



ЕВРОПА ДИРЕКТНО
Пловдив



Център
„Образование за демокрация“

ИНСТРУМЕНТАРИУМ
НА
УЧИТЕЛЯ ПО „ГРАЖДАНСКО ОБРАЗОВАНИЕ“

Акценти в изданието са активни методи и инструменти за преподаване на Гражданско образование и знания за ЕС за тяхното приложение в класната и извънкласна работа, както и електронни платформи и източници за информация.

Пловдив, 2021 г.

ВЪВЕДЕНИЕ

В обществото на ученето за първи път говорим за потребност не само от усвояване на определен обем от знания и получаване на дадена квалификация, а за “развитие, за изграждане на способности, облекчаващи търсенето и придобиването на нови знания, нагласи и мета когнитивни качества.

Днешният идеал за образован човек се основава на идеята за съчетаване на социални умения, познавателни способности и цялостна емоционална и интелектуална компетентност, на способността му да схваща нещата в цялост, да търси равновесие между различните начала, да интерпретира и да преобразува, да поема отговорност за собствените си действия – невъзможна идея в модела на традиционното образование. Така днес знанието е неизбродно, а освен това на човек му трябва по-различно знание за живота, за проблемите, знание, което включва емоционалната страна и нагласите му – с една дума знанието, което не може да се придобие по стария начин на поднасяне и заучаване на факти. Необходим е диалог и пълно включване на цялостната личност и на ученика и на учителя, необходими са нови начини на изграждане на образователното отношение.

Гражданското образование представлява съвместно търсене и решаване на проблеми, диалог и партньорство с останалите участници, област, където едновременно не само се добиват знания, но и се осмисля околният свят, изграждат се нагласи за ефективен обществен живот.

Гражданското образование е област, където цел е изграждането на активна гражданска и морална позиция и на ясно изразена ценностна система.

Гражданското образование е и комплексна област, пресечна точка на най-различни науки и сфери, изискваща познаване на протичащите социални процеси и постоянно увеличаване на знанията в областта на политика, социални развития, икономика, психология.

Нека да не забравяме, и това е от изключителна важност, че учениците - участници в процеса на обучение по Гражданско образование представляват група, която съвместно се развива решава проблеми, претърпява промени.

Интерактивните методи, груповата работа и инструментите за приложението им от тази гледна точка представляват начин на осъществяване на отношенията, на организиране на средата, на въвеждане на участниците в нея, на поставянето на участниците и учителят в ситуация на взаимодействие.

Всички те предполагат и се основават на сътрудничество, диалог, начини на решаване на проблеми, на споделяне, на взаимна подкрепа.

ИНСТРУМЕНТИ ЗА УЧЕНЕ

Когато работите с ученически клас в часовете по Гражданско образование или с каквито и да са групи от хора, трябва да измислите и подготвите програма, която цели да постигне определени задачи. Повечето програми съдържат поредица от компоненти, всеки от които трябва да се приспособява към другите по един допълващ се начин. Ако разчитате само на един метод може доста бързо да предизвикате скука или разочарование от страна на участниците. Ефективният учител /обучаващ/ и групов лидер се нуждае от достъп до редица различни техники, които може да използва, за да разнообрази процеса на обучение.

Голяма част от забавлението като лидер на група или учител идва от непредвидимостта на работата: Тя изисква креативност и гъвкавост, за да осигури подходящ подход, който да е най-полезен в предоставените учебни възможности на участниците чрез групова работа.

УПОТРЕБА НА ИНСТРУМЕНТИТЕ ЗА УЧЕНЕ - СРЕДСТВО ЗА САМОПОЗНАНИЕ

“Да познаваш някого преди всичко означава да знаеш какво точно не му достига. А това от своя страна се изразява в преценката на личността срещу реалната действителност и нищо повече.” - Фланъри О Конър - писателка

*“Аз трябва да живея със себе си, така че аз искам да съм наясно със същността си.”
стих декламиран на Дан Радър
журналист от “Си Би Ес”, от неговата майка*

Използването на инструменти за обучение е вид техника за улесняване на учебния процес, осъществяващ се чрез събирането на систематизиран и структуриран фактологичен материал. Този вид учене може да се осъществява както индивидуално, така и групово /развиване на организация като такава/, като информацията може да се предава от една личност към останалите. Множество известни специалисти и пионери в областта на използването на инструменти, смятат, че инструмента с учебна цел “може да се смята за най-значимото обучение или дори неговата първооснова”.

Всеки преподавател, който е използвал такъв вид инструменти в своите уроци, знае че чрез тяхната употреба се постига динамичност, а учебния процес се осъществява на базата на придобиването на опит. Ето и ключовите характеристики на този метод:

Заангажираност. Когато се прибегне до използването на инструменти по време на обучение, участват всички без изключение, т.е. няма пасивни наблюдатели, които гледат от страни. Самите участници едновременно дават информация на другите /обратна информация/, събират такава за себе си. Ако желаете да постигнете максимална или пълна заангажираност от страна на участниците, използването на инструменти е най-добрият начин, по който можете да го направите.

Реализъм /обективност/. След като фактите веднъж са събрани и участват живи хора в ситуации по време на обучение, в целия процес няма нищо далечно. Отпадат дистанциите между участниците. Няма нищо вторично, измислено или създадено по изкуствен път. Информацията и фактите са “тук и сега” живи, личностно-персонални, смислово натоварени, обективни и следователно достоверни.

Самоанализ и самонаблюдение. Информацията и фактите, постигнати чрез използването на инструменти подтикват отделната личност да се вгледа в себе си, в поведението, ценностите, становищата и мненията си. В нашето ежедневие ние сме твърде заети “да спрем часовниците”, както това става при използването на инструменти, за да си кажем: “Хей, правя ли го /съответната дейност/ по най-добрия начин?”. Но по време на обучението по Гражданско образование правилата и принципите са трансформирани. Нормата като такава прераства в “спирачка” на действието, така че да може да се изрази и изясни целта на дадена дейност или постъпка. Тук развитието на действието е сходно с това по време на спортно състезание, защото не можем по средата на играта да спрем, за да анализираме действията си. Но в практиката е много важно да се спира и да се връщаме назад, за да анализираме постъпките и действията си, разбира се ако всичко се извършва в подходящ момент.

Промени на поведението и мнението. Целта на употребата на инструменти е постигането на промяна в становището и мнението /отношението/, а също така и на цялостното поведение. Нечии възгледи и навици представляват “зърното за нашата мелница”. Ако ние имаме определени факти, т.е. разполагаме с тях и няма какво да кажем на останалите, защо тогава трябва да вземаме тази информация присърце? В крайна сметка трябва да е ясно, че ние събираме такива факти и информация, за да формираме някаква база за по-нататъшни промени в поведението и навиците на хората.

В тази връзка, си спомням за единно обучение за младежки лидери, в който се използваха “обзорни дейности за трениране”. Това налагаше осигуряването на актуална фактологическа информация от помощниците на учителя и предоставяйки я обратно на участниците по време на отделните уроци “като водещ - учител”. Когато се срещнах няколко месеца по-късно с участници от този учебен час, те ми казаха, че това е била най-значимата и смислена част от цялата програма.

Има ли някакви неудобства при използването на инструментите за обучение?

Пфайфър и Джунс цитират няколко такива. Някои от участниците може да се чувстват застрашени от фактите, които се разкриват. Ако са налице такива и се предскаже относително точно тяхната реакция, вредата, която може да бъде нанесена е незначителна. Останалите могат да бъдат впечатлени от множеството информация която излиза на бял свят. Също така някои от учениците могат да се почувстват така сякаш са се върнали обратно назад в ранното им детство и им предстоят неприятните изпитания - вземане на изпити за кандидатстване в по-висока образователна степен и пр., т.е. все неприятни спомени. Обаче, изхождайки от моя личен опит като учител и треньор /а също и от този на доста мои колеги/, ако инструментите са свързани и съотнесени към някоя значима тема и предмет, поставени и контролирани на професионално ниво, представени по възможно най-директен път, без никакви неясноти и специфични термини, като участниците са разделени по двойки, т.е. всеки си има партньор и атмосферата в групата като цяло е поддържаща /членовете ѝ се подкрепят взаимно/, наистина не би трябвало да се очакват никакви затруднения при реализацията им.

И последна характеристика - по време на обучение инструментите не са, а и не е необходимо да бъдат действителни психологически средства и похвати. Те се явяват като стимулатори на:

- самооценка на поведението на съответната личност, и следователно самооказана помощ.

- оценка на поведението на околните - индивидуално или групово, така че тези, които са получили обратната връзка да я използват ефективно за самопознавателни цели, анализ, дискусия и вероятна промяна в поведението си.

Основни схеми за композиция на инструмента

Учените, занимаващи се с изучаването на човешкото поведение използват в своята работа множество инструменти. Без съмнение Вие сте чували за такива семантично диференцирани оценъчни инструменти, скалата на Ликърт за “определяне и измерване” на мнението, избирателната техника, кръгови рейтинги, заедно с много други помощни средства, инвентари, въпросници, скали, тестове и пр. Но въпреки прицизната терминология при всеки инструмент, нашият интерес към тях в качеството ни на обучители се изразява в това просто да съберем необходимата ни информация и факти за оценка /диагноза/, както на отделните ученици, така и на цялата група, на техните възгледи и поведение. В по-тесен смисъл, инструментите - нека да ги наречем “инструменти”, могат да бъдат полезни на обучителите при тяхното използване главно в две направления: даване на обратна информация и собствена информация /самопознание, самонаблюдение и пр./.

Даване на обратна информация.

Това са такива видове инструменти, използващи се от самите участници за събиране на информация и факти за поведението и възгледите на околните. Тези, които събират информацията обикновено се наричат наблюдатели. Тяхната задача се изразява в това да съобщят на “учащите се” фактологическия материал, което ще им помогне да набележат основните моменти при даването съответно на позитивна и негативна обратна информация. Учащите въоръжени с достатъчно количество информация, която по принцип те не могат да осъзнаят, сега се намират в такава позиция, която им позволява да премахнат негативните черти от своя характер или погрешни становища, които преди това са поддържали. Приема се, че всяко изменение от този род, носи смисъл за обучавания /дадената обратна информация е приемлива за него/ и че фактите, които са получени се намират изцяло под контрола на съответния ученик - участник, за когото се отнасят, така че евентуалната промяна в неговото поведение например да бъде реално постижима. Например ако обучавания /учащия се/ е твърде сериозен човек, в дадената му обратна информация ще присъстват много малко факти, изтъкващи неговата проява на хумор. И обратна - човекът, който се стреми винаги да “запълни” наличното време в групата /”монополизира го”/, може да прецени, че обратната информация, дадена в предходния случай на него би му била от голяма полза.

Собствена информация /Нарича се още самоописание или самооценка/. Това са такива факти и материали, които предоставят информация на съответната личност за нейното поведение на учебното място или за конкретни възгледи, поддържани от самата нея, ценности, характерни нейни черти, възприятия и т.н. Типичните способи за получаване на “собствена информация” са свързани с това какъв стил на лидерство проявява дадена

личност или какви са нейните умения като парламентър, лидер, комуникатор, мотиватор, балансър, продължител, блокиращ и т.н., или доколко умее да поема рискове.

Въпреки, че споменатите способности очевидно могат да бъдат използвани за определяне и оценка на резултати от обучението “преди или след”, т.е. преди започването или след завършването му, ние се интересуваме от тези методи преди всичко от ефективността на тези инструменти по време на самото обучение. Казано накратко, тяхната функция е да стимулират и провокират желание за самопознание от страна на ученика по отношение на някои негови позиции или поведение в конкретна ситуация, което в крайна сметка да доведе до някакви промени в положителен аспект.

Кога да използваме инструменти?

Инструментите могат да бъдат използвани на много места по време на самия час. Например те могат да бъдат използвани като:

- **Подготовка за работа.** Инструментите са подходящ начин за “въвличане” на участниците рано в процеса на обучението, като пример за това може да посочи, че младите хора започват да работят по даден проблем или задача още преди да са прекрачили прага на стаята за обучение. Като допълнение към казаното би могло да се прибави и факта, че те вече са мотивирани от самата програма, осъзнават обстоятелството, че те участват активно и динамично в нея, както и това, че обучаващият се стреми максимално да “връща” всеки от тях към вече придобития опит по време на самото обучение.
- **Айсбрейкър.** Даден инструмент може да се използва за сплотяване на групата. Типичен пример за това е допълването на определено изречение - дейност, имаща за цел да разнообрази обстановката и развесели участниците.
- **Отварящо упражнение /дейност/** непосредствено преди започване на работа. Обикновената работна сесия, която по принцип, започва с дискусия или просто разговор, може да бъде по-ефективна, ако се постигне по-голяма активност от страна на самите участници и се провокират техните мисловни процеси. В някои случаи съхранението на информацията може да се осъществи от самата група, за да могат да “изпъкнат” по-ясно отделните моменти и стадии на целия процес.
- **Стимулатор по време на работа.** Инструментът може да бъде употребяван по време на самата работа със стратегически цели по най-различни начини. В някои случаи той може да се използва като съставен елемент от дадено упражнение.
- **Край на програмата.** Инструментът също може да бъде използван като практически подход за закриване на учебния час - работната сесия или на целия курс /програма/. Приемайки, че учениците са били подложени на въздействието на конкретна теория или практическо занимание, инструментът може да бъде използван като средство, което да подчертае същината на наученото и неговото приложение в реална ситуация.

Забележка: Най-доброто приложение на конкретен инструмент се осъществява, когато групата е анализираща фактологичния материал, като за това и е необходимо достатъчно време - 30-60 минути.

- **Мисловен стимулатор в реална ситуация** /когато участниците са приключили обучението/. Програми, чийто предмет са: лидерските умения, човешките взаимоотношения, асертивно поведение, изграждане на екип, общуване и пр. често са свързани със самоанализа, когато участниците се завърнат обратно към своите ежедневни задължения. За тази цел могат да бъдат предоставени на участниците един или няколко инструмента.

Забележка: Повечето инструменти могат да бъдат използвани на много и различни места в развитието на самата програма, но те трябва да са сигурни, поради вероятността да бъдат осуетени или негативният стресов ефект, който могат да окажат върху някои от учениците. Ето защо тази техника трябва да бъде използвана в по-късен етап от развитието на програмата.

Как да се използват инструментите?

Следващите принципи имат за цел изясняването на употребата на инструментите за учене:

1. Преди да използвате даден инструмент в конкретна ситуация по време на обучението, Вие трябва да си зададете следния въпрос: Защо правя това? Ще съвпадне ли с първоначалния замисъл и функции на настоящата програма? Мога или не да направя връзка със специфична теория, модел, филм, упражнение и пр.? Как това ще се отрази на очакванията на учениците? Отделям ли достатъчно време за анализ от страна на участниците? Може ли този инструмент да доведе до някакви смущения в класа/групата като тревога, объркване и пр.?
2. Първата стъпка при употребата на даден инструмент е да се обясни на участниците, че това не е тест от училищен тип, т.е. никой няма да го издържи и никой няма да се провали. Обяснете, че целта му е да стимулира самоанализата при извършването на дадена конкретна дейност върху определена тема, на която се прави дискусия, а самата дискусия ще се прави в малки групи след като се сформират.
3. След като всички са попълнили въпросниците, нека всеки поотделно сам сметне своите резултати, като за целта се предостави ключът с отговорите. Описаната дейност може да се извърши и след като приключи работата в малките групи. Късната процедура би разфокусирала вниманието върху резултатите.
4. Разделете участниците на малки групи за дискусия на теста. Групите до трима души работят добре, като при това е налице възможност за известни различия, но от своя страна интимността и близостта в отношенията може да се развие в по-голяма степен като по този начин се създадат условия за откровено споделяне на резултатите. Типичните въпроси, задавани на групата по време на дискусията са: “Кой от въпросите Ви затрудни най-много? Имаше ли някакъв шаблон, на който се подчиняваха отговорите, и ако да, съгласни ли сте с него? Тестът като цяло беше ли полезен? Какво беше основното, което научихте?” Дайте на групата време за дискусия около 30-40 минути.
5. Приключете дейността с обобщаваща дискусия в целия клас, в която да се засегне въпроса какви знания са придобили участниците в малките групи. Стартиращ въпрос може да бъде: “Кой желае да сподели върху какво работи неговата тройка?”. Бъдете подготвени за

това, че е твърде възможно няколко ученика да поставят под въпрос яснотата на формулировките в самия тест и дори валидността на някои от точките. Добър начин да предотварите ненужна конфронтация е да върнете въпроса обратно към групата по следния начин: “Има ли някой, който да се чувства по същия начин? Да, двама-трима да.” Отрицателният отговор на това Ваше запитване би бил сигурен знак, че реализацията на инструмента и преживяванията от нея са били полезни.

Планиране на дейността

Добър начин да се увеличат максимално резултатите от индивидуална, в малки или с целия клас работа е да се вземат 10-15 минути за планиране на действията /лично споразумение за някаква промяна/. За да подсилите ефекта от дадените обещания за промяна в конкретна насока, може да поискате участниците да се разделят по двойки и по този начин да обсъдят техните споразумения. Посъветвайте учениците, че работата в малки групи има за цел да осъществи даването и получаването на обратна информация по отношение на изпълнимостта и реализма на дадените обещания.

Като последна стъпка, за да се намали риска от допускането на неволни грешки при планирането на дейностите, е тяхното повторно обсъждане на следващото събиране на класа.

Инструменти, които можете да съставите сами

Инструменти могат да бъдат получени от съответните издания, в готов вид, консултиращи фирми, колеги и т.н.

