



Благосъстояние в европейското образование за възрастни

Сборник с обучителни дейности

- 2022 -



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

Проектът Wellness2 (№: 2019-1-EE01-KA204-051726) е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Настоящото съобщение отразява единствено възгледите на автора и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в него информация.

Съдържание

ЗАЩО Wellness²	2
МОДУЛ #1: Образователна рамка	8
Дейност 1. Въведение в благосъстоянието в образованието за възрастни	20
Дейност 2. Планиране на обученията и създаване на учебната програма	20
Дейност 3. Осигуряване на качество в образованието за възрастни	21
Дейност 4. Обратна връзка и оценка	22
Дейност 5. Планиране на обученията и създаване на учебна програма	22
МОДУЛ #2: Среда на благосъстояние	25
Дейност 1. Културата като подкрепящ елемент за развитието на физическото и психическото благосъстояние	33
Дейност 2. Учебна среда и нейното качество	36
Дейност 3. Използване на научнообосновани знания	39
Дейност 4. Ангажираност в професионалното обучение	40
МОДУЛ #3: Иновативни дейности за повишаване на мотивацията	43
Дейност 1. Социални и психологически аспекти, осигуряващи учебната среда	53
Дейност 2. Приобщаващи методи на учене и преподаване и методи на преподаване на благосъстояние	53
Дейност 3. Подпомагане на процеса на учене/преподаване и саморазвитие на възрастните	54
Дейност 4. Планиране на кариерата и самореализацията	55
Дейност 5. Поемане на отговорност в процеса на учене	55
МОДУЛ № 4: Хармония между участниците в образователния процес	58
Дейност 1. Основни комуникационни умения	66
Дейност 2. Активно слушане	66
Дейност 3. Как да подобрим уменията си за общуване на работното място	67
Дейност 4. Концентрични кръгове	67
Дейност 5. Решаване на конфликти	68
Дейност 6. Изграждане на устойчиви отношения на работното място	69
МОДУЛ № 5: Гъвкавост на системата	71
Дейност 1. Гъвкавост на системата с цел увеличаване на разнообразието	80
Дейност 2. Умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта на групите	81

Този документ е лицензиран под Creative Commons:
може да се копира, възпроизвежда или променя. Освен това
трябва ясно да се посочат авторите на
документа (Консорциум Wellness2) и всички приложими части от
уведомлението за авторски права.

CC-BY-NC-SA



ЗАЩО Wellness²

В много случаи официалната и неофициалната оценка на курсовете за обучение на възрастни отчита, че възрастните обучаеми често се чувстват изключително стресирани и претоварени от предизвикателствата на професионалния и личния си живот. За да бъдат мотивирани, възрастните обучаеми трябва да бъдат обучавани в учебна среда, която ще им позволи да изпълняват обучителните пътеки в благосъстояние.

От друга страна, благосъстоянието на възрастните обучаеми преминава през правилния подход на преподаване, благосъстоянието на самите обучители и уменията им да създават "благоприятна среда на учене".

Важна роля в тази рамка играят и институциите за обучение на възрастни, които са отговорни за осигуряване на подходящи организационни условия (по отношение на физическите структури за провеждане на курсовете, предоставянето на учебни материали и административната/бюрократичната организация).

Нашият проект има за цел да улесни развитието и валидирането на "благоприятна среда на учене" при възрастните служители и обучаемите, тъй като ние възприемаме благосъстоянието като основа за ефективно преподаване и учене и използване на потенциала на всеки човек. Резултатите от проекта ще дадат възможност на горепосочените целеви групи да се възползват от психическите, социалните и физическите програми като ключове към успеха в ученето. Въз основа на стартирания нов план за развитие на образованието в Естония за периода 2021-2035 г. благоприятната среда на учене се определя като

"Благоприятната учебна среда е комбинация от психически, социални и физически условия, създадени за учене, които подпомагат самооценката и самочувствието на ученика, развитието на житейски умения и социални компетенции, както и психическото и физическото здраве като цяло."

