



## Стажове за развитие на дизайн мислене (ADDET)

### Интелектуален резултат 1

Стажантски модел за придобиване на компетенции за решаване на проблеми и нагласа за дизайн мислене.

**O1/A4. Разработване на стажантски модел**

**(Номер на проекта 2020-1-RO01-KA202-079926)**



**Кандидатстваща организация:**

Colegiul Economic "Ion Ghica" Braila, Румъния

**Партньори:**

MAGENTA CONSULTORIA PROJECTS SL, Испания

AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFSI  
ANONYMI ETAIREIA, Гърция

ZENTRALSTELLE FUR BERUFSBILDUNG IM HANDEL EV ZBB, Германия

Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Турция

КЛУБ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЗНАНИЯ, ИНОВАЦИИ И СТРАТЕГИИ, България

CESIE, Италия

## Съдържание

Въведение .....	4
<b>Цели и целеви групи</b> .....	6
<b>Участващи страни и техните отговорности</b> .....	10
Формиране на екипи и роли.....	10
Проектно базирано екипно обучение .....	10
<b>Личностни тестове</b> .....	13
Типология на Майерс-Бригс .....	14
Личностен тест на Mettl .....	15
Големите Пет личностни черти.....	15
Белбин, Роли в екипа .....	16
„Роля в екипа“ на Белбин е един от деветте клъстера от поведенчески атрибути, идентифицирани от изследователската работа на д-р Мередит Белбин в Хенли като ефективни за улесняване на напредъка на екипа.....	16
ЕНЕАГРАМА .....	17
HIGH5 .....	18
Личностен тест DISC.....	18
NEHACO Модел на структурата на личността Опис на личността .....	19
Методът на Бъркман .....	19
Ролята на учителя и обучаемите .....	20
<b>План за оценка</b> .....	20
<b>Фази на дизайн мисленето в стажантския модел ADDET</b> .....	21
Теория и стилове на експерименталното учене .....	21
Дефиниране на проекта.....	22
<b>МАТРИЦА НА УМЕНИЯТА И КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ</b> .....	27
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1 БИЗНЕС ПРОБЛЕМ/ДЕФИНИРАНЕ НА ФИРМЕНО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО</b> .....	30
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНКА</b> .....	31
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ФОРМУЛЯР ЗА ОБРАТНА ВРЪЗКА ЗА ПИЛОТНО ТЕСТВАНЕ</b> .....	32

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

## Въведение

В наши дни уменията за решаване на проблеми играят важна роля за справяне със сложността и промените в съвременното общество (Европейска комисия, 2018 г.). Тези умения могат да отговорят на нарастващите нужди на хората от лично развитие и начини да се справят с пречките и промените. Уменията за решаване на проблеми използват предишно обучение и житейски опит, търсейки нови възможности за учене и развитие.

Целта на ADDET е да развие пригодността за заетост и уменията и компетенциите за решаване на проблеми на обучаемите в ПОО. За тази цел проектът ще разработи стажантски модел за ученици в гимназиалните и висшите професионални училища, базиран на методологията на дизайн мисленето, както и проблемно-ориентираното обучение.

Конкретните цели на проекта са:

- Да развие компетенции за решаване на проблеми и нагласа за дизайн мислене за ученици от гимназиалното и висше ПОО чрез стажантски модел.
- Да развие проблемно-ориентираното обучение чрез стажантски модел, който ще следва методология на дизайн мислене.
- Да подпомогне ПОО учителите чрез разработване на ръководство за учители, насочено към учители в професионалните училища и предприятия, които ще прилагат стажантския модел и ще разработват, подкрепят и оценяват стажантската програма.
- Да създаде партньорства между ПОО и предприятията, тества и валидира стажантския модел.
- Да разпространи идеята за проблемно-ориентирано обучение в стажантството чрез организиране на семинари за учители в професионални училища и предприятия, които се интересуват от прилагането на стажантския модел.

Настоящият документ представя Стажантския модел, разработен въз основа на резултатите и работата през предходните три задачи, както следва: IO1/A1. Идентифициране на добри практики, O1/A2. Организиране на фокус групи, O1/A3. Разработване на методология на дизайн мислене.

Резултатът е представеният по-долу **стажантски модел**, насочен към придобиване на **умения и компетенции за решаване на проблеми** въз основа на **методология на дизайн мислене**.

Стажантският модел се състои от разработването на устойчиво бизнес решение, базирано на реални проблеми, предоставени от предприятието-домакин на стажа. Стажът използва проблемно ориентирани учебни методи, с които ангажира обучаемите.

Стажът се основава на отворени, реални проблеми, пред които е изправено предприятието. С подкрепата на учители, стажантът ще формулира реалистични и жизнеспособни бизнес решения за справяне с тези проблеми. Той ще използва

процесите на методологията на дизайн мислене, за да приеме стратегии, насочени към решението.

Обучаемите се обучават на **петте етапа на дизайн мислене** (съпричастност, дефиниране, генериране на идеи, създаване на прототип и тестване). Всеки етап, който обучаемият ще трябва да следва, за да изпълни задачата, поставена в началото, ще бъде разработен така, че да развие различни умения за решаване на проблеми:

- ✓ съпричастност – комуникация/изграждане на екип/активно слушане;
- ✓ дефиниране – вземане на решения/проучване;
- ✓ генериране на идеи – креативност/оценка/планиране;
- ✓ създаване на прототип – управление на риска /приоритизиране;
- ✓ тестване – адаптивност/гъвкавост/анализ/ оценка.

Стажантският модел включва теоретична основа и ръководни принципи за **разработване, изпълнение и оценка** на стажантската програма за развитие на проблемно-ориентирани умения, въз основа на методологията на дизайн мисленето.

Нещо повече, базираното на работа обучение развива жизненоважна осъзнатост и връзки с реалния живот и позволява на обучаемите да придобият усещане за реалност, да бъдат тествани от предизвикателства и неуспехи, да постигат голям напредък и да жънат награди, всичко това в динамична, бързо променяща се среда изцяло без риск. Моделът е създаден въз основа на националните контексти в страните партньори, но е достатъчно общ, за да може да се прилага в различни контексти и страни в Европа.

Разнообразният профил на страните партньори обхваща различни нужди и сектори и в следствие на това предлага универсална приложимост, както и специфични предложения за оформянето ѝ в различни контексти, за да се гарантира нейната по-широка преносимост.

Стажът се основава на отворени, реални проблеми, пред които е изправено предприятието. С подкрепата на обучители, стажантът ще формулира реалистични и жизнеспособни бизнес решения за справяне с тези проблеми. Той ще използва процесите на методологията на дизайн мислене, за да приеме стратегии, насочени към решението.

#### **Моделът определя:**

- ✓ Цели и целеви групи;
- ✓ Участващи страни и техните отговорности;
- ✓ Методология за прилагане на проблемно – ориентирано обучение;
- ✓ Матрица на уменията и компетенциите за решаване на проблеми, които да бъдат придобити през всеки етап на методологията на дизайн мислене;
- ✓ Методология и практически инструменти за планиране, изпълнение и наблюдение на стажантския модел.

## Цели и целеви групи

Основната цел на модела е да

---

*предостави общи насоки как да се разработят и внедрят стажантски програми чрез включване на обучаемите в бизнес процеса с цел да развият уменията си за решаване на проблеми чрез структурирания и холистичен подход на дизайн мисленето.*

---

### Целеви групи:

- ✓ Предприятия и фирмени обучители, които участват в стажантски проекти;
- ✓ Ученици в гимназиални и висши професионални училища.

Целевите групи са допълнително дефинирани в контекста на образователните системи на страните партньори:

### Германия

Стажантската система в Германия е дуална система: стажантите получават теоретични знания в професионални училища, а през останалото време се обучават в предприятия от техния професионален икономически сектор. Съотношението на времето за обучение в едно предприятие спрямо времето за обучение в училище е около 3:2.

Редовните стажанти трябва да се справят с проблемите в реалния работен свят всеки ден. Те работят в предприятията заедно с опитни експерти. След достатъчно въвеждане те трябва да решават самостоятелно „ежедневни проблеми“ и задачи. По този начин развитието на уменията за решаване на проблеми се подобрява активно през цялото време на стажа.

