



Wellness2: Стъпка напред към благосъстоянието в областта на образованието за възрастни

IO2.A3 ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

wellness2portal.eu

Водещ партньор:
PRISM Impresa Sociale s.r.l., Италия



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Подкрепата на Европейската комисия за създаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява възгледите само на авторите, и Комисията не може да носи отговорност за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

Въведение в модулите за обучение

Модулите за обучение са създадени от партньорите по проекта, като се наблюдават резултатите, получени при разработването на интелектуален продукт 1. Основните резултати показват, че за целите на настоящия проект благосъстоянието е отражение на качеството на образованието за възрастни. Как обучаващите виждат и чувстват, по какви начини обучаемите се учат по-ефективно и как персоналът в областта на образованието би могъл да изпълнява работата си по-добре са само някои от факторите, които възникват в резултат на емоционално, психологическо и духовно благосъстояние. Забележително е, че резултатите от разглеждането на различни процедури в петте страни партньори ни показваха, че има различни практики, когато става въпрос за благосъстояние.

От тези различия обаче беше възможно да се намери общо съгласие относно елементите, които могат да позволят трансфер на умения към целевите групи. Партньорите се споразумяха за дефиницията на 5 модула, които ще позволят трансфер на умения към обучители, които се занимават с образованието на възрастни; и тези умения ще бъдат споделени от обучителите с административния персонал.

Партньори

-  EESTI VABAHARIDUSLIIT MTU, Естония
-  ENOROS CONSULTING LIMITED, Кипър
-  PROMIMPRESA SRL, Италия
-  FUNDACJA ROZWOJU AKTYWNOŚCI MIĘDZYNARODOWEJ I EDUKACYJNEJ, Полша
-  EUROPEAN CENTER FOR QUALITY OOD, България
-  PRISM Impresa Sociale s.r.l., Италия

Съдържание

Въведение в модулите за обучение	1
[Модул 1] Образователна рамка - ENAEA	3
[Модул 2] Среда на благосъстояние - FRAME	11
[Модул 3] Иновативни дейности за повишаване на мотивацията - ENOROS	24
[Модул 4] Хармония на и между участниците в образователния процес - PRISM	32
[Модул 5] Гъвкавост на системата - PROMIMPRESA	40

[Модул 1] Образователна рамка - ENAEA

Теми	Въведение в обучението: • Запознаване; • Преглед на времевия график, определяне на общи правила; • Очаквания на участниците. Въведение към благосъстояние в образованието за възрастни: • Ключови елементи на благосъстоянието на учебната среда; • Въведение на Карта на благосъстоянието. Планиране на обучението и създаване на учебната програма: • Определяне на целевата група, идентифициране на учебните потребности; • Учебна програма, резултати от обучението, съгласуваност на учебната програма; • Формулиране на учебните резултати от учебната програма; • Оценяване. Осигуряване на качеството на неформалните обучения за възрастни: • Оценка на качеството на базата на прагове в естонските образователни институции за възрастни; • Системи за осигуряване на качеството (въвеждане на Европейски знак за качество EQM); • Квалификация, професия и самоусъвършенстване на преподавател за възрастни (съгласно примера на Естония). Обратна връзка: • Събиране на информация от обратна връзка /оценяване, процес на подобрение.
Цели	Целта на модула е да се повиши осведомеността на участниците относно благосъстоянието на средата в областта на образованието за възрастни, осигуряване на качество на обучението (продължаващо образование) и разработване на учебни програми, базирани на резултатите.
Резултати от обучението	• Познания относно ключови елементи на благосъстоянието на учебната среда; • Познания относно принципите на оценяване на качеството в неформалното обучение; • Разработване на учебна програма, базирана на резултатите, включително оценяване; • Даване на обратна връзка на обучаемите и искане на обратна връзка.
Методи на преподаване	• Индивидуална работа (четене на материали преди обучението); • Бинго-метод за опознаване един с друг; • Обмен на идеи (мозъчна атака) за установяване на общи правила; • Илюстративно-демонстрационен метод – въвеждане на концепцията за благополучие, устно обяснение + разговорен метод (кратък преглед + кратка дискусия относно предварително прочетени материали); • Комплексна практическа групово работа - създаване на учебна програма, мисловна карта, презентации (от обучаемите); • Метод „Снежна топка“: самоанализ, дискусия в малка група, дискусия в по-голяма група, дискусия; • Обратна връзка с помощта на „Диксит“- карти.
Обучителни материали	• Флипчарт с хартия, цветни маркери, лепящи листчета. Печатни материали за всеки участник: • Работни листове Колело на благополучието и инфографика на проекта • Работни листове за БИНГО • Шаблон за учебна програма (A3)

[Модул 1] Образователна рамка - ENAEA	
	• Работен лист за обратна връзка Материали за преподавателя/учителя: • Презентации на темите; • Колело на благополучието и инфографика на проекта • Работен лист за БИНГО • Шаблон за учебна програма (A3) • Работен лист за обратна връзка • Диксит- карти за размисъл/обратна връзка в последната сесия за деня
Описание на класната стая	Просторно помещение с естествена светлина, което включва: • Подвижни/преносими маси (могат лесно да се преместват за групов работа); • Удобни столове; • Компютър и тонколони; • Проектор за данни; • Часовник на стената.
Онлайн материали	Самостоятелни работни материали, събрани в работна тетрадка и обхващащи следните теми: • Идентифициране на целевата група, идентифициране на учебните потребности; учебна програма, резултати от обучението, съгласуваност на учебната програма; оценяване; • Оценка на качеството на базата на прагове в естонските обучителни институции за възрастни; • Системи за осигуряване на качеството (въвеждане на Европейски знак за качество EQM); • Квалификация, професия и самоусъвършенстване на преподавател за възрастни (на примера на Естония); • Събиране на обратна връзка/оценка, процес на подобрене (различни методи, обратна връзка към обучаемите, организационен поглед и т.н.).
Методи за оценка/критерии	• Всички материали са прочетени и на всички въпроси относно материалите са дадени отговори; • Изпълнение и представяне на самостоятелни работни задачи съгласно указания на учителите; • Активно участие в дейности в класната стая и групов работа; • Презентации на групов работа (активно участие); • Извършени са предварителни и последващи тестове
Самотестване преди обучението	5 въпроса, свързани с темата на модула, които проверяват очакванията и общото разбиране на участника. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори. • Административният персонал може да насърчава културата на грижа и сътрудничество, подпомагаща развитието на физическото и психическото благосъстояние. ВЯРНО НЕВЯРНО • Административният персонал играе активна роля в създаването на приятелска среда, в която както възрастните обучаеми, така и учителите се чувстват добре дошли, включени, свързани и уважавани. ВЯРНО НЕВЯРНО • При обучението за възрастни, единствено може да бъде оценен резултата.

[Модул 1] Образователна рамка - ENAEA	
	ВЯРНО НЕВЯРНО - В Естония е възможно да се кандидатства за професията преподавател за възрастни на четири нива. ВЯРНО НЕВЯРНО - Има четири типа обратна връзка. ВЯРНО НЕВЯРНО
Последващо обучението самотестване	5 въпроса, свързани с конкретното съдържание на модула, които проверяват знанията на участниците след завършване на модула. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори. - Административният персонал си сътрудничи с обучаемите за разработване на училищни политики, планове и учебни програми за осигуряване на безопасност и качество. ВЯРНО НЕВЯРНО - Не трябва да има много резултати от обучението, 4-6 е подходящо, при продължително, модулно обучение можете да зададете свои собствени резултати от обучение за всеки модул. ВЯРНО НЕВЯРНО - Характеристики, отнасящи се до учебния процес, затворен за обратна връзка: - Оценяването се извършва само от преподавателя, тъй като обучаемите не могат да го направят; - Лесно е да се намери смисълът в отговорите на обучаемите. ВЯРНО НЕВЯРНО - Има два вида обратна връзка, положителна и отрицателна. ВЯРНО НЕВЯРНО - Групирането въз основа на способностите не поддържа ученето. ВЯРНО НЕВЯРНО
Референции	Материали за проекта: Карта на благосъстоянието в образованието на възрастни: https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2020/06/WELLNESS-2-Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education-PDF.pdf Система за осигуряване на качество Европейски знак за качество (EQM): http://www.europeanqualitymark.org/ Професионална квалификация на преподавателя на възрастни: https://www.andras.ee/en/professional-qualification-adult-educator-andragogue

Урок 1	Заглавие: Въведение в обучението	Продължителност: 45 минути	Учебни цели / резултати	Допълнителни коментари
Дейности: <i>Дейност 1 - 20 минути</i> - Запознаване - дайте на всеки участник бинго карта, обяснете, че групата има 20 минути да се смеси помежду си. През това време те трябва да се представят един и друг и да намират хора, които отговарят на характерната черта на бинго картата. След като намерят човека с правилната характерна черта, те трябва да поставят името на човека в съответното поле или да накарат лицето да подпише съответната клетка. Точно като нормална игра на бинго, часовникът продължава да тиктака, докато първият човек, който запълни пет клетки хоризонтално или вертикално, извика „Бинго“. За да направите играта по-вълнуваща и мотивираща, пригответе награда (или награди, ако играете по-дългата игра), която да дадете на победителите. <i>Дейност 2 - 10 минути</i> - Общ преглед на времевия график, определяне на общи правила - преподавателите представят програмата и графика, участниците ще се споразумеят за общите правила, които ще бъдат представени на флипчарт. <i>Дейност 3 - 15 минути</i> - Очаквания на участниците – всеки участник ще вземе 3-4 различни цветни лепящи бележки и ще напише върху тях очакванията от обучението. Очакванията на цялата група ще бъдат представени на флипчарт (лепящи бележки на флипчарта).			- Запознаване – опознаване един с друг; - Определяне на правила; - Разбиране на очакванията на участниците.	- Запознаване използвайки метода БИНГО, - Добавен работен лист; - Определяне на правила – обмен на идеи, водещият обучител визуализира споразуменията; - Картографиране очакванията на участниците – използвайки лепящи бележки.