ЗА кого

Този сборник с инструменти за обучение е предназначен за обучители на възрастни, възрастни обучаеми и управленски или административен персонал, участващи в образованието за възрастни, за подпомагане на личното благосъстояние на възрастните обучаеми чрез прилагане на нови практики, нови курсове, нови начини за привличане на възрастни обучаеми, нови начини за решаване на проблеми, както и за идентифициране на факторите за благосъстояние и развитие на социалната идентичност.

КАКВО може да научите

В този сборник с инструменти за обучение са събрани дейности, в които се използват различни методи на неформалното образование и които ще подпомогнат повишаването на вашия капацитет да:

-  разберете и обясните компонентите на учебната среда, която създава благосъстояние;
-  да анализирате ключовите елементи на учебната среда, която създава благосъстояние, от гледна точка на обучаемия, обучаващия и ръководителя на обучението;
-  да подпомогнете за създаването на благоприятна среда за обучение;
-  да се справяте с проблемите на работното място с по-голяма осведоменост и способност да си сътрудничите с колегите.

Резултатите от обучението са свързани с петте основни сфери на благосъстоянието: физическо, психологическо, духовно, емоционално и социално. Всъщност основната цел на това обучение е да улесни учителите/доставчиците на обучение да подобрят уменията си и да повишат ефективността си като учители, както и капацитета си за включване на възрастни обучаеми в учебни дейности. Нещо повече, друг ключов аспект на тази учебна дейност е да подготви специалистите в областта на образованието да провеждат обучения на местно ниво относно естеството и създаването на благоприятна среда за обучение.

Модули:

- **Модул 1: ОБРАЗОВАТЕЛНА РАМКА**

Да се повиши осведомеността на участниците относно средата на благосъстояние в образованието за възрастни, осигуряването на качество на обучението (продължаващо обучение) и разработването на учебни програми, основани на резултатите.

- **Модул 2: СРЕДА НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕ**

Да се разширят знанията и уменията на участниците за средата на благосъстояние в контекста на управлението, организационната култура и добрите практики, както и на индивидуалните аспекти.

- **Модул 3: ИНОВАТИВНИ ДЕЙНОСТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА МОТИВАЦИЯТА**

Да се повиши мотивацията на участниците чрез поредица от иновативни дейности, които насърчават здравето и благосъстоянието в идеална учебна среда.

- **Модул 4: ХАРМОНИЯ НА И МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ АГЕНТИ**

Да се подобри комуникацията между участниците в образователния процес и по този начин да се засили сътрудничеството на работното място чрез поддържане на устойчиви и положителни отношения с колегите.

- **Модул 5: ГЪВКАВОСТ НА СИСТЕМАТА**

Придобиване на умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта с цел

изграждане на приобщаваща, благоприятна за учене среда чрез адаптиране на учебния процес към променящите се нужди.

