

**КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ,  
СЪОБРАЗЕНО С ВЪЗРАСТТА**

**Работна тетрадка към Модул 2**



**SASSI**  
Later-life Careers



## Съдържание

1. ВЪВЕДЕНИЕ.....	2
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА МОДУЛА.....	3
3. СТРУКТУРА НА МОДУЛА.....	3
4. РАЗДЕЛИ.....	3
a. Раздел 1: Понятие за възраст.....	3
i. Резултати от обучението.....	3
ii. Описание.....	4
iii. Групова дейност.....	4
b. Раздел 2: Възрастова дискриминация и стереотипи.....	6
i. Резултати от обучението.....	6
ii. Описание.....	6
iii. Групова дейност.....	6
c. Раздел 3: Кариерни промени в късна възраст.....	8
i. Резултати от обучението.....	8
ii. Описание.....	8
iii. Групова дейност.....	8
d. Раздел 4: Учене в напреднала възраст.....	10
i. Резултати от обучението.....	10
ii. Описание.....	10
iii. Групова дейност.....	11

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

За специалистите по човешки ресурси и професионално образование и обучение е от съществено значение да разберат и да отговорят на специфичните нужди на хората на възраст над 55 години - демографска група, която придобива все по-голямо значение на пазара на труда. В кариерното консултиране, съобразено с възрастта, се признава, че кариерното развитие е процес през целия живот, като се отчита, че потребностите и стремежите на хората се развиват с течение на времето. Този подход отчита житейския опит на човека, както и уникалните предизвикателства и възможности, с които той се сблъсква на по-късните етапи от своята кариера.

Кариерното консултиране, съобразено с възрастта, обхваща различни аспекти, включително преход към нови роли или области, развитие на умения, проучване на допълнителни кариери или доброволческа дейност и управление на прехода към пенсиониране.



## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА МОДУЛА

Целта на модула е да предостави на специалистите по човешки ресурси и професионално образование и обучение необходимите умения за ефективна подкрепа на лица на възраст над 55 години в по-късния етап от кариерата им. Той се стреми да повиши осведомеността и чувствителността към уникалните обстоятелства и нужди на по-възрастните работници, като насърчава по-задълбоченото разбиране на специфичните за възрастта въпроси на кариерното развитие.

Модулът има за цел да подчертае многостранния характер на възрастта и хетерогенността на възрастните хора, като признае широкия спектър от преживявания и обстоятелства, които формират групата на 55+.

Обучаемите ще разполагат с инструменти за справяне с възрастовите предразсъдъци и негативните възприятия, като ще дадат възможност на клиентите си да преодолеят препятствията и да придобият самочувствие, благодарение на възрастта си.

Освен това модулът ще даде представа за процесите на вземане на решения в края на кариерата и алтернативните пътища за кариерно развитие, като предостави на обучаващите се знания за ефективно ръководство на техните клиенти при тези преходи.

## 3. СТРУКТУРА НА МОДУЛА

Модулът е структуриран в четири раздела, всеки от които предлага комбинация от материали за самообучение и групови дейности, пригодени за улесняване по време на сесиите лице в лице. Всеки раздел започва със съдържание за самообучение, достъпно за обучаемите чрез уебсайта Sassi. Освен това фасилитаторите разполагат с изчерпателни инструкции за водене на груповите дейности, описани в настоящия документ. Тези дейности са предназначени за ангажиране на участниците в съвместното обучение по време на сесиите.

## 4. РАЗДЕЛИ

### а. Раздел I : Понятие за възраст

#### і. Резултати от обучението

След като завършат този раздел, учащите ще могат:

- да разбират многоизмерното понятие за възраст и неговите последици,
- да признават разнородността на възрастните хора,
- да разбират индивидуалните различия в процесите на стареене.



## ii. Описание

Модулът започва с въпроса какво е стареене и обяснява многоизмерната му концепция, която включва хронологична, биологична, психологическа, когнитивна, социална и субективна възраст. След това се преминава към понятието за многообразие сред възрастните работници, като се подчертава, че възрастните хора представляват по-скоро хетерогенна група, отколкото единна категория.

Накрая ще ви поканим да помислите върху следните въпроси:

- Какво разбира нашето общество под млади и стари? Какви образи се появяват в съзнанието ви, когато говорим за по-възрастни работници?
- Доколко възрастта е от значение, когато става въпрос за работа и кариера?