Разбира се, ако не можете да намерите подходящите инструменти, необходими за Вашето обучение или смятате, че тяхното изпращане и закупуване е твърде скъпо за Вас, то тогава няма съмнение, че Вие сами трябва да съставите такива. Ако имате някакви съмнения относно Вашите способности да го направите, позволете ми да Ви уверя, че не се нуждаете от никакви научни степени, за да съставите инструменти за обучителните Ви цели. Ние съзнателно употребяваме израза “за обучителни цели”, тъй като нямаме предвид тестове, изискващи много точна оценка и висока степен на валидност. Тук се имат предвид такива инструменти или тестове /викторини/, имащи за цел да раздразнят, провокират, стимулират, да развълнуват редица характеристики. Казано накратко имаме предвид средства, целящи поощряване на самонаблюдението и самоанализата, като фактори за увеличаване ефективността от ученето:

За да разберете как това може да стане, нека Ви запознаем с пет широко използвани инструменти:

- “Да или не”;
- “Довършете изречението”;
- “Оценъчна скала”.
- “Принудителен избор”.
- “Многократен избор”.

Попълване на тестове - “Да или не”

При попълването или разработването на тестове може би сте забелязали, че те същесуват в следните модели:

1. Тестът просто се “опитва да изтръгне” всички възможни положителни отговори. /”Продаване на идеи на преподавателя” /;
2. Тестът се стреми да изтръгне всички отрицателни отговори. /”Даване на обратна информация на съучениците”/;
3. Желаните отговори на теста могат да се комбинират между отрицателни и положителни, т.е. да се изисква даването или на единия, или на другия отговор, като първата половина от въпросите изискват единия тип отговори, а втората половина - другият. /”Моята практика в управлението на ученически групи”/;
4. Желаните отговори на теста не са разпределени по някакъв шаблон, а са хаотично разположени.
5. Тестът е конструиран така, че да изисква от участника еднозначен отговор, а понякога се среща и другата му разновидност - да осигури повече свобода за действие, отколкото е предоставена в предходния тип.

Няма никакво значение какъв вид ще придобие самия инструмент при неговото оформление, тъй като и петте варианта преследват една и съща цел - самоанализа от страна на учениците, която до голяма степен се постига при обсъждането на тестовете в малки групи.

Разбира се някои съставители на инструменти биха спорили за това, че смесеният или варианта, който не се подчинява на някакъв шаблон изисква значително по-голяма концентрация от страна на отговарящия.

Следващите вариации на инструментите, изискващи еднозначен отговор включват:

1. Отделните точки на теста могат да бъдат представени като твърдения или като въпроси. Някои автори на инструменти биха спорили за това, че тестовете, чиито точки са оформени като въпроси, са по-предизвикателни, стимулиращи, окуражаващи. Това може и да е така, но аз лично смятам, че истинското обучение се осъществява, когато се прави анализ на фактологическия материал чрез работа в малки групи или общи дискусии.
2. Отговорите могат да бъдат разположени в кутия или на къса хоризонтална линия или просто и двете да бъдат пропуснати /кутията и линията/. Това би оказало незначително влияние върху ефекта от инструмента и зависи единствено от предпочитанията на учителя. /Харесвам “професионалния” поглед върху кутиите, както това е направено в инструмента “Продаване на идеи на кутията”/.
3. Въпросите могат да бъдат формулирани в един от посочените два варианта: “Вярваш ли ...?” /”Даване на обратна информация на съучениците”/ или “Благоприятствам ли за ...?” /”Моите възможности като бъдещ посредник или предприемач са...”/. Вторият и третият вариант може би са по-лични или подканващи, но все пак всички въпроси биха дали един стил окуражаващ повече самопознание или просто подтикващи към обикновена учебна дейност.

Всички от горепосочените варианти не оказват почти никакво влияние върху цялостният ефект от реализацията на инструмента. Съдържанието на отделните точки на инструмента и предоставянето на възможност за анализ на нечий отговори, са основните способности за учене чрез инструмента.

“Оценъчна скала”

Както видяхме, в предходния инструмент, от отговарящия се изисква да даде еднозначен отговор. При други обстоятелства би било по-реалистично да се помолят участниците да отбележат такава степен, която отговаря най-точно на изразеното от тях становище или честотата, на която съответства тяхното поведение в конкретна ситуация. Следователно е налице необходимостта от оценъчна скала.

Забележете, че те се различават помежду си както по формата, така и по оценяването:

1. Например в тест с включено съдържание - “Моите умения като слушател”, където се използват ключовите думи “никога”, “рядко”, “обикновено”, “често” и “винаги”, т.е. числата са заменени с думи. Освен това в подобни тестове са включени допълнителни на брой елементи за оценка, представени чрез въпроси, чрез които участниците могат да сумират фактите и да ги представят в диаграми.

2. Друг начин за оценяване на същия тест е този:

Никога - 2 точки
Рядко - 4 точки
Понякога - 6 точки
Често - 8 точки
Винаги - 10 точки

На тази скала най-високият резултат е най-добрият. Точките могат да бъдат и разположени в обратен ред, така че желаният резултат да бъде най-ниския. Обаче изглежда, че профила в тази процедура може да бъде от голяма полза за самия участник. Работата е там, че има множество начини да бъде представена една оценъчна скала.

Друг начин за използване на профила е да накарате участниците да попълнят формуляра два пъти - в началото на програмата и в нейния край. Те ще използват различни формуляри за всяко оценяване като информацията от втория път ще я попълнят на първия формуляр. Това ще даде две различни форми за сравнение на една и съща дейност.

Профилната техника е предназначена за самооценка, но също така може да бъде използвана и за оценка между самите участници. Например в програма, свързана с придобиването на знания за съветване, участниците могат да сравнят тяхното представяне както това е постигнато от връстниците им с техния първоначален метод за самооценка. Двата метода ще покажат драстичните разлики във въприятията на отделната личност и тези на нейните връстници.

3. Следва друга форма на оценъчна скала:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ниско									високо

Упражнения за доверие

Множество авторитети в областта на лидерските умения, комуникациите, мениджмънта и пр. отстояват твърдението, че ефективното лидерство се базира на приятелството и доверието. Върху скалата по-долу отбележете на три точки върху нея степента на:

1. Доколко се доверявате на Вашите съученици /С/.

2. Доколко се доверявате на учителя си /У/.

3. Доколко Вашите съученици Ви имат доверие /С-А/.

/Следва примерната скала - символи: съученици -С, учител - С, съученици и Вие – С-А/

А това е скалата, която Вие трябва да попълните:

ниско 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 високо

След като сте попълнили скалата, ще сформирате малка група заедно с още двама участници, с които да обсъдите резултатите. Ние ще завършим това упражнение с обобщаваща дискусия на тема: важността на доверието като фактор за формиране на успешно лидерство.

Тази скала може да бъде използвана за оценка на отделната личност или на нечий преподавател.

Такива рейтингови процедури могат да бъдат използвани за оценка на асертивно поведение, интимност, умения за набиране на сътрудници, нечия креативност и пр.

Друг начин за използване на цялата оценъчна скала е за специални цели или на неформална основа - когато обстановката е напрегната и Вие трябва да окажете помощ на отделен човек или на цялата група, т.е. да помислите над проблема, концепциите, чувствата или над определено решение чрез прилагане на измервателния принцип /оценъчната скала/.

Като пример за това може да послужи следният диалог, воден между участник и учител:

У: Не съм сигурен дали ще успея да се справя в тази работна ситуация.

О: Не си сигурен?

У: Не, не напълно.

О: Нека да видим дали можеш да бъдеш по конкретен в своите чувства /можеш ли да ги изразяваш точно/. Ето десетстепенна скала. Можеш ли да изразиш на нея това, което чувстваш?

Ето още един пример:

У: Аз не мога да разчитам на моите съученици.

О: Не представляват ли зависима група?

У: Бих казал не.

О: Нека да видим дали можеш да бъдеш по-конкретен в изказванията си. Ето скала, градуирана от 1 до 100. Ако трябва да изразиш тяхната зависимост, каква степен би дал?

У: Около 20.

О: Това е твърде ниско.

У: Точно така.

О: А сега, как би оценил тяхната способност да поемат рискове, креативност, съзнателност?

По време на обучение за подобряване на човешките взаимоотношения, водещият може да започне следната дискусия:

О: Малцинствата винаги /често/ приписват липсата на заинтересованост на мнозинството и неговата среда. Ваня, къде виждаш себе си в този процес?

В: Бих казала около 85.

О: Ема, съгласна ли си със самооценката на Ваня?

Е: Категорично не. Смятам, че тя е някъде около 30.

Обучителят може да представи скала, отразяваща противопоставящ се конфликт - нежеланието да се срещнат различията “лице в лице” и да се работи с тях прямо, откровено и конструктивно. В този случай учителят трябва да помоли и двете страни да се самооценят и да нанесат резултатите на скалата на таблото.

Обсъждане на ценности

Гражданското образование е образование за ценности или по-точно за правене на ценностни избори. Ето защо работата по изясняване, обсъждане и избор на ценности е ключова за групата – няма проблем, дейност, упражнение, където една от целите да не е търсенето и обсъждането на техните морални измерения.

В много от случаите ценностите не се декларираат или разглеждат изрично, а се усвояват чрез спазването на правилата за групова работа, на демократичните норми в отношенията в групата и с околните, чрез груповите анализи и споделяния, чрез изследването и утвърждаването на правата на участника. Работата и преработването на преживяванията в групата засилва афективния компонент, който е в основата на изграждането на ценности.

Гражданското образование е изградено практически на решаване на морални проблеми и дилеми или върху търсенето на моралните измерения на действията на участника в социален контекст.

Решаване на морални дилеми (ценностно изясняване)

Методът на **ценностно изясняване** се състои от шест стъпки. Първите четири стъпки са свързани с правенето на избор:

1. Предпочитания.

Какво аз наистина харесвам?

2. Влияния.

Какви влияния са ме довели до това решение? Колко свободен съм аз да направя своя избор?

3. Алтернативи.

Какви са възможните алтернативи на този избор?
Обръщам ли достатъчно внимание на тези алтернативи?

4. Последствия.

Какви са вероятните и възможни последствия от моя избор? Желая ли да понеса рисковете от последствията?

Тези последствия социално вредни или полезни ли са?

Останалите две стъпки са свързани с извършването на определени действия.

5. Действие.

Способен ли съм аз да предприема действия, свързани с този избор? Моите действия отразяват ли избора, който съм направил?

6. Рамкиране.

Представява ли моят избор едно продължително посвещаване от моя страна?

Как аз мога за променя начините на моя живот, така че изборът да е постоянно отразен в моите действия?

Техники, използвани в процеса на ценностно изясняване

Гласуване за ценности /задаваме въпроси, насочени към участниците и всеки изразява своето мнение чрез гласуване/

- * всеки гласува с две вдигнати ръце - твърдо "за",
- * с една вдигната ръка - "по-скоро да",
- * с една ръка надолу - "по-скоро не",
- * с две ръце надолу - твърдо "не",
- * със скръстени ръце - "нямам мнение";

Ранжиране - за ранжиране се предлагат ситуации, при които е трудно да бъдат подредени поведенията на отделните герои въз основа на избрани критерии. Подреждането дава възможност младият човек да изпита трудността на моралния избор, да упражни уменията си за критически оценки и съждения, да сравни собствените съждения и логика с тези на останалите участници и да изпробва уменията си за убеждаване. В процеса е важно активното и отговорно участие, обосноваването на дадена морална позиция. Тези процеси, а не крайното ранжиране са основната групова ценност.

Игри с принуден избор. На участниците предлагаме да направят избор /кого ще изберете от група хора, кои предмети ще вземете на безлюден остров, с кого бихте искали да полетите до Марс, кого ще поканите довечера на вечеря и др./;

Ценностни "камшици" Посочваме участник и той трябва да сподели нещо по дадена тема. Например - кажи коя гражданска добродетел цениш най-много.

“Довършете изречението”

Един от най-лесните инструменти за развиване и реализация е това, при което от учениците се изисква да довършат група от незавършени твърдения. Същността на тази техника се изразява в това, че при довършването на твърденията от всеки участник, се изразяват част от неговите възгледи, възприятия относно личността, работата, кариерата, съвместната работа в екип, ръководството на екип, надзираването на работници и пр. Оценката на тази процедура става така, че по най-добрия начин да се постигне личностно израстване, т.е. да бъдат “осветени” възгледите на определен човек, ценностите, опита му. При липсата на саморазкритие и на следващи “лични проверки” от негова страна, израстването или промяната не е много вероятно да бъдат осъществени.

Между другото може да се отбележи, че други инструменти могат да свършат добра работа при насърчаването на разкриването и анализата на личността. Но работата е там, че инструмента “Довършете изречението” е добре пригодно точно за тази цел. Защо? Защото то отговаря на необходимостта от отразяване и вербализиране на фактите които са били извадени наяве.

Във всички случаи можем да обобщим четири вида употреба, където се прилага този тип инструмент:

1. **Айсбрейкър.** Една от традиционните употреби на този вид инструмент е неговото използване за забавни цели, но разбира се има и по-специфични като: отпускане на групата, както и запознаване на членовете ѝ помежду им. Това просто е призив към учениците да не скриват това, което обичат да правят;
2. **Въвеждащо упражнение в началото.** Друга от формите на този инструмент може да се стигне до разкриването на подробности от нечие развитие, удовлетвореност от ученето, лидерски възгледи, връзки с личности извън училището, приятели, връстници и организации. Встрани от обичайния предмет на инструментите, насърчаването на самоанализата, е това което подготвя ученика за сериозно персонално развитие, а не просто за абстрактно преподаване;
3. **Употреба по време на самото обучение.** Инструментите, които изискват от участниците “довършване”, както и много други, могат да бъдат използвани под множество различни форми по време на обучението. Инструмента “Как виждам себе си в обучителния процес - ученикът като учител”, би бил от полза преди, по време на обучението или след работна сесия, касаеща проблема. Също така този инструмент може да бъде използван в началото на програмата, за да улесни протичането на останалите групови процеси или в края на обучението като “затваряща” /завършваща/ дейност. Въпреки че нашият примерен инструмент би стимулирал мисленето на участниците до определена степен, той би бил също така предизвикателен като “Развитие на мениджмънта - отварящи упражнения”, тъй като няма персонален характер.
4. **Стимулатор на персоналното самосъзнание.** В програмата, имаща за свой предмет ученето чрез придобиването на опит, т.е., когато някой се обучава на базата на някакъв опит /на някого другого/, насърчаването на самопознанието представлява норма, също като асертивния тренинг, Т-групите, групите за срещи и т.н. Инструментът “Допълни изречението” или най-общо казано инструмент, свързан с допълване на изречение може да бъде използван като отварящо упражнение или под други форми в програмата. Могат да бъдат задавани въпроси в зависимост от това дали в “Като какъв /как/ се виждам” и “Като какъв аз виждам теб” помолете участниците да се занимават със значими разкрития от личен характер, което може да притесни сериозно някои хора. Трябва да се помни, че в контекста на целите и нормите на гореспоменатите програми, включващи учене чрез придобиване на опит /асертивни тренинги и др./, че някои ученици могат да станат предмет на “прекомерна разтревоженост”, т.е. да бъдат сериозно засегнати, чрез попълването на твърденията, което всъщност се изисква.

Анализирането на информацията и фактите, придобити от реализацията на последния инструмент е нормално да бъде споделяна в малки групи от двама до трима души, като се смята, че това позволява интимност, частност в отношенията и взаимна подкрепа, ако такава е необходима. В програми, които се основават на значително по-малко опит, т.е. в тях присъстват повече конвенционално употребяеми елементи, съответният инструмент може да бъде анализиран на “солова” основа.

Ето някои неща, които ученикът може да направи по специфичен начин:

1. Да допълва персонално съответния инструмент в началото на програмата;

2. Да го съхранява в тетрадка и след това да опонира на свой събеседник;
3. Да го допълва отново, използвайки второ копие в края на програмата. Различните отговори на съответните точки са доказателство за “мрежестата печалба” на програмата;
4. Участниците могат да се събират в края на програмата по двойки, за да споделят какви са били техните реакции и в двете форми, обсъждайки ги преди и след дадените отговори.

Ето няколко примерни твърдения, които трябва да бъдат допълнени в сфери, където инструменти за допълване на изречения могат да бъдат използвани:

Комуникации

Най-добре комуникирам, когато ...

Най лошо комуникирам, когато ...

При общуването с връстници смятам, че ...

Работа в групата

Смятам, че тази група като ...

Това, което ме притеснява по отношение на тази група е ...

Това, което харесвам на тази група е ...

Развиване на интимни отношения

Гледам на парите като на ...

Моето хоби е ...

Ако ще си променям името аз бих ...

Моят домашен любимец е раздразнен ...

Даване на обратна информация

Моите чувства за даването на оценка са ...

Моето чувство за критицизма е ...

Кариера

От пет години насам се надявам да ...

Най-голямата пречка, която ме възпира да постигна целите е ...

Виждам преподавателите си във връзка с моята кариера ...

Спомнете си за “трика” при развитието на такива “отворени” твърдения. Той просто се свежда до “авто-мозъчна атака”, т.е. до идеи и концепции във връзка с дадена тема, като Вие трябва да изберете най-добрите и да ги напишете на отделен лист, както това става в предходните примери.

ТЕХНИКА ЗА ПРИНУДИТЕЛЕН ИЗБОР

Такива техники се дават на учениците, като изискването към тях е да изберат между два отговора или твърдения.

Предпочитаната точка е трудно да бъде избрана, може би защото участникът иска да “купи” и двете. Но бидейки принуден да избира между едно от двете, той си съставя някакъв шаблон по който отговаря, т.е. прави своя избор.

Готовият резултат от такъв инструмент /принудителния избор/ се използва директно като индикатор за това каква е тенденцията на гледната точка на ученика и най-често употребяваните видове поведение от него. Разбира се никъде не е казано, че трябва да “измервате” “коректността” на нечии отговори.

Забележка: Очаквайте оплаквания за трудностите при правенето на избора. Единственото, което можете да направите в този случай е да се съгласите с оплакващите се и да ги посъветвате да направят най-доброто, на което са способни.