### Гърция

В Гърция формалното гимназиално професионално образование и обучение се предоставя от частни или обществени гимназиални училища (EPAL) и OАED, националната организация за заетост на работната сила. OАED управлява общо 50 училища EPAS, стажантски училища за професионално обучение с двугодишни курсове. Учениците, които имат право да посещават стажантските училища, са на възраст между 16 и 23 години, които са завършили поне един гимназиален клас. Платеният стаж е четири или пет дни седмично в частни или публични организации и всички спецификации са подчертани в договора между организациите и обучаемите.

### Турция

Училищната система за ПОО в Турция е най-скъпата система и е подходящо средство за образование за Турция, което отдава значение на икономиката. Професионалното и техническо средно образование е системата, която обучава ученици в професионално образование и обучение и образователния сектор, отговорен за стажантската система в Турция. То се предлага в публични и частни училища. Формалното професионално и

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

техническо образование трае 4 години. Професионалните гимназии от отворен тип са създадени за задоволяване на нуждите от професионално образование за лица, които са напуснали формалното образование или биха искали да придобият алтернативна професия след задължителната училищна възраст.

### **България**

Последните промени и адаптация на ПОО в България са направени през 2018 г. със Закона за професионалното образование и обучение (в сила от 2014 г. и последните му изменения през 2018 г.). Базираното на работа обучение може да бъде организирано от професионалното училище въз основа на партньорство с един или повече работодатели. Освен това базираното на работа обучение се организира за ученици, които са навършили 16 години и са във втория етап на гимназиалното образование. Дуалната система на образование и обучение се предлага в професионалните училища на гимназиално ниво за ученици над 16-годишна възраст. Обучението води до 2-ра и 3-та степен на професионална квалификация (ЕКР, равнище 4). След завършване, дипломата за обучение дава достъп до висше образование. Дуално обучение се предлага и в центровете за професионално обучение на след-гимназиален етап, но не на ниво висше образование.

### **Румъния**

Стажването може да се определи като период на обучение, който редува практическо обучение на работното място и обучение в институция за професионално обучение.

Стажването на работното място е професионално обучение въз основа на договор за стажване на работното място. Стажовете на работното място се организират за нива на квалификация 1, 2 и 3, определени от действащото законодателство. Стажването на работното място се организира за квалификациите, установени от действащото законодателство и за професиите, включени в Класификацията на професиите в Румъния, за които има стандарти за професионално обучение, съответно професионални стандарти.

#### **ЗА КОГО Е ПРЕДНАЗНАЧЕНО СТАЖУВАНЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО?**

- а) Заинтересовани лица на възраст над 16 години, които търсят обучение, което започва от реални, конкретни професионални ситуации, налагани от практикуването на професия директно на работното място;
- б) Работодатели, които искат да организират стажантски дейности на работното място за свободни позиции.

Налична безвъзмездна помощ за лица между 16 и 24 годишна възраст.

### **Италия**

Стажването в Италия е свързано с безсрочен трудов договор, насочен към обучение и наемане на млади хора. Рамката на стажването е очертана в Указ 81/2015. То е насочено към младежи между 15- и 29-годишна възраст. Основната характеристика на

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

този вид договор е **обучителното съдържание**: по време на стажуването, младежът работи в предприятие, където придобива уменията, необходими за постигане на конкретна професионална квалификация (**професионално стажуване**) или за получаване на квалификация (**1-во и 3-то ниво на стажуване**). То се разделя на три вида:

1. Стажуване за професионална квалификация и диплома, диплома за втори гимназиален етап и сертификат за висша техническа специализация за млади хора на възраст между 15 и 25 години с цел получаване на една от горните квалификации на работното място. Работодателят трябва да подпише протокол с обучаващата институция, в която обучаемият е записан, който установява съдържанието и продължителността на задълженията за обучение на работодателя, съгласно схема, определена с постановление на Министерството на труда;
2. Професионално стажуване за младежи на възраст между 18 и 29 години, насочено към изучаване на занаят или получаване на професионална квалификация. Работодателят изготвя план за обучение, който определя продължителността и методите на обучение за придобиване на технически и специализирани умения в съответствие с професионалните профили, установени в системите за класификация на персонала;
3. Стажуване за обучение на напреднало ниво и научни изследвания, за младежи на възраст между 18 и 29 години, насочено към получаване на университетски квалификации и квалификации за обучение на високо ниво, включително научни докторски степени, дипломи от висши технически институти, за изследователска дейност и за стажуване за достъп до професиите. Работодателят трябва да подпише протокол с обучаващата институция, в която студентът е записан, който установява съдържанието и продължителността на задълженията за обучение на работодателя, съгласно схема, определена с постановление на Министерството на труда.

Предприятието, в което се провежда стажът, трябва да осигури обучението, посочено в плана за обучение, приложен към договора, който определя обучителното съдържание и уменията, които стажантът ще придобие в края на курса. В края на стажа стажантът ще бъде нает от предприятието на безсрочен договор и разбира се ще продължи да работи за предприятието.

**Конкретните целеви групи** на модела са: мениджъри, собственици и други ключови лица, вземащи решения в предприятия, включително мениджъри по иновации и служители, които работят със стажанти, и ученици от гимназиални и висши професионални училища.

**Дизайн мислене, според дефиницията на IDEO, е:**

---

*ориентиран към човека подход към иновациите – уповаващ се на разбирането на нуждите на клиентите, бързото създаване на*

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*



*прототипи и генерирането на креативни идеи – който ще трансформира начина, по който компаниите разработват продукти, услуги, процеси и организации.*

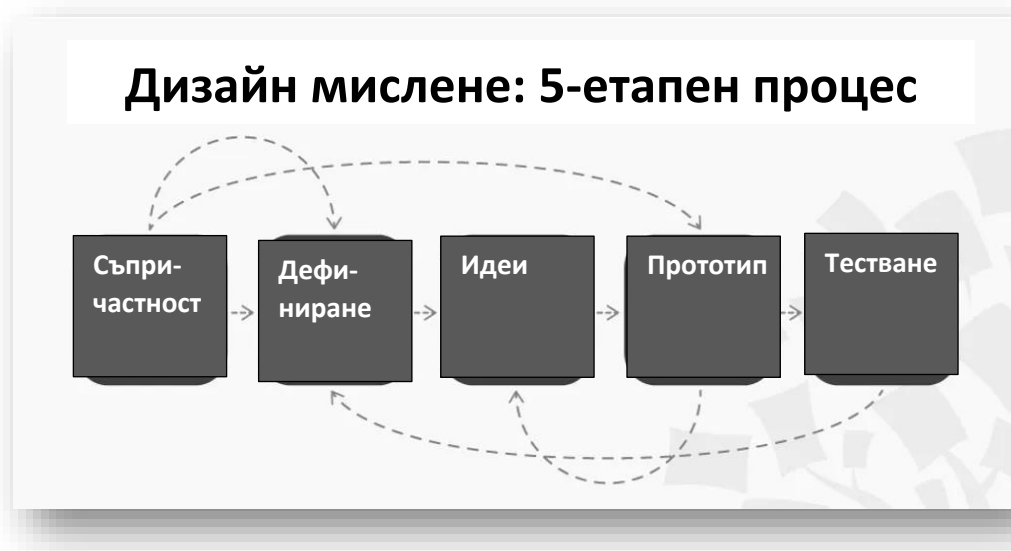
---

В модела ADDET ние го считаме за нелинеен, итеративен 5-етапен процес, който предоставя базиран на решения подход за решаване на проблеми в работата между предприятията и стажантите. Той е много полезен за справяне със сложни проблеми, които са общо дефинирани или непознати, чрез разбиране на съответните човешки нужди, чрез преформулиране на проблема по ориентирани към човека начини, чрез създаване на много идеи в сесии за мозъчна атака и чрез възприемане на практически подход в създаването на прототипи и тестването. (Източник: Interaction design foundation, [www.interaction-design.org](http://www.interaction-design.org) )

---

*Пет-етапният модел на дизайн мислене, предложен от Института по дизайн Хасо-Платнер в Станфорд (d.school). d.school е водещият университет, когато става въпрос за преподаване на дизайн мислене. Петте етапа на Дизайн мисленето според d.school са следните: Съпричастност, дефиниране (на проблема), генериране на идеи, създаване на прототип, тестване.*

---



В този контекст участието на мениджърите, които вече прилагат и/или желаят да прилагат този подход, е от решаващо значение. Обучаемите трябва да са наясно с процеса и да са запознати с историята на предприятието. Някои бизнес концепции и предистория също са от значение.

