят наблюдението си и след това прилагат собствена интерпретация, например : „Поставили сте лявото коляно над дясното и мисля, че това е удобно за вас!“

Кратка рефлексия, за да попитате за забелязаните разлики в сравнение с първия кръг.

**| СЪПКА 3 |** Като стъпки 1 + 2 и в допълнение в края следва собствена оценка. Пример: „Кръстосахте лявото коляно над дясното. Мисля, че така ви е удобно и също така мисля, че е добре да ви виждам толкова спокоен! “

## ДЕБРИФИНГ:

Целта на това упражнение е да се осъзнаят несъзнаваните процеси (оценки, стереотипно мислене, умствени „бързи решения“ по отношение на другите) и подготовката за най-важния елемент при даването на обратна връзка: описанието на наблюдаемото поведение (какво прави другият как той / тя се държи), а не преценка на другия човек.

## TÉCNICAS DE FEEDBACK



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Карти с различни  
техники за обратна  
връзка, включително  
обяснение как се  
прилага този метод

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да се запознаваме с различни техники за обратна връзка.
- Да се запознаваме с това коя техника за обратна връзка се вписва в коя ситуация.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Техники за обратна връзка:

### Спри, Старт, Продължи

По време на разговора за обратна връзка се обсъждат следните въпроси: какво чувствам, че трябва да спра да правя? Какво чувствам, че трябва да започна да правя и какво искам да продължа да правя?

### Продължаване напред

По време на разговора за обратна връзка се идентифицират целите и се разработват идеи за това как тези цели могат да бъдат изпълнени. Идеята е, че хората не могат да променят миналото си поведение, но могат да променят поведението си занапред - и това е овластяващо.

Правило №1: Без обратна връзка за миналото.

Правило №2: Без съдене или критикуване.

## DESC

Техниката за обратна връзка DESC - описване, изразяване, уточняване, последствия - включва следните стъпки: 1. Опишете възприетото поведение. Съсредоточете се само върху едно скорошно поведение, на което сте били свидетел; 2. Изразете как това поведение ви влияе; 3. Посочете какво бихте искали другият да прави по различен начин; 4. Споделете последиците от промяната в поведението, като обясните как това ще повлияе на бъдещето на двамата към по-добро.

### Какво, защо

Когато предоставяте положителна обратна връзка, вие казвате на другите хора какво са направили и защо е било ефективно. Когато предоставяте конструктивна обратна връзка, вие отново казвате на индивида какво е направил, но този път обяснете защо е неефективно. В този случай е важно също така да се проследи как те могат да се подобрят в бъдеще.

### Ситуация, поведение, въздействие

Инструментът „ситуация, поведение, въздействие“ работи по следния начин: обяснете ситуацията, която искате да обсъдите, подчертайте конкретното поведение, към което се обръщате, и опишете как това поведение е повлияло на вас или екипа. Това е метод, който не се използва редовно. Това е инструмент, който помага за управление на трудни ситуации, при които трябва да реагирате на нещо веднага.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Дъглас Стоун, Благодаря за обратната връзка: Науката и изкуството да получаваме обратна връзка, 2015 г.

Джон Хати, Видимо обучение: Обратна връзка, 2018

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

| **ЕТАП 1** | Обучителят подготвя карти с различни техники за обратна връзка + спецификации за това как да се прилагат тези техники.

| **СТЪПКА 2** | Участниците се разделят по двойки. Всяка двойка избира карта с техника за обратна връзка.

| **СТЪПКА 3** | Екипите разполагат с 20 минути, за да подготвят ролева игра, където представят техниката за обратна връзка, която са избрали. Например: участниците играят шеф и негов служител, а шефът иска да даде обратна връзка за закъснението всеки ден. Други двойки могат да бъдат родител / дете, учител / ученик, младежки работник / НЕЕТ.

## ДЕБРИФИНГ:

Екипите представят своите резултати.

Размисъл + дискусия в групата: каква техника за обратна връзка предпочитат / не предпочитат? В кои ситуации могат да се използват тези техники? Какви са собствените им преживявания с обратна връзка.





## 2.4. МОТИВИРАНЕ И ОВЛАСТЯВАНЕ

Този модул изследва първо общата рамка - как да структурираме ефективен процес на менторство и да сме наясно с клопките на всеки етап. След това се преминава към конкретни стъпки, които ще помогнат на младежкия работник да развие потенциала на NEET, започвайки с откриването на техните вътрешни двигатели. Ако по-нататъшните цели и действия се основават на важни мотивиращи фактори, младият човек е много по-вероятно да се ангажира и да поеме отговорността за постигане на целите си. Тъй като мотивацията е от ключово значение, способността за провеждане на мотивационно интервю е сред ключовете за ефективна младежка работа.



За да могат да действат самостоятелно, младите хора трябва да имат увереност в собствените си възможности и да знаят на какво са способни. Следователно, идентифицирането на вътрешните ресурси на един младеж ще му помогне да постигне целите си. Мисленето също играе важна роля - когато човек вярва, че засяга нещата, е много по-вероятно да опита, а не пасивно да чака нещата да се променят. Въвеждането на NEET в мисленето за растеж ще им позволи да преодолеят своите неуспехи, търсейки ги като полезно учебно преживяване.

Нито един младежки работник в света не разполага с необходимото време, за да предостави на NEET всички необходими ресурси, но когато те са овластени да преследват собствените си цели, трябва да им бъдат дадени само някои насоки и когато постиженията им са собствени, тяхното самочувствие и мотивация също ръстат. Когато на тях се гледа като на равни, вместо да бъдат покровителствани, комуникацията им с младежките работници става много по-отворена и ефективна.

Овластяването на младите хора ги прави централен агент в собствения им живот. Когато младите хора бъдат овластени, те вече не са обект на външна интервенция, а поемат отговорност за собственото си развитие.



## НАСТАВНИЧЕСКА РОЛЕВА ИГРА



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

100 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ФЛИПЧАРТ,  
ХИМИКАЛКИ И  
МАРКЕРИ. РАЗДАВАНЕ  
НА ЛИСТИ С РОЛЕВАТА  
ИГРА

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да получим разбиране за ролята на ментор, основната фаза на процеса.
- Да научим кои са уменията, необходими, за да бъдем по-ефективни в процеса на менторство.
- Да научим как да се изгражда доверие с наставления.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Когато влизате в професионални отношения с млад човек, е полезно да запомните, че има определени общи правила, които се прилагат за повечето ситуации. Менторската връзка обикновено преминава през три основни етапа:

**1. Изграждане на взаимоотношения** - По време на тази фаза трябва да опознаете по-добре своя наставяван и да започнете да установявате доверие. Когато се срещнете за първи път, обсъдете своя произход, опит, интереси и очаквания. Направете споразумения относно поверителността и честотата на контакт и проучете потенциалното време за среща. Също така, на този етап е от решаващо значение да се определи общ и съгласуван начин и график за комуникация - колко често ще се срещате, дали вашите срещи ще се провеждат онлайн или лично.

**2. Нагласяне и работа за постигане на целите** - След като първоначалната фаза приключи, ангажираността от страна на младия човек обикновено се увеличава и работата по

определени цели може да започне. Това е най-интензивната част от процеса, свързана с откритост и доверие, смислена дискусия, прилагане на нови прозрения и подходи и постоянна подкрепа. Важно е младежният работник да има достъп до ресурсите, необходими за преподаване / демонстриране на младия човек какво трябва да направи, за да постигне това, което желае. Повече информация за поставянето на цели може да се намери в модул 5, блок 4

**3. Довеждане на връзката до закриване-** Професионалната връзка трябва да бъде прекратена, когато целите ѝ бъдат постигнати. Младежът трябва да действа самостоятелно, да разсъждава над наученото, да бъде уверен в собствените си способности и да работи върху собствените си цели в бъдеще. Прекратяването на връзката трябва да бъде правилно подготвено и да не е шок за младия човек.

Освен това има ключови стъпки и принципи, които трябва да се спазват от ментора по време на процеса:



1) Активно слушане- това е най-важното умение, което ще използвате през цялата си наставническа връзка. Активното слушане създава връзка и създава положителна среда, която позволява отворена комуникация.

2) Изграждане на доверие - Младите хора може да се забавят с доверяването, очаквайки непоследователност и липса на ангажираност, поради минали преживявания с възрастни. Доверието и ангажираността на младежкия работник могат да бъдат изпитани чрез пропуснати срещи или невърнати обаждания и съобщения, неразумни искания и гневно поведение. Младежният работник трябва да бъде подготвен за предизвикателства, да остане последователен и отговорен, да разбира младия човек и най-важното да разглежда предизвикателствата като стъпки в процеса, а не като лична обида.

3) Определяне на цели и изграждане на способност - трябва да провокирате наставявания да разсъждава върху кариерата, личната визия и целите и да ги сподели с вас като част от всяка сесия.

4) Окуражаване и вдъхновяване - Според изследването на д-р Филипс-Джоунс, насърчаването е менторското умение, което се оценява най-много от наставляваните. Опитайте се да дадете положителна обратна връзка и окуражаване на своя наставляван, не го критикувайте и не го съветвайте.

Също така, можете да спделите 10-те "трябва", когато работите с наставника си, според (Blueskycoaching, 2008)

Желание да се инвестира време в бъдещето на някой друг

Уважение към всяко човешко същество и неговото право да взима собствени решения

Способност за съчувствие и приемане на различни гледни точки

Трансформирай на трудностите във възможности

Бъди позитивен модел за подражание

Бъди искрено заинтересован(а) от наставлявания като личност

Сподели своите наблюдения като задаваш въпроси

Дай полезна обратна връзка

Признавай постиженията

Бъди гъвкав

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Mentoring Guide - A Guide for Protege from Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland, 2003: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът представя концепцията за етапите в отношенията на менторството, както и основните принципи и задължения в процеса на наставничество. Той / тя преминава за кратко през всеки етап. След това обяснява на участниците, че те ще изследват материала чрез ролева игра.

**| СЪПКА 2 |** Групата е разделена на три. Всяка група ще трябва да подготви среща между младеж и младежки работник на различни етапи от връзката им. Героите ще бъдат еднакви през всичките три етапа. Всяка група ще трябва да избере един член, който да играе Алекс, а друг - Марта. Те ще обсъдят как да развият своята малка сцена, какво да правят и какво да казват.

**| СЪПКА 3 |** Двамата членове на групата, които поемат ролите, ще представят ролевата игра на цялата група. След приключване на всяка сцена участниците могат да задават въпроси, да правят коментари или предложения как да се справят по-добре със ситуацията.

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия. Всички участници, особено тези, които са участвали в ролевата игра, биха могли да обмислят следните въпроси:

- От моя гледна точка кои са трите неща, за които най-много ме притесняват в ролевата игра? Кои бяха проблемите, които ме безпокоят най-много?
- Какво направих, за да разреша тези проблеми?
- Менторът направи ли грешки, какви?
- Има ли добри практики, които могат да бъдат обобщени?
- Менторът уважаваше ли и прилагаше ли основните принципи на менторството?
- Кои са трите основни извода от ролевата игра?

## РОЛЕВА ИГРА:

**Алекс, 22.** Отпаднал от училище, не е завършил гимназия. Изпробвал е много работни позиции на непълно работно време, но нищо постоянно. Интересува се от механика.

**Марта, 39 г.** Младежки работник в местния общински център. Отговаря за мотивирането на младите хора от неравностойно положение и им помага да открият професионалното си призвание.

### Сцена А. Изграждане на връзката

#### Алекс

Изпратен си да се консултираш с младежки работник от социалните служби, защото те смятат, че това може да увеличи перспективите ти за кариера. Това те дразни. Очакваш младежкия работник да се интересува само от отбелязването на някои квадратчета във формуляра. Винаги е ставало въпрос за документи и административна работа и в крайна сметка никой не се интересува от теб. Наистина искаташ да се развиеш, но мислиш, че можеш да го направиш единствено сам. Всички приказки за помощ, които си чувал, са точно това - приказки. Така че не виждаш защо този път би било различно. Нека младежкия работник да отметне квадратчетата си и да те остави на мира.

#### Марта

Напоследък си подложена на голям стрес, тъй като натоварването ти непрекъснато се увеличава. Въпреки това си запалена по това, което правиш, да помагаш на младите хора да намерят своя път в живота. Препратен ти е случай на младеж, който е демонстрирал желание да се учи и да се развива. С него обаче не е лесно да се работи. Един от колегите ти вече се е срещнал с него и отказва да продължи, защото намира младия човек за „арогантен“ и „неуважителен“. Не знаещ точно какво да очакваш, но се надяваш да успеете да намерите общ език.

### Сцена Б. Нагласяне и работа за постигане на целите

#### Алекс

Работил си на непълно работно време като сервитьор в ресторант и парите не са лоши. Когато имаш време, помагаш на приятел, който ремонтира автомобили. Наистина ти харесва да разбираш как работят машините и да поправяш повреденото, но за да бъдеш нает официално, ти е необходимо доказателство за квалификация. Казвал си им, че си научил много, като наблюдаваш другите, гледаш видеоклипове и експериментираш с части, които са изведени от експлоатация, но те настояват за официалната квалификация. Не знаеш как да продължиш; не можете да си позволиш да напуснеш работата си като сервитьор.

#### Марта

Виждаш потенциала на младежа, с когото работиш, и се надяваш да можеш да му помогнеш ефективно. Виждаш две опасности - от една страна, той се е сблъсквал с много трудности в миналото и може да не е готов да рискува да подобри живота си. Но от друга, той може да стигне твърде далеч и да се стреми към нещо нереалистично. Важно е да се определят някои конкретни стъпки за преследване на дадена цел - стъпки, които са едновременно достижими и значими.

