



Добра практика 3

Наименование на инструмента/добрата практика	Добри практики за развитие на когнитивната гъвкавост във висшето образование за по-добри възможности за намиране на работа
Ключови думи	Когнитивна гъвкавост, познавателна гъвкавост
Обобщена от	Стокхолмско бизнес училище – Рига
Език	Български

Добра практика

Какво представлява познавателната гъвкавост?

Според психолозите познавателната гъвкавост е способността да се превключва от една мисловната дейност на друга, да се пренасочва мисълта от една концепция на друга, особено в отговор на променените условия на задачата, спонтанно възникналите промени или промените в средата.

Теоретично когнитивната гъвкавост се счита за основна мозъчна функция (Carlson et al., 2016), наред със способността ни да запамятаваме и задържаме информация, да контролираме реакциите и импулсите си. При тестване на тези функции и изследване на връзките помежду им е видно, че познавателната гъвкавост е слабо свързана с интелигентността и паметта, а последните две имат силна връзка помежду си и могат да се наследяват.

Познавателната гъвкавост се поддава по-слабо на наследствени фактори, следователно тя се влияе повече от факторите на средата, включително обучение и образование (Friedman et al. 2006; 2017). Това повдига въпроса дали можем да тренираме познавателната гъвкавост и по този начин да подобрим образованието.

Познавателната гъвкавост в организационен контекст

За да бъдат конкурентни в бързо променящата се икономика, организациите трябва да бъдат гъвкави и устойчиви. Наемането на хора, които бързо се адаптират към динамичните промени в околната среда, ефективно научават нови начини за работа и вземат решения, когато са изправени пред неочаквани предизвикателства, води до гъвкави (agile) резултати за организацията (Pulakos et al., 2000). От служителите се очаква едновременно да превключват между различни работни роли в и извън организацията (Eby et al., 2003). Когато сме изправени пред бързо променящо се работно място и технологични промени, гъвкавостта и адаптивността се считат за ключови компетенции за индивидуално и организационно кариерно развитие (Griffin & Hesketh, 2003).

Адаптивното поведение или способността на личността да коригира вземането на решения спрямо променящите се изисквания в една все по-сложна работна среда е от значение за успешното изпълнение на работата (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Световният икономически форум (2016) дори разглежда познавателната гъвкавост като

едно от десетте най-важни професионални умения за Четвъртата индустриална революция (Грей, 2016). С продължаващото развитие на информационните и автоматизираните технологии, хората с по-гъвкави способности за умствена обработка могат да поддържат по-висока производителност в сравнение с тези, които нямат това умение.

Всичко посочено доказва показват значението на познавателната гъвкавост за успешната работа на служителите, както и приносът ѝ за постигане на целите на организацията.

Оперативни критерии за познавателна гъвкавост в образованието

Теорията на познавателната гъвкавост в педагогиката е разработена за постигане на четири основни резултата в обучението:

- Подпомагане на учащите се да схващат важни и сложни теми;
- Насърчаване на гъвкавото прилагане на знанията в реални условия;
- Алтернативни подходи към възприемане на знанието;
- Насърчаване на хипермедийни образователни среди, които насърчават сложното учене и гъвкавото мислене.

Теорията на познавателната гъвкавост може да се прилага в образованието чрез модела на кръстосване, при който за разбирането на една сложна тема се използва нелинейно мислене в различни периоди от време, за различни цели и от различни гледни точки (Spiro et al., 1991). Чрез прилагане на кръстосване в разглеждането на концепция, обучаемите имат възможност да придобиват знания по много начини. При този тип обучение знанието се разглежда и тълкува от различни посоки; така се тренира способността да се изградят нови познавателни структури и да се прилага теорията в нови ситуации.

Учебните процеси, които се отнасят до сложни теми и области на знанието и развиват познавателната гъвкавост, представят знания от различни гледни точки и помагат на обучаемите да конструират концепции. Необходима е гъвкава учебна среда, която да позволява едни и същи концепции да се изучават от различен ъгъл, за да се развиват ефективно уменията за познавателна гъвкавост и когнитивно обработване на информацията.

