

# Workplace Basic Skills

---



## Насоки за обучители



Съфинансиран от програма  
„Еразъм+“  
на Европейския съюз

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея. Проект номер: 2018-1-DE02-KA204-005032.



## За авторите:

Този наръчник е създаден от Института за образователни иновации в рамките на проект по програма Еразъм+: „Workplace basic skills“, финансиран с подкрепата на Европейската комисия (Номер на договор за безвъзмездна финансова помощ: 2018-1-DE02-KA204-005032). Съдържанието на наръчника е създадено с участието и подкрепата на всички партньори. **Уебсайт на проекта:** <https://wbs.ili.eu/>.

## ПАРТНЬОРИ:

 <p><b>Institut für Lern-Innovation</b></p>	<p><b>Институт за образователни иновации (ILI)</b></p>
<p>Координатор на проекта – Германия</p>	 <p><b>GUnet</b> GREEK UNIVERSITIES NETWORK</p>
<p><b>GUnet – Академична мрежа</b></p>	<p>Гърция</p>
 <p><b>ITC</b> Innovation Training Center</p>	<p><b>ITC – Център за обучение по иновации</b></p>
<p>Испания</p>	
<p><b>Международен институт по мениджмънт (МИМ)</b></p>	<p>България</p>
 <p><b>QUALED</b></p>	<p><b>QUALED - неправителствена организация за квалификация и образование</b></p>
<p>Словакия</p>	 <p><b>EBVF</b> Ente Bilaterale Veneto F.V.G.</p>
<p><b>Ente Bilaterale Veneto F.V.G.</b></p>	<p>Италия</p>
 <p><b>Inštitut Integra</b></p>	<p><b>Институт Integra</b></p>
<p>Словения</p>	
<p><b>Wissenschaftsinitiative Niederösterreich</b></p>	<p>Австрия</p>

## Авторско право

Използваните материали са според правилата за Съзидателно споделяне

Некомерсиално споделяне



## Отказ от права

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.

## Съдържание

<b>За авторите:</b> .....	<b>2</b>
<b>ПАРТНЬОРИ:</b> .....	<b>2</b>
<b>Авторско право</b> .....	<b>3</b>
<b>Отказ от права</b> .....	<b>3</b>
<b>Съдържание</b> .....	<b>4</b>
<b>Увод: В какъв контекст е разработена и приложима концепцията?</b> .....	<b>5</b>
<b>I. Нашата целева група: Кой са обучавашите се?</b> .....	<b>7</b>
1.1 Европейски граждани.....	8
1.2 Имигранти .....	10
1.3 Бежанци.....	13
<b>II. Работа с целевата група</b> .....	<b>15</b>
2.1 Мотивация и стимули.....	15
2.2 Обучение в социална среда: Фокусиране върху колективната работа .....	17
2.3 Семейно и общностно обучение .....	19
2.4 Уважение към многообразието и демокрацията .....	20
2.5 Демокрация.....	22
2.6 Начини за интегриране на половете.....	23
2.7 Работа в Европа.....	25
<b>III. Педагогически принципи</b> .....	<b>29</b>
3.1 Писмена грамотност, математически познания и социални умения .....	29
3.2 Грамотност: Определение .....	29
3.3 Математически познания : Определение .....	33
3.4 Социални умения: Определение .....	37
3.5 Разпознаване на писмените и математически умения и липсата им.....	40
<b>IV. Подходът на Workplace Basic Skills</b> .....	<b>42</b>
4.1 ESCO (Европейски умения , компетенции, квалификации и професии): Основни професии .....	42
4.2 Обучение чрез истории .....	43
4.3 Разбираем език.....	46
4.4 Как се използват WBS материалите за обучение – Смесено обучение .....	47
<b>V. Използвана литература</b> .....	<b>49</b>

## Увод: В какъв контекст е разработена и приложима концепцията?

Четивната и математическа грамотност, както и социалните умения, са ключови за преодоляването на различни видове ситуации в ежедневиия работен процес. Недостигът на компетенции в някои от тези области може да се окаже препятствие за дълготрайната и успешна интеграция на пазара на труда, особено за имигранти, бежанци и местни жители.

Материалите към проекта по програма Еразъм+ „Основни умения за работа (Workplace Basic Skills)” са разработени от осем партньорски организации, от осем различни държави и са с фокус върху четири сектора на професионалното обучение: строителство, почистваща индустрия, социални грижи и здравеопазване, и туризъм. Използвайки четири основни главни действащи лица (аватари), обучаемите могат да разберат как типични професионални ситуации, могат да бъдат управлявани компетентно чрез прилагането на основни умения, които са специфични за дадените професии. Тъй като концепцията за обучение е ориентирана към действие, компетентностите се придобиват от обучаемите в процеса на практическото обучение чрез тяхното прилагане в редица реални ситуации.

### Целите на този наръчник са:

- Да даде обща представа за настоящото състояние във факти и цифри по отношение на хората с ниски писмена грамотност, математически познания и социални умения;
- Да повиши осведомеността сред институциите и формиращите политиките относно важността на основните и социални компетенции като инструмент за интегриране на нискоквалифицираните хора на пазара на труда;
- Да мотивира доставчиците на образование и обучение за възрастни, социалните партньори и работодателите да използват продуктите от проекта Workplace Basic Skills и да ги включат в своите политики за обучение;
- Да даде съвети как могат да се интегрират тези обучителни материали в практиката;
- Да увеличи мотивацията на формиращите политиките в образованието да съдействат за реализацията и да промотират подобни образователни концепции.

Наръчникът е предназначен за обучители, които подкрепят интегрирането на възрастни имигранти и местни жители на пазара на труда. Материалите са приложими в следните ситуации:

- Назначаване на работа на бежанци, хора търсещи убежище, имигранти и местни жители, които нямат способности да четат и пишат добре или им липсват социални умения;
- Езиково обучение за възрастни бежанци, търсещи убежище и имигранти;
- Програми за интегриране на възрастни имигранти;
- Професионално образование и обучение.

## I. Нашата целева група: Кои са обучаващите се?

Целевата група на Workplace Basic Skills са хора с ниска четивна и математическа грамотност, както и социални умения. Хората с тези липсващи компетенции са основно имигранти и бежанци, но също и местни жители, повечето от които са нискоквалифицирани.

Причините за проблеми с четивната и математическа грамотност са разнообразни. Липсата на тези компетенции възниква, от една страна, защото:

- целевите групи са получили ниско или никакво образование в своите родни държави,
- идват от мигриращи семейства, в които образованието е пренебрегвано,
- целевите групи нямат проблеми с родния си език, но не разбират езика в новата държава, която им е дала убежище.

В допълнение към уменията за четене и пресмятане, които са необходими за изпълнението на професията, социалните умения не са по-малко важни качества, нужни в работата и очаквани от работодателя. Според Dennis Snower, икономист и бивш президент на Института за Световна Икономика, социалните умения имат същия статус, както писмената грамотност е имала преди няколко столетия.<sup>1</sup>



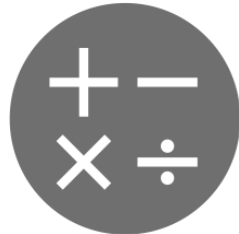
*„За успешни междуличностни отношения и социално участие е важно да се разберат общоприетите правила на поведение и комуникация в различните общества и среди. [...] Уменията включват възможността да се разпознават нечии способности, фокусиране, справяне със сложни ситуации, критично мислене и вземане на решения. Това включва способността да се учи и работи както съвместно, така и самостоятелно, както и да се организира и поддържа постоянно процеса на учене, да се оценява и споделя, да се търси подкрепа, когато е подходящо и ефективно да се управляват нечии кариерни и социални взаимодействия.“<sup>2</sup>*

Ето защо подходът Workplace Basic Skills цели да подобри основните образователни и социални умения, като основа за дълготрайното интегриране на пазара на труда.

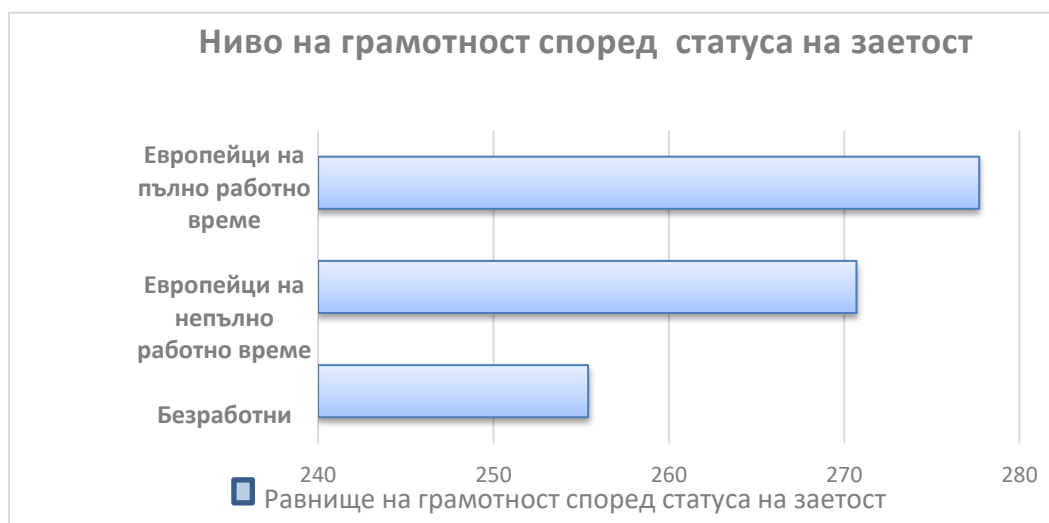
<sup>1</sup><https://www.zeit.de/hamburg/2018-01/elbvertiefung-15-01-2018>

<sup>2</sup><https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

## 1.1 Европейски граждани

		
<p><i>Европейският съюз е дом на около 513 милиона души</i></p>	<p><i>... като един от всеки пет от тях не може да чете, пише<sup>3</sup>...</i></p>	<p><i>... а един от всеки четири от тях не може да изчислява правилно<sup>4</sup></i></p>

Изследванията показват (виж диаграма 1), че безработните европейски граждани имат много по-ниски нива на грамотност в сравнение с тези, заети на пълно работно време.<sup>5</sup> Докато служителите на пълно и непълно работно време имат среден резултат от над 270 точки (който съответства на средно ниво на грамотност), незааетите имат среден резултат от 255,4 точки (който съответства на основно ниво на грамотност). Съществува връзка между безработицата и ниската грамотност, но не е ясно в каква посока работи тази връзка. Дали безработицата оказва отрицателно влияние върху грамотността, лошата грамотност ли причинява безработица, или двата фактора си влияят един на друг?