### Сцена В. Довеждане на връзката до затваряне

#### Алекс

Преминахте дълъг път откакто започнахте да се срещате с Марта. Отначало не очакваше много, но успяхте да стигнете далеч. Научихте много и преодоляхте много предизвикателства благодарение на тези срещи. Имаш на кого да се довериш, някой, на когото можеш да разчиташ, някой, когото го е грижа. Очакваш, че заедно ще можете да постигнете много повече.

#### Марта

Вашето време заедно с Алекс приключва. Доволна от това докъде стигнахте и се надяваш, че сега той ще може да се грижи за себе си и да използва наученото. Той е съобразителен и мислиш, че може да стигне далеч в живота. Не може обаче да го подкрепяш повече. Има и други, които се нуждаят от твоето време и той вече е способен да продължи напред. Време е да планирате как ще сложите край на връзката си.

## ДВИЖЕЩИ МОТИВАТОРИ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ОТПЕЧАТАНИ И ИЗРЯЗАНИ  
КАРТИ „MOVING MOTIVATORS“  
- ПО ЕДИН КОМПЛЕКТ ЗА  
ВСЕКИ УЧАСТНИК (МОЖЕ ДА  
БЪДЕ ИЗТЕГЛЕН БЕЗПЛАТНО  
ОТ ВРЪЗКАТА В РАЗДЕЛА  
ЗА ЧЕТЕНЕ), МАТЕРИАЛИ С  
НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ (ПО  
ИЗБОР)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим как да се провокираме любопитството на младежа.
- Да може да използваме различни инструменти за разбиране на истинските мотивационни тригери.
- Да се научим как да модерирате гладко сесия един на един и да си поставяме цели.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Вътрешната мотивация се определя като вроденото желание на хората да се справят добре и да имат желание за самоконтрол и самоуправление при постигане на целите. Вътрешната мотивация обикновено се основава на дълбоко вкоренени ценности и убеждения, така че оказва значително влияние върху нашите лични и професионални решения. Чрез разпознаването на потенциалната вътрешна мотивация ще можем по-добре да открием какво ни мотивира и как можем да постигнем целите си по начин, който съответства на ценностната ни система, вместо да се водим само от финансови съображения.

Играта „Moving motivators“ е инструмент, който може да се използва за идентифициране и анализ на основните мотивиращи фактори, които карат младия човек да се развива. Също така може да помогне да се наблюдава как те се променят с течение на времето. „Moving motivators“ може да се играе както на индивидуално ниво с всеки младеж поотделно, така и като групова дейност, което си има своите предимства, като способността да се



включат в групови дискусии и способността да опознаят как младежите взаимодействат по време на променящи се ситуации . Играта може да се използва и ретроспективно за ситуации, в които вече е настъпила промяна. В такива случаи играта помага да се развие по-задълбочено разбиране на ключови фактори, водещи до успех и провал зад определена промяна и води до откриване на добри практики и уроци, научени в миналото, които да послужат за бъдещи промени.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Допълнителна информация за различните начини за представяне на мотивационната игра „Moving Motivators“, както и самите карти, можете да намерите тук: <https://management30.com/practice/moving-motivators/>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът представя картите на „Движещ се мотиватор“ на участниците. Има 10 карти за движещи се мотиватори, всяка от които се отнася до един вътрешен мотиватор:

- **Любопитство** - Това е свързано с нашето желание и интерес да откриваме нови неща.
- **Чест** - Как нашите ценности и ценностите на нашето работно място / проекта, по който работим, се отразяват взаимно.
- **Приемане** - присъщата ни вътрешна нужда както от признаване, така и от приемане на нашата личност.
- **Майсторство** - Работата, която вършим / проектите, в които участваме, ни заинтригуват, но не са толкова далеч извън нашите компетенции, че се обезсърчаваме. Това предполага, че това, което правим, е положителен стимул за растеж.
- **Власт** - Това не означава стриктно подчинение и авторитаризъм, а по-скоро необходимостта да бъдем ангажирани като активни участници в това, което се случва около нас, и да можем да го въздействаме.
- **Свобода** - Способността да управляваме времето и възможностите си по начин, който ни позволява да постигнем целите си. Това предполага независимост от другите.
- **Свързаност** - Нашата нужда от социална ангажираност с хората около нас, независимо дали по отношение на професионалното или свободното време.
- **Поръчка** - Необходимостта от подробно описание на процеса на даден проект и включените задачи. Това означава, че задачата не е хаотична, а по-скоро ясна и добре структурирана.
- **Цел** - Работата / проектът, в който участваме, е свързан със собствените ни цели и ги въплъщава. Например, ако имам цел да стана по-екологично съзнателен /

отговорен, да работя по проекти или за компания, която има предвид околната среда, това ще увеличи разбирането ми за проблема и ще ми помогне по пътя към екологичната отговорност.

• **Статус** - За нас е важно да се бъдем възприемани като ценни и като някой, който може да допринесе с нещо в организацията, за която работим.

**| СЪПКА 2 |** Дейността се извършва по двойки. Единият участник (P1) разсъждава върху присъщата си мотивация, а другият (P2) подкрепя процеса, като ги води през стъпките. P2: Пред вас виждате десет карти, които изобразяват различни мотивационни фактори. Моля, класирайте картите отляво надясно по важност за вас. Най-важната мотивация е вляво, а най-малко важната - едната вдясно.

**| СЪПКА 3 |** След като P1 е готов, P2 ги моли да обмислят значението зад всеки фактор. P2 може да използва един или няколко от следните въпроси:

- Избра сте първите три карти, за да илюстрираш трите мотивиращи фактора, които са най-важни за теб. Защо избра точно тези?
- Как тълкуваш всеки от мотивиращите фактори, които избра? Кои са основните аспекти на тези мотивиращи фактори според теб?
- Какво място заемат тези мотивиращи фактори в твоя професионален живот?
- Как тези мотивационни фактори са свързани с личните ти цели за развитие?
- Имало ли е момент, в който други мотиватори да са били по-важни за теб?
- С течение на времето кой мотивиращ фактор е станал по-важен за теб и кой по-малко важен?
- Някой от факторите, които сега смяташ за по-малко важни, бил ли е приоритет за теб в миналото?
- Какво накара твоите приоритети да се променят?

**| СЪПКА 4 |** След като P1 приключи с размишлението, P1 и P2 сменят ролите и преминават отново през процеса.

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия. Всички участници се събират и споделят как е било преживяването за тях.

- Получих ли някакви нови прозрения кое ме провокира?
- Какво предизвика най-значителните промени в мотивацията, която преживях?
- Как виждам практическото приложение на този инструмент с младежи?

**Забележка:** Тази дейност може да се използва директно с млади хора с леки модификации. Младежният работник трябва да подкрепя младежа, без да сменя ролите си с тях. Вместо да подредите всичките 10 мотиватора, трябва да бъдат избрани само 1-3 най-важните. Младежният работник може да се наложи да заеме по-активна позиция в етапа на размисъл, предлагайки модели, които младежът може да разпознае и използва, за да стимулира тяхното самоизследване. Груповата фаза на дейността трябва да бъде фокусирана върху обмен, базиран на въпросите в СЪПКА 3.

## ПОСТАВЯНЕ НА МЛАДИЯ ЧОВЕК В ЦЕНТЪРА



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**  
60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Четири флипчарта  
със задачи,  
предварително  
написани върху  
тях, химикалки и  
маркери

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да рабелем принципите на мотивационното интервю.
- Да видим младите хора като основни агенти към собствената им промяна.
- Да изследваме техники и поведения, които е вероятно да изградят доверие и да мотивират младия човек към промяна.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Мотивационното интервю (МИ) е ефективен начин за разговор с хората за промяната. Това е техника, при която интервюиращият помага на интервюирания да промени поведението си, като приема интервюирания, без да го съди. Включването на МИ може да помогне на младежите да разрешат несигурността и колебанията си, които могат да ги спрат от присъщата им нужда от промяна във връзка с определено поведение или навик. МИ е форма на сътрудничество, която зачита чувството за себе си и автономността. То разчита на следните основни принципи:

- Мотивацията за промяна не се изисква пряко от младежа или им се налага - тя се извлича от тях.
- Младият човек е равен на младежкия работник в процеса и поема отговорност за разрешаването на своите проблеми/въпроси.
- Прякото убеждаване не е ефективен мотивационен метод.
- Желанието на младия човек да расте и да се развива не е черта на неговия характер - то е по-скоро резултат от междуличностните отношения с младежкия работник.

Изграждането на доверие е една от най-неразделните части от целия процес. Това отнема време и съзнателните усилия на младежкия работник, така че младият човек в крайна сметка може да си вземе думата, да му повярва, да разчита на тях и да уважава личността и експертизата си. Изграждайки доверие, младежкия работник може да помогне на младия човек да тръгне по пътя към положителната промяна, която желае, но досега не е могъл да работи.

МИ е много ефективен начин за разговор с хората за промяната. Промяната често е трудна поради амбивалентност, която от друга страна води до безпокойство. Концепцията за МИ се състои в следното:

- Партньорство - избягвайте експертната роля
- Приемане - зачитайте автономността на другия, вижте силните и потенциалните му страни
- Състрадание - имайте предвид интересите и мотивацията на другия
- Стимулиране - най-добрите идеи идват от другия

Основни умения и техники в МИ:

- Отворени въпроси - Тази тема е разгледана в Модул 3
- Утвърждения - награди, постижения, положителни отзиви, постижения, опити, ние ги използваме за изграждане на доверие, провокиране на промяна и признаване на положително подобрение.
- Размисли - твърдения, а не въпроси, ние ги използваме, за да предадем съпричастност и разбиране, опитваме се да видим света с очите на другия
- Обобщения - ако човек е в етап на амбивалентност и се чуди дали трябва да направи нещо или не, вашата роля тук е да му дадете общ преглед на всичките му мисли - отрицателни и положителни. По този начин насочвате човека към поведенческа промяна, обобщавайки избирателно собствените му причини за промяната.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Мотивационно интервюиране: преминаване от защо към как с поддръжка на автономия: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът представя основните принципи на мотивационното интервю и провежда кратка дискусия защо според опита на участниците е необходимо да се спазват основните принципи. Какви, според тях, са ползите от ползите от МИ пред прякото убеждаване?

**| СЪПКА 2 |** Някои от основните компоненти на МИ включват изграждане на доверие, използване на отворени въпроси, активно слушане (вижте Модул 3 за повече информация), ефективна обратна връзка (Модул 3) и демонстриране на нашата признателност към

младия човек. Но как се подхожда към тези стъпки? Опитът на участниците може да бъде полезен за изследване на това, което работи и какво не.

Фасилитаторът разделя групата на четири. Всяка от малките групи ще работи на една от четирите работни станции. Те ще обсъдят въпроса, написан на диаграмата, и ще изберат един член, който да запише изводите. След 10 минути групите ще се завъртят и ще се преместят на нова станция. След това те ще се запознаят с написаното и ще продължат да работят. Групите ще завъртят станциите още два пъти, докато всеки има шанс да даде своя принос.

**Станция 1.** Разделете диаграмата на две колони. Помислете за типичните въпроси, които бихте задали на млад човек по време на интервю. Ако това е отворен въпрос (изискващ дълъг, смислен отговор), напишете го от дясната страна. Ако е затворен (може да се отговори с една дума или фраза), напишете го от лявата страна. Помислете как можете да го трансформирате в отворен въпрос, след което го напишете на противоположната страна на диаграмата.

**Станция 2.** Как можем да изразим признателността си към младия човек по време на интервю? Напишете на диаграмата колкото можете повече примери.

*Примери: Успя да преодолееш много предизвикателства, за да стигнеш до мястото, където си в момента.*

*Нужна е смелост, за да преследваш мечтите си, както правиш ти.*

*Наистина се справи добре, когато отиде и се представи на работодателя.*

**Станция 3.** Какво можете да направите, за да покажете съпричастност и доверие към младия човек по време на интервюто?

*Пример: Бъдете отзивчиви към изразеното от младия човек: „Чух, че си разочарована от липсата ни на напредък.“*

**Станция 4.** Какво поведение може да наруши отношенията с младия човек от самото начало?

*Пример: Изразяване на разочарование от неспособността на младия човек да преодолее трудностите: „Обсъждали сме това десетина пъти, но ти не правиш нищо!“*

## ДЕБРИФИНГ:

Всяка група ще представи на всички пълния напредък на последната работна станция, на която са били. Членовете на други групи са добре дошли да обсъдят всякакви различия, които биха могли да имат.

## НЕКА ПРАКТИКУМЕ МОТИВАЦИОННО ИНТЕРВЮ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ОТПЕЧАТАН КОНТРОЛЕН  
СПИСЪК ЗА УЧАСТНИЦИ,  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да задълбочим знанията си за МИ.
- Да бъдем насърчени да използваме подхода, като разширим увереността си.
- Да практикуване основните принципи и подходи на МИ.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Използвайте следния контролен списък в следващата дейност:

Следващите „принципи“ и „подходи“ към тях описват не само ситуации, в които може да се окажете, но те също така са много добро представяне на процеса на мотивационно интервюиране. Можете да се чувствате уверени в процеса, стига да следвате стъпките по-долу.