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието се в нея информация.*

Това е методология за учене чрез преживяване и конкретни резултати, генерирани от обучаемите, които работят в екипи.

## Участващи страни и техните отговорности

Основните страни, участващи в програмата, са:

- ✓ Бизнес организации – МСП, големи компании, стартиращи предприятия и техните мениджъри и служители;
- ✓ Училища за ПОО – за гимназиално и висше образование и техните ученици;
- ✓ Учители и обучители.

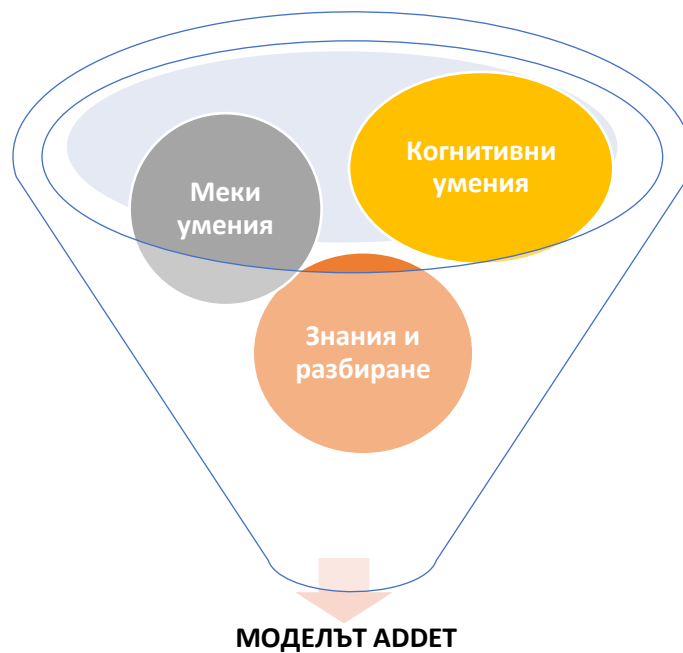
### Формиране на екипи и роли

Следващият раздел описва подробно процеса на формиране на екипи и роли. Може да се окаже, че участниците трябва да извършат психометрична оценка, за да идентифицират ролята, която е вероятно да поемат обучаемите, когато работят в група.

В стажантския модел по ADDET ние приемаме и вземаме под внимание възможността обучаемите, които са стажанти, да работят съвместно с други стажанти или служители.

### Проектно базирано екипно обучение

Както е описано и разработено в методологията IO1/A3 за включване на методологията на дизайн мисленето в базираното на работа обучение: моделът използва концепцията за проектно базирано и проблемно базирано обучение. Подходът, възприет тук, се стреми да засили ролята на проектно базираното обучение. Иновативното тук е, че освен традиционната индивидуална работа по проекти, се въвежда съвместно обучение за обучаемите, за да се справят със сложни проблеми в групи, а не индивидуално. Развитието на иновациите показва, че проектите в областта са толкова сложни, че работата в екип е от съществено значение.

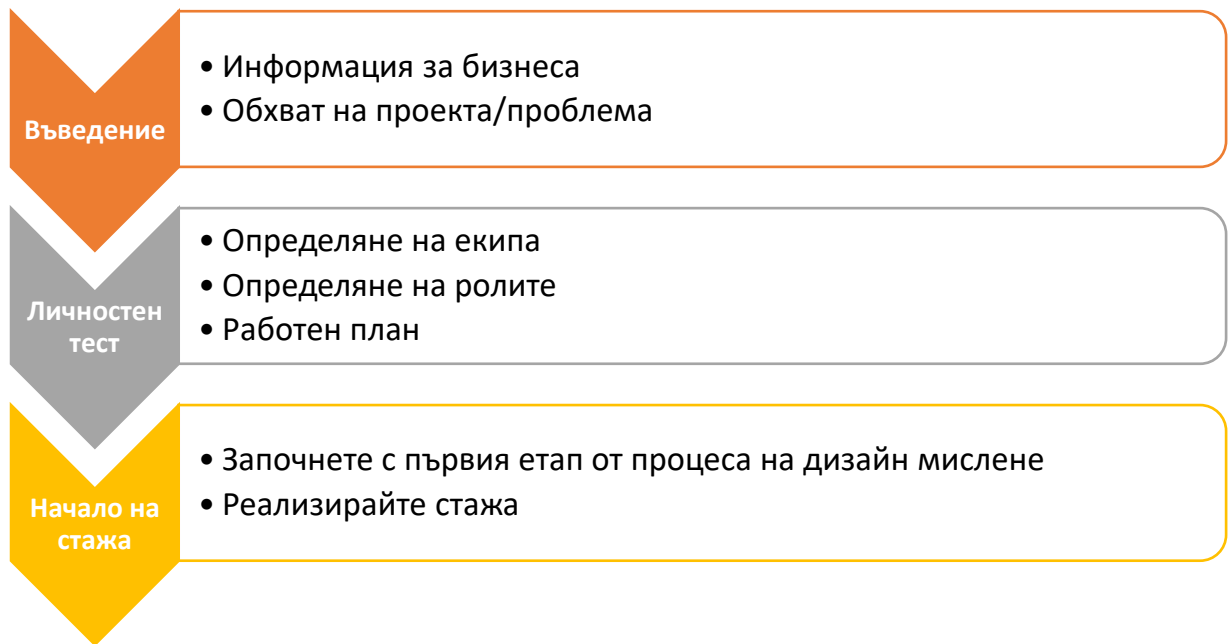


- **Когнитивни умения**
- **Меки умения**
- **Знания и разбиране**

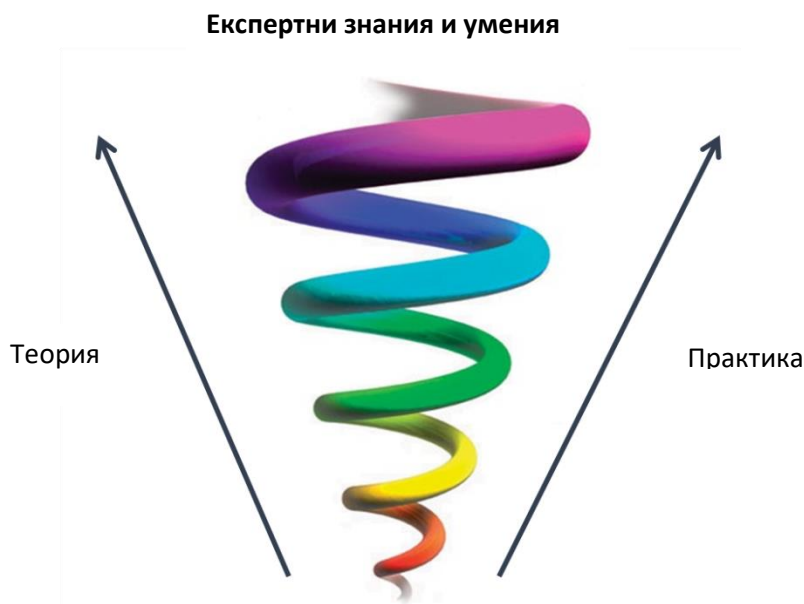
Цялостната стратегия е насочена към обучаемите и изградена около нуждите на различни бизнеси.

За да бъде успешно, стажуването трябва да започне с Въвеждащ модул, където се предоставя повече информация за предисторията на бизнеса. Важно е стажантът/стажантите да се запознаят с корпоративната култура, служители, мениджъри.

Подготвителната фаза трябва да следва тези три основни стъпки:



Силно препоръчително е подготовката да започне по време на часовете в училище с подкрепата на техния учител/тютор. Поредица от семинари предоставят на обучаемите рамка от теории, идеи, понятия и концепции за изграждане на разбиране. След това обучаемите взаимодействат с предприятията, за да разработят нови начини за работа в рамките на съответния бизнес, които са теоретично издържани. В процеса на обучение се очаква обучаемите да поставят под въпрос истинността и стойността на теориите, докато се опитват да ги приложат на практика.



