



Co-funded by
the European Union



*Developing skills
for success
through blended learning*

Развиване на умения за успех

Наръчник за
младежки работници,
фасилитатори
и обучители





Съдържание

- 1** *Въведение в проекта - стр.4*
- 2** *Партньорски организации – стр. 5*
- 3** *Преглед на модула – стр. 6–8*
- 4** **Модул 1: Личностно развитие**
 - Тема 1: Себеосъзнаване - стр.10*
 - Тема 2: Открий своите силни и слаби страни - стр.15*
 - Тема 3: Открий основните си ценности - стр.20*
 - Тема 4: Развиване на самочувствие - стр.25*
 - Тема 5: Поставяне на цели - стр.31*
 - Тема 6: Изграждане на добри навици - стр.38*
 - Торіс 7: Умението да учим - р.43*
 - Тема 8: Моето автентично аз - стр.50*



Съдържание

5 Модул 2: Професионално развитие

Тема 1: Кариерна ориентация - стр.56

Тема 2: Кариерна ориентация и вземане на решения - стр. 62

Тема 3: Комуникация - стр.66

Тема 4: Работа в екип - стр.71

Тема 5: Управление на време и продуктивност - стр.75

Тема 6: Форми на заетост и финансова грамотност - стр.79

Тема 7: Написване на CV и мотивационно писмо - стр.87

Тема 8: Подготовка за интервю - стр.92

6 Модул 3: (Социално) Предприемачество

Тема 1: Въведение в (социалното) предприемачество - стр.98

Тема 2: От нужди към възможности - стр. 105

Тема 3: Развиване на твоята бизнес идея - стр.110

Тема 4: Бизнес модели - стр.116

Тема 5: Маркетинг в 21-ви век - стр.121

Тема 6: Финансово планиране - стр.126

Тема 7: Ръководство на екип - стр.133

Тема 8: Презентационни умения - стр.140

Въведение в проекта

Обща информация

Основната идея на проекта DSSBL беше да се създаде обучителна програма, базирана на неформално образование, за да се помогне на младите хора да развият **умения, свързани с личностно развитие, кариерно развитие и (социално) предприемачество**. Ние разработихме серия от 3 модула, всеки състоящ се от **8 неформални обучения**, и интегрирахме електронни инструменти за учене, за да подпомогнем младежите в придобиването на необходимите знания и умения.

Организирахме **пилотно обучение с 20 младежи** във всяка държава, за да тестваме програмата, събрахме обратна връзка и я подобрихме въз основа на практическия опит и анализа на резултатите.

Цели на проекта

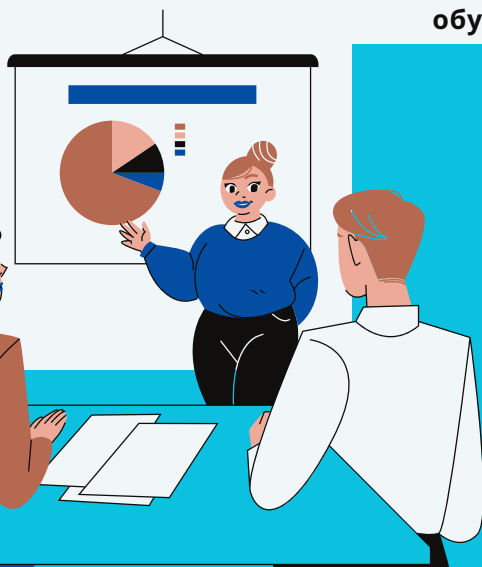
1. Да развием **капацитета на 2-те партньорски организации да предоставят релевантни и висококачествени** обучения на младежи и да ги подготвим за успешен преход от училище към първата им работа.

2. Да подобрим **инструментите и компетентността на 16 млади работници** за провеждане на неформални образователни обучения, свързани с личностно развитие, кариерно развитие и (социално) предприемачество.

3. Да подкрепим **20 младежи** във всяка партньорска общност да придобият **твърди и меки умения (лични и междуличностни)** и да подобрят увереността си, за да **могат да вземат информирани кариерни решения** и да навлязат на пазара на труда.

Постигнати резултати

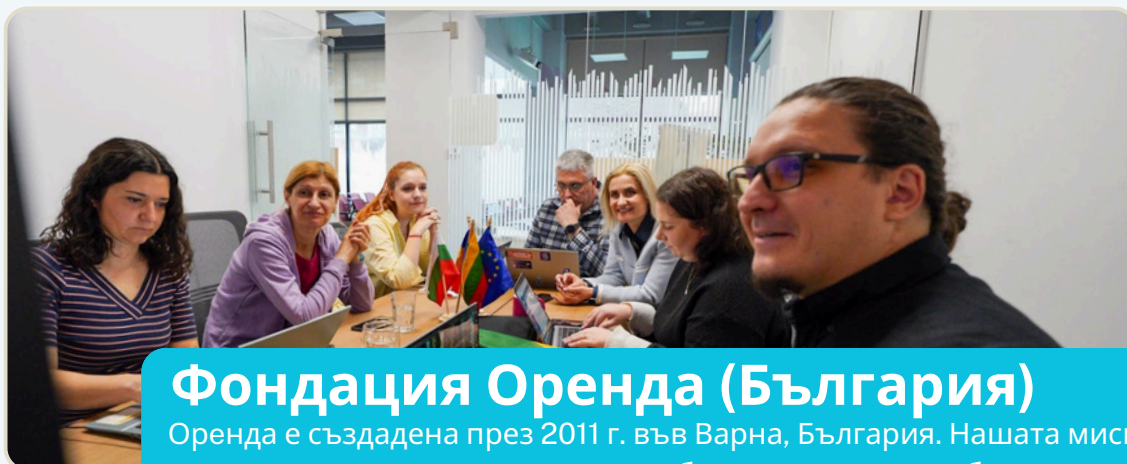
- Разработена е **методология** за обучение за **24 неформални образователни работилници**.
- **Наръчник за фасилитатори + 24 презентации (по една за всяка тема)**; всичко е налично на английски, български и гръцки език.
- **24 видеа** бяха записани: **по 1 за всяка тема**
- **Три електронни обучителни модула**, съдържащи обучителни видеа, практически задачи, четивни материали и още много, бяха създадени и са достъпни на www.skills-for-success.com
- **20 младежи** във всяка държава **успешно завършиха обучителната програма**.



Co-funded by
the European Union



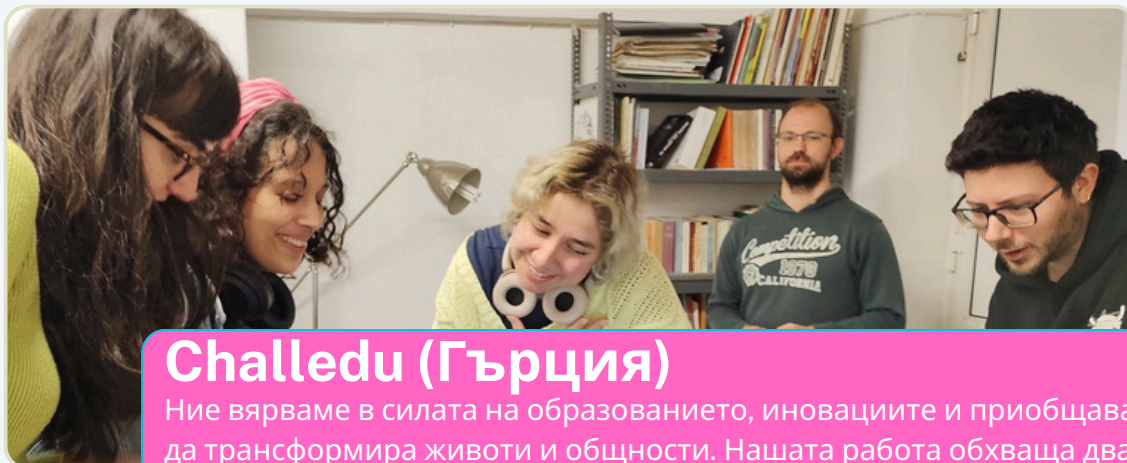
Партньорски Организации



Фондация Оренда (България)

Оренда е създадена през 2011 г. във Варна, България. Нашата мисия е да помагаме на младите хора да изберат правилното образование и кариера, да развият необходимите умения за навлизане в пазара на труда, както и да подкрепяме включването на хора с по-малко възможности в трудовия живот и в общността.

Ние организираме редовни семинари, уъркшопи и обучителни сесии за младежи, насочени към кариерна ориентация, развитие на умения, подготовка за работа, активно участие и др. Обичаме неформалното образование във всичките му форми и сме развълнувани да създаваме и откриваме нови методи!



Challedu (Гърция)

Ние вярваме в силата на образованието, иновациите и приобщаването да трансформира животи и общности. Нашата работа обхваща два основни сектора: образование и иновации и социално приобщаване.

Ние сме отдадени да осигурим възможности на младежи и възрастни чрез ангажиращи и смислени образователни преживявания. Насърчаваме предприемачество, STE(A)M, гражданско участие, устойчиво развитие, екологична осведоменост и културно образование. Нашите методи са основани на неформалното и формалното образование и обогатени чрез игрово базирано обучение, отворени обучителни среди и дигитални инструменти. Използваме геймификация не само за да направим ученето забавно, но и за да го направим по-въздействащо и запомнящо се.

Модул 1: Личностно развитие

1

Себеосъзнаване

2

Открий своите силни
и слаби страни

3

Открий основните
си ценности

4

Развиване на
самочувствие

5

Поставяне на
SMART цели

6

Изграждане на добри
навици

7

Умението да учиш

8

Твоето автентично аз



Co-funded by
the European Union

Модул 2: Професионално развитие

1 Кариерна ориентация

2 Кариерна ориентация и вземане на решения

3 Комуникация

4 Екипна работа

5 Управление на време и продуктивност

6 Форми на заетост и финансова грамотност

7 Написване на CV и мотивационно писмо

8 Подготовка за интервю



Co-funded by
the European Union

Модул 3: (Социално) Предприемачество

1 Въведение в (социалното) предприемачество

2 От нужди към възможности

3 Развиване на твоята бизнес идея

4 Бизнес модели и социално влияние

5 Маркетинг в 21-ви век

6 Финансово планиране

7 Лидерство в екипа

8 Презентационни умения и уменията да си убедителен



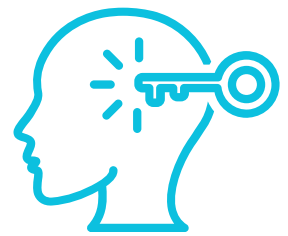
Co-funded by
the European Union

Модул 1

Личностно развитие



M1, T1: Себеосъзнаване

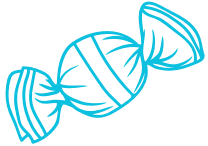


1. Ключови учебни точки

- Какво е себеосъзнаване?
- Защо себеосъзнаването е **важно**?
- **Ползи** от себеосъзнаването
- Как да **разбера** дали съм себеосъзнат човек?
- Как да **стана по-себеосъзнат**

2. Разчупване на леда/ Да се опознаем

1. Представяне с бонбон




Сформируйте кръг с всички участници. Подайте купа, пълна с **малки, цветни бонбони**, и поканете всички да вземат **толкова, колкото искат** – без да знаят какво следва.

След като всеки има бонбони, обяснете правилото:

За всеки бонбон, който са взели, трябва да споделят **един интересен факт** за себе си.

След това участниците се редуват да казват своето име и **съответния брой факти**, като това насърчава смях, любопитство и свързаност още от самото начало.

2. Представяне по двойки и очаквания от обучението



Помолете участниците да се разделят по двойки **на случаен принцип** (можете да използвате кратка игра за групиране или просто да ги разпределите). Всяка двойка има **5-10 мин.**, за да разговаря и да открие три общи неща помежду си – това могат да бъдат интереси, преживявания или дори забавни навици.

След това дайте на всеки участник по **две лепящи бележки**:

- На **зелена бележка** да напишат **своите очаквания** от обучението
- На **червена бележка** да напишат **своите притеснения** или **съмнения**

Участниците след това излизат и залепват бележките си на флипчарт в ясно отбелязани секции (например „Очаквания“ и „Притеснения“).

Фасилитаторът накратко **обобщава темите**, като отбелязва общите надежди и предизвикателства, за да изгради групова осъзнатост и доверие.

M1, T1: Себеосъзнатост



3. Принос от учителя

Следвайте **Презентация 1: Себеосъзнаване** и използвайте бележките по-долу, за да въведете темата.

Линк към презентацията: [ТУК](#)

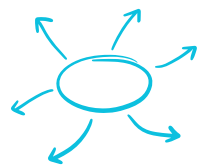


3.1 Започнете, като споделите **Folk Tale**: смислена лична история, показваща как себеосъзнаването ви е помогнало (адаптирайте според вашия стил и реалност).

“Когато бях по-млад, мислех, че съм много срамежлив и интровертен човек (сега знам колко грешах). Не обичах да говоря пред групи хора и не посещавах извънкласни дейности. И така се случи, че на 22 години открих Еразъм и гледната ми точка се промени – исках да участвам, исках да презентирам, хората започнаха да ме канят да водя процеси и да говоря от името на групата. Така разбрах, че всъщност не се познавах добре – не бях себеосъзнат!”

3.2. Мисловна карта на ползите от това да си себеосъзнат

Преди да представите слайда за **ползите от себеосъзнаването**, организирайте brainstorming (сесия за генериране на идеи) с групата, като използвате мисловна картографиране (mind mapping), за да изследвате как себеосъзнаването играе ключова роля в различни аспекти на живота.



“Какво според вас означава терминът “себеосъзнаване”? Как смятате, че осъзнаването на себе си може да помогне в различни ситуации?”

1. Създайте **Мисловна карта (Mind map)** на дъската или флипчарта със **„Себеосъзнаване“** в центъра и разклонения към различни области от живота (например училище, работа, взаимоотношения, управление на стрес). -

2. **Насърчете групата да се включи** чрез следните въпроси:

- **За да бъдеш по-добър в училище, защо е важно да знаеш как учиш най-добре?**

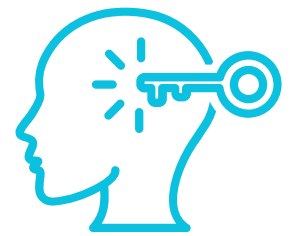
Пример: Разпознаването на вашия стил на учене ви помага да подходите по-ефективно към ученето.

- **Как себеосъзнаването помага при стресови ситуации?**

Пример: Осъзнаването на собствените ви чувства ви позволява да управлявате реакциите и емоциите си по-ефективно (например, започвате да се чувствате обидени от закъснение на приятел, но осъзнавате, че всъщност става дума за въпрос за точност и уважение, а не за поведението му).



M1, T1: Себеосъзнаване



- **Как познаването на вашите ценности може да повлияе на връзките ви?**

Пример: Разбирането на собствените ви ценности може да ви помогне да изберете партньор, който споделя вашите приоритети, като например управлението на финансите. Изследванията показват, че 80% от двойките се разделят поради различни възгледи за финансите.

- **Как познаването на вашите силни и слаби страни допринася за успеха ви в работата?**

Пример: Осъзнаването на това, в което сте добри, и на това, в което имате нужда от подобрене, ви помага да се представяте по-добре както индивидуално, така и като част от екип.

След brainstorming (сесия за генериране на идеи), свържете тези точки с предстоящите теми в **Модул 1**, като подчертаете как **всяка тема ще помогне за задълбочаване на тяхното разбиране за себеосъзнаването.**



4. Неформален метод: Съгласен или Несъгласен



Необходимо време: 30 мин.

Материали: Два листа хартия (Съгласен и Несъгласен),
10 предварително подготвени твърдения

Групов размер: повече от 5 души

Цели: Да насърчи участниците да разсъждават върху своите лични мнения и да видят къде стоят спрямо другите в групата. Това упражнение подпомага себеосъзнаването и груповата дискусия по различни гледни точки.

1. Подгответе пространството:

- Нека всички участници застанат в линия в центъра на стаята. Това ще служи като „неутрална зона“, от която започват всички.
- Поставете един лист хартия в единия край на стаята с надпис „КАТЕГОРИЧНО СЪГЛАСЕН“ и друг лист в противоположния край с надпис „КАТЕГОРИЧНО НЕСЪГЛАСЕН“.

2. Представете упражнението:

- Обучителят ще прочете или постави на пода лист с твърдение (например: „Обичам да уча нови неща“).
- Участниците се придвижват към мястото, което най-добре отразява тяхното мнение:
 - Ако са напълно съгласни, отиват близо до листа „КАТЕГОРИЧНО СЪГЛАСЕН“.
 - Ако са напълно несъгласни, отиват близо до листа „КАТЕГОРИЧНО НЕСЪГЛАСЕН“.
 - Ако мнението им е някъде по средата, застават съответно.

3. Покана за споделяне:

- След като участниците заемат позициите си, обучителят може да попита няколко доброволци защо са избрали дадена позиция и дали тяхното мнение се е променило по време на упражнението.

Твърдения:

1. Обичам да уча нови неща.
2. Изразявам мнението си, дори когато има голям шанс другите да не са съгласни с мен.
3. Когато изпитвам негативни емоции като гняв или тъга, се опитвам да ги игнорирам колкото е възможно повече.
4. Знам кои ситуации мога да овладя и кои ще ме изкарат извън зоната ми на емоционален комфорт.
5. Чувствам се комфортно, когато имам пълна свобода да вземам собствени решения.
6. Когато нещо ме притеснява, не мога да спра да мисля за него
7. Ставам нервен заради ситуации или събития, и дори не знам защо.
8. Занимавам се с дейности, които ми помагат да се свържа с емоциите си (например писане в дневник, медитация и др.).
9. Без значение какви трудности ми поднесе животът, вярвам, че мога да се справя.
10. Знам точно къде искам да бъда след 5 години.

Дискусия и обобщение

- Лесно ли ви беше да решите къде да застанете?
- Сигурни ли бяхте в решенията си?
- Как се почувствахте, когато чухте мненията на другите?
- Какво научихте за себе си или за другите по време на упражнението?

M1, T1: Себеосъзнаване



5. Направи тест за личността си

VIA character strengths

Помолете участниците да **влязат от телефоните си и да направят теста**. Когато получат резултатите, те трябва да намерят в залата други младежи, които имат сходни силни страни, и **да образуват малки групи (3-4 души)**.

За няколко мин. участниците **обсъждат своето възприятие за резултатите** – доколко са точни, как разбират, че имат/нямат дадена сила, как се чувстват спрямо получения резултат.

Групова дискусия: Кои са други начини да опознаеш себе си по-добре?

6. Саморефлексия в дневника: Огледалото на себе си

Инструкции:

1. Помолете участниците да **нарисуват огледало върху празна страница** в своя дневник. Вътре в огледалото те трябва да напишат или нарисуват това, което представя тяхното автентично „аз“ – ключови силни страни, ценности или качества, които ги определят.
2. Насочете ги с въпроси:
 - Какво най-много ценя в себе си?
 - Кои са моите уникални сили или качества?
 - Какво научих за себе си днес?
3. След като завършат рисунката, **поканете участниците да разсъждават тихо върху работата си** и да помислят как виждат самите себе си.

6. Финална активност: Рефлексия чрез хвърляне на топка

Преди сесията подгответе топка, като залепите върху нея малки листчета с различни въпроси за рефлексия:

- „Днес научих...“
- „Беше ми трудно...“
- „Бих искал да знам повече за...“
- „Беше забавно, когато...“

Участниците застават в кръг. Фасилитаторът започва, като хвърля топката на някого в кръга. Когато участникът я хване, той трябва да погледне листчето, което е най-близо до ръката му, и да отговори на въпроса. След като отговори, участникът хвърля топката на друг и процесът продължава, докато всички имат шанс да уловят топката и да направят своята рефлексия.



M1, T2: Открий своите силни и слаби страни

1. Ключови учебни точки

- Какво са **силните и слабите страни**?
- Какви са **ползите от това да ги познаваме и развиваме**?
- Как се прави **SWOT анализ**?
- Слабостта на силните страни, силата в слабите страни
- Как да **развиваме своите силни страни**?

2. Разчупване на леда / Да се опознаем



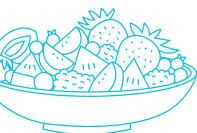
1. Игра „Име с топка“

Участниците **образуват кръг**. Един играч взема топката и казва:

„Аз съм [име] и давам топката на [името на друг участник]“, след което хвърля топката плавно към него. Това продължава, **докато всеки участник не е получил топката поне веднъж.**

По този начин участниците научават имената си и взаимодействат помежду си.

2. Игра „Флодова салата“



В това упражнение **хората сменят мястото си в стаята, ако отговарят на определена характеристика.** Един човек остава в средата на кръга и казва характеристика (например: всички със сини очи, всички, които имат котка и т.н.), и **всички, които отговарят на описанието, трябва да станат и да намерят нов стол.**

Междувременно този в средата също се опитва да заеме стол. **Ако нов човек остане без стол, той става новият „водец“** в центъра на кръга. Играйте няколко рунда, за да се енергизира групата и да опознаят един друг малко по-добре



M1, T2: Открий своите силни и слаби страни



3. Принос от учителя

Следвайте **Презентация 2: Открий своите силни и слаби страни** и използвайте бележките по-долу, за да въведете темата.

Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Определение за силни и слаби страни

Можете да определите личните си силни страни като качества, дейности или задачи, които вършите добре. Например, характерови черти като общителност, харизма или откритост. Но също така помислете за ценни умения, които сте развили, или за природни таланти, които може да имате. Пример: може да сте много добри в рисуването или в анализирането и организирането на големи количества данни.

Силните страни се определят като положителни характерови черти или умения, които се считат за позитивни. Те включват знания, качества, умения и таланти.

Слабите страни са противоположни. Те се определят като характерови черти или умения, които се смятат за негативни или недостатъчно развити. Слабостите включват „слепи петна“, недоразвити умения или проблематични поведения.

“Какви според вас са ползите от това да ги познаваме?”

3.2 Фокусирай се върху своите силни страни

Нека започнем, като изгледаме кратко видео, озаглавено [“Всеки е гений”](#). Ще го пуснем до 1:12 минута. След това ще се фокусираме върху един ключов цитат от видеото:

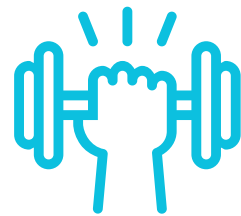
„Всеки е гений. Но ако съдиш една риба по способността ѝ да се катери по дърво, тя ще живее целия си живот с убеждението, че е глупава.“

Сега искам да помислите върху това за момент и да си зададете въпроса:

„Какъв е моят гений?“



M1, T2: Открий своите силни и слаби страни



Нека преминем към реален пример: **Историята на Джилиан Лин.**

Джилиан Лин, известна хореографка, някога е била определяна като ученичка с трудности в ученето. Въпреки това, когато открива танца, става ясно, че нейният гений е в движението, а не в традиционното обучение в класна стая. Тази история води до един важен въпрос:

- **Колко от вас вярват, че в личностното развитие трябва да се фокусираме върху развиването на силните си страни?**
- И колко от вас смятат, че трябва да се съсредоточим върху подобряване на слабостите си?

Истината е, че правилото е: фокусирай се върху силните си страни и управлявай слабостите си.

Нарисувайте координатна система на дъската - със силните страни на едната ос и слабостите на другата. Визуално покажете следния пример:

Изследвания показват, че когато хората се фокусират върху своите силни страни в работата, те са 6 пъти по-ангажирани - с други думи, харесват работата си. От друга страна, когато прекарваме време в опити да подобрим слабостите си, често виждаме бавен прогрес - в най-добрия случай можем да преминем от **слаб** към **среден**. Но когато се съсредоточим върху силните си страни, можем да се развием от **обикновени** към **изключителни**.



ОБИКНОВЕН VS ИЗКЛЮЧИТЕЛЕН

„Представете си, че не сте добри в говоренето пред публика. Можете да вземете много курсове, да практикувате усилено и с времето ще станете посредствен презентатор. Но ако същевременно сте невероятно добри в дизайна, можете да се съсредоточите върху това и да изградите успешен дизайнерски бизнес. Изборът е ясен: работата върху силните ви страни може да ви донесе експоненциални резултати.“

4. Неформален метод: Личен SWOT анализ



Необходимо време: 30 мин.

Материали: Хартия, маркери

Размер на групата: 4 участници във всяка група

Цели на дейността: Всеки участник да идентифицира и осъзнае своите силни и слаби страни; да се засили връзката между групата.

Инструкции:

1. Личен SWOT анализ (10–15 мин.):

- Започнете с кратко въвеждане в метода SWOT. Обяснете, че SWOT означава Силни страни (Strengths), Слаби страни (Weaknesses), Възможности (Opportunities) и Заплахи (Threats). Това е инструмент, който помага да разберем текущата си ситуация и да планираме личностното си развитие и растеж.
 - Силни страни: В какво си добър?
 - Слаби страни: В какво срещаш трудности?
 - Възможности: От какви външни фактори или възможности можеш да се възползваш?
 - Заплахи: Какви са потенциалните предизвикателства или рискове?
- Помолете участниците индивидуално да изготвят свой личен SWOT анализ, като разсъждават върху своите силни страни, слабости, възможности и заплахи (10–15 мин.).

2. Работа по двойки: Откриване на повече силни страни и възможности (15 мин.):

- След приключване на личния SWOT анализ, участниците се разделят по двойки. В тази стъпка те споделят своите анализи и си помагат да открият допълнителни силни страни, възможности и идеи за справяне със слабости.
- Партньорите си помагат да създадат списък с потенциални действия, базирани на анализа.
 - Какво можеш да надградиш върху своите силни страни?
 - Как можеш да намалиш заплахите или да преодолеееш слабостите?
 - Какви възможности можеш да използваш, за да подобриш ситуацията си?
 - Какви действия можеш да предприемеш, за да развиеш конкретни умения?

3. Създаване на план за действие (5 мин.):

В края на дискусиата всеки участник изготвя план за действие, който включва поне 3 конкретни стъпки за:

- развитие на своите силни страни
- преодоляване на слабостите или смекчаване на заплахите
- използване на нови възможности

Дискусия и обобщение

- Какво те изненада относно твоите силни страни, слабости, възможности или заплахи?
- Откри ли нови силни страни или възможности чрез обратната връзка на партньора си?
- Как работата в група ти помогна да уточниш своя план за действие?
- Какво е едно нещо, което научи днес и ще направи разлика в твоето лично развитие?
- Как планираш да проследиш напредъка си при изпълнението на стъпките в своя план за действие?

M1, T2: Открий своите силни и слаби страни



5. Саморефлексия в дневника:



- Кои са моите топ 3 силни страни, които идентифицирах днес? Как мога да ги използвам по-ефективно в ежедневието си?
- Коя е една област на слабост, върху която бих искал да работя? Коя е една малка стъпка, която мога да предприема, за да я подобря?
- Разсъждавай върху обратната връзка, която получи от своя партньор или група – как ти помогна тя да видиш своите силни и слаби страни от различна перспектива?

6. Финална активност: Оцвети настроението си



Фасилитаторът трябва предварително да подготви флипчарт с толкова малки квадратчета, колкото са участниците. Помоли участниците да излизат един по един и да оцветят едно квадратче според своето настроение в края на уъркшопа:

Зелено: щастлив, удовлетворен

Червено: енергичен

Синьо: спокоен, разсъждаващ

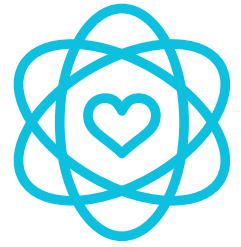
Черно: объркан, уморен

Допълнителни ресурси:

1. [Силата на слабостта](#)
2. [Слабостта на силата](#)



M1, T3: Открий основните си ценности



1. Ключови учебни точки

- Какво са основните ценности?
- Как ценностите ни помагат?
- Съгласуване на **житейските ни избори** с нашите ценности
- **Определяне на собствените ни ценности**

2. Разчупване на леда

1. Вариант 1: Животни + Суперсили

Участниците споделят в кръг: „**Какво животно съм и каква сила имам или бих искал да имам?**“

2. Упражнение „Въображаемият триъгълник“

В това упражнение участниците са помолени да се **разпръснат из стаята**. Фасилитаторът обяснява, **че всеки човек трябва да си помисли за двама други** (без да казва на глас) и да се опита да **оформи равноностранен триъгълник с тях**. Когато фасилитаторът каже „Старт“, участниците започват да се движат из стаята, **опитвайки се да се позиционират в триъгълник с двамата души, за които мислят**. Тъй като никой не знае кого другите са избрали, триъгълниците постоянно се променят, докато хората се приспособяват към нови комбинации. Това енергизиращо упражнение **насърчава бързо мислене, спонтанност и взаимодействие**, като същевременно държи участниците ангажирани и активни.

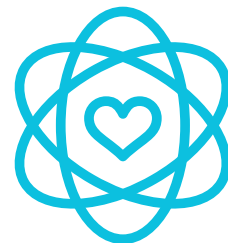
3. Принос от учителя

Следвайте **Презентация 3: Намиране на основните ви ценности** и използвайте бележките по-долу, за да въведете темата.

Линк към презентацията [ТУК](#)



M1, T3: Открий основните си ценности



3. Принос от учителя

Ценностите са **важните вярвания и идеали, които имаме за това кое е добро или лошо, правилно или грешно, желано или нежелано**. Те насочват нашето поведение и влияят на изборите, които правим във всички области на живота – лични, професионални и всичко между тях. Казано по-просто, ценностите са **като лична карта за това как да живееш живота си**. Те оформят начина, по който действаш, как се отнасяш към другите и как се справяш с различни ситуации.

Ценностите са важни, защото са **пряко свързани с нашето щастие**. **Когато действията ти са в съответствие с твоите ценности, ти се чувстваш добре** – доволен и удовлетворен. Например, ако една от твоите ценности е честността и действаш честно, ще се чувстваш горд и уверен. Но когато действията ти противоречат на ценностите ти, може да изпитваш вина, тревожност или неудовлетворение. **Тези негативни чувства се появяват, защото действията ти не са в синхрон с това, което наистина вярваш, че е правилно**.

Ценностите също така **служат като посока в живота**. Те определят как се отнасяме към себе си, другите и към света. Не са обвързани с конкретна ситуация – например, можеш да показваш честност, сътрудничество или ангажираност в различни сфери на живота си. Ценностите **винаги** са с теб.

Ценностите са **свободно избрани**. Определяш ги въз основа на собствения си опит, мисли и вярвания. **Ето един пример:** *представи си, че цениш това да бъдеш любящ и подкрепящ към своя партньор. Сега помисли защо искаш да действаш по този начин.*

„Искам да бъда любящ, за да ме обича повече приятелят/ката ми.“

„Искам да бъда любящ, защото така са ме учили родителите ми.“

„Искам да бъда любящ, защото моята религия казва, че трябва.“

Сега си представи, че всички тези причини изчезват от съзнанието ти.

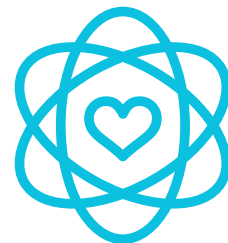
Оставаш само с въпроса:

„Все още ли е важно за мен да бъда любящ и подкрепящ към моя партньор?“

Ако отговорът е „да“, тогава правиш свободен избор.

Когато идентифицираш и разбираш своите ценности, ти поемаш контрол над своите действия и решения, което води до по-автентичен и пълноценен живот.

M1, T3: Открий основните си ценности



4. Анкета за ценности на Рокич (Rokeach Value Survey)



Анкетата за ценности на Рокич е инструмент, използван за изследване и разбиране на ценностните ориентации на хората. Основната идея зад този метод е, че ценностите са **убеждения, които направляват нашите действия и решения**. Рокич дефинира ценностите като „устойчиви вярвания, че определен начин на поведение или крайно състояние на съществуването е лично или социално предпочитан пред друг“. Казано по-просто, нашите ценности **влият на това как възприемаме света, как действваме и какво смятаме за важно в живота**.

Рокич определя **два вида ценности**:

- **Терминални ценности:** Това са крайните цели, към които се стремим, като щастие, мир или смислен живот. Те представляват това, което в крайна сметка искаме да постигнем в живота.
- **Инструментални ценности:** Това са начините на действие или личностните качества, които смятаме за важни за постигане на терминалните ценности – например да бъдем честни, отговорни или трудолюбиви.

Как да попълните Анкетата за ценности на Рокич:

1. Анкетата съдържа **два списъка – един с терминални ценности и един с инструментални ценности**. Всеки списък **съдържа 18 ценности**.
2. За всяка ценност ще бъдете помолени да ги подредите по важност за вас. Например, ако „щастие“ е по-важно за вас от „здраве“, ще поставите щастие по-високо в класацията.
3. След като подредите ценностите, ще трябва **да посочите доколко вярвате, че всяка ценност вече е реализирана във вашия живот. Ще има място да дадете процент (например от 0% до 100%), който да показва доколко чувствате, че живеете според дадена ценност**.
4. Попълването на анкетата обикновено отнема 10–20 мин.. Подходяща е за всеки над 11 години.

[Линк към версия за принтиране](#)

Рефлексия:

Моите ценности карат ли ме да се чувствам добре?

Гордея ли се с моите пет най-важни ценности?

Ще се чувствам ли добре да споделя ценностите си с човек, когото уважавам?