МНОГОКРАТЕН ИЗБОР

Тази техника е практически използваема, когато искате да помогнете на участниците да открият своя шаблон или стил, когато се изискват няколко, например стил на лидерство, комуникативен шаблон, консултиращ стил, треньорски стил, стил на командване, или стил за решаване на проблеми. Пример за стил за решаване на проблеми е даден по долу.

Както може би сте предположили, този тип тест е много по-трудно да бъде съставен, отколкото “Да или Не”, “Оценъчната скала” или “Принудителния избор”. Тази трудност произтича от факта, че няколко добре замислени и поставени “избора” трябва да бъдат развити за една и съща точка от даден тест /в случая “Принудителен избор”/, като при това всяка една трябва да бъде консистентна и да има логическа връзка с останалите. Към точката, посветена на решаването на проблеми, ние сме формулирали седем стила как се прави това. А това от своя страна беше най-комплексно структурирания от всички примерни инструменти, които сме съставяли.

УКАЗАНИЯ ЗА СЪСТАВЯНЕ НА ИНСТРУМЕНТИ

Ако сметнете за необходимо да съставите свои инструменти, по-долу са поместени няколко предложения, които биха Ви били от полза при реализацията на тази задача.

1. **Направете справка** /справочна папка/ на отделни инструменти, представени в различни формати /разновидности/. Не се притеснявайте за съдържанието. Както отбелязахме по-горе, те могат да бъдат извлечени от книги, списания дори от вестници или закупени от специализираните издатели на такива.
2. **Проучете вариантите** на отделните видове инструменти.
3. **Когато ги подлагате на анализ се опитайте да придобиете чувство за тяхната ритмичност, стил, тон.** Обърнете внимание на начина, по който авторите на отделните инструменти подбират специфичните думи по шаблони, за да стимулират по този начин мисловният процес от страна на участниците. Също обърнете внимание на дължината и многообразието на точките от тестовете.
4. **Събирайте информация за съдържанието и обхвата на сферата, в която желаете да работите.** Например ако искате да създадете инструмент за проверка на умения за

упълномощаване и делегиране, съберете пет или десет статии, посветени на тази тема. След като направите това, Вие сте готов/а/ да отивате да работите.

5. **Записвайте всяка важна идея на отделна карта**, а след това ги подредете по важност - положителната страна е, че ще имате повече идеи “под ръка”, отколкото всъщност се нуждаете.
6. **Изберете най-важните идеи, за да съставите теста.** Можете да направите около двестот или повече. Помнете, че забавните въпроници, които изискват отговор на тривиални и неуместни въпроси, всъщност не представляват никакви инструменти.
7. **Систематизирайте Вашите идеи** в такъв ред, в който да придобият най-значим смисъл. Например в тест за проверка на уменията на дадена личност като комуникатор, Вие можете да групирате заедно всички идеи, които спадат към уменията за слушане, всички които спадат към възприятие и всички, спадащи към даването на обратна информация и т.н.
8. **Решете какъв формат ще използвате.**
9. **Развийте Вашият тест като пишете необходимите точки от него.** Прегледайте ги неколкократно за по-добро изясняване, логика и пр.
10. **Решете дали ще искате да осигурите оценъчна система за резултатите.** Ако решите да използвате такава, то нека тя да бъде максимално опростена.
11. **Проверете отново Вашата работа**, като я покажете на няколко ваши колеги. Те могат да открият някои липсващи елементи и др. пропуски.
12. **Отстранете евентуалните дефекти на Вашият инструмент** и го използвайте в реална ситуация в малка група на неформална основа. Изяснете кои точки притесняват учениците. Коригирайте или махнете тези точки.
13. **След като вече веднъж сте използвали Вашият инструмент в реална ситуация, продължавайте да го правите и занаяпред**, като внимателно следите обратната информация, давана под една или друга форма от участниците.

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИНСТРУМЕНТИТЕ

Ако Вие сте взели тези тестове, които са цитирани в тази глава, или вече сте се запознали с тях, то Вие се нуждаете от принципите и процедурите, по които те се оценяват. Всъщност ако започнете да събирате инструменти или имате намерение да го направите, ще откриете множество от начини, по които това се прави. Но в крайна сметка вариантите за оценка в ситуация по време на нашия специфичен начин на обучения са два: общ и прецизиран.

Ако резултатите клонят към някаква тенденция, то метода е обобщаващ.

И обратно, ако определен брой инструменти провокират изчисления, т.е. към тях са приложени инструкции за това, участниците могат съвсем точно да определят дали са ефективни посредници, слушатели, и т.н. Някои ученици отдават твърде много внимание на числата и изчисленията.

Доколко обобщаващо и доколко точно ще изчислявате резултатите от тестовете зависи от редица фактори като например състава и построението на класа/групата, с който работите, целите, които преследвате със съответното обучение, Вашата собствена педагогическа философия. Всъщност Вие може да решите да изпробвате различни процедури от време на време. Но независимо от методите, по които оценявате, тук са поместени няколко предложения относно използването на оценъчни системи.

Нека те да бъдат логични и прости. Премахнете всички комплексно-оценъчни системи, които могат да доведат до неудобство, побратимяване или дефанзивен тип поведение. Например система, даваща като добро постижение 3 точки и 1 точка за лошо, може да бъде “атакувана” от страна на някои ученици.

Повтаряйте на учениците, че резултатите като цяло са сухи, те не са научни присъди и пр. Те просто играят ролята на указание или предупреждение за наличие на определени тенденции.

Повтаряйте на групата, че дискусията на отделни точки от тестовете се прави по-скоро за добиване на обща представа за състоянието на нещата. Тестът е създаден, за да фокусира вниманието върху или да поощри нечие поведение, възгледи, ценности, възприятие и пр. “Самоанализа” е името на играта.

ИНСТРУМЕНТ, ПОДГОТВЕН ОТ САМИТЕ УЧАСТНИЦИ

Учениците могат да бъдат използвани, за да конструират /създадат/ свой собствен инструмент. Това от своя страна прави самата дейност новаторска и забавна, както е и добър начин за стопяване на враждебността или за задаване на въпроси относно инструмента, понеже участниците трябва да го развият и разработят сами. Следователно всеки от нас може да бъде възприет добре когато твори, дори когато някой друг го прави по-добре от нас.

А ето и каква е процедурата:

1. **Нека целият клас да разработи областите, които ще обхващат тестовете.** Това може да е свързано с качествата на добрия лидер, на ефективният екип или на ефективният комуникатор и т.н. Тази дейност може да се осъществи чрез “мозъчна атака”, “хлъзгация” метод, работа в малки групи или чрез цялостно съдействие от страна на класа. Аз лично предпочитам тази дейност да се извършва в малки групи, за да се осигури максимално участие на всички.
2. **Ако това се прави в малки групи,** нека им бъде предоставена информация на табла, като след приключването на работата в групите, всички предложения и факти да бъдат залепени на стена, така че всички да ги виждат и да се направи обсъждане /дискусия/.
3. **Нека след това участниците се върнат в предишните си групи,** за да подготвят основен списък, в който да фигурират най-добрите идеи, събрани от всички табла. Максималният брой на генерираните идеи да бъдат от 15 до 20.

4. **Разменете списъците отново**, за да се отстранят евентуални дублирания, като се обобщи окончателен списък, който цялата група трябва да одобри и който не включва повече от 10-20 точки. Това може да се осъществи чрез гласуване с вдигане на ръка.
5. **Нека групата да състави цифрова оценъчна скала** от 1-5, 1-7 или 1-10.
6. **Инструментът в неговия окончателно оформен вид може вече да бъде изписан** на компютър и прочетен на всички участници - алтернативният вариант е размножаването му на копия.
7. **Нека сега участниците да попълнят новият формуляр** и да дадат своята оценка като за тази цел се разделят по тройки, както това е описано в предходните точки към настоящата глава.

РЕЗЮМЕ

Улеснения при постройката. “Довършете изречението” е най-лесният от типовете инструменти, които можете да съставите, а “Принудителен избор” е най-трудният. Инструментите от последния тип се съставят трудно поради обстоятелството, че две твърдения, които са в еднаква степен приемливи и правдоподобни поставят на отговарящия дилема, при която той е принуден да избира единия вариант. Но въпреки това и двете твърдения могат да имат достатъчно различия помежду си, за да провокират различни начини на мислене, поведение, убеждения и пр. от страна на попълващия теста.

Инструментите от типа “Многократен избор” също не са лесни за съставяне, тъй като обучителят трябва да борава с голямо количество материал, който е важен, а същевременно от него се изисква определянето на множество модели и стилове /например лидерство, комуникиране, асертивност и пр./ Нашият пример “Моите подходи при решаването на проблеми” е “много комплексен”, въпреки че в него са разгледани пет различни подхода и стила за решаване на проблеми.

Структура. Под термина “структура” ние разбираме серия от завършени твърдения или въпроси, методика за отчитане на резултати и пр. Всички типове инструменти с изключение на “довършете изречението” притежават определена структура, докато последният се реализира в “свободна форма”.

Леснота при отговорите. Ако инструмент от типа “Довършете изречението” има за цел да изучава из основи чувства, мнения и пр., може да се окаже един от най-трудните видове за отговор. Оттук следва, че ученикът трябва по “принуда” да използва свои думи и мисли за довършване на изречението. Обикновено някои ученици смятат това доста трудно. Когато при инструмента от типа “Принудителен избор” не се изисква от участника проява на неговите вербални способности, той често му представя проблем поради “отделната” приемливост на групиранияте по двойки твърдения. Не всеки се радва на борба с възможностите. За да се улесни процедурата по даване на отговори, ние трябва да осъзнаем, че който и да било инструмент, имащ за цел да насърчи самопознание и самовглеждане в нечий стил, поведение, мнение, ценности, практика и пр., може да се окаже твърде труден за учениците, които не са склонни към

саморазкрития, т.е. да говорят или да се говори свободно за тях самите. За щастие това не е проблем за повечето млади хора, които са участвали в тренинги и курсове.

Стрес. В Контекста на предишните заключения, при инструменти от типовете “Довършете изречението” и “Принудителен избор”, стресът може да достигне връхната си точка, особено при даването на отговори на някои конкретни въпроси или посочването на дадени твърдения. Следователно най-добрата обучителна процедура е да се познава класът добре и ако се появи опасността от някаква негативна реакция от негова страна, използвайте по-предизвикателен инструмент към края на програмата или просто оставете нещата така, както са. Стресът също може да бъде свързан с очакванията на учениците от програмата. Така например участниците могат да очакват някакви стресови дейности по време обучението - учене въз основа на придобиване на опит, а на практика това да се окаже “интелектуална” програма за личностно развитие, основана изцяло на филми, лекции, изучаване на отделни случаи и пр.

Дискусионен стимулатор. Всички инструменти, които се реализират в подходящия момент и среда, които имат правилно оформено и съобразено спрямо целите на програмата съдържание, са добри дискуссионни стимулатори. Практиката в използването на инструментите показва, че за учениците е напълно естествено да отговорят на въпроси или да посочват твърдения, разкриващи и провокиращи техните вярвания, методи, убеждения, практика и т.н.

Стимулатор на интроспекцията. Отново, ако отделните инструменти са конструирани правилно и тяхното съдържание е насочено да обслужва набелязаните предварително цели, инструментите могат да се явят като подходящи стимулатори на самонаблюдението и самоанализата.

Събиране на информация. Инструменти от типа “Довършете изречението” “работят” добре за събирането на информация за изчисленията на индивидуални резултати. Трябва да се спомене, че инструменти от последният тип не могат като цяло да се изчисляват, т.е. получените резултати от тях служат само за ориентиране.

Време за анализ. Всяка работа с инструменти по време на обучение коства време, като при това няма никакви съкратителни процедури, които да скъсят периода до достигане на “дълбоката” дискусия. В зависимост от броя и съдържанието на отделните точки от теста, минималното време за изпълнението им е 30-45 минути, а желаното - 60-90. Анализирайте информацията, като предварително разделите групата на двойки и тройки, което спомага за по-доброто реализиране на самата дискусия. Групата от двама до трима души предоставя необходимата интимност и частност на процеса.

Групови фактори. Както бе споменато и преди, единствената възможност за негативна реакция от страна на групата е когато няколко нейни члена с “изопнати нерви” бъдат помолени да се справят с “доста разбъркан и неструктуриран” инструмент от типа “Довършете изречението”. /Разбира се винаги някои участници могат да се почувстват доста некомфортно при попълването на тест, който те смятат за твърде личен/. Тази съпротива от тяхна страна идва от факта, че се изисква споделянето на нещата, които обикновено се казват между много близки хора между приятели, или в домашна обстановка. От друга страна, някои ученици могат да възприемат този тип инструменти като такъв, който им дава необходимата за всеки човек затвореност,

затова те могат наистина да попълнят теста, но това да си остане само на формуляра, без да бъде споделяно в класа.

Поле за дейност на програмата. /Обхват на програмата/. Повечето инструменти могат да бъдат използвани за конкретните цели, които преследва дадена програма. Но някои класове или групи обаче, могат да не бъдат готови за прилагането на “Допълнете изречението” или “Принудителен избор” до края на самата програма. Следователно, всеки инструмент, който изисква от участниците личностни разкрития, трябва внимателно да бъде преценен и евентуално отхвърлен, а ако се стигне все пак до неговото използване, то това трябва да стане също много внимателно.

Валидност. В крайна сметка всички инструменти могат да бъдат ефикасни по отношение на техния формат и представяне, може би с изключение на тези от типа “Довършете изречението”, т.е. те като цяло трябва да бъдат добре приети от членовете на класа/групата. Изчисляването на резултатите, развиването на един или повече профили, спомага за това. Всъщност доброто приемане на даден инструмент зависи от това дали той ще развие в себе си материал, който да засяга отделната личност. Повечето ученици виждат инструментите като “забавно нещо”, дори завладяващи. Оpozнаването и ученето за другите, дори понякога то да създава неудобства е нещо, което си струва.

В следващите страници Ви предлагаме някои от най-често срещаните инструменти и интерактивни методи на обучение.

РАЗДВИЖВАЩИ / ТОНИЗИРАЩИ УПРАЖНЕНИЯ

ЦЕЛ

Тези упражнения се използват, за да събудят и заредят с енергия участниците от класа/групата. Те могат да бъдат използвани в най-ранните етапи на групата, за да включат младите хора в работата или в по-късните етапи, когато интереса и вниманието са понижени.

МЕТОД

Много от тези упражнения се осланят на физически раздвижване. Внимавайте при подбора на упражненията, защото някои ученици от групата могат да имат физически увреждания, а в никакъв случай не бива да игнорирате нито един от участниците.

ИГРИ ЗА РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА

ЦЕЛ

Когато се сформира даден клас група за първи път, участниците често не се познават добре или изобщо не се познават. Преди да започнат да работят заедно върху някаква задача, членовете на класа трябва да минат през процес на изграждане на някакъв вид отношения и връзка. Методите, които са създадени за тази цел, са известни като т.нар. “ледоразбивачи”, поради основната причина, за която са проектирани – да “разбият леда” между непознати.

МЕТОД

Има начини да се поощрят младите хора да се срещнат и разговарят въпреки, че при други обстоятелства това може и да не се прояви естествено. Игрите за разчупване на леда трябва да бъдат един бърз и удобен начин за новите участници да се опознаят един друг.

Упражнение “нека да се запознаем”

Това упражнение се състои във формиране на участниците по двойки, като им се дават по 5 минути да разговарят помежду си. Обикновено хората си задават “безопасни” въпроси относно имена, занимание, къде съм учил до сега, разстояния, пропътувани до събитието и т.н. След определеното време двойките прекратяват и всеки участник е помолен да формира друга двойка с различен партньор.

ИГРИ НА ИМЕНА

Много хора в това число и учениците, когато се присъединяват към дадена нова група, се чувстват неудобно от трудността да запомнят имената на другите участници. Редица icebreakers упражнения са адресирани към този проблем.

- Групата сяда в кръг, след което първият човек си казва името. Вторият, казва своето име и сочейки към първият казва: “А това е...а онзи е...”. Упражнението продължава по същият натрупващ се начин, докато всеки е представен и повтори имената на всички други.

В редица методически източници можете да намерите описани десетки игри на имена.

РЕШАВАНЕ НА КАЗУСИ

ЦЕЛ

Решаването на казуси е метод, при който се представя определен казус, който ще се обсъжда и коментира от класа. Казусите се избират в зависимост от темата на обучението.

МЕТОД

Казусите могат да бъдат използвани, за да илюстрират ситуации, случили се на отделни хора, група от хора, семейство и т.н.; или набор от обстоятелства. Всеки казус описва подробно дадена случка или събитие. Обикновено казусът е подготвен писмено и може да бъде копиран и раздаден на учениците за дискусии.

При обучението някои учениците може да имат предишен опит свързан с темата. Вие може да ги помолите да подготвят казус на базата на тяхната собствена практика.

Казусите обикновено се базират на действителни примери, но е възможно да се създадат измислени, ако учителят има широк опит в областта. Някои измислени казуси използват инструментите от тип “какво-ако”, за да се обмислят реакциите към събития, които може да се случат в бъдеще.

ПРИМЕРИ ЗА ТЕХНИКАТА

- В обучение, относно управленчески техники се представят за групова дискусия казуси със специфични управленски проблеми.
- По време на дискусия относно личностните ценности и убеждения, участник предлага казус със събитие, за да покаже как неговите ценности влияят върху начина, по който реагира в ситуации.
- При правенето на план при случай на непредвидени обстоятелства, казусите са направени така, че да описват ситуации, които е възможно да се случат, с цел участниците да обмислят “какво-ако” базата.

ДИСКУСИИ

ЦЕЛ

Може и да изглежда банално да споменем, че дискусиите заслужават повече внимание като един от най-важните и най-често използваните методи, когато се работи в интелектуална среда.