Фигура: Стратегия на преподаване и учене

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

## Личностни тестове

Психометричните тестове са инструменти за оценка, използвани за обективно измерване на индивидуалните личностни черти, способности, интелигентност, умения и стил на поведение. Психометричните оценки се използват широко в кариерното ориентиране и заетостта, за да се съпоставят способностите и личността на дадено лице с подходяща кариера или роля. В нашия случай провеждаме тест и/или игра и упражнение, за да определим обхвата на работата и ролята на стажанта/ите в процеса. Това е още по-важно по време на процеса на дизайн мисленето, който започва с фазата на *Съпричастност*.

Основателят на психодинамичния подход, Зигмунд Фройд, предполага, че нашата личност е много по-сложна, отколкото първоначално се предполага, и че нашето поведение и личност се ръководят от вродените ни стремежи и нужди.

Карл Юнг предполага, че има само четири предпочитания на човешката личност: усещане, интуиция, мислене и чувства, и че те влияят на нашата личност. В началото на 20-и век, интересът към личностните тестове, оценките и типологизация се засилва, особено на работното място.

Листът с лични данни на Woolworth е първият изобретен съвременен личностен тест; той е използван в армията на САЩ, за да открие кои новобранци биха били податливи на посттравматично стресово разстройство.

Много компании използват психометрични, поведенчески и личностни тестове, за да им помогнат да вземат решения, да развиват служители и да изграждат високоефективни екипи. Ползите от въвеждането на тестване на работното място (независимо дали за набиране на персонал или за продължаващо лично и екипно развитие) включват:

- Предоставяне на **външен, обективен поглед** върху даден човек, който не е предубеден от гледната точка на дадено лице (например, пряк началник) или от организационната култура.
- Помага на хората да научат повече за себе си, като ги представя в нова светлина. Предоставянето на персонализирана информация позволява на хората да **управляват напредъка си в кариерата** и да си поставят **цели въз основа на тяхното представяне**.
- Анализиране на съответствието между лица и работни места, така че **подходящите умения и нужди от обучение** могат да бъдат идентифицирани.
- Изграждане на екипи от хора, които работят продуктивно и в хармония заедно.

В модела ADDET имаме за цел да сформираме стажантските екипи и да запознаем стажантите с работната среда, мениджърите, служителите, другите стажанти.

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

Това е и част от учебния процес и стажантът научава за този процес и как да го реализира по-нататък.

Тази предварителна оценка е много полезна за създаването на балансирани групи от различни личности. Като обща препоръка може да се посочи, че: при работа с повече от един обучаем е препоръчително да се създават екипи, съставени от до 5 обучаеми. Всеки екип се нуждае от опитен ментор, който да оказва подкрепа в работата по време на курса. Препоръчително е също да се приложи личностен тест, въвеждаща сесия за „разбиване на леда“ с игри или друг подход за формиране на екипа.

### Типология на Майерс-Бригс<sup>1</sup>

Индикатор за тип личност на Майерс–Бригс – Индикаторът за типа на личността на Майерс–Бригс (MBTI) е интроспективен въпросник за самооценка, който е предназначен да определи различните психологически предпочитания в начина, по който хората възприемат света около тях и вземат решения. MBTI е разработен от Катрин Кук Бригс и нейната дъщеря Изабел Бригс Майерс. Той се основава на концептуалната теория, предложена от Карл Юнг, който изказва предположението, че хората преживяват света, използвайки четири основни психологически функции – усещане, интуиция, чувства и мислене – и че една от тези четири функции е доминираща за човека през повечето време.

MBTI е предназначен за нормални популации и подчертава стойността на естествено възникващите различия.

---

*„Основното предположение на MBTI е, че всички ние имаме специфични предпочитания в начина, по който интерпретираме нашия опит, и тези предпочитания са в основата на нашите интереси, нужди, ценности и мотивация.“*

---

В случай на използване на Индикатора за типа на личността на Майерс–Бригс – за да създадат балансирани екипи, обучителите трябва да имат предвид, че някои типове са по-често срещани от други (ISFJ, ESFJ, ISTJ, например) и в една група не трябва да има твърде много хора от който и да е стил. Осъзнаването на разликите между типовете дава на обучаемите основа за разбиране на теорията за личността и как техните колеги от екипа могат да бъдат различни. Оценката MBTI е идеална за широк спектър от приложения, включително:

- ✓ **Развиване на екипа:** Помага за улесняване на комуникацията между членовете на екипа, идентифициране на силните и слабите страни на екипа.
- ✓ **Развиване на лидера:** Задълбочава разбирането на лидерите за техния тип личност и типовете на тези, които ръководят, за да им помогне да ръководят

---

<sup>1</sup> [www.myersbriggs.org](http://www.myersbriggs.org)

Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.

по-добре, да дадат по-смислена обратна връзка и да подобрят индивидуалната и екипната ефективност.

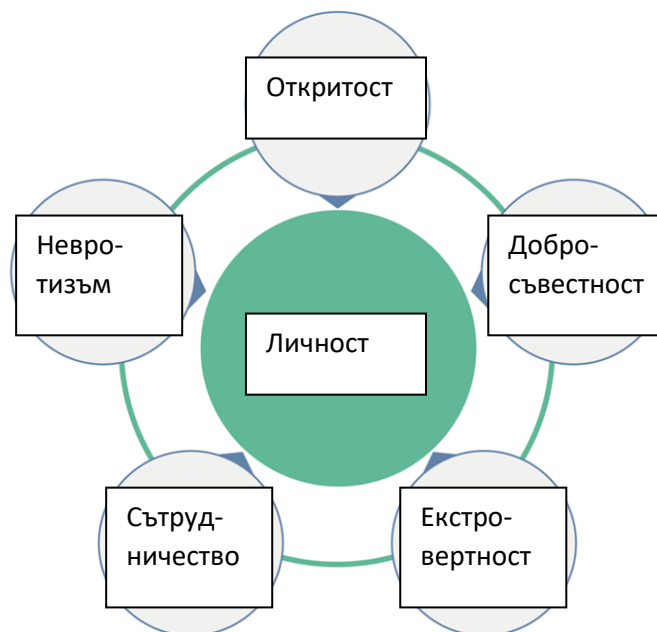
- ✓ **Управление на конфликти:** Подобрява уменията за идентифициране на източниците на конфликти и ранна намеса за предотвратяване на недостатъчна ефективност, смущения и неангажираност.
- ✓ **Управление на стреса:** Изгражда устойчивост и повишава продуктивността.
- ✓ **Кариерно планиране:** Насочва обучаемите към избор и развитие на кариера.

### Личностен тест на Mettl<sup>2</sup>

Личностният тест на Mettl измерва силните страни и възможностите за растеж на индивида въз основа на основните личностни черти и предпочитания за стил на работа и помага да се разбере какво поведение е вероятно да прояви кандидатът в резултат на своите предпочитания и склонности. Може да се използва в комбинация с други инструменти, за да осигури по-цялостно разбиране на склонностите на индивида, както и поведенческите прояви на работното място.

### Големите Пет личностни черти<sup>3</sup>

**Големите Пет личностни черти**, познат също като петфакторния модел (ПФМ), представлява таксономия на личностните черти. Той се основава на общи езикови дескриптори. Когато факторният анализ (статистическа техника) се прилага към данни от изследване на личността, някои думи, използвани за описание на аспекти на личността, често се прилагат към едно и също лице.



<sup>2</sup> <https://mettl.com/>

<sup>3</sup> <https://www.testgorilla.com/>

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

Много съвременни психолози на личността вярват, че има пет основни измерения на личността, често наричани „Големите 5“ личностни черти..

Петте общи личностни черти, описани от теорията, са екстравертност (също често изписвано екстровертност), сътрудничество, откритост, добросъвестност и невротизъм.

Когато хората за първи път се съберат в група, те преминават през редица етапи, докато се сближат и разберат какво се изисква. Тези етапи са познати като Формиране, Борба, Нормиране и Изпълнение<sup>4</sup>.

Това е първият етап от стажантската програма, където съдържанието и учебните цели се представят на участниците. По-нови изследвания показват, че този процес не е толкова линеен, колкото първоначално се смяташе, и групите често се движат напред-назад между различните етапи.