Разгледайте онлайн платформата за обучение на

адрес wellness2portal.eu

www.projectwellness.eu

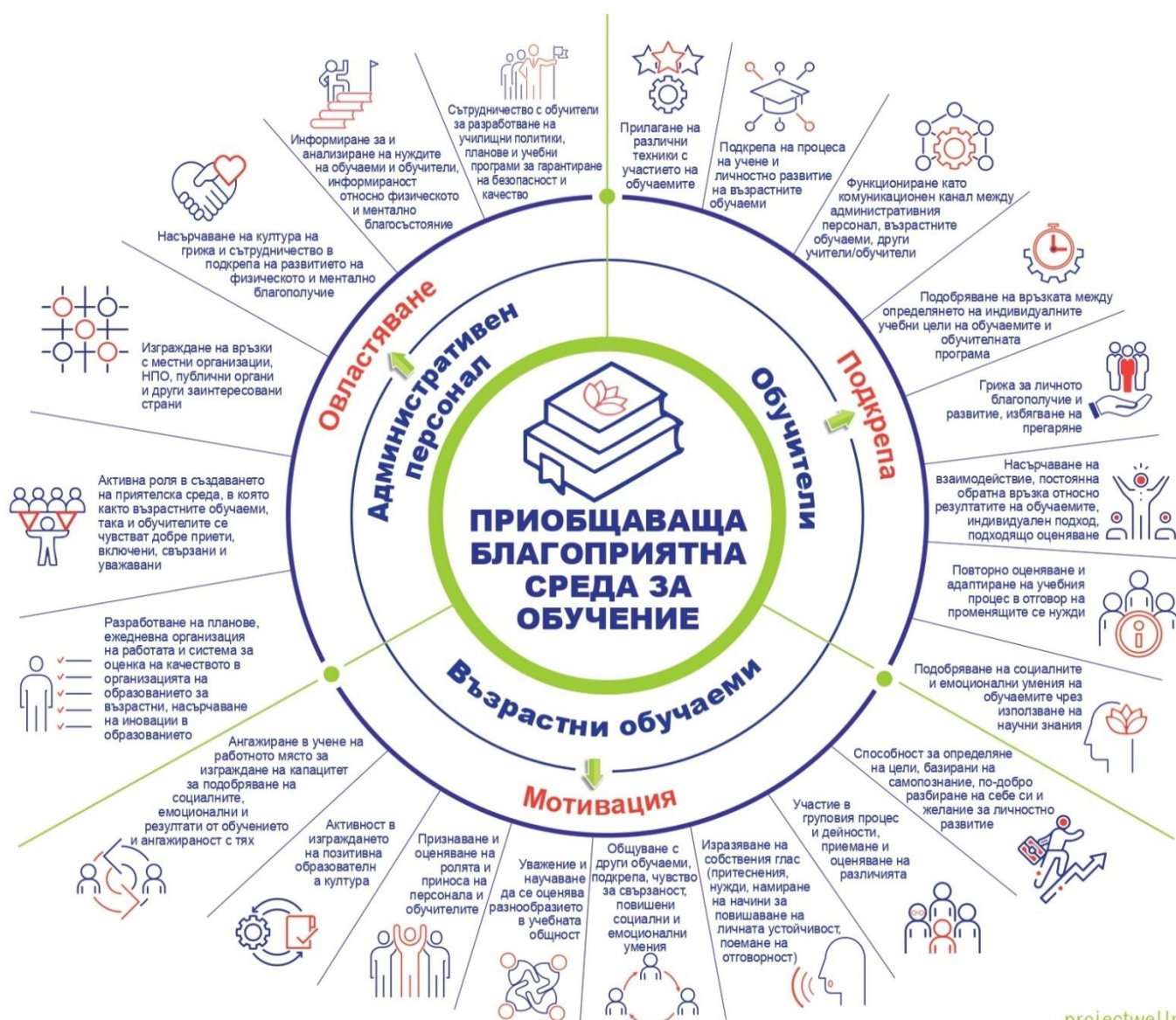
www.facebook.com/Wellness2Project

Поставете благосъстоянието на КАРТА

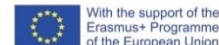
Модулите за обучение се основават на [Картата на благосъстоянието в образованието за възрастни](#) и ще ви помогнат да създадете и да се наслаждавате на среда за обучение, която осигурява благосъстояние.

Иновативната карта съчетава препоръки за създаване и подобряване на благосъстоянието в образованието за възрастни, направени на базата на сравнително изследване в Естония, България, Кипър, Полша и Италия.

Научете повече на адрес https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2022/04/ENG_Wellness2_Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education.pdf



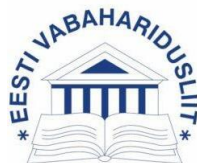
projectwellness.eu



With the support of the Erasmus+ Programme of the European Union

Консорциумът на Wellness2

[ENAEA - Естонска асоциация за
неформално образование на
възрастни \(Естония\)](#)



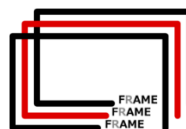
[Европейски център за качество ООД
\(България\)](#)



[ENOROS Consulting Ltd. \(Кипър\)](#)



[Фондация FRAME за развитие на
международната и
образователната дейност
\(Полша\)](#)



[PRISM Impresa Sociale s.r.l. \(Италия\)](#)



[Promimpresa Società Benefit SRL \(Италия\)](#)



MODULE #1:
Educational
Framework



МОДУЛ #1: Образователна рамка



-  Въведение в благосъстоянието в обучението на възрастни
-  Планиране на обученията и създаване на учебна програма
-  Осигуряване на качеството на неформалните обучения за възрастни

ЦЕЛИ

Целта на модула е да повиши осведомеността на участниците относно средата на благосъстояние в образованието за възрастни, осигуряването на качество на обучението (продължаващо обучение) и разработването на учебни програми, основани на резултатите.