МЕТОД

Работата в малките групи, обучението по гражданско образование и личностно развитие не е нужно да бъдат пълни със упражнения, водени от учителя. Докато той може да е експерт върху теорията и техническата част на предмета, обикновено участниците са тези, които са "експерти" върху нагласите и контекста, в който такова познание и умения са приложими. Ценността на дискусията - дали ще е между двойки, малки групи или като част от обучението е, че ангажира участниците в учебния процес. Техният принос се пресъздава от техният опит, идеи, мисли или чувства. Участниците, или съотнасят и прилагат материала към техни собствени преживявания, или задават въпроси и спорят върху него, защото не могат да разберат връзката му с техният собствен опит. И в двата случая, дискусиите са важни за участниците като начин да тестват, пресоят и да усвоят курсовия материал.

Груповите дискусии може да са в две форми - структурирани и неструктурирани. В структурираните дискусии, учителят поставя основните теми, въпроси и предмети за дискусия в групата. Освен това, той се опитва да направлява дискусиите като подхваля интересни теми на участниците и им напомня да не се отклоняват от темата. В неструктурираните дискусии темата е само загатната и учителят не се опитва да контролира посоката на разговорите.

ДЕБАТИ

Упражненията могат да бъдат организирани под формата на дебати или като се използват отделни елементи на дебатите:

Варианти:

- Две обособени групи /екипи/ аргументирано защитават противоположни мнения по един и същи въпрос – с жури оценители или без жури;
- Участниците изразяват свое несъгласие с дадено мнение;
- Участниците играят роля на защитници на мнение, което подкрепят;

- Участниците разменят позициите си по средата на дебата.

Съществуват различни системи за водене на дебати като: структурирано дебатиране по системата на Карл Попър; парламентарни дебати; дебатиране в условията на симулативен съдебен процес.

Във всички случаи е необходимо да има ясни инструкции, добре разпределени роли и деликатно ръководство от страна на обучаващия.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

ЦЕЛ

Планът за действие е начин, чрез който придобитите знания и умения да се планират и прилагат в действителния свят. Те формират една важна част от процеса за трансформиране индивидуалната работа вътре в класа/групата към външния свят и или извън групата.

МЕТОД

Плановете за действие обикновено са оформени като кратка работна страница, пригодена за точно определени цели. Много планове за действие се пишат индивидуално или в малки групи като дневник/записки.

Съвет: Използвайте серия от въвеждащи или подсказващи въпроси в плана за действие, които могат да съсредоточат вниманието върху определени сфери, за действие, подходящо на условията/ситуацията.

Осигурете време за отговор и за завършването на плановете за действие към края на всяка програма, неин раздел или група.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

ИмеДата.....

Тема на обучението

Моите причини да участвам в това обучение бяха.....

.....
.....
.....

Най-важните неща, които научих от това обучение са:

.....
.....

Това, което научих или открих се свързва с моето бъдеще по следният

Начин:.....

.....
Нещата, които смятам да направя сега, или да правя по-добре са:.....
.....
.....

Нещата, които смятам да спра да правя, или да правя по-малко, са:.....
.....
.....

Други планове за действие от обучението са:.....
.....

Аз планирам да прегледам този план за действие на:.....

РИСУВАНЕ

ЦЕЛ

Когато хората и учениците се срещнат в групи, често демонстрират своите вербални способности да обясняват, описват и защитават своята позиция върху темата. Вербалните дискусии и спорове много често са полезни, но са склонни да се осланят на аналитичната и рационална част на мозъка. Отивайки към субективните компоненти на ситуацията, каквито са чувствата, възприятията и нагласите, става по-трудно. Фразата “една картина струва колкото хиляда думи” събира в себе си предимствата на тези техники. Една диаграма, рисунка или анимация може да илюстрира аспекти на една ситуация, която ще отнеме много думи, за да се представи.

МЕТОД

Когато класът/групата желае да се съсредоточи върху специфични случки или събития, предложете изработването на картинна лента, за да се отбележат отличителните черти. Картичната лента има формата на табло с рисунки от около 6 до 8 рамки на всяка отделна страница, приложена на лист хартия или флипчарт. Рамките са номерирани, за да покажат последователността.

В първата рамка на таблото е нарисувана началната ситуация на случката. Показани са ключовите персонажи, чрез човечета или бърза скица. Елементите на диалог между героите се прибавят във формата на балони, съдържащи кратко резюме на това кой какво казва.

Втората рамка се попълва по същият начин, като се отбелязва следващото значително събитие в случката, отново завършени с герои и балончета. Процесът продължава в последователни рамки, докато случката приключи. За да се съсредоточи върху критичните моменти в действието може да отнеме от 6 до 8 рамки.

Целта не е да се представи най-доброто произведение на изкуството, а да се улови есенцията на случката. Грубите скици са добри, когато показват какво се е случило. Само критичните моменти на случката трябва да се отбележат, а не пълен текст-сценарий на всичко, което е казано. Завършената картина е едва началната точка за

анализиране на събитието. В зависимост от характера на случката, анализа може да бъде фокусиран върху няколко момента:

- Какво чувства всеки от героите във всяка от картините?
- Дали героите действат според техните чувства или са повлияни от някакъв друг натиск?
- Към кой момент финалният резултат става неизбежен?
- Какво друго би могло да се каже, направи, за да се промени резултата, изхода и кога?
- Какви други пътища, начини за действие бяха отворени за героите?

РАЗВИТИЕ НА ВЪОБРАЖЕНИЕТО - ВИЗУАЛИЗАЦИЯ

ЦЕЛ

Тази техника до голяма степен е насочена към въображението. Обучаващият кара участниците от групата да затворят очи и да си представят историята, която той им разказва. Използва се в случаите, когато е необходимо да се намали напрежението или стреса, както и за припомняне на отделни случки и събития.

МЕТОД

Обучаващият обяснява процеса на визуализация /мислено представяне, до голяма степен на базата на фантазията и въображението на ученика/. Участниците трябва да се разположат удобно /седнали, може и легнали/, да затворят очи и да се отпуснат; може да ги помолите да оставят химикалите и листовите и да се разположат в най-удобната за тях поза. Със спокоен и уверен тон започнете да им разказвате предварително измислената от вас история. Разказвайте във второ лице "вие", за да въвлечете учениците в историята. От време на време правете паузи, за да им дадете възможност да си представят нещата, които чуват. Единствено обучаващият говори, а другите трябва да пазят пълна тишина.

Тази техника, известна още като "насочвана /управлявана/ фантазия" се използва при:

- Намаляване на стреса. Често в тези случаи учителят "води" участниците на красив, екзотичен плаж като кара хората да си представят морето, дърветата и тях самите. Може обект на въображението да бъде представата за една идеална държава, дом или планината и т.н.
- Обобщаване и припомняне. Това се прави обикновено в края на обучението, когато обучаващият разказва хронологически какво се е случило по време на обучението и придобитите умения.

АНАЛИЗИРАНЕ НА КРИТИЧНА СИТУАЦИЯ

ЦЕЛ

Този метод позволява подробното разглеждане на конкретно събитие, за да се извлекат поуки от преживяното и да се планират евентуални бъдещи действия, на базата на определени знания, умения и поведение. Често това анализиране се използва от отделни ученици, за да обмислят своите собствени преживявания и учене. По време на обучение, методът може да се приложи в работата на малка група при идентифициране на нужди или решаване на проблеми.

МЕТОД

В малка група учениците избират едно или повече реални събития, които са важни за тях и заслужават внимание и най-важното, съдържат критични елементи по отношение на обстоятелства или евентуални последствия. Например: „Бежанската криза в ЕС”. Най-ефективен е метода, когато участниците, които са преживели дадена ситуация представят случай. Класът може да се съсредоточи върху следните въпроси: Как можеше да се предотврати случилото се?; Как по друг начин можеше да се повлияе върху изхода от случилото се?; Какви допълнителни знания и умения са ни необходими, за да предотвратим следващия път случилото се?; Добре е примерите да се дават от самите участници.

ДИЛЕМИ

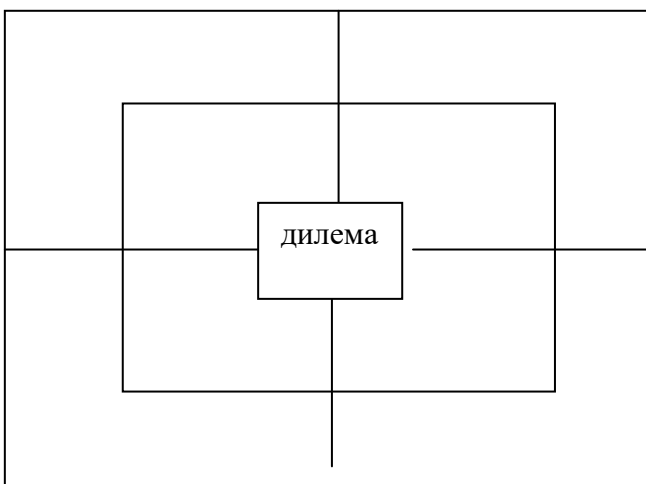
ЦЕЛ

Тази техника предоставя възможност на учениците да отговорят как биха реагирали на определени обстоятелства. Предлага се реалистична ситуация, която да се обсъди в класа. Учениците трябва да споделят какво биха направили и какъв е техния избор за действие в определена ситуация.

МЕТОД

Подготвя се едно табло, в центъра на което се представя ситуацията, която предлага дилема. В четири квадрата около нея се описват възможни решения. В малки групи всеки един участник избира и обосновава своето решение - защо е избрал този вариант на решение.

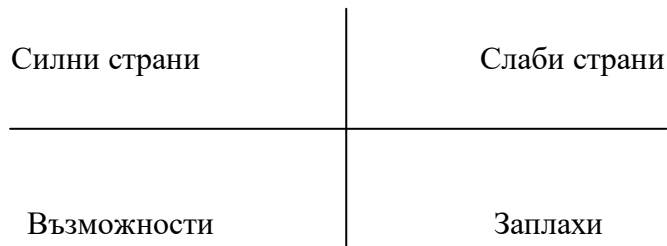
В последващото общо обсъждане в целия клас, всяка една малка група прави своето представяне и се сравняват резултатите.



SWOT – АНАЛИЗ

Това е метод/техника за диагностика и самодиагностика. Наименованието му е абривиатура от първите букви на английските наименования на изследваните характеристики: Силни страни, Слаби страни, Възможности, Заплахи.

Може да се използва и друг графичен модел.



При този метод всички в класа последователно търсят отговор на всяка от четирите области и като цяло получават картината за причините, пораждащи проблема и контекста, в който той съществува.

Например: Бъдещо развитие на клуб за благотворителни дейности в училище.

1. Силни страни:

- младите хора все повече се интересуват от подобна дейност;
- някои от родителите ни са включени в подобни дейности, а с тях участват и част от нас;
- в часа класния ръководител бе обсъждана темата за деца в неравностойно положение;

2. Слаби страни:

- няма много кандидати за участие в клуба;
- всеки гледа по-скоро себе си;
- всички сме бедни;
- няма място, където да се събираме;
- не може да се разберем каква точно да е дейността ни.

3. Заплахи за развитието на клуба:

- нямаме подкрепа от всички учители;
- родителите на повечето от нас не се интересуват от дейността ни;
- никой от местния вестник не дойде на срещата, въпреки нашата покана;
- училището предпочита да дава средства за други дейности - екологични програми, празник на училището.

4. Възможности, които се откриват пред идеята:

- в нашето селище вече има силна неправителствена организация, която работи с възрастни хора в неравностойно положение;
- бивш възпитаник на училището е обещал да ни помогне, ако се организираме и направим нещо действително полезно в тази област;
- в съседния град вече втора година ученици са обединени в подобна организация.

Важно е да се отбележи при използването на този метод, че когато изследваме силните страни и слабости се насочваме към дадения проблем/ в нашия случай характеристиките на клуба за благотворителност/, а когато анализираме заплахите и възможностите за развитието, вниманието е насочено към контекста, в който проблемът/ в нашия случай клубът/ се развива.

Методът активно се използва и при ролевите игри, за да се открият характеристиките на отделните герои. Той може да послужи и като начало на други методи – пирамида, лавина и др.

ПИРАМИДА

Този метод предоставя възможност на учениците да приоритизират свои качества, ценности, идеи, както и да се заподнаят със същите на другите обучаващи се. Всеки може самостоятелно да изпише на отделни картончета – например “най-важните за него неща в живота”, след което да ги подреди под формата на пирамида на работната си маса.

-
--

Учениците могат свободно да се движат в работното помещение и да разгледат пирамидите на своите съученици. След наблюдението е важно да се проведе дискусия.

МОЗЪЧНА АТАКА

Това е един от най-популярните методи за намиране на решения, чрез безкритично представяне на различни мнения. Метод, който развива въображението и позволява вземането на групови решения. Като техника мозъчната атака може да се използва и за бързо провокиране на асоциации по дадена тема.

Техниката се реализира на четири етапа:

- Етап на генериране на идеи;
- Етап на изясняване и обединяване;
- Етап на изработването на критерии за оценка;
- Етап на взимането на решения;

На първия Етап на генериране на идеи се работи съвместно приети с участниците правила:

- Не оценявай;
- Работим за количество, а не за качество – Колкото повече, толкова по-добре;
- Опирай се на идеите на другите, комбинирай и генерирай нови предложения;
- Поощрявай шурите идеи;
- Всяка идея се записва;
- Работи се и за време.

През втория Етап на изясняване и обединяване, водещият мозъчната атака изчита последователно записаните на постера идеи, като пита участниците дали имат яснота по тях. Ако дадена идея не е ясна за някой от групата, то се изисква същото предложение да бъде изяснено от точно този участник, който е споменал идеята в първия етап. По този начин се уеднаквява разбирането на всяка идея от всички участници. Важна част тук е и обединяване на идеи, които са близки помежду си.

През третия етап съвместно се изработват критерии за оценка на предложенията. Това е етапът, в който се подготвяме да осъществим качествена оценка на изписаното през първия етап голямо количество от предложение. Възможни критерии/индикатори за оценка са:

- Реалистично ли е;
- Изисква ли много усилия;
- Изисква ли много пари;
- Ние можем ли да го осъществим и др.

В четвъртия етап на мозъчната атака налагаме всеки от критериите над всяко от предложенията и по този начин ги оценяваме. Тази оценка ни служи да вземем решения и да извършим приоритизация на решенията.

СЪЧИНЕНИЯ

Много често думите – асоциациите от мозъчната атака се използват за различни писменни и/или устни съчинения:

- **Съчинение по опорни точки** – в случая думите от мозъчната атака стават опорни точки на съчинението. Те трябва да се свържат в текст. Възможни са различни варианти: последователно – в реда, в който са записани на постера, отпред назад или отзад напред; през една дума; или чрез свободно комбиниране на опорните думи.
- **Метод на сюжетните линии** – подходящ, както за писане на есета, доклади и реферати, така и за писане на научни статии. Подходът може да се използва за събиране и разпределяне на информация, която да се обработи по-късно.
- **Свободен текст** – това са творчески съчинения на избрана от обучаващия се тема или по тема зададена от учителя. Различните съчинения могат да се дават като индивидуална, групова или колективна задача. Често в тези съчинения има изискване думите, записани от мозъчната атака: да не се повтаря нито една от тях; Да се използва всяка една от думите или пък да не могат да се добавят други думи извън списъка.

РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ

ЦЕЛ

Представяне на екипната работа чрез създаването на творчески, помощни и нови подходи за съвместна работа. Създаването на изкуствен модел за решаване на проблеми помага на класовете да пренесат същите тези умения и сътрудничество в реалната си съвместен живот и бъдещето си.

Групата по гражданско образование или груповата работа е работа по проблеми. Участниците и групата се развиват и учат в процеса на решаване на различни проблеми от обществената действителност, от живота на групата, на семействата им, на общността, на държавата и света.

Решаването на проблеми:

- отваря света пред групата и помага на младия човек да стане част от този свят;

- представлява модел на учене;
- по естествен начин позволява на участниците да усвояват социални знания;
- поставя участниците в равна ситуация;
- развива логическото и критическо мислене;
- изгражда необходимите граждански компетенции;
- утвърждава ценността на общите усилия в социалната сфера;
- развива практически насочена ценностна система.

Така усвояването на умения за решаване на проблеми е ключово за успеха на програмата. В учебните програми няма отделено специално място за решаване на проблеми и затова като водещи на часове по гражданско образование разполагаме с две възможности.

Да изложим основните правила за решаване на проблеми в процеса на решаване на конкретен проблем и с всеки следващ проблем да добавяме нови техники и начини и да упражняваме и утвърждаваме вече заучените елементи.

Другата възможност е в продължение на няколко занятия да упражним стъпка по стъпка целия модел на решаване на проблеми, спокойно да обясним и обсъдим с учениците значението на всяка стъпка и на отделните техники, за да може всеки от тях да изгради своето отношение към процеса и да бъде в състояние съзнателно да го използва в различни ситуации.

Процесът на решаване на проблеми

1. Първата фаза е определяне на проблема - т.е. да се опише състоянието на проблема, да се разбере как участниците схващат проблема и неговите основни измерения.

Обикновено дефинирането на процеси от социалната действителност е сложна задача, особено за млади хора, където, ние възрастните, на основата на опита си виждаме ясно проблем, за тях е трудно да го идентифицират като такъв.

Естествено е и също те да не определят много ситуации и като проблемни – и това се отнася за ситуации с морален, политически, социален характер.

Затова трябва да бъдем внимателни и да не поставяме проблеми, които не са разбираеми за участниците.

Ако класът изпитва трудности за намиране на проблем, може да използваме да списък с думи за идентифициране на проблем. При работата с този списък участниците се насочват към дадени проблемни области. Те могат да комбинират две или повече думи от списъка и по конкретно да се опитат да определят характера на проблема. Като ползват този списък те могат да направят и свой списък на проблемите.