Урок 2	Заглавие: Въведение относно благосъстоянието при образованието на възрастни	Продължителност: 20 минути	Учебни цели	Допълнителни коментари
Дейности: <i>Дейност 1</i> - Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (20 минути): - ключови елементи на благосъстоянието на учебната среда; - въведение относно Карта на благосъстоянието. <i>Дейност 2</i> - В същото време участниците могат да добавят коментари и мисли към двата работни листа. Основните материали трябва да бъдат прочетени преди обучението в онлайн среда (https://wellness2portal.eu/).			Участникът назовава и описва ключови елементи на благосъстоянието.	За всеки участник са подготвени (разпечатани) два работни листа: - ключови елементи на благосъстоянието на учебната среда - карта на благосъстоянието

Урок 3	Заглавие: Планиране на обучителните сесии и изготвяне на учебна програма	Продължителност: 115 минути	Учебни цели	Допълнителн и коментари
Дейности: <i>Дейност 1</i> - Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (15 минути): - определяне на целевата група, идентифициране потребности от обучение; - учебна програма, резултати от обучението, съгласуваност на учебната програма; - формулиране на учебните резултати съгласно учебната програма и оценка. Основните материали трябва да бъдат прочетени преди обучението в онлайн среда: (https://wellness2portal.eu/). <i>Дейност 2</i> - Комплексна практическа груповата работа 45 минути - създаване на учебна програма „Обучение на Дядо Коледа“ (използвайки структурата, която е базирана на Стандарта за продължаващо обучение по примера на Естония за създаване на учебна програма), разделяне на обучаемите на групи (максимум 5 участници в група), споделете шаблона за учебна програма (А3) за всяка група. <i>Дейност 3</i> - Представяне на резултатите от груповата работа (максимум 45 минути) - всяка група има за представяне 5-7 минути, заключителна информация: обратна връзка относно презентацията от преподавателите и останалите групи 2-3 минути. <i>Дейност 4</i> - Обобщение на темата с участниците за 10 минути.			- Участниците използват теоретична рамка, като съставят учебна програма; - Учебните програми, базирани на резултатите, са завършени.	- Първа въвеждаща тема (въз основа на онлайн материали, които са прочетени предварително) 15 минути; - Груповата работна сесия 45 минути; - След това представяне на резултатите от груповата работа (вкл. представяне на всяка група) 45 минути), Обобщение 15 минути.

Урок 4	Заглавие: Осигуряване на качество на образованието на възрастни	Продължител ност: 60 минути	Учебни цели	Допълнителни коментари
Дейности <i>Дейност 1</i> - Енергизатор „Оркестър без инструменти“ – Обяснете на групата, че ще създадат „оркестър“ без инструменти. Оркестърът ще използва само звуци, които могат да бъдат произведени от човешкото тяло. Играчите могат да използват ръце, крака, глас и т.н., но без думи; например могат да подсвиркат, да си тананикат, да въздишат или да тропат с крака. Всеки играч трябва да избере звук. Изберете добре позната мелодия и помолете всички да свирят, като използват „инструмента“, който са избрали. Като алтернатива, не давайте мелодия и оставете групата да изненада себе си, като създаде уникален звук. <i>Дейност 2</i> - Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (15 минути): - Оценка на качеството на базата на прагове в естонските обучителни институции за възрастни; - Системи за осигуряване на качеството (въвеждане на Европейски знак за качество EQM); - Квалификация, професия и самоусъвършенстване на преподавател за възрастни (на примера на Естония); Основните материали трябва да бъдат прочетени преди обучението в онлайн среда (https://wellness2portal.eu/). <i>Дейност 3</i> - Визуална мисловна карта „Как учителите могат да бъдат включени в системата за качество на организацията за образование за възрастни?“ - групова работа. Участниците могат да използват и софтуера за онлайн картографиране на мисловната дейност. https://www.mindmeister.com/ https://www.mindmup.com/ Време за дейността: 20 минути. <i>Дейност 4</i> - Обобщение на темата с участниците за 10 минути.			Участниците са наясно с: - Оценка на качеството на базата на прагове; - Системата за осигуряване на качеството EQM; - Квалификационната система за преподавател на възрастни Участници: - разбират и анализират тяхната роля за осигуряване на системата за качество на обучаващата компания/организация.	- Енергизатор (след обяд) 15 минути; - Визуална мисловна карта – групова работа + презентации 45 минути.

Урок 5	Заглавие: Обратна връзка и оценка	Продължителност: 50 минути	Учебни цели	Допълнителни коментари
Дейности <i>Дейност 1</i> - Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (15 минути): - Събиране на информация от обратна връзка/оценка; - Процес на подобрене (различни методи, обратна връзка на обучаеми, организационен поглед и др.). Основните материали трябва да бъдат прочетени преди обучението в онлайн среда (https://wellness2portal.eu/). <i>Дейност 2</i> - Практическа задача “ ПРЕДИМСТВА ОТ ДАВАНЕТО И ПОЛУЧАВАНЕТО НА ОБРАТНА ВРЪЗКА“ Задача 1: Отделете малко време, за да помислите за ситуацията, в която последно сте дали и получили обратна връзка. Какво получихте от даването и получаването на обратна връзка за себе си? Време за дейността: 5 минути Задача 2: Дискусия по двойки / в малки групи (максимум 3 човека) - какво сте изпитали, когато сте дали обратна връзка; - какво беше усещането да получиш обратна връзка; - какво изглеждаше сложно чрез даване на обратна връзка. Време за дейността: 10 минути. Задача 3: Дискусия в големи групи - Ползи от даването на обратна връзка; - Ползи от получаването на обратна връзка. Време за дейността: 15 минути. <i>Дейност 3</i> - Обобщение на темата с участниците в продължение на 5 минути.			Участниците обясняват ползите от предоставянето и получаването на обратна връзка.	За всеки участник работен лист за обратна връзка

Урок 6	Заглавие: Обратна връзка и оценка на деня	Продължителност: 25 минути	Учебни цели	Допълнителни коментари
Дейности Дейност 1 - Рассъждения за деня с помощта на „Диксит“- карти. Поставете тесте карти на масата и помолете всеки участник да вземе две карти. Всеки участник ще разсъждава и описва с две карти: - Какво беше най-доброто нещо, което научих от днешното обучение? - Какви нови знания/умения ще използвам в ежедневната си работа?			Получаване на обратна връзка за деня	Преподавателят/обучителят се нуждае от пакет Dixit-карти.

[Модул 2] Среда на благосъстояние - FRAME	
Теми	Културата като поддържащ елемент за развитието на физическото и психическото благополучие. • Организационна култура и стратегия • Компоненти на организационната култура • Устойчивото развитие и благосъстоянието като ценности Учебна среда и нейните качества • Енергия на обучаемите • Логистика и технически характеристики за създаване на среда на благосъстояние (например отговорността за осигуряване на правилни организационни аспекти като физически структури, материали, организация и т.н.) • Анализ как хората с увреждания възприемат заобикалящата ги среда и как да се справят с нея? • Организация на мястото на провеждане въз основа на културата Използване на научно обосновани знания • Научна комуникация • Канали, източници, стратегии • Доверие и недоверие към научните източници Участие в професионално обучение • Ползи от професионално развитие • Професионална и непрофесионална кариера (общност, доброволчество) • Самомотивация
Цели	Целта на модула е: • Да се разширят познанията на участниците и уменията относно средата на благосъстояние в контекста на управление, организационна култура и добри практики, както и индивидуални аспекти
Учебни резултати	• Обучаемият може да даде примери за организационна култура • Обучаемият е в състояние да представи благосъстоянието като елемент, свързан с културата и стратегията • Обучаемият е в състояние да разсъждава критично върху собственото си благосъстояние • Обучаемият може да прилага добри практики за благополучие • Обучаемият може да планира прилагането на принципите на благосъстоянието и може да записва напредъка в контролен списък за благополучие
Методи на преподаване	• Дискусия; • Малка лекция с използване на РР презентация; • Самостоятелна работа (четене на материали преди обучението); • Мисловна карта; • Презентации на участниците; • Метод на „снежната-топка“: самоанализ, дискусия по двойки, дискусия в по-голяма група.
Обучителни материали	• Целево проучване за песента „Момичето тръгна към гората“ (With Dzieweczka song on her lips/ <i>Z dzieweczką na ustach</i>) • Форма работен лист: Елементи на организационната култура

[Модул 2] Среда на благосъстояние - FRAME	
	- Одит на ресурсите на енергия - Моята лична тетрадка на успеха
Онлайн материали	Сборник с добри примери https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/
Методи за оценка/критерии	Изброяване на методите за оценка/ критерии: - Всички материали са прочетени и на всички въпроси относно материалите са дадени отговори; - Активно участие в дейностите в клас и груповите дейности; - Представяне на груповите работи Представяне на самостоятелните работи
Самотестване преди обучението	5 въпроса, свързани с темата на модула, които проверяват очакванията и общото разбиране на участника. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори. - Изречение : няма връзка между национална култура и организационна култура вярно невярно - изречение: Мотивация и мотивационна система означават едно и също нещо вярно невярно - Церемониите и ритуалите са част от организационната култура Вярно невярно - Каналите за научна комуникация са: - Единствено традиционните медии - Единствено дигиталните медии Традиционни и дигитални медии отметнете всички верни отговори - Самотестването е важна част от професионалното развитие Вярно невярно
Последващо самотестване	5 въпроса, свързани със съдържанието на конкретния модул, с които се проверяват знанията на участниците след завършване на модула. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори. - Научната комуникация е за: - Комуникация на академици със студенти - публикуване на научни статии оповестяване на резултатите от изследванията пред обществеността. отметнете всички верни отговори - Моделът за организационна култура на Шайн включва: Езикови артефакти

[Модул 2] Среда на благосъстояние - FRAME	
	• Поведенчески артефакти • Физически артефакти отметнете всички верни отговори 3. Историите могат да бъдат полезни при формирането на организационна култура Вярно невярно 4. През 2019 г. бяха създадени общоевропейски принципи за „Благосъстояние в учебна среда“, които са задължителни във всички страни от Европейския съюз Вярно невярно 5. Управлението на енергията се състои от: • навици за сън • правила за пестене на енергия • хранителни навици • правила за здраве и безопасност • навици за свободното време отметнете всички верни отговори
Референции	Създадена от PDST Първичен екип за здраве и благосъстояние. (n.d.). Национална програма за Щастие & Благосъстояние, U.-G. (2018 г.). Наръчник за щастие и благосъстояние на работното място, 15, 25. NEF. (2008). Пет начина за благосъстояние. 1–23. http://www.neweconomics.org/publications/five-ways-well-being-evidence Програма, L. L. (2012 г.). Умения за истинско благосъстояние. ProMenPol. (2009 г.). Ръководство за насърчаване на психичното здраве и благополучие: Работното място, Финален проект за 2009 на ProMenPol, Съдържание. Благосъстояние (n.d.). 1–42. https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/

Урок 1	Заглавие: Културата като поддържащ елемент за развитието на физическото и психическото благополучие	Продължителност: 90 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителн и коментари
Кратка рекапитулация на първия ден Културата като поддържащ елемент за развитието на физическото и психическото благополучие. • Организационна култура и стратегия • Компоненти на организационната култура • Устойчивото развитие и благосъстоянието като ценности Дискусия			• Препратка към предишния ден • Запознаване на участниците с основните елементи на организационната култура и нейните връзки с организационната стратегия (Power point презентация (дефиниция на стратегия, дефиниция на организационна култура, отношения между стратегия, култура и организационна структура; компоненти на организационната култура - различни подходи) - малка лекция с използване на презентация) • Изучаване на примера на организационната култура (Анализ на целево проучване ('с песента Момичето тръгна към гората/ <i>z dziewczką na ustach</i>' печатна версия) – работа в групи) • Представяне на благосъстоянието като елемент на културата и стратегията (Дискусия: дали устойчивото развитие и благосъстоянието могат да бъдат ценни за организацията? Защо? Примери от проект Уелнес 1 и 2)	Онлайн Онлайн материалите са прочетени и анализирани Отговори на кратък тест/ въпросник относно материалите . По време на обучението: Активно участие в работните групи.