Тези ценности наистина ли отразяват това, за което се застъпвам?

Бих ли защитавал ценностите си, дори ако това означава да взема различни решения от другите?



4. Неформален метод



Необходимо време: 20 мин.

Групов размер: отбори по 4 човека

Материали: няма

Цел: да се идентифицират личните основни ценности и как те са се проявили в конкретна ситуация в живота ни

1. Разделете участниците **на отбори по 3-4 човека.**

2. Всеки човек в отбора трябва **да си помисли за момент, когато е бил наистина щастлив**, изпитал е най-голяма гордост от себе си или е почувствал удовлетворение и смисъл.

3. Всеки на свой ред споделя с групата:

Какво правеше тогава?

Как това даде смисъл на живота ти?

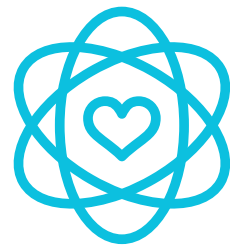
4. Останалите членове на групата трябва да отразят към презентатора:

„Коя според вас беше водещата ценност в тази ситуация?“

Дискусия и обобщение

1. Как мисълта за твоя най-щастлив или горд момент ти помогна да разбереш кое е важно за теб?
2. Промени ли се гледната ти точка, след като чу какво мислят другите за твоя опит?
3. Как споделянето на такива моменти с другите може да ти помогне да израснеш?
4. Какво научи за ценностите, които са най-важни за теб?
5. Как се почувства, когато обсъждаше своя опит с групата?

M1, T3: Открий основните си ценности



5. Саморефлексия в дневника

Помолете участниците да **нарисуват 3 символа**, които представят техните **3 основни ценности в дневника им**. Под символите те трябва да **запишат 10 думи**, които описват как би изглеждал животът им, ако беше по-силно свързан с тези 3 ценности.



6. Финална активност: Дъждът

ТАктивността „Дъждът“ започва с това, че **участниците търкат ръцете си една в друга**, за да имитират звука на вятър. . Постепенно преминават към **звук на капки дъжд, щракайки с пръсти**, следван от **потупване по краката**, за да изобразят **лек дъжд**. Когато дъждът се усилва, те **тропат с крака**, за да създадат **звук на буря**. След достигане на пика на бурята, **групата обръща процеса** – започват от тропането и потупването, които постепенно намаляват, докато накрая остава само **лекият звук на вятър от търкането на ръце**. Това упражнение помага на участниците да изследват прогресията на звука и ритъма, като **същевременно насърчава екипната работа и творческото изразяване**.



M1, T4: Развиване на самочувствие

1. Ключови учебни точки

- Какво е самочувствие?
- Стратегии за подобряване на самочувствието
- Силата на позитивните утвърждения

2. Разчупване на леда



Вариант 1: Участниците образуват кръг. Всеки казва името си и споделя едно положително качество на човека, който седи до него (без коментари за външен вид).

Вариант 2: Участниците образуват кръг. Всеки отива при някого от групата и му казва комплимент (без коментари за външен вид). След това този човек трябва да избере друг участник, на когото да направи комплимент, без да се повтаря вече казано. Така всички имат избор кого да похвалят, като същевременно всеки получава комплимент.

3. Принос от учителя

1. Какво е самочувствие (self-esteem) и самоувереност (self-confidence)?

ледвайте **Презентация 4: Развиване на самочувствие** и използвайте бележките по-долу, за да въведете темата.
Линк към презентацията: [ТУК](#)

Думата **esteem** произлиза от латинската **aestimare**, което **означава стойност, оценка или преценка.**

Самооценката е начинът, по който ценим и одобряваме себе си – нашите качества, способности и стойност като личност. Тя определя как възприемаме мислите, чувствата и действията си, както и влияе на отношенията ни със себе си, с другите и със света.

Думата **confidence** идва от латинското **fidere**, което **означава да вярваш.** **Самоувереността е вярата в собствените ни способности** да се справяме с предизвикателства, да преодоляваме трудности и да учим от опита си – без очакването винаги да бъдем прави или да постигаме 100% успех, а с доверието, че можем да се справим с всичко, което ни се изправи на пътя.



M1, T4: Развиване на самочувствие

3. Принос от учителя

3.2 Цикълът на увереността

Мнозина вярват, че трябва първо да имаме увереност, за да действаме – но в действителност увереността често е резултат от действие. Процесът изглежда така:

1. **Ангажираност:** Задаване на намерение за постигане на цел.
2. **Смелост:** Излизане извън зоната на комфорт и предприемане на целенасочени рискове. Това може да е неудобно, но границата между тревога и вълнение често е тънка.
3. **Умения:** Придобиване на знания и умения чрез действие, учене и преодоляване на трудности
4. **Увереност:** Вярата в себе си, защото вече си действал, учил и израснал.

„Напредъкът идва, когато поемаме предизвикателства едно по едно. Всяко носи нови уроци, укрепва нашата устойчивост и разширява разбирането ни.“

3.3 Защо увереността е важна за развитието

Увереността дава възможност на младите хора да:

- Търсят нови възможности за растеж
- Подхождат към проблемите с проактивно мислене
- Възприемат грешките като уроци
- Навлизат в нови и предизвикателни ситуации

Самоувереността е и основа за здрава самооценка: да оценяваш себе си, да разпознаваш собствената си стойност и да знаеш, че си „достатъчен“ точно такъв, какъвто си.

3.4 Какво разрушава увереността

Най-голямата заплаха за увереността е **бездействието**.

Когато не действаме, не постигаме – и това засилва самосъмненията, правейки ни по-малко склонни да предприемаме действия в бъдеще.

Прекъсването на този цикъл изисква фокус върху това, което можем да направим, предприемане на първа стъпка и ангажимент към целенасочено действие.

Съвет за фасилитатор: Насърчавайте участниците да виждат действието – дори малките стъпки – като ключ към изграждането на увереност. Увереността расте с всеки опит, независимо дали резултатът е перфектен или не.



4. Неформален метод: Колелото на живота

Времетраене: 60 мин.

Група: всякакъв размер

Материали: листове (за предпочитане предварително отпечатани копия на празното Колело на живота), цветни маркери и моливи. По желание: проектор за показване на области и примери.

Цел: Да се постигне по-ясно разбиране за цялостния баланс в живота; да се идентифицират силните страни и областите, които имат нужда от повече внимание; да се осъзнае взаимосвързаността на различните житейски области.

Кратко описание на метода: Колелото на живота е мощен визуален инструмент, който помага на участниците да оценят различни сфери от живота си, да разберат как тези сфери си влияят взаимно една на друга и да определят приоритети за подобрене.

В тази дейност участниците ще разсъждават върху настоящото си ниво на удовлетвореност в различни житейски сфери (напр. здраве, взаимоотношения, финанси), ще нанесат тези оценки върху кръгова диаграма и ще обсъдят своите прозрения в групова среда. Упражнението подпомага цялостното себеосъзнаване и помага на участниците да определят конкретни области за развитие

Бележки за фасилитатора:

- Създайте безопасно, неосъдително пространство, където участниците да се чувстват удобно да разсъждават честно.
- Напомнете на участниците, че е нормално нивата на удовлетвореност да варират във времето и че по-ниската оценка в дадена област не е „провал“, а възможност за развитие.
- Насърчавайте откритост в дискусиите, но оставете възможност за лични размисли, които участниците могат да запазят за себе си.

Стъпка по стъпка инструкции

1. Въведение (15 мин.)

- Обяснете целта на упражнението: да се изследва личното удовлетворение в различни житейски сфери и да се разсъждава върху цялостния баланс.
- Представете концепцията за Колелото на живота като кръг, разделен на равни части, всяка от които представлява една житейска сфера.
- Подчертайте, че инструментът служи за саморефлексия, себеосъзнаване и поставяне на цели, а не за сравнение с другите.



4. Неформален метод: Колелото на живота



2. Обяснение на житейските сфери

Представете всяка сфера ясно, с кратки примери, за да могат участниците да се свържат с тях:

1. **Здраве** – До каква степен сте доволни от своето физическо и психическо благополучие, включително енергия, фитнес, сън и хранене.
2. **Социален живот** – Качеството на приятелствата ви, усещането за принадлежност и времето, което прекарвате с хора, които ви карат да се чувствате подкрепени и приети.
3. **Кариера** – Вашият напредък, удовлетворение и мотивация в работата, обучението или други професионални пътища, които следвате.
4. **Финанси** – До каква степен управлявате добре парите си, покривате нуждите си и се чувствате спокойни относно финансовото си състояние.
5. **Семейство** – Взаимоотношенията, доверието и хармонията, които имате със семейството или хора, които смятате за семейство.
6. **Близки връзки** – Вашата връзка с партньор или близки приятели, включително доверие, комуникация и емоционална подкрепа.
7. **Лично развитие** – До каква степен чувствате, че се развивате, учите и изграждате умения, знания или увереност.
8. **Духовност** – Вашето усещане за цел, ценности и връзка с нещо по-голямо от самите вас – това може да е религиозно, културно или лично.

3. Саморефлексия (5 мин.)

Помолете участниците да помислят за всяка сфера и да оценят удовлетворението си по скала от 0 до 10.

4. Създаване на колелото (20 мин.)

- Ако използват шаблон, участниците отбелязват директно своите оценки. Ако не, ги насочете да нарисуват кръг, разделен на осем сектора, и да надпишат всяка сфера.
- Нека нанесат оценките си по линиите (спиците) на колелото (по-близо до центъра = по-ниско удовлетворение).
- Свържете точките, за да създадете „паяжина“, след което оцветете вътрешната област.

5. Рефлексия и прозрения (10 мин.) – Насърчете участниците да обмислят:

- Колко балансирано е вашето колело?
- Кои сфери процъфтяват? Кои имат нужда от повече внимание?
- Имаше ли изненади в оценките ви?
- Как промените в една сфера влияят върху другите?
- Как може да се промени вашето колело с времето?

6. Групова дискусия (15 мин.)

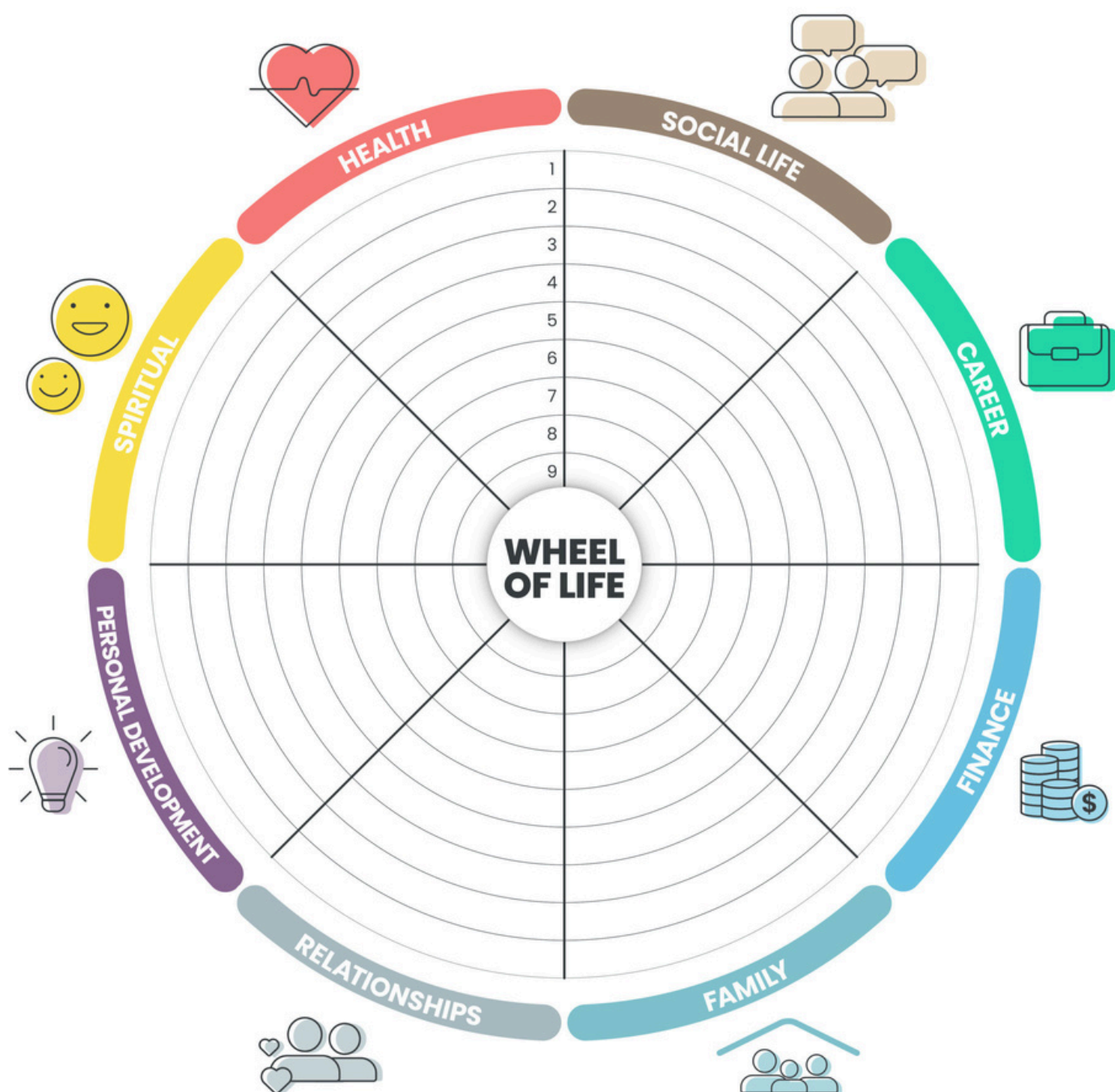
- Поканете доброволци да споделят своите размисли.
- Насърчете обсъждане за модели, приоритети и как участниците могат да подкрепят целите си взаимно.

7. Планиране на действия (5 мин.)

- Помолете участниците да изберат една или две сфери, които искат да подобрят през следващата година.
- Използвайте работен лист за план за действие (или празен лист), за да запишат конкретни, измерими стъпки.



4. Неформален метод: Колелото на живота





4. Неформален метод: Колелото на живота

Дискусия и обобщение

- Докато оценявахте всяка сфера от своето Колело на живота, какви мисли или чувства се появиха у вас?
- Някоя от вашите оценки изненада ли ви? Ако да, коя и защо?
- Кои сфери беше най-лесно да оцените и кои изискваха повече размисъл?
- Какви малки действия биха ви помогнали да повишите оценката си с една-две точки в някоя сфера?
- Ако подобрите една сфера, как това може да повлияе на другите области от живота ви?
- Кои сфери бихте искали да се подобрят с времето?
- Като разглеждате своето Колело, какви промени или следващи стъпки биха ви помогнали да постигнете повече баланс и удовлетворение?



M1, T5: Поставяне на цели



1. Ключови учебни точки

- Защо е **важно да си поставяме цели**?
- Какво представляват **SMART** целите?
- **Как да бъдем по-успешни в постигането на целите си** – разглеждане на модела GROW, преодоляване на негативния вътрешен диалог

Знанич: SMART цели, модел GROW, практически инструменти за структуриране на цели (визуализация, план за действие и др.)

Умения: Как да си поставяме и оценяваме целите; как да останем мотивирани за по-дълъг период от време; как да разпознаваме и преодоляваме бариери към постигането на цели

Нагласи: Повишено самочувствие; по-голяма яснота на личните цели за развитие; по-висока мотивация за постигане на лични цели за развитие (6 месеца – 1 година)

2. Разчупване на леда

1. Ходи и спри, плесни и кажи име

<https://www.youtube.com/watch?v=a72goyDtjeI>.

Обяснение: Поканете групата да се разпреди в голямо свободно пространство. Инструктирайте ги да започнат да ходят, когато кажете **“ХОДИ”**, и да спрат, когато кажете **“СПРИ”**. Давайте серия от тези команди в произволен ред за около 20–30 секунди, за да упражните реакциите на групата.

Когато са готови, обявете, че ще **размените** значението на командите: **“ХОДИ”** вече означава **спиране**, а **“СПРИ”** – **тръгване**. Насърчете групата да продължи възможно най-бързо и точно да реагира на командите.

След това въведете още две нови команди:

- **“ИМЕ”** приканва всички да кажат своето име на глас; и
- **“ПЛЕСНИ”** приканва всички от групата да пляснат едновременно



Упражнявайте тези нови команди заедно със **“ХОДИ”** и **“СПРИ”**. Накрая обявете, че ще размените значението и на последните команди (например при **“ИМЕ”** всички плясат и обратно). Продължете упражнението няколко мин., като можете да добавяте и вариации.

*По избор можете да замените **“ИМЕ”** с **“ПРЕГРЪДКА”**, в зависимост от това доколко участниците се чувстват комфортно с физически контакт.



M1, T5: Поставяне на цели



3. Принос от учителя

Следвайте **Презентация 5: Поставяне на цели** и използвайте бележките по-долу, за да въведете темата.

Линк към презентацията [ТУК](#)

3.1 Историята на Алиса в Страната на чудесата:

“Бихте ли ми казали, моля, по кой път трябва да тръгна оттук?”

“Това зависи много от това къде искаш да стигнеш,” каза Котката.

“Не ме интересува особено къде-” каза Алиса.

“Тогава няма значение по кой път тръгваш,” отвърна Котката.

“– стига само да стигна НЯКЪДЕ,” добави Алиса като обяснение.

“О, със сигурност ще стигнеш,” каза котката, “само ако вървиш достатъчно дълго.”

Историята подчертава важността на това да имаме ясни цели. Ако не знаеш накъде отиваш, всяка пътека ще ти свърши работа – но най-вероятно ще стигнеш до никъде значимо. Без посока или определена цел е невъзможно да измериш напредъка си или да вземеш информирани решения. Поставянето на цел ти дава смисъл и пътна карта, която да следваш.



M1, T5: Поставяне на цели



3.2 Въведение в SMART цели

Non-smart vs SMART цел:

„Да създам екологичен клуб в училище“ **не е SMART цел.**

„Да създам екологичен клуб с 20+ членове и да реализирам 3+ екологични инициативи в училището до края на учебната година, за да споделя страстта си към околната среда“ – **ето ТОВА е SMART цел!**

Нека я разгледаме подробно...

Конкретна е: Дори като външен човек знам точно какво иска да постигне този човек. Ако искам да го подкрепя, за мен също ще е по-лесно, защото целта е ясна!!

Измерима е: „20+ членове“ и „3+ екологични инициативи, реализирани в училището“ правят напредъка лесен за проследяване. Ако вече има 15 членове и 2 инициативи, е ясно какво още трябва да се направи.



Постижимо: Човекът учи в училище, което позволява клубове, управлявани от ученици, и имат достатъчно време време в заетият си график да се заемат с инициативи, свързани с околната среда. Макар че може да е трудно, е възможно!

Значима е: Защо е избрана тази цел? Защото човекът иска да сподели страстта си към околната среда и учи в училище, където няма такъв клуб. Значима за него.

Ограничена е във времето: Крайният срок е до края на учебната година. Това е разумно, защото през лятото няма учебни занятия, а срокът е достатъчно дълъг, за да бъде възможно, но не толкова, че да стане демотивиращо и забравено.



M1, T5: Поставяне на цели



3.3 Упражнение по двойки (8-10 мин.)

Превърнете 6-те примера за Non-smart цели (от презентациите) в SMART версии. Разделете участниците по двойки и дайте на всяка двойка по 2 примера за Non-smart цели, които трябва да трансформират. Отделете 6-7 мин. за работа по двойки, след което в голямата група помолете 1-2 двойки да споделят своите трансформирани SMART цели. Обсъдете с групата дали новата цел е Конкретна, Измерима, Постижима, Релевантна и Ограничена във времето.

Това упражнение ще помогне на участниците да приложат знанията на практика и да разберат как по-добре да поставят SMART цели в бъдеще.

3.4 Представяне на GROW модела:

Ясно представете 4-те етапа на GROW модела.

Прегледайте с участниците предоставения пример, за да разберат по-добре какво се случва на всеки етап. Пример: „Да подобря резултатите си по математика“.

Обяснете, че на всеки етап могат да се задават различни въпроси, които ще помогнат да се премине през целия цикъл (дайте примери за всеки етап).



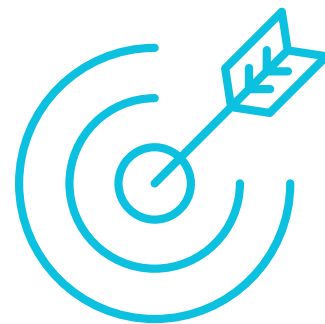
3.5 Пречки при постигане на цели: вътрешни и външни

Външните пречки често са свързани с комуникацията с другите – това ще бъде разгледано в следващия модул „Професионално развитие“.

Вътрешните пречки включват негативния вътрешен диалог в съзнанието ни, начина, по който сами си саботираме деня чрез самопророчества като „Аз не ставам за нищо“. Всички имаме такива мисли – някои от нас повече, други по-малко. Сега ще изследваме заедно как можем да ги превърнем в по-полезни мисли.



M1, T5: Поставяне на цели



3.6 Упражнение по двойки (8-10 мин.)



Треньорът разполага листове с написани върху тях негативни вътрешни мисли (self-talk) на различни места в стаята. Участниците по двойки (от предишното упражнение) обикалят „станциите“, четат написаното и обсъждат как могат да ги трансформират, след което записват своето предложение на обратната страна на листа. Когато са готови, могат да преминат към следваща „станция“. Ако няма достатъчно време, упражнението се прекратява след като всяка двойка е посетила 3-4 станции.

3.7 Инструменти за поставяне на цели, които да споделим с младежите

- **Ръчно написан дневник или тетрадка** – за проследяване на целите и малките ежедневни постижения.
- **Мобилен телефон – използване на приложения за напомняния или обратни броячи**, за да се следи прогресът към определена цел в рамките на зададен срок.
- **Мотивационни бележки и постери** – поставени къщи или на работното място като ежедневни напомняния.
- **Споделяне със семейство и приятели** по какво работиш, за да могат да предложат своята
- **Визуализации и упражнения за осъзнатост** – включително медитация, позитивни утвърждения и mindfulness практики.



Те могат да бъдат и по-формализирани, като:

- **Редовни срещи/прегледи с прекия ръководител** – за поемане на отговорност (ако целите са свързани с работа).
- **Присъединяване към групи или общности** – за постигане на сходни цели (например отслабване, спортни занимания).
- **Работа с треньор или ментор** – за подкрепа и мотивация.
- **Софтуерни инструменти и приложения за поставяне на цели, които помагат да останем на правия път.** – напр. [Milestone Planner](#) или [GoalScape](#)



4. Неформален метод



Внеобходимо време: 30–40 мин.

Размер на групата: 12–30 Участници

Материали: флипчарт, маркери, листове и химикали за всички участници

Цел: да се идентифицира SMART цел, която може да бъде постигната в следващия 1 месец, бариерите за постигането ѝ и как да се преодолеят, както и да се създаде план за действие с конкретни стъпки за постигането ѝ

Идеи за допълнение или вариации: Допълнение – създаване на визуално табло (офлайн или онлайн) като средство за мотивация

Кръг 1 – Идентифициране на SMART цели

Разделете участниците на групи по 4. Всеки участник индивидуално записва лична цел, която може да постигне в рамките на следващия месец. В групата всеки ще сподели своята SMART цел, а останалите 3 участници ще задават въпроси, за да му помогнат да направи целта още по-SMART.

Те ще дават и обратна връзка, ако целта изглежда нереалистично амбициозна (например „Да отслабна с 10 кг за 1 месец“) или твърде малка (например „Да отида веднъж на фитнес“). Фасилитаторите обикалят между групите, за да следят дали целите са SMART след трансформацията, като могат да задават допълнителни въпроси и да подпомагат младите хора.

Всяка група избира 1 пример за представяне пред всички – как изглеждаше целта в началото и как се промени след груповата работа.

Кръг 2 – Техника GROW: Как да постигнем SMART целта

Помолете участниците да преминат сами през останалите 3 етапа на модела GROW (разпределят се въпроси на листове, за да не виждат слайдовете). Целта е на края на упражнението всеки да излезе с план за действие от минимум 3 стъпки.

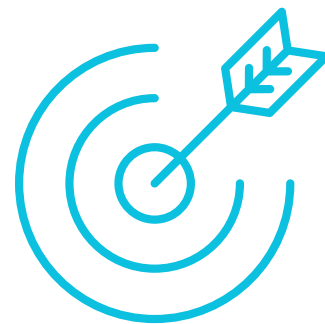
След това всеки участник споделя своята реалност, опции и план за действие, а другите могат да предложат допълнителни идеи или да помогнат за по-точното формулиране на техните планове.

В общ кръг: фасилитаторът кани по 1 доброволец от всяка група да сподели резултатите си и да разкаже как обсъждането с другите е помогнало да изясни своите Цели, Реалност, Опции и Воля (планове за действие).

Дискусия и обобщение

- Кои аспекти на GROW модела и SMART целите мислиш, че можеш да приложиш веднага?
- Кой аспект на GROW модела и SMART целите трябва да упражняваш повече?
- Смяташ ли, че всеки има негативни мисли понякога?
- Колко лесно/трудно беше да трансформираш негативните мисли?
- Какво мислиш, че ще е различно, когато започнеш да го прилагаш в реални ситуации?
- Как можеш да се подготвиш за успех? Как можеш да преодолееш някои от очакваните трудности?

M1, T5: Поставяне на цели



5. Саморефлексия в дневника



Участниците пишат писмо до своето бъдещо аз след 6 месеца. Всички писма се събират от треньора. Треньорът ще изпрати всички писма на участниците (по имейл/поща) в края на 6-те месеца, за да наблюдават своя напредък и да разсъждават върху това, което са постигнали.

Шаблон за писмото [ТУК](#)

Опция: Участниците могат да напишат писмата директно на този уебсайт [FutureMe: Write a Letter to your Future Self](#). Той автоматично изпраща писмото в края на зададения период.

6. Финална активност



Упражнение за визуализация на целите: Водете участниците през ръководено упражнение за визуализация, в което си представят как постигат целите си. Насърчете ги да включат всичките си сетива и емоции във визуализацията, за да засилят мотивацията и отдадеността към своите цели.

Завършете с общо „ура“, защото вече празнувате своето бъдещо успешно постижение!

Линк към предложено упражнение за визуализация: [ТУК](#)

7. Задачи за вкъщи

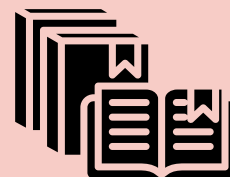


Създаване на визуален борд: От списания, вестници, материали за изкуство и постерни картони участниците трябва да направят визуален борд, който илюстрира техните дългосрочни цели и стремежи. Тази визуална репрезентация може да им помогне да изяснят своите цели и да останат мотивирани. Това може да се направи и в онлайн среда с помощта на следните дигитални инструменти: Canva, Pinterest, Miro и др.

Участниците го завършват преди следващата сесия и го споделят с групата, ако желаят (като донесат борда или споделят дигиталното копие в общата група).

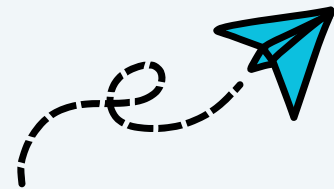
Допълнителни ресурси:

1. Как да поставяме цели, които имат значение
2. 45 дейности и игри за поставяне на цели (positivepsychology.com)
3. Как да задаваме SMART цели от Mindtools
4. Постигане на големи цели с малки стъпки
5. Техниката „пирамида“





M1, T6: Изграждане на добри навици



1. Ключови учебни точки

- Как се формират навиците
- Техники за изграждане на положителни навици и за прекъсване на негативните

Знания: по-добро разбиране на това как се формират навиците, 4-стъпковият модел на изграждане на навици, базиран на книгата „Atomic Habits“ от Джеймс Клиър; стратегии за успешно изграждане на навици.

Умения: решаване на проблеми, креативно мислене, устойчивост, работа в екип.

Нагласи: повишена осъзнатост относно това какво ни кара да се поддаваме на лоши навици и какво ни пречи да изграждаме добри; повишена мотивация за започване на положителни навици и прекъсване на негативни.

2. Разчупване на леда

1. Помолете участниците **да седнат или да застанат удобно с кръстосани ръце пред гърдите или с кръстосани крака в глезените**. Когато всички заемат поза, инструктирайте ги да обърнат внимание коя ръка или кой крак е отгоре, тъй като това най-вероятно е техният обичаен начин на кръстосване.

2. След това, **предизвикайте участниците съзнателно да сменят позицията** на ръцете или краката си, като ги кръстосат по обратния начин. Насърчете ги да наблюдават всяко чувство на дискомфорт или неловкост, което възниква от тази промяна.

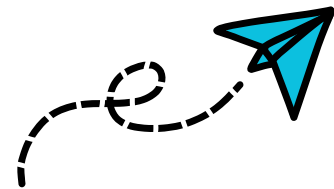
3. След кратък момент, **помолете участниците да разсъждават върху своето изживяване**. Можете да зададете въпроси като:

Как се почувствахте, когато сменихте позицията на ръцете/краката си?
Забелязахте ли някакви промени в стойката, баланса или комфорта?
Какво научихте от това упражнение за своите навици и склонности?

Вариация: Вместо да кръстосват ръце или крака, можете да помолите участниците да сменят други свои обичайни поведения, например да използват недоминиращата си ръка за прости задачи като писане или разкопчаване на чанта.



М1, Т6: Изграждане на добри навици



3. Принос от учителя

3.1 Сподели лична вдъхновяваща история/анекдот (различен за всеки треньор) – как съм изградил добър навик или как съм прекъснал лош навик.

Смяната на навици често изглежда като трудна и натоварваща задача, защото сме свикнали да приемаме навиците си като част от нашата личност, т.е. като характеристики, които ни определят. Казваме си: „Просто съм такъв човек – не обичам да ставам рано.“ Или пък намираме оправдания като: „Нямам достатъчно силна воля“, „Обичам сладко прекалено много“, „Пуша – животът ми сега е твърде стресиращ“, и т.н.

А какво ще кажете, ако ви кажа, че изследователите, които изучават изграждането на навици, твърдят, че това няма нищо общо със силата на волята? Има прости правила и методи, които могат да помогнат на всеки да изгради положителен навик или да прекъсне лош такъв.

Примерна история:

Един навик, с който се гордея, е че почти никога не гледам телевизия. Това започна още когато бях студент и нямах телевизор. В началото тишината ми се стори странна – но я запълних с книги, разговори с приятели и нови хобита. С времето тези неща станаха моите любими начини за почивка. Дори когато накрая си взех телевизор, вече не ми беше нужен. Гледането ми се струваше загуба на време, което можеше да вложя в по-смислени дейности. Този навик остана. Днес може би понякога ще гледам филм, но почти никога не пускам телевизора просто за да превъртам каналите.
Кунка Мартева

3.2 Видео на Джеймс Клиър – „1% по-добър всеки ден“ (продължителност: 24 мин.)*

Пуснете [видеото](#) на групата и ги помолете да си запишат:

- 4-те етапа на поведенческата промяна
- интересни примери, които Джеймс Клиър дава във видеото

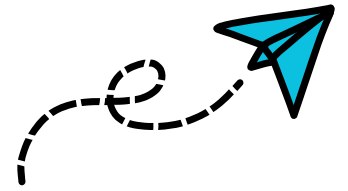
Ако не сте сигурни, че групата ви ще се ангажира с англоговорящ лектор във видео или предпочитате друг тип поднасяне на съдържанието, можете да използвате нашата опростена презентация: [ТУК](#)

Подчертайте основните моменти от презентацията чрез собствени примери, за да направите обучението автентично!

**Джеймс Клиър е автор на книгата „Atomic Habits“ и във видеото представя ключовите идеи от книгата. Силно препоръчваме прочитането ѝ.:



M1, T6: Изграждане на добри навици



3.3 Обобщение на основните точки след видеото/презентацията

Изпробвани стратегии за прекъсване на лоши навици и поддържане на положителни навици

- **Използвай вече съществуващо поведение като сигнал** - След като се събудя (сигнал/anchor)... ще направя 10 лицеви опори (малко действие/мини навик).
- **Имей алтернативи** - Ще тичам в понеделник в 7:00, но ако се наложи да присъствам на лекция – ще тичам във вторник след училище.
- **Празнувай** - ако наградата от добрите навици е твърде далеч в бъдещето, намери начин да я отпразнуваш още сега – можеш да си честитиш, да отбележиш в приложение/дневник или просто да направиш малък танц – намери това, което работи за теб.
- **Не прекъсвай веригата** - всички понякога се отклоняваме хора сме), но е важно да продължиш веригата и да се върнеш в ритъм.
- **Включи и други** - групи за подкрепа, приятел/партньор, работа по двойки или в екипи, за да държите един друг отговорни.
- **Смени средата** - ако всеки ден минаваш покрай пекарна, която продава невероятни сладки, а ти искаш да спазваш диета, може би е време да смениш пътя от училище до къщи и обратно. Средата е изключително важна за започване и поддържане на положителни/лоши навици. Може би волята ще победи веднъж или два пъти в неподходяща среда, но в крайна сметка ще се предадеш. **Затова промени или оформи средата си така, че да изграждаш по-добри навици.**





4. Неформален метод



Необходимо време: 30–40 мин.