Думи, помагачи да се идентифицира проблем:

Апатия, Антагонизми, Адаптивност, Бюрокрация, Бюджет, Възможности, Грешки, Група, Граници, Дефекти, Действия, Дисциплина, Експерименти, Екип, Знание, Икономика, Използване, Инструкции, Избор на професия, Изпитване Комуникация, Климат, Криза, Конфликти, Качество, Количество, Клас Лидерство, Липси, Морал, Мотивация, Методи, Материали, Мерки, Нагласи, Неуспех, Негативизъм, Несъгласие, Неодобрение, Недостатъци Наказания, Награди, Наркотици, Насилие,

Поведение, Промяна, Подтиснатост, Потребности, Правила, Приятели
Оплаквания, Опасности, Отклонения, Организация, Отхвърляне, Ограничения
Работа, Ръководство, Разходи, Разхищения, Родители, Страх, Слушане,
Съпротива, Сигурност, Стандарти, Свободно време Трудности, Учене, Учители,
Цели, Чувства

Нашата цел като обучители в тази фаза е да постигнем споразумение в класа/групата за същността на проблема, което означава да: се приеме, че няма нищо лошо в обсъждането му (т.е. да легитимираме проблема); да помогнем участниците да споделят как възприемат проблема; да се изслушат техните различни гледни точки и по този начин да се избегне “войната на възприятията”.

Важно е проблемът да се легитимира да се приеме, че проблемът е значим и си заслужава да бъде обсъден, което ще повиши мотивацията за работа.

Най-основните наши намеси като обучители са свързани със задаването на въпроси като:

- “Защо всеки накратко не изложи своето мнение?”;
- “Изчакай, не е задължително да си съгласен с другия, но би ли просто изслушал и приел като информация по това по- различно виждане?”;
- “За теб това може и да не е проблем, но при нея е точно обратното!”.

Като обучители даваме възможност всички да изразят възприятията си, да изслушат гледната точка на другия, да привикнат със съществуващите различия.

Може да структурираме и обсъждането на възприятията като например помолим участниците **да идентифицират десет причини** да обсъждаме дадения проблем и десет причини да не го обсъждаме.

Работата върху тази задача ще допринесе за идентифицирането на проблема, за по-доброто му разбиране.

Втората ни цел при споделяне на възприятията е да дадем възможност на участниците да споделят своите чувства и отношение към проблеми.

Някои от възможните намеси са:

- “Как би се чувствал, ако този проблем стои пред теб всеки ден или, ако у дома е толкова шумно колкото в училище ?”/Разглеждаме проблема за шума в училище/.

За нас е важно да може да проверим доколко силни и ангажиращи са чувствата на участниците, защото това ще е сериозен стимул за тяхната мотивация за работа по проблема.

Тук може да използваме и техниката **за изследване на вероятните изходи при решаване или нерешаване на проблема** – “Какво би станало, ако училището ни остане така мръсно или, ако всичко е чисто?”. Чрез мисленето за последствията на проблема участниците могат да оценят по-добре неговата значимост.

Важно е да насочим споделянето и към това **чий е проблемът**. Замърсяването е проблем на всички и на ученици, на учители, и на помощен персонал и на ръководство и на родители. Разговорът върху това чий е проблемът помага на учениците да преценят дали има, или няма смисъл да се работи за решаването на проблема, поставя ясно въпроси за отговорността, за отношенията между хората.

Стигаме и до **определянето на проблема**. След споделяне на възприятията за определяне на проблема е добре да използваме **въпроса “Как”**.

Например, няма да определим проблема като “замърсяването в училище”, а “как да намалим или премахнем замърсяването на училището?”.

По този начин групата се мотивира за търсене на положително решение.

В процеса на формулиране на проблема след обсъждане на възприятията сме длъжни и да проверим дали така формулираният проблем е ясен за всички, няма ли думи или формулировки, които водят до различни тълкувания.

Какво означава например да решим въпроса със замърсяването – да няма замърсяване или да разработим и да постигнем съгласие в училище за система от правила, които всички да следват?

В края на тази фаза проблемът следва да е ясно определен, да има съгласие по него и всички желаещи да са споделили възприятията си.

Да определим проблема означава не само да изследваме и да споделим нашите възприятия, но и да се опитаме да **опишем целта, която искаме да постигнем** - какво ще бъде положението, когато проблемът ще е решен. Формулираното желано положение не само мотивира за работа, но и фокусира усилията на участниците.

Споделянето, разглеждането, съвместното определяне на проблема, изследването на различни страни и гледни точки се превръща в демократичен процес, в който всички участват, ценят собственото мнение и мнението на другите, подпомагат се взаимно. С изучаването и определянето на проблема се поставя началото на цялостния модел на съвместното му решаване.

2. Втората фаза е анализ на причините за проблема.

След като сме изяснили нашите възприятия, определили сме проблема и групата от ученици е мотивирана да работи по него идва следващата фаза на анализа.

Нашата цел е да постигнем общо съгласие защо съществува проблемът, да се събере максимум информация за породилите го причини, да се направи списък на причините, да се оценят и подредят по важност и да се реши по кои причини ще се работи.

Стремим се отново съвместно да изследваме причините на проблема, да поощряваме взаимното изслушване и разбиране, да използваме опита и знанията на всеки от участниците в групата.

На наше разположение са различни методи за достигане до причините, породили проблема.

ИНСТРУМЕНТИ ЗА ДЕФИНИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ПРОБЛЕМА

Мозъчна атака: групата дава максимум идеи за причините. По време на процеса на даване на идеите те не се оценяват. Добре е да се развиват идеите на другите.

Основни правила на мозъчната атака са:

- всички идеи са ценни;
- оценките се отлагат за по-късно;
- използвай въображението си;
- колкото повече идеи, толкова по- добре;
- развиване идеите на другите;
- не се отказвай лесно;
- избягвай да мислиш в категории, които са ти познати.

Мозъчната атака е ефективен метод, когато искаме да идентифицираме за кратко време голям брой причини, породили проблема.

Например, анализираме причините за слабия интерес от страна на останалите класове към нашата кампания за екологично чисто селище.

След като проведем мозъчната атака е необходимо да изясним последователно направените предложения, за да сме сигурни, че всички разбират за какво става дума.

Друг популярен метод е **“Мрежа на паяка”**.

Групата работи по следния план:

1. Търси причините за проблема.
2. Търсят се причините за всяка причина.

Графично се оформя картина подобна на мрежа на паяка - проблемът е ограден с кръг в средата на постера, около него са написани причините, а около всяка причина- тези причини, които я пораждат/ за по-голяма нагледност на връзките ги свързваме с линии/.

Пример: Трябва да се анализира проблемът “Намаляване броя на доброволците в Младежкия червен кръст в нашето населено място”. Основни причини са :

- липсват ни знания по здравно образование;
- слабо сме запознати с работата на младежкия червен кръст;
- заети сме с подготовката на уроците;
- имаме много други възможности за прекарване на свободното време;
-

Подобна е и техниката “Мишени”.

На постер рисуваме два концентрични кръга /малък и голям/. В средата на малкия кръг записваме проблема, а посочените причини записваме на линии, свързващи малкия с големия кръг. След това за всяка от идентифицираните причини става мишена и за нея търсим определящите я причини.

Друг популярен метод за търсене на причини и следствия е “Рибена кост”/

При този начин за анализ на причините за проблема картинно се оформят като рибена кост. Всички потенциални причини водят до основната линия - “гръбнакът” на диаграмата. Върху всяка от тях оказва влияние други причини.

Например, да потърсим причините за неуспеха на идеята за събиране на помощи за създаване на младежки дискуссионен клуб в града.

При метода, наречен “полеви анализ”

Опитваме да идентифицираме силите, които помагат и силите, които пречат за решаването на проблема. Този метод помага на групата да съсредоточи своите ресурси върху подкрепящите фактори и да потърси пътища за преодоляване на задържащите фактори.

Например: малко нови членове в училищната група по....

Задачи за конструиране

На групата се дава задачата да построи определена постройка като използва определени материали за определено време. Ако групата се намира на закрито, могат да се използват кубчета за игра, малки здрави предмети, ластици, пръчки, картон, кламери.

Симулации

Симулация като например записването на видео на новинарска емисия

Реални проблеми

Някои групи са достигнали до етап, когато са готови да приложат своите умения и познания за решаването на истинските проблеми, с които се сблъскват, като лидерът на Класа/групата фасилитира-улеснява процеса. В такива случаи групата трябва да

постигне съгласие по дефинирането на проблема и да използва различни техники като **мозъчна атака**.

Анализ на рисковете

Друг метод е анализът на рисковете. Групата идентифицира и анализира съществуващите рискове в дадената проблемна ситуация и на следващ етап, дава предложения как те да бъдат решени.

При анализирането на проблеми се използват и различни **методи за обсъждането им**. Те целят включване на максимален брой ученици, създаване на структурирани условия за участие и за изразяване на мнения, за предпазване от преждевременни критики, за развитие на благоприятен климат.

Аквариум

Разделяме групата на две и учениците сядат един срещу друг в два концентрични кръга. Вътрешният кръг обсъжда причините за проблема, а външният кръг наблюдава. В даден момент групите сменят местата и участниците от външния кръг продължават обсъждането.

Столове в центъра

Поставяме четири стола в кръга и обявяваме началото на обсъждането на причините, породили дадения проблем. Който от групата иска да сподели нещо, влиза, сядат на един от столовете и започва да говори. Ако някой друг иска да добави нещо, също влиза, сядат и изчаква реда си. Когато се запълнят и четирите стола, участниците могат да водят и обсъждане помежду си. Участник, който е приключил с изказването си става, за да освободи място на следващия чаканец.

Целта на упражнението е фокусиране на вниманието на групата върху действително важните причини, но с него ние практически даваме думата само на активни участници.

Експерти

Друга възможност е да помолим някои от учениците от класа да се подготвят като експерти, а може и да поканим експерти.

Те сядат пред групата и пред тях има няколко наредени празни столове/ в две редици, един зад друг/. Който иска да зададе въпрос, заема място пред експертите или изчаква, седнал на столовете отзад.

Така всеки може да сподели или да изложи мнението си и пред експерта и пред класа.

В началото е възможно експертите да споделят кратко изводите, които са направили и след това да се задават въпроси.

"Наивни въпроси" или "космически пришелец"

По желание ученик ще изпълнява ролята на "космически пришелец", който да задава на групата наивни въпроси "защо...", свързани с проблема. Този начин на стигане до причините е доста ефективен и предлага неподозирани точки на анализ.

Ако използваме този начин за идентифициране на причините, породили проблема, след това следва да ги изясним в групата и да ги структурираме.

Провеждане на дебат

Дебатът също може да бъде използван при анализ на причини. Разделяме групата на две: едната страна група ще потърси причини за проблема, които зависят от самите тях, а другата страна – причините, които са извън тях. Двете групи развиват и излагат тезите си и накрая се опитват да ги обединят и изработят общо виждане за причините.

Творчески методи за анализ на причините

Класът заедно или учениците, разделени в няколко малки групи/ опитва да представи проблема като го драматизира, нарисова или го опише с дадена история / може и да го представи в стихове/. Този начин на работа мотивира младите хора, кара ги да разглеждат проблема по различен начин. Може да предложим групата да разработи разказ за проблема като в кръга един започва с изречение и се продължава по-нататък, докато историята на проблема се развие и достигне някакъв край.

При изследването на проблема може да започнем и с търсенето на пословици, поговорки, които също не само раздвижват класът, но и я подготвят да мисли в категориите на образи за проблема и да търси неочаквани гледни точки.

Ролеви анализ на проблема

В класът определяме всички страни, които имат отношение към проблема.

След това за всяка участваща или засегната от проблема страна определяме по един представител / например кмет - представител на местната власт/ и след това разпределяме ролите в групата/ при по-малко роли двама или трима ученика могат да работят по една роля/. Задачата на всеки е да потърси причините за проблема от гледната точка на ролята, която изпълнява.

Метафори

Определяме проблема с метафора. Създаването на клуб за благотворителни дейности е като отглеждането на дете. Изследваме причините и опасностите, присъщи на проблема на отглеждане на дете и след това преминаваме към причините, определящи развитието на клуба.

Мислене с шест шапки

Това е метод, разработен от Едуард де Боно, който ни дава възможност за обстойно оценяване на дадената ситуация или проблем. Всеки от учениците избира една от дадените шапки (т.е. един от дадените начини за разглеждане на проблема) и влиза в ролята си.

Обсъждането на проблема по този начин отчита различни гледни точки и печели по отношение на дълбочина.

Бяла шапка: факти

Участниците с бяла шапка поддържат гледната точка на изследователите, на търсещите факти и данни, на измерващите явленията, на проверяващите истинността им.

Червена шапка: емоции

Участниците с червени шапки изразяват чувствата си от възникналата ситуация, споделят какво им харесва и какво не в нея.

Черна шапка: песимизъм

С черната шапка са песимистите - те критикуват, изразяват предпазливо отношение и открити опасения; забелязват преди всичко недостатъците, непостигнатите неща.

Жълта шапка: оптимизъм

Тези с жълти шапки гледат на света и на проблема през розови очила. Те отбелязват ползата от дадено решение, неговите силни страни.

Зелена шапка: възможности

Притежателите на зелена шапка изследват откриващите се възможности. Какво ще стане, ако се случи това и това или какво бихме направили в тази ситуация? Какво още бихме могли да сторим - зелената шапка е и шапката на творческото мислене.

Синя шапка: анализ на процеса

Това е цветът на небето. Участниците със синя шапка гледат на процеса на решаване на проблема отвисоко. Те следят кой от другите цветове преобладава, дали всички цветове са изразили мнението си и отсъждат кой цвят да вземе думата.

3. Идентифициране на възможни решения. Генериране на алтернативи.

След като сме споделили проблема и сме изследвали неговите причини има достатъчно събрани материал и идеи, за да преминем към следващата стъпка – идентифицирането на възможни решения за проблема.

На този етап, както и по-рано, е важно съвместно да разработим и предложим максимален брой възможни решения за изследвания проблем.

Може да използваме "мозъчна атака", но и да потърсим други възможности. Всеки записва три предложения за решаване на проблема или разделяме участващите на няколко групи и във всяка група предлагат свои решения на проблема, които после се обсъждат в целия клас.

Днес в условията на Интернет, може да поканим чрез мрежата и други да се включат в процеса на предлагане на решения.

Най-важно е, обаче, всички от групата да участват активно в процеса на даване на предложения и да можем да отбележим всички тези предложения. Само по този начин всеки ще почувства, че и неговата идея е взета предвид на този етап от решаването на проблема.

Следващата стъпка е да **изясним** направените предложения. Едно по едно правим преглед на всички предложения и неясните се обосновават от участника, направил предложението. Възможно е някои предложения да бъдат обединени и групирани. Може да възложим на няколко участници да направят предварително групиране на предложенията, ако оставим тази дейност за следващото занятие. Важно е да внимаваме да не групираме предложенията така, че да станат прекалено общи. Нека да не забравяме, че за решаването на проблема ще ни трябват конкретни идеи.

4. Подбор на най-добрите решения.

След като сме изяснили направените предложения и сме групирани някои от тях следва да направим избора на тези, които ще ни приближат към решението на поставения проблем. На този етап е важно да постигнем съгласие за критерии за оценка

на решенията. Критериите могат да бъдат следните: законосъобразност, икономическа ефективност, време, взаимна полза и др.

Ако проблемът е осъществяване на благотворителна акция в училище, то възможни критерии за подбор на предложенията за решение ще бъдат – развитие личността на учениците, съобразяване с училищния правилник и законовите норми в образованието, включеност на родителите и на учителите, участие на учениците в разработването и осъществяването на проекта. След като постигнем съгласие за критериите оценяваме с тях всяко предложение за решение. Тези от предложенията, които отговарят на всички критерии ще бъдат в основата и на нашето търсено решение на проблема.

Друга възможност е **обсъждането последователно на предимствата и недостатъците на дадено предложение за решение.** Този начин за оценяване на предложенията дава възможност по-добре да се открият предложенията, харесвани и подкрепяни от групата. Подобен е и вариантът, когато предлагаме на участниците да споделят какво им харесва и какво не одобряват в дадена идея.

5. Вземане на решение

Целият модел на работа по решаване на проблема предполага вземане на решение с консенсус. През цялото време групата е работила съвместно – заедно е обсъждан проблемът, заедно са търсени и изясняване причините, заедно са правени предложения за решаването му, заедно са определени критериите за оценка на предложенията.

Постигане на споразумение в групата. Всички знаем, че консенсус има тогава, когато всички подкрепят дадено решение или на практика, когато решението се взема без гласуване. Важно е да се посочи, че при консенсуса не става дума за единодушие, при което всички харесват в еднаква степен решението или се обвързват по еднакъв начин с него. Споразумението с консенсус е признаване от страна на дадената група, че е постигнато най-доброто възможно решение за всички участници. В най-лошия случай консенсусът е компромис, в най-добрия – е по-добро решение за всички ангажирани. Силните страни на процеса на постигане на консенсус са гъвкавостта при задоволяването на различните интереси и потребности на участниците в групата; увеличаването на информационния поток и разглежданите варианти; наблягането на процеса на създаване на решения, при които всички участници са удовлетворени; по-голямото им обвързване с взетото решение. За достигането на консенсус участниците работят съвместно в различни малки групи и по този начин освен по-голяма удовлетвореност се увеличава и груповата ефективност.

Като недостатъци може да посочим увеличеното време за вземане на решение /за сметка на това осъществяването на решението е в повечето случаи по-бързо/; необходимостта понякога участници с противоположни възгледи да постигнат съгласие; както и необходимостта участниците да са с развити умения за групова

работа. Ето защо към истински консенсус може да се стремим само след като групата вече работи ефективно като екип.

При преценката за начина на взимане на решение следва да отчетем няколко фактори. До каква степен да включим в процеса на взимане на решение на всички участници, така че те да могат да го подкрепят.

Другият сериозен въпрос, който следва да отчитаме при вземането на решение е колко време ще ни отнеме този процес. Ако проблемът е ключов за групата, не би следвало да се притесняваме от разхода на време, но често за по-незначителни проблеми е нецелесъобразно изразходването на повече време.