**Диаграма 1** : Равнище на грамотност според статуса на заетост

<sup>3</sup><https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>

<sup>4</sup>[http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy\\_in\\_Europe-A4.pdf](http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf)

<sup>5</sup>[http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy\\_in\\_Europe-A4.pdf](http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf)



За хората, които не могат да четат, пишат или пресмятат, е не само по-трудно да си намерят (или запазят) работа, но има също и други осезателни ефекти:<sup>4</sup>



- по-висок риск от бедност;
- по-висок риск от социално изключване;
- ограничени възможности за културно и политическо участие;
- ограничени възможности за учене през целия живот и личностно израстване;
- лошо здравословно състояние, което е свързано с по-висок риск от множество заболявания, хоспитализация и депресия. Това означава, също, 1,5 до два пъти по-висока смъртност, поради липса на възможност да се разберат лекарствените листовки или да се прочетат правилно рецептите;
- по-голяма вероятност за извършване на престъпления. Проучванията показват, че 60-80% от затворниците имат умения за четене и писане под основното ниво. Сред непълнолетните престъпници до 85% не умеят да четат и пишат добре.

Ефектите засягат не само отделни индивиди, но и обществото като цяло:<sup>4</sup>



- Изгубване на приходи и ограничена работоспособност;
- Изгубване на производителността на бизнеса;
- По-големи разходи свързани със здравословни проблеми;
- По-големи разходи за съдебната система, поради повече престъпления;
- По-голяма вероятност за „наследяване” на безработицата;
- Изгубени възможности за създаване на благосъстояние за физическите лица и бизнеса;
- По-ниски технологични умения в бъдеще;
- По-големи разходи за социални услуги и обезщетения;
- По-големи разходи за образование заради изоставащите ученици....

## 1.2 Имигранти

Европа и Централна Азия са сред най-важните региони по отношение на миграционните потоци. Мигрант е „човек, който се отдалечава от своето обичайно местообитание, независимо дали в рамките на държавата или през международна граница, временно или постоянно и по различни причини”.<sup>6</sup> В приемащата държава имигрантите с лоши езикови умения са изложени на особено висок риск от безработица, бедност и социално изключване.



### Самоанализ

- Колко имигранти според вас живеят в Европейския съюз?



### Отговор

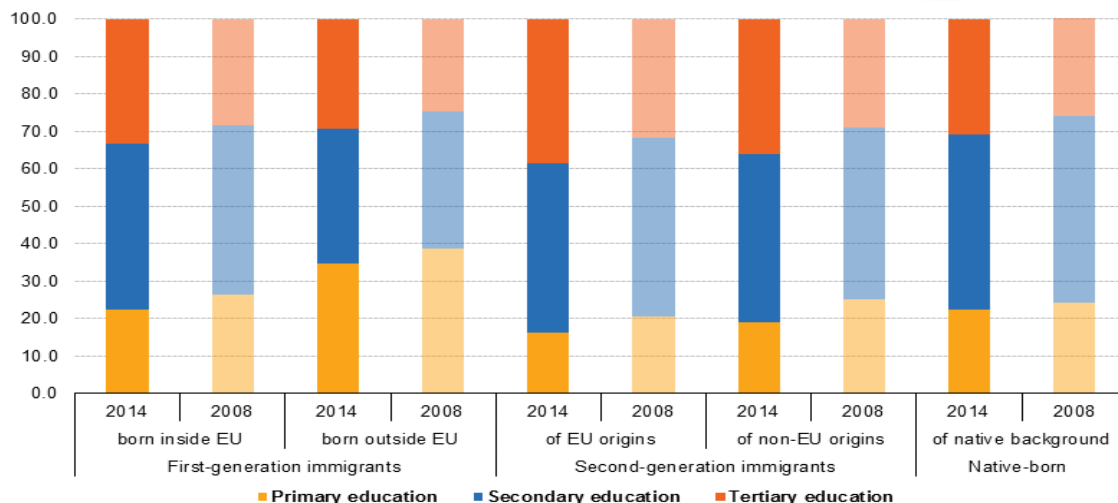
В днешно време в Европейския съюз живеят 31,9 милиона имигранти<sup>1</sup>.



Това е 4,5 пъти повече от населението на България.

Следващата графика предоставя информация за образованието, което първо и второ поколение (родени в и извън ЕС) имигранти са получили, сравнено с местните жители.

<sup>6</sup> <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>



Source: Eurostat, LFS 2014 ad hoc module

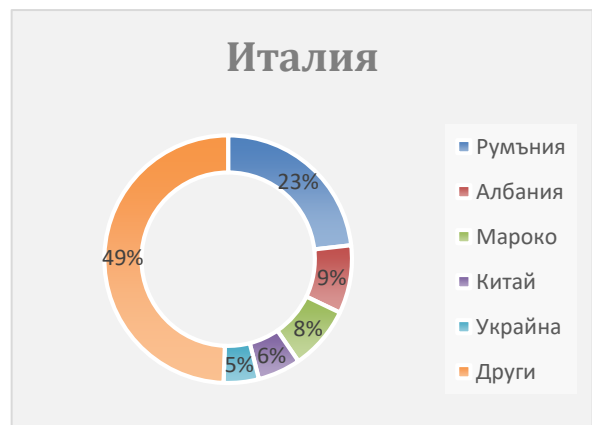
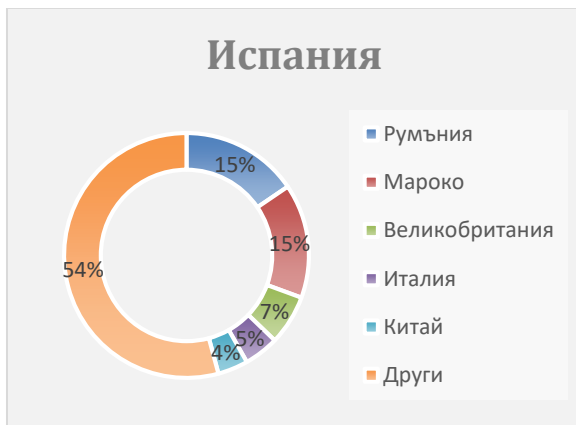
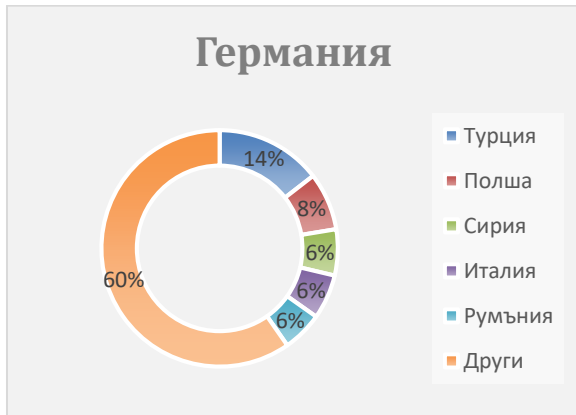
Диаграма 2: Образователни постижения на първо и второ поколение имигранти<sup>7</sup>

Както се вижда от диаграмата, групата „първо поколение имигранти – родени извън ЕС” има най-висок процент на начално образование - 34%, следван от 37% средно и 29% висше образование, докато групата „второ поколение – с произход извън ЕС” вече регистрира по-нисък процент на начално образование (само 19%) и по-висок процент на средно (44%) и висше образование (37%). „Първо поколение – родени в ЕС” не се представят толкова лошо, като само 21% имат начално образование, а повечето имат средно (46%) и висше (33%) образование. В сравнение с всички групи, „второто поколение – с произход ЕС” се справя най-добре по отношение на началното и висшето образование: само 17% имат начално образование, следвани от 39% висше и 44% средно образование. Същевременно „родените с местен произход” имат малко по-висок процент на начално образование (21%), по-нисък процент на висше образование (31%) и най-висок процент на средно образование (48%). Групата от „първо поколение имигранти – родени извън ЕС” има най-много трудности да премине през първия образователен етап и следователно се нуждае от повече подкрепа в професионалната си кариера.

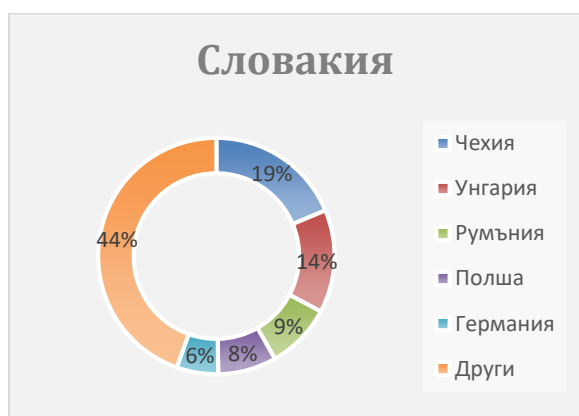
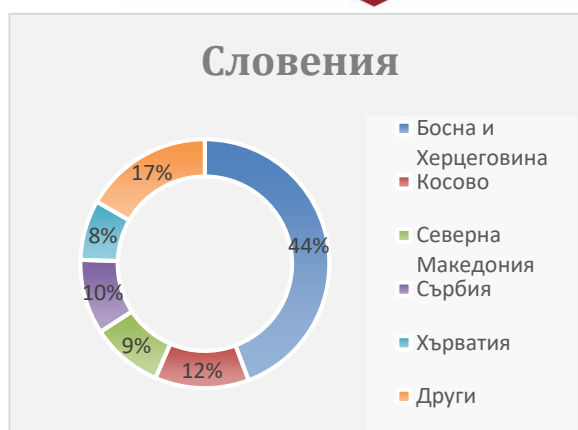
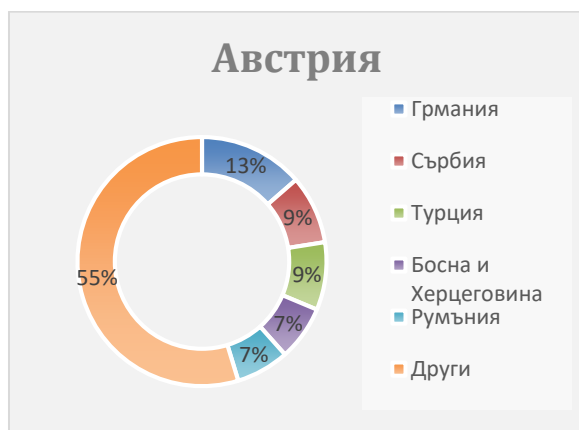
По проекта Workplace Basic Skills работят заедно 8 партньора от 8 различни европейски държави. Следващите графики са предназначени да илюстрират откъде идват имигрантите от отделните страни.<sup>8</sup> За съжаление няма актуални данни за Гърция, но може да се каже, че през 2011 г. повечето имигранти идват от Албания, България, Румъния и Пакистан.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational\\_attainment\\_level\\_distribution\\_by\\_migration\\_status\\_and\\_background%2C\\_25\\_age\\_group%2C\\_2014\\_and\\_2008.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational_attainment_level_distribution_by_migration_status_and_background%2C_25_age_group%2C_2014_and_2008.png)

<sup>8</sup> <https://bit.ly/2XO0DAr>



<sup>9</sup><https://bit.ly/2QUISxJ>



## 1.3 Бежанци

Стигаме и до последната група потенциални обучаеми в курса – бежанците. Бежанец е „човек, който поради основателен страх да не бъде преследван заради раса, религия, националност, членство в определена социална група или политическо мнение, е извън страната на своето гражданство и не е в състояние или поради страх, не желае да се възползва от защитата на тази страна”.<sup>10</sup>



### Самоанализ

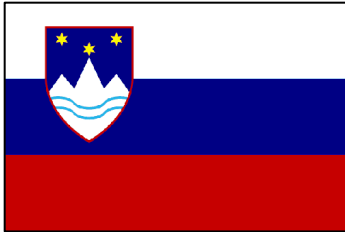
- Колко бежанци смятате, че са кандидатствали за убежище в Европейския съюз през 2018 г.?
- Колко бежанци живеят в Европейския съюз в края на 2017 г.?