## iii. Групова дейност

*Групова дейност към Раздел 1*

Име	На колко години се чувствам?
Цели на обучението	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да можете да правите разлика между различните възрастови категории.</li> </ul>
Вид дейност	Обсъждане по двойки
Времева рамка	30 мин.
Необходими материали	PPT- слайдове на презентацията от 8 - 15
Въведение	Представете многоизмерната концепция за възрастта, като използвате от 8 до 15 слайда презентация. След това помолете участниците да се разделят по двойки и да обсъдят своята възраст според различните аспекти и категории.



<p>Описание на дейността</p>	<p><b>Лице А започва и казва на лице Б:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- "Моята хронологична възраст е ...."</li><li>- "Въз основа на здравословното ми състояние и начина ми на живот преценявам биологичната си възраст на ..."</li><li>- "Въз основа на способността ми да се адаптирам към промените и да използвам уменията, чувствата, емоциите и опита си, оценявам психологическата си възраст на ..."</li><li>- "Според интересите ми и начина, по който правя нещата, когнитивната ми възраст е ..."</li><li>- "Според междуличностните ми умения и способността ми да изпълнявам нормите и очакванията, свързани с моята социална роля, социалната ми възраст е"...</li></ul> <p><b>Лице А завършва кръга със своята реална възраст:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- "Ако не знаех възрастта си, щях да съм на ... години".</li></ul> <p>Участниците се разменят и повтарят упражнението. След това двойките трябва да отделят няколко минути, за да обсъдят опита си. Какво е усещането да посочите реалната си възраст?</p>
<p>Дебрифинг</p>	<p>Върнете участниците в групата и ги помолете да споделят субективната си възраст и опита си от дейността. По-голямата част от групата чувства ли се по-млада или по-възрастна от хронологичната си възраст?</p> <p>Като учител можете да отделите известно време, за да разсъждавате с групата върху конструкцията на възрастта и влиянието на реалната възраст върху физическото и психическото здраве.</p>
<p>Адаптиране към онлайн режим</p>	<p>Структурата на дейността може да остане непроменена в онлайн среда. Дискусията по двойки трябва да се проведе в отделни стаи.</p>
<p>Съвети за учителя</p>	<p>Тук можете да намерите още интересна информация за силата на субективната възраст:</p> <p><a href="https://modernage.medium.com/how-old-are-you-really-learn-the-power-of-subjective-age-4096488d5d8b">https://modernage.medium.com/how-old-are-you-really-learn-the-power-of-subjective-age-4096488d5d8b</a></p>



## b. Раздел 2: Възрастова дискриминация и стереотипи

### i. Резултати от обучението

След като завършат този раздел, учащите ще могат:

- да разкрият общите предразсъдъци в контекста на възрастовия подход,
- да знаят какво да правят като се сблъскат с негативни стереотипи,
- да помагат на възрастните хора да разработват стратегии срещу ейджизма и собствените си стереотипи спрямо себе си,
- да оценят и признаят опита и ноу-хауто на възрастните хора.

### ii. Описание

В раздела се разглеждат възрастният подход и възрастовата дискриминация, като се представят различните видове нагласи. Чрез кратък видеоклип учащите стават свидетели на социален експеримент, за да разберат подсъзнателния възрастов подход. След това от тях се изисква да разсъждават и да изследват собствените си стереотипи по отношение на хората на възраст над 55 години. Впоследствие обучаемите се запознават с различни стереотипи, свързани с по-възрастните работници, заедно с контрааргументи. За да се противопостави на тези стереотипи, модулът представя уникалните предимства на по-възрастните работници, като насърчава преформулирането на разказа за техния принос към работната сила.

### iii. Групова дейност

*Групова дейност към Раздел 2*

Име	Какво е усещането за ейджизъм?
Цели на обучението	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запознайте се с преобладаващите стереотипи за по-възрастната работна сила.</li> </ul>
Вид дейност	Видео и дискусия
Времева рамка	30 мин.