Ако проблемът изисква компетентното мнение на експерти, следва да им предоставим възможност да обосноват възможните варианти за решения – може да поканим родители, експерт от учителите, а може и да възложим на участници от групата да играят ролята на експерти.

Понякога има **съпротиви срещу дадено решение**, независимо че то отговаря на критериите, за които сме постигнали съгласие. Затова е необходимо постоянно да питаме участниците за тяхното мнение, да потикваме групата да търси решение, което всеки би подкрепил.

Ако се очертават привърженици на **две различни решения**, следва да зададем въпроса необходимо ли е да се избира между тези решения и не е ли възможно **да се предложи обединяващ вариант**.

Друга възможност е да се търсят нови решения с обединяване на най-добрите части от съществуващите варианти.

Преди да преминем към гласуване на решението, в процеса на работа може да направим пробно **”сламено” гласуване**, което ни помага да проверим настроеността и съотношенията в класа по проблема.

Друга възможност е така нареченото **отрицателно гласуване**. То представлява опит да се елиминират алтернативи, които не отговарят на разбираня на отделни участници като се гласува кои предложения за решение да отпаднат. Провеждаме го, когато разбираме, че групата е готова да вземе решение и същевременно в името на решение е склонна да изостави някои предложения за решение.

Когато класът - групата е на път да постигне консенсус, но има един или двама ученика против предложеното решение, да ги попитаме дали да не приемем общото решение, а **да запишем отделно техните възражения**. По този начин признаваме значимостта на техните усилия и в повечето случаи това е достатъчно, за да не блокират груповото решение.

Може да организираме **дебат**, ако има две групи с различни мнения за решението. Предлагаме двете групи да изложат и защитят решенията на другата страна, а след това да се опитат да намерят общо решение.

При липса на време може да използваме така нареченото **гласуване Н/3**. При него всеки участник избира по три предложения за решения и при гласуването остават тази трета от всички предложени решения със събрани най-много гласове.

Понякога е добре да използваме **сенаторското гласуване**, което дава възможност за почти светкавично изразяване на мнение и вземане на решение.

Разновидност на този тип гласуване е да предложим на участниците изразяващи съгласие или несъгласие, да заемат един от четирите ъгли на стаята / съгласни, несъгласни , по-скоро съгласни и по-скоро несъгласни /.

При тези варианти може да накараме всяка група да изложи аргументите си с оглед на достигане до общо решение преди гласуването.

ПСИХОДРАМА

Цел: Методите на психодрамата представляват особена форма на ролева игра, която интегрира психологическите аспекти в драматичната презентация. Докато ролевите игри се използват предимно за отработване на действия, методите на психодрамата са насочени повече навътре. Те целят да помогнат на участниците да опознаят собствените си мисловни процеси и механизми за взимане на решения.

Метод: Настоящата дискусия се ограничава с описание на начините за интегриране на простите методи на психодрамата в ролевите игри с цел повишаване на техния потенциал и разнообразяване на употребата им. Намерението е да се насърчи една по-творческа употреба на ролевите игри, която поощрява учителят да експериментира с различни видове роли и разнообразните им приложения.

РОЛЕВА ИГРА

Ролевата игра е ключов интерактивен метод, чрез който включваме учениците в драматизиране на проблем от действителността, който изучаваме, като в ситуацията на учене те влизат като изпълняват определени роли.

Ролевата игра снабдява участниците с информация за обсъжданите проблеми. Тя им помага да усвоят определени начини и принципи на решаване на проблеми и конфликти, на оказване на подкрепа, на определени поведения, характерни за социалните актьори и да обогатят и развият уменията си за общуване. Същевременно ролевата игра разкрива нагласите на участниците към другите хора и помага за промяна на дадени нагласи - например, намаляване на предразсъдъци. Ролевата игра е своеобразно огледало. Участниците може да се огледат в това, което другите правят. В ролевата игра участниците учат как другите мислят и чувстват и имат възможност да се идентифицират с тях, когато играят дадена роля.

Цел: Ролевите игри са едни от най-мощните техники за подпомагане на ученето в класовете и групите. Те са и едни от най-сложните за планиране и ефективно ръководене техники. Ролевите игри се използват за различни цели. Някои от най-често срещаните са:

- Упражняване на специфични умения в ситуация, близка до реалната;
- Отработване на действия или поведения в една защитена среда, преди използването им в реалния свят;

- Проучване на алтернативни действия или поведения с цел изследване на последствията от тях – отново в защитена среда;
- Проучване на собствените настройки или чувства за опознаване на себе си или за подпомагане на собствените механизми за взимане на решения;
- Изграждане на увереност чрез упражняване или отработване на дадена случка.

Използваме ролевата игра, за да подготвим учениците за изпълнение на различни социални роли и същевременно този род игра е своеобразен тест за действителността, който показва как биха се справили те със социални роли в различни реални ситуации.

Ролевите игри могат да бъдат предварително планирани, но могат и да възникват спонтанно в резултат на груповите дейности.

Като обучители ние следва да разпишем необходимите роли, да структурираме дейностите във времето, да водим играта и обсъждането след нея, да обобщаваме наученото.

За да е успешно ролевото проиграване, следва да бъдат изпълнени следните правила:

- Идентифициране на целите на обучение - защо предлагаме използването на дадена игра;
- Определяне на ролите и начина, по който те ще бъдат разпределени;
- Определяне на сигнали, които обявяват началото и края на ролевата игра;
- Подготвяне на специален сценарий с по-подробно или по-общо определение на ролите;
- Подготовка на материали, които ще улеснят участниците в успешното участие в ролевата игра.

Формата на ролевата игра също може да бъде различна:

- * ролевата игра може да възникне от групова дискусия;
- * част от участниците играят пред останалите;
- * една и съща игра се играе едновременно от различни участници в малки групи;
- * ролевата игра може да се повтори;
- * една и съща ролева игра се проиграва последователно от различни участници.

Проблем при провеждането на ролева игра, особено в началото на нашата работа, е **съществуващото безпокойство сред част от участниците**. За да се справим с него:

- въвеждаме тези дейности по-късно в програмата;
- използваме доброволци за основните роли;
- напомняме на групата с участници в начините на даване на обратна връзка;
- опитваме да включим всички участници - дори и с минимална роля, или като наблюдатели;

- ако е необходимо, показваме изпълнение на дадена роля;
- избираме ситуации, които няма потенциал за заплаха;
- избираме ролеви игри, където лесно може да има успех;
- позволяваме на участниците да предлагат свои случаи;
- напомняме, че всичко в крайна сметка е игра в безопасната атмосфера на класа/групата и грешките не са нещо сериозно;

Провеждането на ролевата игра може да бъде примерно **разпределено във времето по следния начин:**

- инструкция от водещия - 3 мин.;
- подготовка на участниците - 7 мин.;
- провеждане на играта - 15 мин.;
- повторно проиграване на даден момент - 5 мин.;
- обсъждане - 15 мин.

При написването на **сценарии за ролевата игра** следва да наблегнем на гражданския елемент:

- да има преодоляване на трудности;
- да се подлагат на изпитание граждански ценности;
- да има възможности за проява на гражданско поведение и за отстояването му;
- да има и възможности за изява на неконструктивно или асоциално поведение.

При определяне на ключовата тема/ теми/ е важно да ги премислим от гледна точка на реакцията на участниците и да преценим какво е необходимо, за да събудим интереса им.

По принцип е добре в играта да бъдат засегнати един - най-много два проблема.

Важно е предложената ситуация да има конфликтен момент, сблъсък на поведение, позиции, ценности. Когато го определим, е вече по-лесно да опишем участващите герои и да ги "кръстим".

Добрата ролева игра е кратка, разбираема, реалистична, до известна степен обща, за да имат участниците свобода да обогатяват и развиват ролите си.

Тъй като различни ролеви игри ще бъдат предлагани през цялото време на работа на групата по гражданско образование, е добре да се използват някои дейности за упражняване на уменията за влизане и представяне на роля.

На първо място има възможност по **тройки** участниците да се упражнят като участват в типични двойки "учител-ученик", "родител-дете", "възрастен- млад човек", "полицай-преследван" /единият от участниците е наблюдател и дадената дейност се повтаря три пъти, за да може всеки да премине и през трите роли/.

Друга техника е т.нар. "**празен стол**", когато участник, играещ определена роля , говори на въображаем човек, седящ на стола. Групата играе ролята на наблюдатели и дава обратна връзка.

Самостоятелното говорене е друга подготвителна дейност, при която участници представят ролята си пред цялата група и получават обратна връзка.

За самостоятелна подготовка се препоръчва и работата пред огледало или използването на видео.

В началните занятия с включени ролеви игри ще е необходимо да се поговори с групата за **ролята на наблюдателите**, за конкретните видове поведение, за записването на наблюденията, за изработване на критерии за споделяне на впечатленията, за даването на ефективна обратна връзка.

СИМУЛАЦИОННИ ИГРИ

На учениците се представя въображаем – симулиран сюжет, или се възпроизвежда реална ситуация, отличаваща се с повишена опасност за здравето или живота, или използване на скопоструващи технически средства и съоръжения. Целта е да се възпроизведат характеристиките на възможната ситуация, която изисква адекватно поведение. Чрез симулационните игри се получават знания, но акцентът е върху формирането на умения, изграждането на характера и усвояването на ценности.

Например, при симулационната игра “Корабокрушение” участниците трябва да си представят, че са попаднали на безлюден остров след корабокрушение. Оцеляването им зависи от изработените правила за междуличностни взаимоотношения и разпределянето на задълженията и отговорностите.

СИТУАЦИОННИ ИГРИ

Тези игри представляват проиграване на случаи. Те дават възможност участниците да използват аспекти от реалния живот в образователната среда. Целта е да се проиграе решението на трудна ситуация, която реално провокира напрежение и конфликт. Обучаващият постоянно засилва и подчертава моментите, които се налагат от опита в ситуацията и играта.

ИГРИ ЗА ДОВЕРИЕ

Цел: Както подсказва и името, целта на тези игри е изграждането на доверие и откритост сред участниците в групата, за да се постигне нейното съгласуване и да се развие по-добро чувство на взаимна подкрепа и съвместна работа.

Метод: Преди да прочетете за различните видове игри на доверие, преценете кога можете (и кога не) да ги използвате. Много от тях залагат на физическите действия и контакта между членовете на групата. Те изискват участникът да довери част от сигурността си на друг участник. Преди да продължим по-

нататък с упражненията за изграждане на доверие, трябва да сме сигурни, че между учениците вече съществува известна степен на доверие и желание за изграждане на още по-голямо доверие. Затова, тези игри рядко могат да се използват в началото на груповите сесии, тъй като участниците не притежават нито познание, нито желание да се включват в подобни дейности с непознат.

ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИГРИ И УПРАЖНЕНИЯ

“Аз никога не преподавам на моите ученици, аз само се опитвам да им създам условия, при които те биха могли да учат.”

А. Айнщайн /1879-1955/

Поради многообразието във видовете упражнения /като вземем под внимание факта, че дадено упражнение може да се появи в няколко варианта е много лесно да се опише самото упражнение като процедура, отколкото да се определи към кой отделен вид спада/. Ето някои видове:

- прости или сложни;
- краткотрайни или продължителни /от няколко минути до часове, а в някои случаи и по цял ден/;
- дали са или не са свързани с работа;
- дали всеки участник получава някакви конкретни знания и изводи за себе си или ефектът от упражнението е за цялата група;
- активни или пасивни от физическа гледна точка /”падане на доверие”, “ходене на доверие” или самостоятелна работа с лист и молив, последвана от дискусия/;
- дали присъстват или не странични наблюдатели;
- дали груповият процес се ръководи от учителя, от самата група или нещо съчетаващо и двата подхода;
- дали се дава приоритет на груповото участие или на отделната личност;
- дали голямата група се разделя на по-малки групи;
- дали в самата група участват някакви други лица, които са по-висшестоящи от самите участници /например техните шефове/;
- използват ли се или не конкретни инструменти, техники, методи и пр.;
- дали учителят сам е измислил упражнението или го е взимствал от някаква помощна литература.

Поради голямото разнообразие по отношение на целите, с които се прилага дадено упражнение, някои обучители предпочитат да използват обобщаваща по своето значение терминология, като например “опитно учене”, “структурни дейности” или просто

“дейности”, а в някои случаи и “приложни дейности”, но в общи линии отделните упражнения се различават помежду си по следните характеристики:

- Колко лесно могат да се постигнат желаните цели и резултати;
- Структура на самото упражнение - разпределение на времето и ролите в него;
- До колко самите участници са замесени и съпричастни към разглежданите проблеми или най-общо към материята;
- Генерирането на информация и факти за анализ от страна на участниците;
- Обратна информация: анализирането на факти от страна на учителя, участниците, странични наблюдатели, допринася за осмислянето не само на отделното упражнение, но и на цялостната групова работа.

Друга класификация, която може да се ползва за упражненията /дадена в Приложенията/ е:

- Игри за запознанство;
- Игри за затвърждаване на имената;
- Творчески игри;
- Упражнения за раздвижване;
- Раздвижващи творчески упражнения;
- Упражнения за междуличностни упражнения;
- Подвижни игри;
- Състезателни игри;
- Упражнения и игри за комуникация и синхрон в групата;
- Игри за синхрон в групата;
- Упражнения и игри за невербална комуникация;
- Упражнения и игри за релаксация;
- Игри в кръг.

ИЗТОЧНИЦИ НА ИГРИТЕ, УПРАЖНЕНИЯТА

По принцип упражненията имат по-общ ефект, който касае целия клас, но също така може и чрез тях да се цели постигането на определени принципи или концепции, както и всяка отделна личност да получи определени умения, позиция, становище и пр.

Забележка: Ако определена дейност доведе до съревновение между отделни ученици или по-малки групи, то значи, че тя се е превърнала в нещо съвсем различно от упражнение.

Упражнения могат да се взаимстват от различни помощни издания от ваши колеги, когато участвате в различни програми, от семинари и конференции, както и от специализираната периодика. Професионалистите, обаче биха се съгласили, че едно от основните умения, които трябва да притежава добрият учител е способността да се създава свои собствени упражнения. Това се налага, тъй като не всякога е възможно знанията и изводите, които носи в себе си съответното упражнение да “отговарят” на потребностите на класа/групата. Важно е да

се отбележи също, че самите упражнения са предназначени да посрещнат точно определени нужди на точно определен тип хора- група или отделни личности и изискват заангажираност от страна на участниците, поради което е необходимо да се предвиди техния ефект.

В следващите страници са поместени упражнения, които са лесно приложими и могат да бъдат използвани както във вида, в който са публикувани, така и адаптирани за конкретни цели. След внимателното им изучаване Вие бихте разполагали с различни модели за това как да поставите вашата група/клас в съответната ситуация, така че тя да бъде ката цяло продуктивна.

УПРАЖНЕНИЯ, КОИТО МОЖЕТЕ ДА ТРАНСФОРМИРАТЕ

Списъци „пералня”

Класът може да бъде оформен по един от следните начини: поединично, по двойки или на по-малки групи като всеки участник има списък “пералня” на предварително дадена тема като например: принципи на ефективно слушане, как се дава обратна информация, принципи и техники на упълномощаването, модели за мирно решаване на конфликти, шансовете на отделни европейски политики и т. н. След определено време се обобщават фактите и се дискутират.

“ Пълни списъци”

Всеки участник получава “пълен списък “, върху който да помисли в къщи със следните неща: процедури за развиване на рекламен проспект / как да се ориентира нов работник за мобилност в ЕС, как да се проверява територия, опасна за пребиваване, как да се планира успешното провеждане на среща, как да се разследва инцидент, катастрофа и пр.

“Споделяне на личен опит”

Всеки участник описва и дефинира, а след това и споделя персонален опит, касаещ следните неща: учител, който е проявил интерес по отношение на даден процес или дейност и е насърчил нейното разширяване, упълномощил е ученик със съответния ученически екип, разнообразил е рутинната работа, спестявайки време по време за провеждането на училищно тържество за Деня на Европа.

“Светкавична мисъл и решителна селекция”

Всеки ученик чрез “мозъчна атака “ дава решения на определен проблем, след което си избира трите най-добри според него решения чрез гласуване по опростена процедура / например с вдигане на ръка / .

“Даване на обратна информация”

Упражнението се осъществява като се подберат дейности, позволяващи даването на обратна връзка и същевременно базирани на достатъчно количество информация. За разпределянето на информацията групата се разделя на двойки и тройки. Като примерна дейност може да се посочи умението за слушане на самите участници, след което впечатленията се споделят и обсъждат.

“Споделяне “ на договор”

Участниците трябва да бъдат помолени първо да развият, а след това и да реализират идеята за проява на нов тип поведение, т. е. сформирани на специална комисия от тях самите с делегирани права, която да упражнява контрол върху останалите. За по-доброто изпълнение на задачата може да се направи специален формуляр, съдържащ следните графи: в графата, разположена най-вляво могат да се впишат нечии отговорности, в следващите няколко колонки се вписват имена на ученици от класа, които ще подлежат на проверка от страна на комисия, когато тя сметне това за необходимо и в последната колонка се оставя за вписване на коментари като например дали комисията да продължи своята работа или се изискват провеждането на допълнителни обучения и пр.

Развиване на план за ”модерно поведение”

След като младите хора са наясно с принципите и процедурите, които са в състояние да променят човешкото поведение, те трябва да бъдат запознати с начините как да променят цялостно поведението си, за да контролират системните отсъствия, да намалят оплакванията на учениците и учителите от тях, инциденти и злополуки, както и да се повиши техния успех.

Оформяне на “ групов инструмент”

Участниците си избират определен “инструмент” като например викторина или тест за лидерски умения, умения за комуникация, за самоподготовка и т. н., Всеки допълва “инструмента” индивидуално, т.е. прибавя му нови характеристики и след това се прави обсъждане в малки групи.