Размер на групата: всякаква

Материали: хартия и химикалки

Цел: Участниците ще идентифицират собствените си положителни и отрицателни навици, ще анализират какво ги провокира и ще изследват полезни стратегии за преодоляване на лошите навици и поддържане на положителните.

Помолете всеки участник да направи списък с навиците си и да ги постави в таблица, разделена на **Положителни (добри) навици** и **Отрицателни (лоши) навици** (10 мин).

Поканете участниците да се разделят на групи от по **2–3 души**, които споделят сходни отрицателни навици (напр. прекалено хранене при стрес, прокрастинация, пушене). (5 мин).

В малките групи участниците обсъждат следните въпроси: (25 мин)

- Какво получават от този навик?
- Кога се въвличат в това поведение? – обикновено лошите навици произлизат от стрес и скука.
- Какво обичайно ги провокира и ги карат да продължат? (напр. семейството редовно купува сладкиши и има специален шкаф, запазен за тях).
- Кой могат да бъдат някои положителни навици, които да заместят старите при поява на провокация? (могат да обсъдят различни стратегии и да решат коя би била работеща за всеки).

Всяка група избира един пример и представя 2 кратки скеча (ролева игра):

- Скеч, показващ как се държат в момента (в ситуация на провокация).
- Скеч, показващ как включват нов положителен навик, който заменя стария, или как преодоляват изкушението да практикуват лошия навик.

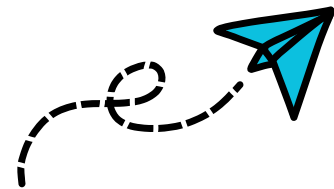
Ролевите игри трябва да покажат стратегиите, които са открили по време на груповата работа.

Дискусия и обобщение

- Какво открихте за собствените си навици по време на това упражнение?
- Беше ли лесно или трудно да идентифицирате лошите си навици? Защо?
- Как се почувствахте, когато говорихте за навика си в група? Намерихте ли общи модели?
- Чувствате ли се по-уверени да се справяте с тези ситуации в реалния живот? Смятате ли, че ролевите игри бяха реалистични?



М1, Т6: Изграждане на добри навици



5. Саморефлексия в дневника



Продължете своята рефлексия върху негативните навици в живота си, като попълните следната таблица. Предупредете участниците, че не е препоръчително да се опитват да променят много навици наведнъж, но е полезно да разгледат всички свои негативни навици – какво получават от тях (какви неудовлетворени нужди посрещат) и какво ги предизвиква. Те могат да използват следната таблица, която е включена в дневника за рефлексия:

Опишете навика	Какво получавате от него?	Какво го провокира?	Кои положителни навици могат да заменят лошите?

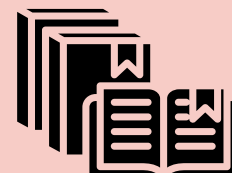


6. Закриваща активност: Хвърляне на снежни топки

1. Раздайте лист хартия и химикал на всеки участник в групата.
2. Инструктирайте всеки да запише на листа си основното нещо, което си е взел от сесията.
3. Когато са готови, поканете всички да намачкат своите листове.
4. Помолете групата да хвърля колективно намачканите листове из стаята за 20-30 секунди.
5. Инструктирайте всеки да вземе на случаен принцип една „снежна топка“ и да прочете написаното на глас пред останалите.
6. Благодарете на всички за активното участие!

Допълнителни ресурси:

1. [How to break away from habit & follow through on your goals](#)
2. [The book “Atomic Habits” by James Clear](#)
3. [Forget big change, start with a tiny habit](#)



M1, T7: Умението да учим



1. Ключови учебни точки

До края на обучението участниците трябва да могат да:

- Разбират **ключови концепции, свързани с ефективното учене**
- **Прилагат метакогнитивни стратегии** за подобряване на резултатите от ученето
- Разберат разликата между **„нагласа за растеж“** и **„фиксирана нагласа“** по отношение на ученето

2. Разчупване на леда

Картите с емоции (или карти Dixit) се използват за разчупване на леда. Участниците ги използват, за да се представят и да споделят „какви“ (емоции) са донесли със себе си днес.

Поканете участниците да изберат **картата, която им харесва най-много** и отразява настроението/емоциите им в момента.

Позволете на всеки в кръга да **покаже своята карта и да сподели с няколко думи** защо я е избрал.

3. Принос от учителя

Следвайте **презентация 7: Умението да учим** и използвайте бележките по-долу, за да въведете темата.

Линк към презентацията [ТУК](#)

Започваме да учим от раждането си (или може би още преди това) чрез взаимодействие с околната среда. Дори и най-упоритите и незаинтересовани тийнейджъри са били бебета и за да оцелеят, са били принудени да се учат.

M1, T7: Умението да учим



3.1. Определение за ефективно учене

Ефективното учене се отнася до **процеса на придобиване и усвояване на знания, умения и нагласи** по начин, който улеснява разбирането, запаметяването и прилагането. **То включва съзнателно ангажиране на когнитивни, емоционални и поведенчески процеси**, за да се подобри способността на човек да придобива и използва ефективно информацията.



3.2 Как да се учим най-добре

Линк към **тестът за стилове на учене** (изберете един според вашите предпочитания на тренъор):

1. [Безплатен онлайн въпросник за стиловете на учене на Мъмфорд и Хъни](#)
2. [VARK тест \(визуален, аудиторен, четене/писане, кинестетичен\)](#)

3.3 Ключови елементи на ефективното учене


Уверете се, че **предоставяте тези определения в диалог с младите хора, като първо ги попитате** какво разбират под всяка точка и едва след това давате необходимите разяснения:

- **Разбиране:** Учениците усвояват основни принципи вместо да разчитат единствено на запаметяване.
- **Запаметяване:** Информацията не само се усвоява, но и се запаметява за дългосрочен период. Учениците могат да си спомнят и да прилагат знанията, когато е необходимо, което показва трайно въздействие върху паметта.
- **Преносимост:** Знанията и уменията, придобити в един контекст, могат да бъдат приложени в нови и разнообразни ситуации. Ефективното учене дава възможност на учащите да пренесат своите познания в различни сценарии, като по този начин се насърчава по-гъвкав набор от умения.
- **Приложение:** Учениците могат да прилагат наученото, за да решават проблеми, да вземат информирани решения или да допринасят по значим начин в реални ситуации. Практическото приложение е ключов показател за ефективно учене.
- **Адаптивност:** Ефективните ученици могат да адаптират своите стратегии в зависимост от изискванията на различните учебни задачи. Те са отворени към изпробването на нови подходи, търсят обратна връзка и коригират своите методи, за да оптимизират резултатите от ученето.

M1, T7: Умението да учим



3.4 Мисловна карта (8-10 мин.)



Спрете презентацията на слайд 6 и поканете групата да създаде заедно мисловна карта за **значението на ефективното учене**. Приемете всичките им идеи, попитайте за разрешение да ги комбинирате и се опитайте да използвате различни цветове, когато ги записвате на картата.

Когато мисловната карта е готова, можете да преминете към слайд 7 от презентацията.

Допълнителни пояснения за всяка спомената точка (може да ви потрѣбват по време на дискусията):

- **Възможности:** Ученето ви дава инструменти, с които да се справяте с предизвикателствата, да правите разумни избори и да постигате целите си.
- **Критично мислене:** Помага ви да мислите ясно, да решавате проблеми и да вземате по-добри решения.
- **Учене през целия живот:** Продължавате да се развивате и адаптирате през целия си живот, като оставате любознателни и отворени към ученето.
- **Успех в кариерата:** Бързото учене и прилагането на нови умения ви отличават на работното място.
- **Иновации:** Това стимулира творчеството и ви помага да превърнете идеите си в нещо ново и полезно.
- **Личностно развитие:** Ученето ви помага да разберете по-добре себе си и света, като повишава увереността и удовлетворението ви.
- **Принос към обществото:** Когато учите, сте по-подготвени да дадете нещо в замяна и да промените нещо в общността си.
- **Издръжливост:** Възстановяваш се по-силен като се учиш от грешките и оставаш мотивиран

В обобщение, ефективното учене не се състои само в придобиването на информация; то включва разбиране, запаметяване и способност за прилагане на знанията в различни контексти. То е основен елемент за личен и професионален успех, като насърчава адаптивността, критичното мислене и ангажираността към ученето през целия живот.

M1, T7: Умението да учим



3.5 Метакогниция: Учене за ученето

Определение: Метакогницията е мислене за собственото мислене. Тя ви помага да планирате, наблюдавате и коригирате ученето си.

Кратък преглед на **полезни метакогнитивни стратегии:**

- **Поставяне на цели.** Приложение: Разделете дългосрочните цели на по-малки, управляеми задачи. Редовно преглеждайте и коригирайте целите въз основа на напредъка.
- **Планиране.** Приложение: Създайте план за учене или график за изпълнение на задачите. Отделете конкретно време за всяка задача, като вземете предвид приоритетите.
- **Организиране на информация.** Приложение: Използвайте инструменти като конспекти, мисловни карти или цифрови бележки, за да организирате и свържете ключови концепции. Групирайте свързаната информация.
- **Проследяване на напредъка.** Приложение: Редовно проверявайте разбирането чрез самотестове или самооценка. Идентифицирайте областите, в които има неясноти, и коригирайте стратегиите за учене съответно.
- **Размисъл.** Приложение: След като завършите дадена задача, помислете какво е било успешно и какво може да бъде подобро. Помислете как новата информация се свързва с вече натрупаните знания.
- **Управление на времето.** Приложение: Приоритизирайте задачите според важността и крайните срокове. Използвайте техники като техниката Помодоро, за да управлявате ефективно учебните сесии.
- **Мнемоника.** Приложение: Създавайте акроними, рими или мнемонични средства, които да ви помогнат да запомните информацията. Свържете новата информация с познати понятия.
- **Визуализация.** Приложение: Визуализирайте сложни идеи или процеси за да подпомогнете разбирането. Използвайте диаграми или инструменти за визуализация, когато е уместно
- **Търсене на обратна връзка.** Приложение: Поискайте обратна връзка за задачи, презентации или разбиране. Използвайте обратната връзка, за да подобрите разбирането и да подобрите представянето.
- **Предаване на знания.** Приложение: Търсете възможности за прилагане на знанията в различни контексти. Проучете как информацията, научена в един контекст, може да бъде полезна в други сценарии.

Използвайте 2-3 кратки примера (например, студент, който се подготвя за изпит, или предприемач, който се учи от неуспехите си).

M1, T7: Умението да учим



3.6 Нагласа за растеж срещу нагласа за фиксираност

Представете концепцията на Карол Двек:

Нагласа за растеж = „Мога да се подобря с усилие.“


Нагласа за фиксиране = „Или съм добър, или не съм.“

Споделете **пример за вътрешен диалог**:

- Фиксиран: „Просто не съм добър в това.“
- Нагласа за растеж: „Все още не съм добър в това, но мога да се науча.“

Насърчавайте участниците в „ “ да забележат как те говорят на себе си когато се сблъскат с предизвикателство.

Как да насърчите нагласа за растеж:

 Мислете за мисленето си като за глас
Нагласата ви се проявява във вътрешния ви глас.

Когато се сблъсквате с предизвикателства, може да чуете:

„Сигурен ли си, че можеш да го направиш?“ или „Ами ако се провалиш?“
Тези мисли отразяват фиксирана нагласа.
Първата стъпка е да забележите кога този глас ограничава вярата ви в себе си.



 Изберете растеж

Не е нужно да вярвате на всяка негативна мисъл. Можете да изберете как да реагирате на неуспех или критика. Нагласата за растеж разглежда тези неща като знаци, че трябва да опитате нови стратегии и да продължавате да се усъвършенствате, а не като доказателство, че ви липсват способности.

 Опровергайте себе си

Когато вътрешният ви глас ви казва, че не можете, оспорете го. Пример:

- Фиксирано мислене: „Ако се проваля, аз съм неудачник.“
- Нагласа за растеж: „Неуспехът е част от ученето – дори успешните хора се борят.“
- Преосмислете неуспехите като шансове за растеж.

 Действие

Промяната в начина на мислене е само началото — трябва да я последват действия. Опитайте, практикувайте, правете грешки и се учете. Нагласата за растеж се проявява в това, което правите, а не само в това, което казвате.

 Добавете тези 3 букви: ОЩЕ

Малка дума с голямо въздействие.

„Не мога да направя това — все още.“

Вместо да казвате „Не мога да го направя“, кажете:

Това ви напомня, че ученето отнема време и че все още се развивате.

4. Неформален метод



Необходимо време: 25 мин. (5 мин. обяснение + 15 мин. ролева игра + 5 мин. споделяне)

Размер на групата: Екипи от 4–5 души

Материали: Карти със сценарии по избор

Цел: Да се проучат предизвикателствата на ученето и как различни стратегии и промени в мисленето могат да помогнат за преодоляването им

Инструкции за участниците:

1. Обсъдете ситуацията – какво се случва? Защо учащият се затруднява?
2. Проучете възможните решения – Какви стратегии или промени в мисленето биха могли да помогнат?
3. Създайте кратка ролева игра, която показва проблема и възможен начин за преодоляване.
4. Бъдете креативни – вие решавате как да покажете емоциите, реакциите и трансформацията

◆ **Сценарий 1:** Един ученик е разочарован в час, защото не може да разбере математическа концепция, която другите изглежда разбират. Започва да мисли, че просто не е добър по математика и спира да се опитва. Въпроси за обсъждане:

- Какво чувства и мисли ученикът?
- Какво може да е причината за проблема – начинът, по който се обяснява, темпото, концентрацията му и т.н.? Какви метакогнитивни стратегии биха могли да помогнат? (планиране, визуализация, молене за помощ...)
- Как учителят или съучениците могат да реагират подкрепящо?
- Как изглеждат фиксираното мислене и мисленето за развитие в тази ситуация?

◆ **Сценарий 2:** Ученик се опитва да практикува нов език, но постоянно забравя думите. Чувства се неудобно, избягва да говори и започва да мисли, че никога няма да го усвои. Въпроси за дискусия:

- Какво може да пречи на процеса на учене (тревожност, напрежение, памет, темпо)? Как ученикът може да работи върху паметта или увереността си?
- Какви техники или инструменти за учене биха могли да помогнат (мнемоника, повторение, визуални помощни средства...)? Какво би направил един подкрепящ езиков партньор?
- Как би изглеждала реакция, основана на нагласа за растеж?

◆ **Сценарий 3:** Един ученик осъзнава в нощта преди изпита, че не се е подготвил добре. Той се чувства объркан и казва: „Какъв е смисълът? Все пак винаги се провалям.“ Въпроси за обсъждане:

- Какво не е било наред преди този момент? Какъв вид саморазговор използва ученикът?
- Какво може да се направи в този момент, за да се възвърне контролът?
- Кои метакогнитивни стратегии (управление на времето, размисъл, поставяне на цели) биха могли да предотвратят това в бъдеще?
- Как промяната в нагласата може да повлияе на мотивацията?

Дискусия и обобщение

- Какъв беше проблемът с ученето в ролевата игра?
- Как се чувстваше ученикът по време на ситуацията?
- Какво му помогна да започне да решава проблема?
- Ученикът имаше фиксирано или развиващо се мислене?
- Какво бихте направили в реалния живот, ако това сеслучи на вас?

M1, T7: Умението да учим



5. Саморефлексия в дневника

Въпроси за дневника:

1. Помислете за предизвикателство в ученето, с което сте се сблъскали наскоро. Каква стратегия бихте опитали следващия път?
2. Как обикновено реагирате, когато нещо е трудно за научаване?
3. Как би звучала нагласата за растеж в главата ви в този момент
4. Изберете 2 метакогнитивни стратегии, които да опитате тази седмица
5. Какво ще направите по различен начин в процеса на учене?

6. Заключителна дейност: Пуканки

Пуканки е **бърза и неформална заключителна дейност**, при която участниците спонтанно „изскачат“ или **говорят един по един, за да споделят мисъл, прозрение или извод**. Няма определена последователност – **който се чувства готов, просто продължава, като пукащи зърна от пуканки**. Това насърчава активното участие без натиск и поддържа лека атмосфера. Идеално е за споделяне на една дума, кратка фраза или ангажимент, свързан с темата на сесията.

Допълнителни ресурси:

1. [Mindset kit - Growth mind.set for students](#)
2. [Book - The 7 Habits of highly effective teens" by Sean Covey](#)
3. [BBC - Revision tips - Improve your memory](#)



M1, T8: Моето автентично аз



1. Ключови точки за учене

- Участниците ще **размишляват върху това, което ги прави уникални**
- Разберат **концепцията за личен бранд** и как тя се свързва с техните ценности и житейска история
- **Преразгледат и доразвият своя личен SWOT анализ и ценности**
- Развиват и практикуват изразяването на личната си марка
- **Размислете върху ролите, които играят в живота, и доколко те съответстват на истинската им същност**

2. Разчупване на леда (10 мин.)

Материали: хартия А4, маркери/химикалки

Всеки участник трябва да **нарисува контурите на лицето си на лист хартия** и да напише името си в горната част. По сигнал на фасилитатора, те предават листа на някой друг и рисуват една черта на лицето (например очи). **Размяната продължава 4-5 кръга, като всеки път се рисува различна черта.** В края на семинара всеки участник получава **уникален колективен портрет на себе си, който може да съхрани в дневника си.**

3. Въпроси от треньора

3.1 Групова дискусия: Какво ни прави уникални?+ Какво е личен бранд? (10 мин.)

Проведете **кратка дискусия** за това, което ни прави уникални:

„Какво означава за теб да бъдеш „уникален“?“

„Как изразявате своята уникалност в ежедневието?“

„Защо е важно да знаете кои сте?“



M1, T8: Моето автентично аз



Представете **концепцията за личен бранд**: вашият личен бранд е начинът, по който представяте своята автентична същност пред света – вашите ценности, опит, силни страни и посланието, което искате да споделите.

„Преди избягах да говоря, защото мислех, че нямам нищо важно да кажа. Но след като ръководех доброволчески проект и видях влиянието на гласа си, осъзнах, че увереността расте с действията. Сега ценя смелостта и креативността и се опитвам да използвам и двете във всяка роля, която изпълнявам.“

3.2 Прегледайте отново SWOT анализа „+“ (10 мин.)

Участниците размишляват върху личностното си развитие от предишните сесии и **актуализират “инструментите за самоосъзнаване”**

Инструкции:

Помолете участниците да отворят дневниците си и **да прегледат SWOT анализа**, който са направили в тема 2.

Накарайте ги да добавят всичко ново, което са открили оттогава:

- ~ Нови **силни страни**
- o **Предизвикателства**, които са преодолели
- o Нови **интереси или страсти**
- ~ **Качества**, които са придобили

- Сега преминете към раздела „Ценности“ (от тема 3). Помолете ги да **препишат своите 3-5 най-важни ценности**, които според тях най-добре описват кои са днес.

3.3 Подгответе изявление за личния бранд (10 мин.)

Инструкции

Помолете участниците да създадат подобен личен бранд за себе си

"Здравейте, казвам се [вашето име]. Аз съм [вашата основна роля] и се интересувам от [хоби, спорт, друга дейност]. Много съм добър в [ваша сила или умение].
Нещата/хората, които наистина ме интересуват, са [специфични ценности].
Животът ми се ръководи от ценностите на [конкретни ценности].
Вярвам в [конкретно убеждение] и моите действия отразяват тези основни ценности."



Съвет за фасилитатора: Уверете ги, че това е чернова – тя може да се развива и променя.

M1, T8: Моето автентично аз



3.4 Упражнение за идентичност: Вътрешни и външни кръгове (10 мин.)

Инструкции:

- Разделете групата на два кръга: вътрешен и външен кръг, разположени един срещу друг.
- Всяка двойка има 1 минута, за да представи своето лично мото пред другата двойка.
- След 1 минута външният кръг се завърта, така че всеки да има нов партньор.
- Повторете 3–4 пъти.

Въпроси за обсъждане:

- „Как се почувствахте, когато говорихте за себе си по този начин?“
- „Какво беше лесно или трудно в това?“



Линк към презентация M1 T8: Моето автентично аз: [ТУК](#)

4. Неформален метод:

Колелото на ролите



Необходимо време: 25–30 мин.

Размер на групата: всякакъв

Материали: предварително изготвени раздадени материали „Колело на ролите“ (или празни кръгове, разделени на 6–8 сегмента) химикалки/маркери; по избор: стикери или цветни моливи

Цел: Да се помогне на участниците да размислят върху множеството роли които изпълняват в живота, доколко свързани се чувстват с тях, и как могат да допринесат повече автентичност в тези роли

1. Въведение от фасилитатора (30 мин)

„Всички ние играем различни роли в живота – дъщеря, студент, приятел, съотборник, доброволец, брат/сестра и т.н. Всяка роля е свързана с очаквания, но ние не винаги размишляваме върху това как се чувстваме в тези роли или доколко те отразяват истинската ни същност.“ Уведомете участниците, че тази дейност ще им помогне да визуализират колко свързани се чувстват с всички роли и как могат да вложат повече от своята автентична същност в тях.

2. Нарисувайте и попълнете колелото на ролите (10–12 мин.)

Всеки участник получава празно „Колело на ролите“, разделено на 6–8 сегмента (или си рисува свое). Помолете ги да:

- Надпишат всеки сегмент с роля, която в момента изпълняват в живота си (напр. ученик, дъщеря, приятел, партньор, член на екип, артист и т.н.)
- За всяка роля да оценят нивото си на автентичност по скала от 1 до 10:
 - До каква степен чувствам, че наистина мога да бъда себе си в тази роля?(1 = изобщо не, 10 = напълно себе си)
- Оцветят или засенчат всеки сегмент, за да отразят своята оценка (като радар/паякова диаграма).

3. Малка групова рефлексия (10–12 мин.)

- Кои роли се чувстват най-автентични или естествени?
- Кои роли се усещат трудни, изтощителни или насилени?
- Къде биха искали да показват повече от своето истинско Аз?
- Как могат да внесат своите ценности, интереси или глас в конкретна роля?

Подчертайте активното слушане, липсата на осъждане и възможността за споделяне по избор.

Дискусия и обобщение

- Какво научихте за себе си от колелото на ролите? Имаше ли изненади?
- Какво малко нещо бихте могли да промените, за да се чувствате по-добре в една от тези роли?

M1, T8: Моето автентично аз



5. Саморефлексия в дневника



Поканете участниците да **седнат в тихи кръг**.

Помолете ги да напишат или да помислят за следното:

- **Едно нещо, което са научили за себе си днес**
- **Една роля, в която искат да внесат повече автентичност**
- **Едно изречение, което описва личната им марка днес**

По желание:

Няколко доброволци могат да споделят, ако се чувстват комфортно.

6. Заключителна дейност: Пулс на благодарност

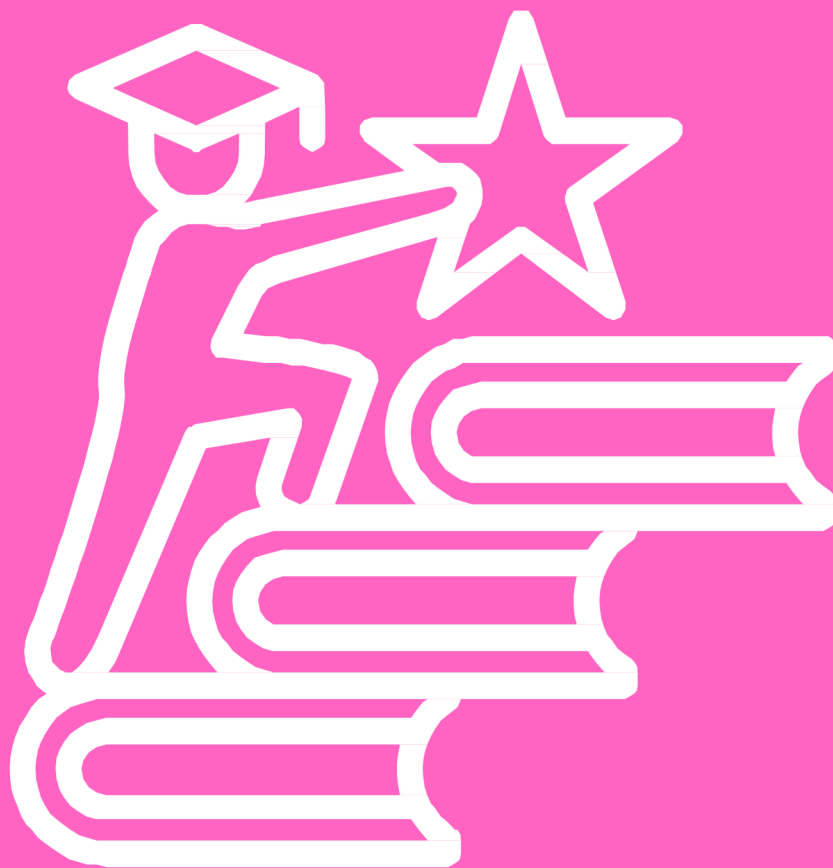


Участниците застават в кръг и **се хващат за ръце**. Фасилитаторът **стиска ръката на човека до себе си, изпращайки „импулс“ по кръга**. След като импулсът се върне, останалите могат да изпратят свой собствен импулс, **разпространявайки енергия и връзка**.

*„Твоето автентично „аз“ е твоята суперсила.
Продължавай да учиш, продължавай да
растеш и никога не забравяй, че това, което си, вече
е достатъчно.“*

Модул 2

Професионално развитие





M2, T1: Кариерна ориентация



1. Ключови точки за учене

- Преразглеждане и свързване с Модул 1
- Откриване на **определението за SPARK** и ползите от намирането и развитието на вашия SPARK
- **Започнете пътуването към откриването на SPARK (s) на младежта** и идентифицирайте начини за намирането или развитието му

2. Разчупване на леда (10 мин.)



Вълшебната пръчка

Групата **стоят прави или седнали в кръг**. Пръчка (или друг прост предмет като химикал, линейка или палка) **се подава поред на всеки участник**. Всеки участник трябва да **имитира различна дейност, използвайки пръчката, превръщайки я в творчески реквизит** (например, да свири на въздушна китара, да я използва като микрофон или да се преструва, че е въдица). Останалите участници трябва да отгатнат каква дейност имитира участникът. **Не се допускат повторения**: всеки участник трябва да измисли ново приложение на пръчката, различно от предишните. Фасилитаторът може леко да насърчи по-бързи отговори, ако групата забави темпото, като по този начин гарантира, че енергията остава висока и идеите продължават да се лееят.

3. Въздействие от страна на учителя

Следва презентация M2,T1 1: Кариерна ориентация

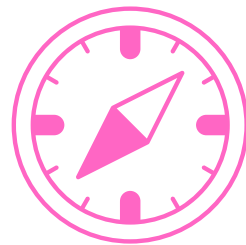
Връзка към презентацията; [ТУК](#)

3.1 Представяне чрез нашите силни страни, ценности, уникална лична марка (обобщение на Модул 1)

В началото на Модул 2 **участниците се приканват да се представят отново, като споделят кои са те чрез своите силни страни, ценности и качества**, създавайки връзка с последната тема от Модул 1. Това позволява **на всички да се свържат отново и помага на новите участници да се почувстват включени**, дори и да не са участвали в Модул 1. Новите участници ще получат достъп до онлайн учебните материали, за да могат да завършат Модул 1 в свободното си време. Като се фокусира върху личните силни страни и ценности, **дейността насърчава самосъзнанието, изгражда връзка в групата и задава положителен тон на сесията**.



M2, T1: Кариерна ориентация



3. Принос от учителя

3.2 Време за истории

Обучителят започва, като споделя **лична история или обща история от живота на тийнейджър**, предоставена по-долу, свързвайки я с търсенето или откриването на тяхната ИСКРА, както и с възможните последици от игнорирането ѝ.

Фасилитаторите се насърчават да **адаптират историята към своя стил, опит и конкретната група**, с която работят, така че да изглежда автентична и значима.

„Не е лесно да си тийнейджър. На 13 години постъпваш в гимназия и изпитваш лек шок – ново училище, високи очаквания, нови хора. Трябва да се адаптираш бързо и да намериш мястото си. Постепенно свикваш, създаваш приятелства и се наслаждаваш на живота през по-голямата част от времето. Но после, в 10-ти или 11-ти клас, започваш да чувстваш нещо тревожно – шесто чувство, което не можеш да опишеш, като очакване на нещо неприятно, страшно и неизвестно. В крайна сметка откриваш какво е то: неизбежният въпрос:

„Какъв е талантът ти? Каква специалност си избрал? Какво ще правиш след училище? Какво искаш да правиш до края на живота си?“

Ако вече имаш отговор – браво! Но какво, ако нямаш? Как може някой да очаква от теб, на 16 или 17 години, да решиш какво ще правиш до края на живота си? Помисли си: ще прекараш по-голямата част от живота си на работа – след 18 години, чак до 63 или 65 – това са около 80 000 часа. Не искаш да ги прекараш, чакайки 17:30 ч. в петък или следващия празник. Искаш да направиш добър избор. Чуваш истории за успешни хора, които са открили и развили таланта си рано – като Моцарт, Бил Гейтс или Григор Димитров. Колкото по-рано откриеш своята искра, толкова по-големи са шансовете ти да я превърнеш в успех. Но дали за теб не е твърде късно? Колко от вас са се чувствали така?

Спокойно, не сте сами. Повечето хора на вашата възраст се чувстват по същия начин. Именно това ни вдъхнови да започнем да подкрепяме млади хора като вас в личностното и кариерното им ориентиране.”



M2, T1: Кариерна ориентация



3. Принос от учителя

3.3 Дискусия / brainstorming (сесия за генериране на идеи) с групата за ползите от SPARK (ИСКРА) и какво всъщност представлява

Пуснете видеото за SPARK (ИСКРА):

Sparks Matter: Finding Your Spark – на английски език. Връзката е включена и в презентацията в Canva. След като участниците гледат видеото, задайте следните въпроси, за да подпомогнете дискусията / сесията за генериране на идеи.

- **Какво е искрата** според вас?
- Може ли искрата **да дойде отвън (да бъде наложена, дадена)**?
- Какво ни носи тя?
- **Как ни кара да се чувстваме?**
- Какви могат да бъдат искрите – примери от видеото?
- **Всеки ли има искра?** Може ли да я откриете и развиете?
- Познавате ли някого, който я е открил?
- Какво е споделил/а той/тя за нея? Какво му/й носи тя?
- Какви са другите **положителни влияния на искрата** според вас?
- Колко от вас подозират какво е вашето?
- **Смятате ли, че искрата може да се промени?**

Надяваме се, че повечето от **ползите от намирането на искрата** ще излязат на повърхността по време на дискусията/сесията за генериране на идеи. Подчертайте останалите:

- Дава **смелост**
- **Фокус/Посока** in life
- **Сила** ДА ПРОДЪЛЖАВАТЕ, независимо колко е трудно
- Усещане, че си **ЖИВ**
- Носи **ВДЪХНОВЕНИЕ** и **ЕНЕРГИЯ**
- Състояние, в което никой и нищо няма значение
- **Пълнота**
- Смисъл на живота
- **Насочва ви към СЕБЕ СИ**
- Дава **МОТИВАЦИЯ, СМИСЪЛ**
- Кара те да не пестиш усилия в дадена посока
- **Прави СВЕТА ПО-ДОБЪР**
- По-добри социални умения
- По-добро физическо здраве
- Вяра в бъдещето
- Хората със Sparks не са толкова склонни към депресия
- Не са толкова склонни към насилие срещу другите
- Познаване и развиване на вашата искра - **ПО-ЩАСТЛИВИ** и по-успешни в живота
- **ЕНЕРГИЯ** и **РАДОСТ**





М2, Т1: Кариерна ориентация



3. Принос от учителя

3.4 Индивидуална работа за идентифициране на поне 3 области на искрата (5-10 мин.)

Определение за искра:

The Spark (вътрешна ИСКРА) – вътрешен огън, вътрешен живот, човешка искра.

Нещо, което ви изпълва с радост и енергия. Причината, поради която ставате сутрин, нещо, което дава на живота ви надежда, посока и цел. Знаете как се чувствате, когато живеете с тази искра, и какво се случва, когато тя угасне. Какво се случва в тези моменти от живота, когато животът ви се струва най-пълноценен и изпълнен с надежда. Искрата е добра, красива и полезна за света.

Помолете участниците да отделят 5-10 мин., за да се опитат да идентифицират 3 области на искри, които са значими за тях. Ако се нуждаят от вдъхновение, можете да разпечатате или прожектирате този списък с потенциални искри: [ТУК](#)



4. Неформален метод: Намиране на вашата искра



Необходимо време: 45 мин. – 1 час

Материали: Разпечатани копия на работните листове Peer-to-Peer – [ТУК](#)

Размер на групата: 10–30 участници

Цел: Да започнете да идентифицирате вашата искра

Инструкции:

1. Оформяне на двойки (3 мин.): Разделете групата на двойки, като използвате креативен метод за свързване с въже. Подгответе няколко къси парчета въже и ги дръжте в едната си ръка. Половината от групата взема края на въжето от горната част на ръката ви, а другата половина – от долната. Когато пуснете въжетата, всеки участник намира човека, който държи другия край – това ще бъде неговият партньор.

2. Интервюта между партньори (15-20 мин.): Дайте на всяка двойка копие от [Въпросника за партньори](#) и ги оставете да се интервюират взаимно.