ПРИНЦИП	СПЕЦИФИЧНИ ПОДХОДИ	Обхвана ли интервюираният този принцип и как
Искане на разрешение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Имаш ли нещо против да говорим за [вмъкни поведение]? "</li> <li>• „Можем ли да поговорим малко за твоето [вмъкни поведение]?"</li> </ul>	
Предизвикване на разговор за готовност за промяна и развитие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Какво бих искал(а) да виждаш различно в настоящата си ситуация?"</li> <li>• „Какво ще бъде различното за теб в края на тази менторска програма?"</li> <li>• „Какви биха били добрите неща при промяната на [вмъкни рисково / проблемно поведение]?"</li> </ul>	
Проучване на важността и увереността	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Защо избрахте оценка от [вмъкни #] по скалата за важност / доверие, а не [по-ниска #]?"</li> <li>• „Какво би трябвало да се случи, за да може твоят рейтинг на доверие да премине от [вмъкни #] в [вмъкни по-висок #]?"</li> <li>• „Как би бил различен животът ти, ако се преместиш от [вмъкни #] в [по-висок #]?"</li> <li>• „Какво мислиш, че би могъл / могла да направиш, за да увеличиш важността / увереността относно промяната на твоето [вмъкни рисково / проблемно поведение]?"</li> </ul>	
Отразяващо слушане	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Звучи като ..."</li> <li>• "Това, което чувам да казваш ..."</li> <li>• „Така че, от една страна, звучи като .... И все пак от друга страна ..."</li> <li>• "Изглежда, сякаш ..."</li> <li>• „Разбирам, че ..."</li> <li>• "Чувствам се така, сякаш ..."</li> </ul>	
Утвърждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Твоята ангажираност наистина си личи, като [вмъкни размисъл за това, което наставляваният прави]."</li> <li>• „Ти показаха много [вмъкни това, което най-добре описва поведението на наставлявания - сила, смелост, решителност], правейки това."</li> <li>• „Ясно е, че наистина се опитваш да промениш своето [вмъкни поведение]."</li> <li>• „По начина, по който се справи с тази ситуация, показа много [вмъкни това, което най-добре описва поведението на наставлявания - сила, смелост, решителност]."</li> <li>• „С всички препятствия, които имаш в момента, [вмъкни това, което най-добре описва поведението на наставлявания - впечатляващо, невероятно е], че си успял(а) да се въздържиш от участие в [вмъкни негативно поведение]."</li> </ul>	

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Кен Ресников, Фиона Макмастър, Мотивационно интервюиране: преминаване от защо към как с поддръжка на автономия:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| СТЕП 1 |** Обучителят обяснява още веднъж ползите от МИ или пита участниците за тях. Той / тя гарантира, че всеки участник има копие от контролния списък и ги моли да разгледат.

**| СЪПКА 2 |** Обучителят моли участниците да изберат двама доброволци, които ще бъдат в ролята на интервюиращ и наставяван. Той / тя обяснява, че всички ще участват в следващата дейност, като наблюдават случващата се сцена и дават обратна връзка.

**| СЪПКА 3 |** Обучителят дава описанията на ролите само на доброволците и казва на интервюиращия, че целта му е да се подчинява на принципите на МИ, като се опитва да провокира поведенчески промени в своя наставяван:

### **Наставяваният:**

Казваш се Кристиан - на 20 години, отпадаш от университета поради семейни проблеми. Отново сте изпращат до менторския кабинет, но се дразниш, че всички ти казват какво да правитеш. Имаш проблем да бъдеш отговорен и да спазваш срокове.

### **Интервюиращ:**

Ти си социален работник в общината, като наистина си отдаден на работата си. Понеделник сутрин е и получаваш отзив от потенциален работодател на един от вашите наставявани, че той не се е появил на уговореното интервю. Веднага се обаждаш на Кристиан (твоя наставяван) и го молиш да дойде в твоя кабинет.

**| СЪПКА 4 |** Фасилитаторът дава начало на ролевата игра и напомня на участниците, че трябва внимателно да наблюдават сцената, след което дават ефективна обратна връзка на участниците в ролите.



## ДЕБРИФИНГ:

След като сцената завърши, фасилитаторът започва кратка дискусия за добавената стойност на МИ:

- Кои от принципите на МИ бяха обхванати по време на разговора?
- Как интервюиращият провокира размисъл в своя наставяван?
- Успя ли да даде ефективна обратна връзка и да бъде изслушан?
- Какво бих предложил(а) той да промени в подхода си, за да бъде по-успешен?
- Имаше ли положителни заключения в разговора и какъв е шансът за промяна в поведението?

## ОТКРИВАНЕ НА СИЛАТА И ПОТЕНЦИАЛА НА ЧОВЕКА



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

60 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

РАЗДАВАНЕ НА  
НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ,  
ХИМИКАЛКИ И ХАРТИЯ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим как да оловастим НЕЕТ, като подчертаем техните силни страни.
- Да научим как да провокира създаването на реалистичен образ на себе си.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Анализът на PPCO (плюсове, потенциали, опасения, преодоляване на опасенията) е инструмент, широко използван в контекста на бизнес нуждите, за да се определи най-добрият начин за използване на продукт или услуга. Това е и чудесен начин за анализ на отделни черти от личността. PPCO анализът е получен от класическия SWOT анализ (Силни страни, Слабости, Възможности, Заплахи), който разделя фактори на 2 оси: вътрешни / външни, полезни / вредни. PPCO, от друга страна, разделя факторите в следните категории:

Плюсове – вътрешни,  
положителни

Потенциал – външни,  
положителни

Опасения – външни,  
негативни

Преодоляване на опасенията – Как да мобилизираме положителните вътрешни и външни фактори, за да отговорим на предизвикателството на негативните

Неговото предимство се крие във фокуса върху бъдещето. Вместо да се концентрира върху слабите страни на младия човек - тема, върху която несъмнено е мислил твърде дълго, то насочва вниманието си към това как някои страхове могат да бъдат преодоляни - като им помага да намерят сили да проучат как могат да внедрят промяна. Този акцент върху положителните аспекти е особено важен при работа с хора с неравносечно положение, които често имат понижено самочувствие.

Анализът помага на младите хора да преодолеят страховете и съмненията, които изпитват във връзка с предизвикателствата, пред които са изправени на даден пазар на труда. Добре е да формулирате целия процес по положителен начин - например, ако идентифицирате качества, които обикновено се наричат „слабости“, да ги превърнете в „области за бъдещо подобрене“. По този начин фокусът се променя към начините, по които младият човек може да превърне онова, което му се струва предизвикателно, във възможност. Освен това е много важно всички качества в анализа да бъдат правилно поставени в контекста, като се дават подходящи примери. Не е достатъчно да заявим, че човек е отдаден и трудолюбив - необходим е конкретен пример, когато това качество се проявява и води до нещо осезаемо.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

<https://www.creativeeducationfoundation.org/wp-content/uploads/2015/06/ToolsTechniques-Guide-FINAL-web-watermark.pdf>  
<http://bentonkara.weebly.com/ppco.html>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Дейността започва с групова дискусия:

- Защо е важно младите хора да познават себе си и да имат реалистичен образ?
- Случва ли се младите хора да имат силни страни и потенциал, за които не са наясно? Можете ли да дадете примери?
- Случва ли се обратното - имат ли понякога амбиции, които далеч надхвърлят възможностите им?

След дискусията водещият представя накратко модела за анализ на РРСО, защо е избран и какви са ползите от него.

**| СЪПКА 2 |** Дейността се извършва по двойки. Един участник (Р1) разсъждава върху собствените си качества в своя професионален контекст като младежки работници.

Другият участник (P2) подкрепя процеса, като използва насочващите въпроси и иска разяснения и конкретни примери. P2 не е необходимо да се ограничава до въпросите, предложени тук, може да надгражда върху тях, ако се чувства достатъчно уверен(а).

#### Плюсове

- Какво правиш изключително добре?
- Какво определят другите като силни черти в теб?
- С коя черта се гордееш най-много и защо?

#### Потенциал

- Какви (професионални) възможности се отварят пред теб?
- В кои професионални области си по-облагодетелстван(а) от другите?
- Как можете да трансформираш силните си страни във възможности?

#### Опасения

- Какво може да ти попречи да използваш твоите силни страни?
- Кой от твоите страхове имат потенциал да разкрият някои от по-малко желаните ти черти?
- Кой са нещата, които могат да навредят на професионалното ти развитие?

#### Преодоляване на опасенията

- Какво си правил(а) в миналото, за да се справиш с подобни проблеми?
- Къде би могъл / могла да натрупаш опит, за да преодолееш страховете си?
- Можеш ли да превърнеш страховете си в ресурс за положителна промяна?

| **СТЕП 3** | След като P1 приключи с анализа, P1 и P2 сменят ролите и преминават отново през процеса.

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия. Всички участници се събират и споделят как е било преживяването за тях.

- Каква част от анализа намерих за най-лесна? Коя беше най-предизвикателна?
- Дали младите хора ще се изправят пред същите предизвикателства с модела? Ако не, какво ще предизвика затруднения при тях?
- Бих ли адаптирал(а) някой от въпросите? Липсва ли нещо? Не е ли необходимо още нещо?
- Как виждам приложението на модела в своята работа?

**Адаптация:** Дейността може да бъде адаптирана за използване с млади хора въз основа на промените, направени в дискусията. Младежкият работик все още трябва да насочи младия човек през въпросите. Понякога може да се наложи да предложи някои примери, за да помогне на младия човек да търси през собствения си опит. Силно се насърчава размишляваща дискусия за това коя част от анализа им се струва предизвикателна и какво намират за полезно.

## НАУЧЕТЕ КАК ДА РАСТЕТЕ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

Хартия, флипчарт,  
химикалки и  
маркери

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем разликата между фиксиран начин на мислене и растеж.
- Да разберем как да повлияем на младежкото поведение чрез моделиране на ролите.
- Да се научим да използваме различни техники за предизвикване на мислене на растежа в NEET.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Изследванията на Карол Дук, професор по психология в Станфорд, показват, че убежденията на хората, както съзнателните, така и несъзнателните, оказват голямо влияние върху това, което те смятат за своя личност, и че промяната дори на най-простите от тях може да окаже дълбоко въздействие върху почти всеки аспект от живота на човек. Има два основни начина за разглеждане на личните способности: фиксиран начин на мислене (ФМ), който възприема интелигентността и способностите като предварително определени качества, които не могат да бъдат значително променени; и мисленето на растежа (МР), за което интелигентността и способността могат да бъдат развити чрез усилия, стратегии и подкрепа. И двете нагласи могат да бъдат обобщени чрез няколко аспекта:

- ФМ вижда способността като фиксирана черта, която не може да се промени, докато за МР тя е податлива и може да бъде развита.

- За ФМ усилията са отрицателен знак, тъй като умният човек не трябва да работи усилено; за МР усилията са начинът да се подобрим.
- Във ФМ да изглеждаш умен е много важно, тъй като това е начинът, по който човек доказва способността си. МР се фокусира върху ученето и подобряването на нечий способности.
- За ФМ неуспехите са признаци на безнадеждност, тъй като те доказват липса на способност, МР ги вижда като индикатор, че човек трябва да работи по-усилено или да изпробва нова стратегия.
- За ФМ провалът е краят на историята, време за отказване; за МР това е началото на историята, време да се опита отново.

Връзката между мисленето и усилията е взаимозависима. Хората, които осъзнават стойността на предизвикателството, виждат важността на усилията. А хората, които адаптират активна позиция към проблемите, са по-склонни да възприемат мисленето за растеж. Има много инструменти и техники, които човек може да използва, за да обучи как да промени нечий начин на мислене, което води до действия, които допълнително подсилват виждането, че е възможна промяна, което предизвиква повече действия и т.н.

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Кортни Акерман, магистър. Мислене на растежа спрямо фиксираното. Основни похвати от книгата на Дюек. Разберете разликата между фиксиран начин на мислене и растеж:

<https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът представя двете нагласи и как те виждат човешкия потенциал да се променя и расте.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът разделя групата на две по-малки групи. Половината от участниците трябва да представят примери за фиксиран начин на мислене, а другата половина - за мислене на растежа, въз основа на техния опит с NEET. Членовете на всеки екип обсъждат примерите и ги записват, ако са съгласни, че изявлението наистина отговаря на мисленето. Целта е да се получат повече примери от останалите отбори.

*Примери:*

*ФМ: Опитването на нови неща е стресиращо и е най-добре да се избягва.*

*МР: Отзивите, които човек получава от другите, дори и отрицателни, винаги са добре дошли.*

| **СТЪПКА 3** | И двата отбора представят своите примери пред цялата група. Други екипи могат да коментират, ако смятат, че примерите не са подходящи. Фасилитаторът може да запише примерите на флипчарт, за да могат всички да ги видят. Екипът с повече правилни примери е победителят в кръга.

| **СТЪПКА 4** | Индивидуална работа. Участниците трябва да идентифицират и запишат 3 способности, които са много добре, и една, която им се струва предизвикателна и биха искали да подобрят. За всяка от способностите си участниците трябва да изброят 3-5 поведения, които са ги накарали да се развият до етапа, на който са сега. След това те трябва да запишат някои действия, които да им помогнат да развият уменията, в което не се чувстват уверени. След като всички участници са готови, те са поканени да споделят в групата как биха искали да се подобрят и ако виждат някаква връзка с предишните си постижения.

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия. Участниците са поканени да размишляват върху други техники, които биха могли да стимулират мисленето за растеж. Успешните примери от практиката са добре дошли. Също така е полезно да се изброят най-често срещаните предизвикателства и съвместно да се търсят начини за тяхното преодоляване.

**Адаптация:** Когато работите с млади хора, може да е по-лесно да им предоставите списъци с двете нагласи, вместо да ги извадите от самата група. По-важното е да се съсредоточите върху дискусията, за да могат да изследват как виждат своите способности и възможността да се променят. Вместо три примера за умения, които те са разработили в миналото, може да е от полза да дават колкото могат повече и колкото се може повече дейности, които са извършили, за да стигнат дотам. По този начин те може да се почувстват по-уверени да изпробват нещо ново.