<sup>10</sup> <https://www.who.int/migrants/about/definitions/en/>



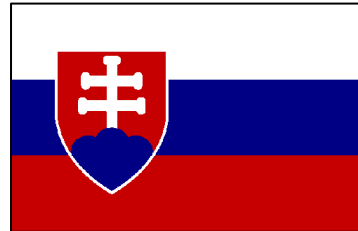
### Отговор

През 2018 г., 580 800 бежанци са кандидатствали за убежище в Европа.<sup>11</sup>



Това отговаря на една четвърт от населението на Словения.

В края на 2017 е имало повече от 6 милиона бежанци живеещи в Европа.



Което се равнява на населението на Словакия.

Въпреки големия брой на лицата, търсеци убежище в Европа, за тази група се знае сравнително малко. Според Евростат най-големите групи идват от:<sup>12</sup>



Сирия (29%),



Афганистан (14%)



и Ирак (10%)

Няма систематизирани данни за тяхното ниво на образование или професионален опит. Въпреки това се предполага, че до 15% от „новите“ търсеци убежище имат висше образование, 50% имат средно образование и 30-40% са неграмотни или имат само основно образование.

<sup>11</sup> <http://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20170629STO78630/asyl-und-migration-zahlen-und-fakten>

<sup>12</sup> [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Studie\\_NW\\_From\\_Refugees\\_to\\_Workers\\_Vol1.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf)

## II. Работа с целевата група

### 2.1 Мотивация и стимули



Разглеждайки човешкото поведение като цяло, то често не е рационално насочено към каквато и да е цел: Мотивацията за поведение не винаги се намира извън даденото поведение, а може да се крие в самото поведение. Следователно, има много неща, които са напълно неразумни от икономическа гледна точка, като доброволчество или заниманията с рисков спорт. В психологията тази удовлетвореност от самото занимание се нарича вътрешна мотивация.<sup>13</sup>

Съществуват два вида мотиви, които движат хората: външни и вътрешни. *Външната мотивация* идва от резултатите от дадено поведение (похвала и признание от другите) и външни обстоятелства, например стимули като пари. Тази мотивация е особено ефективна при структурирани дейности, които изискват сравнително малко самостоятелност. *Вътрешната мотивация* се корени в преживяването на самото поведение или от очакването на дадено преживяване. Този вид мотивация е особено ефективен в сложни дейности, които изискват много лична отговорност, креативност и самостоятелност.

<sup>13</sup> <https://wpgs.de/fachtexte/motivation/intrinsische-motivation-und-extrinsische-motivation/>

Тъй като различните курсове на WorkplaceBasicSkills са основно за самообучение, особено важно е да се насърчи вътрешната мотивация на обучаващите се. По-долу са споменати някои подходи, които вие, като учител, може да използвате в онлайн курса или в смесеното обучение:

- Комуникирайте целенасочено като разяснявате перспективите за работа (ако е необходимо, приведете практически примери от съответната област) или как курсът помага на участниците да станат по-независими в ежедневието си.
- Накарайте ги да се чувстват отговорни за нещо.
- Създайте им усещане на независимост, като оставите участниците да решават сами, кога искат да се учат.
- Създайте им усещане за предизвикателство, но не ги напрегайте.
- Създайте положителна атмосфера: установете правила, разписания и т.н.
- Избягвайте страховете: Това може да бъде например изпитната тревожност или страхът от трудности, като не им оказвате прекалено голям натиск.
- Съдействайте им за установяване на контакти с хора, които говорят майчиния им език: Насочете ги към езикови кафенета и други подобни места и общности, където те могат да прилагат директно новите си езикови умения.
- Уважавайте родния език на участниците си: Похвалете многоезичието.
- Формулирайте целите на обучението: Не всеки има една и съща цел! Не всеки трябва да овладее изучавания език на ниво C2 и да може да свързва и декодира всичко от начало до край!

Мотивацията може да бъде насърчена чрез стимули. Трите най-важни стимула са:

- **Обратна връзка** – Давайте правилна и точна обратна връзка. Отбелязвайте малките успехи, хвалете много<sup>14</sup>, давайте отзиви за напредъка на обучението.
- **Обучителят като съучастник** в учебния процес: Бъдете равни с участниците в курса, изяснете техните индивидуални потребности за развитие, определете съвместни цели за развитие на способностите, изберете подходящи предизвикателства за развитието на дарбите, обмислете заедно процеса на развитие, и т.н.<sup>15</sup>
- **Оценяване:** Помислете колко точки бихте дали за резултатите от обучението. Дайте таблицата на всеки участник в началото и ги помолете да въведат точките и имената си. При повторно преминаване през учебния материал, те трябва да въведат точките отново. Когато ги сравнят, най-вероятно ще установят, че са се подобрили.

<sup>14</sup> <https://sprache-ist-integration.de/frage-6-motivation/>

<sup>15</sup> <https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/09/18/vom-trainer-zum-lernbegleiter-ein-grundlegender-rollewechsel/>



## 2.2 Обучение в социална среда: Фокусиране върху колективната работа

Познавайки специалните психологически характеристики и социални модели на поведение, проявявани от тази специфична целева група (ниска самооценка, страх, чувство за срам, склонност да се изолират и т.н.), обучението за основни умения за работа трябва постоянно да бъде насочено към мотивиране на обучаващите се за активно взаимодействие и работа в екип по различни начини, за да се преодолеят проблемите по най-ефективния и гравивен начин. Но обучението в групи е голямо предизвикателство, тъй като различните характери трябва да си взаимодействат и да работят по дадена задача. Без установяването на подходящи рамки и условия, това бързо може да доведе до конфликти.

Предпоставките за успешна групова работа са свързани с това членовете на групата да изпитват подкрепа в рамките на самата група<sup>16</sup>, да се срещат с взаимен интерес и да се чувстват признати в групата. Въпреки това, мотивационният потенциал обаче може да бъде използван напълно само, ако участниците не само се наслаждават на колективната работа, но и работят заедно ефективно.



### Самоанализ

- Какви според вас са факторите, които повишават мотивацията в групата?



### Решение

Проучванията наблягат на два фактора, които повишават мотивацията в рамките на групата: **ясна работна структура**, от една страна, и **вникване в значението на сътрудничеството**, от друга.

Затова, уверете се, че ясно сте обяснили и двете точки, и сте задали ясни правила в началото на семинара.<sup>17</sup>

### Съвети:

- Вземайте ясни решения (тема, време за работа и т.н.).

<sup>16</sup> <https://wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>

<sup>17</sup> <https://wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>

- Включете всички участници.
- Разберете силните страни на участниците.
- Не оценявайте участниците.
- Формулирайте ясно учебните цели.
- Обяснявайте работните задачи, докато не станат ясни за всички.
- Оценете резултатите от работата на малки групи и ги ценете.
- Имайте предвид факта, че неизвестните методи могат да бъдат дразнещи, особено в началото.

### Пример: Процедура за въвеждане в групова работа<sup>18</sup>

<p>1. Груповата работа първо трябва да се научи:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Започнете взаимодействието с просто сътрудничество.</li> <li>• Поставете задачи със сложно разделение на труда по-късно.</li> </ul>
<p>2. Груповата работа и обучение като цяло изискват правила:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Използвайте правилата за предотвратяване на конфликти.</li> <li>• Колкото по-малко мотивирани са участниците, толкова по-важни са правилата.</li> </ul>
<p>3. Оценете груповата работа:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценявайте груповото представяне вместо индивидуалното.</li> <li>• Импулсът за сътрудничество се увеличава, когато задачата трябва да бъде решена съвместно.</li> <li>• Насърчавайте размисъл върху процеса на сътрудничество.</li> </ul>
<p>4. Груповата работа изисква разпределение на функциите:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разпределете ролите, които ще бъдат отговорни при отчитането.</li> <li>• Контролирайте времето - това насърчава ефективността.</li> <li>• Ако е необходимо, назначете „пазители на темата“, за да гарантирате, че групата не се отдалечава от действителната тема.</li> </ul>

<sup>18</sup> <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>

## 2.3 Семейно и общностно обучение

Семейното и общностното обучение са два примера за проста, но радикална концепция, че обучението трябва да се предоставя там, където са хората, а не да принуждава или кани хората да идват на място, например в колеж, което е извън ежедневието им начин на живот.

В някои случаи, хората не са в състояние да напуснат местообитанието си – например поради отговорности свързани с грижи за някого, географска изолация и лоши транспортни връзки, физически ограничения, психосоматични страдания или психични заболявания. Възможно е да възникнат и други трудности, свързани с обучение в колеж, като непознаване или страх от такива институции. С други думи, ситуационните, диспозиционните и институционалните бариери, които влияят върху предприемането на обучение от възрастните, могат да работят още по-силно, когато се очаква да напуснат семейството или района си, за да преминат курс на обучение, което само по себе си е плашещо за някои хора.

Чрез семейното и общностното учене, обучението става възможно в приятна и позната среда, без бариери.<sup>19</sup> Няма дълги пътувания, което означава по-малко организационни усилия и стрес за учащите. И въпреки че обучението се извършва у дома, е важно участниците в курса да не са сами. Важно е вие, като преподавател, да разясните на участниците в курса, че те могат да се свържат с вас за въпроси и проблеми по всяко време. Това може да се гарантира чрез електронна поща, чат или телефон. Освен това, важно е да се изяснят техническите изисквания преди началото на курса, за да се гарантира безпроблемен процес.

**Има няколко начина, по които обучението може да бъде предоставено на местно ниво. Те включват:**

- Провеждане на уроци в места като читалища (църкви/джамии и др.), общински центрове и жилищни сгради, зали и помещения, където се събира местната общност, туристически лагери, затвори и болници.
- Електронно обучение, при което учащите имат достъп до обучение основно или изцяло чрез Интернет. Изцяло самостоятелното обучение, обаче, не може да се приеме за ефективно, така че е необходимо известно реално и виртуално наблюдение и насочване. Обучителите са отговорни за съвместния процес на преподаване и обучение.<sup>20</sup> Следователно те могат да комбинират различни

<sup>19</sup> <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>

<sup>20</sup> <https://wb-web.de/material/medien/e-learning.html>

концепции за обучение и менторство, например комбиниране на груповия учебен процес с персонална професионална подкрепа.