3. Дискусия за планиране (10 мин.): Съберете всички отново и поканете няколко двойки да споделят какво са намерили за предизвикателно по време на интервютата.

4. Групова работа (20 мин.):

Сформируйте екипи от 4–5 души. Използвайте мисловна карта, за да обясните следващата задача:

- Ако имате потенциална ИСКРА, изберете една и обсъдете къде бихте могли да я проучите – какви дейности или организации биха ви помогнали да разберете дали е реална?
- Ако вече знаете своята ИСКРА, изберете една и обсъдете къде и как бихте могли да я развиете по-нататък.

Напомнете на участниците, че истинската ИСКРА обикновено е свързана с чувства на щастие, цел, удовлетворение и правене на добро.

а) **Индивидуална работа:** Всеки участник записва своите идеи (5 мин.)

б) **Споделяне в малки групи:** В малките си екипи всеки споделя своите ИСКРИ и идеи. Останалите членове предлагат още идеи, които да се добавят към списъка (15 мин.).

5. Приключване (5 мин.): Благодарете си взаимно за идеите и приноса – завършете с аплодисменти.

Дискусия и обобщение

- Какво е основното, което научихте от тази дейност?
- Какви изводи можете да направите от днешните дискусии?
- Какво научихте за себе си от въпросите на партньора си?
- Открихте ли нещо ново за вашата ИСКРА или потвърдихте нещо, което вече знаете?
- Как можете да направите следващата стъпка, за да проучите или развиете вашата ИСКРА?



M2, T1: Кариерна ориентация



5. Саморефлексия в дневника



Помислете върху следните въпроси и ги запишете в дневника си

- Какво ви вдъхнови днес?
- С какви ресурси разполагате, които могат да ви помогнат да откриете/развиете своята ИСКРА?
- Какви са бариерите/препятствията, които ви пречат да откриете/следвате своята ИСКРА?

6. Финална активност: Имитирайте вашата ИСКРА



Покажете вашата искра в пантомима: Сочете и замръзнете в пантомима, която показва как ви кара да се чувствате вашата Искра или какво е вашата Искра.

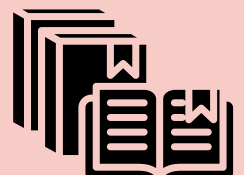
7. Задачи за изпълнение вкъщи



Задача за изпълнение преди следващата тема: Направете теста за 16 личностни типа (Myers-Briggs), професионално измерение [ТУК](#)

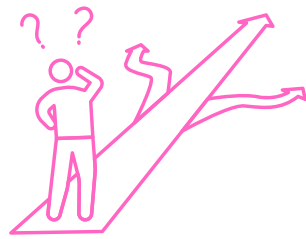
Допълнителни ресурси:

1. Научете повече за ИСКРИТЕ на уебсайта на Search Institute: [ТУК](#)
2. Още видеоклипове от Search Institute: [ТУК](#)





M2, T2: Кариерна ориентация и вземане на решения



1. Ключови учебни точки

- **Тенденции** на пазара пазара на труда
- **Умения на бъдещето:** меки, технически, преносими
- Открийте **типа/характеристиките на вашата личност** чрез теста на Майърс-Бригс по отношение на професионалното развитие
- Открийте **кои области/кариери подхождат на вашия тип**
- **Определете/изяснете потенциалните кариерни пътища**, като интегрирате знанията за потенциалните кариери от SPARK+ инструменти като SWOT анализ и кариерни оценъчни листи

2. Разчупване на леда (10 мин.)

Подаване на възглавница: Групата образува кръг и се **разделя на два отбора**, като се **редуват „единици“ и „двойки“**. „Единиците“ образуват отбор 1, а „двойките“ – отбор 2. Всеки отбор остава в кръга, като се редуват членовете на отбора, с участник от отбор 1 до участник от отбор 2. **И двата отбора получават възглавница** и по сигнал на треньора трябва да я предадат на членовете на отбора си възможно най-бързо. Целта е да **„изпреварят“ възглавницата на другия отбор** и първият отбор, който успее да го направи, печели.

3. Принос от учителя

Следвайте M2,T1 2: Кариерна ориентация и вземане на решения

Линк към презентацията; [ТУК](#)

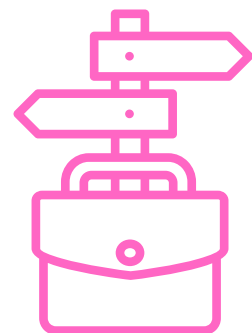
3.1 Кариери на бъдещето

А. Работни места, които вероятно ще бъдат заместени от роботи/изкуствен интелект:

Производство, търговия на дребно, транспорт и логистика, обслужване на клиенти, въвеждане/администриране на данни, рутинни медицински задачи, финансови услуги.

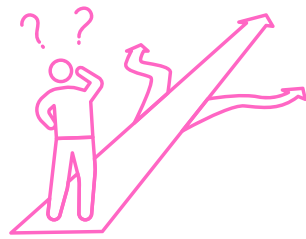
В. Умения, които ще бъдат търсени:

Критично мислене, адаптивност, креативност, инженерство/математика (за разработване и усъвършенстване на роботика), логическо мислене, решаване на проблеми, емоционална интелигентност, комуникация, работа в екип, дигитални познания, и умения в зелени технологии, възобновяема енергия и устойчиво развитие.





М2, Т2: Кариерна ориентация и вземане на решения



С. Актуални тенденции и несъответствие между образованието и пазара на труда:

Специалностите в университетите (например в България) често се основават на интересите на студентите, а не на търсенето на пазара на труда, което създава разминаване между изучаваното и наличните работни места.

Д. Прехвърляне на умения:

Помогнете на участниците да определят как съществуващите умения могат да бъдат адаптирани, за да отговорят на променящите се нужди на пазара на труда.

Е. Професии с голямо търсене:

Инженери, математици, електротехници и специалисти по зелени технологии.

Ф. Опровергаване на митовете:

Не само кариерите, изискващи университетска диплома, са престижни или добре платени. Социалният и семейният натиск често влияят върху избора на кариера повече от реалните перспективи за работа. (например, заварчикът може реалистично да получава по-висока заплата от някой, работещ в областта на информационните технологии)

Г. Заплащане срещу щастие:

Насърчавайте размисъл върху това, което е по-важно – заплата или личното удовлетворение – при избора на професия.

Н. Къде да намерите надеждна информация:

GCDF (Global Career Development Facilitator – сертифициращ орган), професионални кариерни уебсайтове с видеоклипове/описания, асоциации на работодатели, актуални доклади за българския пазар на труда и университетски програми. Подчертайте пред участниците, че трябва да оценяват университетите и курсовете по ясни критерии, а не само по популярност

3.2 Дискутиране на резултатите от тестът Myers-Briggs

Участниците трябва да са попълнили теста у дома. В тази сесия акцентът е върху обсъждането на резултатите, а не върху попълването на теста. Започнете с кратко обяснение на самия тест и значението на различните съкращения или категории. След това поканете участниците да споделят и сравнят резултатите си в групата, като обмислят:

- Доколко резултатите **съответстват на тяхната ИСКРА?**
- Доколко те **съответстват на личните им ценности и принципи?**
- Как се сравняват **спрямо очакванията на родителите им или на обществото?**





4. Неформален метод: Career SWOT



Необходимо време: 30–45 мин.

Необходими материали: хартия и химикалки

Размер на групата: 10–30 участници

Цел: Да се използва инструментът за SWOT анализ, за да се интегрира потенциална ИСКРА с възможни кариерни възможности.

Общ преглед:

Участниците **избират реална или хипотетична кариера/област въз основа на предишната си работа по SPARK и резултатите от тестовете.** Те могат да подходят към SWOT по два начина:

1. Как да разберат дали това е подходящата кариера за тях (ако все още проучват възможностите)
2. Как да се развиват в тази кариера (ако вече имат ясна посока)

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Индивидуална работа

Всеки участник избира кариера или област и попълва своята SWOT таблица:

- Силни страни: умения, знания и качества, които вече притежава и които са подходящи за кариерата
- Слаби страни: умения или знания, които трябва да подобри или развие
- Възможности: Външни фактори, които могат да помогнат (наемащи компании, възможности за дистанционна работа, курсове, стажове, менторство и др.)
- Заплахи: Външни предизвикателства (малко възможности за работа наблизо, висока конкуренция, спад в индустрията и др.)

2. Работа в малки групи (3–4 души)

- Участниците споделят своя SWOT анализ с групата
- Членовете на групата дават конструктивни предложения – умения, които може да са били пропуснати, допълнителни възможности за проучване, възможни предизвикателства, за които да се подготвят

3. Дискусия за планиране

- Съберете всички и поканете групите да споделят най-ценните идеи или модели, които са се появили.

4. План за действие

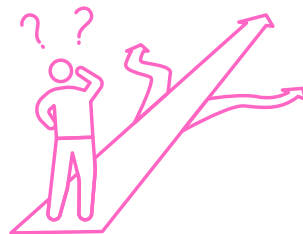
- Всеки участник създава прост план от 3 стъпки:
 - Ако проучвате: 3 стъпки, за да потвърдите дали това е подходящата кариера
 - Ако сте взели решение: 3 стъпки за по-нататъшно развитие в кариерата (например, придобиване на сертификат, стартиране на проект, свързване с професионалисти в областта)

Дискусия и обобщение

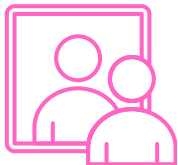
- Коя част от SWOT анализа беше най-лесна за вас? Коя беше най-трудна? Защо?
- Открихте ли някакви умения или възможности, за които не сте мислили преди?
- След като изпълнихте това упражнение, колко реалистична ви се струва изборият от вас кариерен път?
- За какви заплахи или предизвикателства трябва да се подготвите?
- Как можете да използвате силните си страни, за да преодолеете слабостите и заплахите?
- След това упражнение, каква е следващата ви конкретна стъпка?



M2, T2: Кариерна ориентация и вземане на решения



5. Саморефлексия в дневника



1. От 1 до 10, колко вероятно е да **изпълните създадения от вас план за действие?**

1. **Как това може да стане 10?** Какви допълнителни ресурси можете да използвате?

2. **Кой може да ви помогне по пътя?**



6. Финална активност: Дай пет

Помолете младежите да станат, да **вдигнат ръце и да си стиснат ръцете с колегите си отдясно**. Когато няма останали ръце, започнете да си стискате ръцете в обратната посока, докато стигнете обратно до учителя.

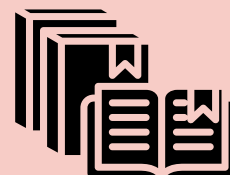


7. Задачи за вкъщи

- Създайте **SWOT анализ за допълнителни професии/области**
- Създайте **чернова на автобиография и мотивационно писмо** (за конкретна компания и позиция) според това, което сте открили чрез SWOT анализа и работата си по време на този уъркшоп.

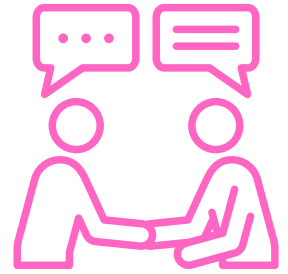
Допълнителни ресурси:

1. [Prospects.ac.uk](https://prospects.ac.uk)
2. [Home | CareersPortal.ie](https://www.careersportal.ie)
3. [Career exploration, jobs & advice All good. All in one place](https://www.allgoodallinoneplace.com)
4. [CareerAddict | Kickstart and Advance Your Career](https://www.kickstartandadvanceyourcareer.com)
5. [CareerExplorer](https://www.careerexplorer.com)
6. [Future of jobs report](https://www.futureofjobsreport.com)
7. [The future of work video](https://www.futureofworkvideo.com)





M2, T3: Комуникация



1. Ключови учебни точки

- **Какво е комуникация**
- Видове комуникация: **вербална, невербална, паравербална**
- Какво е важно за **ефективна/успешна комуникация**
- Различните хора = **различни стилове на комуникация**
- Как да **общуваме с различни типове хора**
(да говорим на техния „език“)

2. Разчупване на леда: Срещи по часовник (10 мин.)



Дайте на всеки участник празен лист и го помолете да **нарисува часовник с отбелязани 12, 3, 6 и 9ч.** Те обикалят стаята и уговарят среща с различен човек за всеки час (само по една среща за всеки час). Когато фасилитаторът обяви час, **участниците намират своя партньор и обсъждат зададената тема:** 12 часа – последна или планирана ваканция; 3 часа – любим филм, книга или сериал; 6 часа – хоби или как прекарват свободното си време; 9 часа – едно нещо, което искат да научат от днешното обучение. Всеки говори 40–60 секунди (20–30 секунди в 9 часа), преди да се сменят.

3. Принос от учителя

Следвайте презентация M2,T3: Комуникация

Линк към презентацията; [ТУК](#)

3.1 Въвеждаща дискусия (5 мин.)

Попитайте участниците: **„Какво означава за вас комуникацията?“** Изчакайте няколко отговора, след което представете ключовата точка: **„Най-важната част от комуникацията е това, което другият човек действително разбира.**



3.2 Представяне на 3-те вида комуникация (10 мин.)

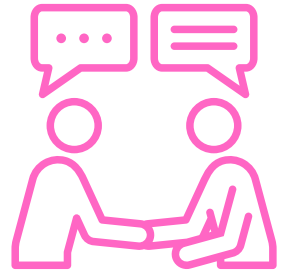
Попитайте дали са чували за **вербална, невербална и паравербална комуникация.** Задайте въпроса: **„Какъв процент от комуникацията според вас се състои от думи, тон на гласа и език на тялото?“**

Нека да предположат, преди да разкриете правилото **7-38-55:**

- 7% – Думи (вербална)
- 38% – тон на гласа (паравербална)
- 55% – Език на тялото (невербална)



M2, T3: Комуникация



3.3 Повече информация за категориите + Защо е важно (5 мин.)

Вербална комуникация: думите и изразите, които използваме

Паравербална комуникация: темпо и ритъм на речта, тон, сила на гласа, запълване на паузите със звуци („ъъ“, „mmm“), интонация и акцент.

Невербална комуникация: изражение на лицето, контакт с очите, поза на тялото, пространствено позициониране.

Подчертайте **автентичността:** когато думите ви казват едно, а тонът или езикът на тялото ви казват друго, посланието няма да бъде възприето по предназначение.

Дайте примери:

- Скречени ръце, напрегнат глас: „Всичко е наред, няма проблем.“
- Любящ очен контакт и нежно докосване, но вътрешно ядосан на детето си, че е счупило чаша.

3.4 Въвеждане на активно слушане



Обяснете, че **повечето проблеми в общуването** възникват не защото не можем да говорим добре, а **защото не слушаме ефективно**. Попитайте участниците дали са чували за активно слушане и ги поканете да обяснят какво разбират под този термин.

Дайте пример:

Тийнейджър 1: „Майка ми винаги ми казва какво да правя и ме контролира много. Аз просто искам малко пространство.“

Тийнейджър 2 (активно слушане): „**Чувстваш се задушен и искаш повече свобода, за да взимаш сам решения, нали?**“

3.5 Практическо упражнение: Бързо сприятеляване с активно слушане (15-20 мин.)



Всеки участник влиза в екип с някой нов на всеки кръг. Те имат 60 секунди на човек да отговорят на забавен въпрос, практикувайки активно слушане, като обобщават или отразяват казаното от партньора си, преди да сменят ролите си.

Въпроси за всеки кръг:

1. Ако можехте да имате една суперсила, коя би била тя и защо?
2. Какво ви кара да се смеете най-силно?
3. Ако бяхте министър-председател за един ден, какво бихте направили?
4. Ако можехте да пътувате където и да е по света, къде бихте отишли?
5. Назовете едно нещо, което наистина харесвате в себе си.
6. Ако къщата ви гори, кои три предмета бихте спасили?
7. Какво беше най-хубавото нещо, което ви се случи през изминалата седмица?
8. Ако трябваше да се откажете от едно от сетивата си, кое би било то и защо?
9. Назовете подарък, който никога няма да забравите.



4. Неформален метод: Общувайте с различни личности



Необходимо време: 45-60 мин.

Материали: прожектиране на типовете животни/разпечатки с типовете животни за групите

Размер на групата: 10–30 участници

Цел: Да се разбере как различни хора комуникират по много различен начин; да се открие предпочитаният от тях стил на комуникация; да се научат да адаптират стила си на комуникация според получателя;

1. Представяне на 4-те стила на комуникация

Ще ви представя четирите „типа животни” и искам всеки от вас да се опита да реши с кой от тях се идентифицира най-много.

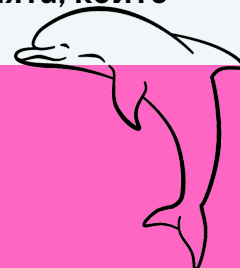
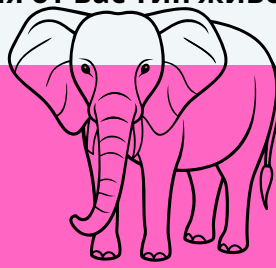
Лъвът действа без да губи време, взема бързи решения и се фокусира изцяло върху постигането на целите си. Чувствата на хората често са на второ място и понякога той ще прегази другите, за да постигне целта си. Лъвовете обичат да са първи, да печелят, да водят и да правят нещата по свой начин, без да им се казва правят. Те са визионери и родени лидери. Представете си човек, който не може да спи с дни какво да , ако загуби състезание или математическо състезание; който поема водещата роля в груповата работа, поставя целта и разпределя задачите.

Маймуната е общителна и иска всички да я харесват. Тя е забавна, енергична и обича разнообразието, се отегчава от повтарящи се задачи. Може да се адаптира към различни среди и като бързо обстоятелства и обича да получава комплименти. Представете си човек , който има приятели във всеки клас; е известен навсякъде и носи забавление на всяко събиране. Той е душата на компанията, но ако му възложите дълга и скучна задача, като попълване на безкраен Excel файл, той ще я избегне на всяка цена.

Слонът не обича да бърза, предпочита да планира внимателно и да не бърза, преди да вземе решение. Той е аналитичен и логичен, разчита на данни и доказателства. Слоновете са организирани, фокусирани върху задачите и могат да изглеждат сдържани на другите, понякога скептични към нови неща. Помислете за човек, който е избрал точно този курс по математика, защото е проучил и е открил, че той има най-добри резултати от изпити през предходните години. Вероятно вече анализира вариантите за университет и може да отнеме цяла седмица, преди да ви даде отговор на поканата, защото се нуждае от време за размисъл..

Делфинът е идеалист, вярва, че хората са добри и иска да направи света по-добро място. Делфините са лоялни приятели, които винаги са готови да помогнат, търпеливи и търсеци хармония. За тях чувствата – както техните собствени, така и преди всичко тези на другите – са по-важни от задачите. Представете си човек, който винаги предлага да помогне, дори за сметка на собствените си нужди, който се чувства дълбоко, когато някой друг е разстроен, и който не харесва конфликтите или споровете

След като всички са решили с кое животно се идентифицират най-много, моля, преместете се в ъгъла на представлява избора от вас тип животно. стаята, който





4. Неформален метод: Общувайте с различни личности



2. Разделете участниците на екипи от 4, максимум 5 души.

За предизвикателство 1 разделете участниците на две равни групи:

- Половината ще подготви аргументи, за да убеди родител слон.
- Другата половина ще подготви аргументи, за да убеди родител делфин.

За предизвикателство 2, разделете участниците отново:

- Половината ще подготви аргументи, за да убеди съученик лъв.
- Другата половина ще подготви аргументи, за да убеди съученик маймуна.

3. Представете предизвикателствата (проектирайте ги или прочетете на глас)

Предизвикателство 1: Трябва да убедите майка си/баща си да ви пуснат на лагер в Банско. Те вече са отказали веднъж, като са посочили следните причини:

1. Нямаме достатъчно пари.
2. Притеснени са, че ще изостанеш в училище.

Предизвикателство 2: Трябва да убедите приятел от друг клас да ви помогне с училищен проект. Той вече е отказал веднъж, защото е много зает с други задачи и намира проекта скучен

4. Работа в екип (10 мин.)

Всеки екип работи заедно, за да измисли убедителни аргументи, които да привлекат конкретно определения им тип личност.

5. Дискусия за планиране (10–15 мин.)

Поканете всеки екип да представи стратегията си.

След всяка презентация помолете останалите участници и фасилитатора да дадат конструктивна обратна връзка:

- Бяха ли аргументите подходящи за този тип личност?
- Какво можеше да се добави или подобри?

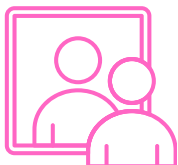
Дискусия и обобщение

- Кой тип личност беше най-лесен за убеждаване? Кой беше най-труден?
- Какво забелязахте относно промяната в аргументите ви в зависимост от личността?
- Как можете да използвате това знание в реалната комуникация?

M2, T3: Комуникация



5. Саморефлексия в дневника (15 мин.)



Помолете участниците да отворят дневниците си и да **нарисуват таблица с четири колони**, по една за всеки тип личност: **Лъв, Маймуна, Слон, Делфин**. Под всяка колона те трябва:

1. **Напишат името на 1-2 души**, които познават и които отговарят на този стил.
2. **Отбележат всички текущи предизвикателства**, с които се сблъскват при общуването с всеки човек.
3. **Напишете практически стратегии, които те биха могли да опитат**, въз основа на семинара, за да подобрят комуникацията с тях.

Насърчете ги да бъдат честни, но да не разкриват имена (те пишат за себе си, а не за да споделят). Напомнете им да мислят както за личния си живот, така и за училището/работата.

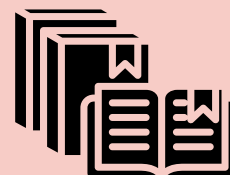
6. Финална активност: Групов кръг за масаж



Участниците **застават в кръг, с гръб към човека** пред тях. Водещият ръководи всички през **забавен масаж „приготвяне на пица“**: месене на тесто (леко натискане), размазване на сос (плавни движения с ръце), поръсване с гарнитура (леко потупване) и „печене“ на пицата (топло разтриване). След като завършат масажа на човека пред тях, **всички се обръщат, за да получат масаж от човека зад тях**. Тази дейност е лек и забавен начин да се завърши сесията, да се насърчи релаксацията и да се укрепят връзката в групата.

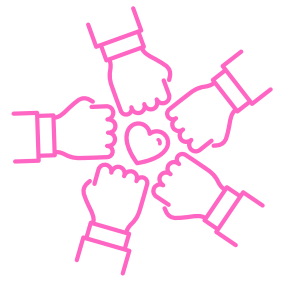
Допълнителни ресурси:

1. [Types of communication](#)
2. [Principles of communication](#)
3. [Free communication style quiz](#)
4. [Importance of feedback](#)
5. [Communication and feedback](#)
6. [Active listening example from Everybody loves Raymond](#)





M2, T4: Работа в екип



1. Ключови учебни точки

- Какво е **работа в екип**?
- Защо е **важна** работата в екип?
- Какво **насърчава** и на какво **пречи** на работата в екип?
- Какви **роли** можем да играем в екипа?

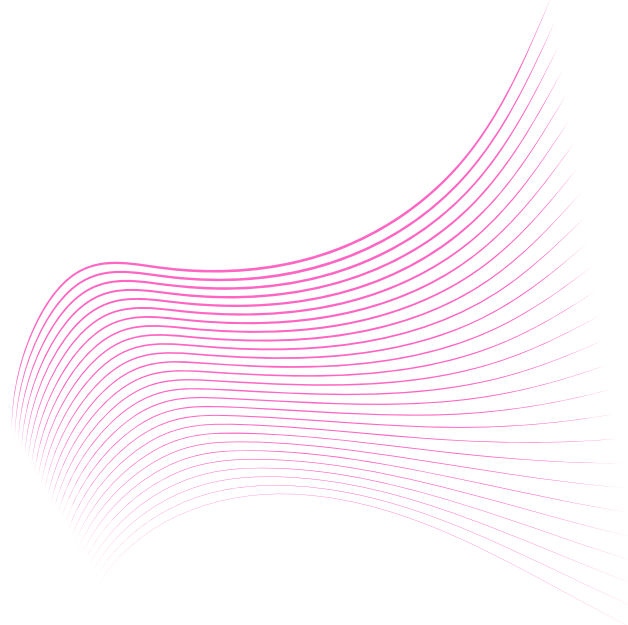
2. Разчупване на леда: Намерете своя екип (5 мин.)



Когато участниците пристигнат, **раздайте на всеки от тях листче хартия с името на животно** (например пчела, кон, кокошка, тигър, жаба). Без да показват на другите думата или **да използват човешка реч, те трябва да намерят другите хора със същото животно**. Те могат да общуват само чрез звуци и движения на животни.

Когато участниците смятат, че са намерили всички членове на своя „животински отбор“, **те застават заедно**. След като всички са намерили своята група, фасилитаторът представя накратко всеки отбор и преминава към следващата дейност.

Вашата цел е да разделите участниците на 4 екипа от по 3-5 души, така че изчислете добре броя на листата и животните, които ще ви бъдат необходими.



3. Неформален метод: Тихи строители (предизвикателство за екипна работа)



Необходимо време: 30–40 мин.

Материали: Малка конструкция от Лего (или подобно), построена предварително, скрита зад врата или параван; достатъчно Лего блокове или подобни строителни материали за всеки отбор, за да възпроизведе модела; превръзки за очи (по една за всеки отбор); хронометър или таймер

Размер на групата: 12–24 участници (разделени на екипи; всеки екип е разделен на 3 под-екипа от 1–2 души)

Цел: Да се упражни работата в екип, невербалната комуникация, слушането и даването на ясни инструкции при ограничения

Инструкции стъпка по стъпка

1. Подгответе конструкцията

Изградете предварително малък Лего модел и го поставете зад затворена врата или параван, така че да не може да бъде видян от всички.

2. Сформирайте подгрупи

- Участниците трябва да бъдат разделени на екипи от 4-5 души (от играта за разчупване на леда)
- В рамките на всеки екип създайте три подгрупи:
 - **Група 1 – Наблюдатели:** 2 души, които могат да виждат Лего модела, но не могат да говорят.
 - **Група 2 – Преводачи:** 2 души, които не могат да виждат модела, но могат да говорят.
 - **Група 3 – Строители:** 1 човек, който е с вързани очи и може да говори.

3. Предизвикателството

- Група 1 отива зад вратата, за да изучи модела от Лего в продължение на 1–2 минути. Те трябва да запомнят неговата форма, цветове и детайли.
- Група 1 се връща и използва само мимика/жестове (без звук), за да обясни на група 2 как да построи модела.
- Група 2, която не може да види модела, интерпретира тези жестове и дава устни инструкции на група 3.
- Група 3, със завързани очи, изгражда модела от Лего, като се основава само на устните инструкции на група 2. Те могат да говорят, за да изяснят нещо, но не могат да махат превръзката от очите си.

4. Правила

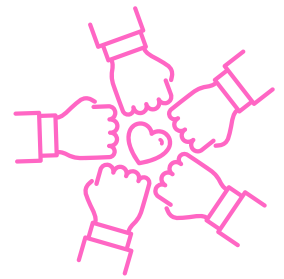
- Не се разрешава докосване между групите, освен за предаване на материали.
- Група 1 не може да издава звуци или да пише съобщения – само жестове
- Група 2 трябва да остане на място си и не може да поглежда модела
- Предизвикателството приключва, когато групата със завързани очи обяви, че е готова, или когато времето изтече (5–7 минути).

Дискусия и обобщение

- Коя беше най-трудната част от вашата роля?
- Как се почувствахте, когато давахте или получаваште инструкции с тези ограничения в комуникацията?
- Какви стратегии ви помогнаха да се разберете по-добре?
- Ако можехте да опитате отново, какво бихте направили по различен начин?
- Как тази дейност се отнася към реалната работа в екип и комуникацията?



M2, T4: Работа в екип



4. Групова дейност + съвети за работа в екип

За да спестите време, **запазете същите екипи** от предишната дейност. В тази задача всеки екип ще проучи **един казус** за напрежението и конфликтите в младежките екипи [ТУК](#)

Целта им е да анализират ситуацията, да идентифицират основните причини за проблема и да предложат алтернативни решения, реакции или подходи.

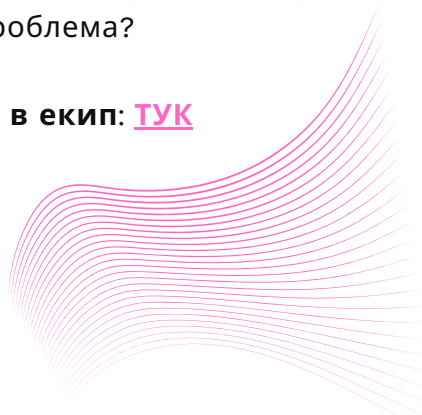
След груповите дискусии съберете всички заедно. На дъската начертайте две колони: **Червена - пречки за екипната работа и Зелена - фактори, подпомагащи екипната работа.**

Помолете всеки екип да сподели своите заключения и запишете техните точки в съответната колона.

Насочващи въпроси за анализ на казусите:

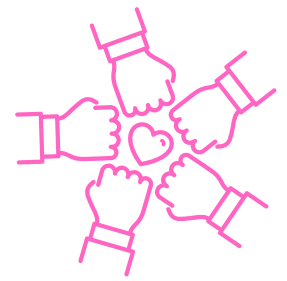
- Кои поведения или действия в историята затрудниха екипната работа?
- Кои поведения или действия помогнаха на екипа (дори и само малко)?
- Как начинът, по който хората комуникираха, повлия на ситуацията?
- Бяха ли ефективно използвани силните страни, уменията и интересите на членовете на екипа?
- Как бяха разрешени разногласията или критиките?
- Всички членове имаха ли възможност да споделят идеите си? Какво се случи, ако не са го направили?
- Имало ли е признаци на доверие или недоверие в екипа? Как се е проявило това?
- Влияеше ли нивото на мотивация върху способността на екипа да работи заедно? Как?
- Как лидерството или стилът на вземане на решения повлияха на резултата?
- Ако бяхте част от този екип, какво бихте направили по различен начин, за да помогнете за решаването на проблема?

Следвайте презентацията **M2 T4 Работа в екип:** [ТУК](#)





M2, T4: Работа в екип



5. Саморефлексия в дневника (15 мин.)



В тази дейност „Моите екипи и аз“ участниците изброяват всички екипи или групи, в които участват в момента (училище, спорт, приятели, проекти и т.н.), отбелязват ролята си във всеки от тях и с **цветови кодове отбелязват колко са доволни от работата в екип**, като използват зелено за доволни, жълто за смесени чувства и червено за недоволни. След като маркират с цвят, те **пишат кратко разсъждение** за това какво прави зелените екипи да работят добре, какво би могло да подобри жълтите и какви промени или лични действия биха могли да помогнат на червените. **Тази дейност помага на участниците да станат по-осведомени за своите преживявания в различни екипи** и да помислят за начини да засилят сътрудничеството.

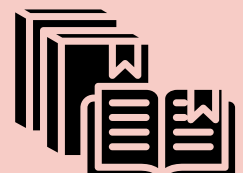
6. Финална активност: Мексиканска вълна на признателност



Участниците застават в кръг. Фасилитаторът започва, като се обръща към човека отдясно на себе си, установява зрителен контакт и му прави бърз жест на **признателност – това може да бъде палец нагоре, високо пет, удари с юмрук или кратка положителна фраза като „Страхотна работа в екип!“**. Този човек веднага предава жест по свой избор на следващия човек и така нататък, създавайки бърза „мексиканска вълна“ от енергия, признателност и забавление около кръга. **След като вълната обиколи целия кръг, групата прави едно голямо махане с ръце, за да приключи семинара с добро настроение.**

Допълнителни ресурси:

1. [Belbin's theory on team roles](#)
2. [Alternatives to Belbin](#)
3. [How to handle conflict in the workplace](#)
4. [The Six thinking hats](#)





M2, T5: Управление на време и продуктивност



1. Ключови учебни точки

- Техники за ефективно управление на времето и приоритизиране на задачите
- Идентифициране и преодоляване на често срещани навици и разсейващи фактори, които водят до загуба на време
- Поставяне на граници и оптимизиране на работния процес за повишаване на производителността
- Стратегии за поддържане на баланс между работата и личния живот и предотвратяване на претоварването

2. Разчупване на леда:

Една минута, за да спечелиш! (20 -25 мин.)

Участниците ще бъдат разделени на два отбора и ще получат набор от задачи, всяка с определена стойност в точки, които трябва да изпълнят в рамките на 15 минути. Тези задачи ще изискват от тях да работят съвместно, да управляват времето си и да избират кои задачи да изпълнят.

Отборът, който събере най-много точки за 15 минути, ще бъде обявен за победител. След това групата ще се включи в дискусия за размисъл върху ключови аспекти на управлението на времето, като оценяване на продължителността на задачите, оценяване на сложността и разбиране на ползите.

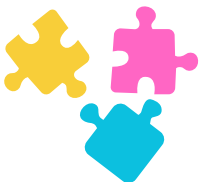
3. Принос от учителя

3.1. Експериментално въведение в темата: Управление на времето (10 мин.)