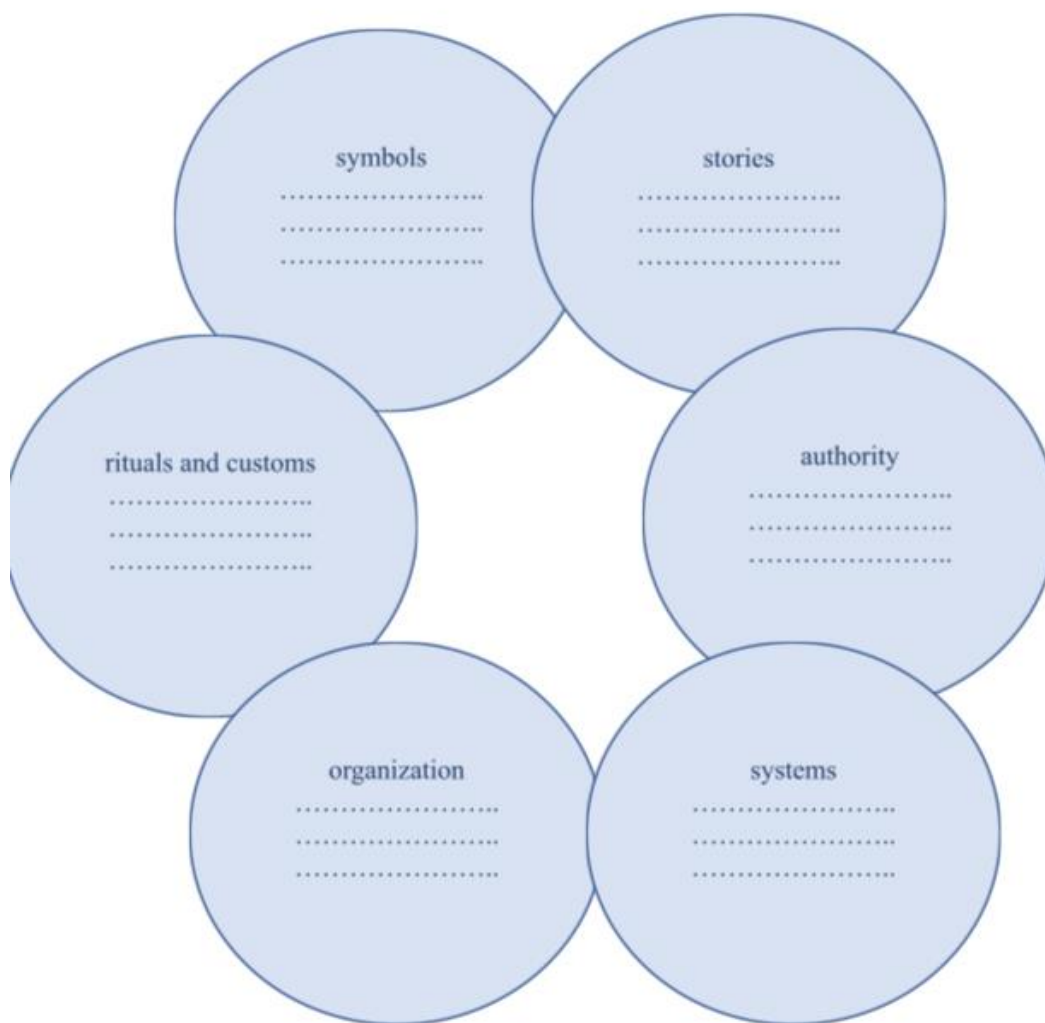
Преди обучението:

- Отпечатайте лист за всеки участник: Елементи на организационната култура
- Отпечатайте на лист "С песен на уста „Момичето тръгна към гората“/ *Z dziewczką na ustach* " за всеки

участник
По време на обучението:
1. Раздаване на материали на обучаемите 2. Самостоятелна работа: прочетете казуса за „момиче с песен на уста“ и поставете всички примери, намерени в отделните кръгове на диаграмата (символи, истории и т.н.) на пунктираните места. 3. Съвместна работа, групов дискусия: разменете вашите отговори, някой намерил ли е пример за ритуали и обичаи? Някой намерил ли е пример за символи? Или може би някой знае други примери? От други организации? 4. Разпознават ли някакви елементи от организационната култура във вашата собствена организация? Какъв вид? Вашият пример вдъхнови ли ви да развиете организационна култура във вашата организация? Какво може да включва това?
Целево проучване с "Момиче отива към гората" на нейните устни (целево проучване публикувано от Dorota Hałas, Rzeczpospolita)
<i>Хисоми Сасаки забранява завода в гр.Тичи, Полша, да бъде наричан сестра на завода в гр.Исузу, подобен завод на остров Хокайдо. Заводът в гр.Тичи трябва да бъде номер едно.</i> Създаване на двигател Заводът Исузу в Тичи, създаден в рамките на специална икономическа зона, е най-голямата японска инвестиция в Полша. По време на изпълнението на процеса, Изпълнителния директор на завода в Тичи и мениджърите на отделните отдели преминават обучение и един месец стаж в завода Исузу в Томакомай, Хокайдо. Основната цел е да се запознаят полските служители с японския стил на управление. Isuzu Motors е едновременно производител на автомобили и един от най-големите производители на дизелови двигатели в света. В гр. Тичи, Исузу ще произвежда нов тип двигател с обем от 1700 куб. см, отговарящ на екологичните разпоредби на Европейския съюз. Заводът в Полша трябва да се превърне в едно от ключовите звена в глобалната производствена мрежа, изградена от Исузу в Япония, Америка и Европа. Заводът в Япония се намира в пристанищния град Томакомай, на 50 километра от Сапоро. По време на пускането в експлоатация на завода в Полша, 44 служители завършиха стаж в Томакомай. Това беше първият път в Япония за всички и първата среща с японската култура и организация на работа. Като част от стажа, полският екип трябва да сглоби дизелов двигател, който ще бъде произведен в Тичи и след това изнесен за General Motors. Стажът се провежда не само от служителите на полския завод, но и от трима технически обучители, които ще подготвят персонала в бъдеще. Интеграция и последователност Японската система за организация и управление на работата има характеристики, които не се срещат в държавите от западната култура. Членовете на съвета и служителите се третират като неразделна част и съсобственици на предприятието. Работниците в производствената линия участват във вземането на управленски решения, така че разделението между сини и бели якички е не толкова ясно. За да научат повече за проблемите на производствения процес, инженерите започват работа от производствената линия. Това е новост за поляците, но дори техническите ръководители на екипи с нетърпение повтарят обхвата на задачите на своите подчинени, работейки на производствената линия. Обменът на информация става чрез сутрешно ставане и съвместни излизания след работа, за вечеря и чаша саке. Чувството за солидарност на служителите е обединено от фирмената песен, изпята след утринната гимнастика. Полските служители също взимат участие в тази утринна гимнастика. Поляците не са склонни да приемат местния обичай да вдигат ръце, докато крещат „ще направим всичко възможно“. По замисъл този жест помага на служителите да преодолеят състоянието на сутрешна летаргия. Поляците обаче свързват този жест негативно, с нацисткия вик. Ръководството на фабриката разбира това нежелание и ги освобождава да не викат заедно. В търсене на любов Точността при работа е най-важният критерий за наемане на нов служител в Исузу. При наемането на работа японският кандидат за работа получава дълъг текст, от който трябва да избере всички йероглифи със значението „любов“. Този знак е доста сложен на японски и ако служителят не може да намери всички знаци в текста, това означава, че няма да може да се съобрази с изискванията за точност при работа. Според обучаемите, тайните на японския мениджмънт включват: прецизно планиране на работата, липса на място за импровизация, широко сътрудничество със служители от различни производствени нива и открита комуникация. Работата на всеки чирак се оценява веднъж седмично по 4-точкова скала и в статята за обучение са поставени снимки на чираци с описание на

напредъка в преминаването на процеса на чиракуване. По време на едно от съвместните пътувания с автобус полските чираци бяха насърчени да изпеят заедно полската песен „Момичето отива към гората“ (Szła Dzieweczka do laszka), която е добре позната в Япония. Това е празнична песен, много популярна в Полша. С оглед на всеобщата радост и взрива на хумор от стажантите, директорът на Isuzu предлага тази песен да стане официалната песен на фабриката в Полша. По думите му фирмената песен създава усещане за принадлежност към работното място. Почти всяка компания го има в Япония. Обучаемите казаха, че след практиката биха искали да предадат не само практически знания, необходимостта от спазване на работните стандарти и безопасност, но и чувството за принадлежност към общо фирмено семейство.

Елементи на организационната култура



Урок 2

Заглавие:

Продължителност:

Учебни цели/резултати

Допълнителни

	Учебна среда и нейните качества	150 минути		коментари
Учебна среда и нейните качества • Енергия на обучаемите • Логистика и технически характеристики за създаване на среда на благосъстояние (например отговорността за осигуряване на правилни организационни аспекти като физически структури, материали, организация и т.н.) • Анализ как хората с увреждания възприемат заобикалящата ги среда и как да се справят с нея? • Организация на мястото на провеждане въз основа на културата			• запознаване на участниците с елементите на благосъстоянието във връзка с индивида • насърчаване на участниците да разсъждават критично върху собственото си благосъстояние (Енергия на обучаемите – индивидуален въпросник и преглед) • представяне на практики относно благосъстоянието Сборник с добри примери представяне на добрите практики, разделени на: Изисквания към помещението за обучение: (1) базирани на управление на безопасността и ергономия, (2) разделение на класовете по отношение на пространството и използваемостта от обучаеми със специални нужди); екологосъобразна и устойчива организация на обучения, базирани на екологосъобразен начин на мислене; Оборудване (машини, инсталации), материали за участниците в обучението, място за балансирано хранене, здравословно балансирано хранене и др. • оперативна подготовка на списък за проверка на благосъстоянието (Създаване на списък за проверка – упражнения в малки групи, представяне и обмен на опит) • планиране прилагането на принципите за благосъстояние (Как да го изградим в организацията? пример:	Онлайн Онлайн материалите са прочетени и анализирани Онлайн Сборник с добри примери По време на обучението: Активно участие в работата по групи.