## 2.5. КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ

Бързите социални и икономически промени, които характеризират съвременната реалност във всички области на човешката дейност, засягат нашата кариера, личния и семейния ни живот по напредвидим начин. По-специално, нашето професионално развитие се характеризира с „ключови преходи“ и непрекъснати промени (например завършване на обучението и преход към пазара на труда или загуба на работа и търсене на нови алтернативи и т.н.), така че е много вероятно да намерите себе си на различен кариерен пътища повече от веднъж, чудейки се дали да продължите по пътя, продиктуван от първоначалния ви избор, или да се движите в нова посока.

Изучаването на теории за професионално развитие и подбор се счита за необходимо, тъй като тези теории предоставят на консултантите рамка за планиране на интервенции. Целта на този модул е да представи различни теоретични подходи за подбор и развитие на кариерата, които консултантите могат да използват, за да подмогнат на колегите младежки работници.

Предложени са различни класификации на теориите за професионално развитие, които се опитват да включат и класифицират разнообразието от различни теоретични и практически подходи, които характеризират тази област. Типичната теория на Холанд (1985) приема, че по време на избора на кариера индивидът е продукт на взаимодействието на генетичното му наследство с редица културни и лични фактори, включително неговите приятели, родители, социална класа, култура и приятелска среда. Чрез този опит човекът създава йерархия от навици, с които изпълнява задълженията си.

Кариерното консултиране е еволюционният курс на индивида по отношение на ориентацията му

на работното място и решенията му относно професията или професиите, които той / тя желае или се стреми да упражнява. Използването на този термин цели да покаже, че навлизането в професия не е резултат от незабавно решение, а от дългосрочен процес на развитие, който е в съответствие с психологическото развитие на индивида. Освен това те могат да ги използват като помощен инструмент за реалистично и добросъвестно справяне с трудностите, проблемите и дилемите, които могат да възникнат по техния професионален път.

Младите хора, които трябва да вземат решения за бъдещата си кариера, трябва да придобият умения, които им позволяват да възприемат и ефективно да управляват промените в работата както на индивидуално, така и на социално ниво, но също така внимателно да планират бъдещата си кариера. За да постигнат това, те трябва да имат подходящи познания за себе си. Целта на този модул е да се научим как да накара младите възрастни и NEET да развият своето себепознание, как да използваме информацията за възможностите за заетост, образование и обучение и как да ги насочим към най-добрия избор.

## ОПИТ НА УЧЕНЕ ЧРЕЗ СПИСЪК „ДА НАПРАВИМ“



**ВРЕМЕТРАЕНЕ**

60 МИНУТИ



**МАТЕРИАЛИ**

ХАРТИЯ,  
ХИМИКАЛКИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да анализираме на индивидуалната ситуация на NEET с креативни и иновативни методи.
- Да научим за различните стилове на обучение и използването на инструментите за неформално образование.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Въз основа на теорията на Дейвид Колб, двамата заедно с Рон Фрай, разработват през 1970 г. Модел за учене чрез опит, където по време на образователния процес обучаемият се движи през спирала от преки преживявания (Специфичен опит / CE), които водят до наблюдение и отразяване на преживяването (Рефлексивно наблюдение / RO). Тези мисли се поглъщат и свързват с предварителни знания, които след това се превръщат в абстрактни концепции или теории (Абстрактна теоретична концепция / AC), създавайки нови начини и енергии за адаптиране към опита и за възможност за допълнително тестване или изследване (Активно експериментиране / AE).

По-конкретно стиловете за обучение на Хъни и Мъмфорд (1996), разработени от Питър Хъни и Алън Мъмфорд, разделят хората на четири учебни групи, които трябва да отразяват общите тенденции на поведение на някого. Стилите се основават на Теорията на Колб и са създадени, за да помогнат на всеки човек да се съсредоточи върху това, което е необходимо, за да бъде успешен в обучението.



### Четири ключови стила на обучение от теста на Хъни и Мъмфорд

По-долу е представена кратка презентация за нашите стилове на обучение, които описват предпочитанията в различията в обучението.

**Стил на обучение на активист:** Те предпочитат да предприемат директни действия, за да получат знания. Като ентузиазирани учащи те приветстват нови предизвикателства и преживявания. Техният стил на учене е по-приспособим, разкрепостен и им е приятно да се включват и участват в групи с други. Независимо от това, на активистите може да им е трудно да учат, когато обучението включва пасивна роля или в ротационни задачи.

**Рефлексивен стил на обучение:** Оценяващите обичат да бъдат организирани; те са задълбочени и внимателни хора, които избират по-пасивни начини на обучение като четене и слушане. Те анализират, преди да направят изводи. Въпреки това, стилът на обучение на отразяващия означава, че може да им е трудно да учат, когато са принудени да станат по-активни / в центъра на вниманието или им е предоставена недостатъчна информация за постигане на резултати.

**Стил на обучение на теоретик:** Този стил на обучение предпочита да вижда цялостната картина на нещата. Те са логични и обективни обучаеми, които подхождат към проблемите по-последователно, с елементи на рационализъм; те са аналитични и перфекционисти. От друга страна, за тях е трудно да учат, когато материалът им липсва в методологията или когато им се поставя неясна и несигурна задача.

**Стил на обучение на прагматик:** Прагматиците са хора на действието, те са реалисти. Те обичат да работят с ръцете си и използват техники и възможности да изпробват наученото. Трудността с прагматичния стил на обучение се появява, когато има сложност, забавяне или проблеми по време на прилагането на методи и решения.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Колб, Д. Опитно обучение. Енгълвудски скали, Ню Джърси: Прентис Хол, 1984

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

През годините всички ние вероятно сме изградили „навици“ за учене, които ни помагат да се възползваме повече от някои преживявания, отколкото от други. Тъй като вероятно не сме наясно с това, настоящият „списък със задачи“ ще ни помогне да определим предпочитанията си за обучение, така че да сме в по-добра позиция да изберем учебни преживявания, които отговарят на нашия стил и да имаме по-добро разбиране за тези, които отговарят на стила на другите.

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът открива дискусия с групата младежки работници. Той/тя първо обяснява четирите ключови стила на обучение на Honey и Mumford. След това той / тя разпространява работни листове с контролен списък, базиран на Четирите ключови стила на обучение на Honey и Mumford на младежките работници и ги моли да ги попълнят и обобщават с Да/Не във всеки стил.

**| СЪПКА 2 |** След края на задачата младежките работници правят малка презентация на своя предпочитан „списък със задачи“ (с повечето, като бихме могли да имаме и смесени стилове, например рефлексивен / теоретик или теоретик / прагматик и др.).

**| СЪПКА 3 |** Фасилитаторът открива дискусия за обратна връзка въз основа на стиловете на обучение на младежките работници и как те могат да изпълнят това упражнение пред целевата си група (NEETS), за да открият техните умения.

Списък за проверка:

<b>Активисти</b>	<b>Да/Не</b>
Обикновено съм нетърпелив да науча нещо ново, т.е., което не знаех / не можех да направя преди	
Предпочитам голямо разнообразие от различни дейности ... (не искам да седя и да слушам повече от час наведнъж!)	
Нямам нищо против да се впусна / да пусна контрола / да направя грешки / да се забавлявам	
Предпочитам да се сблъскам с някои трудни проблеми и предизвикателства	
Харесва ми, когато имам съмишленици, с които да се смесвам	
Общ брой:	
<b>Рефлексивен стил</b>	<b>Да/Не</b>
Обикновено ми трябва доста време, за да обмисля, асимилирам и да се подготвя за нещо	
Питам за възможности / помощни средства за събиране на подходяща информация	
Харесва ми, когато имам възможност да слушам гледните точки на другите - за предпочитане широк разрез на хора с най-различни гледни точки	
Не обичам да действам под натиск, да получа "шамар" или да импровизирам	
Не бързам да правя заключения	
Общ брой:	
<b>Теоретици</b>	<b>Да/Не</b>
Харесва ми, когато имам много възможности да поставя под съмнение казаното	
Обикновено моите цели и програма за събития показват ясна структура и цел	
Предпочитам да се сблъскам със сложни идеи и концепции, които вероятно ще ме накарат да размишлявам	
Моите подходи и концепции обикновено са „уважавани“, тоест те са смислени и валидни	
Предпочитам да бъда със себеподобни хора с добра подготовка	
Общ брой:	
<b>Прагматици</b>	<b>Да/Не</b>
Харесва ми, когато има достатъчно възможности за упражнения и експерименти	
Предпочитам да работя с много практически задачи и техники	
Обикновено се вълнувам от решаването на реални проблеми, които водят до планове за действие за справяне с някои от настоящите ми трудности	
Обичам да наблюдавам експерти, които знаят как да правят нещата сами	
Искам да опитам нови идеи, теории и техники, за да проверя дали работят на практика	
Общ брой:	

## ДЕБРИФИНГ:

Въпроси за размисъл

- Какво получих от упражнението?
- Какво разбрах за останалите след упражнението и как то може да бъде приложено в реална ситуация?

## ПРОЦЕС НА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

90 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ТЕТРАДКА,  
ХИМИКАЛКИ, МАРКЕРИ,  
ЦВЕТНИ МОЛИВИ,  
ЧЕРНА ДЪСКА.

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научаване как да подкрепяме NEETs по ефективен начин (подготовка за интервю за работа).
- Да се запознаваме с техниките за подкрепа на професионалната интеграция.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Обхватът на тази дейност е да се обсъдят и предоставят методи, инструменти и насоки, базирани на ключовите компетентности и умения, които човек трябва да усвои, когато навлиза на пазара на труда.

Знанията, които ще придобиете след приключване на следната дейност, включват:

- Да разберете значението на управлението на кариерата
- Да идентифицирате личните си характеристики, умения и знания
- Да мислите за бизнес целите си структурирано
- Да укрепите уменията си за търсене на работа
- Да проучите възможностите на пазара на труда
- За да подготвите вашето CV и мотивационно писмо
- За да се подготвите за интервю
- За да изберете предложения за работа въз основа на вашата квалификация.
- За да създадете свой собствен план за действие за търсене на работа

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

[https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset\\_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?](https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?)

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът разделя групата на 3 двойки участници; всяка двойка ще проведе процес на интервю. След това фасилитаторът представя 3-те сценария за интервю и всяка двойка избира този, който предпочита да проведе. Тези сценарии ще бъдат:

- Интервю за наемане на генерален мениджър на компания, която доставя строителни материали
- Интервю за наемане на секретар, който се занимава с административни документи за строителна фирма
- Дискусия с потенциален инвеститор, който ще подкрепи бизнес идеята на нов предприемач

**| СЪПКА 2 |** Интервютата се провеждат едно по едно, а останалите участници си отбелязват най-важните ключови теми от процеса като:

- Постигнати цели във всяко интервю
- Слабости на всяко интервю
- Какво трябва да се направи, за да има успешно интервю

**| СЪПКА 3 |** В края на всички интервюта всеки от участниците изразява мнението си дали е доволен или не от процеса, като споменава ключовите моменти, които трябва да се подобрят и накрая, под координацията на фасилитатора, групата излиза с окончателната си оценка.

## ДЕБРИФИНГ:

Въпроси за размисъл:

- Какво получих от упражнението?
- Какво разбрах за останалите след упражнението и как то може да бъде приложено в реална ситуация?

## КАРИЕРНО КОЛЕЛО



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

30 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

БЕЛЕЖКИ, ХАРТИЯ,  
ХИМИКАЛКИ И  
ЦВЕТНИ МАРКЕРИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разкрием личните си характеристики, като се възползваме от всички дейности за самоизследване чрез секторите на Карьерно колело.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Професионалната адаптивност изразява възприеманата способност на индивида да управлява и експлоатира промяната в бъдеще с нови професионални задачи, както и да може да възвърне силата си, когато непредвидени събития променят плановете му за кариера (Rottinghaus, 2005 & Day, Borgen)

Уменията за професионална адаптивност включват:

- Интерес към кариерата: той е свързан с въпроси за ориентация в бъдещето и с чувство на оптимизъм за бъдещето.
- Контрол: Отнася се за необходимостта на индивида да упражни някакво влияние върху околната среда и формирането на професионални проблеми, касаещи го.
- Любопитство: набляга както на търсенето на информация свързана с кариерата и с бъдещите кариерни плановете, така и на изследване на себе си и околната среда.
- Самочувствие: свързано е със самоувереността на човека и с това, че той може да постигне необходимото за постигане на хода на професионалната цел



- Степен на ангажираност: насърчава експериментирането с нови дейности и планове за действие, вместо да фокусираме интереса си върху конкретен избор на кариера, като по този начин пренебрегваме други възможности, които може да имаме.

Всяка професия изисква определена комбинация от функции. Служителите, които се считат за успешни в своята област, са общо взето наясно с тези характеристики. Следващата дейност е предназначена да помогне на хората да открият личните си характеристики, като се възползват от всички дейности за самоизследване чрез секторите на Кариерно колело, като същевременно помогне на индивида да разработи стратегии и техники за постигане на неговата / нейната цел (намиране на работа).

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). Инвентаризацията на кариерното бъдеще: мярка за адаптивност и оптимизъм, свързани с кариерата. Вестник за оценка на кариерата, 13 (1), 3–24.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът дава разпечатано Кариерно колело на всеки участник. С помощта на фасилитатора участниците написват възможен професионален избор в центъра на кръга.