Това е практическа дейност, която помага на участниците да визуализират как организират времето си и как неочаквани събития могат да нарушат дори и най-добре планирания график. Всеки участник получава лист хартия А4, който представлява общото време, с което разполагат за един ден, и определен брой хартиени ленти, всяка от които е изрязана така, че да се побере точно в границите на листа. Тези ленти представляват времеви блокове, които могат да посветят на различни дейности.

Участниците започват, като напишат типичните си ежедневни задачи – като работа, училище, хранене, упражнения или хобита – на лентите и ги подреждат на листа А4, така че всички части да се побират. Това симулира балансиран ден, в който всичко се побира в наличното време. Треньорът започва да въвежда допълнителни ленти с „неочаквани дейности“, като „Баба ти се обажда, за да те поздрави“, „Заболяваш“, „Спира токът“ или „Трябва да се грижиш за болен роднина“. Участниците трябва да се опитат да пренаредят съществуващите си ленти, за да се впишат в тези нови изисквания.

Много бързо те виждат, че ако графикът им вече е пълен, дори едно допълнително изискване означава, че нещо няма да се побере на хартията. Това създава визуална и физическа метафора за това как времето ни може да стане претоварено, как неочаквани събития създават напрежение и защо гъвкавостта, определянето на приоритети и ясната комуникация са от съществено значение.



M2, T5: Управление на време и продуктивност



3.2. Техники за ефективно управление на времето и приоритизиране на задачите –

Следвайте презентацията M2 T5: Управление на време и продуктивност : [ТУК](#)

Представете **три практични метода**:

- **Техника Pomodoro:** Работете в интервали от 25 минути, последвани от кратки почивки. Подчертайте как това подобрява концентрацията и намалява умората.
- **Изяжте жабата:** Започнете деня с най-трудната или най-малко привлекателна задача, за да наберете инерция и да намалите загубата на време и разсейването.
- **Матрица за управление на времето (Eisenhower Matrix):** Категоризирайте задачите според спешността и важността им, за да се съсредоточите върху това, което наистина има значение, и да делегирате или откажете по-малко важните дейности. Дайте примери, свързани с работата с младежи и ежедневието.

3.3 Идентифициране и преодоляване на често срещани навици и разсейващи фактори, които водят до загуба на време

Проведете сесия за генериране на идеи (brainstorming) или анкета в Slido, за да изброите често срещаните причини за загуба на време (например ненужни срещи, превъртане на социални медии, грешки при многозадачността). Обсъдете защо се появяват тези поведения и практически начини за премахването им, като групиране на сходни задачи, използване на блокери на уебсайтове или определяне на времеви ограничения. Продължете с примери за добри навици, като ежедневно планиране и приоритизиране на дейности с висока важност.

3.4 Поставяне на граници и оптимизиране на работния процес

Обяснете какво представляват личните и професионалните граници (например, отказ от допълнителни задачи, определяне на „налични“ часове) и защо те са важни за продуктивността. Споделете съвети за работния процес, като например отделяне на време за концентрирана работа, ограничаване на проверките на електронната поща и използване на инструменти за управление на проекти. Насърчавайте размисъл върху това как границите предпазват концентрацията и предотвратяват претоварването.

3.5 Стратегии за поддържане на баланс между работата и личния живот и предотвратяване на претоварването

Представете реалистични подходи: спазвайте подходящо работно време, изключвайте се напълно след работа, вземайте редовни почивки и поддържайте хобита. Обсъдете важността да се наслаждавате на работата, да избягвате перфекционизма и да разпознавате кога многозадачността вреди на продуктивността. Докоснете се до минимализма като начин на мислене – фокусирайте се върху по-малко, но по-значими задачи, вместо да претоварвате графика си.



4. Неформален метод: Майстори на времето



Необходимо време: 20 мин.

Материали: Четири големи листа хартия (размер флипчарт) и маркери

Размер на групата: Малки групи от четирима участници

Цел: Да се задълбочи разбирането за управлението на времето, да се разпознаят ефективните и неефективните навици и да се споделят практически стратегии за продуктивност и баланс.

Участниците **работят в малки групи от четирима души**. На всяка група се раздава по един голям лист хартия с ясно заглавие в горната част, което представлява една от четирите теми: **Управление на времето, Навици, които отнемат време, Продуктивност и Баланс между работата и личния живот**. Заглавията могат да бъдат подготвени предварително от фасилитатора или да бъдат написани от групите в началото на дейността.

Групите прекарват три минути в **обсъждане и генериране на колкото се може повече идеи, съвети или примери, свързани с ясно възложената им тема**. Идеите могат да бъдат записани като кратки точки или ключови думи – на този етап се насърчават количеството и креативността. **След три минути фасилитаторът дава знак на групите да преминат към следващия лист**. Те четат написаното от предишната група и добавят свои идеи, като доразвиват или разширяват съществуващия списък

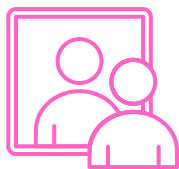
Това преминаване продължава, докато всички групи не са допринесли за всичките четири листа. В края всеки лист ще съдържа разнообразни гледни точки и предложения. **След това всяка група се връща към листа, на който се е спряла, и представя съдържанието му пред цялата група**, като подчертава интересни точки, модели или изненади.

Дискусия и обобщение

- Какво мислите за тази дейност? Имаше ли идеи, които ви изненадаха?
- Кои от тези практики вече използвате?
- Кои нови практики бихте искали да опитате?
- Как бихте могли да адаптирате тези стратегии към собственото си ежедневиe?



M2, 5: Управление на време и продуктивност



5. Саморефлексия в дневника (15 мин.): Бурканът

Фасилитаторът **вдига голям празен буркан и казва:**

"Искам да ви разкажа една малка история. Представете си , че пред мен има един буркан. Първо, вземам няколко големи камъка и ги слагам вътре. Те почти запълват буркана, така че ви питам: пълен ли е? Повечето хора отговарят с "да". Но след това вземам малко чакъл и го изсипвам вътре. Той се промъква в пространствата между камъните. Сега пълен ли е? Може би все още ще отговорите с "да". Но аз още не съм приключил. Изсипвам пясък и той запълва всички малки празнини. Сега бурканът е наистина пълен."

След това **фасилитаторът продължава:**

*„Този буркан е вашият живот. **Големите камъни са най-важните неща – вашето здраве, вашето семейство, вашите най-близки отношения, вашите страсти, може би вашата работа или учение.** Чакълът е нещата, които са важни, но малко по-малко – вашият дом, вашите притежания, вашите навици. Пясъкът е всичко останало – малките, по-малко важни задачи, разсейващите неща и нещата, които запълват времето ни. Ако първо сложиш пясъка, няма да има място за камъните. Но ако започнеш с големите камъни, останалото ще се побере около тях. Това ни напомня, че трябва да решим кои са нашите „големи камъни“ и да се уверим, че те са на първо място в живота ни.“*

Задача: Помолете участниците да отворят тетрадките си и да нарисуват очертанията на обикновен буркан. Вътре трябва да напишат имената на 3-5 от най-големите си „камъни“ – най-важните приоритети в живота им. Те могат да бъдат лични, професионални или комбинация от двете.

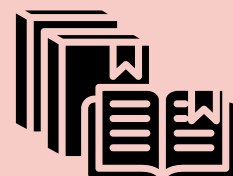


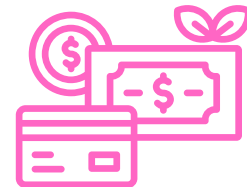
6. Финална активност: Една дума за запомняне

В кръг, един по един, всеки споделя една дума, **която обобщава основното, което е научил от семинара – нещо, което е научил, почувствал или иска да запомни.** Насърчете ги да бъдат кратки и да казват думата си ясно, така че всички да могат да я чуят

Допълнителни ресурси:

1. [Seven essential time-management skills Coursera](#)
2. [Deep work, a book by Cal Newport](#)
3. [How to gain control over your free time - Ted Talk](#)
4. [The Urgent/Important matrix explained - article](#)



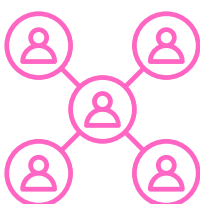


M2, T6: Форми на заетост и финансова грамотност

1. Ключови учебни точки

- Различни **видове заетост**
- **Права и отговорности** като служител, основни познания за законите и регламентите
- Лични финанси, **месечно бюджетиране**
- **Дългове, спестявания и инвестиции**

2. Разчупване на леда: Асоциации (5-10 мин.)



Помолете участниците **да напишат три думи, които лично асоциират с думата „богатство“**. След като приключат, те споделят думите си с партньор.

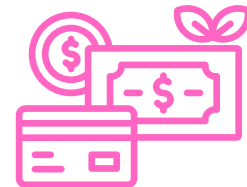
След това ги помолете **да напишат сумата, която според тях е минимално необходима за комфортен живот**. Този път те споделят отговорите си с друг партньор.

Алтернативен вариант: Вместо да пишат сума, помолете участниците да оценят разбирането си за финансовия свят по скала от 1 до 10. Повторете тази самооценка в края на семинара, за да видите дали има промени.

*Думите, които участниците свързват с богатството, често определят тяхното отношение към парите. **Това отношение трябва да бъде здравословно, за да се вземат балансирани финансови решения.**

*Сумите, които участниците пишат, почти винаги се различават от човек на човек, което подчертава, че **финансите са дълбоко личен въпрос и няма универсален подход, подходящ за всички.**

В тази сесия **акцентът ще бъде върху идентифицирането на общите характеристики на здравословното финансово управление**, които могат да бъдат приложени независимо от индивидуалните суми или личните определения за богатство.

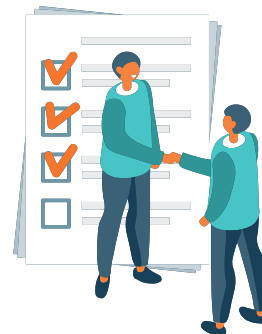


M2, T6: Форми на заетост и финансова грамотност

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията M2 T6

Форми на заетост и финансова грамотност: [ТУК](#)



3.1 Видове заетост/Видове договори

Трудов договор – официално споразумение за заетост, регулирано от Кодекса на труда. То осигурява пълни права и придобивки на работниците, като платен отпуск, отпуск по болест, социално осигуряване и здравна застраховка. Работодателят е отговорен за плащането на необходимите вноски.

Граждански договор – Договор за услуги или конкретна работа, регулиран от Закона за задълженията и договорите. Той не установява трудовоправни отношения и обикновено обхваща краткосрочна работа или работа по проект. Изпълнителят получава заплащане за договорената задача или услуга и макар че в някои случаи може да се дължат социалноосигурителни вноски, ползи като платен отпуск не са включени.

Работа на свободна практика – Работа, извършвана независимо, често за няколко клиента, без да сте обвързани с един работодател. Свободните професионалисти могат да работят по граждански договори, да издават фактури като самонаети лица или да се регистрират като еднолични търговци. Те са отговорни за управлението на собствените си данъци и социалноосигурителни вноски и имат гъвкавост по отношение на графика и натовареността си.

3.2 Брутен срещу нетен доход и удръжки от заплатата

Брутният доход е общата сума, която работодателят ви се съгласява да ви изплати **преди каквито и да било удръжки**.

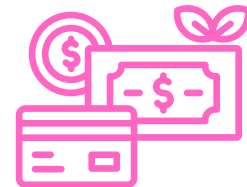
Нетният доход е сумата, която действително получавате по банковата си сметка **след всички удръжки**

От брутната ви заплата в България се удръжат следните суми:

- Социалноосигурителни вноски – помагат за финансирането на бъдещата ви пенсия, обезщетения за болест и подпомагане при безработица
- Здравноосигурителни вноски (3,2%) – дават ви достъп до медицински грижи в публичната здравна система
- Данък върху доходите на физическите лица (10%) – отива в държавния бюджет за финансиране на обществени услуги като образование, инфраструктура и безопасност


Ключово послание за младежите: Вашата брутна заплата винаги е по-висока от тази, която получавате на ръка, така че когато договаряте заплатата си или планирате бюджета си, мислете за нетния си доход – сумата, която действително можете да изразходвате.





M2, T6: Форми на заетост и финансова грамотност


3.3 Рискове, които трябва да се избягват

 Nota Bene – Рискове при работа без договор или с минимална декларирана заплата

- **Без законна защита** – Без официален договор, вие не можете да докажете своето трудово правоотношение, ако възникне спор относно заплата, работното време или отношението към вас.
- **Загуба на обезщетения** – Вие няма да имате платен болничен отпуск, платен годишен отпуск, или обезщетения за безработица.
- **По-ниска бъдеща пенсия** – Вноските, базирани само на минималната заплата, означават, че пенсията ви ще бъде много по-малка, когато се пенсионирате.
- **Ограничена социална сигурност** – Ниските или липсващите вноски намаляват покритието ви за болест, майчинство или трудова злополука.
- **Няма достъп до заеми или ипотечи** – Банките често изискват доказателство за стабилен, официално деклариран доход.
- **Риск от глоби и санкции** – И вие, и работодателят може да понесете правни последици, ако бъдете хванати в нерегистрирана трудова дейност.

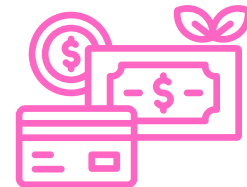
Заклучение: Краткосрочните „допълнителни“ парични средства от недекларирана или недокларирана работа често водят до дългосрочни загуби на права, сигурност и доходи.

3.4 Права и задължения на служителите

 Когато започват нова работа, е важно младите служители да разберат не само какво се очаква от тях, но и какви са правата им съгласно трудовото законодателство.

Вашите отговорности:

- **Изпълнявайте задачите и спазвайте сроковете** – доставяйте работата навреме и съгласно договорените стандарти.
- **Бъдете пунктуални** – да пристигате навреме показва надеждност и уважение към графиците на вашите колеги.
- **Отговаряйте на очакванията/целите** – вашите резултати трябва да съответстват на целите, поставени за вашата длъжност.
- **Спазвайте политиките и процедурите на компанията** – те поддържат безопасността и справедливостта на работното място.
- **Поддържайте професионализъм в работата си** – общувайте с уважение, работете добре с другите и пазете поверителната информация.
- **Грижете се за работната си среда** – поддържайте я безопасна, чиста и организирана.



M2, T6: Форми на заетост и финансова грамотност

Вашите права



- **Справедливо заплащане** - по закон, най-малко националната минимална заплата, и навременно изплащане
- **Безопасни условия** - работодателите трябва да осигурят здравословна, безрискова работна среда
- **Недискриминация** - защита от несправедливо третиране на основата на пол, възраст, етническа принадлежност, религия, увреждане и др.
- **Почивки и работно време** - Кодексът на труда определя максималното работно време и минималната продължителност на почивките
- **Отпуски** - имате право на платен годишен отпуск и почивни дни.

Прекратяване на трудовото правоотношение

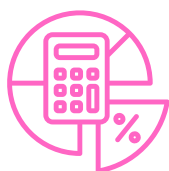
В България уволнението се регулира от Кодекса на труда и трябва да се извършва съгласно законовите процедури.



- **Можете да бъдете уволнен по дисциплинарни причини**, ако сериозно нарушите задълженията си - примери за това са повтарящо се закъснение, неоправдано отсъствие, неизпълнение на изискванията на работата или нарушаване на правилата на работното място. **Работодателят трябва да спазва необходимата документация и процедури преди уволнението.**
- Работодателите могат да предложат **прекратяване на договора по взаимно съгласие**, но Вие не сте длъжни да подпишете, ако не сте съгласни. Подпишете само ако напълно разбирате условията.
- За да запазите работата си, трябва да изпълнявате задълженията си: да идвате навреме, да постигате договорените цели, да следвате инструкциите и да спазвате политиките на компанията.

Ключово послание за младежите: Познаването на правата ви ви защитава от несправедливо отношение, а спазването на задълженията ви помага да запазите работата си и да се развивате в нея!

3.5 Финансова грамотност - Основни познания

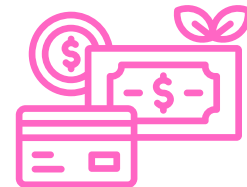


Правилото 20-30-50 (спестявания, желания, нужди)

Това е просто правило за бюджетиране, което ви помага да управлявате парите си. От нетния си месечен доход:

- **50% трябва да отидат за нужди** - основни разходи, без които не можете да живеете, като наем, комунални услуги, хранителни продукти и транспорт
- **30% могат да отидат за желания** - несъществени неща или дейности, които ви доставят удоволствие, като хранене навън, забавления или мода
- **20% трябва да се спестяват** или инвестират за бъдещето

Съвет за фасилитатора: Обяснете **разликата между нужди и желания**. Нуждите са основни - ако ги премахнете, основните ви условия на живот са изложени на риск. Желанията са хубаво да се имат, но не са необходими. Предложете правилото за 24 часа: ако изчакате един ден, преди да купите нещо, желанието да притежавате „желаното“ често изчезва, но нуждата от основния предмет остава или дори се увеличава



M2, T6: Форми на заетост и финансова грамотност

Фонд за спешни случай

Фонд за спешни случай е сума пари, заделена за покриване на разходите за живот за период от 3 до 6 месеца в случай на неочаквани събития като загуба на работа, заболяване или спешни ремонти. Той трябва да бъде:

- Съхраняван в отделна сметка или депозит
- **Лесно достъпен**, но не толкова лесно, че да се изкушите да го изхарчите за неспешни нужди
- Целта е да се предпазите от задлъжняване, когато животът ви изненада.

Спрете ненужните разходи

Малките разходи могат да изчерпят бюджета ви. Стратегиите за избягване на разхищенията включват:

- Направете списък с покупки и се придържайте към него
- Избягвайте покупките, свързани със статуса – купуването на неща само за да впечатлите другите рядко носи трайно щастие
- Не пазарувайте, когато сте гладни – гладът води до импулсивни покупки, често на неща, от които нямате нужда

Насърчете участниците да проследят „разходите, които им обягат” в продължение на една седмица, за да видят къде изтичат парите им, без да получават много в замяна.

Спестявайте и инвестирайте: силата на 3,30 евро на ден

Обяснете, че **дори малки суми могат да нараснат значително с времето**, ако се инвестират последователно и разумно. Например: спестяването на само 3,30 евро на ден (приблизително цената на едно кафе) се равнява на 100 евро на месец, 1200 евро на година и много повече, ако се инвестират с лихва. Покажете как ранното начало удвоява резултатите.

Съвет за фасилитатора: Използвайте кратък пример или онлайн калкулатор, за да покажете как малките ежедневни спестявания могат да нараснат за 5–10 години, когато се инвестират.





4. Практическа дейност: Създайте личен бюджет



Необходимо време: 20 мин.

Материали: Разпечатки с шаблони за бюджет [ТУК](#)

Размер на групата: Всякакъв

Цел: да приложат на практика наученото от семинара; да се опитат да предвидят бюджета си за следващия месец; да придобият навик да управляват разходите и доходите си

Участниците трябва да:

1. Попълнят очакваните приходи – джобни пари, заплата от почасова работа, подаръци за рожден ден, погасяване на заеми или продажба на неизползвани вещи.
2. Планират разходите – разделят ги на нужди (храна, транспорт, сметки) и желаня (развлечения, дрехи, хобита).
3. Използват предоставения шаблон, за да запишат всички планирани суми.
4. Проследят – в края на месеца, прегледайте бюджета в същия шаблон, като добавите действителните приходи и разходи. Сравнете планираните и действителните цифри, за да видите къде са се придържали към плана и къде са надхвърлили бюджета.

Съвет за фасилитатора: Обяснете, че точността се подобрява с практиката – след няколко месеца проследяване става по-лесно да се предвидят разходите във всяка категория.

Дискусия и обобщение

- Какво мислите за тази дейност?
- Имаше ли идеи, които ви изненадаха?
- Кои от тези практики вече използвате?
- Кои нови практики бихте искали да опитате?
- Как бихте могли да приложите тези стратегии в ежедневието си?



5. Неформален метод: Работни ситуации



Необходимо време: 30-40 минути

Материали: никакви; или отпечатани сценарии

Размер на групата: 10-30

Цел: Тази ролева игра помага на участниците да разпознават ситуации, в които се нарушават правата на служителите, и да се упражняват как да реагират решително и подходящо.

Инструкции за фасилитатора

Подгответе 4-5 кратки сценария на работното място, в които са нарушени трудовото законодателство или справедливите практики на работното място. Прочетете един сценарий на глас и помолете 2-3 доброволци да го разиграят. Разпределете ролите (напр. служител, работодател, представител на синдиката, колега). Дайте им 1-2 минути да обмислят подхода си, преди да разиграят сцената пред групата.

Примери за сценарии:

1. Неплатени извънредни часове: Вашият работодател отказва да ви плати за допълнителните часове, които сте работили. (2 участници)
2. Искане за увеличение на заплатата: Смятате, че вашите резултати и отговорности оправдават увеличение на заплатата и се обръщате към вашия мениджър. (2 участници)
3. Несправедливо разпределение на смени: Работите на работа с ротационни смени. Един колега винаги взима „добрите“ смени, а на вас ви остават най-трудните. (2 участници)
4. Неравномерно разпределение на натоварването: Колега с еднакви отговорности постоянно пренебрегва задачите си, оставяйки ви да поемате допълнителната работа. Това продължава от месеци и вие решавате да повдигнете въпроса пред мениджъра си. (3 участници)
5. Внезапно уволнение: Връщате се от програма за обучение в чужбина (одобрена от работодателя ви) и ви казват, че работата ви е дадена на друг. (2 участници + 1 в ролята на синдикален представител)

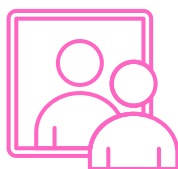
За ролята на синдикалния представител подгответе кратко резюме на съответните права и стъпки, които трябва да се предприемат, за да може да го използвате по време на ролевата игра.

Дискусия и обобщение

- Кои права или закони бяха пренебрегнати?
- Колко добре „служителят“ представи своя случай?
- Какви други действия биха могли да предприемат?
- Как бихте се справили с тази ситуация в реалния живот?



M2, T6: Форми на заетост и финансова грамотност



6. Саморефлексия в дневника (15 мин.):

Напишете **SMART** финансова цел за себе си за следващите 3-6 месеца. Опитайте се да я съгласувате с другите си значими житейски цели.

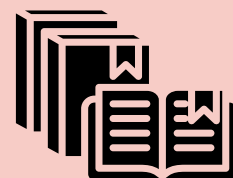


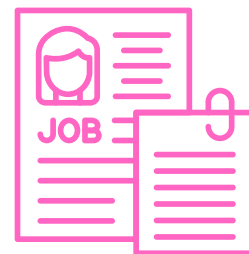
7. Финална активност: Скок на знание

Всички застават в кръг, а треньорът е в средата. При сигнал от треньора **участниците скачат към центъра на кръга**. Те скачат толкова далеч, колкото според тях отразява знанията или уменията, които са придобили днес (**малък скок = малко знания, голям скок = много знания**).

Допълнителни ресурси:

1. [Financial literacy for youth Web App](#)
2. [FLY - financial literacy for youth](#)
3. [Work wise youth - video series](#)





M2, T7: Написване на CV и мотивационно писмо

1. Ключови учебни точки

- Как да структурирате, форматирате и оформите професионално автобиографията си (CV)
- Как да представите опита си по най-добрия възможен начин и да адаптирате автобиографията си (CV) към работата
- Как да напишете впечатляващо мотивационно писмо
- Как да избегнете най-често срещаните грешки и капани
- Нови тенденции в писането на автобиографии и мотивационни писма

2. Разчупване на леда "Камък, ножица, хартия с изненада" (10 мин.)

Всеки участник влиза в екип с друг и играе класическата игра с партньора си. Загубилият става поддръжник на победителя и го подкрепя, скандирайки името му. Победителят продължава да търси нов партньор и повтаря играта. Това продължава, докато се срещнат последните двама участници, и този с най-много поддръжници се обявява за победител.

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията M2,T7 Как да напишем CV и мотивационно писмо:
Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Дейност: Подобряване на автобиография (20-30 минути)

Опция 1: Разделете участниците на малки групи от 3–4 души. Дайте им примерно CV [ТУК](#). Помолете всяка група да обсъди какво според тях трябва да се подобри (например непрофесионален имейл адрес, лош избор на снимка, неясен или непълен трудов стаж, правописни и печатни грешки, слаби описания, небрежен дизайн). След обсъждането всяка група споделя своето мнение.

Опция 2: Учителят представя директно точките за подобрене, като насочва участниците през всяка една от тях и ги насърчава да приложат съветите в собствените си автобиографии.



M2, T7: Написване на CV и МОТИВАЦИОННО ПИСМО

Независимо от използвания подход, учителят трябва да се увери, че групата обхваща следните ключови точки:

- **Два важни въпроса, преди да напишете автобиографията си:** Кой сте Вие? – Познавайте своите силни страни, умения и какво Ви прави подходящ за дадена позиция. За каква позиция е това CV? – Адаптирайте го към конкретната работа или област.
- **Структура и дизайн:** Обърнете внимание на снимките, оформлението, правописа и граматиката. Креативните дизайни (напр. Canva) могат да са подходящи за творчески или ИТ позиции, но за официални позиции (напр. държавни длъжности) може да се изисква стандартният формат на CV на EC/Europass.
- **Лични данни:** Използвайте професионален имейл адрес. Почистете или заключете профилите си в социалните медии – работодателите често ги проверяват.
- **Образование:** Избройте съответните степени, обучения, сертификати и придобити умения.
- **Професионален опит:** Включете доброволчески дейности, стажове или несвързани работни места, ако нямате пряк опит – фокусирайте се върху преносимите умения. Споменете сертификати и постижения от проекти или курсове.
- **Умения:** Включете както технически, така и меки умения, както и практически умения, като например шофьорска книжка, ако е уместно.
- **Проучете работодателя:** Разберете компанията и позицията и подчертайте съответстващите умения и качества.

Учителят трябва да води дискусия, за да разгледа тези точки в дълбочина, да насърчи участниците да размишляват върху собствените си автобиографии и да завърши с сесия за въпроси и отговори



4. Неформален метод: Създайте своето CV



Необходимо време: 20-30 мин.

Материали: чернови на автобиографии, химикалки (или компютри/таблети за дигитално редактиране)

Размер на групата: 10-30 участници

Цел: да се подобрят черновите автобиографии, да се приложи наученото на практика

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Индивидуална работа:

Помолете участниците да извадят автобиографиите си от тема 2. Те трябва да ги прегледат и усъвършенстват въз основа на конкретна съветите и насоките, обсъдени по-рано (например, подобряване на структурата и дизайна, адаптиране на съдържанието към длъжност, подчертаване на подходящи умения и опит, коригиране на грешки). Насърчете ги да се съсредоточат върху това да направят автобиографиите си по-професионални, ясни и целенасочени.

2. Дискусия в малки групи:

Разделете участниците на малки групи (3-4 души). **Всеки човек представя накратко промените, които е направил, и обяснява защо.** Членовете на групата **дават конструктивна обратна връзка** – подчертават силните страни, предлагат допълнителни подобрения и споделят идеи, които могат да бъдат полезни за другите. Тази стъпка помага на участниците да видят автобиографията си от друга перспектива и да почерпят допълнителни идеи.

3. Дискусия в голяма група:

Съберете отново всички участници. Изберете няколко доброволци, които да споделят актуализираните си автобиографии (или основните подобрения) с цялата група. Водете дискусия за това какво работи добре и какво може да бъде подобро. Като учител, дайте своя експертен принос и подкрепете добрите практики.

Бележка за учителя:

Насърчавайте **подкрепяща и уважителна атмосфера** – обратната връзка трябва да бъде конкретна, конструктивна и насочена към подпомагане на колегите да се подобрят. Напомнете на участниците, че автобиографиите са лични и няма един-единствен „перфектен“ формат, но има ясни принципи на професионализъм и уместност, които винаги важат.



5. Неформален метод: Write your Cover Letter



Необходимо време: 20-30 мин.

Материали: чернова на мотивационно писмо, химикалки (или компютри/таблети за дигитална редакция)

Размер на групата: 10-30 участници

Цел: да се подобрят черновите на мотивационните писма, да се приложи наученото на практика

Описание:

Започнете с отворена дискусия, за да ангажирате участниците. Попитайте: „Как написахте мотивационното си писмо? Какво искахте да съобщите с него?“ Това ги насърчава да размислят върху настоящия си подход. Подчертайте, че ако вече са отделили време да адаптират автобиографията си за конкретна позиция, могат да използват същата персонализирана информация – като например **подходящите си умения, опит и нагласи – като основа за мотивационното си писмо**

Мотивационното писмо трябва да отговаря на **три ключови въпроса:**

1. Какво ме привлече към тази компания и позиция?

Покажете, че сте проучили организацията и разбирате защо кандидатствате.

2. Какви умения ме правят подходящ за тази позиция в тази компания?

Посочете директно уменията и постиженията, изброени в автобиографията ви, които отговарят на изискванията за работата.

3. Какъв принос ще имам към компанията и как тази длъжност ще допринесе за моето развитие?

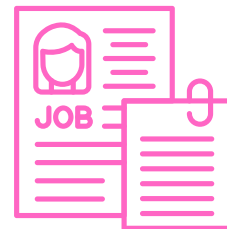
Покажете както ценността си за работодателя, така и мотивацията си да се развивате в тази позиция.

Бележки на учителя:

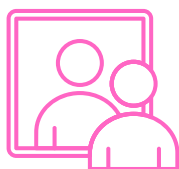
- Лошо написано, общо или очевидно копирано мотивационно писмо може да навреди на кандидатурата – по-добре да не подавате никакво, отколкото да подадете лошо.
- Винаги споменавайте името на компанията и конкретната позиция в писмото.
- Предоставете на участниците реални примери за силни мотивационни писма, съобразени с различни роли, за да могат да видят как теорията се превръща в практика.
- Насърчавайте ги да пишат кратки, уместни и персонализирани писма.

Дискусия и обобщение

- Какви промени направихте днес в автобиографията или мотивационното си писмо, които според вас ще имат най-голямо значение при кандидатстването за работа?
- Как адаптирането на автобиографията и мотивационното писмо към конкретна позиция промени начина, по който се представяте?
- Коя част от автобиографията или мотивационното писмо беше най-трудна за подобряване и защо?
- Коя обратна връзка от вашите колеги или от учителя беше най-полезна за вас и как ще я приложите в бъдещи кандидатури?



M2, T7: Написване на CV и мотивационно писмо



6. Саморефлексия в дневника (15 мин.):

- Кои са **моментите**, които Ви направиха силно впечатление от това обучение?
- **Как се чувствате сега**, след като подобрите автобиографията си и знаете как да напишете мотивационно писмо („ползи за мен“)?
- Кои **части от подготовката на автобиографията и мотивационното писмо все още не са ви ясни?**
- **Кой може да ви помогне** да подобрите тази умение/или да изготвите тази част от автобиографията си?



7. Финална активност: Metaphor moment

Участниците допълват изречението: **„Днешният семинар беше като... защото...“** с едно кратко изречение.



M2, T8: Подготовка за интервю



1. Ключови учебни точки

- Разбиране на интервютата (+ различни видове)
- Съвети и трикове, подготовка
- Как да се държим по време на интервюто
- **Практика:** Как да отговорите на някои от по-сложните въпроси, за да се представите в добра светлина

2. Разчупване на леда: Загрявка за интервю (10 мин.)



Всеки участник **се представя за 30 секунди**, споделяйки забавен факт за себе си или нещо уникално. Това помага да се намали първоначалното притеснение и имитира въвеждащата част на интервюто.

Цел: Да се изгради увереност и доверие и да се създаде комфортна среда за учене.

3. Принос от учителя



Следвайте презентацията M2,T8: Подготовка за интервю

Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Откриване на сесията (10 мин.)


Започнете сесията, като **поканите няколко участници да споделят от личен опит** трудностите или предизвикателствата, с които са се сблъскали по време на интервюта за работа. Ако някой никога не е присъствал на интервю, **попитайте го за най-големия му страх, несигурност или въпрос относно процеса.**

Ако групата се колебае да сподели, можете да попитате: **„Какво се надявате да научите до края на това обучение? Какви са вашите очаквания?“** Това помага да се зададе тонът и да се свърже сесията с техните нужди.



M2, T8: Подготовка за интервю

3.2 Какво е интервю + Видове интервюта

 Обяснете, че интервюто е двустранен процес: кандидатът се запознава с компанията и позицията, за да реши дали тя е подходяща за него, докато работодателят оценява пригодността на кандидата. **Всъщност и двете страни се „продават“ една на друга.**

Видове интервюта

- **Традиционно интервю** – Индивидуален разговор между кандидата и интервюиращия, фокусиран върху опит, умения и мотивация.
- **Поведенческо интервю (метод STAR)** – Базирано на идеята, че миналите поведения предсказват бъдещите резултати. Кандидатите отговарят на въпроси, започващи с фрази като „Разкажете ми за случай, когато...“.