Необходими материали	Видеоклип 1: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=UYCxAIqjyCA">https://www.youtube.com/watch?v=UYCxAIqjyCA</a> Видеоклип 2: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Vk_eoTFhIko">https://www.youtube.com/watch?v=Vk_eoTFhIko</a>
Въведение	Представете на участниците два кратки видеоклипа, посветени на възрастовата дискриминация. Първият е за социален експеримент, който показва камион за храна, отказващ да обслужва лица над 40 г. Вторият разглежда историческите сили, които формират нашите (погрешни) възприятия за стойността на днешните хора от възрастовата група "Бейби бум" в работната сила.
Описание на дейността	След като представите видеоклиповете, помолете участниците да обсъдят по двойки какво са предизвикали в тях. Възможни въпроси: <ul style="list-style-type: none"><li>- Как се почувствахте от първия видеоклип?</li><li>- Какво означава за вас да остарявате в нашето общество?</li><li>- Какви възрастови стереотипи сте интернализирани в себе си?</li></ul>
Дебрифинг	В общата група помолете участниците да споделят своите мисли и идеи. Помолете ги да помислят за възможни стратегии за създаване на нови представи за "повъзрастното поколение". Насърчете участниците да помислят как тези прозрения могат да послужат като основа за подхода им към консултирането на повъзрастните хора.
Адаптиране към онлайн режим	Структурата на дейността може да остане непроменена.
Съвети за учителя	Тук можете да намерите повече информация за възрастовия подход на работното място: <a href="https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/">https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/</a>



### с. Раздел 3: Кариерни промени в късна възраст

#### i. Резултати от обучението

След като завърши тази част, обучаемите ще могат:

- да разберат как и защо възрастните хора променят своя професионален път
- да приложат алтернативни модели за кариерно развитие,
- да разберат естеството на вземането на решения от възрастните работници в края на кариерата.

#### ii. Описание

Обучаемите се запознават с 5-те етапа на кариерата и различните нива на кариерна промяна (функционална, индустриална, предприемаческа, двойна кариерна промяна). Те също така изучават различните видове кариери в по-късен етап от живота си, като например отпуск, допълнителна кариера, наследена кариера или временна заетост, както и свързаните с това ползи от такива кариерни преходи. Освен това модулът предлага прозрения, като представя два казуса, включващи лица на възраст 55 и повече години, които успешно са се ориентирали в кариерната си промяна. Те служат като примерни илюстрации, приканвайки обучаемите да помислят за различни сценарии, свързани с кариерните промени, и за въпросите, които възникват, като по този начин предлагат ценни насоки за процеса на консултиране.

#### iii. Групова дейност

*Групова дейност към Раздел 3*

Име	Защо хората сменят професията си на по-късен етап от живота?
Цели на обучението	<p>Да могат да разберат мотивите за промяна на кариерата при хора на възраст 55 и повече години.</p> <p>Да могат да идентифицират общите фактори, които влияят върху решенията за кариера на по-късен етап от живота.</p> <p>Да могат да разсъждават върху последиците от промените в кариерата за по-възрастните хора.</p>
Вид дейност	Групова дискусия/ Дискусия на идеи/ Обсъждане на статия





Времева рамка	Приблизително 30-45 минути
Необходими материали	Бяла дъска или флипчарт Маркери Статия: Никога не е късно да смените професията си ( <a href="https://hbr.org/2022/12/its-never-too-late-to-switch-careers">Download here: https://hbr.org/2022/12/its-never-too-late-to-switch-careers</a> ) Самозалепващи се листчета Химикалки/моливи за всеки участник
Въведение	Започнете, като обясните колко е важно да се разбере защо хората могат да изберат да сменят професията си на по-късен етап от живота си. Подчертайте значението на емпатията и проникателността при предоставянето на ефективни кариерни консултации на възрастни хора.
Описание на дейността	Разделете участниците на малки групи от по 3-5 души. Раздайте статията и помолете участниците да я прочетат. Поканете участниците да обсъдят основните моменти по отношение на мотивацията за професионална промяна и препоръките. Също така раздайте на всяка група карти или самозалепващи се листчета и химикалки/маркери. На бялата дъска или на флипчарта напишете двата въпроса: 1. "Защо хората сменят професията си на по-късен етап от живота си?" 2. "Кои са решаващите аспекти при смяната на кариерата?" В своите групи участниците провеждат дискусия на идеи и ги записват заедно с констатациите си на отделни самозалепващи се листчета. Насърчете участниците да разгледат както вътрешните, така и външните фактори, които могат да допринесат за промяна на кариерата, като например лична удовлетвореност, здравословни проблеми, финансови причини или обществени очаквания. След 10-15 минути накарайте всяка група да сподели отговорите си, като залепи бележките си на бялата дъска или флипчарта. Проведете кратка дискусия, за да проучите общите теми и модели в отговорите.