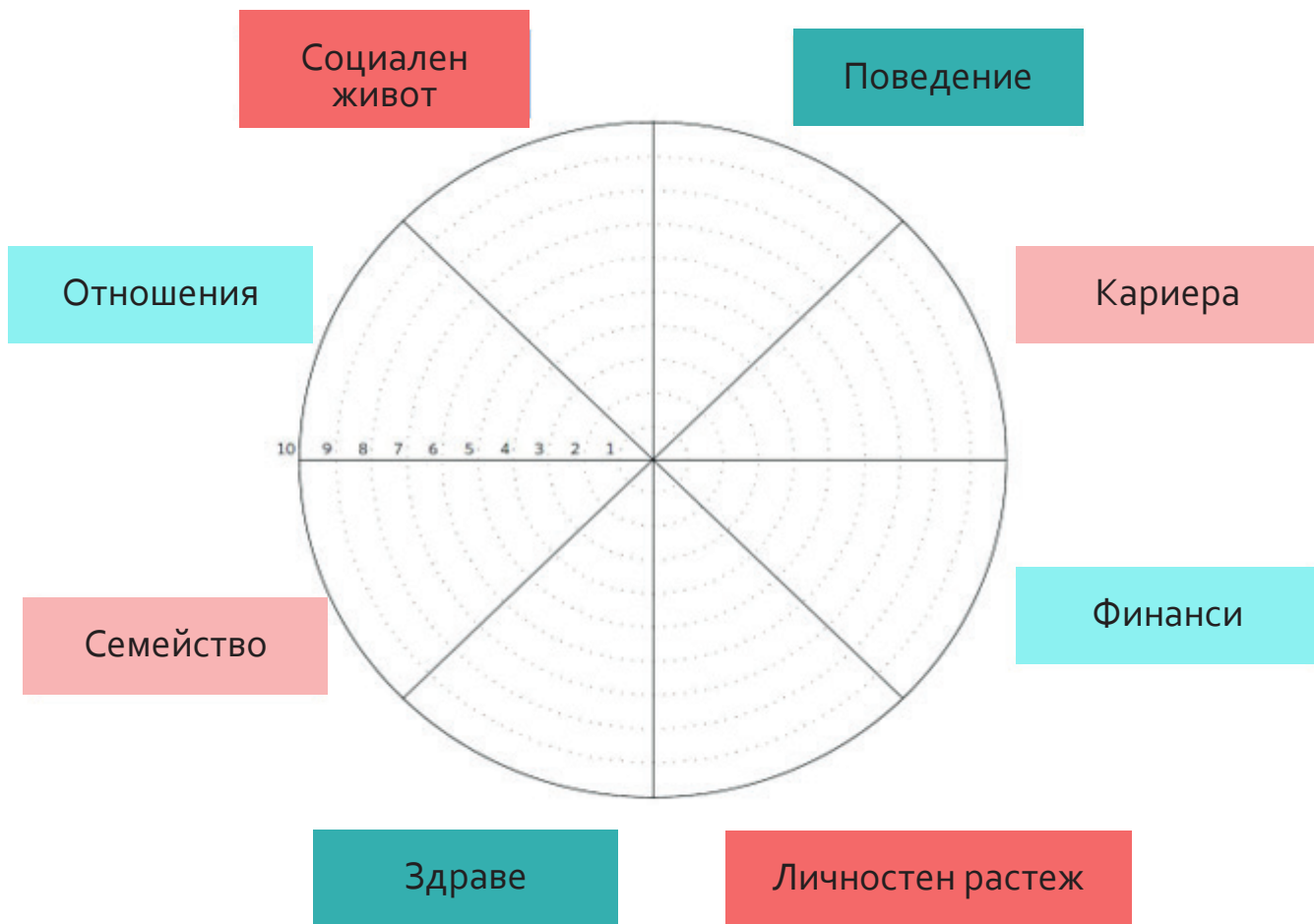
**| СЪПКА 2 |** След това те събират информация и я поставят в подходящите части около колелото въз основа на предложените стъпки:

- Прегледайте 8-те области на колелото.
- Определете коя област е най-важна за вас в момента.
- Помислете колко сте доволни сега от тези 8 области. Поставете оценката, която съответства на нивото на вашето удовлетворение, върху скалата на междуосието.
- Коя е най-важната област за вас в момента?
- Прекарайте малко време, представяйки си какви са крайните ви възможности в тази област.
- Помислете за начини да подсилите и възпитате вашите желания и да ги запишете.
- Помислете какви предизвикателства и препятствия трябва да преодолеете, за да реализирате целите си.
- Определете лицата, които биха могли да бъдат ваши ментори и да ви помогнат да постигнете целите си.

## ДЕБРИФИНГ:

Прегледайте какво са открили участниците чрез това упражнение заедно с фасилитатора или другите участници.

## Колелото на живота



## ЛИЧНА ДИАГНОСТИКА



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

120 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

БЕЛЕЖКИ, ХАРТИЯ,  
ХИМИКАЛКИ И ЦВЕТНИ  
МАРКЕРИ, ЧЕРНА ДЪСКА.

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да придобием знания за различни менторски и коучинг методи, за да насочвате и подкрепяме NEETs по техния професионален път.
- Овластяване на хората да поемат отговорността за своите действия, необходими за постигане на целите им.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Менторството е интензивна връзка, при която възрастен човек направлява кариерното развитие и психологическото развитие на по-малко опитен човек (Douglas 1997). Менторите споделят за нормите, ценностите и морала, които са специфични за организацията (Craig 1996). Те подкрепят благосъстоянието на своите наставлявани, като осигуряват застъпничество, консултиране, подкрепа и защита - обратна връзка и информация, те която иначе не биха имали.

Коучингът е форма на менторство, но е по-целенасочена и обикновено по-кратка. Коучингът разчита на задачи или умения, свързани с работата, и се осъществява чрез инструкции, демонстрации и обратна връзка с голямо въздействие (Грей 1988). Треньорите имат високо ниво на знания за конкретни умения и могат да преподават тези умения, като ги разделят на поведения, моделират ги, наблюдават ги и след това предоставят обратна връзка. Както наставничеството, така и коучингът са важни компоненти на развитието на лидерство.

Изследването на учебните нужди на младежките работници е от голямо значение, тъй като е решаващо за успешното прилагане на процеса на консултиране. Затова определянето на техните нужди е необходимо и трябва да заеме съответното пространство и време в проектирането и в изпълнението на консултирането.

Факторите, които формират нуждите на възрастните NEET, са многобройни и затова са трудни за измерване. Въпреки това, младежкия работник е в състояние да диагностицира онези фактори, които са свързани с техните учебни нужди.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

Джанет Батслиър, Бърнард Дейвис, Какво представлява младежката работа? Овластяване на практиката за младежта и работата в общността, 2010

Кейт Сапин, Основни умения за практиката на младежката работа, 2012

Craig, R. L. 1996. Наръчник за обучение и развитие на ASTD. Ръководство за развитие на човешките ресурси. Ню Йорк: McGraw-Hill

Douglas, C. A. 1997. Официални програми за наставничество в организации. Грийнсборо, Северна Каролина: Център за творческо лидерство.

Грей, У. А. 1988. Разработване на планирана програма за наставничество за улесняване на кариерното развитие.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът чертае 2 мисловни карти (менторство и коучинг) на дъска или флипчарт.

Всеки младежки работник създава собствената си мисловна карта върху лист хартия с фокус върху кариерното консултиране на NEET. Във всеки радиус на кръга се копира следното:

- Какво е менторство / коучинг
- Принципи на менторството / коучинга
- Процес на менторството / модел на коучинга
- Ползи от менторството / коучинга

**| СЪПКА 2 |** След това фасилитаторът продължава с мозъчна атака, базирана на менторство и коучинг методи.

**| СЪПКА 3 |** Фасилитаторът представя някои съвети за менторството и коучинг техниките. Например:

### Най-добрите съвети за менторство и коучинг на служители

1. Изградете автентична връзка. Ключова стъпка към превръщането в добър ментор е да накарате вашият наставяван да се чувства комфортно. ...
2. Признайте силните им страни. Като помощник, вашата работа е да помогнете на наставяваните да разгърнат пълния си потенциал. ...
3. Спечелете доверието им. ...
4. Идентифицирайте и преследвайте разширени цели.

### 3 Вида менторство.

- Традиционно менторство „един на един“. Менторът и наставяваният правят връзка или чрез програма, или самостоятелно. ...
- Дистанционно менторство. Менторска връзка, при която и двете страни (или група) са на различни местоположения. ...
- Групово менторство. Един-единствен ментор работи с група наставявани.

### 3 Общи коучинг стила

- Авторитарен: обобщава се с фразата „My way or the highway“ – не търпи възражения. Авторитарният коучинг е фокусиран върху победата и обикновено включва негъвкави тренировъчни структури.
- Демократичен: коучингът представлява точно „демокрация“. Треньорите улесняват вземането на решения и поставянето на цели с принос от своите членове, вместо да им диктуват.
- Холистичен: или коучинг стил „laissez-faire“. Тук коучът работи, за да създаде среда, в която членовете да се чувстват комфортно да изследват и да се стремят към развитие на умения в собственото си темпо и по свой начин.

### 8 коучинг техники за инструктиране, от които се нуждаят всички мениджъри

- Слушане. Най-важното умение за ефективно обучение е способността да слушате другите. ...
- Задаване на отворени въпроси. ...
- Сътрудничество. ...
- Използване на времето добре. ...
- Създаване на екипи. ...
- Развитие на емоционална интелигентност. ...
- Общуване. ...
- Поставяне на SMART цели.

## ДЕБРИФИНГ:

Въпроси за размисъл:

- Какво получих от упражнението?
- Какво разбрах за останалите след упражнението и как то може да бъде приложено в реална ситуация?



## ПРОАКТИВНО СРЕЩУ РЕАКТИВНО



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ХАРТИЯ,  
ХИМИКАЛКИ,  
ЦВЕТНИ МАРКЕРИ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем проактивната спрямо реактивната нагласа.
- Да подобрим постигането на житейски цели и други стремежи.

### ВЪВЕДЕНИЕ:

Стивън Кови говори за два цикъла, цикъл на влияние и цикъл на загриженост. Цикълът на загриженост включва елементи, които могат да имат ефект върху нас, но ние не можем да контролираме. Така че, помислете. Какви могат да включват те? Околната среда? Семейство? Деца? Действията и чувствата на други хора? Всичко, което е около нас и което не можем да контролираме напълно, е в този кръг. Има и втори кръг в рамките на първия, наречен кръг на влияние. Този съдържа всичко, което можем да контролираме. Това се преди всичко нашите действия, чувства, тези, които изразяваме пред света, заедно с тези, които ни описват. Това са единствените неща, над които имаме контрол, ако го искаме.

Ако се замислим за времето, което отделяме за всеки цикъл, тогава ще можем да разберем къде се фокусираме в живота си. Фокусираме ли се върху неща, върху които нямаме контрол? Или се опитваме да направим нещо по отношение на тези, които наистина можем да подобрим?

### Последствия

Ако по-голямата част от времето ви се изразява в оплакване от действията на другите, времето и икономиката, грешките на другите, тогава вие принадлежите към големия процент хора, които правят това в днешно време. Ако се събудите сутрин и помислите какво ще правят другите и какво ще ви причинят, това има последици за вас и вашето собствено развитие. В един момент просто се превръщате в „ЖЕРТВА“ на всичко. След като се фокусирате върху външния кръг, чувствате, че не можете да направите нищо, и ставате все по-негативни. В резултат на това цикълът, който контролирате, започва да се свива и вашият личен растеж се забавя.

Съсредоточете се върху нещата, за които можете да направите нещо. Борете се, доколкото можете, за да развиете вътрешния кръг и да намалите енергията и времето, което губите ненужно отвън. Това ще ви развие, ще ви направи по-добри хора, ще ви помогне да създавате и поддържате по-добри отношения с околните и със себе си. Вместо да се фокусирате върху слабостите на другите и да хабите напразно енергия, работете върху собствените си области на подобрение. Това ще увеличи вътрешния кръг. Може най-накрая да успеете да направите повече, отколкото сте предполагали.



Снимка 2: <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

Проактивността е поведение, което може да бъде превантивно, ориентирано към промените и към себе си. Човек, който е проактивен, действа превантивно. Повечето инициативни хора и особено служителите не изчакват да бъдат помолени да направят нещо, а и често изискват по-малко инструкции. От друга страна, реактивността и хората, които са склонни да имат реактивно мислене, се справят с нещата и със ситуации в последния момент, и обикновено не са добри в планирането.

След края на това упражнение младежките работници ще разберат колко е важно да



бъдат активни, кои характеристики се изискват и дали ще могат да разграничат кога действат проактивно или реактивно и да разберат как да подобрят положението си.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

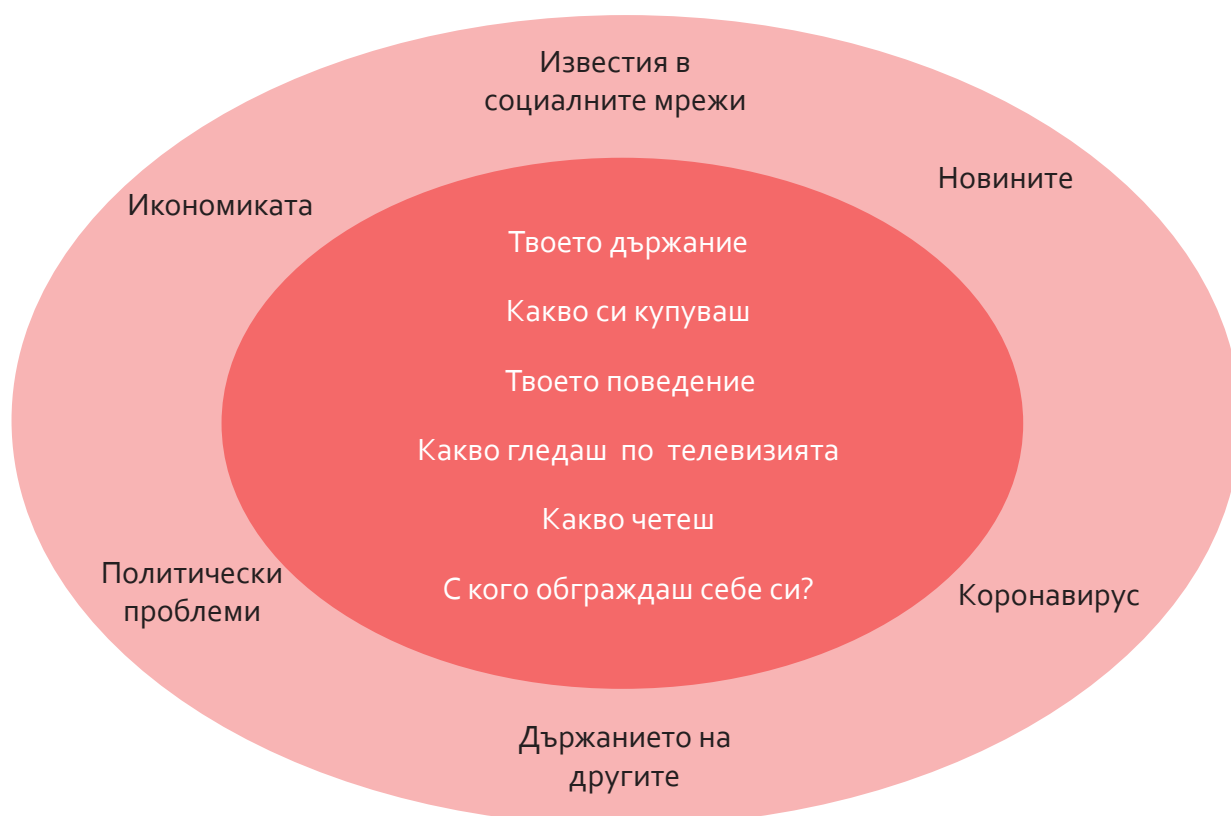
<https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>

<https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът моли участниците да нарисуват 2-та кръга на лист хартия, като вмъкнат вече написаните проблеми.

