



Програма за обучение

| | | |
|---|--|---|
| Тема | Критично мислене за професионално развитие: Идеи и възможности на модела EntreComp | |
| Ключови думи | Критично мислене, учене през целия живот, EntreComp, идеи и възможности, меки умения, моделът ВОИ (вход, обработване, изход -IPO Model), анализ, извод, оценка | |
| Разработена от | IHF asbl | |
| Език | Български | |
| Цели | <p>Да се подкрепят обучаемите в:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Експериментиране с оперативни модели за критично мислене <i>Анализ → Извод → Оценка</i> • Разбиране как се развива критично мислене в рамките на модела EntreComp <i>„Идеи и възможности“ - основа на критичното мислене</i> • Един по-задълбочен поглед към модела EntreComp Три обучителни теми: Идеи и възможности, Ресурси, Привеждане в действие • Запознаване с модела EntreComp... <i>... официалния модел на ЕС за образование и обучение с оглед развитие на компетенции като инициативност и предприемчивост</i> | |
| Очаквани образователни резултати | <ul style="list-style-type: none"> • Моделът EntreComp ще засили вашите предприемачески нагласи • Критично мислене в рамките на EntreComp: Идеи и възможности • Критично мислене: от меки умения към работна заетост • Анализ → Извод → Оценка • ВОИ: Вход → Обработване → Изход | |
| Обучителна тема | Решаване на сложни проблеми | |
| | Критично мислене | X |
| | Креативност | |
| | Управление на хора | |
| | Координиране с други хора | |
| | Емоционална интелигентност | |
| | Преценка и вземане на решение | |
| | Ориентация към обслужване | |
| Водене на преговори | | |

| | | |
|------------------------|--|--|
| | Когнитивна гъвкавост | |
| Индекс на съдържанието | <p>Наименование на модула: Критично мислене за професионално развитие: „Идеи и възможности“ на EntreComp</p> <p>1: Въведение в EntreComp</p> <p>1.1: Възможности за изграждане и надграждане на уменията</p> <p>1.2: Времева рамка на модела</p> <p>1.3: Осем ключови компетенции за учене през целия живот</p> <p>1.4: Инициативност и предприемчивост</p> <p>1.5: Свързване на критическото мислене с компетентност № 7</p> <p>1.6: Моделът EntreComp</p> <p>1.7: Области на обучение и компетенции: задълбочен поглед към EntreComp</p> <p>1.8: ИДЕЯ И ВЪЗМОЖНОСТИ</p> <p>1.9: РЕСУРСИ</p> <p>1.10: ПРИВЕЖДАНЕ В ДЕЙСТВИЕ</p> <p>2: Критичното мислене сред най-желаните компетенции за работна заетост</p> <p>2.1: От меки умения към работна заетост</p> <p>2.2: Поглед в бъдещето</p> <p>2.3: Бъдещето на работните места</p> <p>2.4: Топ 10 умения за работа</p> <p>2.5: Подходът на EntreComp към критичното мислене</p> <p>2.6: Забелязване на възможности</p> <p>2.7: Креативност</p> <p>2.8: Визия</p> <p>2.9: Оценяване на идеите</p> <p>2.10: Етично и устойчиво мислене</p> <p>3: Критично мислене: нови идеи и препоръки</p> <p>3.1: Формула за критично мислене</p> <p>3.2: Анализ → Извод → Оценка</p> <p>3.3: ВОИ: Вход → Обработка → Изход</p> <p>3.4: „Критичният“ елемент във ВОИ</p> <p>3.5: ВОИ в динамиката на екипа</p> | |

Съдържание

Наименование на модула: Критично мислене за професионално развитие: „Идеи и възможности“ на EntreComp

1: Въведение в EntreComp

1.1: Възможности за изграждане и надграждане на уменията

В контекста на този модул ще се запознаете с официалната европейска рамка за развитие на компетенции и по-специално образование и обучение за развитие на предприемаческа компетенция и връзката и с критичното мислене.

Въпреки че формално моделът EntreComp е разработен, за да развива, укрепва и поддържа предприемаческия дух на гражданите на ЕС, моделът има доста по-широко приложение с оглед на необходимост и възможност за работна заетост и надграждане на нужните умения, т.е. възможност за учене през целия живот.

С други думи моделът EntreComp може да бъде стратегически отнесен към всички сфери на образованието и обучението, тъй като много от изброените компетенции в рамките на този модел са необходими и за професионалното/кариерно развитие като например инициативност, упование на собствените сили, меки умения, вкл. и критично мислене.