Дебрифинг	<p>Обобщете основните причини, посочени от групите, за промяна на кариерата на по-късен етап от живота.</p> <p>Насърчавате участниците да помислят как тези прозрения могат да повлияят на подхода им към консултирането на възрастни хора.</p> <p>Обсъдете всички изненади или нови гледни точки, получени от дейността.</p> <p>Подчертайте значението на отчитането на уникалните обстоятелства и мотивации на всеки човек при предоставянето на кариерно ориентиране.</p>
Адаптиране към онлайн режим	<p>Структурата на дейността остава непроменена. Използвайте стаи за почивка за дейностите в по-малки групи.</p>

#### d. Раздел 4: Учене в напреднала възраст

##### i. Резултати от обучението

След като завършат този раздел, учащите ще могат:

- да определят предимствата и пречките пред ученето след 55+ години, като прилагат невронаучни знания,
- да разбират подхода на възрастните хора към ученето и придобиването на умения,
- да мотивират възрастните хора да усвояват нови умения и да опитват нещо ново.

##### ii. Описание

Разделът започва с представянето на ключовия въпрос: какво представлява ученето? Представени са невронаучни открития, които осветляват механизмите, лежащи в основата на процесите на учене. След това обучаемите се запознават с концепцията за невропластичност, улеснена от кратък видеоклип, показващ как адаптивният капацитет на мозъка позволява придобиването на нови знания.

В последствие обучаемите ще се замислят за връзката между възрастта и познанието, като проучат както предизвикателствата, така и силните му страни, свързани с напредналата възраст.

Тази част разглежда и разликите между двата вида интелигентност - флуидна и кристализирана, и включва тест за проверка на разбирането. Също така се изследва как по-възрастните хора учат най-добре, като се акцентира върху създаването на идеална среда за учене за хората на възраст над 55 години.



iii. Групова дейност

Групова дейност към Раздел 4

Име	Тествайте своята флуидна и кристална интелигентност
Цели на обучението	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да може да прави разлика между флуидна и кристализирана интелигентност,</li> <li>• да може да разбира различното влияние на възрастта върху компетенциите и способностите.</li> </ul>
Вид дейност	<p>Индивидуален тест</p> <p>Групова дискусия</p>
Времева рамка	20 мин.
Необходими материали	<p>Powerpoint слайдове между 16-19 страници за флуидна и кристализирана интелигентност.</p> <p>Копие от теста за всеки участник.</p>
Въведение	<p>Представете на участниците концепцията за флуидна и кристализирана интелигентност. След това въведение на участниците се предоставят копия от дейността и се инструктират да попълнят теста.</p>
Описание на дейността	<p>Тестът се състои от два раздела: раздел за флуидна интелигентност, включващ решаването на три задачи, свързани с пространствените способности, и раздел за кристализирана интелигентност, в който се проверяват уменията за асоциативно мислене. След приключването на теста споделете решенията и обсъдете резултатите.</p> <p>В следващата стъпка участниците се приканват да обмислят следните точки и да си водят бележки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сравнете следните компетенции с тези, които сте имали на младини: краткосрочна памет, знания, абстрактно мислене, структурирана работа, вземане на решения. По-трудно/лесно ли е, по-добре/лошо ли е, повече/по-малко ли е?</li> <li>• Как запомняте нова информация?</li> </ul> <p>Участниците се приканват да споделят резултатите си в групата.</p>



Дебрифинг	Сравнете откритията с теорията за флуидната и кристалната интелигентност (и невропластичността).
Адаптиране към онлайн режим	Структурата на дейността може да остане непроменена. Фасилитаторът предоставя теста в чата, за да могат участниците да го изтеглят.



[www.sassi-llc.eu](http://www.sassi-llc.eu)



Тази работа е лицензирана под лиценза Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 International License. За да видите копие на този лиценз, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> или изпратете писмо до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

## ПАРТНЬОРИ:



Съфинансирано от  
Европейския съюз

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.