	Промоционална кампания за благополучие – разпространение с етапите на промоционалната кампания)	
--	---	--

Одит на ресурсите от енергия

Цели на упражнението

- Анализ на вашите ресурси от енергия
- Проверка на навиците свързани със стратегията за благосъстояние
- Идентифициране на области за развитие свързани с благосъстоянието

Проблемни ситуации, които упражнението помага за разрешаване

- Намаляване на ефективността на работата
- Влошаване на настроението на служителите
- Намаляване на участието на служителите
- Увеличаване на броя на конфликтните ситуации
- Повишаване на нивото на напрежение между служителите

„Хапче“ за знания

Както професионалната работа, така и това, което правим в личния живот, може да ни даде енергия за действие, да бъде източник на мотивация и удовлетворение. От друга страна, може да ни направи слаби – източник на умора, напрежение, разочарование и обезсърчение. Въпреки че знаем основните принципи на функционирането на нашето тяло, често сме заложици на фиксирани навици – спим и почиваме твърде кратко, храним се неправилно, изпълняваме твърде малко физически упражнения. Този тип поведение води до намаляване на нашите енергийни ресурси. Възниква въпросът: до каква степен тялото ни е приспособено към стила на работа, който ни налага светът на новите технологии? Доколко актуални и полезни са работните навици и стил на работа както на отделните лица, така и на организациите? Управлението на физическата енергия на служителите и мениджърите се превръща в нарастваща потребност на съвременните организации, важен компонент на дейностите в областта на благосъстоянието.

Описание на упражнението

- Предоставете на участниците въпросници, за да анализират своите ресурси от енергия.
- Помолете ги да попълнят въпросниците, като дадат честни отговори.
- След като всички попълнят въпросниците, помолете ги да сформират групи от по трима и да обсъдят заключенията.
- Помолете всички да измислят три нови поведения, които ще подобрят ефективността в избраното от тях измерение на благосъстоянието.
- За да научите за най-новите тенденции, свързани с навиците на съня, хранителните навици и т.н., опитайте се да използвате научни източници. Вижте примера на упражнението „Научен блогър“ (по-долу).

Упражнение: „Одит на ресурсите от енергия“ – карта за одит

Опишете вашите навици на сън

Помощни въпроси:

Колко часа спите?

Как заспивате?

Какво правите точно преди да заспите?

Как спите през седмицата?

Как спите когато се на почивка? Как се събуждате? Взимате ли си малка дрямка през деня?
Опишете навиците си за свободно време.
Помощни въпроси: Колко време отделяте за удоволствия? Какво наистина обичате да вършите? Какъв спорт практикувате или какви други физически дейности извършвате ? Кога беше последния път когато бяхте удовлетворен от себе си? Колко често правите „нищо не правя“? Колко телевизия гледате през седмицата? Кога и в какви ситуации се чувствате напълно отпуснат? Каква мечта искате сега да се сбъдне?
Опишете хранителните си навици.
Помощни въпроси: Колко пъти на ден се храните? Закусвате ли? Колко кафета на ден изпивате? Как са балансирани храненията ви по отношение на месо, зеленчуци и въглехидрати? Какво количество вода пиете дневно ? Какво количество сладкиши ядете? В колко часа приемате последното си хранене? Какво количество алкохол приемате седмично?
Пет минутна релаксация
1. Помолете участниците да се настанят удобно във фотьойлите (така че краката и ръцете им да не са кръстосани и гръбнакът им да е под естествено натоварване) и да затворят очи. 2. Помолете участниците да започнат да дишат дълбоко под мотото „старт“ – вдишайте за 1, 2, издишайте за 1, 2, 3, 4 и когато бъдат подканени за „край“, те да завършат упражнението и да отворят очите си. 3. Попитайте за техните чувства и възможно подобряване на настроението, усещане за релаксация. Отчетете, че това упражнение може да ви вдъхнови да намерите свои собствени малки начини да се отпуснете и да търсите енергиен баланс.
Промоционална кампания относно благосъстоянието

Въвеждайки концепцията за благополучие в рамките на една организация, ние можем да информираме служителите и да я популяризираме по различни начини: чрез организационни публикации: брошури, листовки, плакати, папки; чрез поставяне на информация в периодични бюлетени, разпространявани до служители и/или клиенти на компанията; чрез публикуване на информация на уебсайтовете на организациите и в социалните медии, организиране на състезания за благополучие. Промоционалната кампания е един от начините за привличане на вниманието на персонала към изпълняваната програма за благосъстояние. В случая, по отношение на благосъстоянието, това трябва да бъде предимно вътрешна кампания.

1. Отпечатайте предположенията (етапи) на кампанията и въпросите за всеки етап.
2. Наредете отделните въпроси на по-малки лентички.
3. Раздайте на всеки участник.
4. Помолете да съпоставят въпросите с етапите.
5. Участниците споделят своите наблюдения и това е повод да се говори за целенасочеността на популяризирането на програмата сред служителите и за ситуационен подход. Участниците могат да добавят свои въпроси – указателни бележки при проектирането и осъществяването на кампанията

ЦЕЛ НА КАМПАНИЯТА И ОСНОВНИ ПОЛУЧАТЕЛИ НА КАМПАНИЯТА	ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА ИДЕЯТА ЗА БЛАГОСЪСТОЯНИЕ СРЕД СЛУЖИТЕЛИТЕ И ИНФОРМИРАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ЧЕ РАБОТОДАТЕЛЯТ СЕ ГРИЖИ ЗА ТЕХНИТЕ НУЖДИ
ОБХВАТ И МАЩАБ НА ОПЕРАЦИЯТА	• Ще обхване ли кампанията цялата организация? • Ще обхване ли кампанията избрани отдели? • Ще направим ли пилотна кампания?
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ	• Краткосрочна или дългосрочна кампания планираме? • Ще повтаряме ли дейностите на кампанията? Колко често?
ФИНАНСОВИ РЕСУРСИ	• Ще ни трябват ли нови артикули, оборудване (мобилен телефон, лаптоп)? • Колко ще струва? • Ще ни трябват ли награди в състезания, сувенири? • Колко ще струват? • Какви други разходи ще поемем, например ще предложим ли награди/възнаграждения на служителите, участващи в кампанията?
ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ	• Колко служители ще участват в кампанията? • Важно ли е служителите, участващи в кампанията, да се отнасят позитивно към нея? • Какви компетенции ще са необходими за провеждане на кампанията?
ПАРТНЬОРИ НА КАМПАНИЯТА	• Ще поканим ли партньори за сътрудничество? • Ще поискаме ли патронаж?
ПОЛЗИ	• Имала ли е полза организацията от прилагането на благосъстоянието? • Възползвали ли са се служителите от благосъстоянието? Повишила ли се е мотивацията на служителите? • Подобрил ли се е имиджът на организацията? • Увеличил ли се е медийният интерес към дейностите на компанията?
ЕФЕКТИВНОСТ НА	• Какви са мненията на служителите за програмата за благополучие?

КАМПАНИЯТА	- анкетен въпросник - анализ на мнения във форума - срещи и дискусии лице в лице - интервюта с ръководството на организацията
------------	--

Урок 3	Заглавие: Използване на научнообосновани знания	Продължителност: 60 минути	Учебни цели/Реултати	Допълнителни коментари
Използване на научнообосновани знания • Научната комуникация • Канали, източници, стратегии • Доверие и недоверие към научните източници			1. Кратка презентация 2. Как да създадем и използваме съществуващо научно базирано знание – учене от собствен опит и вдъхновяващи практики	Преди обучението - индивидуална подготовка на вдъхновяваща практика от собствената си държава – упражнение „Научен блогър“, лидер на мнение и неговите научни „източници“ По време на обучението: Активно участие в груповата и индивидуална работа.

Упражнение „Научен блогър“
Целта е индивидуална подготовка на вдъхновяваща практика от собствената държава – упражнение „Научен блогър“, лидер на мнение и неговите научни „източници“ 1. Намерете научен блогър във вашата страна 2. опишете накратко неговия/нейния блог - как изглежда? Той/тя често ли публикува описания? описанията илюстрирани ли са със снимки? филми? 3. намерете източниците, които цитира. Това научни източници ли са? Защо мислите, че той/тя цитира тези източници? Индивидуално представяне на резултатите и дискусия – По-долу са изброени някои примери как да се търсят научни източници за обучение Колко вода трябва да пиете през деня?
• https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-water-should-you-drinkhttps://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in-depth/water/art-20044256 • https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/piiS2214-109X(20)30368-5/fulltext

Каква е предпочитаната продължителност на съня на ден?

- <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-sleep-do-we-really-need>
- <https://www.sleepfoundation.org/articles/how-much-sleep-do-we-really-need>
- <https://health.gov/myhealthfinder/topics/everyday-healthy-living/mental-health-and-relationships/get-enough-sleep>

Препоръчително ли е да се закусва?

- <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/features/should-i-eat-breakfast-weight-gain-loss-metabolism-a6874601.html>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1878450X17300045>
- <https://time.com/5516364/is-eating-breakfast-healthy/>

Урок 4	Заглавие: Участие в професионално обучение	Продължителност: 60 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Участие в професионално обучение • Ползи от професионалното развитие • Професионална и непрофесионална кариера (общност, доброволчество) • Самомотивация Обобщение на деня Време за въпроси и отговори			Защо си струва да се развивате професионално? Как разбирате професионалната кариера? Как можете да завършите кариерата си? Работейки за обществото, местната общност, чрез доброволчество? Насочена дискусия (към: подобряване на социалните, емоционалните и учебните резултати) Как да изградим самомотивация. Дневник на успеха – индивидуално упражнение	По време на обучението: Активно участие в работните групи и индивидуално.

Ползи от професионалното развитие

Защо си струва да се развивате професионално?