1.2: Времева рамка на модела

За да проследим произхода на модела EntreComp, трябва да се върнем към декември 2006 г.: *Препоръка на Европейския парламент и на Европейския Съвет от 18 декември 2006 г. относно ключовите компетенции за учене през целия живот.*

Този документ идентифицира осем ключови компетенции, представляващи интерес с оглед оптимизиране на програмите за учене през цял живот, прилагани на ниво ЕС, и те са ответна реакция на възникналите социални и икономически предизвикателства през дадения исторически период.

С термина „компетенции“ Европейският парламент означава: „...комбинация от знания, умения и нагласи, подходящи за съответния контекст. Ключовите компетенции са тези, от които всички хора се нуждаят за лична реализация и развитие, активна гражданска позиция, социално включване и работна заетост“.

1. 3: Осем ключови компетенции за учене през целия

ЖИВОТ

Посочените по-горе компетенции са следните:

1. Общуване на майчиния език
2. Общуване на чужд език
3. Основи на STEM дисциплините (наука, технологии, инженерство и математика)
4. Дигитални компетенции
5. Да се научим да учим
6. Социални и граждански компетенции
7. **Инициативност и предприемачество**
8. Културно самосъзнание и изразяване

1. 4: Инициативност и предприемачество

Инициативността и предприемачеството (компетентност № 7 на Учене през целия живот) се описва като способността на лицето да: „...превърща идеите в действие [помагане] на хората на работното място да бъдат наясно с контекста и [околните] възможности“.

Освен това същата тази компетентност се отнася до:

„...способността да се идентифицират наличните възможности за лични, професионални и/или бизнес дейности, включително дейности свързани с „по-широката картина“, т.е. контекста, в който хората живеят и работят, като широко разбиране за функционирането на икономиката и възможностите и предизвикателства, пред които е изправен работодател или организация“.

1. 5: Свързване на критичното мислене с компетентност №7

От тук можем да започнем да виждаме някои ясни връзки с това, което обикновено се разбира като „критично мислене“, което означава:

„...интелектуално дисциплинираният процес на активно концептуализиране, прилагане, анализиране, синтезиране и/или оценяване на информация, събрана от или генерирана чрез наблюдение, опит, размисъл, разсъждение или комуникация, като ръководство за вярване и действие“.

Източник: Michael Scriven & Richard Paul, 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, 1987

И в двата контекста имаме предвид способност/процес, при който, въз основа на някои входящи данни, хората реагират, като придават значения на това, което преживяват, и съответно прецизират своите мисли/действия.

1.6: Методът EntreComp

Моделът EntreComp се публикува точно десет години след препоръките на Европейския парламент.

Компетентност № 7, както знаем, е „разделена“ на триизмерни области за обучение, включващи 15 компетенции – по пет за всяка област.

Към днешна дата рамката EntreComp остава – заедно с DigComp и LifeComp – най-надеждният и стабилен референтен модел за образование и обучение на ниво ЕС.

(б.пр.: Съкращенията означават съответно програми на ЕС: EntreComp-Предприемаческа компетентност; DigComp-Дигитална компетентност; LifeComp – персонална и социална компетентност, наред с умение за учене)

1. 7: Области на обучение и компетенции: задълбочен поглед към EntreComp

Както вече споменахме, моделът EntreComp включва 15 компетенции, разделени поравно между три области на обучение, които са тясно свързани помежду си:

1. ИДЕЯ И ВЪЗМОЖНОСТИ
2. РЕСУРСИ
3. ПРИВЕЖДАНЕ В ДЕЙСТВИЕ

Още веднъж е важно да се наблегне, че в рамките на модела EntreComp предприемачеството е разглеждано не като професия, а по-скоро като компетентност.

Предприемаческите компетенции се прилагат във всички области на социалния и професионалния живот, включително пригодност за работна заетост, професионално напредване и дори активно гражданство.

1. 8: ИДЕЯ И ВЪЗМОЖНОСТИ

- Откриване на възможности
- Креативност
- Визия
- Оценяване на идеята
- Етично и устойчиво мислене

1. 9: РЕСУРСИ

- Самосъзнание и самоефективност
- Мотивация и постоянство

- Мобилизиране на ресурси
- Финансова и икономическа грамотност
- Мобилизиране на другите

1.10: ПРИВЕЖДАНЕ В ДЕЙСТВИЕ

- Поемане на инициатива
- Планиране и управление
- Справяне с несигурност, двусмислица и риск
- Работа с други хора
- Учене чрез опит

2: Критичното мислене сред най-желаните компетенции за работна заетост

2.1: От меки умения към работна заетост

В днешно време, тъй като автоматизацията на задачите и функциите бавно заменя „физическата“ и „интелектуалната“ работна сила, вашите възможности за достъп до пазара на труда все повече зависят от меки и релационни умения.