STAR означава Ситуация, Задача, Действие, Резултат:

- Ситуация – Опишете обстановката и контекста
- Задача – Опишете вашата отговорност или предизвикателство
- Действие – Обяснете стъпките, които сте предприели
- Резултат – Подчертайте положителния резултат или извлечената поука

Пример:

- Ситуация: „В предишната си работа като координатор на проекти трябваше да изпълним сложен проект в рамките на една седмица след заявка от клиента в последния момент.“
 - Задача: „Трябваше да организирам работния процес на екипа и да гарантирам качеството въпреки краткия срок.“
 - Действие: „Разделих работата на фази, разпределих ролите според силните страни на всеки и провеждах ежедневни проверки.“
 - Резултат: „Изпълнихме проекта навреме, впечатлихме клиента и си осигурихме допълнителни поръчки.“
- **Практическо/техническо интервю** – Включва решаване на конкретни проблеми или изпълнение на задачи за тестване на уменията за решаване на проблеми и техническите умения, често използвани в специализирани области.
 - **Групово интервю** – Оценяват се няколко кандидати едновременно, като акцентът е върху уменията за работа в екип, лидерски и комуникационни умения.



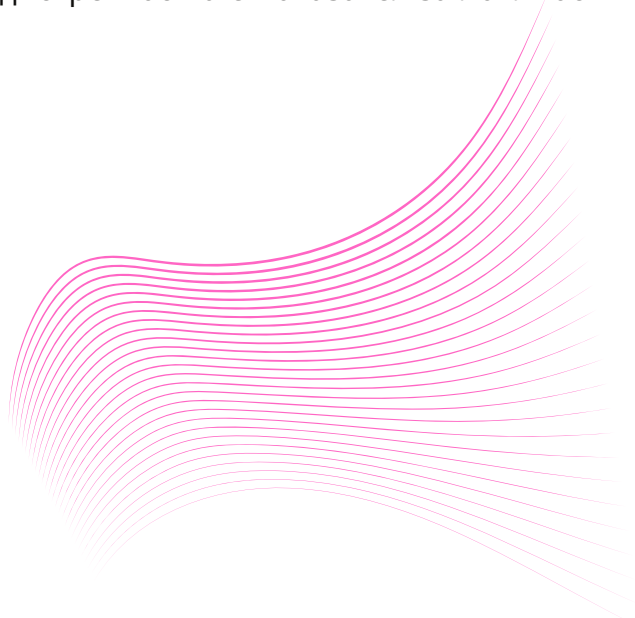
M2, T8: Подготовка за интервю

3.3 Какво да правите и какво да не правите по време на интервю

Кратка **ролева игра** може да направи тези точки **по-интересни**. Например: интервюираният пристига късно, носи бейзболна шапка, обърната назад, постоянно проверява телефона си, отговаря на обаждане по време на интервюто, има затворена поза и не знае нищо за позицията. **След скеча обсъдете с групата какво не е било наред и защо.**

Ключови точки, които трябва да се обсъдят:

- **Език на тялото** – поддържайте отворена поза, ръкувайте се уверено, поддържайте зрителен контакт.
- **Дрескод** – Поддържайте лична хигиена и се обличайте малко по-официално от ежедневиия дрескод на компанията. Избягвайте неподходящо облекло (разкриващи блузи, вулгарни слогани, джапанки). Адаптирайте облеклото си към ролята и културата на компанията – по-официално за адвокатски кантори, по-неформално, но все пак елегантно за творчески роли.
- **Проучване** – Запознайте се с компанията и уменията, които са важни за позицията, и ги подчертайте в автобиографията си и отговорите си по време на интервюто.
- **Честност** – Никога не преувеличавайте и не лъжете за уменията, опита или квалификациите си.
- **Време** – Пристигайте навреме и си оставете достатъчно време след интервюто, за да не се налага да бързате.
- **Професионализъм** – Избягвайте да говорите негативно за бивши работодатели или колеги. Не разкривайте поверителна информация за заплатата си; дискретността е показател за лоялност и почтеност.



4. Неформален метод: Mock interviews



Необходимо време: 80 - 90 мин.

Материали: няма

Размер на групата: 10-20 участници

Цел: Да се научат положителни начини за справяне с въпросите по време на интервю и да се представят в най-добрата светлина, да се намали стреса преди „реалните“ интервюта.

Стъпка по стъпка инструкции:

Разделете участниците на групи от максимум 3-4 души. Всяка група ще се подготви за симулирани интервюта с треньора. Всеки член на екипа ще се подготви да представи различна част от интервюто. Останалите членове на екипа могат да им помогнат, ако не могат да намерят подходящо решение/отговор..

1. Разпределете конкретни роли на всеки участник:

- **Откриване и представяне:** Първият член на екипа започва с представянето, поздравява интервюиращия и дава кратко резюме на професионалния опит и интересите на кандидата.
- **Професионален/образователен опит:** Вторият член на екипа обсъжда съответния опит и образователни квалификации, като подчертава ключовите умения и постижения.
- **Ситуационни/поведенчески отговори:** Третият член на екипа отговаря на ситуационни или поведенчески въпроси, като използва метода STAR (Ситуация, Задача, Действие, Резултат), за да покаже умения за решаване на проблеми и междуличностни умения.
- **Заклучение и следващи действия:** Четвъртият член на екипа отговаря на заключителните въпроси, изразява ентузиазъм за ролята, задава последващи въпроси и обсъжда потенциалните следващи стъпки.

Плавен преход между секциите:

Определете един участник за „ръководител на прехода“, който да сигнализира кога е ред на следващия участник да говори. Този ръководител може леко да коментира преходите, като например: „Нека споделя моя опит“ или „Сега нека разкажа как съм се справял с предизвикателствата в предишните си роли“.

Кратко време за планиране за екипите:

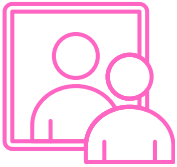
Дайте на всеки екип няколко минути, за да се споразумеят за отговорите си и да се уверят, че разбират цялостния „характер“, който изобразяват. Това помага да се поддържат последователни отговорите по време на интервюто и предотвратява объркване. В края на всяка ролева игра учителят ще даде някои насоки и обратна връзка на всеки екип. Младежите ще споделят своите наблюдения и впечатления по време на обсъждането.

Дискусия и обобщение

- Коя част от интервюто беше най-лесна и коя беше най-трудна за вас?
- По какъв начин вашите съотборници ви подкрепиха по време на ролевата игра?
- Колко ефективно използвахте езика на тялото, тона и ясната комуникация?
- Използвахте ли ефективно метода STAR за поведенчески въпроси? Какво бихте направили по различен начин път?
- На какво ще се съсредоточите, за да се подобрите преди следващото си истинско интервю?



M2, T8: Подготовка за интервю



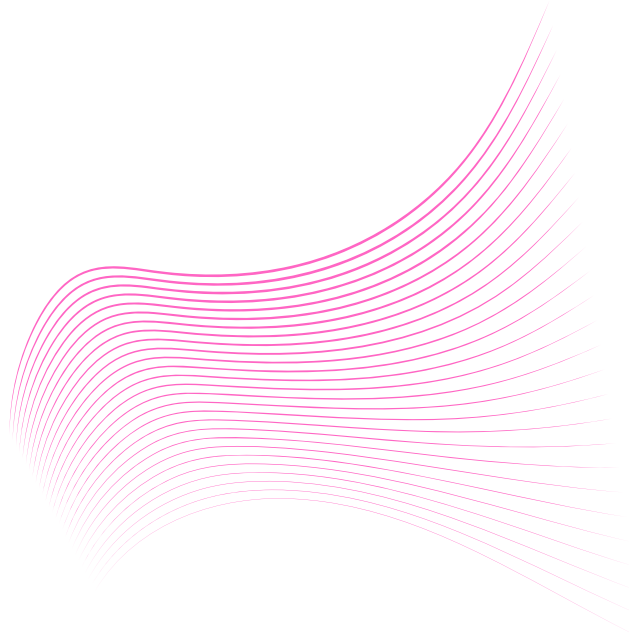
6. Саморефлексия в дневника (15 мин.):

- Отразявайки си моделните интервюта и ролевите игри, **коя конкретна умение или аспект от техниката ви за интервюта ви дава най-голяма увереност в момента и защо?**
- След днешната сесия, **в коя област все още смятате, че можете да се подобрите за следващото си интервю и какви стъпки можете да предприемете, за да работите върху това?**
- **Кои са трите ключови умения, които според вас ще са необходими за постигането на вашите мечти?**
- **Кои ситуации/примери от вашия опит показват, че притежавате тези 3 умения?**



7. Финална активност: Човешка диаграма

Начертайте „скала“ на пода от 1 (научил малко) до 10 (научил много).
Участниците застават на числото, което отразява наученото от тях днес.



Допълнителни ресурси:

1. [Do's and Dont's for interview body language](#)



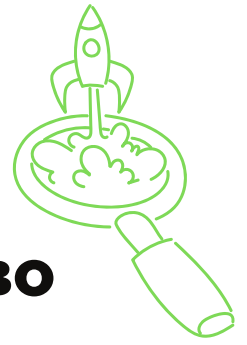
Модул 3

(Социално) Profesionalno Предприемачество





МЗ, Т1: Въведение в (социалното) предприемачество



1. Ключови учебни точки

- **Определение** за предприемачество и социално предприемачество
- **Ключови характеристики** на успешните предприемачи
- **Предприемачески начин на мислене**
- **Национални и европейски статистически данни**
- Как да **валидираме идеи**

Преди да започнете с тема 1, обяснете на участниците, че **през целия модул те ще разработват идея за социално предприятие или традиционен бизнес. Тази идея ще се използва като обща нишка, която ще ги води през всички предстоящи дейности. **Всяка нова тема ще им помогне да усъвършенстват, укрепят и разширят концепцията си.**

2. Разчупване на леда: Облак от думи (10 мин.)



Помолете участниците да **споделят думи или изрази, които им идват на ум, когато мислят за предприемачество и социално предприемачество**. Съберете отговорите им и използвайте онлайн инструмент като **WordArt** или **Mentimeter**, за да **създадете облак от думи**. По-често срещаните думи ще се появяват по-големи, което ще позволи на всички да видят колективното разбиране на групата за двете концепции

3. Принос от учителя



- Следвайте презентацията МЗ,Т1: Въведение в (социалното) предприемачество

Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Предприемачество срещу социално предприемачество (10 мин.)

Социално предприемачество:

Основната цел на социалния предприемач не е да реализира печалба. **Социалният предприемач по-скоро се стреми да внедри широкомащабни подобрения в обществото**. Въпреки това, за да успее в своята кауза, социалният предприемач **трябва да бъде финансово грамотен**.

M3, T1: Въведение в (социалното) предприемачество



В Европа има около 2,8 милиона социални икономически обекти и предприятия, които заедно наемат около 13,6 милиона души. Делът на социалната икономика в платената заетост варира между 0,6 % и 9,9 % в различните държави членки.



Благотворителните организации и традиционните бизнеси не са две отделни концепции, които не се смесват, а по-скоро се намират в противоположните краища на един спектър. Колкото по-близо до средата, толкова повече благотворителната организация се доближава до начина на функциониране и ефективността на бизнеса, което може да включва социална отговорност в неговата корпоративна стратегия. **Социалните предприятия всъщност се намират по средата между традиционния бизнес и благотворителните организации.**

Примери за социални предприятия в Гърция:

VIOME

VIOME е кооперация, управлявана от работниците в Солун, която възниква от изоставена фабрика. След фалита на компанията работниците поемат управлението и започват да произвеждат екологични почистващи продукти – като сапун от шеа и натурални перилни препарати – въз основа на колективни решения. Тяхната работа е пример за самоуправление, устойчивост и силата на солидарността на трудещите се.

Iliaktida AMKE

Базирана на гръцкия остров Лесбос, Iliaktida AMKE е нестопанска организация, основана с цел да подкрепя хора с увреждания и други уязвими групи. Тя предоставя персонализирана подкрепа за заетост и организира работилници – като например производство на ръчно изработена хартия – като по този начин помага за социалното включване и овластяване на членовете на общността.

Wise Greece

Основана през 2013 г., Wise Greece свързва малки семейни производители на храни в Гърция с пазари в страната и чужбина, като популяризира средиземноморски продукти. Всички печалби от продажбите се реинвестират в закупуването на питателна храна за хора в нужда – като деца, възрастни хора и бездомни хора.

Примери за социални предприятия в България:

Неща с душа LTD

Социално предприятие от Варна, основано през 2018 г. от Фондация „Оренда“. Произвежда образователни играчки за деца и деца със специални образователни нужди. Продуктите им насърчават ученето чрез игра и ангажираност. Наемат хора с увреждания и родители на деца със специални нужди. Научете повече за тях във видеото: [ТУК](#)





МЗ, Т1: Въведение в (социалното) предприемачество



Пекарна „Радост“

Социално предприятие от Варна, което предлага постоянни възможности за заетост на млади хора с увреждания, които често са изключени от по-широкия пазар на труда. Около пет младежи работят там – което съставлява почти 70% от работната сила – и развиват практически умения в печенето на хляб, сладкиши и мъфини.

Освен производството на храни, пекарната отваря врати към независим живот и социална интеграция. Служителите изграждат самочувствие, научават се да пътуват самостоятелно и се чувстват ценени чрез значима работа.

3.2 Характеристики на успешните предприемачи

- **Осъзнатост** – Това означава да си отговорен, организиран и надежден. Предприемачите с тази черта следват плановете си, обръщат внимание на детайлите и приемат ангажиментите си сериозно.
- **Локус на контрол** – Това се отнася до степента, в която вярвате, че можете да повлияете на собствения си успех. Хората със силен вътрешен локус на контрол вярват, че техните действия, а не късметът, определят резултатите, които получават – затова поемат инициативата, вместо да чакат нещата да се случат.
- **Самоефективност** – Това е вашата вяра в собствената си способност да се справяте с предизвикателствата и да постигате целите си. Предприемачите с висока самоефективност са уверени, че могат да намерят решение, дори ако проблемът е нов или труден.
- **Нужда от постижения** – This means having a strong drive to set and reach challenging goals. People with a high need for achievement push themselves to do better, learn more, and grow their skills.
- **Иновативност** – Това е способността да се измислят нови идеи, да се виждат възможности, които другите не виждат, и да се мисли творчески за решаването на проблеми. Иновативните предприемачи не се страхуват да пробват нови подходи или да създават нещо оригинално.

3.3 Нагласа за растеж срещу фиксирана нагласа

Нагласа за растеж = Лодка в морето

Животът и бизнесът са като открито море. Когато сте в лодка, разпъвате платна – колкото **по-големи платна (вашите умения, знания и усилия), толкова по-бързо се движите.**

Лодката следва определен курс, но **може да се адаптира към вълните, ветровете и бурите по пътя.** Ако времето се промени, можете да изберете нов маршрут или дестинация. Лодката символизира нагласа за растеж, защото можете да се адаптирате, да се учите от предизвикателствата и да промените посоката, когато е необходимо.



M3, T1: Въведение в (социалното) предприемачество



Фиксирана нагласа = Влак на релсите

Влакът се движи бързо, но **само по една фиксирана траектория**. Той не може да завива, да избягва препятствия или да променя маршрута си, освен ако някой не построи изцяло нови релси.

Ако пред него има проблем, влакът трябва да спре и да чака някой друг да го отстрани. **Влакът символизира фиксирана нагласа – вярвате, че вашите способности и възможности са ограничени**, затова се придържате към същия път, дори когато животът около вас се променя.

Извод: В живота се стремете да бъдете по-скоро като лодка – гъвкави, адаптивни и готови да разпънете по-големи платна – отколкото като влак, заседнал на една релса.



3.4 Ами ако се провалите?

Много от най-успешните предприемачи и творци в света са започнали своето пътуване с неуспех. **Уолт Дисни** някога е управлявал продуцентска компания, която е фалирала, и му е било казано, че „липсва креативност“. **Стив Джобс**, след като е съосновател на Apple, всъщност е бил уволнен от собствената си компания, преди да се върне години по-късно, за да я доведе до исторически успех. **Томас Едисън** е бил считан за „твърде бавен в ученето“ от своите учители, но въпреки това е изобретил електрическата крушка и е притежавал над 1000 патента. **Дж. К. Роулинг** е написала първата книга за Хари Потър, докато е била безработна и е живяла от социални помощи, като е била отхвърляна многократно от издателите, преди да се превърне в една от най-продаваните авторки в историята.

Техните истории доказват, че провалът не е краят – той може да бъде началото на нещо необикновено, ако продължите напред.

Проучванията показват, че основните причини за провала на новите бизнеси включват **липса на реална пазарна нужда от техния продукт или услуга (42%)**, **изчерпване на средствата** поради лошо финансово планиране (29%), **неправилен екип** с пропуски в уменията или нагласите (23%), **по-добри резултати на по-бързи или по-добри конкуренти (19%)** и **несъвършени модели на ценообразуване**, които не генерират печалба (18%).

3.5 Дейност: Имам ли предприемачески дух?

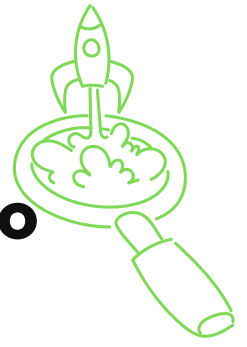
Помолете участниците да запишат в бележниците си:

1. Какви са **най-важните умения**, които според вас са необходими на един предприемач?
2. Кой познавате или се възхищавате, **който демонстрира тези умения**, и как го прави?
3. **Мини упражнение:** Оцени себе си от 1 до 5 за всеки умение.

Обсъдете по двойки : Кое умение трябва да развиете най-много? Как можете да го подобрите?



M3, T1: Въведение в (социалното) предприемачество



Списък с умения:

Продажби и убеждаване
Финансова грамотност
Решаване на проблеми
Изграждане на networking и връзки
Самоуправление и управление на времето

3.6 Валидиране на идеята

Много млади предприемачи се влюбват в идеите си, без да проверят дали някой наистина се нуждае от тях. Потвърждаването на идеята е процесът на тестване дали вашата идея решава реален проблем за реална аудитория – преди да инвестирате време, пари и енергия в нейното развитие. **Рамката за бързо потвърждаване** задава четири прости, но мощни въпроса:

1. **Проблем** – Има ли реален, конкретен проблем?
2. **Решение** – Вашето решение поне 10 пъти по-добро ли е от съществуващите алтернативи?
3. **Аудитория** – Кой точно изпитва този проблем?
4. **Готовност да платят** – Биха ли наистина похарчили пари, за да го решат?

Основната причина, поради която повечето идеи се провалят, е брутално проста: никой не ги иска. Ето защо е **опасно просто да питате хората: „Харесва ли ви идеята ми?“** Хората са склонни да бъдат учтиви и да дават положителни отговори, които ви карат да се чувствате добре, но не ви дават полезна информация. Вместо това, **фокусирайте се върху разкриването на реалното поведение в миналото, а не върху хипотетични обещания за бъдещето.** Попитайте кога за последен път са се сблъскали с проблема, който искате да решите, какво са направили по въпроса и колко време, усилия или пари са похарчили.

Например, ако искате да стартирате услуга за доставка на здравословни закуски, лош въпрос би бил: „Бихте ли се интересували от доставка на здравословни закуски до вашата врата?“ Повечето хора ще отговорят с „да“, за да бъдат любезни. По-добър въпрос е: „Разкажете ми за последния път, когато сте искали здравословна закуска на работа – какво направихте?“ Отговорът им ще разкрие дали проблемът е реален и как го решават в момента.

Същото важи и за приложението за управление на времето за студенти – не питайте дали биха го изтеглили. Попитайте: „Как планирахте последната си учебна сесия? Какви инструменти използвахте?“ По този начин ще разберете на кои решения вече се доверяват и какви пропуски можете да запълните. **Ключовото мислене при валидирането е „Проваляй се бързо, учи се по-бързо“.** Всеки тест, който показва, че идеята ви все още не работи, е ценен – той ви спестява по-големи и по-скъпи провали.

Дори днешните световни успехи като Airbnb, Dyson и Canva са преживели неуспешни опити, преди да намерят това, което работи. **Като фасилитатор, насърчавайте участниците да разглеждат неуспешните валидации не като край, а като обратна връзка, която ги насочва към по-добро и по-необходимо решение.**



4. Неформален метод: Предприемачески SWOT



Необходимо време: 30 мин.

Материали: Химикал и хартия

Размер на групата: 2-3 участници на група или индивидуално

Цел: Да се помогне на участниците да размишляват върху личния си потенциал, ограниченията си и външните условия като бъдещи предприемачи

Описание на метода

SWOT анализа е инструмент, традиционно използван от компаниите за оценка на техните силни и слаби страни, възможности и заплахи. Той обаче може да бъде и мощен инструмент за личностно развитие. **В тази дейност участниците ще приложат SWOT метода към себе си** – по-специално от **гледна точка на стартирането на собствен бизнес.**

- **Силни страни:** Лични качества, умения, опит и ресурси, които биха ви помогнали да успеете в стартирането и управлението на бизнес. Примери: добри комуникативни умения, креативност, способност да работите под напрежение, познания в бранша, силна мрежа от контакти.
- **Слабости:** Вътрешни ограничения или области, които могат да ви попречат като предприемач. Примери: липса на финансови познания, затруднения при делегирането, ограничени умения за говорене пред публика, нетърпение.
- **Възможности:** Външни фактори или тенденции, които могат да подпомогнат вашето предприемаческо пътуване. Примери: нововъзникващи пазари, нужди на общността, нови технологии, правителствени програми за финансиране на младежта.

Заплахи: Външни предизвикателства, които могат да затруднят предприемачеството. Примери: силна конкуренция, икономическа нестабилност, променящи се регулации, ограничен достъп до капитал.

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Разделете участниците на двойки, малки групи или ги оставете да работят индивидуално.
2. Направете кратък преглед на концепцията SWOT (ако е необходимо, вижте материала от Модул 1).
3. Помолете участниците да попълнят **своя предприемачески SWOT анализ**, като запишат елементи във всяка от четирите категории, фокусирайки се върху бъдещата си роля като основатели на бизнес.
4. Насърчете ги да бъдат честни и конкретни – това е инструмент за самоанализ, а не състезание.
5. Ако работят по двойки или групи, дайте им време да споделят и да дадат конструктивна обратна връзка.

Дискусия и обобщение

- Какво ви се стори лесно или трудно в тази рефлексия?
- Открихте ли силни страни или възможности, за които не сте мислили преди?
- Как можете да работите върху слабите си страни или да намалите заплахите?

M3, T1: Въведение в (социалното) предприемачество



5. Саморефлексия в дневника



Използвайки метода на размисъл „Светофар“, участниците пишат в бележниците си:

Зелено: нещо, което сте намерили за много полезно и смятате, че сте разбрали напълно

Жълто: нещо, което сте намерили за интересно, но трябва да проучите/научите повече

Червено: нещо, което сте намерили за незаинтересно или объркващо, или не сте сигурни как да използвате

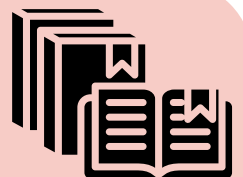


6. Финална активност: Светофарът

Един по един, участниците се редуват да споделят какво са написали в различните части на светофарите си. Ако нямате достатъчно време, редувайте между червено, жълто и зелено или ги помолете да споделят само от зелените елементи.

Допълнителни ресурси:

1. The Mom Test - a book by Rob FitzPatrick
2. [SWOT - the 4 keys to starting a business Article](#)





МЗ, Т2: От нужди към възможности



1. Ключови учебни точки

- Научете как да идентифицирате, свържете и разберете основните причини и последствия на даден проблем, за да разработите добре обосновани решения
- Открийте как да използвате техниката на дървото на проблемите, за да структурирате, организирате и визуално съпоставите идеите си за по-добро вземане на решения
- Разгледайте различни методи за проучване, включително онлайн анализ, анкети, фокус групи и тестове, за да получите дълбоки познания за нуждите и очакванията на вашите целеви клиенти



2. Разчупване на леда: Сляп търсач (10-15 мин.)

Разделете участниците на четири отбора, като на всеки отбор се присвои определен цвят (например синьо, зелено, розово, жълто). В рамките на всеки отбор се избира един член, на когото се завързват очите. Целта на участника със завързани очи е да се придвижва из стаята и да събере колкото се може повече лепящи се бележки с цвета на своя отбор, като се ръководи единствено от устните инструкции на своите съотборници.

Членовете на екипа трябва да направляват колегата си със завързани очи, без да го докосват физически или да пипат лепящите се бележки. След като всички са връзки за очи са поставени, треньорът разпръсква 20-30 лепящи се бележки с различни цветове из стаята и дава сигнал за начало на упражнението. Докато всеки екип се концентрира върху събирането на бележките със своя цвят, всички групи споделят едно и също пространство, което изисква ясна комуникация и стратегическа координация, за да успеят.

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията МЗ,Т2: От нужди към възможности

Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Дървото на разбиране на проблема (20 мин.)

Определение: Организациите съществуват, за да решават един или няколко проблема в общността или обществото. Дървото на проблемите ви помага да анализирате систематично причините и последиците от проблема (проблемите), който искате да решите като част от мисията на вашата организация.





M3, T2: ОТ НУЖДИ КЪМ ВЪЗМОЖНОСТИ



3.2 Анализирайте заедно един пример

EXAMPLE

За тази част е най-добре да **имате предварително подготвен пример за дърво на проблемите от реално социално предприятие във вашата общност**. В нашия случай използвахме този за Неща с душа Ltd.

Прегледайте примера заедно с участниците, като обърнете внимание на:

- Как е формулиран основният проблем
- Кои елементи са идентифицирани като причини и кои като последствия

Подчертайте, че при анализа на реални проблеми често е необходимо да се задълбочите. **Понякога нещо, което първоначално смятате за причина, може да се окаже следствие – и обратното.**

Например, в дървото „Неща с душа“ една от изброените причини беше „Хората с увреждания нямат мотивация да търсят възможности за работа“. Колкото повече обаче го проучвахме, толкова по-ясно ставаше, че тази липса на мотивация всъщност е резултат от друга причина – липсата на значими и достъпни възможности за работа.

3.3 Как да формулираме основния проблем

Помогнете им да определят основния проблем, като обсъдите как обикновено формулираме проблемите (използвайки изрази като „не сме подготвени, не знаем, не разбираме, нямаме достатъчно, мъчим се, не можем“).

"[Група] не прави/няма..." → Младите хора нямат достъп до качествено образование.

"[Група] не са в състояние да..." → Учениците не са в състояние да практикуват дигитални умения в училище.

"[Група] не може...." → Семействата не могат да си позволят здравословна храна.

"„Няма достатъчно..." → Няма достатъчно учители, обучени в областта на приобщаващото образование.

"Има прекалено много..." → Има прекалено много пластмасови отпадъци, които замърсяват околната среда.

"На хората им е трудно да..." → На хората им е трудно да намерят достъпни жилища.

"„Много [група] не успяват да..." → Много малки предприятия не успяват да оцелеят през първата си година.

"[Процесът] не работи правилно..." → Общественият транспорт не работи правилно поради остарялата инфраструктура.





М3, Т2: ОТ НУЖДИ КЪМ ВЪЗМОЖНОСТИ



3.4 Обяснете процеса и накарайте групата да работи заедно върху 1 пример

Нарисувайте примерно дърво на дъската и обяснете процеса на създаване на дърво на проблема:

1. Започнете, като запишете основния проблем, който искате да решите.

2. Напишете причините за проблема, като задавате поредица от въпроси „защо“. Колкото по дълбоко стигнете, толкова по-добре.

Основният проблем е П.

Защо съществува П?

Отговор = А.

И защо съществува А?

Отговор = В.

И защо съществува В?

Отговор = С

3. Напишете последствията. До какво води проблемът?

Основният проблем е П.

До какво води П?

Отговор = Р.

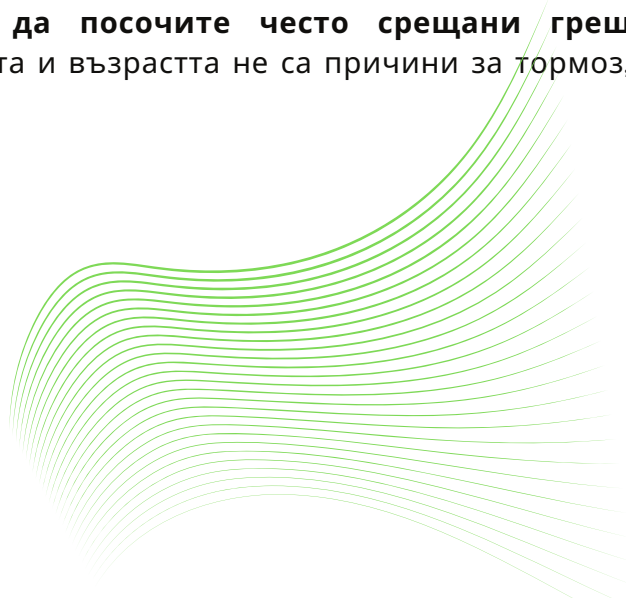
И до какво води Р?

Отговор = С.

и т.н.

Помолете групата да създаде заедно 1 дърво на проблема с този проблем:
Деца в училище са подложени на тормоз. Проведете групова сесия за мозъчна атака и попълнете таблицата на дъската.

Бъдете готови да посочите често срещани грешки - например, разликата в расата и възрастта не са причини за тормоз, а „недостигът на учители“ е



4. Неформален метод: Creating a Problem Tree



Необходимо време: 1 час

Материали: Отпечатани диаграми на дърво на проблемите, моливи, гумички, лепящи се бележки

Размер на групата: 10–30 участници

Цел: Да се идентифицират и начертаят основните причини и последствия от проблема, който стои зад избраната от всеки екип бизнес или социална идея.

Разделете участниците на екипи от 3–4 души. Всеки екип ще работи по бизнес или социална бизнес идея, която ги интересува – независимо дали е с цел печалба или кауза. Ключовото е, че **проблемът, който стои зад идеята, трябва да е важен за тях** (например, зъбна хигиена за продукт като паста за зъби или намаляване на отпадъците за чаши за кафе, които могат да се ядат). **Те ще работят в тези екипи до края на Модул 3.**

В тази първа стъпка екипите **ще създадат дърво на проблемите за своята идея.** Раздайте отпечатани диаграми на дървото на проблемите заедно с моливи и гумички. Помолете екипите да дискутират помежду си и да запишат:

- Основният проблем в централната кутия (напомнете им да не посочват тук причина или последица).
- Причините за проблема под основния проблем.
- Последиците от проблема над основния проблем.

Обикаляйте из стаята, за да ги подкрепите, като ги подтиквате към по-задълбочено мислене с въпроси като „защо?“ и „към какво води това?“. **Обяснете, че понякога основната причина може да се превърне в фокус на отделно дърво на проблемите и по-целенасочена бизнес идея.** Например, ако социалният бизнес има за цел да намали пластмасовите отпадъци чрез производството на опаковки за многократна употреба, една от идентифицираните причини може да бъде „потребителите нямат достъпни и атрактивни опции за многократна употреба“. Тази основна причина може да се превърне в централен фокус на отделно дърво на проблемите, което да доведе до бизнес идея, фокусирана върху проектирането на евтини и атрактивни продукти за многократна употреба. **Това помага на участниците да разберат, че не е необходимо да решават цялата екологична криза – само един или два ключови фактора, върху които могат да окажат реално влияние.**

След като дърветата са готови, организирайте презентации:

Разделете стаята на 2 подгрупи, всяка с максимум 3 екипа (за това ще са ви необходими 2 фасилитатори)

Всеки екип представя своето дърво на проблемите в продължение на 5 минути, след което следва 5-минутна обратна връзка от колегите.

Отделете 30 минути за всички 3 екипа в една подгрупа.

Фасилитаторът наблюдава, дава целенасочена обратна връзка и подканва към дискусия.


Дискусия и обобщение

- Какво ви се стори най-полезно при разработването на дърветата на проблемите?
- Промени ли се някоя от причините или последствията по време на процеса? Какво ви накара да ги коригирате?
- Коя беше най-трудната част от създаването на вашето дърво на проблемите? Защо?
- Промени ли някои от мненията на вашите съученици начина, по който виждате проблема си? Как?
- Накара ли ви дървото на проблемите на някоя от групите да погледнете по различен начин на вашия проблем? Как?
- Коя беше най-важната дейност, която ще ви помогне да намерите решение на проблема?
- Ако трябваше да превърнете това дърво на проблемите в реален проект или социално предприятие, на коя част от дървото бихте се фокусирали първо? Защо?

M3, T2: От нужди към възможности



5. Саморефлексия в дневника




Помолете участниците да **намерят тихо място и да отделят няколко минути, за да размишляват индивидуално в дневниците си.** Тяхната задача е да **помислят за един проблем или въпрос в тяхната общност, който е наистина важен за тях – нещо, което ги кара да се чувстват загрижени, разочаровани или вдъхновени да променят.**

Въпроси за размисъл:


1. Какъв е проблемът или въпросът? Опишете го с ваши думи.
2. Защо това е важно за мен лично?
3. Кой е най-засегнат от това?
4. Как бих искал нещата да бъдат различни?
5. Каква роля бих могъл да си представя, че играя в осъществяването на тази промяна?

6. Финална активност: Емоји отблизо



Участниците рисуват емоджи на лист хартия, което отразява как се чувстват напускайки семинара, и го споделят накратко.

7. Задачи за изпълнение у дома

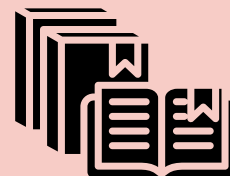


Домашно задание 1: Да усъвършенстват своето дърво на проблемите според обратната връзка, която са получили по време на груповата дейност.