Как разбирате професионалната кариера? Как можете да завършите кариерата си? Работейки за обществото, местната

[Модул 3] Иновативни дейности за повишаване на мотивацията - ENOROS

	6.3 Интерактивна дейност
Цели	Целта на настоящия модул е: • Повишаване на мотивацията на участниците чрез серия от иновативни дейности, които насърчават благосъстоянието и благополучието в идеална учебна среда. • Насърчаване на практиките за благосъстояние • Увеличаване на желанието на възрастните обучаеми да участват • Поддържане на интереса на учителите • Убеждаване на учителите да използват тези методи в тяхната работна среда
Учебни цели	• Обучаемият може да обсъжда, въз основа на фактически знания, важността на ролята на благосъстоянието в учебната среда • Обучаемият може да комуникира идеи и да задава очаквания и цели в рамките на учебната среда • Обучаемият може да обсъди ролята на благосъстоянието в професионалния живот и упражненията за внимание в таксито • Обучаемият знае как да идентифицира своите лични силни и слаби страни и да ги използва за поставяне на цели и разработване на план за обучение
Методи на преподаване	• Не-формално обучение • Индивидуална работа (прочитане на материалите преди обучението) • Zip Zap Boing Енергизатор като начин за опознаване един с друг • Обмен на идеи (мозъчна атака) и дискусии • Интерактивни дейности • Разговори • Групова работа • Презентации (изнесени от обучаемите) • Дискусия • Бърза двигателна активност • Worksheet on personal development plan
Обучителни материали	• Необходими са лаптопи за групата (по един на отбор или повече) • Флипчарт с хартия, цветни маркери, • Различни цветове лепящи бележки. • Столове • Един работен лист за личностно развитие за всеки участник
Онлайн материали	• https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners • https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-Дейности-for-in-the-interactive-classroom • https://positivepsychology.com/motivation-education/
Методи за оценка/критерии	Използваните за оценяване критерии ще бъдат, както следва: • Всички материали са прочетени и на всички въпроси, свързани с тях е даден отговор; • Изпълнение и представяне на задачи за самостоятелна работа; • Активно участие в дейностите в класната стая и в груповите работи;

[Модул 3] Иновативни дейности за повишаване на мотивацията - ENOROS

	Представяне на групови работи.
Самотестване преди обучението	5 въпроса, свързани с темата на модула, които проверяват очакванията и общото разбиране на участника. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори. - Не е необходима мотивация, за да постигна целите си. Постигането на целите ми е просто въпрос на късмет. ВЯРНО или НЕВЯРНО - Нивото ми на мотивация се увеличава, когато се приближавам, за да постигна целта си. ВЯРНО или НЕВЯРНО - Въпросниците и плановете за целево ориентиране могат да се използват като мотивационни техники. ВЯРНО или НЕВЯРНО - Нищо не може да спре или да намали мотивацията ми. ВЯРНО или НЕВЯРНО - Разбирането на мотивацията на обучаемите и преподавателите и разработването на стратегии за насърчаване на мотивацията на обучаемите на всички нива на представяне са от съществено значение за ефективното преподаване. ВЯРНО или НЕВЯРНО
Последващо обучението самотестване	5 въпроса, свързани с конкретното съдържание на модула, които проверяват знанията на участниците след завършване на модула. (Верният отговор е с удебелен шрифт). - Има ли методи, които мога да използвам, за да преодолее препятствията, които ограничават ежедневната ми мотивация? ВЯРНО или НЕВЯРНО - Може ли незначителна промяна в ежедневните ми навици ефективно да повиши личната ми мотивация? ВЯРНО или НЕВЯРНО - Имам ли нужда от осезаеми напомняния, за да остана мотивиран? ВЯРНО или НЕВЯРНО - Могат ли хората около мен да ме подкрепят психически и психологически или да се доверя само на помощ от квалифицирани специалисти? ВЯРНО или НЕВЯРНО - Академичната мотивация се обсъжда от гледна точка на самоефективността, преценката на индивида за неговите или нейните способности да извършва дадени действия. ВЯРНО или НЕВЯРНО
Описание на помещението:	Проверете преди обучението, че: Уверете се, че класната стая е с комфортна температура преди началото на часа;

[Модул 3] Иновативни дейности за повишаване на мотивацията - ENOROS

	- Уверете се, че оборудването и мебелите са настроени така, че да отговарят на нуждите от обучение на образователната сесия; и - Опитайте се да сведете до минимум външните разсейвания, като шум, идващ извън класната стая. Уютено, голямо помещение, с естествена светлина, което включва: - Подвижни/преносими маси (могат лесно да се преместват за групова работа) - Удобни столове - Компютър и високоговорители - Проектор за данни
Референции	Kimmel, S., Gaylor, K., & Hayes, J. (Октомври, 2014 г.). Възрастови различия между възрастните учащи: Мотивации и бариери пред висшето образование. В доклади от конференцията на Института за поведенчески и приложен мениджмънт през 2014 г (стр. 20-23). Cross, K. P. (1981 г.). Възрастните като обучаеми. Увеличаване на участието и улесняване на ученето. Sogunro, O. A. (2015 г.). Мотивиращи фактори за възрастни обучаеми във висшето образование. Международно списание за висше образование, 4(1), 22-37. O'Neill, S., & Thomson, M. M. (2013 г.). Подпомагане на академичната настойчивост при нискоквалифицирани възрастни обучаеми. Подкрепа за обучение, 28(4), 162-172. Shoshani, A., & Eldor, L. (2016 г.). Неформалното обучение на преподавателите: учебен климат, удовлетворение от работата и мотивация и благосъстояние на преподавателите и учениците. <i>Международно списание за образователни изследвания</i>, 79, стр. 52-63. Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006 г.). Различните ефекти на вътрешната и идентифицираната мотивация върху благосъстоянието и представянето: проспективни, експериментални и задължителни подходи към теорията за самоопределяне. <i>Списание за личност и социална психология</i>, 91(4), 750. Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). Как простите положителни дейности повишават благосъстоянието? <i>Актуални насоки в психологическата наука</i>, 22(1), 57-62. Mäkelä, T., Kankaanranta, M., & Gallagher, C. (Октомври, 2014 г.). Включване на учениците в редизайн на учебни среди, благоприятни за учене и благосъстояние. <i>От доклади от годишния симпозиум за архитектурни изследвания във Финландия</i> (стр. 268-282). Sanacore, J. (2008). Превръщане на неохотните учащи се във вдъхновени обучаеми. <i>Клиринговата къща: Списание за образователни стратегии, проблеми и идеи</i>, 82(1), стр.40-44.

Урок 1	Заглавие: Социални и психологически аспекти, осигуряващи учебната среда	Продължителност: 60 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Разделете групата си по двойки, като единият партньор е назначен за ролята на говорещ, а другият за ролята на слушател. И се уверете, че имат възможността да говорят съответно, анализирайки и обсъждайки следните три теми:			Да се помогне на участниците да дефинират своята лична среда за обучение.	Запознаване с концепцията за учебната среда, търсене на дефиниции.

Дейност 1 1. Определете психологическа учебна среда. Дейност 2 Какво представлява ефективната учебна среда? Как да я създадем и какви елементи са ѝ необходими, за да бъде ефективна. Физически и психосоциални аспекти на учебната среда. Дискусия между групи от 4-5 обучаеми. 2. Определете социалната учебна среда. Социалната учебна среда се състои от възприятията на обучаемите за това как те са насърчавани да взаимодействат и да се свързват с другите (например, съученици, преподавател) и обхваща измерения на: (1) подкрепа от преподавателите, (2) насърчаване на взаимното уважение, (3) насърчаване на взаимодействието, свързано със задачата на обучаемите, и (4) насърчаване на доверието и комуникацията. Дейност 3 1.3 Създаване на ефективна учебна среда. Участниците трябва да помислят за ефективната учебна среда според техните стандарти и да я запишат Дейност 4 Използвайте дейност за повишаване на енергията за да поддържате мотивацията на участниците. (https://www.sessionlab.com/library/energiser)	• Концептуализирането на благосъстоянието по начин, който се чувства едновременно уместен и измерим, започва с разглеждането на това от какво се нуждаят хората, за да процъфтяват в живота си.	• Очакванията на участниците от деня – с помощта на лепящи бележки. • Помолете ги да споделят своето ниво на мотивация да участват в ден 3.
---	---	--

Урок 2	Заглавие: Учебна среда на приобщаване и благосъстояние и методи на преподаване	Продължителност: 40 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Дейност 1 2.1 Методи за подобрене на благосъстоянието на обучаемите. Дейности за общуването, използвайки както думи, така и жестове, за да изразяват и показват с движения как ги кара да се чувстват благосъстоянието. Използвайте актьорско упражнение, за да популяризирате начини за комуникация с жестове (https://www.theatrefolk.com/blog/nonverbal-communication-exercises/) Ангажираността и благополучието са силно взаимни, като			• Да се повиши значението, което благосъстоянието може да има за учащите и неговото въздействие върху техните гъвкави умения. • Да помогне на участниците да разберат еволюцията на ролята на учителя в днешния бизнес, тъй като светът	Въведение в разнообразието от методи, които могат да подобрят благосъстоянието на обучаемите.

всяко състояние влияе върху бъдещото състояние на другия. И за да подготвим учениците за процъфтяващо благосъстояние цял живот, е важно да ги обучаваме цялостно – давайки им представа за това какво допринася за качествено благосъстояние. <i>Дейност 2</i> 2.2 Интерактивна дейност за ролята на учител. Интерактивна дейност в групи от по 4 души за това как да подобрим благосъстоянието на обучаемия чрез различни методи и тяхното практическо прилагане. Дискусии. Дайте си време за мислене и надграждане на собствените си лични методи за мотивиране на обучаемите. <i>Ролята на учителя се е развила през последните няколко десетилетия. Време е професионалистите в обучението и развитието да прегърнат тази еволюция и да започнат да променят начина, по който изготвят и предоставят обучение; и приемат техните роли в различни области на организацията.</i>	продължава с бързи темпове и е нещо, което всеки трябва да разбере.	
--	--	--

Урок 3	Заглавие: Подкрепа на процеса на учене/преподаване и саморазвитието на възрастните	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
<i>Дейност 1</i> 3.1 Създаване на приобщаващ учебен процес. 3.1 RPT Теоретична презентация <i>Определяне на начини за предоставяне на подкрепа на възрастни. Запознаване на учителите с тяхното лично саморазвитие чрез представяне на теория за това защо е важно първо да разберат себе си и след това да предадат усещането за себепознание на възрастните обучаеми.</i> <i>Дейност 2</i> 3.2 Подобряване на саморазвитието на възрастните. 3.2. Дискусия относно саморазвитието на възрастните <i>Идеята за реализиране на потенциала на всеки ученик... помага да преориентираме мисленето ни за една проста</i>			• Да се засили обменът на идеи и подкрепа, като се споделят техните очаквания и нужди, като същевременно се предоставя подкрепа на обучаемите. • Да признаят, че други обучители може да почувстват същото за дадена ситуация, ще ги убеди да се отворят и да споделят с групата своите притеснения	

истина: когато става въпрос за образование, голямата картина наистина се определя от малката картина - кое е най-доброто за всеки отделен ученик.