Техническата компетентност и ефективност на работното място идват на първо място от практики, упражнения и опит/уроци, научени въз основа на подход проба-грешка. По време на интервютата работодателите нямат достатъчно информация, за да оценят профила на кандидата и потенциалното му представяне на работното място.

Освен това, повечето пъти работните места, за които кандидатствате, изискват специфични знания/ноу-хау, които може да не сте придобили по време на официалното си образование (просто защото не са включени в учебните програми).

И така, как работодателите да направят своята оценка за вашия профил?...

2.2: Поглед в бъдещето

Работодателите са напълно наясно, че новоназначените – особено ако са току-що завършили – изискват задълбочено обучение с фокус върху бъдещите им роли и отговорности, преди да бъдат напълно автономни и независими.

По време на първото интервю, вместо да се интересуват относно това какво вие можете да правите, работодателите ще търсят друг вид информация, която може изобщо да не е свързана с вашето образование.

Този вид информация е пряко свързана със самия проект ESSENCE и допусканията, на които се основава.

2.3: Бъдещето на работните места

Още през 2016 г. Световният икономически форум прогнозира голяма промяна до 2020 г. в "топ 10 умения" за пригодност/работна заетост, набиране на кадри, кариерно развитие и конкурентоспособност на бизнеса.

Според доклада меките и релационните умения са от съществено значение за новозавършилите университет, за да навлязат на пазара на труда, тъй като набиращите персонал и работодателите разработват нови усъвършенствани модели за оценка на "човешкия" профил на кандидатите (т.е., способност за работа с други хора, инициативност, надеждност и др.).

2.4: Топ 10 умения нужни за работна заетост

1. Решаване на сложни проблеми
2. Критично мислене
3. Креативност
4. Управление на хора
5. Координиране с други хора
6. Емоционална интелигентност
7. Преценка и вземане на решение
8. Ориентация към обслужване
9. Водене на преговори
10. Когнитивна гъвкавост

2.5: Подходът на модела EntreComp към критичното мислене

Като се замислим, намирането на работа – или възможността за достигане до интервю с компания, за която бихте искали да работите – е процес, който наподобява дизайна на EntreComp:

1. Идентифицирайте ИДЕИ И ВЪЗМОЖНОСТИ за постигане на тази цел
2. Мобилизирайте вашите РЕСУРСИ
3. Преведете в действие

Така че отначало трябва да помислите критично как да планирате, каква стратегия да приложите и да продължите с търсенето на работа... не случайно, според мнозина намирането на работа е работа сама по себе си.

2.6: Откриване на възможности

Откриването на възможности за работна пригодност/заетост е първата задача, която трябва да изпълните, за да увеличите максимално шансовете си за работа.

Прилагането на критичното мислене за откриване на възможности за работна пригодност/заетост означава анализиране, извеждане и оценка на релевантна информация (данни, статистика и т.н.), произлизаща от пазара на труда: коя е индустрията с най-голям потенциал за растеж? Къде се намират ключовите играчи? и т.н. Този качествен и количествен феномен трябва да бъде съпоставен с вашите лични стремежи, мотивации и постижения. Заплахите и възможностите в пазара на труда са доста субективни.

Отделете малко време, за да обмислите какво движи вашите интереси, какво стимулира любопитството ви, какъв може да е ваш личен талант, от който да се възползвате...

2.7: Креативност

Много често, когато става въпрос за търсене на работа, подходът търсене на едно универсално решение може много лесно да доведе до негативни последици.

За съжаление, понякога пазарът на труда се превръща в изключително конкурентна арена. Ежедневно стотици приложения заливат входящата поща със съобщения „работете с нас“ от страна на компании и организации, и за да се откриете наистина от масите, трябва да сте много креативни в подхода си.

За ваше щастие, LinkedIn предоставя нови многобройни и вълнуващи възможности за контакт с хора, които могат да бъдат от голяма подкрепа. Това обаче не означава, че задачата е по-лесна...

Потърсете насоки и обратна връзка, направете своето проучване и получите от експерти ключови съвети как да се „свържете“ с работодателите, въз основа също на процеса на набиране на персонал от компаниите. С други думи, не спирайте да усвоявате „външни“ входове.