“Решаване на проблем в конкретна ситуация”

Осигурете на учениците няколко основни идеи за решаването на даден проблем, след което им предоставете възможността сами да опитат да решат друг, подобен на първия. /Решението на такъв проблем изисква промяна в поведението или на конкретната ситуация, противно на това да се въздейства на учениците чрез “четене на лекции”, дисциплинарни методи, тренинги или трансфери/. Типичен пример от нашето ежедневие е факта, че чрез бялата лента по средата на платното за движение се стремим да втълпим на шофьорите да карат вдясно. По същия начин можем да намалим броя на оплакванията, насочени срещу бавното обслужване на асансьора като монтираме големи огледала по стените, разположени до него или също така могат да бъдат избегнати оплакванията, свързани с дългото понякога чакане за свързка по телефонната линия, като това би могло да се избегне ако има две

успоредни линии, така че хората докато чакат да ги свържат по едната, да могат да си говорят през това време по другата. И последният подход - окуражаващия разговор също може да бъде използван, за да намали напрежението и скуката в ежедневната, рутинна работа. Ето няколко други проблема, които могат да бъдат представени на групата за намиране на решение: Етажите на сградата в училището са мръсни /да се използват повече кошчета за смет/; Вандализъм на спортните площадки разположени на открито през нощта, /да се използват светлини, да се постави видеонаблюдение и т.н./.

Употреба на филми и видео-клипове по време на работа

Използвайте филмите и видео-клиповете “динамично” чрез различните команди, които има компютъра или видео-касетофона/DVD /превъртане, спиране, пауза и т.н./, както и различни други помощни материали като листовки с въпроси, невербални или тихи /без никакъв звук/ прожекции, прогнози и др.

Използване на модел

Развийте дадена дейност, базираща се на определен модел, т.е. след обясненията за дадения модел, предоставете на участниците в класа факти и материал, с които да развият дадената дейност. Другият начин за реализацията на това упражнение е класът да се раздели на няколко по-малки групи, които да дискутират посочения модел, отговаряйки на следните въпроси: Какви са ограниченията и слабостите, които предлага?, Може ли той да се подобри по някакъв начин и дали е уместен в конкретната учебна ситуация?

Групово и индивидуално оценяване

Предоставете на класът или групите възможността да оценят своята ефективност като им дадете критерии за това или ги оставете тя сами да си изработят такива. Вие можете и да предоставите съветници с определени функции, които да изпълняват поддържащи роли на наблюдатели, попълващи бланки или диаграми, отбелязвайки кой с кого разговаря и с каква честота /колко често/ си съдействат отделните членове на класа.

“Справяне” с риска

Използвайте упражнения за специална цел - анализ на рискови ситуации, ако забележите нежелание за възприемане на определено становище поради риска от провал. Ако класът се раздели на няколко по-малки групи, всяка от тях може да използва таблица, състояща се от две колони: в първата се нанасят проблемите, а във втората съответните решения на всеки един проблем.

Друг начин за справяне с рискови ситуации или със страха от ужасяващи последици е да накарате класът мислено да възприеме успешният завършек на една такава ситуация..

Използване на фантазия

Не се колебайте да използвате фантазията при решаването на даден проблем: “Нека си представим, че ние сме ... /Какво би станало, ако ние ...”.

Анализиране посредством таблица

Използвайте таблица за решаване на проблеми, които предварително са дефинирани с графи: първа графа: проблеми, трудности; втора графа: причини; трета: решение.

Групово изграждане /Изграждане на група/

Осигурете дейности, включващи материалното изграждане на даден предмет като например мост или кула чрез хартия, вестници, списания, блокове и т.н. В упражнението могат да бъдат включени и странични наблюдатели, които след края му да докладват за груповото планиране, взаимодействие, творчество, общуване, вземане на участие, лидерство, вземане на решения и т.н.

Стимулиране на груповата креативност

Осъществете дейности, които изискват създаване на поздравителни картички, на които са изписани поздравявания, цитати от известни личности, фрази, използващи се с цел популяризиране на училището, хумористични стихчета и пр. Упражнението може да се проведе по същия начин, както и предходното.

Най-добър/най-лош пост

Назначете “най-добра/най-лоша” задача, например характерните черти, които е притежавал най-добрият и респективно най-лошия ми комуникатор, парламентър или др.

Разрешаване на “заплетена” ситуация

Представете някаква объркваща ситуация като например свербален тормоз над съученик, отказ от активност от останалите, различни възможности за протичането на неприятен/проблемен инцидент. Разделете класът на няколко малки групи и задавайте следните въпроси: Как бихте възприели /конкретната/ ситуация? Как би я възприел Вашият учител/родител? Възможно ли е и ако да, по какъв начин проблема може да бъде предотвратен?

Съставяне на план

Разделете класът на малки групи и поставете задача всяка една от тях да разработи отделен план за действие в конкретни ситуации като например: Ответна реакция при системен тормоз; Оценъчен план или такъв, който е свързан с успехите на вашия клас.

Набелязване на конкретни цели

Представете на класа твърде обобщаващи и неясни цели или предмети, като след това те трябва да бъдат превърнати в конкретни специфични цели, като е за предпочитане те да бъдат съизмерими с реалната действителност.

Развиване на обективност

Представете на класа няколко обобщаващи твърдения, касаещи реализацията на самото обучение, като след това тези неясни постановки трябва да бъдат превърнати в обективни норми на поведение.

“Лична бомбандировка”

Седналите в кръг ученици от класа стават на крака и преминавайки последователно през всеки един се дава положителна обратна информация на останалите, т.е. всеки дава положителна обратна информация на всеки от групата.

Другият вариант за изпълнението на това упражнение е класът да се раздели на две колони, така че всеки да има партньор. Тези, които се намират в първата колона дават положителна обратна информация на стоящите срещу тях хора /всеки на своя партньор/ по отношение на облеклото, външният вид, неговото представяне в рамките на групата и т.н. Упражнението се изпълнява за 3 минути, след което участниците отново сядат в кръг и се прави дискусия. Ето някои помощни въпроси, задавани от учителя: Лесно/трудно ли е да даваш оценка? Как се почувства, когато получаваше оценка? Беше ли склонен/на/ да не вземеш предвид дадената ти оценка?

Изграждане на ценностна система

За да демонстрирате необходимостта от изграждане на ценностна система възложете на класа една /или повече/ от посочените по-долу дейности.

1. Нека участниците в групата разкажат за произнесени в семействата им реплики от рода на: “Ако ти винаги правиш правилното нещо след това никога няма да ти се налага да обясняваш защо си постъпил по този начин.”, “Какво ще си помислят съседите?”, “Важно е да се спестява за по-лоши времена.”
2. Нека участниците в групата разкажат за фрази с повелителна форма, чути в къщи. Например: “Ти трябва винаги да пристигаш в класната стая навреме”, “Ти трябва да получаваш силни бележки и дипломи в училище”, “Ти трябва винаги да се обличаш чисто и елегантно, за да правиш добро впечатление”, “Ти трябва да заключаваш вратата през нощта”, “Ти трябва да казваш винаги каквото знаеш на семейството си”.
3. Учениците трябва да направят списък от няколко важни според тях ценности, отразяващи докъде се простира влиянието на отделното семейство - организиране на семейни и приятелски тържества, семейство - правителство/държава отношения,

сексуални възгледи, мнение по отношение на благотворителността или работата, професията.

Всяка от горепосочените дейности може да бъде контролирана последователно.

Алтернативният вариант на това упражнение е всяка една от трите дейности да бъде възложена на по-малка група, т.е. голямата група отново да се раздели на три по-малки, като се прави дискусия след края на упражнението.

Споделяне на силни емоции

На работна сесия на класа, посветена на Маслоу и неговата “Йерархия на потребностите”, учениците трябва да споделят вълнуващи и необикновени емоции от своя собствен живот. /Това може да бъде необикновено постижение в личния или училищен живот, атлетическо постижение, “супер” ваканция или екскурзия./ Нека самите участници опишат как са се чувствали по време на самото преживяване.

“Табло на силните страни”

Всеки участник трябва да начертае таблица с две графи, отнасящи се до неговите силни страни.

Силни страни

като момче/момиче

като ученик, приятел, събеседник и т.н

След това разделете участниците по двойки и всяка двойка да си представи взаимно таблицата.

Забележка: “Таблото” може да бъде използвано и за споделяне на редица ценности в типовете игри “айсбрейкър”, да се споделят предмети и цели на експериментални курсове или пък да се представи личен или ученически проблем чрез графичен метод.

“Разнообразяване на работа”

Помолете всеки един от учениците да си избере някаква спомагателна и второстепенна работа, за предпочитане е тя да бъде рутинна, като след това всеки предложи няколко начина тя да бъде разнообразена /но не просто разширена/. Разпределете информацията по двойки, като можете да използвате таблицата с две колони, допълнена още с колона, в която се вписват имената на хората със съответните второстепенни професии и още една графа за предложенията за подобрене.

“Съвети на експерта”

Помолете всеки ученик да приеме ролята на експерт и да си отбележи на едно листче полезни съвети, които той би дал по отношение на даден въпрос, като например как

да се общува с разгневен съученик, как да се “справяме” с учител, когато е ядосан или отегчен, или как да мотивираме хора, упражняващи безинтересни или безсмислени /според тях / професии. Озаглавете работният лист “Моите съвети в/по отношение на/за са ...”. Листчетата могат да се приготвят предварително. Отделните идеи и съвети на самите ученици могат да бъдат разменяни между самите тях и след това дискутирани, като накрая се изготви малка извадка с полезни съвети.

Постигане на консенсус

1. Целия клас се разделя на няколко по-малки групи като на всяка се дава списък от десет вътрешно-лични проблема. Посъветвайте ги, че те трябва да се съгласят с възможните решения на всеки един от посочените проблеми. Могат също така да се използват странични наблюдатели, чиито функции са да отчитат как отделните групи вземат своите решения или евентуално какво пречи на вземането на решения. Ето няколко примерни проблема:

- Твой съученик се шегува неуместно с разходите на своите приятели, включително и с теб самия /и с твоите/.
- Отличен ученик, твой приятел, редовно закъснява за първия учебен час.
- Общочилищните събития ти са твърде скучни и като цяло безинтересни.
- Дребни наглед кражби във вашия клас са достигнали застрашителни размери - телбодове, ножици, тетрадки и други учебни пособия - изчезват редовно, както и няколко съученици са докладвали, че липсват монети и скъпи химикали от техните маси.

Забележка: Проблемите могат да бъдат представени открито в писмена форма като отдолу са изброени няколко възможни решения, от които участниците трябва да изберат само едно за всеки проблем. Например, ученикът, който създава проблеми в групата или неговото поведение пречи на останалите, може да му се въздейства по следните начини:

- Игнорирайте коментарите. Просто ги приемете като факт, като нечий проблем.
- Застанете лице в лице с ученика, чието поведение Ви пречи на работата и и/му го кажете. Можете да използвате модела: “Когато ти ми говориш по този начин, аз се чувствам много некомфортно и не ми е приятно”.
- Действайте така, че да отвръщате по същия начин, както се обръщат към Вас, т.е. “палете огъня с огън” като по този начин ще принудите човека да го “изгаси”.
- Обединете усилията си с Вашите съученици, така че да се справите с проблема на групова основа, поставяйки го пред групата.
- Помолете шефа си да Ви помогне по конкретния проблем.
- Приемете ролята на обучаващ. Предложете на човека, чието поведение пречи на работата в класа да възприеме “по-ефективно” поведение, като по този начин ще го накарате да си зададе следните въпроси: Колко пъти днес аз се държах по начин, който дразнеше останалите? Принуден да си зададе този въпрос, човекът ще се стреми винаги да подкрепя останалите, техните идеи, да окуражава, да е загрижен, както и да дава повече положителни оценки, което е за предпочитане пред това да се противопоставя на всичко.

2. Другият начин за упражняване постигането на консенсус в малки групи е да се раздаде на участниците списъци с по десет проблема на определена тематика. Формулирайте проблемите като твърдения и дайте време от 5 минути на всеки ученик да прецени сам за себе си дали е съгласен или не с посочените твърдения в списъка, след което учениците да се обединят по случаен признак в няколко малки групи и за около 15 минути да постигнат съгласие по посочените въпроси.

Изясняване на проблеми и решения

Осигурете на учениците работен лист и време за неговото попълване. На работния лист предварително е разграфена таблица, в която са отбелязани два обикновени проблема, свързани с провеждането на протест, но в графите могат да бъдат вписвани проблеми от всякакъв вид. Всеки участник трябва да добави по три проблема в своя работен лист, като след това всички трябва да се съберат и заедно да намерят решения на всички посочени проблеми.

Анализиране

Нека учениците си изберат проблем, с който се сблъскват много често и изброят в схемата “силов анализ” факторите, от които се влияе дадената ситуация като например дали е модерно да се прави точно определено нещо и т.н. Информацията може да бъде разпределена по двойки и тройки като също така за улеснение може да се използват “Т - колоната” /таблица с две графи/.

Определяне на мотивации

За да се осигури представянето на мотивации, помолете учениците да напишат неща от своето минало, настояще и съответно бъдеще, които са ги мотивирали. За тази цел може да се използва посочената по-долу таблица с три графи:

Моите мотивации

Като дете

Днес

Когато започвам работа

Друг начин за фокусиране на вниманието на учениците върху мотивациите е да се даде за пример нечия кариера и да се дискутират отделните гледни точки на този човек през три различни етапа от неговото професионално развитие. За целта отново може да се използва таблица с три графи, първата от които е за ранният етап, втората за средния и третата за късния.

Като трети начин за дефиниране на мотивации може да се посочи самото им изясняване, но този път от гледна точка на началникът, на колегите и сътрудниците, и на самия човек. Отново за целта може да се осигури работен лист-таблица с три графа, както в предишните случаи, а самата информация под формата на факти за упражнението може да се разпредели между участниците на малки групи. Знанията и изводите, които са извлечение от упражнението трябва да се споделят в голямата група – целия клас.

Усвояване мотивациите на останалите

Друг вид упражнение за изясняване на мотивациите е следното: в първата графа на вече познатата таблица участниците вписват имената на своите съученици и нещата, които ги мотивират /втората графа/ и след като обсъдят помежду си в малки групи предварително разпределената информация, те трябва да попълнят и третата графа, озаглавена “Как да разберем/усвоим мотивацията на останалите, т.е. как да разберем чуждите доводи”. Резултатите от таблицата се споделят в малките групи, след което се представят и дискутират в голямата група, като се набляга най-вече на това какво точно е наученото от това упражнение.

Използване на “отварячка”

За да се намали напрежението в групата, тревогите и безпокойството на участниците и за да се улеснят всички групови процеси, като “отварячка” може да се използва настоящето упражнение - учениците застават един срещу друг по двойки, лице в лице и за около десет минути дискутират помежду си, ръководени от следните въпроси: “Защо съм тук?”, “Как мога да помогна на себе си и на останалите с участието си в тази програма?”, “Кой е най-добрият начин, по който останалите могат да ми помогнат?”. Друг вариант за провеждането на това упражнение е всеки да представи някаква информация за човека, който стои пред него пред цялата група, като тази информация под формата на факти е базирана на отговорите на горепосочените въпроси.

Превръщане на негативното в позитивно

Нека учениците посочат колкото е възможно повече отрицателни характеристики на някои проблемни области на работата в класа, като например даването на обратна информация, а също така и върху дейности, засягащи обикновения ученически свят като ориентирането и напътствията, давани на някой ученик, личностното развитие или контролиране на ежедневно представяне. След това чрез дискусия може тези негативни твърдения да бъдат превърнати в позитивни.

Оценъчни дейности

В оценъчната фаза на обучението използвайте новите подходи и методи като например “аквариумът”.

Работа с принципи

Нека учениците се разделят на няколко по-малки групи. След това представят десет принципа, касаещи зададена определена тема, като след това им се предостави пример за това как да илюстрират нагледно всеки от посочените от тях принципи. Таблицата по-долу предоставя списък на теми, касаещи отделни конфликти. Идеите, които са се предложили в малките групи трябва да бъдат написани с маркери на табла, след което да се сравнят с тези на останалите малки групи и накрая да те да бъдат дискутирани.

Конфликт - някои принципи

принцип	пример
1. Конфликтът осигурява изпитание за всяка сила.	1. Стачка.
2. Когато групата е разглеждана като субект е логично конфликтът с външната сила да нарасне неимоверно много, т.е. да се изостри.	2. Атака от страна на друга нация.
3.	3. Някакъв вид природно бедствие, причинено от човешка дейност -
4.	съзнателна или в следствие на природни катаклизми.

Работа с “теория Х” и “теория У”

Участниците могат да работят с теории Х и У, които най-общо са представени чрез посочените по-долу дейности.

1. За да бъдат определени различните стилове на лидерство, нека участниците на теория Х и У, наречен “инструмент на принудителния избор”. Представете за дискутиране определена проблемна ситуация, подобна на тази: Един от Вашите съученици очаква ръководство и помощ в продължение на дълъг период от време, през който той се занимава с някакъв проект. Той/тя не е склонен/нна/ да взема самостоятелни решения и изглежда, че е доволен/на/ от безрисковите ситуации. Вие решавате да използвате посочените принципи от теория У, за да се сблъскате с проблема “лице в лице”. Как бихте направили това? Какви специфични действия и мерки ще предприемете?
2. Дискутирайте следните въпроси в малки групи: Какви стилове Х или У на лидерство бихте приложили във всяка една от следните ситуации:
 - градската полиция
 - поправителна институция

- фабрика за производство на стомана
- национална верига за ресторанти за бързо хранене
- Пловдивски университет
- Министерство на здравеопазването.