#### Белбин, Роли в екипа<sup>5</sup>

„Роля в екипа“ на Белбин е един от деветте клъстера от поведенчески атрибути, идентифицирани от изследователската работа на д-р Мередит Белбин в Хенли като ефективни за улесняване на напредъка на екипа.

Деветте екипни роли на Белбин са: Изследовател на ресурси, Екипен играч и Координатор (Социалните роли), Растение, Наблюдател-Оценител и Специалист (Мислещите роли), и Оформител, Изпълнител и Довършител (Роли, свързани с Действия и задачи).

Екипните роли на Белбин се използват за идентифициране на поведенчески силни и слаби страни на работното място.

---

*„Видовете поведение, в които хората участват, са безкрайни. Но наборът от полезни поведения, които имат ефективен принос за работата на екипа, е ограничен. Тези поведения са групирани в определен брой свързани клъстери, към които се прилага терминът „Екипна роля“.*

**Мередит Белбин**

---

Белбин измерва поведението и няма психометрични свойства. Има редица различни фактори, които влияят на нашето поведение – и личността е един от тях. Сред останалите са: умения и способности; ценности и мотивации; опит и външни влияния. Докато личността може да не е очевидна за другите, поведението е – това е външното проявление на всички тези фактори, които работят заедно и действат върху други хора.

---

<sup>4</sup> Tuckman, B. W (1965). "Developmental sequence in small groups". *Psychological Bulletin*. 63 (6): 384–399.

<sup>5</sup> <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*



Това позволява на хората да могат да проектират и говорят за силните страни на поведението си по продуктивен, безопасен и неконфронтационен начин.

## ЕНЕАГРАМА<sup>6</sup>

Енеаграмата на личността, или Енеаграмата, е модел на човешката психика, който основно се разбира и преподава като типология на девет взаимосвързани типа личност. Той определя девет типа личности:

### 1 РЕФОРМАТОРЪТ

Рационален, идеалистичен тип: Принципен, целенасочен, с добър самоконтрол и перфекционист

### 2 ПОМОЩНИКЪТ

Грижовният, интерперсонален тип: Демонстративен, щедър, благоугоден и със собственическо чувство

### 3 УСТРЕМЕНИЯТ КЪМ ВИСОКИ ПОСТИЖЕНИЯ

Насоченият към успех, прагматичен тип: Адаптивен, успешен, мотивиран и следи за имиджа си

### 4 ИНДИВИДУАЛИСТЪТ

Чувствителният, резервиран тип: Експресивен, драматичен, погълнат от себе си и темпераментен

### 5 ИЗСЛЕДОВАТЕЛЯТ

Интензивният, церебрален тип: Проницателен, иновативен, потаен и изолиран

### 6 ЛОЯЛНИЯТ

Отдаден, търсец сигурност тип: Ангажиран, отговорен, тревожен и подозрителен

### 7 ЕНТУСИАСТЪТ

Заеният, обичащ да се забавлява тип: Спонтанен, многостранен, лесно се разсейва и разпилян

### 8 ПРЕДИЗВИКАТЕЛЯТ

Властният, доминиращ тип: Самоуверен, решителен, волеви и склонен към конфронтация

### 9 МИРОТВОРЕЦЪТ

Спокойният, самозаличаващ се тип: Отзивчив, успокояващ, сговорчив и самодоволен

---

<sup>6</sup> <https://www.integrative9.com/>

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

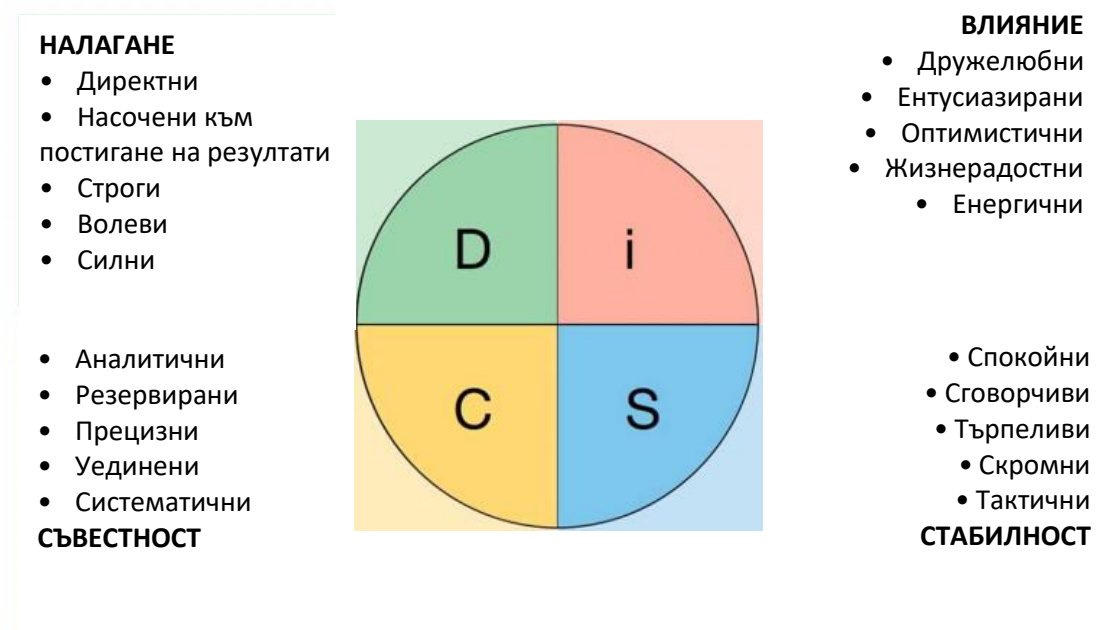
## HIGH5<sup>7</sup>

HIGH5 е тестът за силни страни, който помага на хората да открият в какво са добри по природа. Ако някога сте чували за откривателят на силни страни, това е. Той се основава на принципите на позитивната психология, нова научна област, изучаваща какво кара хората да процъфтяват. Основната предпоставка е, че коригирането на слабостите може да помогне за избягване на провал, но за да постигне успех, щастие и реализация, човек трябва да укрепи максимално силните си страни. Следователно, HIGH5 е предназначен да идентифицира кои са силните страни на хората, а не слабите.

За разлика от други оценки, HIGH5 не разпределя хората в конкретна група или тип. Вместо това, той идентифицира вашата уникална поредица от силни страни, която е толкова уникална, колкото 1 на 1,86 милиона.

## Личностен тест DISC<sup>8</sup>

Оценката DISC измерва личността и стила на работа. Системата DISC е създадена от психолога Уилям Мултън Марстън като прост, но мощен начин за описване на емоциите и поведението на хората. В своята книга от 1928 г., Емоциите на нормалните хора, Марстън описва четири основни типа личности: Доминатори, Насърчители, Покорни и Изпълнители. Всеки от тези типове има свой собствен начин за управление на емоциите и поведението, особено междуличностното поведение.



Оценката на DiSC съдържа 28 въпроса, в които участникът избира дума, която най-много му подхожда, и дума, която най-малко му подхожда, за всеки въпрос. Оценката

<sup>7</sup> <https://high5test.com/>

<sup>8</sup> [www.discprofile.com](http://www.discprofile.com)

Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.

на DiSC е разработена така, че да бъде лесна за използване, лесна за администриране и да бъде предоставена от всеки.

### HEXACO Модел на структурата на личността. Опис на личността<sup>9</sup>

Моделът HEXACO е разработен през 2000 г. за оценка на някои от измеренията на личността и теоретичните интерпретации, очертани в по-ранни проучвания. Моделът измерва шест основни измерения на личността, а именно: Честност-Смиреност, Емоционалност, Екстровеерсия, Сговорчивост, Добросъвестност, Отвореност към нов опит. Списъкът се състои от 200 въпроса за пълноценна оценка или 100 въпроса за кратка оценка.