2.8 : Визия

След като бъдат забелязани нови възможности и имате план да се откриете и да оцените силните си страни, върнете се към

„вътрешното си“ аз, за да определите тези ключови елементи, които ще повлияят на бъдещите ви решения.

Тогава наистина ще е възможно да поставите на везните, от една страна вашите страсти, стремежи, желания и очаквания, от друга, конкретни възможности, които ви заобикалят.

Трябва да сте наясно, че може да не сте в състояние да получите достъп до опцията си „първи избор“ (тази, за която наистина мечтаехте съвсем скоро в университета). Търсенето на работа може да ви постави в компромисни ситуации с или без вашата воля... бъдете искрени със себе си и се попитайте как бихте се справили, колко стъпки ще ви трябват, за да се доближите до това, което всъщност преследвате.

2.9 : Оценяване на идеите

Сега, когато имате донякъде дефинирана пътна карта с нови и консолидирани координати, ориентиращи фокуса ви, можете да започнете да стеснявате още повече своите референтни цели – тези, които изглеждат съвместими и съгласувани с вашите лични очаквания, овластяване и възможности за професионално развитие и т.н.

Имайки предвид всички алтернативи, които може да имате, опитайте се да подчертаете и обработите входните данни, като разгледате най-вече това, което можете да извлечете от всяка една от тях.

За всеки елемент (напр. заплата) ще бъде зададена стойност, която се измерва в цифрова скала (например 1 = много неизгодно; 5 = много изгодно), а в края на процеса всяка опция ще представи определен резултат. Разбира се, колкото по-висок е резултатът, толкова по-привлекателно е решението.

Математиката не трябва да диктува окончателното ви решение, но със сигурност ще ви помогне...

2.10: Етично и устойчиво мислене

Когато говорим за търсене на работа, заетост и професионално развитие, нека не забравяме, че след като бъдете част от екосистемата, вашите действия ще повлияят на някого някъде близо до вас.

След като придобиете достатъчно отговорност и опит, ще има момент, в който вашият глас може да повлияе на резултата на някоя деликатна ситуация. Този сценарий може да доведе до

съществено важен резултат, ако работите в здравеопазването, отбраната, финансите и др. сектори и индустрии, които оказват влияние върху обществата и икономиките като цяло.

Докато оценявате различните алтернативи при наемане на работа, включете в уравнението и вашата отговорност и потенциалното излагане на неприятни ситуации... ще бъдете ли в кондиция и психически готови да се справите с последствията?

3: Критично мислене: нови идеи и препоръки

3.1: Формула за критично мислене

В тази последна част ще разгледаме интересни и определящи характеристики на критическото мислене, за да ви помогнем да се запознаете по-добре с понятието и да започнете да експериментирате с нови „критични“ подходи, приложени към сценарии от реалния живот.

Още в предишната част споменахме факта, че прилагането на критическото мислене по същество предполага триетапен подход, както следва:

1. Анализ
2. Извод
3. Оценка

3.2 Анализ → Извод → Оценка

От всички концептуални модели, на които се разчита за разглеждане на критическото мислене като когнитивна функция, предложеният тук е най-разпространен и надежден.

- *Анализът* се отнася до процеса на приемане от външната среда на разбирания и информация, които са от значение за декодиране и интерпретиране на „това, което се случва“ в дадения момент.

- *Изводът* се отнася до установяване на причинно-следствени корелации върху това, което преживяваме въз основа на предположения и последващи изводи.

- *Оценката* се отнася до определяне на значения и разпознаваеми модели на мисли и действия, доколкото те са предсказуеми.

3. 3: ВОИ: Вход → Обработка → Изход

Това, което току-що видяхме, не се различава значително от добре познат модел, прилаган в софтуерното инженерство, както и в психологията.

Моделът на ВОИ всъщност беше – и все още е – основната теоретична рамка на когнитивната психология (известна още като когнитивизъм), клон на дисциплината, участваща в изследванията в областта на паметта и ученето. Когато се свързват със социалните системи, хората разчитат на модела ВОИ, за да могат постоянно да ориентират своите действия/реакция, без дори да осъзнават това...

- ВХОД: Задействане на действието/реакцията
- ОБРАБОТКА: Изчисляване на входните данни (въз основа на външни фактори, културен произход, опит и т.н.)
- ИЗХОД: Отговор на входа (колкото е възможно по-адекватен, кохерентен и последователен)

3. 4: „Критичният“ елемент в процеса ВОИ (Вход-Обработка-Изход)

Някои биха могли да твърдят, че критическото мислене е присъщ елемент на фазата 'Обработка', тъй като тук повече, отколкото в другите фази, се включва една по-задълбочена преценка и оценка на заобикалящата среда.