Урок 4	Заглавие: Планиране на кариера и самоусъвършенства не	Продължителност: 190 минути	Учебни цели/резултати	Допълнителн и коментари
Дейност 1 4.1 Самосъзнание и себепознание 4.1 PPT теоретична презентация относно самосъзнанието и себепознанието. Въведете концепцията за интроспекция, за да изследвате чувствата и емоциите. <i>Когато обучаемите се забавляват в учебната си среда, те ще се чувстват по-мотивирани да идват в класа всеки ден, за да участват непрекъснато във всички други забавни дейности, която имате да им предложите. Това, което е интересно да се отбележи, е, че за да направите това, е много необходимо лично</i> Дейност 2 4.2 Интерактивна дейност за успешен план за личностно развитие 4.2 Интерактивна дейност в група от 4 обучители, които ще създадат собствен план за личностно развитие и бъдещи цели. Самосъзнанието е способността да разбирате себе си и съзнателно да осъзнавате своята личност, емоции, поведение и нужди в живота. Самосъзнанието може да ви помогне да направите важни избори, да поддържате положително отношение и да имате здравословни навици. Тези, които се борят в областите на самосъзнанието, могат да направят лош избор, да имат лоши навици и да им липсва напредък в живота, затова е изключително важно да се работи върху тези аспекти по време на процеса на обучение.			• Да се разбере как те се справят в личното си благосъстояние: процъфтяват ли, борят се или страдат? Какви са отношенията им с приятели, семейство и по-широк кампус? Къде са финансово? Какво ще кажете за мислене в училище и бъдеща кариера? Как остават физически здрави • Да се идентифицират начини за насърчаване на собственото си благосъстояние на работното място.	Интерактивна дейност Упражнение 2 работния лист е раздаден на всеки участник
Урок 5	Заглавие: Поемане на отговорност в учебния процес	Продължителност: 20 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари

Опишете тук вашите дейности: <i>Дейност 1</i> <i>5.1 Защо е важно да се поемат отговорности по време на учебния процес.</i> 5.1 PPT теоретична презентация за поемането на отговорност за собственото си обучение, как мога да подкрепя себе си по време на учебния процес и какви са моите права и задължения в такава среда. <i>В среда, в която всеки ще бъде изцяло отговорен за собствения си успех, всеки човек ще трябва да бъде способен да управлява собствения си живот, да определя работата си, да разпределя енергия и да придобива знанията и необходимите способности за следващия проект. Поставянето на цели, вземането на решения и приоритизирането на задачите ще бъдат основни умения в тази нова икономика.</i> <i>Дейност 2</i> <i>5.2 Идентифицирайте практически начини за насърчаване на вниманието (т.е. упражнения за внимание, релаксация Дейности, йога) в учебна среда. Обсъдете ползите.</i> <i>Изберете упражнение за внимание и го практикувайте с групата</i> https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/consumer-health/in-depth/mindfulness-exercises/art-20046356	• Да се научите как да поемете отговорност за собственото си обучение, защото това улеснява идентифицирането на силните и слабите ви страни. • След като бъдат идентифицирани, можете да работите върху учебен план, който се фокусира върху областите, в които се нуждаете най-много от помощ, увеличавайки скоростта на вашето обучение и изграждайки вашите умения.	
---	---	--

[Модул 4] Хармония на и между участниците в образователния процес - PRISM

Теми	1. Комуникационна система между участниците в образователния процес 1.1 Дефиниция на WELLNESS комуникационна система 1.2 Конкретни действия за комуникация, без да се изпада в неразбиране. 2. Ефективно сътрудничество на работното място 2.1 Подготовка на почвата за ефективно сътрудничество 2.2 Как да преодолеем недоразуменията/провала 2.3 Предлагане на конструктивна обратна връзка по обмислен начин. 3. Уелнес подход за поддържане на устойчиви и положителни отношения. 3.1 Най-добри практики за поддържане на устойчиви отношения 3.2 Насърчаване на солидарния начин на живот и положителния избор
Цели	Целите на този модул са: • Да се подобри комуникацията между образователните участници • Укрепване на сътрудничеството на работното място • Поддържане на устойчиви и положителни отношения с колегите • За насърчаване на благополучния начин на живот и положителния избор
Учебни резултати	• Обучаемият ще може да създава и поддържа ефективна комуникация с други образователни участници; • Обучаемият ще може по-добре да си сътрудничи, като избягва недоразумения; • Обучаемият ще може да засили сътрудничеството на работното място; • Обучаемият ще може да поддържа устойчиви и положителни отношения с колегите; • Обучаемият ще може да насърчава благополучния начин на живот и положителния избор дори извън работното място.
Методи на преподаване	• Неформално обучение • Интерактивна сесия • Целево проучване • Групова работа
Обучителни материали	• Химикалки, моливи, цветове, листове А4, лепящи бележки, • Ножици, лепило • Флипчарт, столове • Карти (за конкретни дейности)
Онлайн материали	• https://positivepsychology.com • https://epale.ec.europa.eu • Thematic Working Group on Quality in Adult Learning
Методи за оценка/критерии	Използваните критерии за оценка са: • Всички материали са прочетени и на всички въпроси относно материалите са дадени отговори; • Изпълнение и представяне на самостоятелни работни задачи; • Активно участие в дейности в класната стая и групова работа;

[Модул 4] Хармония на и между участниците в образователния процес - PRISM

	Презентации на групова работа (активно участие);
Самотестване преди обучението	5 въпроса, свързани с темата на модула, които проверяват очакванията и общото разбиране на участника. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори 1. Моля, изберете най-честата причина за неразбиране в работата: Множествен избор, можете да изберете повече от един - Силно лидерство - Контраст, базиран на личността - Творческа идея - Лошо слушане. (Правилният отговор е с удебелен шрифт). 2. Организационният конфликт или неразбирането на работното място е състояние на раздор, причинено от действителното или възприемано противопоставяне на нужди, ценности и интереси между хората, работещи заедно. ВЯРНО или НЕВЯРНО. 3. Моля, изберете отрицателните ефекти, причинени от лоша хармония между участниците в образователния процес: Множествен избор, можете да изберете повече от един - Пречи на емпатията - болки в стомаха – Възпрепятстване проучването на повече алтернативи – Отлагане на решенията. 4. Благосъстоятелния начин на живот и положителните избори могат да бъдат причина за положителни резултати в груповите работни отношения. ВЯРНО или НЕВЯРНО 5. Какво е EPALЕ: Множествен избор, можете да изберете само една опция: Електронна платформа за обучение на възрастни в Европа – Екстреман път и логически емоции – Европейската платформа за младежта.
Последващо обучението самотестване	5 въпроса, свързани с конкретното съдържание на модула, които проверяват знанията на участниците след завършване на модула. (Верният отговор е с удебелен шрифт). 1. Моля, изберете основните аспекти на комуникацията: Множествен избор, можете да изберете повече от един - Физически, Езикови, Когнитивни, Поведенчески (правилният отговор с удебелен шрифт) 2. Един от най-големите инхибитори на качествена комуникация на работното място са пропуснатите сигнали и бързо формираните предположения. Вярно или НЕВЯРНО. 3. Важно е да практикувате физически упражнения рано сутрин, за да подобрите уменията си за слушане. ВЯРНО или НЕВЯРНО. 4. Важно ли е да предлагате конструктивна обратна връзка по обмислен начин, за да

[Модул 4] Хармония на и между участниците в образователния процес - PRISM

	увеличите взаимното разбирателство по време на работа? ВЯРНО или НЕВЯРНО 5. Ефективната комуникация на работното място е ключът към установяването на силни взаимоотношения и завършването на важни проекти. ВЯРНО или НЕВЯРНО
Референции	РАБОТЕН ДОКУМЕНТ №11(2011 г.) на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP): „Ориентиране през целия живот в цяла Европа: преглед на политическия напредък и на бъдещите перспективи“ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf Работен документ №16 на Cedefop (2012 г.) Тенденции в политиката за ПОО в Европа 2010-12. В съответствие с комуникетото от Брюж. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6116_en.pdf Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене (2012/С 398/01). http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF Резолюция на Съвета относно обновената европейска програма за учене за възрастни (2011/С 372/01). http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF

Урок 1	Заглавие: Основни комуникационни умения	Продължителност: 60 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Дейност 1= първата Дейност е съсредоточена върху създаването на рамка за разбиране на комуникацията. Основните аспекти на комуникацията ще бъдат третирани като физическа, езикова, когнитивна, социална и емоционална комуникация. Участниците ще изпробват всеки аспект на комуникацията в груповата работа. Дейност 2= „Отгатни емоцията“ Разделете групата на два отбора. Поставете на масата (или поставете в кутия) пакет карти, всеки от които има определена емоция, изписана върху него. Накарайте участник от група А да вземе горната карта от масата и да изиграе (пантомима) емоцията за неговата/нейната група. Това трябва да се направи за определено време (напр. минута или две). Ако емоцията е отгатната правилно от група А, те получават десет точки. Сега накарайте участник от група Б да разиграе емоция; присъждайте точки според случая. Редувайте актьорските възможности между двете групи. След 20 до 30 минути действие и гадаене, обявете край и обявете печелившия отбор въз основа на общия му брой точки.				
			- Изграждане на капацитет за участниците по отношение на добрата рамка за разбиране на комуникацията - Оказване помощ на участниците за развиване на повече емпатия, обмисляне на други гледни точки, изграждане на комуникационни умения и умения за преговори.	

Урок 2	Заглавие: Активно слушане	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Дейност 1= Разделете групата си по двойки, като единият партньор е назначен за ролята на говорещ, а другият за ролята на слушател. Работата на говорещия е да опише какво иска от ваканция, без да посочва дестинация. Работата на слушателя е да слуша внимателно какво се казва (и това, което не се казва) и да демонстрира слушането си чрез поведението си. След няколко минути активно слушане, слушателят трябва да обобщи трите или основни критерии, които говорещият взема предвид, когато става въпрос да се наслади на почивката си. И накрая, слушателят трябва да се опита да продаде на говорещия дестинация за тяхната почивка. След кратък преглед на това до колко добре слушателят е слушал, двамата трябва да си сменят ролите и да опитат упражнението отново. Това упражнение дава на всеки участник възможност да практикува като говори за своите желания и нужди, както и възможност да участва в активно слушане и да използва знанията, които е придобил, за да разбере и да се свърже с говорещия.			Да се повиши значението на активното слушане и да се даде възможност на участниците да практикуват своите умения.	Изпълнете в продължение на 5 мин. дейности за енергизиране. От участниците няма да се изисква подготвителна работа