- Обучение на работното място:<sup>21</sup> Това включва обучение на възрастни на работното им място, като подготовка за повторно навлизане на пазара на труда или промяна на професионалното поприще. В този смисъл, концепцията е всеобхватна, защото не е насочена само към целевите групи, които в момента са в трудово правоотношение.
- Предоставяне на смесена форма на обучение, съчетаване на електронно обучение с възможност да се посещават присъствени часове в местна учебна среда или на работното място.

## 2.4 Уважение към многообразието и демокрацията

*„Светът е цветно разнообразно място и такива са и нашите работни места”<sup>22</sup>*

На работното място срещаме хора с различни фактори на хетерогенност. Те могат да варират в зависимост от:

- възраст и пол;
- съществуващата база знания;
- интереси;
- начини и стилове на обучение;
- мотивация за учене;
- културен и социален произход ...

Многообразието често се разглежда като препятствие за постигане на целите на обучението, но може да бъде разглеждано и като възможност за обогатяване. Участниците в курса, не само ще се различават по своите хетерогенни фактори, но и, заради обучението базирано на истории, учащите могат да придружават четирима различни обучаващи се в техния първи работен ден (виж Глава 4.2: учене базирано на истории). По този начин участниците в курса, от една страна, учат как да се справят непосредствено с многообразието, а от друга страна, се научават да се поставят в различни роли.

Подходът на WBS дава на обучаемите картина на многообразието, чрез запознаването им с различни „герои“, идващи от различни държави. В допълнение, стереотипите, характерни за пола, се поставят под въпрос и се обсъждат като се предизвиква

---

<sup>21</sup> <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/10076-workplace-learning-ist-mehr-als-lernen-am-arbeitsplatz.php>

<sup>22</sup> <https://www.trainingabc.com/10-Ways-to-Respect-Diversity-in-the-Workplace/>

обичайното им възприемане. По този начин, на обучаемите се представят разпознаваеми фигури, които същевременно излизат извън рамките на типичните културни модели.

### Допълнителни съвети за справяне с многообразието: <sup>23</sup>

- Нека участниците да работят заедно в малки групи / отбори.
- Уверете се, че те са конструктивни помежду си.
- Създайте атмосфера, в която всяка гледна точка се уважава.
- Решавайте проблемите заедно.
- Преодолявайте конфликтите заедно.
- Установете правила за работа помежду си.

Вие като учител/обучител също трябва да развиете компетенции за справяне с многообразието:

<p><b>Бъдете самоосъзнати</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Идентифицирайте факторите във вашата култура, които биха могли да създадат трудности;</li> <li>• Разпознавайте моментите, когато вашите собствени предубеждения влияят на вашата преценка или поведение.</li> </ul>
<p><b>Отнасяйте се с всички с уважение и като към уникални личности</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Произнасяйте правилно личните имена;</li> <li>• Научете кои думи са обидни и кои са приемливи за описание на различните групи;</li> <li>• Научете какъв вид поведение може да бъде (неволно) обидно.</li> </ul>
<p><b>Продължавайте да се учите, например:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Попитайте за обратна връзка от колегите;</li> <li>• Проучвайте различни гледни точки;</li> <li>• Изучавайте други култури и възгледи;</li> <li>• Учете се от грешките.</li> </ul>
<p><b>Развийте добра комуникация</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отчитайте културните различия в комуникацията;</li> <li>• Адаптирайте речта си като за хора, на които езика на обучение не е майчин;</li> <li>• Слушайте внимателно;</li> </ul>

<sup>23</sup> <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogenitat.html>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверявайте дали съобщенията ви са разбрани.</li> </ul>
<b>Бъдете приобщаващи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уверете се, че никой не е изолиран;</li> <li>• Създайте атмосфера, в която обучаемите се чувстват сигурни да говорят свободно;</li> <li>• Приемайте нови гледни точки.</li> </ul>
<b>Бъдете отстояващи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не толерирайте проявите на дискриминация;</li> <li>• Насърчете жертвите на тормоз или дискриминация да говорят открито.</li> </ul>
<b>Разширете мрежата си от контакти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развивайте лични и професионални контакти с хора от различни среди.</li> </ul>

## 2.5 Демокрация

Не всички възрастни имат равен достъп до политическо образование. Политическото образование има функцията да съпътства демократичното обучение на хората. Политическото образование има за цел да създаде условия за възприемане на идеята за правата на човека за равнопоставено социално и политическо участие.<sup>24</sup>

### Съвети за преподаване на демократично образование:

<b>Развийте чувство за принадлежност</b>	Участниците трябва да бъдат насърчавани да изпитват чувство на принадлежност към обществото или местната общност. Те трябва да бъдат подтиквани да гледат на себе си като на равна част от обществото.
<b>Разбиране на политиката като въпрос на общността</b>	Участниците трябва да разберат, че те също са въввлечени в социалните и политически въпроси. Те трябва да възприемат къде в своето ежедневие имат допирни точки с политическите въпроси.

<sup>24</sup> <https://alphabuendnis-mitte.de/2018/03/22/politische-bildung-in-der-grundbildung-eine-materialsammlung-fuer-die-praxis/>

<b>Политическа власт</b>	Участниците трябва да бъдат поканени да участват в политически решения и да подпомогнат формирането на обществото.
<b>Запознаване с начините за участие</b>	Участниците трябва да бъдат научени на различни възможности за това как могат да участват социално и политически.
<b>Изпробване на възможностите за участие</b>	Участниците трябва, не само да се запознаят с прости форми на участие на теория, но и да ги изпробват на практика (например чрез гласуване, влияние върху съдържанието на курса или дизайна, симулационни игри / ролеви игри).
<b>Отстояване на интереси</b>	Участниците трябва да имат възможност да разпознават своите интереси и да се застъпват за тях
<b>Развиване и създаване на ангажираност</b>	Насърчете участниците да развият чувство за общност, да открият общи интереси и да проявяват солидарност с другите.
<b>Формиране на мнение</b>	Попитайте участниците за собственото им мнение. Насърчете ги да развият собствена позиция по дадена тема, да я поставят под въпрос и да я представят пред другите.
<b>Демократично възприемане на чуждото мнение</b>	Участниците практикуват как да толерират противоположни мнения, как да сравняват различните позиции, и как да оставят други мнения да надделеят и да ги приемат.

## 2.6 Начини за интегриране на половете



Тъй като повечето бежанци идват от Сирия, Афганистан и Ирак, и тези държави са доминирани от патриархата, е важно обучаемите да се запознаят с общо възприетото поведение в Европа, както и равенството между половете и върховенството на справедливостта да бъдат обяснени и възприети от целевата група.

Равенството между половете означава, че интересите и на мъжете и на жените се вземат предвид във всички социални и политически перспективи. Равнопоставеността от гледна точка на половата принадлежност се изразява и в отчитане на реалностите и спецификите и на двата пола, тъй като определени разпоредби могат да имат различен ефект върху тях. Това се отнася не само за регламенти, които уреждат равенството между половете, но и за всички регулации, поради което се използва терминът „полово равенство“.

В основата е това, че вместо „мъжкия модел“ (например, мъжете да са възприемани като основни източници на прехрана с кариера, незасегната от отговорности, свързани с грижи за деца) да се приема като норма, в която жените, независимо от обстоятелствата, трябва да се впишат, се признава, че има много други различни модели с не-по малка стойност и значение.

Моделът на половото равенство се отнася и за двата пола: Има мъже, които не се вписват в „мъжкия модел“ (например дългосрочно безработните) и жени, които го правят.



**Задача:** Той хвърля като момиче ....

Помислете заедно с обучаемите в курса си какви са традиционните клишета за мъжете и жените и какви типични поговорки има. Напишете ги.

Можете да използвате следните възможности, за да включите в курса си аспекти, свързани с равенството между половете:

1. Включете мъжете и жените във вземането на решения.
2. Помислете дали въздействието на вашите решения влияе по различен начин на жените и мъжете в определения сектор, към който е насочен курсът.
3. Помислете за стереотипните понятия „женска работа“ и „мъжка работа“. Мъжете и жените често основават избора си на кариера на традиционните модели и по този начин силно ограничават професионалните си възможности.<sup>25</sup> Половите стереотипи ограничават свободното развитие на личността и водят до това, че жените нямат възможност да си осигурят независимо съществуване. Разширете обхвата на политиките си за набиране на персонал и променете фокуса на публичните изяви, за да привлечете и двата пола.

<sup>25</sup> [https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_53000.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php)





**Въпроси, които можете да зададете на участниците в курса:**

- Можете ли да си представите, че Арман или Неджад също са жени?
- Какво мислите за Неджад, който работи като медицинска сестра?
- Въпрос към участниците мъже: Можете ли да си представите, че работите като медицинска сестра?
- Въпрос към участниците жени: Можете ли да си представите, че работите на строителна площадка?

4. Ако програмата на обучение не е гъвкава, могат ли мъжете да вместят учебните часове в съществуващата си програма по-лесно, отколкото жените?
5. Има ли някакви възприети правила за отглеждането на деца, при които е вероятно жените да се грижат за децата, отколкото мъжете?
6. Преобладават ли норми и ценности, които да възпрепятстват участието на мъже или жени в образователната програма, обект на разглеждане?
7. Обмислете внимателно езика, който ще използвате: дали е неутрален по отношение на пола или загатва, че единият пол е по-низшестоящ от другия, или пък подсказва, че единия по подразбиране е по-подходящ за професията или учебната задача от другия?
8. В хода на обучението се уверете, че: жените и мъжете получават еднакво отношение и равно внимание на страна на преподавателя.
9. Обобщенията за мъжете и жените да не се толерират, а сексистките шеги да не се приемат.

## 2.7 Работа в Европа

В Европа работодателите трябва да са запознати с определени правила за работното време и да спазват минималните стандарти, определени в директивите на ЕС. Трябва да бъдат спазвани съответните правила за минималната продължителност на дневната и седмичната почивка, нощната работа, годишния отпуск и максималното седмично работно време.<sup>26</sup>

Обсъдете с обучаващите се следващата таблица, която съдържа най-важните работни условия в Европа. Тъй като обучаващите са основно имигранти или бежанци, много аспекти вероятно ще бъдат нови за тях. Но и за местните жители е важно да обновят познанията си за тези разпоредби. По-подробна информация за отделните държави можете да намерите в:

<sup>26</sup> [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_de.htm)

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=DE&acro=living&lang=de&parentId=0>

### Търсене на работа

- Свободните работни места обикновено се публикуват чрез онлайн портали за работа, на уебсайтове на фирми или в печатни медии.