<b>H</b> Честност-Смиреност	<b>E</b> Емоционална стабилност
<b>X</b> Екстровеерсия	<b>A</b> Сговорчивост
<b>C</b> Добросъвестност	<b>O</b> Отвореност към нов опит

### Методът на Бъркман<sup>10</sup>

Въведен от Роджър Бъркман, методът Бъркман е онлайн оценка, която измерва личността, социалното възприятие и професионалните интереси. Оценката е

<sup>9</sup> [www.hexaco.org](http://www.hexaco.org)

<sup>10</sup> [www.birkman.com](http://www.birkman.com)

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

предназначена да даде представа за това какво конкретно задейства поведението на дадено лице в професионална среда и социален контекст. Въпросникът има общо 32 скали: 10, които описват професионални предпочитания; 11, които описват ефективни поведения; и 11, които описват междуличностни поведения и очаквания от околната среда. Оценката се състои от 298 въпроса, 250 от които тип “Истина-Неистина”, а 48 – с множество възможни отговори.

## Ролята на учителя и обучаемите

В процеса на учене чрез правене, ролята на учителя е централна за постигане на напредък в процеса. По-конкретно, учителят има двустранна роля: ролята на **ръководител/оценител**, съчетана с тази на водач:

**Ръководител/оценител:** Учителят трябва да наблюдава обучаемите от ПОО, за да им предостави обратна връзка не само за тяхната работа, но и за това как реализират своите придобити знания и разбиране на фазите на Дизайн мисленето в тяхната работа.

**Водач:** Тази роля е идентична с ролята на ментор, в която учителят дава насоки и съвети на обучаемите от ПОО, поставя граници, дава възможности за нови идеи, като същевременно ги насърчава да действат независимо и да поемат рискове, за да могат да изградят своите емпирични знания и меки умения.

Всеки стажант/екип трябва да работи под ръководството и фасилитацията на двама основни участници в процеса: наставник – учител, обучители от училището и учител/ментор от предприятието.

## План за оценка

Оценяването в тази програма е формативно и се извършва в съответствие с националните правила във всяка страна за базирано на работа обучение и стажуване. В допълнение към официалните изисквания, предприятието трябва да предостави на участниците „Сертификат за участие“ при завършване на програмата. Оценяването може да бъде проведено както следва:

- От преподавателя за представяне в час.
- От учителя за постиженията на работното място – въз основа на крайните резултати от прототипа и практическите/емпирични елементи на работния процес, следващи последните етапи на подхода на дизайн мисленето.
- От екипа/други стажанти и служители на предприятието, което отразява екипната работа и умения като: лидерство, работа под стрес, спазване на срокове, комуникация и др.
- Самооценка на стажанта.

Специфичното формативно оценяване е вградено в учебния процес на професионалните училища. Може да има финално формативно оценяване, под формата на презентация пред собственика на бизнеса. Всички видове формативно оценяване могат да бъдат адаптирани като сумативно оценяване. Също така е добра идея да оцените нивото на интерес от страна на обучители, ментори и собственици на фирми (мениджъри), тъй като те също играят важна роля в програмата. Това може да

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

стане, като изпратите заявка за изразяване на интерес или се свържете със собственици на местни фирми, за да видите дали желаят да участват.

Част от процеса е и събирането на обратна връзка по отношение на организация, постижения, ниво на удовлетвореност, последващи действия, резултати, нови знания и умения.

Шаблони за оценка в този Модел са предоставени в [Приложение 2. Формуляр за оценка](#).

## Фази на дизайн мисленето в стажантския модел ADDET

### Теория и стилове на експерименталното учене

По своята същност този модел предоставя рамка и подход за учене чрез преживяване с практически опит и взаимодействия с представители на бизнеса и проблеми от реалния живот.

Първите теории за учене чрез преживяване възникват в средата на деветнадесети век като опити за отдалечаване от традиционното формално образование, при което учителите просто представят на учениците абстрактни понятия, и към потапящ метод на обучение. Концепцията за учене чрез преживяване е изследвана за първи път от Джон Дюи и Жан Пиаже, наред с други, но е популяризирана от образователния психолог Дейвид А. Колб. Колб създава Теория на експерименталното учене (1974), за да обедини приноса и прозренията на различни учени в ясна и последователна рамка. Теорията на Колб представлява четири-етапен цикъл на обучение, в който обучаемият се докосва до всички основи:

- ✓ **Конкретен опит:** Участие в нова ситуация
- ✓ **Рефлексивно наблюдение:** Анализ на преживяното и обмисляне на проблема
- ✓ **Абстрактна концептуализация:** Формулиране на теории и нови идеи
- ✓ **Активно експериментиране:** Тестване на теории чрез прилагането им и верифициране на резултатите

**Цикъл на експерименталното учене**

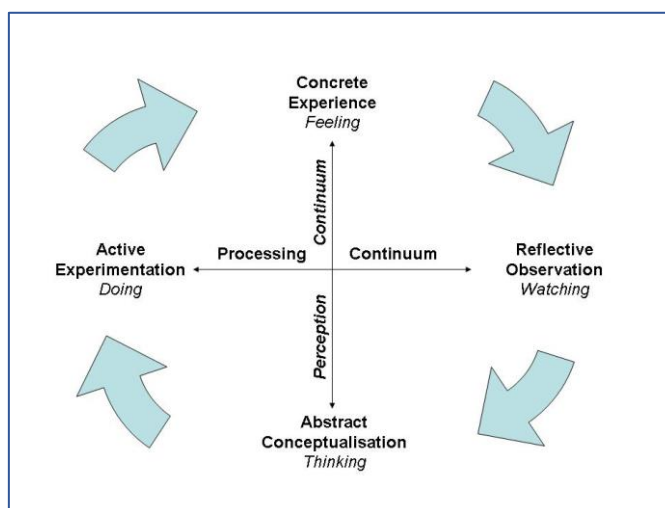


*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

(Източник: Kolb, 1974)

Въз основа на този четири-етапен цикъл, теорията на учене на Колб определя четири различни стила на учене, които са комбинация от две „противоречиви“ оси (континууми) – Континуум на обработката, как подхождаме към дадена задача, и Континуум на възприятието, нашата емоционална реакция или как мислим или се чувстваме спрямо нея. Според Колб тези дейности са в противоречие, тъй като не можем да вършим и двете едновременно. Така, когато се сблъскаме с нова учебна ситуация, ние вътрешно решаваме дали искаме да правим или гледаме и в същото време решаваме дали да мислим или чувстваме. Различни фактори могат да повлияят на предпочитания стил на човек, като социална среда, образователен опит или основна когнитивна структура на индивида. Каквото и да влияе върху стила на учене, резултатът винаги е начин за „схващане на преживяването“, което определя нашия подход към него и ние избираме начин да „трансформираме опита“ в нещо смислено и използваемо, което определя нашата емоционална реакция към преживяното.

### Цикъл на експерименталното учене и оси



<b>Конкретен опит</b> <i>Чувства</i>		
	Континуум на обработка ↔	
<b>Активно експериментиране</b> <i>Правене</i>		<b>Рефлексивно наблюдение</b> <i>Гледане</i>
	Континуум на възприемане ↕	
<b>Абстрактна концептуализация</b> <i>Мислене</i>		

(Източник: Kolb, 1974)

### Дефиниране на проекта

Примерните критерии за подбор на проблем са:

- ✓ Степента на сложност трябва да бъде на нивото, което обучаемите могат да възприемат.
- ✓ Предизвикателството/бизнес проблемът трябва да бъде културно чувствителен към културните стремежи на обучаемите.

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

- ✓ Той трябва да е реален и истински проблем, който оказва влияние върху жизнеспособността и/или растежа на организацията, която представя предизвикателството/бизнес проблема.
- ✓ Трябва да е свързан с разработване на иновации.
- ✓ Предприятието не трябва вече да е намерило решение на предизвикателството/бизнес проблема, въпреки че може да работи върху решение независимо от програмата.

Информацията за предизвикателството трябва да обхваща следните точки:

- ✓ Общ преглед на организацията;
- ✓ Обща визия за бъдещето на организацията;
- ✓ Общ преглед на предизвикателството/бизнес проблема чрез задаване на ключов въпрос;
- ✓ Последствия за организацията, в случай че не бъде намерено решение на предизвикателството/бизнес проблема;
- ✓ Подробности за всякакви ограничения/ограничаващи фактори, които биха могли да повлияят върху способността за разрешаване на предизвикателството/бизнес проблема (напр. Бюджетни ограничения/достъп до финансиране/липси в уменията).