Домашно задание 2: Организирайте проучване на проблема – има ли проучвания/статии/анкети, свързани с вашата тема; можете ли да създадете въпросник или да интервюирате хора от целевата група, за да проверите вашите предположения; можете ли да говорите с експерти или професионалисти (например в случая с учителите трябва да интервюирате учители, за да разберете дали според тях недостигът на персонал или липсата на обучение са част от проблема).

Допълнителни ресурси:

1. [Stories for impact](#)






M3, T3: Развиване на твоята бизнес идея

1. Ключови учебни точки

- Разберете **ефективните решения**, като използвате инструмента „Верига на въздействието“
- **Изследвайте техники за творческо мислене**, за да генерирате и оцените потенциални решения
- **Определете какво прави вашата идея ценна** и проучете дали е осъществима (конкуренция, размер на пазара, целеви клиенти)

2. Разчупване на леда: The paper clip challenge (10-15 мин.)



Стимулирайте творческата енергия, като предизвикате участниците да измислят креативни идеи за **това как една кламер може да се използва по различни полезни начини**. Разделете ги на двойки и **им дайте 3 минути, за да измислят креативно приложение на кламера** (например, може да се използва за отключване на врати, връзване на коса, закачане на предмети вкъщи, за заместване на изгубен ключодържател и т.н.). **За допълнително предизвикателство** можете да им кажете, **че не им е позволено да повтарят нищо от казаното от предишната двойка** (по този начин те трябва да имат няколко варианта или да мислят бързо).

Алтернатива: Ако смятате, че вашата група не е готова за това предизвикателство, опитайте тази алтернативна игра за разчупване на леда. **Разпръснете купчина карти Dixit по пода и помолете участниците да изберат една, която изобразява защо хората/клиентите избират дадена марка или компания.** Помолете ги да изберат картата и след това да споделят в кръг своето тълкуване за 1 минута

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията M3,T3: Developing your business idea

Линк към презентацията: [ТУК](#)



M3, T3: Развиване на ТВОЯТА БИЗНЕС ИДЕЯ

3.1 Веригата на въздействието

Веригата на въздействието е инструмент, използван от социалните предприемачи, за да свържат това, което правят всеки ден, с по-големите промени, които искат да видят в обществото. Тя показва логическата последователност от разбирането на проблема до доказването на реална промяна.

- 1. Контекст** – Разбиране на неудовлетворените нужди в вашата общност. Тази стъпка се отнася до проучване, изслушване и ясно дефиниране на проблема, който вашата организация се стреми да реши.
- 2. Практики** – Конкретните дейности, услуги и действия, които вашата организация предприема, за да отговори на тези нужди.
- 3. Производство** – Пряко произведените продукти или услуги, които вашата организация предоставя. Това са измерими, осезаеми резултати от вашите дейности.
- 4. Резултати** – Промените или ползите, които хората или общността изпитват в резултат на вашите резултати.
- 5. Въздействия** – Дългосрочното доказателство, че вашата работа е допринесла за значими и трайни промени.

Веригата на въздействието помага на екипите да:

- Изяснят как ежедневните им действия водят до дългосрочна промяна
- Идентифицират какво да измерват на всеки етап
- Да комуникират своята стойност на финансиращите организации, партньорите и общността

The Chain of Impact – Example: Joy Bakery





M3, T3: Развиване на ТВОЯТА БИЗНЕС ИДЕЯ

3.2 Генериране на креативни идеи

При разработването на бизнес или социална идея **творчеството е от съществено значение**. По-долу са представени няколко структурирани инструмента, които екипите могат да използват, за да генерират нови идеи, да проучат алтернативни решения или да разширят настоящите си предложения с допълнителни продукти и услуги.

1. Мисловно картографиране

Визуален инструмент за **изследване на идеи около централна тема**.

Започнете с основния проблем или идея в центъра, след което разклонете към свързани идеи, подтеми и възможни решения.

Правила за ефективно мисловно картиране:

- Използвайте различни цветове, за да разграничите теми или категории
- Създайте запомнящ се централен образ и визуални разклонения
- Смесвайте ГЛАВНИ и малки букви, за да подчертаете важността
- Разнообразявайте дебелината на клоновете, за да откриете ключови точки
- Използвайте картинки и символи – мозъкът ви запомня образите по-добре от обикновени думи



2. Brainstorming (сесия за генериране на идеи)

Бърза, **свободна групова сесия, в която всяка идея има значение** – без значение колко нереална звучи.

Правила:

1. Количеството е по-важно от качеството – колкото повече идеи, толкова по-добре
2. Без критика – всички идеи са добре дошли по време на етапа на генериране на идеи
3. Насърчавайте смелите идеи – понякога най-лудите идеи водят до най-добрите решения
4. Развивайте идеите на другите – комбинирайте и подобрявайте идеите заедно („piggybacking“)

3. Обратен Brainstorming (сесия за генериране на идеи)

Вместо да питате как да решите даден проблем, попитайте как да го предизвикате или влошите – след това обърнете отговорите

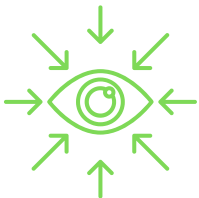
Стъпки:

- Попитайте: „Как бихме могли да влошим този проблем?“
- Избройте всички възможни (дори абсурдни) отговори
- Превърнете всеки отговор в потенциално решение
- Оценете решенията и изберете обещаващите, за да ги развиете по-нататък





M3, T3: Развиване на ТВОЯТА БИЗНЕС ИДЕЯ



4. Визуализация / Желание

Креативен метод за разкриване на смели идеи. Участниците „желаят“ перфектното или мечтаното решение – без ограничения.

Как да го използвате:

- Помолете участниците да си представят идеален сценарий, в който проблемът е напълно решен.
- Насърчавайте нереалистични желания – те често съдържат скрити, изпълними елементи
- Определете кои части от всяко желание могат да бъдат реализирани
- Адаптирайте ги в практични решения

5. Шестте мислещи (Едуард де Боно)

Този метод позволява на групата да разгледа даден проблем от шест различни ъгъла:

- Бяла шапка – факти и данни
- Червена шапка – емоции и интуиция
- Черна шапка – рискове и потенциални проблеми
- Жълта шапка – ползи и положителни аспекти
- Зелена шапка – творчество и нови идеи
- Синя шапка – Контрол на процесите и спазване на плана



Като „носят“ всяка шапка поред, екипите гарантират, че обхващат всички гледни точки, намаляват пристрастията и **генерират балансирани, добре обмислени решения.**

💡 Съвет за фасилитатора:

Ако участниците вече имат идея, насърчете ги да използват две или повече от тези инструменти в комбинация, за да я проучат по-подробно и да открият нови гледни точки. **Ако все още нямат решение,** тези методи могат да предизвикат нови идеи от нулата.

4. Неформален метод: Building a solution



Необходимо време: 60 мин.

Материали: Флипчартове, маркери, лепящи се бележки, тиксо

Размер на групата: 10–30 участници

Цел: Съвместно да се генерират и оценят потенциални решения, които биха могли да послужат като основа за бизнес или социално предприятие.

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Избор на метод (5 мин.)

Помолете всяка група да избере един метод за творческо мислене, който според тях ще работи най-добре за техния стил на сътрудничество:

- Мисловно картографиране
- Brainstorming (сесия за генериране на идеи)
- Обратен brainstorming (сесия за генериране на идеи)
- Визуализация / Желание
- Шестте мислещи шапки

2. Генериране на идеи (30 мин.)

- Дайте на всяка група 30 минути, за да генерира идеи, използвайки избрания от нея метод.
- Напомнете на участниците, че по време на етапа на генериране на идеи не се допуска критика – в този момент количеството и креативността са от ключово значение
- Насърчавайте активното участие на всички членове; ако е необходимо, улеснете дискусиите в по-малки групи, за да се уверите, че всеки дава своя принос.
- Обикаляйте из стаята, за да давате насоки, да изяснявате правилата на избрания метод и да поддържате високо ниво на енергия.

3. Оценка и подбор на идеи (10 мин.)

- След генерирането на идеи групите преминават в режим на оценяване.
- Сега те могат да приложат критично мислене, за да оценят осъществимостта, потенциалното въздействие и релевантността на избрания от тях проблем.
- Всяка група избира една идея, която да развие по-нататък, като я отбележи ясно на флипчарта си

4. Презентации (15 мин.)

- Всяка група има 2 минути, за да представи избраното от нея решение пред останалите участници
- Целта е да обяснят накратко проблема, с който се занимават, предложеното от тях решение и защо са го избрали.


Съвети за фасилитатора:

- Внимавайте за групи, които преминават към оценяване прекалено рано – **напомнете им внимателно да отложат критиките за по-късно.**
- **Следете времето**, особено по време на презентациите.
- **Насърчавайте използването на визуални средства (рисушки, диаграми или ключови думи)**, за да направите презентациите по-интересни.



M3, T3: Developing your business idea


5. Саморефлексия в дневника



Начертайте страница, **разделена на четири части**. Всяка част отговаряйте на въпросите по-долу. **Използвайте думи, скици или символи** – всичко, което ви помага да изразите най-добре мислите си.


1. Искрата – Какво вдъхнови твоята идея? Беше ли лично преживяване, нещо, което си наблюдавал в своята общност, или по-голям проблем в обществото?
2. Въздействието – Ако твоята идея успее, какво ще се промени за хората или за околната среда, на които служи? Опиши „бъдещето, което искаш да видиш“.
3. Предизвикателството – Кое е едно нещо, което може да направи по-трудно разработването или стартирането на твоята идея? Как би могъл да го преодолееш?
4. Ангажираността – По скалата от 1 до 10, колко силно се чувстваш отдаден да работиш върху тази идея? Защо?

6. Финална активност: Една дума за запомняне



Обобщете основното, което сте научили/усетили по време на сесията, с една дума и я споделете с групата в кръга

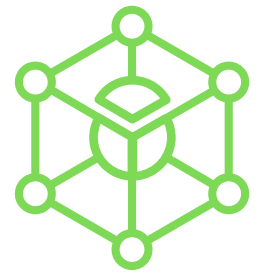
7. Задачи за изпълнение у дома



Домашно: Проучете съществуващите бизнеси/социални бизнеси в областта – към кого са насочени, какво предлагат, по какъв начин вашият бизнес ще бъде по-добър/различен от тях, има ли ниша на пазара, която все още не е пренаселена



М3, Т4: Бизнес модели



1. Ключови учебни точки

- Разбиране на различните **бизнес модели (B2C, B2B, нестопански, хибридни)**
- Как да **интегрирате социалното влияние в устойчив бизнес модел**. Казуси на успешни социални предприятия
- **Разработване на бизнес модел** за бизнес идеите на участниците



2. Разчупване на леда: Напишете го (10 мин.)

Фасилитаторът кани участниците да „напишат“ **заглавието на темата – Бизнес модели – като използват само телата си**. Първо, фасилитаторът демонстрира как да се формира всяка буква с ръце, крака или движения на цялото тяло по преувеличен и забавен начин.

След това цялата група тренира заедно, след което се разделя на малки екипи, като 1-2 души поемат отговорността за една буква, така че екипът колективно „изписва“ думите. След като го усвоят, предизвикателството може да се повтори с по-бързо темпо или дори обратно, за да бъде още по-забавно. **Можете да направите връзка с темата:** как различни елементи могат да работят заедно, за да създадат цялостна картина, точно както компонентите на един бизнес модел се комбинират, за да образуват функционално цяло

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията М3,Т4: Бизнес Модели

Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Какво е бизнеса и бизнес модел?

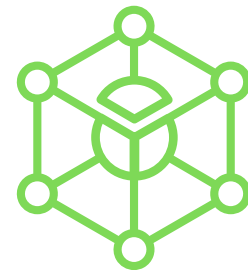
Бизнесът е дейност, която създава стойност за клиентите си, като задоволява техните нужди или желания. **Стойността може да означава решаване на проблем, улесняване на живота или предоставяне на нещо, което хората харесват** – стига да са готови да платят за него.

За да бъдете успешни, вашето предложение трябва да отговаря на нуждите и очакванията на клиентите.

Бизнес моделът е начинът, по който даден бизнес създава, предоставя и улавя тази стойност – с други думи:

На кого продавате+ Как доставяте+ Как печелите пари

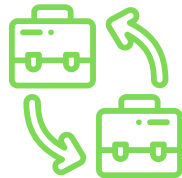




M3, T4: Бизнес модели

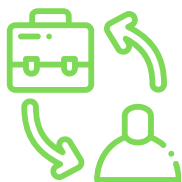
3.2 Основни видове бизнес модели

B2B - Бизнес-към-бизнес



- Определение: Продажба на продукти или услуги на други компании, като им помагат да решават проблеми или да подобряват дейността си
- Пример: Salesforce (софтуер за бизнеса), HubSpot (маркетингови инструменти)
- Приходи: Договори, лицензи, абонаменти
- Предимства: По-големи сделки, дългосрочни взаимоотношения
- Недостатъци: По-дълги цикли на продажби, зависимост от по-малко клиенти

B2C - Бизнес към потребител



- Определение: Директна продажба на индивидуални клиенти за лична употреба
- Пример: Zara (облекло), Netflix (развлечения) Приходи: Директни продажби, абонаменти
- Предимства: Голяма потенциална аудитория, бързо вземане на решения от купувачите
- Недостатъци: Ценовочувствителни клиенти, високи маркетингови разходи

3.3 Популярни варианти на бизнес модела

Модел на абонамент

- Модел на абонамент Клиентите плащат редовно (месечно, годишно) за постоянен достъп
- Пример: Spotify, Adobe
- Предимства: Предвидими приходи, дългосрочни клиенти
- Недостатъци: Необходимо е постоянно да се добавя стойност, за да се запазят абонатите

Франчайз модел

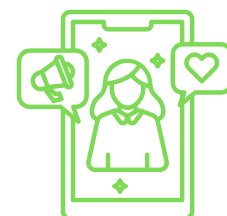
- Бизнесът лицензира своята марка и система на други
- Пример: McDonald's, Fantastic Services
- Предимства: Бързо разрастване с по-малко капитал
- Недостатъци: Предизвикателства при контрола на качеството

Платформа / Софтуер като услуга (SaaS)

- Предоставяне на платформа за ползване от други
- Пример: Shopify, AWS
- Предимства: Мащаб, ползи от мрежови ефекти
- Недостатъци: Високи начални разходи, зависимост от партньори

Афилиейт модел

- Печелене на комисионна за промотиране на продуктите на други компании
- Пример: Amazon Associates, маркетинг чрез влиятелни лица
- Предимства: Няма нужда да се създават продукти
- Недостатъци: Висока конкуренция, зависимост от други марки

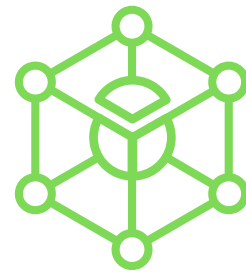


FRANCHISE





M3, T4: Бизнес модели



Трейдинг/търговски модел

- Продажба на стоки директно на клиенти
- Пример: Zara, физическите магазини на Amazon
- Предимства: Директен контрол върху клиентското преживяване
- Недостатъци: Рискове, свързани със запасите, високи оперативни разходи

Производствен модел

- Производство и продажба на стоки
- Пример: Toyota, Samsung
- Предимства: Пълен контрол върху производството
- Недостатъци: Високи инвестиции, рискове, свързани с веригата на доставки

Хибридни модели

- Комбиниране на няколко модела за гъвкавост
- Пример: Apple (производство+ , търговия на дребно+ , абонаментни услуги)
- Тема за дискусия: Може да бъде както интелигентно, така и рисковано – зависи от изпълнението

3.4 Нестопански и хибридни организации за социално въздействие

Нестопански

- Цел: Социална или благотворителна, без цел за печалба
- Приходи: Дарения, грантове, събития за набиране на средства
- Пример: Червен кръст, WWF

Хибридни / Социални предприятия

- Съчетава бизнес и социална мисия. Печели пари от продажби, но реинвестира част от печалбите в кауза
- Пример: TOMS Shoes (дарява един чифт за всеки продаден чифт)

3.5 Стъпки за разработване на вашия бизнес модел

1. **Определете визията и целите** – краткосрочни и дългосрочни, проблема, който решавате, как ще печелите пари и от кого
2. **Идентифицирайте целевите клиенти** – Кой има неудовлетворена нужда, която вие решавате?
3. **Изработете своето ценностно предложение** – какво прави вашата оферта уникална (цена, качество, удобство, иновативност)?
4. **Изберете подходящия модел** – съобразете го с вашия продукт/услуга и клиенти
5. **Идентифицирайте източници на приходи** – продажби, абонаменти, реклами, лицензи, комисионни
6. **Начертайте ключовите ресурси и дейности** – партньори, доставчици, търговци
7. **Планирайте структурата на разходите** – фиксирани срещу променливи разходи
8. **Бъдете гъвкави** – използвайте инструменти, обратна връзка и проучвания на пазара, за да се развивате

3.6 Игра: „Познайте бизнес модела“ – Дайте на участниците примери като Netflix, McDonald's, Shopify, Zara, Tesla, Spotify, Uber, Amazon, Airbnb, Glovo. В екипи те: Идентифицират използваните бизнес модели; Изброяват 3 предимства и 3 недостатъка за всеки.



4. Неформален метод: Изберете своя бизнес модел



Необходимо време: 45 мин. - 1 час

Материали: флипчартове, маркери, лепящи се бележки, шаблони за бизнес модел Canvas (незадължителни, но препоръчителни)

Размер на групата: малки групи (3–5 участници)

Цел: Да се помогне на участниците да мислят практично за това как тяхната бизнес идея може да функционира в реалния живот; Да се представи връзката между личните умения и избора на бизнес модел; Да се насърчи краткото и уверено представяне на идеята

Стъпка по стъпка инструкции:

Стъпка 1 – Подгответе сцената (5 мин.)

Фасилитаторът напомня на участниците, че през целия модул те са изследвали предприемачеството и социалното предприемачество. Сега те ще разработят основен бизнес модел за собствената си бизнес идея – тази, която са разработвали от началото на обучението (или нова идея, ако предпочитат). Обяснете с прости думи:

„Бизнес моделът е начинът, по който печелите пари и предоставяте стойност на клиентите си. Ще разберем какво ще продавате, защо това има смисъл за вас и как да го обясните ясно.“

Стъпка 2 – Определете „Какво ще продавате“ (10 мин.)

В малки групи или индивидуално участниците отговарят на следните въпроси:

- Какъв е вашият основен продукт или услуга?
- Кой ще го купи? (целева аудитория)
- Става ли въпрос за B2B, B2C, нестопанска организация, хибриден или друг модел?

Съвет за фасилитатора: Насърчете ги да бъдат конкретни – „Здравословни смутита за офис работници“ е по-силно от „храна и напитки“.

Стъпка 3 – Свържете се с вашите умения (10 мин.)

Участниците размишляват защо този бизнес им подхожда лично:

- Кои от техните умения, опит или страсти ги правят подходящи за това?
- Как тези силни страни ще им помогнат да успеят?

Насърчете ги да обмислят както техническите умения (например печене, програмиране, дизайн), така и меките умения (например комуникация, решаване на проблеми).

Стъпка 4 – Структуриране на модела (10–15 мин.)

Участниците подчертават ключовите елементи на своя бизнес модел:

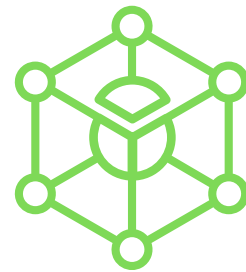
1. Предложение за стойност – Какво уникално предимство предлагате?
2. Източник на приходи – Как ще печелите пари (продажби, абонаменти и др.)?
3. Начин на доставка – Как клиентите ще получат вашия продукт/услуга?
4. Разходи – Какви основни разходи ще имате?
5. Партньори/ресурси – Кой или какво ще ви помогне да постигнете целта си?

Те могат да направят това на:


- Бизнес модел Canvas
- Проста рисунка на флипчарт с кутийки за всеки елемент
- Лепящи се бележки, подредени по

Стъпка 5 – Кратка презентация (10 мин.) – Всяка група/личност прави 2–3-минутна презентация


M3, T4: Business models



5. Саморефлексия в дневника

- 
- Как свързването на идеята ви с вашите умения ви помогна да оформите бизнес модела?
 - Открихте ли някакви пропуски или неща, които трябва да проучите по-подробно?
 - Каква би била следващата ви стъпка, ако искате да реализирате това?

6. Финална активност: Въпрос или отговор?



Участниците се събират в кръг. Фасилитаторът обяснява, че това е последната възможност да се изясни нещо или да се споделят идеи от сесията. **Топката се хвърля на случаен принцип от един участник на друг.**

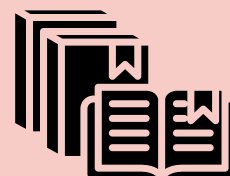
Когато хване топката, **човекът може да избере едно от две действия:**

- а. Да зададе въпрос за нещо, което все още не е ясно или за което иска да знае повече.
- б. Да отговори на въпрос, зададен по-рано по време на семинара, или да сподели личното си мнение от сесията.

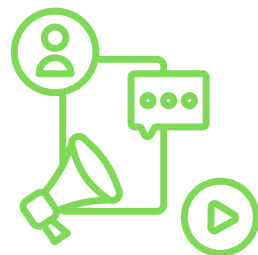
Това продължава, **докато всички са имали възможност да участват или докато отреденото време изтече.** Фасилитаторът приключва дейността, като отговаря накратко на всички въпроси, които са останали без отговор.

Допълнителни ресурси:

1. [How to build successful business models](#)
2. [Distinction between B2B and B2cC models](#)
3. [Additional information on the non-profit model](#)



M3, T5: Маркетинг в 21-ви век



1. Ключови учебни точки

- Коя е вашата **целева аудитория/маркетингови персони**
- Създаване на **идентичност и послание на марката**
- Ефективно **използване на социалните медии и инструменти за дигитален маркетинг**
- Споделяне на **истории** – социални предприятия срещу традиционни бизнеси



2. Разчупване на леда: Следвайте лидера (10 мин.)

Участниците застават в кръг. **Един доброволец напуска стаята** (или се обръща с гръб). Докато той е навън, **групата тихо избира „лидер“**, който **ще ръководи движенията** (например, **пляскане с ръце, тупане с крака, люлеене, махане с ръце**). Всички останали следват движенията на лидера. Лидерът променя движенията на всеки няколко секунди, опитвайки се да го прави плавно, така че да не е очевидно кой е той. **Човекът, който беше отвън, влиза отново и наблюдава групата, опитвайки се да отгатне кой е лидерът**. Има три опита за отгатване. След като лидерът бъде разкрит, започва нов кръг с друг отгатващ и лидер.

Съвет за фасилитатора: Пуснете весела музика, предложена от участниците, за да повдигнете настроението им и да засилите положителната енергия в групата

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията M3,T5: Маркетинг в 21-ви век

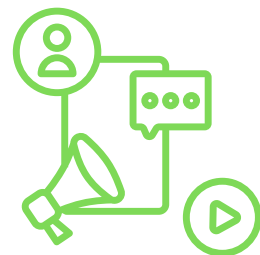
Линк към презентацията: [ТУК](#)

1. Целева аудитория

Определение:

Целевата аудитория е **конкретната група хора, до които дадено предприятие иска да достигне с продуктите, услугите и маркетинга си**. Всяка комуникация трябва да бъде насочена към тази група.





M3, T5: Маркетинг в 21-ви век

Как да определите целевата си аудитория

Стъпка 1 – Помислете кого искате да достигнете:

- Възрастова група (например тийнейджъри, млади възрастни, родители, възрастни хора)
- Местоположение (страна, град, местна общност)
- Език, на който говорят
- Покупателна способност и навици на пазаруване
- Интереси (хобита, ценности, начин на живот)
- Предизвикателства, пред които са изправени и които вашият продукт може да реши
- Етап от живота (студент, новороден родител, пенсионер и т.н.)

Стъпка 2 – Използвайте наличните данни:

- Проверете съществуващите последователи в социалните медии или хората, които вече подкрепят идеята
- Използвайте анкети или кратки интервюта, за да разберете техните проблеми

Стъпка 3 – Разгледайте конкурентите:

- Към кого са насочени?
- Достигат ли до групи, които не сте взели под внимание?

Стъпка 4 – Съобразете офертата си с техните нужди:

- Какво прави вашият продукт/услуга?
- Каква емоционална или практическа стойност им дава

2. Маркетинг персона

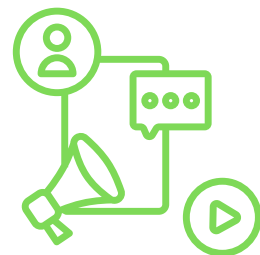
Определение:

Маркетинговата персона е **измислен, но реалистичен профил на вашия идеален клиент**. Тя се базира на проучвания и помага за проектирането на подходящи продукти, услуги и маркетингови послания.

Ключови елементи, които трябва да се включат:

- Демографски данни: възраст, местоположение, образование, работа
- Ниво на доходи и стил на харчене
- Онлайн поведение: кои платформи използват и как
- Навици на харчене: Необходимости срещу лукс, бюджетни ограничения
- Ежедневен живот: хобита, дейности, начин на живот
- Цели и предизвикателства: Какво искат да постигнат и какво ги спира
- Възможни възражения: Причини, поради които може да не купят
- Етап на покупката: Просто се запознават с продукта, обмислят покупката или са готови да купят?





M3, T5: Маркетинг в 21-ви век

3. Идентичност на марката



Определение: Идентичност на марката identity е начинът, по **който вашият бизнес се представя така, че хората да го разпознават.**

Основни елементи:

- Лого
- Цветова палитра
- Типография (стил на шрифта)

Други елементи:

- История на марката: Защо и как е започнал бизнесът
- Име на марката: запомнящо се, ясно, уникално
- Личност: „Атмосферата” на бизнеса (забавна, сериозна, екологично съзнателна и т.н.)
- Стил на комуникация: тон на гласа, речник и начин на споделяне на съобщения
- Продукти/услуги: Уникални характеристики и качество
- Визуална и сетивна идентичност: цветове, стил, опаковка, звуци, аромати
- Присъствие в социалните медии: Последователен вид и послание във всички платформи

4. Съвети за брандиране в социалните медии

- Използвайте едно и също лого, цветове и био навсякъде
- Публикувайте редовно съдържание, което съответства на вашата марка
- Комуникирайте с последователите си – отговаряйте на коментари, задавайте въпроси, споделяйте истории

За социални предприятия: Споделяйте истории за въздействието – реалната промяна, която създавате.

За традиционните предприятия: Споделяйте истории на успехи-постижения, растеж, удовлетвореност на клиентите.

5. Примери

- Социално предприятие – „Me to We“: Комбинира продукти (етично облекло), събития и услуги с мисията да помага на общностите. 50% от печалбите отиват за тяхната нестопанска организация.
- Традиционен бизнес – Microsoft: Фокусиран върху иновациите и нуждите на клиентите, разрастващ се от софтуер към хардуер, игри и облачни услуги.

• Съвет за фасилитатора: Насърчете участниците да обсъдят:

- Коя е тяхната целева аудитория
- Как биха описали тази аудитория като реална личност (персона)
- Какви истории биха разказали в социалните медии, за да се свържат с тях



4. Неформален метод: Value proposition + Marketing persona



Time: 30–40 мин.

Размер на групата: отбори 3–5 участници

Материали: Шаблони за изречения за ценностно предложение (отпечатани); Шаблон за маркетингова персона ([ТУК](#)); Химикалки, маркери, хартия за флипчарт

Цел: Да създадат ясна и привлекателна стойностна оферта за своята бизнес идея; Да определят идеалния си клиент, използвайки шаблон за маркетингова персона.

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Кратко въведение – 5 мин.

- Предложение за стойност = кратко изявление, което обяснява защо клиентите трябва да изберат вашия продукт или услуга пред другите. То се фокусира върху решаването на техния проблем или задоволяването на тяхна нужда.
- Маркетингова персона = подробен профил на вашия идеален клиент, базиран на демографски данни, поведение, нужди и мотивации.

2. Изработване на ценно предложение – 10–15 мин.

Раздайте началните изречения за ценностното предложение. Примери, които участниците могат да допълнят: „

- Ние помагаме на [целевата аудитория], която се бори с [проблем], като предоставяме [решение], което води до [полза].“ „За разлика от [основен конкурент или алтернатива], ние [ключов отличителен белег].“ „Нашият продукт/услуга е най-добрият избор за [целева група], защото [причина]“.
- Примери за вдъхновение: „Ние помагаме на заетите професионалисти, които се борят със здравословното хранене, като доставяме свежи, порционирани ястия, което води до повече енергия и по-добро здраве.“ „За разлика от традиционните фитнес зали, ние предлагаме гъвкави фитнес класове по заявка, които се вписват във всеки график.“

Задача на екипа: Всеки екип използва шаблона, за да напише 1–2 силни изявления за ценностното предложение на своята бизнес идея.

3. Описание на идеалния профил на вашата персона – 10–15 мин.

Давайте на всеки отбор темплейт за маркетинг персона.

Насърчете участниците да си представят този образ като реален човек, с когото биха могли да се срещнат и да разговарят

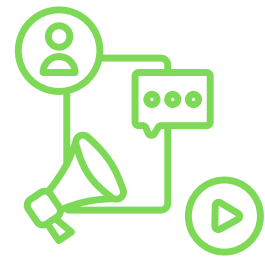
4. Споделяне и обратна връзка – 5–8 мин.. Всеки екип представя:

- Своята ценностни предложения (прочетете на глас)
- Кратко представяне на маркетинговия си образ

Бележки за фасилитатора:

- Напомнете на участниците да поставят клиента в центъра на своите изявления, а не характеристиките на продукта.
- Насърчете ги да използват прост и ясен език – без жаргон.
- Настоявайте за конкретност в описанието на личността: „жена на възраст 25–35 години, която работи дистанционно“ е по добре от „млади жени“.

M3, T5: Маркетинг в 21-ви век



5. Саморефлексия в дневника



Помислете за 3-те марки, към които се чувствате най-привлечени? Опитайте се да определите коя част от идентичността на марката е в основата на вашата лоялност като клиент.

6. Финална активност: Пляскане в кръг



Помолете всички да застанат в кръг и да се хванат леко за ръце (или да държат ръцете си до тялото, ако предпочитат да нямат физически контакт). Обяснете: „Когато пляскането с ръце стигне до вас, плеснете веднъж и веднага обърнете тялото си леко към следващия човек, за да разбере, че е негов ред.“

Започнете вълната, като пляскате веднъж и я предадете на човека отдясно (или отляво) от вас. Нека **пляскането обиколи кръга веднъж с удобно темпо**. Направете втори кръг малко по-бързо, след това трети кръг още по-бързо – **продължавайте да ускорявате, докато стане смешно и хората се разсмеят**.

Когато аплодисментите се върнат към вас в последния кръг, вдигнете ръка, за да сигнализирате „край“, бройте „3-2-1“ и **всички заедно пляскат силно**.

M3, T6: Финансово планиране (за предприемачи)



1. Ключови учебни точки

- Разликата между бюджетирание и финансово планиране и как те работят заедно в бизнеса
- Значението на паричния поток и идентифициране на основните видове разходи (фиксиран, променлив, полупроменлив)
- Печалба, марж и праг на рентабилност в прости бизнес термини
- Подходящи източници на финансиране за различни предприемачески идеи



2. Разчупване на леда: “Бизнес в 30 секунди”

Участниците застават в кръг, а фасилитаторът държи монета. Лицето, което я държи, има **30 секунди**, за да измисли проста бизнес идея, използвайки някой от предметите в стаята (например: „Бих отдавал столовете под наем за събития“, „Бих стартирал абонаментна услуга за кафе с тази чаша“). След като споделят идеята си, те предават предмета на лицето отдясно, което трябва бързо да измисли друга идея. Всеки, който повтори идея или не успее да отговори в рамките на 30 секунди, излиза за един рунд, но може да се включи отново по-късно. Играта продължава, докато всички не споделят няколко бързи идеи, насърчавайки креативността, бързото мислене и предприемаческия дух по забавен и непринуден начин.

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията M3,T6: Финансово Планиране
Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Защо парите имат значение в бизнеса

Финансовата грамотност е от съществено значение за всеки предприемач. Разбирането на това как парите се движат в бизнеса ви позволява да вземате информирани решения, да избягвате ненужни рискове и да постигате целите си. В предприемачеството финансовото планиране не се отнася само до цифри – то се отнася до изграждането на устойчиво бъдеще за вашата идея или начинание.



M3, T6: Финансово планиране (за предприемачи)



3.2 Бюджетиране срещу финансово планиране – каква е разликата?



Бюджетирането се фокусира върху краткосрочното планиране – проследяване на приходите и разходите, и вземане на решения за разпределяне на ресурсите в ежедневието.

Финансовото планиране изисква дългосрочна перспектива – определяне на бизнес цели и очертаване на стъпките за тяхното постигане.

Двете работят заедно: бюджетът подкрепя финансовия план, а планът насочва как бюджетът се коригира с течение на времето.