Въз основа на влиянието, което тези факти оказват върху техния живот, кръговете ще се стават, съответно, по-големи или по-малки.



*Изображение 3 кръгът на влияние и кръгът на загриженост, източник*  
<https://forge.medium.com/worried-about-the-coronavirus-this-simple-mind-shift-helps-me-to-re-frame-my-fears-e772a2cbfd8b>

**| СЪПКА 2 |** След като всички младежки работници завършат с рисуването на своите кръгове, фасилитаторът може да започне да ги представя. Той обяснява значението на кръговете, като посочва кой е кръгът на загриженост и този на влияние.

След като докаже ключовото значение на теорията на Кови (вж. Въведението), фасилитаторът започва дискусия с младежките работници за техните опасения и нещата, които им влияят, и дава някои съвети за повече инициатива ...

## ДЕБРИФИНГ:

Въпроси за размисъл

- Какво получих от упражнението?
- Какво разбрах за останалите след упражнението и как то може да бъде приложено в реална ситуация?

## СЪВЕТИ И СЪВЕТИ КАК ДА ВЪЗПРИЕМЕТЕ ПРОАКТИВНО МИСЛЕНЕ И ДА СТАНЕТЕ УСПЕШНИ.

- Фокусирайте се върху настоящето и бъдещето. Като се фокусираме върху настоящето, можем да осъзнаем по-добре своите чувства и мисли, както и поведението си, като в същото време вземаме повече неща от всеки изминал момент. Важно е да можем да живеем в момента, който съществува, тоест в СЕГА, и да не прекарваме време постоянно в мисли, нито как иначе би могла да бъде ситуацията, нито колко по-добре беше миналото. („Списъци със задачи“)
- Поемете лична отговорност за вашия успех. Уверете се, че се фокусирате върху личните си умения и възможности и поемате отговорност за успеха си, а не върху това, което другите могат да направят за вас. (използвайте глаголи като „Аз ще ...“ „Аз искам...“ „Аз мога...“)
- Представете си голямата картина. Винаги приоритизирайте и мислете за постигане на целите си. Винаги ще има моменти, в които ще бъдете разочаровани и ще имате неща, за които да се притеснявате, но никога не трябва да губите представа за това какво се опитвате да постигнете (не съдете ... наблюдавайте ...)

- **Приоритизирайте.** Очевидно е, че не можете да правите и да се справяте с всичко и ако опитате, ще се отклоните, подскочайки от един елемент на следващия. Опитайте да се съсредоточите върху няколко големи цели, които ще ви доведат до успех (mindfulness техники)
- **Помислете чрез сценарии.** Фокусирайте се върху бъдещи постижими сценарии и създайте своя план. Разбира се, с времето планът може да се промени в зависимост от вашите нужди, но обмислянето на плана ви предварително увеличава шансовете ви да станете успешни и фокусирани. (анализирайте грешките си ...)
- **Действайте.** Не стойте острани, за да изчакате да видите какво ще се случи. Когато сте проактивни, поемате инициативата и се потопите в неизвестното, може да се провалите, но ще спечелите повече. (поемете ангажименти ...)



## 2.6. ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖИ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Всеизвестен факт е, че в областта на младежката работа междусекторният подход работи най-добре, особено когато се фокусираме върху младите NEETs. За да обслужва най-добре техните интереси и да може да им предостави всеобхватен план за действие, на младежкия работник може да се наложи да използва знанията, отношенията и ресурсите на други колеги, но и - най-важното - да създаване на партньорства с други участници в областта на образованието, службите по заетостта, социалните услуги, местния бизнес и други. При създаването на това сътрудничество е от съществено значение да се вземе предвид нивото на участие, с което всеки партньор може да се ангажира, както и да се обсъдят отговорностите и специфичните роли на всеки партньор, тъй като те трябва да донесат стабилност на младите хора, а не да създават усещане за прехвърляне от една организация в друга.



Младежният работник трябва да търси липсващите връзки по пътя на младия човек в контекста на други дългогодишни партньори. Това могат да бъдат доставчици на образование и обучение, местни фирми, предлагащи стажове или обучение на работното място, други НПО, работещи в същата област, както и местни институции, участващи в процеса. Той / тя обаче не трябва да се колебае да се свържат с нови потенциални партньори, които биха могли да отговорят на специфичните нужди на младия човек.

Той / тя винаги трябва да бъде нащрек за събития и контексти, където може да взаимодейства с други участници в областта, да търси възможности за свързване и сътрудничество в бъдеще и да се опитва да научи за други ресурси, които да може да предостави на млади хора, с които работи.

Компетентността на работата в мрежа и изграждането на взаимоотношения често се пренебрегва при обучението на много професионалисти. Тя обаче играе съществена роля не само за развитието на младежките работници, но и за способността им ефективно да намират и свързват ключови ресурси с младите хора, с които работят, както и за способността им да ги научат как и къде да търсят възможности и да ги насърчат на свой ред да поемат инициатива.

## ЧОВЕШКОТО БИНГО / АВТОГРАФСКАТА ИГРА



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ОТПЕЧАТАНИ ТАБЛИЦИ  
СЪС СТИЛ БИЛГО  
(ФАЙЛ HUMAN BINGO),  
PPT ПРЕЗЕНТАЦИЯ  
(АКО Е НЕОБХОДИМО)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем предимствата от изграждането на мрежи и сътрудничество в областта на младежката заетост и обучение.
- Да се запознаем със стратегии за изграждане на мрежа за професионална подкрепа в интерес на НЕЕТ.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Стратегии за изграждане на професионални мрежи:

- Използвайте съществуващите мрежи, за да получите достъп до хора, работещи във вашата професионална област,
- Намерете събития, свързани с вашите дейности и се присъединете към тях, когато е възможно,
- Не се страхувайте да отидете на мрежови събития сами,
- Не забравяйте да давате повече, отколкото искате: слушайте внимателно, задавайте проникателни въпроси, подкрепяйте и помагайте на другите да развият своята мрежа,
- Следвайте професионалисти в социалните платформи и участвайте в разговора,
- Поставете конкретни, постижими цели, които да насочват вашия път в изграждането на мрежа.

Ресурси за подготовка на тази част от презентацията:

<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>

<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>

<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>

<https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

Зак, Девора, Работа в мрежа за хора, които мразят работата в мрежа: Ръководство на място за интроверти, претоварени и недостатъчно свързани

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**ЕТАП 1** | ЕФасилитаторът предоставя на всички участници техните листове в стил Бинго. Те ще започнат да ходят из стаята и да се смесват, докато се опитват да намерят други, за които се отнасят фактите, изброени в техния лист, за да могат да подпишат името си. Повечето от тези факти ще бъдат свързани с младежката работа, обучението и ангажирането на общността, но фасилитаторът може да добави няколко неочаквани, за да развесели нещата.

Целта на играта е да се получат пет подписа подред, вертикално, хоризонтално или диагонално.

**СТЪПКА 2** | Кратко представяне на стратегиите, които младежките работници могат да използват в изграждането на мрежи за професионална подкрепа.

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия с възможни предложения за разговор:

- Използвал(а) ли съм някакви мрежови стратегии в миналото?
- Кое работи най-добре за мен и кое не?
- Как развих професионалната си мрежа (ако вече имам такава)?
- Ще ми е интересно ли да се запозная повече с работата на останалите участници?

## ЧОВЕШКО БИНГО

Намерете някой, който:

Обича да работи с други хора	Е ходил на къмпинг миналата година	Е бил доброволец	Може да свири с уста	Проверява Фейсбук всеки ден
Има визуален стил на учене	Харесва поне един спорт	Получава повече от седем имейла на ден	Е прочел поне две книги през последните шест месеца	Е Работил с хора от повече от три държави
Има домашен любимец	Участвал е поне в един уебинар миналата година	СВОБОДНО	Чувства, че е променил живота на някого	Говори повече от един език
Провел е презентация пред повече от 70 души	Може да напише името на организацията си отпред назад назад (напр. яцазинагро)	Има проблеми с намирането на доброволци за проект	Е много търпелив	Бил е на поне един курс за обучение миналата година
Е левичар	Работи за организация, основана същата година като вашата	Е изпекъл нещо вкъщи по време на карантината	Свири на музикален инструмент	Харесва да планира нещата



## МОЯТА МЕЧТАНА РАБОТА НА 14



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

БЕЛЕЖКИ И  
МАРКЕРИ, РРТ  
ПРЕЗЕНТАЦИЯ (АКО Е  
НЕОБХОДИМО)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да открием стратегии за идентифициране на възможности за работа за НЕЕТ.
- Да намерим новаторски възможности с креативни методи за решаване на проблеми (например социално предприемачество или бизнес идеи).

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Обсъдете възможните стратегии за заетост, които да помогнат за стимулиране на младите хора:

- Идентифицирайте съществуващите умения и опит и начини, по които те могат да бъдат използвани в други области / контексти,
- Осигурете персонализирани сесии за менторство и коучинг, за да поставите цели и начини за проследяване на напредъка,
- Идентифицирайте пречките пред успешната заетост и начините за тяхното смекчаване: липса на умения за интервю, липса на услуги за грижа за деца и др.
- Идентифицирайте интересите и възможностите за допълнително обучение,
- Присъединете се към събития, свързани с полето на интереса на младия човек,
- Свържете го с местни партньори: училища, центрове за обучение, фирми, организации,
- Определете възможностите за финансиране, които биха могли да позволят на младия човек да създаде свое собствено предприятие.

Материали, които могат да бъдат полезни за уводната презентация:

<https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>

[https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc\\_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc\\_glance-2016-4-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en)

<https://imic-cimt.ca/publications-all/Imi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-neet-want/>

[https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET\\_IO1\\_Synthesis\\_IO\\_1\\_A4\\_FINAL.pdf](https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf)

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

„Ефективен контакт с NEET - опит от земята“. Наличен в:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>

Fishbein, Mike, Бизнес мрежи: Как да изградим страхотна професионална мрежа: Стратегии и тактики за среща и изграждане на взаимоотношения с успешни хора, 2014 г.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът предоставя на участниците бележки, като ги моли да запишат поне пет умения, необходими за мечтаната им работа, когато си били на 14-годишна възраст. Те ще поставят залепящите бележки върху дрехите си и ще се разхождат из стаята, намирайки други хора, които споделят същите.

**| СЪПКА 2 |** Участниците създават групи от 2-3-ма души с подобни умения и дговорят за това дали работните места, за които са мислили, са еднакви, обсъждат възможните кариерни пътища, които биха могли да преследват, кои допълнителни умения и обучение ще са им необходими, за да започнат тези кариери в настоящата си възраст.

**| СЪПКА 3 |** Кратко представяне от фасилитатора на иновативни стратегии за заетост

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия, за да се направят заключения и да се осигурят допълнителни ресурси.

Възможни въпроси за начало на разговора:

- Как попаднах на сегашния си път в кариерата?
- Кои ресурси и контексти ми бяха полезни?
- Какъв е начинът за активиране на NEET във моята страна / град?
- Има ли определена национална стратегии и местни организации, които играят роля в това?

## КОЙ ВИ ВДЪХНОВАВА?



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

РРТ ПРЕЗЕНТАЦИЯ  
(АКО Е  
НЕОБХОДИМО)

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим методите за това как да събираме и организираме подходяща информация (напр. за местни организации, събития, възможности за обучение, неформални дейности ...).
- Да научим как да споделяме добри практики и подходяща информация между колеги, заинтересовани страни и международни партньори, за да осигурим по-добра подкрепа за NEET.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Предимствата на споделянето на добрите практики:

- Учим се от други организации, които може да са се сблъскали със същите препятствия и да намерят решения за преодоляването им, като адаптират успешните стратегии към нашия контекст, вместо да се налага да създаваме нови от нулата, като по този начин подобряваме ефективността и фокуса,
- Създава се среда за сътрудничество в рамките на нашите организации и нашата общност, където хората се чувстват комфортно да задават въпроси, да искат обратна връзка или насоки, да представят своя процес на други за обсъждане или за модел,
- Правим полезните идеи и успешните стратегии устойчиви, като те стават видими за други хора, които могат да ги доведат по-нататък.