Може да намерите шаблон за възможно предизвикателство в [Приложение 1. БИЗНЕС ПРОБЛЕМ/ДЕФИНИРАНЕ НА ФИРМЕНО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО](#).

След приключване на програмата, обратна връзка и препоръки от предприятието могат да бъдат събрани чрез прост въпросник ([Приложение 3. ФОРМУЛЯР ЗА ОБРАТНА ВРЪЗКА](#))

След като стажантите са определили заедно с предприятието какво е предизвикателството или проблемът, те трябва да работят заедно, за да могат да намерят решения и да ги тестват, следвайки процеса на ДМ. Ролята на учителя е да предлага възможности на стажантите и да ги наблюдава, като предоставя ресурси, които ще им помогнат да изпълнят предизвикателството. От решаващо значение е да „разбиете“ всяка стъпка от дизайн мислене на части, за да разберете доколко ефективен ще е този метод на работното място.

Както е описано в Методология на Дизайн мисленето в IO1/A3, това е рамка за решаване на проблеми. Концепцията съществува от десетилетия, но през последните пет-десет години IDEO, консултантска компания за дизайн, изведе процеса на преден план като алтернатива на чисто аналитичния подход за решаване на проблеми.

---

*Тим Браун, президент и главен изпълнителен директор на IDEO,  
определя дизайн мисленето по следния начин:*

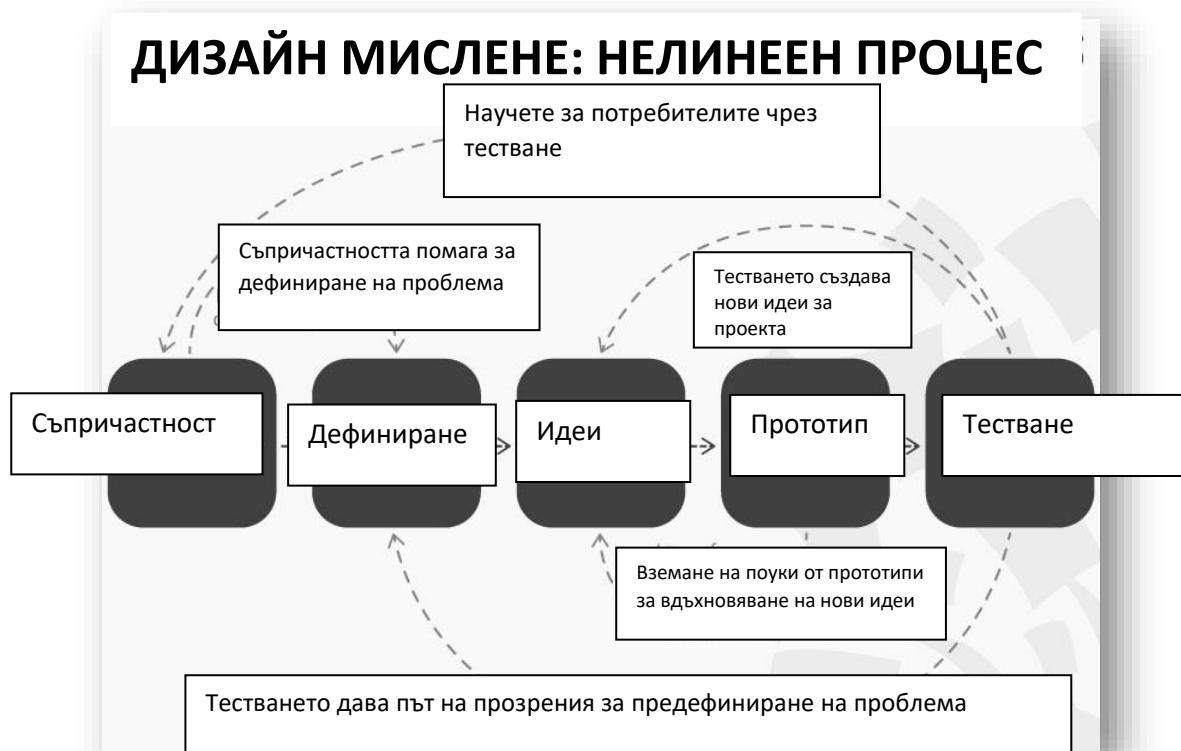
*„Мисията на дизайн мисленето е да превърне наблюдението в прозрения, а прозренията в продукти и услуги, които ще подобрят живота.“*

---

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*

Дизайн мисленето осигурява структура за работа по проблеми, като се започне от първия етап – ясно дефиниране на проблема/предизвикателството.

Като методология за този модел използваме пет-етапния нелинеен подход, както е представен по-долу (съгласно основата на дизайна на взаимодействието)



Дизайн мисленето е подходящо за решаване на голямо разнообразие от предизвикателства и се препоръчва да се комбинира с подкрепа за да може предприятието да развива иновации.

Някои примери за области на предизвикателства са:

- ✓ Предефиниране на стойност
- ✓ Иновации, ориентирани към хората
- ✓ Качество на живот
- ✓ Проблеми, които засягат разнородни групи от хора
- ✓ Включват множество системи
- ✓ Променящи се пазари и поведения
- ✓ Справяне с бързо настъпващи социални или пазарни промени
- ✓ Въпроси, свързани с корпоративната култура
- ✓ Въпроси, свързани с нови технологии
- ✓ Цялостно преработване на бизнес модели

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието в нея информация.*



- ✓ Справяне с бързо настъпващи проблеми в обществото
- ✓ Комплексни нерешени обществени предизвикателства
- ✓ Ситуации, в които участват мултидисциплинарни екипи
- ✓ Предприемачески инициативи
- ✓ Напредък в областта на образованието
- ✓ Медицински открития
- ✓ Нужда от вдъхновение
- ✓ Проблеми, които данните не могат да решат

То позволява решаването на проблеми в множество сфери в пресечната точка между бизнеса и обществото, логиката и емоциите, рационалното и креативното, човешките потребности и икономическите изисквания и между системите и индивидите. Предлага ново решение, различно от традиционните и типични проблеми. Ето защо моделът включва дефиниране на сложни и междуфункционални, интердисциплинарен тип предизвикателства, предоставени от предприятието.

В този процес, ролята на учителя с опит в дизайн мисленето е ключова. Той/тя може да фасилитира формулирането на предизвикателството в тясно сътрудничество с мениджърите на предприятието.

Както казва Брус Мау, основател на Massive Change Network:

---

*„Не става въпрос за света на дизайна, а за дизайна на света“.*  
Брус Мау

---

Стажантският модел, базиран на дизайн мислене, има за цел да подпомогне усъвършенстването и развитието на подходящата нагласа за иновации, което се подкрепя от креативността на студентите, които работят с предприятието, което е един от ключовите елементи на иновациите заедно с екипа и околните екосистема и среда, както е показано на изображението по-долу“:



**Нагласа + Екип + Среда = Иновации**

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

Създаването на подходящи нагласи, изборът на подходящ екип и създаването на среди, които насърчават иновациите, са три от основните аспекти на насърчаването на успешни иновации в предприятията, организациите и обществото като цяло.

Планиране на етапите/фазите на Дизайн мисленето:

- **Съпричастност: Разберете аудиторията си** – в дизайн мисленето, съпричастността е свързана с разбирането на вярванията, ценностите и нуждите, които са основни двигатели за хората. Тя е свързана с наблюдения – гледане, слушане, разбиране на аудиторията, и ангажиране – взаимодействие с аудиторията, потребителите или клиентите.
- **Дефиниране: Установете гледна точка** – в дизайн мисленето, този процес се описва като установяване на гледна точка: формулировка, която обобщава получените прозрения за аудиторията и изяснява техните нужди. Решението (или решенията), които обучаемите ще измислят накрая, ще са почерпили информация от тази гледна точка.
- **Генериране на идеи: Фокусирайте се върху възможни решения** – етапът на генериране на идеи е струпване на идеи – нищо не е забранено. Идеята не е да се отделят добрите от лошите идеи или да се намери едно „идеално“ решение, а да се измислят възможно най-много идеи.
- **Създаване на прототип: Изпробвайте много решения** – в идеалния случай, етапът на генериране на идеи трябва да доведе до множество решения. На етапа на създаване на прототипи целта е да се изпитат най-добрите от тях. Институтът по дизайн към университета в Станфорд предполага, че прототипът може да бъде всичко – от стена с листчета или табло за истории до физически/дигитален артикул или интерактивна дейност. Процесът на изграждане на прототип помага за изясняване на проблема още повече и предлага нови прозрения или нови решения. При подготовката за последния етап на тестване е полезно, ако прототипите могат да бъдат разгледани или изпитани от публиката или потребителя с цел искане на обратна връзка.
- **Тестване: Намерете най-доброто решение за Вашата аудитория** – тестването помага на обучаемите да научат повече за възможните решения и аудиторията. В зависимост от това как се извършва тестването, то може да доведе до някой от четирите предишни етапа: може да се окаже, че проблемът не е дефиниран правилно, или че обучаемите са разбрали аудиторията и трябва да се върнат до изходната точка. Или пък просто да усъвършенстват малко прототипа. Най-вероятно тестването ще спомогне за разработването на усъвършенствани и/или по-напреднали прототипи.