Професионално съветване

Нека учениците, предварително разделени на малки групи, представят решения на посочените по-долу типични ситуации за даване на съвети от професионално естество:

- Млад и способен инженер, когото го очаква переспективно бъдеще е в конфликт и раздрава всички, с които работи.
- Старши специалист, който е много способен, е достигнал “тавана” в своето професионално израстване и трябва да бъде “поддържан жив” само чрез нереални и въображаеми мотивиращи техники.
- Мениджър на средна възраст е “пуснал корени” /утвърдил се е/ в общността и е прекратил две промоции на територията на цялата страна..
- Секретарка, която е на 29 години, много често се е оплаквала от “безизходната работа”, в която много често секретарките виждат самите себе си. Вашата практика от “повишения и рози” вече не е ефективна и няма никакви дейности, които да усъвършенстват уменията на тази служителка в ежедневните и задължения в работата.

Забележка:

1. Като добавка за работата в малки групи ролевите игри могат да бъдат подложени на “реален тест” посредством предложените решения.
2. “Детайлната” дискусия трябва да включва идентификация на отделните отклонения в определената професия, както и обикновените хора, упражняващи конкретна професия, посочени в конкретни ситуации.

Планиране на целево изпълнение

Нека учениците да разработят два списъка - единият от тях да съдържа конкретни цели, а другият - план на специфични действия и стъпки за осъществяването на набелязаните цели, т.е. целевата реализация.

Шефът като комуникатор

Осигурета на учениците няколко ситуации, в които са засегнати ученици от съседни класове и има проблеми от комуникативно или друго естество. Нека всяка малка група, състояща се от три или четири души разработи решения на тези проблеми и след това си ги разменят между отделните групи. Типичните проблеми могат да бъдат:

- Вашият класен ръководител разговаря по три основни начина: лице в лице, чрез бележки /изобщо в писмена форма/ и чрез някого друго. Вие смятате, че разговорите лице в лице са особено удачни и най-малкото не неприятни за Вас. Писмените бележки често са сухо, грозно написани, понякога дори гадни, основани на принципа “удряй и

бягай”. Комуникирането посредством други хора често предизвиква у Вас негативни чувства, като на практика се оказва, че той говори “зад гърба на учениците”.

Ето някои въпроси, чийто отговор може да Ви улесни при изработването на решение: Какво става? Представлява ли това проблем или не? Правя ли/правиш ли нещо по този въпрос? Ако наистина има проблем или изобщо нещо не е в ред, какво бих могъл/могла да предприема, за да го предотвратя?

- Понякога Вие получавате инструкции, твърдения и концепции относно линията на поведение от страна на класния ви ръководител, с които Вие не сте съгласен/сна/. От една страна Вие искате да бъдете “лоялен” към него, демонстрирайки пред вашите съученици, че Вие сте съгласен с линията на поведение, която той смята за правилна, но от друга, Вие не желаете да бъдете непочтени към съучениците си и може би те ще усетят или разберат, че Вие не сте толкова уверен/а/, когато им казвате, че подкрепяте неходоходящия начин на поведение, инструкции и пр.

Изучаване на невербално поведение

За изучаването на невербално поведение използвайте следните процедури: Изберете достатъчно сложен и комплексен проблем, така че в класа да се получи задълбочен спор и класът наистина да се “захване за работа”. Това може да бъде домашно-личен или обществен въпрос като например контрола за оръжие, абортите, ежедневно насилие в общинските училища. Ако се използва проблем, свързан с управлението и реда в дадено училище, може сценката да се раздели на отделни роли, в писмена форма. Отделните роли и реплики могат да бъдат формулирани така, че да предизвикат задълбочен конфликт.

Изберете дискуссионна група, която да се състои от осем души. Балансът на силите в тази група може да се предостави на самите участници в нея, като също така е необходимо да има и наблюдател, “прикрепен” към някой от спорещите.

Докато групата размишлява върху обявената тема или проблем, или четете инструкциите за самите роли, запознайте ролевите играчи /т.е. тези, които ще играят без думи/ как да наблюдават невербално поведение, което ще бъде демонстрирано от самите дискутиращи по дадения проблем. Раздайте им списъци с различните видове невербално поведение като контакта с очи, усмивките, мръщенията, въртенето на косата, гризенето на нокти, прозявките, въртенето или мърдането на стола, повдигането на раменете, използването на ръцете и различните жестове, кимването с глава, клатенето на глава, дърпането на уши, драскането и т.н.

Дискусията трябва да бъде с продължителност около 10-15 минути, след което да съберат рапорти от страничните наблюдатели. Направете след това обобщаваща дискусия за значението на невербалното поведение и неговото място и роля в цялостния комуникативен процес.

Успешен анализ

/Анализ на успеха/

Един от начините да се засили разбирането, самопознанието, уменията на учениците, е да бъдат накарани да анализират собствения си опит и по-точно онези

моменти от него, които са белязани от успеха или ситуации, в които за малко не са успявали. /Забележете, че ние съзнателно не употребяваме негативния термин “пропадане”!/ Самата тема на разговора може да бъде свързана с представянето на някаква промяна, обогатяване и разнообразяване на работа, делегиране или представяване, слушане, общуване, конфронтиране с връстник, който не се държи по най-приятния за Вас начин.

Разделете класа на две или повече малки групи. Дайте на членовете на първата малка група работен лист: Описване на не дотам успешни дейности и преживявания и “Фактори, които довеждат до неуспеха”. Дайте и на останалите групи подобен работен лист, съдържащ същите две графи, само че озаглавени: Описание на успешни дейности и преживявания, като втората графа си променя заглавието “Фактори, които довеждат до успеха”, вместо “Фактори, които довеждат до неуспеха”. Нека учениците попълнят работните листове на лична основа /всеки сам за себе си/, като след това могат да споделят преживяванията си, написани на работните листове в рамките на малките групи. Осигурете доклади от малките групи и напишете на карти /табла/ факторите, които са станали причина за успешния или неуспешния опит. Накрая помолете класът да отбележи приликите и различията между положителните и отрицателните фактори, повлияли за развоя на нещата.

Оформяне на обобщаващо становище

Нека групата да оформи становище или специален въпросник, касаещ определена обстановка или положение на обстоятелствата, който да бъде употребен и приложим при обучението им в тяхната класна стая.

Обяснете на учениците целта на съставяне на такова описание на дадена обстановка, след което ги запознайте и с няколко примерни въпросника, даващи възможност за еднозначен отговор “да” или “не”, или “не съм сигурен/сигурна”. Другият вариант е да бъде въведена седем степенна скала за оценка.

След като веднъж учениците са разбрали и са се съгласили с необходимостта от изговяне на такъв въпросник, разделете ги на няколко по-малки групи, като на всяка възложите изготвянето на различна точка от този въпросник - така например първата група може да се занимава с условията за ефективно обучение в класната стая, втората с адекватността в комуникирането, третата с чувствата и емоциите при работа в екип, четвъртата с мотивациите и проявата на интерес към ученето и т.н.

Нека след това учениците да прочетат на глас разработените от тях точки, за да станат ясни и на останалите от класа, които не са работили по тях и да бъдат обобщени. По този начин се проверява реалното покритие на темата, нейният обхват, доколко обзорните точки от въпросника са ясни и разбираеми, някои възможни препокривания, дублирания и т.н.

Справяне с “лепкави” ситуации

Разделете класа на няколко по-малки групи, всяка от които за определено време да работи върху проблема как учителя - водещият да се справя с “лепкави” ситуации.

Ето няколко примера за такива положения:

- Предоставяне на широки пълномощия, без обаче да се губи контрол върху ситуацията.

- Намеса в случай на неефективна работа от страна на учителя и директора, но без да се анулира и обезсилва класа като такъв.
- Как да се “лавира” между желани отношения с някои от учениците и нежелано “побратимяване”.
- Преценка на груповото решение, когато то не е уместно.
- Решение в кои случаи да се сподели и в кои не информация с учениците.
- Определяне на начин на общуване с учениците.

Съставяне на критерии

1. Дайте на класа да реши проблем от организационен характер като например:
 - Добра ли е комуникацията в нашата организация или е лоша?
 - Ефективна ли е нашата работа в екип?
 - Продуктивна ли е работата в нашата класна стая?
2. Възложете на класа да разработи критерии, т.е. да ги онагледят за оценка и преценка на “проблемната област”. Например, ако ние се опитваме да определим кога нашата обща работа е ефективна, ние бихме обърнали внимание на същността на нашите цели, които преследваме, комуникативният процес, процесът, свързан с вземането на решения, доколко отделните членове на екипа са доволни, лидерството и т.н.

Забележка: Веднъж разбрали кои области трябва да изследваме, класа може да продължи нататък и да развива специфични модели и схеми за анализ. Например, ако сме изучавали комуникативността в екипа, ние можем да определим /проверим/ доколко “отворени” са участниците в него, колко ефективни са нашите съвместни дейности, доколко хората искат да споделят информация. Степента на засегнатост на дадена дейност се определя от учителя или страничния наблюдател без за това да се известява самата група/клас. Ние просто ги подтикваме да продължат нататък с изпълнението на набелязания план.

“Как хората осмислят ...”

Най-новият научен поглед върху общуването - в частност как Вие или аз предавам и получавам съобщения, т.е. информация, показваща, че ние можем да бъдем съотнесени към една от следните категории комуникатори: сензитивен; визуален и слухов. Това ще рече, че ние проявяваме висша дейност - “приемаме” по-добре или казано друго яче чрез нашите думи и начина ни на изразяване ние спадаме към някоя от посочените групи. Упражнението, имащо за цел да установи един определен човек към коя група се числи, би могло да протече по следния начин: Обяснете основните характеристики на всеки от трите типа комуникатори на учениците, след което ги накарайте да посочат думи и фрази, характеризиращи най-добре всяка от категориите. За улеснение при изпълнението на тази задача могат да се запишат на табло и карти посочените по-долу предварително изготвени думи и фрази:

сензитивен	визуален	слухов
------------	----------	--------

<p>пребит съм, имам чувството, че държа ..., грабвам, стискам, не мога да помръдна, щастлив съм..</p>	<p>като риба, виждам, постигам, представям си, ясно ми е, фокусирам, “голямата картина”, отворена врата, в орехова черупка, космат, кристално чисто /ясно/</p>	<p>шумящ, чуй това, звъни звънец, слушам, звучи добре, превърнато в, надавам уши, мърморенето на тълпата, ветровито, прави голям плясък</p>
---	---	---

Разделете участниците по двойки, като и двамата представители на всяка двойка да разговарят помежду си в продължение на пет минути на предпочитана от тях самите тема. Докато единият говори, другият трябва да си записва видът на фразите и думите, които говорещият употребява, за да го идентифицира като един от типовете комуникатори.

Обобщете в края на упражнението, че ако сме в състояние да определим към кой тип спада дадена личност, чрез умелото използване на подходящите думи и изрази бихме могли да общуваме по-ефективно с нея и да получаваме желаните от нас отговори. Същата цел, т.е. употребата на подходящи изрази може да се приложи и при работа с малка група, или с целия клас.

„Хвърляне на зарове”

Лесно можете да подпомогнете Вашата дейност, чрез използването на зарове, като едно от преимуществата е преговор и затвърждаване на вече придобитите знания. Процедури по изпълнението:

1. Пригответе толкова въпроси, колкото са членовете на групата, като въпросите могат да бъдат свързани с такава тема, каквато на Вас ви харесва.
2. Напишете всеки въпрос на отделна карта и му дайте номер от 2 до 12.
3. Когато играта започне обяснете основните правила /виж следващото/.
4. Нека всеки играч /участник/ хвърли заровете, като сборът от едно хвърляне показва номера на въпроса, на който той трябва да отговори. След като участникът веднъж е хвърлил, може да продължи да хвърля заровете за теглене на друг въпрос.
5. Учениците могат да бъдат насърчавани да дават допълнителни отговори към първоначално отбелязаните такива на въпросите.

Други варианти на горепосочената игра са:

1. За избирането на въпроси могат да бъдат използвани рулетка или карти за игра.
2. Направете цветно колело, като всеки сектор от него е с различен цвят и си има номер. Чрез игла или стрелка може да се определя изтегленият въпрос.
3. Ако учениците от класа са разположени в кръг, чрез бутилка от бира или безалкохолна напитка също може да се определя кой да отговаря на съответния въпрос, като последните са написани на отделни карти.

“Звезди”

Нека учениците опишат, използвайки само две или три от посочените по-долу определения, като коя известна да наподобят. Примери: помагач /подкрепящ/, приказлив,

“компютърна памет”, постоянно спорещ, приятелски настроен, просветен кулинар, свободен дух, вечно тревожещ се.

Забележка:

1. Това упражнение може да бъде използвано както в началото, така и в края на обучението, за да се установи дали са настъпили някакви промени относно личните принципи, които формират поведението и характера на човека.
2. “Звездите” могат да се използват също като форма на даване на обратна информация, т.е. участниците си дават взаимно описания.
3. По-автентични и достоверни описания биха могли да се дадат към края на обучението, тъй като тогава участниците са по-отпуснати и пряки един към друг. Но вземете под внимание факта дали това упражнение е правено веднъж по време на курса и тогава решете дали е уместно да се прави още веднъж в края.

ПЛАНИРАНЕ НА КОНТРОЛА ВЪРХУ УПРАЖНЕНИЯТА

За да се постигне ефективност при провеждането на дадено упражнение, участниците, трябва да имат голям опит и много знания. Въпросите, публикувани по-долу могат да послужат като отправни точки на учителя в процеса на неговата работа:

- Защо правя това? Това ли е най-добрият метод, с който мога да постигна желаната от мен цел и резултат от упражнението?
- Реалистично и уместно ли е това упражнение или е твърде теоритично?
- Дейностите по упражнението достатъчно добре ли са разработени и ясни ли са за учениците? Трябва ли обясненията по него да бъдат написани, за да се предотврати евентуално неразбиране от страна на групата?
- Ще бъде ли достатъчно ясна ролята на учителя в това упражнение?
- Трябва ли разговорите или изнасянето на допълнителен теоритичен материал да се използват за осигуряването на “сцена” /поле за действие/ при това упражнение?
- Реално разпределено ли е времето за отделните фази от това упражнение? Отделих ли достатъчно време - в частност за всички важни обобщаващи и анализиращи фази на упражнението?
- Беше ли упражнението представено в най-подходящата форма, време и място, които изисква тази програма? Може ли да се добави допълнителен материал за изучаване към тази програма?
- Бях ли планирал необходимостта от съответните приложения, материали, екипировка и т.н.;
- Обмислих ли възможността да използвам наблюдатели? Ако бяха използвани наблюдатели, те биха ли били от някаква полза и щяха ли да бъдат те достатъчно добре инструктирани?
- Бях ли обмислил използването на резюме /извлечения/, за да подпомогна учениците при изучаването на съответния материал в края на всяко упражнение?
- Когато упражнението е завършено, как бих могъл да знам, че те са научили точно това, което трябва да научат? Какви са моите критерии за оценяването на резултатите?

НАУЧЕТЕ ПОВЕЧЕ ЗА ЕВРОПА

Еуропа

Информация за ЕС на всички 24 официални езика на ЕС:

www.europa.eu

Детски кът

Игри и викторини за Европа за деца и юноши:

www.europa.eu/kids-corner

Кът на учителя

Учебни материали за Съюза и неговите дейности:

www.europa.eu/teachers-corner

Европейски младежки портал

Европейска и национална информация за образование, работа, пътувания и много други въпроси от интерес за младите хора:

www.europa.eu/youth/EU_bg

ЕС във вашата страна

Информационни центрове за ЕС навсякъде в Европа. Можете да задавате въпросите си на безплатния телефон (00 800 6 7 8 9 10 11) или по електронна поща, както и да посетите най-близкия до Вас център:

www.europa.eu/european-union/contact_bg

Историята на Европейския съюз

Информация и видеоклипове за историята на ЕС и неговите основатели:

www.europa.eu/european-union/about-eu/history_b

Вашата Европа

Съвети и помощ за гражданите на държави от ЕС и техните семейства:

www.europa.eu/youreurope/citizens/index_bg.htm

Граждански диалози

Тези прояви се провеждат редовно на цялата територия на Европейския съюз:

www.ec.europa.eu/info/events/citizens-dialogues

EU Bookshop

Онлайн книжарница, съдържаща 110 000 заглавия, 235 000 PDF файла и електронни книги на 24-те официални езика на ЕС

www.publications.europa.eu/bookshop

Център „Образование за демокрация“

Неправителствена организация в обществена полза, която съдейства за развитие на демократично гражданство и утвърждаване на демократичните идеи и ценности.

<http://centerbg.org/>

Европа Директно Пловдив

Центровете Европа директно служат като връзка между ЕС и неговите граждани на местно и регионално ниво

www.eudirect-plovdiv.centerbg.org

Интернет портал на Европейското образователно пространство

<https://education.ec.europa.eu>

Конференция за бъдещето на Европа

<https://futureu.europa.eu/?locale=bg>

Какво прави Европа за мен

<https://what-europe-does-for-me.eu/bg/portal>

БИБЛИОГРАФИЯ:

- проф. Вълчев, Румен. „Интерактивни методи и групова работа”;
- Генчева, Мария. „Изгубеното поколение - истина и надежда”;
- Съвет на Европа. „Гражданство и участие”;
- проф. Радев, Пламен. „Дидактика”;
- Julius E. Eidington. „The Winning Trainer”;
- Лойков, Красимир. „Гражданско образование” ;
- Лойков, Красимир, Лулчева Елена. „Методика за преподаване на „Гражданско образование”;
- Лойков, Красимир. „Методика за обучението на възрастни”;

СЪСТАВИЛ:

КРАСИМИР ЛОЙКОВ,

Това издание се изработи със съфинансиране от Европейски съюз и Център „Образование за демокрация“ по Годишната програма за 2021 г. на „Европа директно – Пловдив“



ЕВРОПА ДИРЕКТНО
Пловдив



Център
„Образование за демокрация“

Изданието се разпространява БЕЗПЛАТНО и е с образователна цел.

Европейският съюз не е отговорен за съдържанието на това издание и за изразяваните твърдения и мнения в него.