Урок 3	Заглавие: Как да се подобрят комуникационните умения на работното място	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Дейност 1= За тази дейност е необходим четен брой участници, за да може всеки да има партньор. След като се оформят двойките, те сядат един до друг, всеки с хартия и молив в ръка. Единият член поема ролята на говорител, а другият играе ролята на слушател. В продължение на пет до десет минути говорещият описва геометрично изображение от подготвен набор, а слушателят се опитва да превърне това описание в рисунка, без да гледа изображението. След това те говорят за преживяното, като използват няколко от следните примерни въпроса: Въпроси за говорещия: • Какви стъпки предприехте, за да сте сигурни, че инструкциите ви са ясни? Как те биха могли да бъдат приложени във взаимодействията в реалния живот? • Предвидените от нас съобщения не винаги се тълкуват така, както искаме да бъдат. Докато говорите, какво бихте могли да направите, за да намалите вероятността от неправилна комуникация в диалога в реалния живот? Въпроси за слушателя: • Какво беше конструктивното в указанията на партньора ви? • По какви начини рисуването ви можеше да се бъде по-различно, ако можехте да общувате с партньора си?			• Развиване на изслушване, яснота и потенциални стратегии в комуникацията. • Изразяване на очакванията, нуждите и други, това помага за изясняване и създаване на обща основа	Плюс една дейност за енергизиране в рамките на 10 минути. От участниците няма да се изисква подготвителна работа

--	--	--

Урок 4	Заглавие: Концентрични кръгове	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Дейност 1= Поставени са два кръга от столове, един в друг. Участниците, които седят в средата, са „говорещи“, докато тези във външния ринг са „наблюдатели“ и тези роли трябва да бъдат разпределени преди упражнението. Въоръжени със своите материали, говорещите започват да се занимават с темата. Те използват целите като ръководство за разговора, докато наблюдателите слушат внимателно и си водят бележки. След петнадесет минути дискусия, наблюдателите и говорещите сменят кръговете си - тези, които са слушали преди, сега седят във вътрешния кръг за петнадесет минути разговор. Може да е по предварително избрана тема или по друга, но дейността трябва да завърши с разбор. По време на този разбор те разсъждават колективно върху самото преживяване: • Как беше да си наблюдател в сравнение с това да си слушател? • Какво чувствахте, когато наблюдавахте от външния кръг, слушахте, но не допринасяхте? Как това повлия на вашето обучение, вместо да предоставите вашия собствен принос? • По какъв начин това, че сте наблюдател, повлия на вашите възгледи за говорещите? Ами какво ще кажете по отношение на тяхната динамика?			• Подобряване на разбирането на гледните точки на другите хора • Потвърждаване на чувствата на хората и потенциално избягване на стреса от недоразумения.	Плюс 1 за разтопяване на ледовете - 10 минути. От участниците няма да се изисква подготвителна работа.

Урок 5	Заглавие: Разрешаване на конфликти	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
--------	--	-------------------------------	-----------------------	---------------------------

Дейност 1= може да се направи с четен брой участници, тъй като те ще трябва да намерят партньор за тази игра един срещу един. В книгата, спомената по-долу, има и материали за раздаване, но можете да подготвите свои собствени за тази дейност. В идеалния случай повече от един „Сценарий за говорещ“ и повече от един „Сценарий за слушател“: • „Сценарий за говорещ“: описва нещо като лош ден на работа или проблем с клиент. В малък абзац той трябва да очертае какво се е объркало (може би всичко е от спукан екран на смартфон до закъснение по време на пътуването ви). Този сценарий е последван от инструкция на Говорещия да играе роля: <i>„Обаждайте се на колегата си за малко подкрепа“</i> или <i>„Решавате да изпуснете парата, като говорите с колегата си“</i>. • „Сценарият за слушател“ е малко по-различен. В няколко изречения сценарият очертава ситуация, при която колега се обръща към него с проблеми, но може да имат други неща. Може да е от факта, че е закъсал в работа или може би оплакванията на неговия колега му изглеждат тривиални. След като прочете сценария с неговия контекст (например, денят е напрегнат, компютрите ви току-що се сринаха), ролята на Слушателя е да го изиграе, докато отговаря на говорещия, например: <i>„Покажете с езика на тялото си, че сте твърде заети“</i>. Упражнението е добра отправна точка за разговор за конструктивни стратегии за слушане. Заедно двойките могат да излязат с по-продуктивни, подходящи отговори с емпатия, като се има предвид свежото актьорско изживяване. Някои дискуссионни точки включват: • Като говорещ, каква обратна връзка изглежда даде вашият слушател? • Как се почувствахте относно обратната връзка, която получихте? • Как бихте могли да създадете някои подходи за слушане и обратна връзка въз основа на това?	• Даване на конструктивна обратна връзка • Разрешаване на конфликт на работното място, използвайки комуникационните си умения	
---	--	--

Урок 6	Заглавие: Създаване на устойчиви взаимоотношения на работа	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
--------	---	-------------------------------	-----------------------	------------------------

Дейност 1= В тази Дейност един колега има цели 60 секунди да се изкаже по отношение на нещо, което го дразни. Най-добре е това да не е неподходящо за работното място, но в същото време не е задължително да е свързано с работата. Ако мразите изскачащите реклами, например, вече имате страхотен материал за изказването си Първият колега (участник А) просто се отпуска, докато вторият човек (участник Б) слуша внимателно, опитвайки се да прекъсне шума, изтъквайки: • Какво наистина интересува Участник А – например безпроблемно потребителско изживяване в интернет; • Какво цени – например яснота и прозрачни реклами; • Какво има значение за него – например да свършат работа, да извърши спокойно пазаруването си онлайн или по-интуитивен, удобен за употреба рекламен блокер. След това Участник Б „декодира“ изречението, като го повтаря обратно на участник А, изолирайки ключовите положителни точки без грешка или негативно отношение. Те могат да използват някакъв вариант на следните изречения, за да насочат тяхното декодиране: • “Вие цените...” • “За вас е от значение...” • “Вие вярвате, че...това значи много” След това те могат да си сменят ролите и да повторят играта отново. Както вероятно можете да видите, дейността има за цел да помогне на съотборниците да оценят, че обратната връзка има положителни цели.			Да помогнете на вашия колега да практикува слушане с емпатия и други умения за изграждане на устойчиви отношения на работното място	Плюс 1 дейност за енергизиране за 10 минути. От участниците няма да се изисква подготвителна работа
Урок 7	Заглавие: Предоставяне на конструктивна обратна връзка	Продължителност: 60 минути	Учебни цели/Резултати	Допълнителни коментари
Дейност 1= Всеки ще се представи и ще каже имената си пред групата. Групата наблюдава и дава обратна връзка за начина, по който човекът се е представил, какво е направил извън неговите неутрални изразения. Може да разбере, че винаги вдига вежди, без да осъзнава това. Това може да обясни факта защо другите хора може да мислят, че той или тя винаги изглежда малко ядосан/а. От другата страна на спектъра, някой, който винаги се смее, може да разбере защо хората не винаги го приемат толкова сериозно, колкото би искал. Дейност 2= По време на това упражнение за конструктивна обратна връзка екипът се подрежда в два реда, обърнати един срещу друг. Първо всеки човек от ред А казва на човека пред него какво харесва в неговото поведение, започвайки с изречението „Харесва ми това“, Освен да кажете на другия какво харесвате в неговото поведение, можете също да кажете на другия човек какво харесвате в екипа. След това кажете какво бихте искали да се случи в екипа. И тогава			• Подпомагане на обучението и развитието на екипа. • Повишаване на мотивацията на служителите	Плюс 1 дейности за енергизиране за 10 минути. От участниците няма да се изисква подготвителна работа.

другият отговаря с: каквото би бил искал екипът, 1. След като всеки от ред А се е изправил срещу всеки от ред Б, вие позволявате на хората да правят двойка с хора от тяхната собствена линия, така че накрая всеки да се изправи срещу всеки от отбора. 2. Можете също така да играете тази игра в кръг, като всички се гледат един друг. Един човек започва. Избира някой от кръга, с когото иска да направи упражнението. След като и двамата са минали по реда си, изборният сега избира друг човек от кръга. Играта продължава, докато всички изиграят упражнението. P.S. правете тази вариация само когато всички се чувстват в безопасност.		
---	--	--

[Модул 5] Гъвкавост на системата - PROMIMPRESA

Теми	1. Приятелска среда 2. Включване, уважение, участие 3. Подпомагане на учебния процес и саморазвитието на възрастните. 4. Лично благополучие и саморазвитие, избягване на прегарянето. 5. Разнообразието на учебната общност. 6. Умения за подобряване на адаптивността на групите.
Цели	Целта на настоящия модул: • Създайте приобщаваща среда, подходяща за учене • Адаптиране на учебния процес, за да отговори на променящите се нужди • Придобийте умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта • Изграждане на положителна образователна култура
Учебни резултати	• Обучаемият ще може да изгради приобщаваща среда, подходяща за обучение • Обучаемият ще може да адаптира учебните процеси, за да отговори на променящите се нужди • Обучаемият ще придобие умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта • Обучаемият ще изгради положителна образователна култура
Методи на преподаване	• Неформално обучение • Учене чрез правене • Интерактивна сесия: картографиране с участието и работа по проекти • Казус • Практически упражнения и работна група
Обучителни материали	• Флипчарт • Маса и столове • Чаршафи • Химикалки, моливи • Печатни документи
Онлайн материали	• Онлайн материалите ще се разпространяват в pdf формат (съдържание от Promimpresa) ○ Онлайн модул 1: 20 мин. - индивидуално упражнение на тема „каква е вашата собствена ситуация?“ да мислим за елементите на приобщаваща, удобна за учене класна стая. ○ Онлайн модул 2: 30 мин.- разглежда въпроса за „Създаване на гъвкавост в образователните системи“: промяна на пътищата на обучение, насърчаване на алтернативи за запазване на оценките, консултиране и поддръжка на място с мултидисциплинарни екипи, развитие на социални умения, разрешаване на конфликти и насърчаване на промените в поведението, основно образование за завръщане на учащите, гъвкавост в предоставяне на програми, силни връзки между услугите за насочване и консултиране. • Онлайн модул 3: 20 мин. – „Приобщаваща, благоприятна за ученето среда“; ползи за възрастни обучаеми, обучители, членове на персонала и цялата общност на доставчици на обучение. Нов дизайн на обучение: различни устройства за обучение, различен подход и нови задачи.