## МАТРИЦА НА УМЕНИЯТА И КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ

Методологията на дизайн мисленето се фокусира върху развитието на умения и компетенции за решаване на проблеми, които могат да бъдат допълнително разделени на следните основни групи по отношение на процеса и проектно-базираното обучение:

### Знания и разбиране

- Теоретични перспективи, методи и техники на дизайн мисленето
- Ключови характеристики на успеха при разработването на нови решения
- Бизнес и технически аспекти на решението

### Когнитивни умения, за да можем да:

- Проучим и разработим иновативно решение на даден проблем
- Оценим важните умения, които са необходими на различни нива
- Идентифицираме и оценим елементите на дизайн мисленето и иновациите
- Анализираме и синтезираме информация от множество източници, за да стигнем до обосновани изводи
- Използваме концептуални умения за създаване и реализиране на решения

### Трансверсални умения

- Управление на проекта и критични компоненти на процеса
- Изготвяне на основна диаграма на управление на проекта
- Ръководство на проект, което води до иновативни решения на проблеми
- Аналитични умения

### Работа в екип

- Лидерство и комуникация
- Преговори
- Разрешаване на конфликти в екипа под напрежение



Тези умения и компетенция могат да се разделят в **петте етапа на процеса**:

	ЗНАНИЯ И РАЗБИРАНЕ	ТРАНСВЕРСАЛНИ УМЕНИЯ	КОГНИТИВНИ УМЕНИЯ	РАБОТА В ЕКИП
СЪПРИЧАСТНОСТ	<p>Как се създават персонажи?</p> <p>Как се провеждат интервюта?</p> <p>Как се създава карта на емпатия?</p>	<p>Емпатия</p> <p>Активно слушане</p> <p>Инициатива</p> <p>Интуиция</p> <p>Анализ на резултатите и информацията</p> <p>Генериране на прозрения и изводи</p>	<p>Проучване на нуждите и поведението на целевите групи</p> <p>Анализ на поведението и нуждите</p>	<p>Роля на лидера</p> <p>Роли в екипа по време на процеса на интервю</p> <p>Изграждане на разбирателство и отношения</p>
ДЕФИНИРАНЕ	<p>Дефиниране на проблема</p> <p>Отворени и затворени въпроси</p> <p>Дърво на решенията</p> <p>Мисловна карта</p>	<p>Аналитични умения</p> <p>Нестандартно мислене</p> <p>Вземане на решения</p> <p>Дефиниране на предизвикателства и възможности</p> <p>SWOT анализ</p> <p>Дефиниране на проблема</p> <p>Измисляне на алтернативи</p>	<p>Събиране и анализиране на информация относно тенденции и бизнес екосистема</p> <p>Анализ на бизнеса</p> <p>Технически анализ</p>	<p>Роли в екипа по време на дефинирането на проблема</p>
ГЕНЕРИРАНЕ НА ИДЕИ	<p>Техники за креативност</p>	<p>Креативност</p> <p>Аналитични умения</p> <p>Оценка на идеи</p>	<p>Анализ и оценка на идеи</p>	<p>Всички обучаеми работят заедно и ролята на</p>

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

	Креативност и иновации	Нестандартно мислене Устойчивост за преценка на идеи Толерантност за приемане и отхвърляне на идеи Приемане на отхвърлянето на идеи Оценка на алтернативи	Разработване на концепции и планове на решението	лидера е ограничена Комуникация и взаимодействие
<b>СЪЗДАВАНЕ НА ПРОТОТИП</b>	Технически аспекти Какво представлява прототипът Бизнес концепции	Разработване на прототип Приемане на провал Вземане на решения Справяне със сложността	Умения за оказване на влияние Идентифициране и оценка на елементи за създаване на прототип Средства и техники за проучване и създаване на прототип Разработване на шаблони и макети	Разпределение на ролите за прототипа
<b>ТЕСТВАНЕ</b>	Начини на тестване Фази на тестване Участници в тестването Оценка и обратна връзка от тестването Създаване на бизнес план	Адаптивност и гъвкавост Подобрения и повторения Адаптивност и гъвкавост Предприемачески умения Поемане на рискове Вземане на решения Реализиране на най-жизнеспособните решения	Концептуални умения Реализиране и разработване на решения	Разпределение на ролите за тестването, включително под-екипи и поддържащи технически роли

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. БИЗНЕС ПРОБЛЕМ/ДЕФИНИРАНЕ НА ФИРМЕНО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО

Име на организацията	Лице за контакт	Данни за контакт
Общ преглед на организацията (300 думи)		
Обща визия за развитието на организацията (200 думи)		
Общ преглед на предизвикателството/задачата/проблема, които трябва да бъдат решени по време на стаж на обучаемия (500 думи)		
Последствия от неуспешно решение на този проблем (200 думи)		
Съществуват ли конкретни ограничаващи фактори, например, финанси или умения, които влияят на проблема?		
Общи насоки за стажантите и приложението на методологията на дизайн мисленето в този процес:		

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНКА

Име на учителя, предмет	Име на фирмения обучител/ментор	Лице за контакт Данни за контакт
Общ преглед на оценката на уменията: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Когнитивни умения</b></li><li>- <b>Меки умения</b></li><li>- <b>Знания и разбиране</b></li><li>- <b>МЕТОДОЛОГИЯ НА ДИЗАЙН МИСЛЕНЕ</b></li></ul>		
Процес на дизайн мисленето		
Изпълнение на задачите, оценка на определянето на цели		
Спазване на работния план и сроковете		
Постигане на конкретни изисквания и технически умения		
Общи коментари и оценка на приложението на методологията на дизайн мисленето в този процес:		

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ФОРМУЛЯР ЗА ОБРАТНА ВРЪЗКА ЗА ПИЛОТНО ТЕСТВАНЕ

**1. Колко добра беше методологията за работа с обучаемите в пилотното тестване?**

седмица      1            2            3            4            5            отличен  
                               

**Ако имате такива, напишете препоръките си относно предния въпрос**

*Вашият отговор*

**2. Как оценявате обучаемите, които участваха в разрешаването на Вашето предизвикателство/казус?**

седмица      1            2            3            4            5            отличен  
                               

**Ако имате такива, напишете препоръките си относно предния въпрос**

*Вашият отговор*

**3. Как оценявате ползите от работата в екип с обучаемите?**

седмица      1            2            3            4            5            отличен  
                               

**Ако имате такива, напишете препоръките си относно предния въпрос**

*Вашият отговор*

**4. Какво беше нивото на подкрепа от менторите по време на работата върху казуса?**

седмица      1            2            3            4            5            отличен  
                               

**Ако имате такива, напишете препоръките си относно предния въпрос**

*Вашият отговор*

<b>5. Как оценявате работата на обучаемите по време на:</b>	1	2	3	4	5
1. Срещите с мениджъри и служители	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Направените презентации и създадени резултати	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Развитието на работата през всички етапи на Дизайн мисленето	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Финална презентация на резултатите след петте етапа на дизайн мислене	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Ако имате такива, напишете препоръките си относно предния въпрос**

*Вашият отговор*

**6. Какво беше най-трудно за Вас по време на пилотното тестване?**

*Вашият отговор*

**7. Какво Ви хареса най-много/най-малко по време на тестването на курса?**

*Вашият отговор*

*Помощта от Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.*