**Съвет:** Покажете на участниците в курса най-важните портали за работа в Интернет и им обяснете как да ги използват. Дайте им време сами да търсят интересни работни места.

- След като бъде намерена подходяща позиция, е време за кандидатстване. Кандидатът трябва да напише автобиография и мотивационно писмо и да ги изпрати на подходящото лице за контакт.

**Съвет:** Участниците в курса трябва да напишат своите заявления. Дайте им обратна връзка.

- Ако компанията избере кандидата като потенциален за позицията, той ще бъде поканен на интервю по телефона или лично.

**Съвет:** Упражнявайте с обучаемите явяване на интервю по време на курса.

### Договор за работа

- Ако кандидатът получи работата, той или тя получава трудов договор от новия си работодател, съдържащ най-важните рамкови разпоредби. Трудовият договор трябва да бъде подписан от двете страни.

- **Договорът за работа трябва да съдържа следната информация:**<sup>27</sup>

- страните по договора (служител и работодател);
- място на работа - ако мястото на работа не е определено, трябва да посочи, че служителят ще работи на различни места и седалището на компанията;
- наименование, степен, вид работа, длъжностна характеристика или кратко описание на длъжността;
- дата на започване на работа;
- при срочни договори: очакваната продължителност на трудовото правоотношение;
- брой дни платен годишен отпуск;

<sup>27</sup> [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index_de.htm)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- периоди на предизвестие за работодателя и служителя;</li> <li>- първоначална основна заплата, честота на плащанията и други детайли по заплащането;</li> <li>- продължителност на нормалния работен ден или седмичното работно време;</li> <li>- разпоредбите на всички колективни трудови договори, приложими към въпросните условия на заетост.</li> </ul>
<p><b>Срочни, безсрочни трудови договори, временна работа</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудовият договор се счита за <b>срочен</b>, ако трудовото правоотношение приключи на определена дата.</li> <li>• Трудовият договор се счита за <b>безсрочен</b>, ако трудовото правоотношение не приключи на определена дата.</li> <li>• <b>Временна работа:</b> Работа, при която някой работи за ограничен период в компанията на друг работодател, без да прекратява трудовото правоотношение с предишния работодател.</li> </ul>
<p><b>Максимално седмично работно време</b> Работно време = времето, през което служителят е на разположение на работодателя и трябва да изпълнява неговите инструкции</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Средното работно време за седемдневен период да не надвишава 48 часа, включително извънреден труд.</li> <li>• Седмичното работно време се определя от националните закони, административни разпоредби или от колективни договори и споразумения сключени между работодател и служител.</li> </ul>
<p><b>Ежедневна почивка</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Минималният период за почивка е единадесет последователни часа за период от 24 часа.</li> </ul>
<p><b>Седмичен период на почивка</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Минимален период на непрекъсната почивка от 24 часа за седемдневен период плюс 11-часовия дневен период на почивка.</li> <li>• Може да бъде избран минимален период на почивка от 24 часа, когато това е обосновано от обективни, технически или организационни обстоятелства.</li> </ul>

<p><b>Почивки</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всеки работник, който има ежедневно работно време над шест часа, трябва да има право на почивка;</li> <li>• Продължителността и условията за такава почивка трябва да бъдат определени в колективни договори или споразумения между работодателя и служителя или, при липса им, в националното законодателство.</li> </ul>
<p><b>Отпуск</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Най-малко четири седмици платен отпуск годишно. Тези дни за отпуск не могат да се изплащат, освен ако трудовият договор приключи преди пълното използване на годишния отпуск.</li> </ul>
<p><b>Нощен труд</b> = Заетост между 23:00 ч. и 6:00 ч.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Средно нощните работници не могат да работят повече от осем часа за период от 24 часа.</li> <li>• Служителите трябва да имат право на безплатни здравни прегледи на редовни интервали преди и след нощна смяна. Ако работниците имат здравословни проблеми поради нощна работа, те трябва да бъдат прехвърлени на дневна, когато е възможно.</li> </ul>
<p><b>Парични бонуси</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• При определени длъжности служителите трябва да работят през почивните дни. В замяна, служителите получават парични бонуси.</li> </ul>
<p><b>Отпуск по болест</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В случай на заболяване, работодателят трябва незабавно да бъде информиран за това колко дълго служителят не може да работи.</li> <li>• Всяка компания регламентира по различен начин от кога служителят се нуждае от боничен лист.</li> </ul>
<p><b>Край на заетостта</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Периодите на предизвестие за работодатели и служители се определят в трудовия договор и обикновено се изисква писмено уведомление.</li> </ul>

## III. Педагогически принципи

### 3.1 Четивна и математическа грамотност и социални умения

След като сме опознали по-добре нашата целева група, ще поясним какво представляват четивната грамотност, математическата грамотност и социалните умения, свързани с работата, и как могат да бъдат определяни.

### 3.2 Четивна грамотност: Определение

Прекалено ниската четивна грамотност се оказва ключова пречка за потенциалните служители да се интегрират на пазара на труда. Но как може да се дефинира по-ясно четивната грамотност?

*Четивната грамотност е ключова за всички нива на образование, особено за основното, и се предоставя чрез всички форми на образование и обучение – **формално, неформално и самостоятелно**. Четивната грамотност обхваща образователните потребности на всички човешки същества, във всякакви условия и обстоятелства, на Север и на Юг, в града и селото, в училищни и извънучилищни форми, за възрастни и деца, момчета и момичета, мъже и жени.*

**(UN 2002:4)**

Групата от Експерти по четивната грамотност на ЕС на високо ниво класифицира четенето, четивната грамотност и математическата грамотност в три отделни категории: основна, функционална и многостранна.<sup>28</sup> Тази категоризация означава, че четивната и математическата грамотност са част от един процес на непрекъснато развитие, което позволява на формиращите политиките и експертите, работещи в тази област, да определят нивото „изисквано от обществото“ или за „участие в обществото“.

Подходът WorkplaceBasicSkills има за цел да засили „Способността за четене и писане на равнище, което дава възможност на личността да се развива и функционира в обществения живот“ и „да прилага основните математически принципи и процеси в ежедневието си“. Преминаването към следващата стъпка на многостранната грамотност трябва да бъде специално обмислено и ръководено от учителя.

<sup>28</sup> EU High Level Group of Experts on Literacy (2012), Final report

**Фигура 1** : Категории четивна и математическа грамотност

<p><b>Многогранна четивна грамотност</b></p> <p>Способността да се използват уменията за четене и писане, за да се създава, разбира, интерпретира и оценява критично информация в писмен вид. Това е основата за участие в цифрова среда и за информиран избор в области като финанси, здравеопазване и т.н.</p>	<p><b>Многогранна математическа грамотност</b></p> <p>Способността и желанието да се използват математическите методи на мислене (логическо и пространствено мислене) и представяне (формула, модел, графика, диаграма), което позволява на човек напълно да изпълнява функциите си в модерното общество.</p>
<p><b>Функционална четивна грамотност</b></p> <p>Способността за четене и писане на равнище, което дава възможност на личността да се развива и функционира в обществения живот, у дома, на училище и на работа.</p>	<p><b>Функционална математическа грамотност</b></p> <p>Способността да се прилагат основни математически принципи и процеси в ежедневието у дома, на училище и на работа (необходими за банката, за плащания, разчитане на разписания и т.н.).</p>
<p><b>Основна четивна грамотност</b></p> <p>Познаване на буквите, на думи и текстови конструкции, необходими за четене и писане, на равнище, което създава самочувствие и мотивация за по-нататъшно развитие.</p>	<p><b>Основна математическа грамотност</b></p> <p>Знание за числата, мерките и структурите, основните операции, математическо представяне и способност да се използват подходящи средства за по-нататъшно развитие.</p>

Източник: EU High Level Group of Experts on Literacy (2012)

Според PIAAC<sup>29</sup> има четири типа взаимодействия с текст:

<p><b>Разбиране</b></p>	<p>Отнася се за неща като <b>разбиране</b> на лексиката, <b>идентифициране</b> на основната идея, <b>разбиране целта</b> на автора и как са организирани идеите в текста, включително осъзнаване на влиянието на социалния контекст. Много от задачите, свързани с разбиране на текст, могат да бъдат доста сложни, тъй като изискват формулиране на изводи от текста и анализ на неговото съдържание на високо ниво.</p>
<p><b>Оценяване</b></p>	<p>Отнася се до това дали определен текст е <b>относим към задачата</b> и дали е <b>надежден</b> като източник. Оценяването може да включва още преценка по отношение точността на дадено конкретно твърдение или пък качеството на цялостния текст. Способността за оценяване на текст се превръща във важно</p>

<sup>29</sup> Trawick, A. (2019): The PIAAC Literacy Framework and Adult Reading Instruction. Стр. 43.

	<p>умение в новата дигитална епоха, в която възрастните са затрупани с информация, понякога идваща от съмнителни източници.</p>
<b>Използване</b>	<p>Става дума за способността <b>да се използва информацията</b> от текст за постигането на определена цел. Възрастните не четат менюто в ресторанта, за да дефинират думите в него или за да отговорят на въпроси. Те четат менюто, за да си поръчат храна. Също така, четат инструкции, за да могат да изпълнят или направят нещо; четат уебсайтове, за да намерят информация, необходима им, за да предприемат определено действие.</p>
<b>Ангажиране</b>	<p>Отнася се до степента, в която възрастните търсят писмени сведения и са склонни да четат, за да <b>получат необходимата им информация</b> или просто <b>за удоволствие</b>; също така до количеството и обхвата на прочетеното; до увереността, която имат в собствените си умения за четене и способността да направляват сами процеса като подбират източниците; както и това до колко са склонни да споделят с другите това, което четат.</p>

Какво трябва да се има предвид при преподаването на нискоквалифицирани хора със слаби умения за четене и писане?<sup>30</sup>

- a. **Трябва да бъдат удовлетворени различните нужди на обучаемите или „един размер не пасва на всички“:** Развитието на умения за четене сред местните може да е ограничено от когнитивни или физически увреждания, като дислексия или езикови нарушения и от липса на внимание към индивидуалните нужди от обучение. Освен това, някои бежанци са посещавали само основно училище или изобщо не са ходили на училище. Поради тази причина, водещите обучителните курсове трябва да развият силно усещане за разнообразието от характери и личностни особености, предходен опит и различни нужди на обучаемите. Това се основава на разбирането, че понятието "имигрант" не следва да се ползва като „етикет“, за да се категоризира обучаемият, а всеки човек трябва да се разглежда индивидуално.

<sup>30</sup> Chapman, E. & McHardy (2019):

Перспективи на учителите по грамотност при възрастни за трудностите при четене и произхода на тези перспективи. <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

**b. „Жизненият багаж” трябва да бъде управляван:**

- Обучаемите могат да бъдат ограничени от предходен жизнен опит, придобит в среда, в която четенето *не е било ценено или насърчавано*.
- Обучаемите могат да бъдат ограничени от *текущите житейски стресови ситуации* и притеснения, които трябва да бъдат решавани с приоритет и разсейват учащия, или пък от липса на *самочувствие и увереност*, които карат възрастните, тепърва учеши се да четат, да се чувстват *ужасени, уплашени и безсилни*.