Многобройните казуси, разнообразните и нестандартни примери, предоставяни в учебната среда, която поощрява разсъжденията и анализите, са в помощ на обучаемите за развитие на познавателната им гъвкавост. Прилагането на казуси подготвя обучаемите да прилагат научените общи принципи в реални условия с реални действия. (Spiro et al., 2007; Feltovich et al., 1996).

За да разбират по-добре сложни теории, обучаемите трябва да се насърчават да виждат концепциите по по-разнообразни начини, които обясняват явленията чрез нестандартни модели. Обяснението на не добре структурирани области на знанието чрез прилагане на образователни стратегии, предназначени за преподаване на добре структурирани области, може да доведе до прекомерно опростяване, свръхрегулиране и прекомерна зависимост от представяне на теорията извън контекст (Spiro et al., 1988).

Учени в областта на образованието като Bourgeois & Nizet (1999) и Frenay & Bédard (2004) предлагат обучаемите да се поставят в различни и непознати ситуации, за да развият познавателната си гъвкавост. Такива методи на учене засилват трансфера на знания и подпомагат задържането на нови знания. От полза е и да се предоставя възможност на обучаемите да анализират и преосмислят новите концепции от алтернативни гледни точки. За да улеснят този подход на обучение, преподавателите трябва да осигурят: (1) възможност обучаемите да изразяват своите лични тълкувания; (2) наличие на противоположни гледни точки; (3) различни методологии за прилагането на тези различни гледни точки. Обучаемите трябва да превключват между алтернативните гледни точки и да свързват различните тълкувания една с друга.

Описаните практики ясно показват необходимостта да се обръща специално внимание на развитието на познавателната гъвкавост у обучаемите. Подобна дейност ще окаже значително влияние върху възможностите за намиране на работа и в краткосрочен, и в дългосрочен план.

Източници

1. Bourgeois, E., & Nizet, J. (1999). *Apprentissage et formation des adultes*, Paris: Presses Universitaires de France.
2. Carlson, S. M., Faja, S., & Beck, D. M. (2016). Incorporating early development into the measurement of executive function: The need for a continuum of measures across development. In J. A. Griffin, P. McCardle, & L. S. Freund (Eds.), *Executive function in preschool-age children: Integrating measurement, neurodevelopment, and translational research* (pp. 45–64). American Psychological Association
3. Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280-293.
4. Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
5. Frenay, M., & Bédard, D. (2004). Des dispositifs de formation s'inscrivant dans la perspective d'un apprentissage et d'un enseignement contextualisés pour favoriser la construction de connaissances et leur transfert. In Presseau A. & Frenay M. (Dir.), *Le transfert des apprentissages : comprendre pour mieux intervenir*, Québec: Les Presses de l'Université Laval, 241–268.
6. Friedman, N.P., Miyake, A., Corley, R.P., Young, S.E., Defries, J.C., & Hewitt, J.K. (2006). Not all executive functions are related to intelligence. *Psychological Science*, 17(2), 172-179.
7. Friedman, N.P., & Miyake, A. (2017). Unity and diversity of executive functions: Individual differences as a window on cognitive structure. *Cortex*, 186-204.
8. Gray, A. (2016). The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. Retrieved from: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
9. Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65-73.
10. Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A., & Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-24.
11. Spiro, R. J., Feltovich, P. J., Feltovich, P. L., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L. (1991). Cognitive Flexibility, Constructivism, and Hypertext: Random Access Instruction for Advanced Knowledge Acquisition in Ill-Structured Domains. *Educational Technology*, 31, 24–33.
12. Spiro, R., Collins, B. P., & Ramchandran, A. R. (2007). Modes of openness and Flexibility in cognitive flexibility hypertext learning environments. In B. Khan (Ed.), *Flexible learning* (pp. 18 – 25). Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.



Enhance Soft Skills to Nurture Competitiveness and Employability

www.projectessence.eu

	13. Spiro, R. J., Coulson, R. L., Feltovich, P.J., & Anderson, D. K. (1988). Cognitive flexibility theory: advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. Technical Report No. 441.
Вид на обучителния материал	ДОБРИ ПРАКТИКИ