Създаване на контекст за споделяне на добри практики:

- По време на срещите насърчавайте членовете на екипа да споделят свързани идеи и проекти, които са измислили / изпълняват,
- Поканете специалисти или членове на други организации да споделят своя опит, свързан със съответната тема,

- Насърчете членовете на екипа да внесат своя принос в блог / бюлетин / публикации в социалните медии, свързани с определена тема.

Още информация: <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRRzqGw>

Примери за успешни проекти, фокусирани върху активирането на NEET, които могат да послужат за начало на разговор:

- <https://neetsinaction.eu/>
- <https://eneet-project.eu/>
- <https://neets-entrepreneurship.org/>

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ЧЕТЕНЕ:

„Отговорете на вашите NEET!“ . Наличен в [https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf)

„Добри практики за работа с млади NEETs: политически отговори на европейско ниво“. Наличен в: <http://www.pass.va/content/scienze-sociali/en/publications/acta/participatory-society/mascherini.html>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Под ръководството на фасилитатора се споделят на най-добрите практики в тази област.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът разделя участниците на 2 или 3 групи и ги кара да изберат заедно младежка организация или проект, които намерят за наистина вдъхновяващи. Ако останалите не са запознати с конкретен проект, ще трябва да го опишат по такъв начин, че да ги убедят (като същевременно използват външни източници като снимки, видеоклипове и т.н.). Целта е до края групата да може накратко (за пет минути) да представи един проект / организация заедно пред другата група/и, като се фокусира върху решения и стратегии, които могат да бъдат полезни за други хора, изправени пред същите проблеми.

## ДЕБРИФИНГ:

Сесията за обратна връзка е фокусирана върху презентациите. Възможно начало на обсъждането:

- Намерих ли нови начини, по които конкретен проект отговаря на предизвикателствата, пред които се изправям?
- Мога ли да измисля начини, по които да включа някои от тези стратегии или решения в моята работа?
- Зная ли за някакви платформи, на които всички можем да намерим повече за най-добрите практики в младежката работа?

## КАФЕНЕ С КАРИЕРЕН ФОРУМ



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

ГОЛЕМИ ЛИСТОВЕ  
ХАРТИЯ,  
ХИМИКАЛКИ И  
МАРКЕРИ; МАСИ И  
СТОЛОВЕ.

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да научим за стратегиите за създаване на среда за събиране на работодатели и младежи.
- Да научим как да се организират и популяризират мрежови събития, насочени към младежката заетост и образование, за да мотивиратме NEETs да ги посещават.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Организиране на кариерен форум - основни аспекти:

- Проучваме други кариерни форуми в нашата общност, идентифицираме това, което им липсва и защо те могат да бъдат недостъпни за нашата целева група, намираме на начини, по които можете да преодолеете пропастта,
- Планираме, определяме график за организиране на събитието,
- Идентифицираме потенциални партньори, организации, места, които могат да бъдат отворени за сътрудничество,
- Създаваме стратегия за разпространение, начини, по които да се направи събитието видимо както за работодателите, така и за целевата група,
- Идентифицираме начини за максимизиране на въздействието: включваме мрежови събития, семинари, конференции, въпроси и отговори, посещения на компании,
- Търсим възможности за провеждане на семинари и обучения в сътрудничество с други организации и целеви групи преди кариерния форум, за да подготвим младите хора за това, което им предстои.

Ресурси, които могат да бъдат полезни при персонализиране на събитието в определен контекст:

<https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>

<https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>

<https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

„Практически инструментариум: Устойчиво активиране на млади хора, които не са на работа, образование или обучение (NEET)“. Наличен в: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

„На път. Различни подходи за младежка работа за различни ситуации на NEET “. Достъпно на: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>

„Четири мрежови принципа за успех в сътрудничеството“. Достъпно на: <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tf>

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

Организиране на кариерен форум - по метода на световното кафене. Адаптиран от: <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf> (по-подробни обяснения и идеи)

Преди да започне сесията, треньорът поставя маси (или столове, места за сядане на пода и т.н.) по начин, който насърчава разговора, така че по-късно той / тя да може да раздели участниците в три или повече групи.

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът представя основната тема - организиране на кариерни форуми - и споменава някои съществени аспекти в този процес.

**| СЪПКА 2 |** Фасилитаторът представя накратко метода на световното кафене и обяснява неговите принципи. Ще има три или повече групи (не повече от петима души във всяка група) и три кръга разговори. Всеки от тях ще обсъжда и обменя идеи,

свързани с организирането на кариерен форум, насочен към тяхната целева група, като прави бележки върху големи листови хартия, поставени в центъра на масата / мястото за сядане. Те могат да използват таблици, ключови думи, мисловни карти, всичко, което може да бъде полезно за визуализиране на идеите, появили се по време на разговора. След първоначалните 10 минути един човек ще остане на масата като „домакин на масата“, докато останалите ще бъдат „посланици на смисъла“, пътувайки до съседната маса и взимайки ключовите идеи в следващия си разговор. Ще има три сесии, всяка с продължителност 10 минути. По време на тези дейности те ще могат да разгледат ключовите идеи, оставени на масата от предишните групи, и ще изнесат свои собствени идеи и заключения.

### | СЪПКА 3 |

По време на първата сесия темите на разговора ще бъдат:

- Какво липсва на съществуващите предложения за работа във вашата общност?
- Какви са препятствията, пред които е изправена вашата целева група, когато става въпрос за присъединяване към съществуващи кариерни форуми?

По време на втората сесия:

- Кой може да ви помогне да организирате събитие, което да преодолее тези пропуски и да помогне за свързването на младите хора с работодателите?

По време на третата сесия:

- Как бихте могли да обогатите подобно събитие, кои свързани дейности биха могли да бъдат полезни както за целевата група, така и за работодателите?

## ДЕБРИФИНГ:

Фасилитаторът събира цялата група, фокусира се върху споделянето на заключенията, до които са достигнати по време на дейностите във всяка отделна група, идентифицира на модели, общи идеи, възможни пътища за действие.



## КОГО СЛЕДВАШ?



### ВРЕМЕТРАЕНЕ

60 МИНУТИ



### МАТЕРИАЛИ

РС, ИНТЕРНЕТ  
ВРЪЗКА, РРТ  
ПРЕЗЕНТАЦИЯ

### ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО:

- Да разберем ролята на социалните медийни платформи / мрежи в рамките на младежката работа с NEETs.
- Да опознае; различните инструменти на социалните медии и как да ги използваме за насърчаване на професионално образование, обучение или програми за мобилност или неформални дейности.

## ВЪВЕДЕНИЕ:

Някои от предимствата на използването на социални платформи като част от нашата стратегия за достигане на целевата група:

- Те ни позволяват да достигнем до наистина разнообразна аудитория (млади хора, организации партньори в общността и поддръжници, работодатели), както и да създадем общност от последователи,
- Можем да получим незабавна обратна връзка за съдържанието, което представяме,
- Повишена видимост на нашите дейности и проекти,
- По-ниски разходи от традиционните стратегии за промоция.

Няколко съвета за използване на социалните медии като част от нашата стратегия:

- Вземете решение за конкретна цел, създайте стратегия за разпространение и конкретни стъпки,
- Фокусирайте се върху платформите, които са най-популярни и подходящи за вашата целева аудитория, и персонализирайте съдържанието си според спецификите на всяка от тях.
- Запознайте се с инструментите, предоставени от всяка платформа, и ги използвайте, за да откриете повече за членовете на вашата аудитория и типа съдържание, с което те си взаимодействат най-много,
- Придържайте се към плана си и бъдете последователни в публикациите си и общата визия, планирайте публикации предварително, за да се възползвате от интервали от време, когато повечето хора са активни в платформата,
- Ангажирайте аудиторията си, подканете я да взаимодейства с вашите публикации и взаимодействайте със съдържанието на други страници (партньорски организации и др.)

Повече полезни ресурси за изготвяне на тази част на презентацията:

<https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>

<https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>

<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>

## ДОПЪЛНИТЕЛНОЧЕТЕНЕ:

„Младежка работа и социални мрежи. Окончателен доклад за изследване “.

Достъпно на :

[https://www.researchgate.net/publication/233911484\\_Youth\\_Work\\_and\\_Social\\_Networking\\_Final\\_Research\\_Report](https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report)

## ИЗПЪЛНЕНИЕ:

**| ЕТАП 1 |** Фасилитаторът моли участниците да влязат в социалната платформа, която най-често използват в професията си, като разгледат списъка им с контакти (може да бъде LinkedIn, Facebook или друга). Той / тя моли всеки участник да помисли за сферите, в които са активни контактите им, и колко разнообразни са те. Ако е само един или два, може да се наложи постепенно да излязат от тази зона на комфорт.

| **СТЪПКА 2** | Фасилитаторът представя няколко съвета за използването на социалните медии, за да представим най-добре и популяризираме нашите дейности и организации, като предоставя конкретни примери, подходящи в нашия контекст.

## ДЕБРИФИНГ:

Групова дискусия. Възможно начало на разговора:

- Какво е общото между представените страници?
- Какъв е личният ми опит с използването на социални медии за популяризиране на дейностите на организацията?
- По какви начини социалните платформи се различават от традиционните медии и как можем да адаптираме съответно нашите стратегии?

03

ИНСТРУМЕНТИ ЗА  
ОЦЕНКА

## 3. ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

Формулярът за предварително и последващо оценяване съдържа същите въпроси, за да позволи сравняване на наученото и развитието на умения преди и след обучението. Този инструмент за оценка може също да помогне да се анализират учебните нужди на младежкия работник, преди да се изберат модулите или разделите за обучение. Те са посочени в първата колона (M1 / U1 = ЕМОЦИОНАЛЕН ИНТЕЛЕКТ / Устойчивост и самообслужване). Модули или раздели, за които на съответните въпроси обучаемият отговаря с 4 или 5, може да са по-малко подходящи за него от тези, на които отговаря между 1 и 3.

### ФОРМУЛЯР ЗА ПРЕДВАРИТЕЛНА / ПОСЛЕДВАЩА ОЦЕНКА

(1 = ниска степен / 5 = висока степен)

M1/U1	До каква степен разбирате ролята на устойчивостта и грижата за себе си в младежката работа?	1   2   3   4   5
M1/U1	Как оценявате знанията си за устойчивостта и стратегиите за грижа за себе си?	1   2   3   4   5
M1/U2	Доколко сте реалисти по отношение на самоосъзнаването и самооценката?	1   2   3   4   5
M1/U2	Как оценявате знанията си за това как да идентифицирате силни страни, лични интереси и ценности?	1   2   3   4   5
M1/U3	До каква степен сте способен(-на) да разберете въздействието на настроенията и емоциите върху другите?	1   2   3   4   5
M1/U3	Как оценявате знанията си за техниките за управление на собствените емоции, за да контролирате настроенията и импулсите?	1   2   3   4   5
M1/U4	Доколко знаете за методите за самомотивация и за това как да дефинирате ясни и реалистични цели?	1   2   3   4   5
M1/U4	До каква степен знаете как да възприемате положителни нагласи при провал или предстоящи проблеми?	1   2   3   4   5

M1/U5	До каква степен разбирате значението на емпатията в работата с младите хора?	1   2   3   4   5
M1/U5	До каква степен знаете как да използвате емпатията за изграждане на взаимоотношения и да реагирате адекватно в конфликтни ситуации?	1   2   3   4   5
M2/U1	До каква степен разбирате концепцията за самоактуализация?	1   2   3   4   5
M2/U1	До каква степен сте запознат(а) с иновативни методи и полезни дигитални инструменти за работа с NEET?	1   2   3   4   5
M2/U2	Доколко знаете за стратегиите за управление на времето за ефективно планиране и определяне на приоритетите на задачите?	1   2   3   4   5
M2/U2	Доколко знаете за анализирането на ефективността на вашия собствен график?	1   2   3   4   5
M2/U3	До каква степен разбирате значението на екипната работа и стратегиите за изграждане на екип?	1   2   3   4   5
M2/U3	Доколко знаете за инструментите за оценка на ролята в екипа?	1   2   3   4   5
M2/U4	До каква степен сте запознат(а) с анализа и дефинирането на проблеми?	1   2   3   4   5
M2/U4	До каква степен сте сигурен(-на), че винаги ще задавате правилните въпроси към посочените проблеми?	1   2   3   4   5
M2/U5	Доколко знаете за подходите, с които може да се справите по активен начин с кризисни ситуации?	1   2   3   4   5
M2/U5	До каква степен споделяте опит и добри практики с колеги относно управлението на кризи в младежката работа?	1   2   3   4   5
M3/U1	Доколко знаете за принципите на комуникация?	1   2   3   4   5
M3/U1	До каква степен сте наясно със собственото си поведение в общуването?	1   2   3   4   5
M3/U2	Доколко знаете за визуалните аспекти и значението на ясните инструкции и съобщения?	1   2   3   4   5
M3/U2	До каква степен сте сигурен(-на), че имате положителен език на тялото?	1   2   3   4   5
M3/U3	Доколко знаете за основните комуникационни стилове и как да преодолеете комуникационните бариери?	1   2   3   4   5
M3/U3	Доколко сте запознат(а) с принципите на ненасилствената комуникация?	1   2   3   4   5
M3/U4	Доколко сте запознат(а) с техниките за въпроси и как да ги използвате?	1   2   3   4   5