В такива ситуации учащите могат да бъдат подпомогнати ако някой ги „придружава“ в продължение на целия социално-образователен процес. Това лице за контакт може, например, да анализира условията на живот на обучаемите и да осигури подкрепа в грижите за деца, намирането на дом или подаването на заявления и предоставяне на финансова помощ.

**c. Създайте усет към четенето:** За да интегрирате четенето и писането трайно в живота на участниците, е важно вие, като учител в курса, да предадете смисъл на грамотността, да демонстрирате нейните ползи, както за напредък в живота и кариерата, така и като инструмент за постигане на удовлетворение и забавление. Следователно е важно да се развива усещането за удоволствие от четенето.

**d. Учебната среда трябва да отговаря на физическите, психологическите и учебните изисквания:**

- Създайте подходяща физическа и психологическа среда. Това означава удобно, тихо, спокойно, безопасно място за четене.
- Имайте предвид, че по-слабо квалифицираните възрастни читатели най-вероятно не са били обучавани по информиран, планиран, професионален или ориентиран към нуждите им начин.
- Имайте предвид, че повечето възрастни не са били обучавани по ангажиращ начин и не са „привързани“ към ученето! Преподаването не е мотивирало обучаващите се да учат.

Следователно е най-добре учителите да обърнат внимание първо на собствените си убеждения, преди да започнат да учат възрастни обучаеми да четат и пишат. Ето защо, добре би било, преди да започне курса, водещият го да се опита да си отговори на следните въпроси:<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>



Какви лични преживявания имам, учейки се да чета ?

Какъв цялостен преподавателски опит съм придобил досега?

Какъв конкретен опит имам специално в преподаване на четене?

Какви знания имам за основните теории, свързани с четенето и / или за резултати от емпирични изследвания?



### Самоанализ



- а. Може да бъде много трудно, когато се почувствате изгубени в писмения език. За да разберете какво е усещането, когато четенето и писането се превръщат в предизвикателство, можете да се опитате да преведете следното изречение на Брайлова азбука.
- б. Моля, запишете просто изречение с ръката, която обикновено не използвате за писане. Представете си, че ще трябва да се справите с ежедневната си работа по този начин.

### 3.3 Математическа грамотност: Определение

Не само буквите създават проблеми на много хора. Математическите познания са също от съществено значение за хората, за да развият изцяло своя потенциал в работата си.

ESCO определя математическата грамотност като „способността да се прилага числово и математическо съдържание, информация, идеи и процеси, за да се отговори на нуждите на учебната и работната среда; това включва разбиране на числа, модели,

форма и пространство; и математически език, символи, процедури и начини на мислене, използвани за постигане на конкретни цели”.<sup>32</sup>

По тази причина математическите познания могат да бъдат разделени на различни компетенции, за да се постигне успех в работата.

По време на работа хората трябва да могат да:<sup>33</sup>

- извършват свързани с работата изчисления,
- използват математически инструменти и изчислителни устройства,
- извършват свързани с работата измервания,
- работят с количествени данни,
- работят с пространствени данни,
- представят математическа информация.

По-долу можете да прочетете по-подробните определения, дефинирани от Програмата за международно оценяване на учениците (PISA):

<p><b>Извършване на свързани с работата изчисления</b></p>	<p><b>Алгебрични изрази:</b> словесна интерпретация на и работа с алгебрични изрази, включващи числа, символи, аритметични операции, мощности и прости корени.</p> <p><b>Аритметични операции:</b> същността и свойствата на тези операции и свързаните с тях начини за обозначаване.</p>
<p><b>Използване на математически инструменти и подходи<sup>34</sup></b></p>	<p>Последната математическа способност, която подкрепя математическата грамотност в практиката, е използването на <b>математически инструменти</b>. Математическите инструменти обхващат физически инструменти като измервателни уреди, както и калкулатори и компютърно базирани инструменти, които стават все по-широко достъпни. Тази способност включва познаването на и възможността да се използват различни инструменти, които могат да подпомогнат математическата дейност, както и познаването на ограниченията на такива</p>

<sup>32</sup> ESCO <https://bit.ly/2Gn5TmM>

<sup>33</sup> ESCO <https://bit.ly/2Gn5TmM>

<sup>34</sup> PISA: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

	<p>инструменти. Математическите инструменти също могат да играят важна роля за споделянето на резултати.</p>
<p><b>Извършване на свързани с работата измервания<sup>35</sup></b></p>	<p>Измерване: Количествено изразяване на характеристиките на и между форми и предмети, като измерване на ъгъл, разстояние, дължина, периметър, обиколка, площ и обем.</p>
<p><b>Управление на количествени данни<sup>36</sup></b></p>	<p>Понятието количество е може би най-разпространеното и важно математическо изражение на взаимодействието със и функционирането в нашия свят. То включва количественото изразяване на характеристиките на обекти, връзки, ситуации и единици в света, разбиране на различните представяния на тези количествени изрази и преценяване на интерпретации и аргументи въз основа на количеството. Способността за количествено определяне на света включва разбиране на мерки, брой, величини, единици, показатели, относителни размери и числови редици и модели. Аспекти на количественото обосноваване - като смисъл на числата, множествено представяния на числата, елегантност в изчисленията, изчисляване на ум, преценка и оценка на разумността на резултатите - са същността на математическата грамотност по отношение на количеството.</p> <p>Количественото изразяване е основен метод за описание и измерване на много различни характеристики и аспекти на света. То дава възможност за моделиране на ситуации, за изследване на промените и взаимодействията, за описание и манипулиране на пространството и формата, за организиране и интерпретиране на данни, както и за измерване и оценка на несигурността. По този начин, математическата грамотност по отношение на количеството прилага знанията за числата и числовите операции в широк спектър от ситуации.</p>

<sup>35</sup>PISA

<sup>36</sup> PISA рамката на математиката на развитието. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

**Работа с пространствени данни (форма и площ)<sup>37</sup>**

Площта и формата обхващат широк спектър от явления, които се срещат в нашия визуален и физически свят: модели, свойства на обекти, позиции и ориентирни, представяне на обекти, декодиране и кодиране на визуална информация, и навигация и динамично взаимодействие с реални форми, както и с представи. Геометрията е важна основа за получаването на основни знания за площта и формата, но тази категория от математически компетенции се простира отвъд традиционната геометрия, по отношение на съдържание, значение и използвани методи, опирайки се на елементи от други математически области като пространствена визуализация, измерване и алгебра. Например, формите могат да се променят и една точка може да се движи по траекторията си, което изисква прилагане на концепцията за математически функции.

Формулите за измерване са ключови в тази област. Манипулирането и интерпретацията на фигурите в различни условия изисква инструменти, вариращи от софтуер за динамична геометрия до софтуер за глобална система за позициониране (GPS).

PISA приема, че разбирането на определен брой основни понятия и умения е важно за математическата грамотност по отношение на площта и формата. Математическата грамотност в областта на работа с пространствени данни включва редица дейности като разбиране на перспектива (например в картини), създаване и четене на карти, трансформиране на форми с и без технология, интерпретиране на различни изгледи на триизмерни обекти от различни перспективи и изграждане на изображения от форми.

**Представяне на математическа информация<sup>38</sup>**

Четене, дешифриране и осмисляне на твърденията, въпросите, задачите, предметите или изображенията, за да може да се формира мислен модел на ситуацията.

<sup>37</sup>PISA <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

<sup>38</sup>PISA



### Самоанализ

- Предизвикателство/разочарование е да не разбирате математическата информация, от която се нуждаете. Не би ли било добре, ако разберете тази формула за "щастие"?

$$\text{Happiness}(t) = w_0 + w_1 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} \text{CR}_j + w_2 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} \text{EV}_j + w_3 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} \text{RPE}_j$$

39

- *Математическата грамотност е повече от формули – Тя е човешка дейност – Тя е функционална и много практична. Къде се прилагат тези твърдения и къде в ежедневието си се срещате с математическата грамотност. Тези примери могат да ви помогнат като идеи.*



### 3.4 Социални умения: Определение

Накрая, но не на последно място, ще обърнем внимание на социалните умения. Те станаха част от основното образование едва в последните години. Въпреки това, тяхното присъствие или отсъствие може да означава успех или неуспех на работното място. Какво представляват социалните компетенции и защо те са жизненоважни за успеха на работното място?

*„Социалните и емоционалните умения” се отнасят до способностите за регулиране на нечии мисли, емоции и поведение. Тези умения се различават от*

<sup>39</sup>Изчислителен и нервен модел на моментно субективно благополучие.  
<https://www.pnas.org/content/111/33/12252.full>

*познавателните способности като четивната и математическата грамотност, защото се отнасят главно до това как хората **управляват емоциите си, възприемат себе си и взаимодействат с другите**, а не просто да показват своята способност да възприемат информация. Но подобно на четивната и математическа грамотност, те са зависими от ситуационните фактори и реагират на промените и развитието чрез вътрешни и външни преживявания.<sup>40</sup>*