„Бърз заек се подиграва на бавната костенурка, докато костенурката не предлага да се състезават. Заекът се съгласява, изпреварва костенурката и, сигурен, че ще спечели, си взема почивка за дрямка по средата на състезанието. Костенурката продължава бавно и стабилно, а заекът се събужда и открива, че е загубил състезанието. В света на финансите това е историята на финансовия планирач и бюджетиращия. Бюджетиращият действа бързо, за да постигне краткосрочните си цели, без да се съобразява с дългосрочната перспектива. Финансовите планиращи знаят, че стига всяка стъпка да е в същата посока, те ще останат на пътя към постигането на целите си.“

3.3 Генериране на приходи

Бизнесът има два вида дейности: задачи, които не генерират приходи, и задачи, които генерират приходи.

„Генериране на приходи“ се отнася до всички дейности, които едно предприятие извършва, за да генерира приходи – тези дейности включват (но не се ограничават до) продажби и маркетинг, които спомагат за създаването на доходи и рентабилност. Всъщност, това включва и оперативни планове, стратегии и практики, които са предназначени за увеличаване на приходите.

ПРИМЕРИ ЗА ГЕНЕРИРАНЕ НА ПРИХОДИ

- Прилагане на **автоматизация на продажбите** за подобряване на продуктивността на продажбите
- **Подобряване на ефективността на маркетинговите кампании** за намаляване на разходите за привличане на клиенти, идентифициране на нови клиентски сегменти
- Провеждане на **пазарно проучване**
- Предоставяне на изключителни клиентски услуги за увеличаване на клиентската удовлетвореност, лоялността към марката и процента на задържане.





МЗ, Т6: Финансово планиране (за предприемачи)

3.4 Приходи, разходи и печалба



Приходи: Общият доход, който бизнесът получава от продажбата на стоки или услуги.

Разходи – парите, които бизнесът харчи за своята дейност, които могат да бъдат:

- **Фиксирани разходи** – остават същите, независимо от количеството, което произвеждате или продавате (например наем, заплати на постоянния персонал)
- **Променливи разходи** – променят се в зависимост от количеството, което произвеждате или продавате (например суровини, опаковки, комисионни от продажби)
- **Полупроменливи разходи** – имат фиксирана база сума плюс променлива част, която се променя в зависимост от дейността (например сметки с фиксирана месечна такса плюс допълнителна такса за потребление).

Печалба – сумата, която остава след плащане на всички разходи, показваща дали бизнесът е финансово стабилен. Има три основни вида:

- **Брутна печалба** – приходи минус преките разходи за производство на стоки или услуги (наричани още себестойност на продадените стоки)
- **Оперативна печалба** – брутна печалба минус всички оперативни разходи (например наем, заплати, комунални услуги), показваща печалбата от основната дейност преди лихви и данъци.
- **Нетна печалба** – крайната печалба след приспадане на всички разходи, включително лихви и данъци; крайната цифра.

Приходи, брутна и нетна печалба



M3, T6: Финансово планиране (за предприемачи)



3.5 Източници на финансиране

Предприемачите могат да получат финансиране от **различни източници, като всеки идва със своите предимства, изисквания и рискове.**



1. Безвъзмездни средства

Субсидиите са **средства, предоставени от правителства, фондации, НПО или други организации** за подкрепа на конкретни проекти или инициативи. **Те не трябва да се възстановяват, но често са свързани с конкретни критерии за допустимост и изисквания за отчитане.** Субсидиите са често срещани за социални предприятия, общностни проекти, иновации, образование или работа в областта на околната среда. Макар да са чудесен начин за достъп до финансиране без дългове, те могат да бъдат конкурентни, да изискват подробни заявления и да имат строги правила за това как се изразходват парите.

2. Краудфъндинг

Краудфъндингът е **набиране на малки суми пари от голям брой хора, обикновено чрез онлайн платформи (например Kickstarter, Indiegogo, GoFundMe).** Кампаниите често включват история, видео и награди за дарителите. Този метод не само събира средства, но и може да потвърди бизнес идеята, да изгради аудитория и да генерира маркетингов шум. Успешното групово финансиране обаче изисква ясни стойностни предложения, силно онлайн промотиране и често много подготовка преди стартирането.

3. Инвеститори

Инвеститорите **предоставят пари в замяна на дялово участие (собственост) в бизнеса или възвръщаемост на инвестицията си.** Има два обичайни типа:

- Ангелски инвеститори – обикновено физически лица, които инвестират собствени средства в предприятия в ранен етап на развитие, като често предоставят менторство и контакти.
- Рисков капиталист (VC) – професионални инвестиционни фирми, които обикновено инвестират по-големи суми в бизнеси с висок потенциал за растеж.

Финансирането от инвеститори може да ускори растежа, но това означава и споделяне на собствеността, а понякога и отказ от частичен контрол върху вземането на решения.

4. Лични спестявания

Използването на собствени средства (наричано още „bootstrapping“) за стартиране на бизнес означава, че запазвате пълен контрол и собственост. Това може да покаже на потенциални партньори или инвеститори, че сте лично ангажирани с идеята си. Въпреки това, то носи личен финансов риск и може да ограничи скоростта на растеж, ако спестяванията ви са малки. **Много предприемачи комбинират лични спестявания с други източници на финансиране, за да започнат.**

5. Кредити и заеми

Кредитът включва **заемане на пари от банка, микрофинансова институция или друг кредитор с уговорка да бъдат върнати с течение на времето, обикновено с лихва.** Това може да бъде под формата на:





M3, T6: Финансово планиране (за предприемачи)



- **Банкови кредити** – по-големи суми със структурирани условия за погасяване, често изискващи бизнес план и обезпечение
- **Микрокредит** – по-малки суми, предназначени за стартиращи или малки предприятия, понякога с по-гъвкави условия
- **Credit lines** – договорена граница, от която предприятието може да тегли средства при необходимост, като плаща лихва само върху използваната сума

Кредитът може да ви помогне да финансирате оборудване, запаси или разширяване, когато нямате достатъчно спестявания или незабавни приходи. Той обаче създава задължение за погасяване, което може да окаже натиск върху паричния поток, затова е важно да теглите кредит отговорно и да се уверите, че бизнесът ви може да се справи с графика за погасяване.

3.6 Точка на равновесие

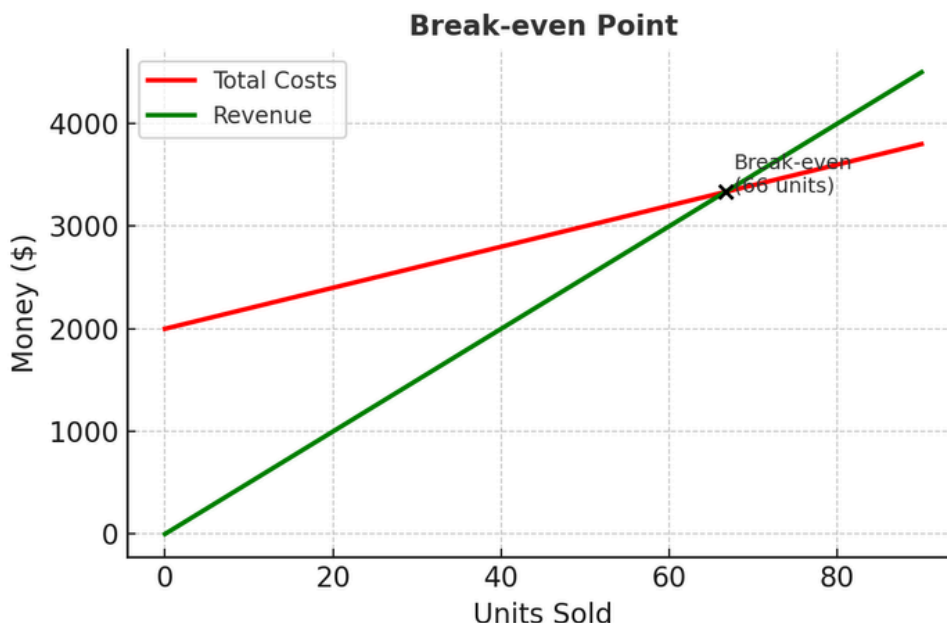
Точката на равновесие е, **когато общите приходи се равняват на общите разходи** – бизнесът не губи пари, но все още не реализира печалба.

Пример:

Ако вашите фиксирани разходи са 2000 долара, цената на продукта е 50 долара, а променливите разходи на продукт са 20 долара, вие достигате прага на рентабилност след продажбата на:

$$2000 \text{ долара} \div (50 \text{ долара} - 20 \text{ долара}) = 67 \text{ единици.}$$

Използвайте това, за да обясните защо познаването на прага на рентабилност помага за определянето на реалистични продажбени цели и за наблюдение на състоянието на бизнеса.



4. Неформален метод: Изготвяне на първия ми финансов план



Time: 60–90 мин.

Материали: Флипчарт хартия, маркери, калкулатори (по избор), шаблони за бюджет

Размер на групата: предварително сформирани екипи от 3–4 участници

Цел: Да се помогне на участниците да свържат бюджетирането, финансовото планиране и избора на финансиране, като ги приложат към бизнес идея.

Стъпка по стъпка инструкции:

1) Актуализиране на целите (5 мин.)

Екипите пишат 1 краткосрочна цел (≤ 12 месеца) и 1 дългосрочна цел (3–5 години) за своята бизнес идея. Забележка за учителя: Напомнете за формулировката SMART (конкретна, измерима, обвързана с време).

2) Начертайте модела на приходите (10 мин.)

Отговорите на екипите: Кой плаща? За каква стойност? Колко често? На каква цена на единица? Приблизително колко единици на месец?

Подсказки: „Ако удвоите цената, кой ще продължи да купува?“ „Коя е най-евтината ви платена опция?“

3) Избройте разходите (10 мин.)

Бележка за учителя: Закръглете числата (напр. 500 евро наем, 2 евро материали/брой). Добавете 10% резерв за „непредвидени разходи“.

4) Цена, надценка и марж (10–15 мин.) - В таблицата „Ценообразуване“ екипите изчисляват:

- Цена на брой (само променливи и части на единица)
- Избират надценка (колко добавя към себестойността) → определят продажната цена

Бърза проверка: За продукти с ниска бариера за влизане се стремете към марж $\geq 30\%$ (в зависимост от контекста).

5) Бърза оценка на прага на рентабилност (Break-even) (10–15 мин.)

Екипите отбелязват и месеците до достигане на прага на рентабилност, като използват прогнозата си за брой единици на месец

6) Подходящо финансиране (10 мин.)

Екипите избират един основен и един резервен източник, като посочват сумата, целта, графика и 1–2 риска. Възможни варианти: безвъзмездни средства, групово финансиране, инвеститори (ангелски/рисков капитал), лични спестявания, кредити/заеми/кредитната линия. Забележка за социалните предприятия: Обвържете финансирането с целите за въздействие; споменете отчитането на безвъзмездните средства и съгласуването с мисията

7) Подгответе и представете 60-секундната презентация (10 мин.)

Всеки екип представя: цена и марж, месечни единици, единици/месеци на прага на рентабилност и избрано финансиране с обосновка. Колегите дават обратна връзка, използвайки „2 звезди и едно желание“ (две силни страни+ едно предложение).

Дискусия и обобщение

- Какво променихте след изчисляване на маржа или прага на рентабилност и защо?
- Как сезонността или паузата в паричните потоци биха повлияли на плана ви?
- Кой източник на финансиране най-добре подхожда на вашата идея в момента и кой би могъл да бъде подходящ по-късно?
- За социални предприятия: как вашите цели за въздействие влияят върху ценообразуването и избора на финансиране?
- Каква е следващата ви конкретна стъпка преди стартирането (тест, предварителни поръчки, малък пилотен проект и т.н.)?

M3, T6: Финансово планиране (за предприемачи)



5. Саморефлексия в дневника



Като мислите за вашата бизнес идея, кои са **трите основни предизвикателства, свързани с финансовото планиране или постигането на финансова устойчивост?**

Кои **дефиниции и термини** от днешните семинари останаха малко неясни/объркващи за вас и искате да ги проучите по-подробно?

6. Финална активност: Групов колаж



Помолете всички да помислят за важността на финансовото планиране в бизнеса и да **измислят графика или визуален елемент, който могат да нарисуват, за да представят наученото от днешната сесия**. Поставете няколко големи листа флипчарт на пода и поканете участниците да нарисуват своя елемент в избрана област. Изложете **завършения флипчарт с приноса на всички на видно място** в конферентната зала.



М3, Т7: Ръководство на екип



1. Ключови учебни точки

- Видове лидерство
- Вътрешна срещу външна мотивация
- Как да давате и получавате обратна връзка

2. Разчупване на леда: Предизвикателство с топка (10 мин.)



Участниците трябва да работят заедно, за да си подават топка, като спазват три правила: не повече от двама души могат да я докосват едновременно, всеки трябва да я докосне поне веднъж и никой не може да я държи повече от една секунда. **Целта е задачата да бъде изпълнена възможно най-бързо.** Това често предизвиква дискусии, дебати и естествено появяване на лидери.

Във втория кръг групата се разделя на два отбора, които трябва да изпълнят същата задача в състезание. **По време** на обсъждането треньорът насърчава участниците да размишляват върху случилото се, като се фокусира върху теми като лидерство, работа в екип, натиск на времето и разпределение на задачите. Участниците сравняват своите преживявания в голямата група и в по малките отбори и обсъждат какво се е променило между двата кръга.

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията М3,Т7: Ръководство на екип

Линк към презентацията: [ТУК](#)

1. Стиллове на лидерство

Това са шест основни стила на лидерство с кратки обяснения и практически примери, с които младежите лесно могат да се идентифицират:

А/Автократично лидерство (директивно лидерство)

При този стил **лидерът взема решения, без да се консултира с екипа.** Той набляга на ясни правила, строг контрол и управление отгоре-надолу.

Пример: Треньорът на футболния отбор „ ” взема решения относно тренировъчния график, стратегията, и позициите в отбора, без да се съобразява с мнението на играчите.

Кога е полезно: В кризисни ситуации, когато са необходими бързи решения или когато отборът няма достатъчно опит.

Недостатък: Може да се усеща като контролиращо, оставяйки малко място за творчество и личностно развитие.





МЗ, Т7: РЪКОВОДСТВО НА ЕКИП



В/Демократично лидерство (участващо лидерство)

Лидерът включва групата в процеса на вземане на решения, цени мненията и насърчава сътрудничеството.

Пример: Председателят на ученическия съвет моли членовете на екипа да обсъдят идеи за подобряване на училищните дейности, преди да вземе окончателно решение.

Кога е полезно: Когато са необходими творчество и работа в екип, а групата е мотивирана да допринесе.

Недостатък: Може да забави вземането на решения ако твърде много мнения трябва да бъдат взети под внимание.

С/Трансформационно лидерство (вдъхновяващо лидерство)

Този лидер мотивира и вдъхновява другите да се развиват, да поставят високи цели и да работят за постигането на целите.

Пример: Млад активист започва кампания за осведомяване относно климатичните промени, вдъхновявайки другите да предприемат действия и да създадат общностни проекти.

Кога е полезно: Когато се опитвате да създадете големи промени, да промените нагласите и да вдъхновите дългосрочна мотивация.

Недостатък: Изисква висока енергия и силни комуникативни умения



Д/Служещо лидерство (подкрепящо лидерство)

Лидерът се фокусира върху нуждите на екипа, помага им да се развиват и води, като първо служи на другите.

Пример: Менторът помага на новите ученици да се приспособят към училищния живот, като се уверява, че се чувстват добре дошли и подкрепени.

Кога е полезно: Когато ръководи доброволци, обучава хора или менажира проекти свързани с обществото.

Недостатък: Може да бъде изтощително, ако лидерът се фокусира прекалено много върху нуждите на другите и пренебрегва собствените си.

Е/Либерално лидерство (лидерство без намеса)

Лидерът дава пълна свобода на групата, като им се доверява да управляват задачите с малко надзор.

Пример: Капитанът на отбора позволява на играчите сами да решават какви тренировъчни упражнения да правят, докато той ги наблюдава и от време на време дава съвети.

Кога е полезно: Когато екипът е висококвалифициран, независим и мотивиран.

Недостатък: Може да доведе до липса на посока и слаби резултати, ако членовете на екипа са неорганизирани.



М3, Т7: РЪКОВОДСТВО НА ЕКИП



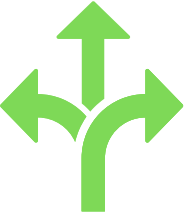
Е/Ситуационно лидерство (гъвкаво лидерство)

Лидерът адаптира стила си в зависимост от ситуацията и нуждите на групата.

Пример: Ръководител на лагер налага строги правила за безопасност, но използва демократичен подход при планирането на дейностите.

Кога е полезно: В разнообразни ситуации, в които е необходима гъвкавост за ефективно лидерство.

Недостатък: Изисква висока степен на осъзнатост и способност за бърза промяна на стила на лидерство.



3.2 Вътрешна и външна мотивация:

Определение

- **Вътрешната мотивация** идва отвътре, задвижвана от лични ценности, страст и чувство за удовлетворение.
- **Външната мотивация** е повлияна от външни фактори като награди, признание или социален натиск.



Дейност: 5-те въпроса

Участниците работят по двойки – единият като интервюиращ, а другият като интервюиран.

Интервюиращият пита: „Как разбираш, че си свършил добра работа?“
Интервюираният дава отговор (например: „Защото шефът ми ме поздравява.“)
Интервюиращият пита „Какво друго?“ още четири пъти, събирайки пет отговора. Ролите се разменят и процесът се повтаря. След това участниците анализират своите отговори:

Ако по-голямата част от отговорите се основават на лично удовлетворение („Чувствам се удовлетворен“, „Оправдах собствените си очаквания“)→ , това означава, че този човек е предимно вътрешно мотивиран. Ако по-голямата част от отговорите се основават на външна оценка („Шефът ми ме похвали“, „Получих награда“)→ , това означава, че този човек е предимно външно мотивиран.

Бележка за лидерите

- Внимавайте да не „убиете“ вътрешната мотивация, като разчитате прекалено много на външни награди за една и съща задача
- Прекомерното разчитане на външни мотивации може да направи хората зависими от одобрение, вместо да ги мотивира за личностно развитие



МЗ, Т7: РЪКОВОДСТВО НА ЕКИП



3.3 Златният кръг ЗАЩО-КАК-КАКВО (от Саймън Синек)

Обяснение на концепцията::

Златният кръг е прост модел с три слоя:

- ЗАЩО – основната цел, причина или убеждение, което ви вдъхновява.
- КАК – процесът или действията, които предприемате, за да реализирате
- КАКВО – резултатите, продуктите или услугите, които предоставяте.

Великите лидери и организации започват със ЗАЩО – първо комуникират целта си, след това обясняват как действат по нея и накрая какво доставят. Хората са по-мотивирани и лоялни, когато се свързват с ясна цел, а не само с процес или продукт.

Практическо проучване: Преобразуване на перспективите (дейност, базирана на дискусия

Помолете участниците да **си спомнят момент, в който са били силно мотивирани**. Дължало ли се е това на вътрешни или външни фактори?

Вземете често срещани за младежта сценарии и ги преосмислете през призмата на ЗАЩО

1. Учене за изпит → Вътрешни: Учене за личностно развитие срещу Външни: Учене за добра оценка
2. Доброволчество → Вътрешни: Страст към каузата срещу Външни: Сертификат за кандидатстване в университет
3. Работа по групов проект → Страх от лоша оценка срещу Вътрешни: Удоволствие от сътрудничеството

Насърчавайте участниците да обмислят как могат да развият повече вътрешна мотивация в ежедневието си.

3.4 Даване и получаване на обратна връзка (като подарък)

Предоставянето и приемането на обратна връзка е **едно от най-трудните, но същевременно и най-важните умения за всеки, който заема ръководна длъжност**. Тази дейност помага на участниците да научат как ефективно да дават и получават конструктивна обратна връзка, като по този начин се насърчава култура на непрекъснато усъвършенстване и взаимно уважение.

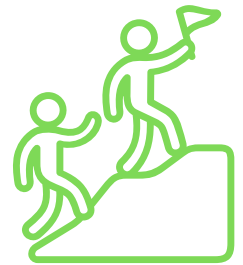
Започнете с представянето на концепцията за **Емоционалната банкова сметка**:

- Всяко положително взаимодействие **добавя +**, всяко отрицателно взаимодействие **отнема -**.
- **Ключът към силни взаимоотношения е поддържането на положителен баланс**
- Споменете съотношението 5:1: Успешните екипи и взаимоотношения процъфтяват, когато има **пет положителни взаимодействия за всяко едно отрицателно**





M3, T7: РЪКОВОДСТВО НА ЕКИП



Насърчете участниците да следват тези насоки, когато дават обратна връзка:

- Бъдете конкретни:
 - Вместо: „Това беше наистина страхотно.“
 - Кажете: „Нивото на детайлност в презентацията ви беше впечатляващо и я представихте точно навреме – бях наистина впечатлен.“
- Давайте обратна връзка навреме
 - Обратната връзка е най-ефективна, когато се дава скоро след събитието, докато подробностите са свежи и актуални
- Избягвайте лични нападки
 - Вместо: „Винаги закъсняваш.“
 - Кажете: „Ако идваш навреме, екипът ще се чувства по-ценен и твоят принос ще има по-голямо влияние.“
- Сравнявайте с личното развитие, а не с другите
 - Вместо: „Стив се справя много по-добре в продажбите.“
 - Кажете: „Виждам съм те да се представяш по-добре. Чувстваш ли се добре? Може би курс за обучение по продажби би ти помогнал да усъвършенстваш уменията си.“
- Осигурете яснота
 - Винаги се уверявайте, че човекът разбира обратната връзка, като го насърчавате да помисли или го питате дали се нуждае от разяснения.
- Приемете обратната връзка като подарък
 - Дори ако обратната връзка не е предадена по перфектен начин, подходете към нея с отворено съзнание и я използвайте като възможност за растеж.





4. Неформален метод: Feedback is a gift

Time: 30 мин.

Материали: няма

Размер на групата: 10-25 участници

Цел: Да се научим да даваме и получаваме обратна връзка по конструктивен и уважителен начин.

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Разделете участниците по двойки

2.. Всеки участник **си спомня момент, в който е трябвало да даде трудна обратна връзка или се е въздържал от това.**

3. Те имат **5 минути**, за да подготвят обратната си връзка, като използват обсъдените принципи.

4. Участниците се редуват да изкажат своята обратна връзка в рамките на **2-3 мин.**, докато останалите слушат

5.лед това партньорите **сменят ролите си**

Бележки на фасилитатора

- Наблюдавайте дискусиите, за да се уверите, че участниците остават конструктивни, избягвайки обвиненията и негативния език
- Насърчавайте ги да се фокусират върху конкретни поведения, а не върху лични черти
- След упражнението, улеснете груповото обсъждане:
 - Как се почувстваха, когато даваха и получаваха обратна връзка?
 - С какви предизвикателства се сблъскаха?
 - Какво ще приложат в реални ситуации?

Чрез практикуването на тези техники в безопасна среда участниците ще придобият увереност в използването на обратната връзка като инструмент за лично и професионално развитие.

Дискусия и обобщение

- Въпроси и отговори от цялата група
- Какво намират за най-полезно?
- Какво намират за най-трудно?
- Има ли нещо, което не разбират?

M3, T7: Ръководство на екип



5. Саморефлексия в дневника



- Какви качества цените в един велик лидер? Защо?
- Какви лидерски качества вече притежавате и кои искате да развиете?
- Как реагирате на критиките или обратната връзка като лидер?
- Какви са най-големите ви страхове или притеснения, свързани с лидерската роля?
- Можете ли да се сетите за лидер (известен или личен), който ви е повлиял?
- Какво го прави вдъхновяващ? Какви действия можете да предприемете, за да станете по-добър лидер в общността, училището или работното си място?

6. Финална активност: Mentimeter дискусия



В края на семинара за лидерство **всеки участник е поканен да сподели една дума, която според него представлява най-важното качество на един добър лидер**. Тези думи се събират (или на лепящи се бележки, флипчарт, или дигитално с помощта на инструмент за създаване на облак от думи). **Когато се използва дигитален инструмент, най-често споменаваните думи се появяват по-големи в крайния облак от думи**, показвайки визуално кои качества групата цени най-много.



M3, T8: Презентационни умения

1. Ключови учебни точки

- Как да **говорите уверено** пред група хора
- **Съвети и трикове**, често срещани грешки
- Обмислете целевата си аудитория и нейните интереси/нужди, 30-секундното рекламно послание

2. Разчупване на леда: Една дума, много начини (10 мин.)



На всеки участник се **дава проста дума** (като „здрасти“ или „фантастично“) и, един по един, я казва на групата **в стил, зададен от фасилитатора** – например **развълнуван, ядосан, срамежлив, изненадан или като супергерой**. Дейността протича бързо и остава леко, помагайки на всички да се отпуснат и да се посмеят, като същевременно показва как тонът, силата на гласа и езикът на тялото могат напълно да променят посланието. **Това е забавен начин да накарате всички да започнат да говорят** рано и да започнат да мислят за изразяването си при публично говорене.

3. Принос от учителя

Следвайте презентацията M3,T8: Презентационни умения

Линк към презентацията: [ТУК](#)

3.1 Защо уменията за презентирание и говорене пред публика са важни



В този уъркшоп ще се фокусираме върху **това как да станете увлекателен и уверен оратор, да избягвате най-често срещаните грешки и да преодолеете тревожността**.

Знаете ли от какво се страхуват повечето хора днес? Не е смъртта, височините или дори паяците — **а говоренето пред други хора**. Всъщност 75% от хората признават, че се страхуват да говорят пред публика, което го прави най-разпространеният страх. Потни ръце, треперещ глас, безсънни нощи или дори избягване на възможности — всичко това са последствия от неспособността да се преодолее този страх. Въпреки това, **тези умения са от съществено значение, независимо от професията ви**. В този семинар ще ви бъдат необходими, за да представите бизнес идеите си пред потенциални заинтересовани страни, но в живота ще ги използвате и когато представяте проекти в училище или университет, обяснявате резултатите от работата си на работното място или се представяте по време на интервю. Лошата подготовка и неуправляемата тревожност могат да навредят на представянето ви и в крайна сметка на резултатите ви. **Това ще бъде много практическо преживяване, при което вие ще бъдете тези, които най-често ще излизат на сцената.**



М3, Т8: Презентационни умения



3.2 Групова дейност ПРАВИ и НЕ ПРАВИ

Стъпка 1 – Образуване на отбори:

Участниците се разделят на четири екипа от по 5 души.



Стъпка 2 – Разпределяне на задачи:

Два отбора ще се съсредоточат върху определянето на това, което трябва да се направи – съвети и трикове за ефективно говорене пред публика.

Два отбора ще се съсредоточат върху определянето на това, което не трябва да се прави – често срещани грешки, които трябва да се избягват.

Стъпка 3 – Източници на информация:

Всеки екип гледа два контрастиращи примера (можете да използвате видеоклиповете, свързани с презентацията):

- Опитен презентатор, който изнася увлекателна реч (например мотивационен оратор)
- Слаб презентатор, който прави чести грешки

Стъпка 4 – Добавяне на опит:

Екипите могат да добавят и идеи от собствения си опит в изнасянето или гледането на презентации

Стъпка 5 – Групова дискусия:

На бяла дъска начертайте две колони: „Какво да правим“ и „Какво да не правим“. Организирайте групово сесия за дискусия, за да изброите и обсъдите идеите, събрани от екипите. Това е и подходящ момент да споделите професионални наблюдения и съвети.

3.3 Професионални съвети за публично говорене

А/Пози на власт

Насърчете участниците да гледат **TED Talk на Ейми Къди** за позите на властта, ако не са запознати с концепцията. Тя обяснява как езикът на тялото ни влияе на самочувствието ни, подобно на животинското царство.

Когато **разширим позата** си и заемем **мощна поза** (например, стоим изправени с разперени ръце, като лъв), тялото ни сигнализира на мозъка ни за увереност. Само за **две минути** това повишава нивата на **тестостерон с 20%** (увеличава увереността) и намалява **кортизола с 25%** (намалява стреса). Обратно, когато свиваме позата си (например, прегърбваме се, кръстосваме ръце, гледаме надолу), се случва обратното – **тестостеронът спада с 10%**, а **кортизолът се повишава с 15%**, което ни кара да се чувстваме по-слаби и по-тревожни.

Дейност: Предизвикайте участниците да задържат **силна поза в продължение на две минути** и да обърнат внимание на това как се чувстват. Насърчете ги да използват тази техника преди важни презентации, заедно с **дълбоко дишане** и дори **фалшива усмивка** (която подмамва мозъка да произвежда хормони на доброто настроение).





M3, T8: Презентационни умения

В/Пауза и дишане

Научете участниците да правят паузи в речта си.

Паузите помагат на оратора: те му дават възможност да си поеме дъх, да запази самообладание и да събере мислите си.

Паузите помагат на публиката: те придават акцент, позволяват да се усвоят ключовите моменти и създават очакване.

Например:

„Само през миналата година над 8 милиона тона пластмаса се озоваха в океаните ни.“ (Пауза) „Нека помислим относно това за момент.“

Паузите могат да направят личното разказване на истории по-увлекателно:

„Върнете се назад във времето, когато бяхте деца. (Пауза) Мечтаехте ли да станете богати и влиятелни? Или... беше нещо друго?“ Насърчавайте участниците в да практикуват целенасочени паузи за да подобрят своето представяне и да се свържат по-добре с аудиторията си.

С/Вие давате подарък

Помислете си, **никой не е дошъл днес, за да ви види как се провалите, и никой няма да спечели от това.** Те не са фокусирани върху вас, а върху това, което имате да кажете. И същото трябва да важи и за вас. Не мислете за това как другите ви възприемат или какво може да се обърка. **Вие сте там, защото имате страхотна идея, която си заслужава да бъде споделена,** и това е вашият подарък за публиката. Помислете за това като за подарък и всичко ще се промени!

Д.Бъдете уверени (езикът на тялото)

Заемайте **отворена стойка**, дръжте ръцете си удобно пред себе си или дръжте малък предмет, като маркер, и се **движете целенасочено**, без да крачите безцелно. **Стремете се към естествени, а не насилствени жестове.**

Е/Практика срещу импровизация

Практикувайте, за да изградите увереност, но избягвайте да запомняте дума по дума – това може да звучи неестествено. Импровизацията работи добре, когато познавате добре темата и имате опит.

Цитат от Марк Твен: „Имам нужда от 2 седмици подготовка, за да импровизирам добра реч“.

Ф.Свържете се с публиката

Уверете се, че на хората им е интересно и не „заспиват“ по време на презентацията ви.

Задайте въпрос

Помолете хората да вдигнат ръка

Помолете за мнение

Помолете ги да извикат някоя дума или да направят някаква дейност

Помолете за пример



4. Неформален метод: Go Pitch!



Time: 45 мин. - 1 час

Материали: хартия, химикалки/маркери, по желание визуални помощни средства или бележки

Размер на групата: 10-25 участници

Objectives: Това упражнение ще помогне на участниците да се упражнят в представянето на кратко и впечатляващо бизнес предложение, като същевременно получат конструктивна обратна връзка.

Стъпка по стъпка инструкции:

1. Подготовка (7-15 мин.)

Участниците остават в предварително сформирани екипи от 3-4 души. Всеки екип има 7-15 минути (решете според продължителността на вашия уъркшоп) да подготви 2-минутна бизнес презентация за своята съществуваща бизнес идея.

- Те решават дали един човек ще представи презентацията или всички членове ще участват.
- Могат да използват всякакви помощни материали, които сметнат за полезни (бележки, визуални материали, флипчарт и др.)

2. Представяне на презентацията и обратна връзка (6 мин. на човек)

- 2 мин. – Представяне на презентацията
- 4 мин. – Обратна връзка от аудиторията
-

3. Насоки за обратна връзка:

- Дайте поне два положителни коментара
- Предложете максимум едно предложение за подобрене
- Обратната връзка трябва да бъде конструктивна и конкретна
 - Вместо: „Това беше скучно начало.“
 - Кажете: „Мисля, че бихте могли да направите въведението по-интересни с лична история или силен акцент.“

4. Ротация:

Повторете, докато всички членове на екипа не са представили идеите си и не са получили обратна връзка.

Групова рефлексия и финал

- В кръг всеки участник споделя едно изречение за нещо, което е научил – това може да е от собствената му презентация, от получената обратна връзка или от наблюдението на другите,
- Поканете доброволци да споделят допълнителни идеи с цялата група.
- Завършете с аплодисменти, за да признаете и отпразнувате усилията и куража на всички в представянето на техните идеи.



M3, T8: Презентационни умения

5. Саморефлексия в дневника



От списъка с неща, които трябва да правите, неща, които не трябва да правите и съвети, обсъдени в семинара, изберете три точки от всяка колона, които смятате за най-важни за вас лично. Напишете ги в таблицата по-долу.

Можете да използвате точки от днешната групова дейност, съвети от треньора или собствения си опит.

ПРАВИ – ще се фокусирам да правя това...	НЕ ПРАВИ – ще избягвам да правя това...	СЪВЕТИ – Бонус съвети за запомняне...
1	1	1
2	2	2
3	3	3

6. Финална активност: “Захарни” бележки



Тази дейност служи като **значимо и вдъхновяващо заключение на модула**. Всеки участник получава или създава плик с името си върху него. През **следващите 15 минути те пишат кратки, окуражителни съобщения и положителни бележки за своите колеги**, като ги поставят в съответните пликкове. **Пликите остават запечатани, докато участниците се приберат у дома**, като им предлагат последна доза вдъхновение и подкрепа след обучението.