[Модул 5] Гъвкавост на системата - PROMIMPRESA

Методи за оценка/критерии	• Въпросник преди обучение и въпросник след обучение • Активно участие в дейности провеждани в клас и групова работа • Презентации на групова работа • Формуляр за оценка
Самотестване преди обучението	4 въпроса, свързани с темата на модула, които проверяват очакванията и общото разбиране на участника. Въпросите могат да бъдат с множествен избор (4 възможни отговора) или въпроси с верни/неверни отговори. (Верните отговори са с удебелен шрифт) - Според вас какво означава това определение „Предоставяне на избор, а не затваряне на врати“? А. адаптират своя учебен път, докато вървят, за да отговаря на техните интереси и способности Б. Извършване на преход от един учебен път към друг В. води до отпадане на обучаемите - Кои са ключовите умения, необходими за насърчаване на благосъстоянието на преподавателите и обучаемите възрастни? А. Водете и преподавайте със своите силни страни Б. Изпитване на чувство на принадлежност В. <u>Ангажираните, процъфтяващи училища започват с преподаватели, така че се грижете за хората, които се грижат за вашите ученици</u> Г. Всички предишни отговори - Какво е асертивност? А. Способност за ясно изразяване на емоции и мнения Б. <u>Способност за изразяване на емоциите и мненията си ясно и ефективно, без обаче да обижда или атакува събеседника</u> В. Способност за изразяване на емоциите и мненията си ясно и ефективно, ако е необходимо, чрез атакуване на събеседника - Според вас доколко е важно да предоставяте взаимна обратна връзка? А. От основно значение е предоставите обратна връзка, ако някой я поиска Б. От основно значение е да предоставите обратна връзка, дори ако никой не я поиска В. <u>Важно е да предложите обратна връзка, ако някой е емоционално готов да я получи</u> Г. Не е важно да предоставяте обратна връзка
Последващо обучението самотестване	5 въпроса, свързани с конкретното съдържание на модула, които проверяват знанията на участниците след завършване на модула. (Верният отговор е с удебелен шрифт). - Според вас какво означава това определение „Предоставяне на избор, а не затваряне на врати“? А. адаптират своя учебен път, докато вървят, за да отговаря на техните интереси и способности Б. Извършване на преход от един учебен път към друг В. води до отпадане на обучаемите

[Модул 5] Гъвкавост на системата - PROMIMPRESA

2. Кои са ключовите умения, необходими за насърчаване на благосъстоянието на преподавателите и обучаемите възрастни?
 - А. Ръководство и преподаване със своите силни страни
 - Б. Изпитване на чувство на принадлежност
 - В. Ангажираните, процъфтяващи училища започват с преподаватели, така че се грижете за хората, които се грижат за вашите ученици**
 - Г. Всички предишни отговори
3. Какво е асертивност?
 - А. Способност за ясно изразяване на емоции и мнения
 - Б. Способност за изразяване на емоциите и мненията си ясно и ефективно, без обаче да обижда или атакува събеседника**
 - В. Способност за изразяване на емоциите и мненията си ясно и ефективно, ако е необходимо, чрез атакуване на събеседника
5. Според вас доколко е важно да предоставяте взаимна обратна връзка?
 - А. От основно значение е предоставите обратна връзка, ако някой я поиска
 - Б. От основно значение е да предоставите обратна връзка, дори ако никой не я поиска
 - В. Важно е да предложите обратна връзка, ако някой е емоционално готов да я получи**
 - Г. Не е важно да предоставяте обратна връзка

Урок 1	Заглавие: Гъвкавост на системата за увеличаване на многообразието	Продължителност: 165 мин.	Учебни цели/резултати
<i>Предварителна дейност:</i> 20 мин.- Регистрация - записване на участниците. Представяне на програмата и екипа <i>Дейност 1:</i> 20 мин.- игра за стопяване на леда: Лепящи бележки: моите очаквания, моите цели, теми, върху които да се съсредоточа. <u>Описание:</u> Всеки участник използва 3 лепящи бележки от 3 различни цвята и пише върху тях: • На бележка с жълт цвят: 3 очаквания към тази част от обучението • на бележка със зелен цвят: 3 лични цели към тази част от обучението • на бележка с розов цвят: 3 теми, които искате да покриете с тази част от обучението Всеки участник обяснява своите бележки.			• Определяне на лични цели и очаквания, свързани с модула • Определяне на елементи на благосъстояние и взаимното влияние между участващите участници • Разбиране как стереотипите влияят на благосъстоянието в контекста на обучението • Разбиране на факторите, влияещи върху гъвкавостта на учебната среда и как да ги управлявате • Какво е приобщаваща, удобна за учене среда (ilfe) • Научаване на стратегии за създаване на една различна класна стая • Насърчаване на приобщаването и сътрудничеството, • Увеличаване максимално взаимодействието между обучаемите. • Култивиране на интелектуална ангажираност, като се даде на обучаемите

Дейност 2: 50 мин.- Презентация с участие.

Описание: Теория. Внедряване на многообразието за максимизиране на гъвкавостта, творчеството и производителността в класната стая: Какво е приобщаваща, благоприятна за ученето среда (ILFE)? Въвеждане на елементи на личното благосъстояние.

Дейност 3: 30 минути – дискусия в група от 6 души, за да се установят определящи фактори за гарантиране на гъвкава учебна среда

Описание: Обучителят създава групи, обединяващи хора, идващи от различни организации. Всяка група е снабдена с лист (формат A2) и цветни химикалки. Работния лист се поставя в средата на масата и хората сядат наоколо.

Всяка група трябва да се съсредоточи върху 2 определящи фактора, които се считат за съществени за гарантиране на гъвкава учебна среда.

В същото време всяка група трябва да осигури 3 действия, които обучители, обучаеми и персонал трябва да определят, за да улеснят гореспоменатите аспекти.

Всяка група представя резултатите си на другите.

Дейност 4: 45 минути – Анализи с участието на стратегиите за насърчаване на разнообразна класна стая (ползите за обучители, възрастни учащи, членове на персонала и общности от наличието на приобщаваща, благоприятна за ученето среда)

Описание:

Разделете групата на 4 групи от максимум 5 души. Раздайте по един плакат и един маркер на група. Всяка група избира място в класната стая за работа. Всяка група има 10 минути, за да завърши темата, която има на плаката си. След това групите обикалят и се въртят през 10 минути, преминават през всички плакати и завършват определенията.

Накрая ще получите пълно картографиране на темите.

Упражнения по теми:

- Какво е благосъстояние?
- какви са поведението, които влияят на благосъстоянието, определящи на благосъстоянието, техники и методи, които подобряват креативността на преподавателите и учащите?

активен глас върху тяхното обучение, като същевременно се коригира педагогиката през цялото време.

Урок 2	Заглавие: Умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта на групите	Продължителност: 150 минути	Учебни цели/Резултати
Дейност 5: 40 минути – Обобщение на онлайн частта на обучението. Нов дизайн на обучение, различни устройства за обучение, различен подход и нови задачи. Описание: Обучителят използва слайдове/PowerPoint, за да се разберат основните теми на онлайн обучението. Дейност 6: 60 минути - Практическа задача “Power walk”. Описание: Определете някои роли на възможни членове на разселени и неразселени общности (включително лица, потенциално засегнати от разселване) и ги напишете на малки карти (5 см x 5 см). Участниците играят ролите, описани на картите, които са им раздадени * Дайте на всеки от участниците лист хартия с написан върху него герой. Ако има по-малко от 25 участници, намалете броя на героите, като се уверите, че няма да извадите твърде много от една група (например всички мощни или всички уязвими) * Помолете участниците да се присъединят на открито място за упражнението * Помолете участниците да застанат в редица - Дайте инструкция на участниците да направят една крачка напред, ако твърдението се отнася за неговия/нейния характер. След като прочетете изявленията, попитайте онези, които са се пристъпили напред и обсъдете защо са отпред, какво чувстват онези, които са останали отзад по отношение на тези, които са се придвижили напред. Обяснете, че това са хора, които обикновено се срещат в общността. Също така попитайте хората отзад кои са те и защо не са предприели стъпки. Обяснете, че това са хора, които заслужават внимание. Обсъдете резултатите от „силното ходене“ и неговото въздействие върху нивото на дейност на нашата общност. Също така преценете от какви способности се нуждаят хората на различни нива, за да слушат другите. Времева рамка · 30 минути да завършите „Power Walk“ · 30 минути (минимум) за пленарна дискусия. Дейност 7: 20 мин. - Енергизатор “5easy puzzle” Описание: Минимум 5 стр. и след това всяко допълнително кратно на 5. 5 парчета цветна хартия или картон с размери 10 инча x 10 инча, ножици, линейка, молив. Всеки член на екипа трябва да образува квадрат (плосък на масата или			• Научаване на нов дизайн на обучение и различни подходи за обучение • Способност за идентифициране на проблемите на властта и правата, свързани с общностите, с които живеят, и работната им среда • Въведение в мисленето, ориентирано към правата на човека. • Преживяване на промяна във възприятието от обект към отношения; • Да изследваме склонността ни да се движим сами • По-голяма способност за идентифициране на ментални модели в реално време и виждане на ключови взаимовръзки и системни структури. • Опит за намиране на положителни начини за дефиниране на значението на управлението и разрешаването на конфликти. Едновременно с това ще даде на участниците възможност да работят и да опознаят другите в класа. • Способност да бъдете отворени и да размишлявате върху чувствата, както положителни, така и отрицателни, като изключват или се възползват от информацията, която ги придружава, според тяхната полезност. • Способност да се контролират и регулират собствените емоции и на другите, моделиране на отрицателните емоции и увеличаване на положителните.

на земята) с парчетата хартия. Внимавайте да не внушите, че членовете на екипа се състезават един с друг. Участник, който желае да размени парче, може да го постави в центъра на кръга. Част, поставена в центъра, може да бъде взета от друг участник. Pps трябва да съдържа не повече от три парчета наведнъж.

Продължителност: 20 минути

Дейност 8: Дейността Тим Билдинг е фокусирана върху асертивността, емоционалната интелигентност и емоционалното улесняване на мисленето, най-високо ниво в йерархията.

Описание:

Продължителност: 30 минути.

Цели на дейността:

1. Разделете участниците на групи от 4 или 5 и им дайте голяма писалка и голям лист хартия.
2. Информирайте екипите, че трябва да отговорят на 3 въпроса:
 - Как бихте определили управлението на конфликти?
 - Какви негативни проблеми могат да бъдат причинени от конфликт на работното място?
 - Какви положителни резултати могат да произтекат от конфликт на работното място?
3. Помолете ги да напишат Заглавия „Определение“, „Отрицателни“ и „Положителни“ и да изброят отговорите си под тези заглавия.
4. Екипите трябва да се споразумеят с членовете на екипа си какво смятат за определението за управление на конфликти, преди да го напишат на своя лист хартия.
5. След изтичане на определеното време, накарайте по един човек от всяка група да каже на глас на класа каква е тяхната дефиниция и положителните и отрицателните страни, които са изброили.
6. Тези листове хартия могат да бъдат залепени на дъска или някъде в класната стая, за да бъдат разгледани по време на обучението.

Урок 3	Заглавие: Обобщение на целия LTТА	Продължителност: 45 минути	Учебни цели/Резултати
Дейност 9: 45 минути- Обща дискусия за личното благополучие и обратна връзка за обучението. <u>Описание:</u> Обучителят отваря обща дискусия за цялото обучение (всички модули) и иска обратна връзка и предложения. След това хостингът доставя сертификатите за обучение и обучаемите попълват формуляра за оценка.			• Оценка на LTТА • Предоставяне на сертификати • Даване на обратна връзка и предложения за подобрене.