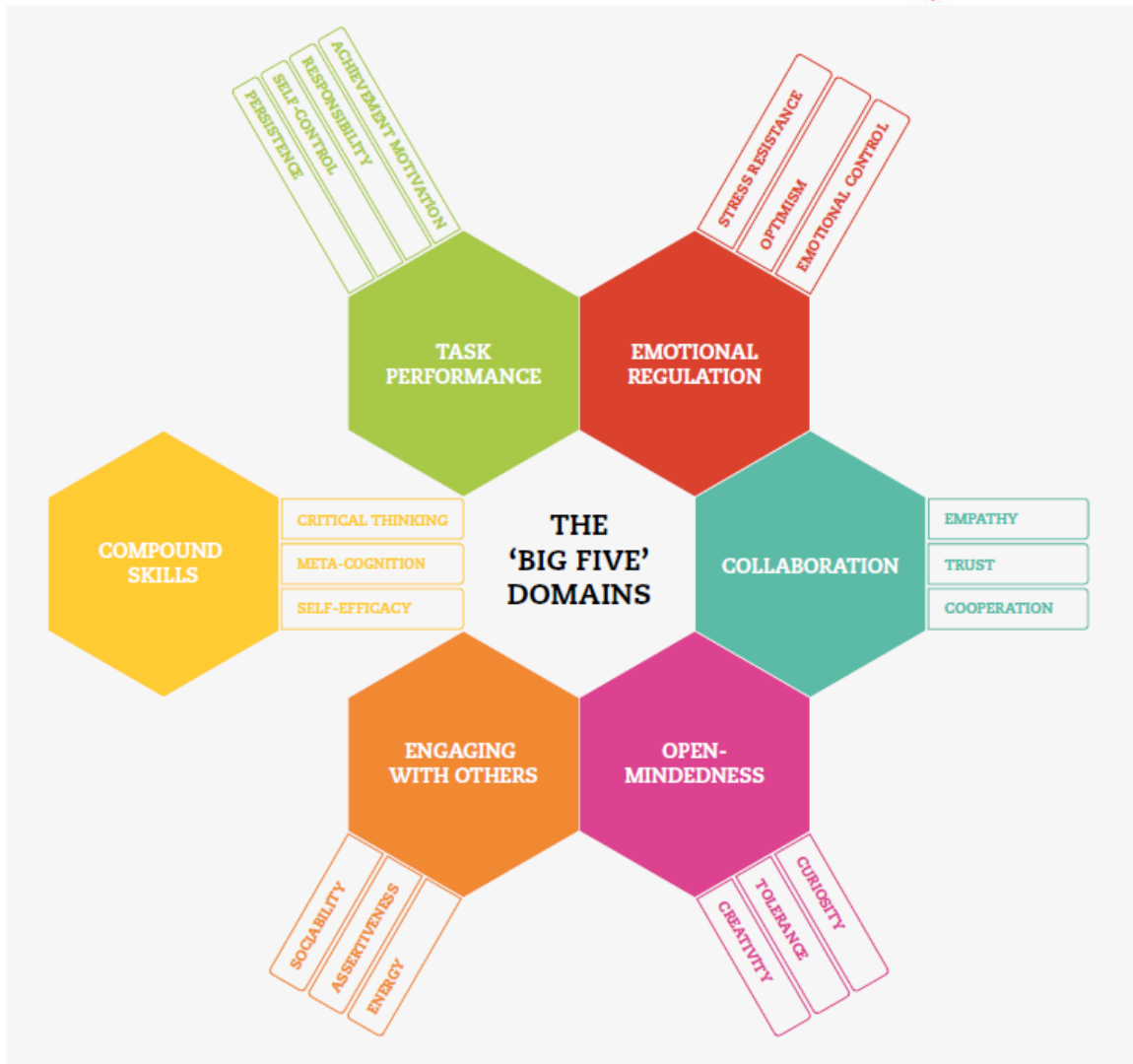
Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD) определя т.нар. **Големите Пет**, като основни категории на социални компетенции:

- отвореност към преживявания (непредубеденост)
- добросъвестност (изпълнение на задачата)
- емоционална стабилност (регулиране на емоциите)
- екстровеерност (взаимодействие с другите)
- съгласимост (сътрудничество)

Всяко от измеренията или категориите обхваща група от взаимно свързани социални и емоционални умения. Предпоставки за изпълнението на задачите са надеждност, постоянство, самоконтрол, целесъобразност (постижението като ориентир). Освен че демонстрират взаимното си сходство, тези групи осигуряват и систематично, всеобхватно и балансирано отчитане на социалните и емоционални умения на хората.

---

<sup>40</sup> OECD: Социални и емоционални умения. Благополучие, свързаност и успех. Стр. 4. <https://bit.ly/2rsWTrG>



41

Ако се интересувате от по-подробно описание на социалните и емоционални умения на OECD. Можете да посетите следната страница: <https://bit.ly/2rsWTrG>

Социалните умения са особено важни на работното място. По време на работа хората трябва да могат да:

- разбират техните права и отговорности;
- говорят за работни графици;
- говорят по работни задачи;
- обработват и предават информация, устна и писмена;
- да се справят с инструкции - устно и писмено;
- да си сътрудничат с другите, като:
  - Дават предложения,

<sup>41</sup>OECD: Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success. Стр. 6. <https://bit.ly/2rsWTrG>

- Предлагат помощ,
- Търсят помощ
- Индикират възвръщаемост и разбиране,
- Взаимодействие с клиенти,
- Отчитане устно и писмено.

### 3.5 Разпознаване на грамотността и математическите умения и липсата им

Бихте ли искали да проверите грамотността, математическите и социалните умения на участниците в курса преди обучението? Тук можете да намерите няколко теста:

#### Тест за грамотност:

Тази проверка на грамотността ще ви помогне да оцените вашите умения за четене и писане. Ще получите указание на какво сте способни и какво можете да подобрите.<sup>43</sup>

➤ **Линк:** <https://bit.ly/2pVMdSi>



Проверката на математическите умения ще ви помогне да оцените своите математически умения. Ще получите указания на какво сте способни и какво можете да подобрите.<sup>44</sup>

➤ **Link:** <https://bit.ly/2KaNiw7>



<sup>43</sup><http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=leseskrivesjekk&lang=en>

<sup>44</sup><http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=regnesjekk&lang=en>



Това е пример за въпросник за междуличностни умения, подобен на личностните тестове, използвани в психологическите изследвания и практиката. Този въпросник измерва пет характерни черти на личността, които представляват нива на междуличностни умения и осъзнатост.<sup>45</sup>

➤ **Link:** <https://bit.ly/36YQxRm>

[www.psychometrictest.org.uk](http://www.psychometrictest.org.uk)

### 50 Item Interpersonal Skills Questionnaire

This is an example interpersonal skills questionnaire, similar to personality tests used in psychological research and practice. This questionnaire measures five key personality traits which predict levels of interpersonal skills and awareness.

Please describe yourself as you are at present, not how you wish to be in the future. Please answer as honestly as possible, in relation to other people of a similar demographic around you. You will be provided with a list of statements. Please indicate for each statement whether it is "Very Inaccurate", "Moderately Inaccurate", "Neither Accurate nor Inaccurate", "Moderately Accurate" or "Very Accurate".

Once you have completed this questionnaire, your results will be provided to you, along with feedback. Results are anonymous, however you may withdraw your results at any time; simply provide us with your username and we will remove your data from our database. This example test will not be used for selection decisions, it is solely for personal use.

Please answer all of the questions provided. Skipping questions will lower your overall score, making your results less accurate.

Please provide a username in the space provided:

**When you are ready, press the start button to begin the test.**

<sup>45</sup><https://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>

## IV. Подходът на Основни умения за работа

След като сте опознали Профилите на обучаемите и основните термини е време да ви бъде представено понятието „Основни умения за работа“. Подходът „Основни умения за работа“ обучава на четивна грамотност, математически умения и социални умения, чрез три взаимосвързани подхода:



### 4.1 ESCO (Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификацията и професиите):

#### Основни професии

**ESCO** съдържа набор от умения и компетенции за всяка професия и информация за съответните квалификации.

*ESCO е европейска многоезична класификация за умения, компетенции, квалификации и професии.*

*ESCO работи като речник, като описва, идентифицира и класифицира професии, умения и квалификации, които съответстват на пазара на труда в ЕС и съответното образование и обучение.<sup>46</sup>*

**ESCO** поставя специален акцент върху основните професии, включващи „изпълнение на прости и рутинни задачи, които могат да изискват използването на ръчни инструменти и значителни физически усилия.“<sup>47</sup>

<sup>46</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>

<sup>47</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?conceptLanguage=en&full=false#&uri=null>

При подхода „Основни умения за работа“ обучаемите биват запознати с компетенциите, описани в ESCO, които са важни за съответните професионални групи. По този начин получават обща представа за една конкретна професия в областта на здравеопазването и социалните грижите, строителството, почистването или туризма.





## 4.2 Обучение чрез истории

Отдавна е известно, че усвояването на теоретичните понятия е недостатъчно, за да даде възможност на учащите да прилагат знанията си на практика. Вместо да преподаваме сухо, безинтересно и абстрактно, както и разпокъсано едно от друго, четивната грамотност, математическите и социалните умения, нашата концепция интегрира всички цели на обучението в подход, базиран на обучението чрез истории.

Историята осигуряват епизодична структура, която направлява нашето преживяване. Разказвателното поднасяне на учебния материал води до **по-ефективно обучение и ангажиращо** взаимодействие, като се разчита на потенциала за активно участие от страна на обучаемите, които получават възможността да решават предизвикателства, базирани на историята, **съобразени с техните индивидуални нужди**.

Възрастните ще се обучават чрез реалистично и автентично съдържание, което има реална връзка с техния живот. Специално за хората с ниска квалификация, историята предлагат достъпна форма на обучение. Формирайки образ на човек - като главно действащо лице и основна фигура на работното място - се създават положителни впечатления. В допълнение, историята подчертават важността и смисъла на грамотността, математическите умения и социалните умения за успех в ежедневната работа. Тъй като обучението е ориентирано към действие, усвояването на изучаваните компетентности се упражнява чрез тяхното прилагане в редица реални ситуации. Обучаващите се имат възможност да видят цялостната картина и значението на основните ключови умения в живота им.

Историята описва последователност от събития, ориентирани към действия, които изискват използването на компетенциите, ясно дефинирани в ESCO. Обучаващият може да придружава някой от описаните обучаващи се в първия им работен ден:

Сектор на работа	Образ	
	<b>Строителство</b>	Арман: работник в строителството 
	<b>Почистване</b>	Анна: чистачка в офис 

	<p><b>Здравеопазване и социални грижи</b></p>	<p>Неждад: служител за лични грижи в здравните услуги</p> 
	<p><b>Туризм &amp; отдих</b></p>	<p>Карина: сервитьорка</p> 

**Предимствата на обучението чрез истории са:<sup>49</sup>**

- Емоционално обвързване с обучаемите;
- Възбужда любопитството;
- Помага на учащите да направят връзка със съдържанието;
- Подтиква към предприемане на действия;
- Насърчава размисъл;
- Предизвиква осъзнаване - схващане и взаимовръзка;
- Улеснява запаметяването на информацията;

<sup>49</sup> <https://www.shiftelearning.com/blog/how-storytelling-can-improve-your-elearning-courses>

- Прави сложните и абстрактни понятия разбираеми;
- Нарушава монотонността;
- Свързва теорията с практиката.

#### **Историите нямат за цел:**

- провеждане на цялостно професионално обучение;
- създаване на солидна основа за постоянна работа без допълнително обучение по описаната професия;
- да бъдат еднократен опит за обвързване с описаната професия.

Ето защо историите са замислени като стимул и мост в по-нататъшното официално образование и обучение.

### **4.3 Разбираем език**

Всички учебни материали са създадени според указанията за разбираем език. Законът за разбираемо писане от 2010 г. определя разбираемия език като:

„Писане, което е ясно, стегнато, добре организирано и следва другите най-добри практики, е предназначено за обучението на определена аудитория по темата или областта на обучение“.

#### **Нашата местна и имигрантска аудитория - Защо трябва да го поддържаме писането ясно**

Има много техники, които могат да помогнат за постигането на тази цел:

- Логическа организация от гледна точка на четящия;
- Използване на „ти/вие“ и други местоимения;
- Активен глас;
- Кратки изречения;
- Широко разпространени, ежедневни думи;
- Разбираеми характеристики на дизайна (в допълнение видеа и снимки)

За повече информация относно разбираемия език и дизайна на учебните материали, моля, отидете на: [The Elements of Plain Language](#).