Критичното мислене, обаче, прониква в целия процес, тъй като хората могат „критично да различават“ 'Входовете', които са от по-голямо значение за тях, както и съдържанието, структурата и променливостта на 'Изхода'.

Вече изпитахме тази флуидност на критическото мислене през етапите на един процес, когато разгледахме потока на ИДЕИ И ВЪЗМОЖНОСТИ. От откриване на възможности до устойчивост, критичното мислене приема различни форми и измерения, докато се движи в цялата обучителна зона.

3. 5: ВОИ в динамиката на екипа

Когато се прилага към организация, моделът ВОИ разглежда главно следните направления:

1. Стратегическо планиране (т.е. бюджетиране)
2. Мониторинг и оценка



| | |
|---------------------------|---|
| | <p>3. Одит 4. Управление на риска 5. Комуникация и PR 6. Работа в мрежа и управление на заинтересованите страни 7. Управление на хората (т.е. изграждане на доверие, разрешаване на конфликти)</p> <p>Следва да се отбележи, че това, което представлява Вход в конкретни ситуации, може да бъде Изход, в друг контекст.</p> |
| <p>Речник</p> | <p>Компетентност: комбинация от знания, умения и нагласи, подходящи за контекста. Ключови компетентности са тези, от които всички лица се нуждаят за личностното си реализиране и развитие, за активна гражданска позиция, социално приобщаване и работна заетост.</p> <p>Инициативност: способността да се определят наличните възможности за лични, професионални и/или бизнес дейности, включително с оглед на въпроси, свързани с "по-широката картина", т.е. контекста, в който хората живеят и работят, като например широко разбиране за това как работи икономиката, както и да се преценяват възможностите и предизвикателствата, пред които е изправен работодател или организация.</p> <p>Критично мислене: интелектуално дисциплинираният процес на активно концептуализиране, прилагане, анализ, синтезиране и/или оценка на информацията, събрана при или генерирана чрез наблюдение, опит, размисъл, разсъждение или комуникация, като ръководство за явявания и действия.</p> <p>Анализ: процеса на приемане от външната среда на информация и разбираня, които са от значение за декодиране и интерпретиране на „това, което се случва“ в дадения момент.</p> <p>Извод: установяване на причинно-следствени корелации върху това, което преживяваме въз основа на предположения и последващи изводи.</p> <p>Оценка: определяне на значения и разпознаваеми модели на мисли и действия, доколкото те са предсказуеми.</p> |
| <p>Тест за самооценка</p> | <p>1. Кое от следните НЕ е ключова компетентност за учене през целия живот? А) Основни знания в дисциплините STEM (наука, технологии, инженерство и математика) Б) Счетоводство и финанси</p> |



| | |
|--------------|--|
| | <p>В) Общуване на майчиния език</p> <p>2. Чувството за инициативност включва...</p> <p>А) Превръщане на идеите в действие Б) Способността да влияете на връстниците си В) Дизайнерско мислене</p> <p>3. Относно компетентността „Креативност“ на модела EntreComp, кое от следните не е характерна черта:</p> <p>А) Изследвайте и експериментирайте с иновативни подходи Б) Комбинирайте знания и ресурси за постигане на ценни ефекти В) Идентифицирайте нуждите и предизвикателствата, които трябва да бъдат посрещнати</p> <p>4. Изводът означава:</p> <p>А) установяване на причинно-следствени корелации върху това, което преживяваме въз основа на предположения и последващи изводи. Б) обработване на входяща информация и допускания, които са от значение за декодиране и интерпретиране на „това, което се случва“ в дадения момент. В) разпознаване на модели на мисли и действия, доколкото те могат да бъдат предсказуеми.</p> <p>5. Кое от следните НЕ се отнася за критичното мислене:</p> <p>А) Вземете решения, когато резултатът от това решение е несигурен, когато наличната информация е частична или двусмислена, или когато съществува риск от непредвидени резултати Б) Знания, ноу-хау и вътрешни вярвания, допринасящи за генерирането и обработката на (нови) умения В) личен ангажимент за възпроизвеждане и коригиране на успешното и адекватно поведение за навигация в социалната/релационна екосистема</p> <p style="text-align: right;">Отговор: 1б, 2а, 3в, 4а, 5а</p> |
| Библиография | n/a |
| Ресурси | РРТ Критично мислене Добри практики Казуси за критично мислене 1, 2, 3 |