M3/U4	До каква степен са развити уменията Ви за активно слушане?	1   2   3   4   5
M3/U5	До каква степен разбирате принципите на ефективно даване на обратна връзка?	1   2   3   4   5
M3/U5	До каква степен сте наясно, че обратната връзка е свързана с поведението, а не с личността?	1   2   3   4   5
M4/U1	Доколко знаете за уменията, които ви правят по-ефективен(-на) като ментор?	1   2   3   4   5
M4/U1	До каква степен знаете как да изградите доверие със своите наставлявани?	1   2   3   4   5
M4/U2	Как оценявате знанията си за това как да провокирате любопитството на младежите?	1   2   3   4   5
M4/U2	Умеете ли да използвате различни инструменти, за да разберете истинските мотивиращи фактори на младежие?	1   2   3   4   5
M4/U3	До каква степен разбирате принципите на мотивационното интервю?	1   2   3   4   5
M4/U3	До каква степен знаете как да използвате даването на обратна връзка като инструмент за проследяване на изпълнението на вече поставените цели?	1   2   3   4   5
M4/U4	До каква степен знаете как да овластявате NEET, като подчертаете техните активи?	1   2   3   4   5
M4/U4	До каква степен сте способен(-на) да провокирате създаването на реалистични образи на себе си?	1   2   3   4   5
M4/U5	Доколко знаете за разликата между фиксираното мислене и мисленето на растежа?	1   2   3   4   5
M4/U5	До каква степен сте наясно как да повлияете на младежкото поведение чрез моделиране на ролите?	1   2   3   4   5
M5/U1	Доколко знаете за различните стилове на обучение?	1   2   3   4   5
M5/U1	Доколко сте запознат(а) с използването на инструменти за неформално образование?	1   2   3   4   5
M5/U2	Доколко сте способен(-на) да подкрепяте NEETs технически, за да се подготвят за интервю за работа?	1   2   3   4   5
M5/U2	Колко добре познавате инструментите за професионална интеграция?	1   2   3   4   5
M5/U3	Доколко знаете за професионалната адаптивност в планирането на кариерата?	1   2   3   4   5

M5/U4	Доколко сте запознат(а) с различните методи за менторство и коучинг?	1   2   3   4   5
M5/U4	До каква степен знаете как да упълномощите хората да поемат отговорност за техните действия, необходими за постигане на целите им?	1   2   3   4   5
M5/U5	До каква степен разбирате разликата между проактивността и реактивността?	1   2   3   4   5
M6/U1	Доколко знаете за създаването на мрежи и сътрудничеството в областта на младежката заетост и обучение?	1   2   3   4   5
M6/U1	До каква степен сте запознат(а) със стратегии за това как да изградите мрежа за професионална подкрепа в интерес на NEETs?	1   2   3   4   5
M6/U2	Запознат(а) ли сте със стратегии за идентифициране на възможности за работа на NEETs?	1   2   3   4   5
M6/U3	Доколко знаете за методите за събиране и споделяне на подходяща информация, за да осигурите по-добра подкрепа за NEETs?	1   2   3   4   5
M6/U4	Как оценявате знанията си за това как да организирате и популяризирате мрежови събития, насочени към младежката заетост и образование, за да мотивирате NEETs да присъстват на тях?	1   2   3   4   5
M6/U5	Доколко сте запознат(а) с платформите за социални медии и работата в мрежа в контекста на младежката работа на NEETs?	1   2   3   4   5
M6/U5	До каква степен познавате различните инструменти в социалните медии за насърчаване на професионално образование, обучение или програми за мобилност или неформални дейности?	1   2   3   4   5





.04

ИЗТОЧНИЦИ

# ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ

- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>
- <https://positivepsychology.com/emotional-resilience/>
- <http://youthpartners.ca/2014/02/edith-grotberg-i-have-i-am-i-can/>
- Activity adapted from "ROBIN - Reinforcing Competencies to Build Inclusion through a New learning methodology" project's Handbook (<https://en.danilodolci.org/project/robin/>)
- <http://www.danielgoleman.info/daniel-goleman-how-self-awareness-impacts-your-work/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/self-awareness-foundation-emotional-intelligence-daniel-goleman/>
- <https://www.guelphtherapist.ca/blog/stopp-and-be-mindful/>
- <https://www.getselfhelp.co.uk/stopp.htm>
- <https://positivepsychology.com/albert-ellis-abc-model-rebt-cbt/>
- <https://www.habitsforwellbeing.com/cognitive-behaviour-therapy-abc-model/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>
- <https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-automotivacion/>
- <https://employabilityskills2.weebly.com/initiative-and-self-motivation-skills.html>
- <https://liderazgocreativo.com/08/2009/%C2%BFa-que-estoy-comprometido/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html>

# ЕФЕКТИВНОСТ НА МЛАДЕЖКИЯ РАБОТНИК

- <https://www.hubgets.com/blog/lifelong-learning-self-actualizing/>
- [https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are\\_You\\_Self-Actualizing](https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are_You_Self-Actualizing)
- <https://mind-development.eu/maslow.html>
- <http://www.public.asu.edu/~kvanlehn/ITScourse2009/Readings/Burleson%202005.pdf>
- Digital Education Review - Number 30, December 2016- <http://greav.ub.edu/der/> "The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning" by Bernard R. Robin
- <https://www.ict4youthwork.eu/>
- <http://www.digitup.cloud/>
- <http://www.instituteapis.org/facing-the-street-digital-stories-in-youth-work-with-vulnerable-groups/>
- <https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3947&context=capstones>
- <https://www.landsiedel.com/en/coaching/time-management.html>
- <https://toggl.com/blog/12-time-management-strategies>
- <https://blog.rescuetime.com/time-management/>
- <https://toggl.com/blog/10-quick-ways-to-improve-teamwork-in-the-workplace>
- <https://blog.trainerswarehouse.com/time-management-activities>
- [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM\\_84.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_84.htm)
- <https://diversityicebreaker.com/>
- <https://www.discprofile.com/what-is-disc/how-disc-works>
- <https://discvalueprofiles.com/blog/what-are-the-disc-personality-types-a-deeper-look-at-12-styles/>
- <https://www.123test.com/disc-personality-test/index.php>
- [https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb_logo)
- <https://innovationmanagement.se/2010/06/02/the-basics-of-creative-problem-solving-cps/>
- <https://www.toolshero.com/problem-solving/problem-definition-process/>
- Training Frontline Workers – Young People Alcohol and Other Drugs – Perspectives on working with young people, Facilitator’s guide, Australia 2004
- <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersConflict/>

# ЕФЕКТИВНА КОМУНИКАЦИЯ

- Paul Watzlawick: Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes (1967)
- Dawn Braithwaite: Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives (2014)
- <https://www.bluecoding.com/post/5-axioms-of-communication-communicating-better-at-work>
- <https://viaconflict.wordpress.com/2013/01/15/watzlawicks-axioms-and-conflict-resolution-part-1/>
- [http://neoscenes.net/teach/cu/2012\\_2/atls2000\\_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some\\_Tentative\\_Axioms\\_of\\_Communication.pdf](http://neoscenes.net/teach/cu/2012_2/atls2000_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some_Tentative_Axioms_of_Communication.pdf)
- <http://www.wanterfall.com/Communication-Watzlawick's-Axioms.htm>
- [https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14\\_FourCommStyles.pdf](https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf)
- <https://soulsalt.com/communication-style/>
- Paul Endress: The Magic of Communication Styles: Understanding yourself and those around you (2016)
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html>
- <https://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html>
- <https://www.uibk.ac.at/peacestudies/news/ma-programme/marshall-rosenberg.html.en>
- [https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part\\_nvc\\_process.pdf](https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf)
- Marshall B. Rosenberg: Living Non-violent Communication: Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation (2012)
- Marshall B. Rosenberg: Non-violent Communication: A Language of Life (2015)
- Oren Jay Sofer: Say what you mean: A mindful approach to non-violent communication (2015)
- Fred Jandt: An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community (2020)
- James Neuliep: Intercultural Communication: A Contextual Approach (2017)
- Stella Ting-Toomey: Understanding Intercultural Communication (2012)

- Michael Nichols: The Lost Art of Listening: How Learning to Listen Can Improve Relationships (2009)
- Nixaly Leonardo: Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills (2020)
- <https://www.typpetalk.com/blog/the-8-essential-questioning-techniques-you-need-to-know/>
- Trey Gowdy: Doesn't Hurt to Ask: Using the Power of Questions to Communicate, Connect, and Persuade (2020)
- [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM\\_g8.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_g8.htm)
- Douglas Stone: Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well (2015)
- John Hattie: Visible Learning: Feedback (2018)

# МОТИВИРАНЕ И УПЪЛНОМОЩАВАНЕ НА NEETS

- Mentoring Guide - A Guide for Protege from Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>
- The Mentee's Guide - How to have a successful relationship with a mentor - Linda Phillips-Jones, Ph.D, from The Mentoring Group: <https://mentoringgroup.com/books/mentees-guide.pdf>
- 10 ways to be a good mentor. (2008). Retrieved 2017, from [http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10\\_mentor.pdf](http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10_mentor.pdf)
- An introduction to Motivational Interviewing by Bill Matulich, Ph.D (video): <https://www.youtube.com/watch?v=s3MCJZ7OGRk>
- An example of Motivational Interview in a clinical context (video): <https://www.youtube.com/watch?v=67l6g1l7Zao>
- Ken Resnicow. Fiona McMaster. Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>
- Courtney Ackerman, MSc. Growth mindset vs. Fixed. Key takeaways from Dweck's book. Understand the difference between fixed and growth mindset: <https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>
- Carol Dweck. The power of believing that you can improve (TED talk): [https://www.youtube.com/watch?v=\\_XomgOOSpLU](https://www.youtube.com/watch?v=_XomgOOSpLU)
- Examples of the fixed and growth mindsets: <https://millennial-grind.com/18-fixed-mindset-vs-growth-mindset-examples/>

# КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ

- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- <https://elearningindustry.com/using-kolbs-learning-styles-engaging-custom-elearning-courses>
- Kolb, D. Experiential Learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984
- [https://www.researchgate.net/publication/254338739\\_The\\_Kolb\\_Model\\_Modified\\_for\\_Classroom\\_Activities](https://www.researchgate.net/publication/254338739_The_Kolb_Model_Modified_for_Classroom_Activities)
- <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1027&context=podimproveacad>
- <https://www2.le.ac.uk/departments/doctoralcollege/training/eresources/teaching/theories/honey-mumford>
- [https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset\\_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false](https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false)
- <https://www.themuse.com/advice/interview-questions-and-answers>
- <https://www.europelanguagejobs.com/blog/CV-Formats-resume-in-different-European-countries>
- <https://europa.eu/europass/en>
- [https://www.youtube.com/watch?v=\\_fP43gcBywU&ab\\_channel=StandOutCV](https://www.youtube.com/watch?v=_fP43gcBywU&ab_channel=StandOutCV)
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/better-regulation-toolbox-16\\_en\\_o.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/better-regulation-toolbox-16_en_o.pdf)
- [https://www.youtube.com/watch?v=yux\\_m8AdzwY&feature=emb\\_logo&ab\\_channel=MindToolsVideos](https://www.youtube.com/watch?v=yux_m8AdzwY&feature=emb_logo&ab_channel=MindToolsVideos)
- Janet Batsleer, Bernard Davies, What is Youthwork? Empowering youth and community work practice, 2010
- Kate Sapin, Essential Skills for Youthwork practice, 2012
- Craig, R. L. 1996. The ASTD training and development handbook. A guide to human resource development. New York: McGraw-Hill



- Douglas, C. A. 1997. Formal mentoring programs in organizations. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.
- Gray, W. A. 1988. Developing a planned mentoring program to facilitate career development.
- <https://www.mindmeister.com/blog/tony-buzan-tribute/>
- [https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=4C7goSmSuCsC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mentoring%20and%20coaching&ots=wrBGKISa\\_S&sig=Fxc11NWOIBTElByrdOL7TYrS\\_Gc&redir\\_esc=y&fbclid=IwAR2Nph46EBSEKruLqQ4ODpgT252b5VLgNoay6gyY7Dt-F\\_AaNUu1Cgl5fiQ#v=onepage&q=mentoring%20and%20coaching&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=4C7goSmSuCsC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mentoring%20and%20coaching&ots=wrBGKISa_S&sig=Fxc11NWOIBTElByrdOL7TYrS_Gc&redir_esc=y&fbclid=IwAR2Nph46EBSEKruLqQ4ODpgT252b5VLgNoay6gyY7Dt-F_AaNUu1Cgl5fiQ#v=onepage&q=mentoring%20and%20coaching&f=false)
- <https://onlinesportmanagement.ku.edu/community/styles-of-coaching>
- <https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>
- <https://www.lifehack.org/articles/productivity/are-you-proactive-or-reactive.html>
- <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

# ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖИ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

- "Networking. Mastering Soft Skills for Workplace Success". Available at <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/networking.pdf>
- "Partnerships and Networks in Work with Youth People". Available at <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- Zack, Devora: "Networking for People Who Hate Networking: A Field Guide for Introverts, the Overwhelmed, and the Underconnected" (2010)
- <https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>
- <https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>
- <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- <https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>
- [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc\\_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc\\_glance-2016-4-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en)
- <https://lmi-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-neet-want/>
- [https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET\\_IO1\\_Synthesis\\_IO\\_1\\_A4\\_FINAL.pdf](https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf)
- "Effective outreach to NEETs – Experience from the ground". Available at:
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>
- Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategies and tactics to meet and build relationships with successful people, 2014

- <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>
- "Practitioner's toolkit: Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)". Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>
- "On Track. Different Youth Work Approaches for Different NEET situations". Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>
- "Four Network Principles for Collaboration Success". Available at <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>
- <https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>
- <https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>
- <https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>
- <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>
- <https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>
- <https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>
- <https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>
- "Youth Work and Social Networking. Final Research Report". Available at [https://www.researchgate.net/publication/233911484\\_Youth\\_Work\\_and\\_Social\\_Networking\\_Final\\_Research\\_Report](https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report)



## Проект номер.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....



## Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

pistes solidaires