## 4.4 Как се използват WBS материалите за обучение – Смесено обучение

Нуждите и предпочитанията за обучение на отделните обучаеми обикновено са различни. Организацията трябва да използва комбинация от подходи за обучение в своите стратегии, за да предоставят правилното съдържание в правилния формат на точните хора в точното време. Положителните ефекти на смесеното обучение се състоят в комбинацията от виртуално и традиционно обучение. Това означава да се проектират различни средства, които се допълват взаимно, с цел насърчаване на обучението. В случай на хора с ниска квалификация, срещите лице в лице са особено важни, тъй като дигиталното обучение е необичайна обстановка за целевата група.

Дигиталната платформа за обучение предлага възможност за получаване на незабавна обратна връзка за изпълнени задачи въз основа на автоматизирано оценяване. Обучаемите могат да изпълняват задачи, когато, където и толкова често, колкото искат. Резултатите, които постигат в теста, могат да видят сами, но също така могат да помолят за насоки и от обучаващия, ако е необходимо.

Задачите се реализират с помощта на електронна класна стая (e-class). Тук ще намерите кратък преглед на възможностите за електронна класна стая, предлагани на обучаемите:

### Възможности за изпитване на уменията в платформата на e-Class:

Тип въпрос 1: Един възможен отговор	При този тип въпроси може да има само един верен отговор.
Тип въпрос 2: Възможности за избор	При въпрос с множество възможни избори, обучаемият трябва да избере отговорите от няколко предварително формулирани, които са изброени.
Тип въпрос 3: Вярно или грешно	Този тип въпрос представя няколко твърдения, всяко от които трябва да бъде преценено като вярно или грешно.
Тип въпрос 4: Съответствие	Задача със съответствие представлява два съседни списъка на свързани думи, фрази, картини или символи. Всеки

	елемент от един списък е в комбинация с поне един елемент от другия списък.
<b>Тип въпрос 5: Последователност</b>	При въпросите тип Последователност обучаемият трябва да определи поредността на действия или задачи като при този тип въпрос, се дава възможност на учащите да пренареждат и класират различни елементи в определен ред.
<b>Тип на въпроса: 6. Числов</b>	В числовите въпроси обучаемият трябва да изчисли и вмъкне аритметичната стойност.
<b>Тип въпрос 7: Попълнете празното място</b>	Този тип въпрос представлява фраза, изречение или абзац с оставено празно място, където учащите поставят липсващата дума или цифри.
<b>Тип въпрос 8: Текст с множество възможности за избор</b>	Обучаемите трябва да изберат правилната дума от няколко възможни, за да завършат изречение.
<b>Тип въпрос 9: Хранилище от думи</b>	Хранилището от думи е тип въпрос, който изисква от учащия да избере и постави правилната дума на празното място. Обучаемият трябва да избере един единствен правилен отговор от множеството възможни такива.
<b>Тип въпрос 10: Гореща точка</b>	Във въпроса тип „гореща точка“ обучаемите посочват отговора, като щракнат върху определена област върху изображението.

Задачите могат да се изпълняват самостоятелно или заедно с други обучаеми - по групи. Допълнение са семинарите, ориентирани към действие, и практическото обучение, които могат да предложат възможности за по-дълбоко вникване в учебния материал, за



изясняване на отворените въпроси, за практикуване и усвояване на практически умения или да се осмисля заедно процеса на обучение.

## V. Използвана литература

Alpha-BündnisBerlinMitte (2018, 22. март): Политическо образование в основното образование – Колекция от материали за практика. Използвано от: <https://alphabuendnis-mitte.de/2018/03/22/politische-bildung-in-der-grundbildung-eine-materialsammlung-fuer-die-praxis/>

Aschemann, B. (2016, 22. юли): Учене на работното място. Използвано от: <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/10076-workplace-learning-ist-mehr-als-lernen-am-arbeitsplatz.php>

Bradell, A. &Grünhae-Monette, M. &Portefin, C. &Sjövsärd, K. (2016): Език за работа - бързо ръководство. Как да се помогне на възрастните преселници да развият свързани с работата езикови умения. Използвано от: <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-EN.pdf?timestamp=1554984122695>

Charman, E. &McHardy, J. (2019): Перспективите на учителите по грамотност за възрастни по отношение на трудностите при четене и произхода на тези перспективи. Образование по оgramотяване на възрастни. Използвано от: <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

Коблер, А. (2018, 16. юли): Продължаващо образование; учене от вкъщи. Използвано от: <https://www.hallokarriere.com/lernen-von-zu-hause-aus/>

ELINET (2015): Грамотност в Европа: Факти и цифри. Използвано от: [http://www.elinet.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy\\_in\\_Europe-A4.pdf](http://www.elinet.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf)

Европейска комисия (2019): Ключови компетенции за учене през целия живот doi:10.2766/569540. Използвано от: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

- (2012): Европейска група от експерти по грамотност на високо ниво. Окончателен доклад Използвано от: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/96d782cc-7cad-4389-869a-bbc8e15e5aeb/language-en>
- Умения и квалификации. Използвано от: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>

- Обяснение на статистиката: Разпределение на образователното постижение според миграционния статус и произход, група 25-55 години, 2014 and 2008. Използвано от: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational\\_attainment\\_level\\_distribution\\_by\\_migration\\_statuses\\_and\\_background%2C\\_25-55\\_age\\_group%2C\\_2014\\_and\\_2008.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational_attainment_level_distribution_by_migration_statuses_and_background%2C_25-55_age_group%2C_2014_and_2008.png)
- Обяснение на статистиката: Миграция и имигрантско население. Използвано от: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/de#Migrantenbev.C3.B6lkerung:\\_fast\\_22.C2.A0Millionen\\_Drittstaatsangeh.C3.B6rige\\_leben\\_in\\_der\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de#Migrantenbev.C3.B6lkerung:_fast_22.C2.A0Millionen_Drittstaatsangeh.C3.B6rige_leben_in_der_EU)

Европейски парламент (2019, 18. юли): Убежище и миграция: Факти и цифри. Използвано от: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20170629STO78630/asyl-und-migration-zahlen-und-fakten>

Европейски умения/компетенции, квалификации и професии: числови умения и математика. Използвано от: <http://data.europa.eu/esco/skill/b99e9027-8263-4630-a8f2-d7f400b4149e>

- (2019, 14. февруари): Какво е ESCO? Използвано от: <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>
- Основни професии. Използвано от: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>

Евростат (2018): Основни държави на гражданство и рождение на населението, родено в чужди държави. Използвано от: <https://bit.ly/2XO0DAr>

ХЕЛЕНСКА РЕПУБЛИКА ХЕЛЕНСКИ СТАТИСТИЧЕСКИ ПРИНЦИП (2014): Преброяване на населението 201. Използвано от: <https://bit.ly/2QUISxJ>

Европейски съюз Union (2019): Работно време. Използвано от: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_de.htm)

- (2019): Условия на работа. Използвано от: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index_de.htm)

Общество: Вътрешна мотивация и външна мотивация. Използвано от: <https://wpqs.de/fachtexte/motivation/intrinsische-motivation-und-extrinsische-motivation/>

Гилднер, К. (2016, 26. април): Въпрос & отговор, Част 6: Разпознаване и насърчаване на мотивацията. Използвано от: <https://sprache-ist-integration.de/frage-6-motivation/>

Гутиерез, К. (2015, 27. август): Как разказването на истории може да подобри вашите курсове за електронно обучение. Използвано от: <https://www.shiftelearning.com/blog/how-storytelling-can-improve-your-elearning-courses>

Международна организация за миграция: Кой е имигрант (преселник)? Използвано от: <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>

Определения. Използвано от: <https://www.who.int/migrants/about/definitions/en/>

Клайн, Р.; Ройтер, Г. (2016): Хетерогенност сред нискоквалифицираните. Използвано от: <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogenitat.html>

Без клишета: Относно инициативата. Използвано от: [https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei\\_53000.php](https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei_53000.php)

Компетентност Норвегия: Проверка на грамотността. Използвано от: <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=leseskrivesjekk&lang=en>

Проверка на математическите умения. Използвано от: <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=regnesjekk&lang=en>

Lee, S & Mott, B. & Lester, J. (2010): Оптимизиране на базираното на истории учене: Проучване на описателните профили на обучаващите се. В: Aleven, V. & Kay, J. & Mostow, J.: Интелигентни системи за обучение. (155-165). Интелигентни системи за обучение DOI: 10.1007/978-3-642-13437-1\_16

Martin, I. et al. (2016): От бежанци до работещи. Очертаване на мерките за подкрепа на интеграцията на пазара на труда за търсещи убежище и бежанци в държавите-членки на Европейския съюз. Том 1. Използвано от: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Studie\\_NW\\_From\\_Refugees\\_to\\_Workers\\_Vol1.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf)

ОИСР (2018), PISA за оценка на развитието и аналитична рамка: Четене, Математика и Наука. Издателство на ОИСР, Париж. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264305274-en>

- Социални и емоционални умения. Благополучие, свързаност и успех. Използвано от: [http://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%](http://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills)

[20Skills%20-%20Well-being.%20connectedness%20and%20success.pdf%20\(website\).pdf](#)

Психо метричен тест (2019, 29 април):Тест за междуличностни умения. Използвано от: <https://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>

Rutledge, R. &Skandali, N. & Dayan, P & Dolan, R. (2014): Изчислителен и неврален модел на моментното субективно благополучие. PNAS (111/33). 12252–12257. <https://doi.org/10.1073/pnas.1407535111>. Използвано от: <https://www.pnas.org/content/111/33/12252.full>

Sauter, W. (2017, 18. септември): От инструктор до придружаващ обучението – фундаментална промяна на ролите. Използвано от: <https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/09/18/vom-trainer-zum-lernbegleiter-ein-grundlegender-rollenwechsel/>

Sorgalla, M. (декември): Работа по групи. Използвано от: <https://wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>

Spörrle, M. (2018, 15. Януари): Защо трябва да научим социални умения. Използвано от: <https://www.zeit.de/hamburg/2018-01/elbvertiefung-15-01-2018>

Обучение ABC (2011, 12. септември): 10 начина за зачитане на многообразието на работното място. Използвано от: <https://www.trainingabc.com/10-Ways-to-Respect-Diversity-in-the-Workplace/>

Trawick, A.(2019): Рамката за грамотност на PIAAC и инструкция за възрастни за четене. Въведение за обучаващи на възрастни. Ограмотяване на възрастни (1/1). 37-52. Използвано от: <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

Wb-web: Работа по групи: Суверенно лидерство в първата групова фаза. Използвано от: <https://wb-web.de/material/methoden/gruppenarbeit-souveranes-leiten-in-der-ersten-gruppenphase-1.html>

- Четири правила за работата по групи. Използвано от: <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>
- Електронно обучение в образованието за възрастни. Използвано от: <https://wb-web.de/material/medien/e-learning.html>