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

- Обучаемият познава ключовите елементи на благоприятната среда за учене.
- Обучаемият разбира принципите на оценка на качеството на неформалното обучение.
- Обучаемият може да разработи учебна програма, базирана на резултатите, включително оценка.
- Обучаемият е наясно как да предоставя обратна връзка на обучаемите и иска обратна връзка.

МАТЕРИАЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

- Флипчарт с хартия, цветни маркери, стикери.

Печатни материали за всеки участник:

- Работни листове Колело на благосъстоянието и инфографики на проекта
- Образец на учебна програма (A3)
- Работен лист за обратна връзка

ОНЛАЙН РЕСУРСИ

Материалите за самостоятелна работа са събрани в работна тетрадка и обхващат следните теми:

- Идентифициране на целевата група, идентифициране на нуждите от обучение; учебна програма, резултати от обучението, съгласуваност на учебната програма; оценяване;
- Оценка на качеството на базата на критериите в естонските институции за обучение на възрастни;
- Системи за осигуряване на качество (въвеждане на [европейския знак за качество EQM](#));
- [Квалификация](#) на [преподавателите за възрастни](#), професия и самоусъвършенстване (по примера на Естония);

ПРЕДВАРИТЕЛНА САМООЦЕНКА

<u>Самостоятелен тест преди обучението</u>	ОТГОВОР	
	Вярно	Невярно
Административният персонал може да насърчава култура на грижа и сътрудничество като подкрепя развитието на физическото и психическото благосъстояние.	☐	☐
Административният персонал играе активна роля в създаването на приятелска среда, в която както възрастните обучаеми, така и учителите се чувстват добре приети, включени, свързани и уважавани.	☐	☐
При обучението на възрастни може да се оценява само резултата.	☐	☐
В Естония може да се кандидатства за професията на преподавател за възрастни на четири нива.	☐	☐
Съществуват четири вида обратна връзка.	☐	☐

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

Концепцията за благосъстояние

В рамките на проекта беше постигнато съгласие, че за определяне на благосъстоянието се използва 8-измерен подход към благосъстоянието.

- 1. Професионалното благосъстояние** е способността да получавате лично удовлетворение и удовлетвореност от работата, която вършите, като същевременно поддържате баланс в личния си живот. Желанието ни да допринасяме за развитието на кариерата си има положително въздействие върху организациите, в които работим, и върху обществото като цяло и осигурява професионално благосъстояние.
- 2. Екологичното благосъстояние** е способността да се поема отговорност за качеството на въздуха, водата и земята около нас. Когато оказваме положително въздействие върху качеството на околната среда, ние оказваме положително въздействие и върху нашите домове, общности или върху планетата.
- 3. Социалното благосъстояние** е способността за общуване с други хора по света. Можем да допринесем за социалното благосъстояние, когато поддържаме положителни взаимоотношения с приятели и колеги.
- 4. Икономическото благосъстояние** е връзката ви с парите и способността ви да използвате ресурсите си. То е равновесие между умствените, физическите и психическите аспекти на парите. Преди всичко то е свързано с разбирането и грижата за финансовото ви положение по такъв начин, че да сте подготвени и за финансови промени.
- 5. Физическото благосъстояние** е способността да се поддържа здравословно качество на живот без прекомерна умора или физически стрес. Това е способността да разберем, че поведението ни оказва значително влияние върху нашето благосъстояние - ние поддържаме физическото си благосъстояние, когато прилагаме здравословни навици (редовни медицински прегледи, балансирано хранене, тренировки и т.н.), докато разрушителните навици (тютюн, наркотици, алкохол и др.) водят до намаляване на физическото ни благосъстояние.
- 6. Емоционалното благосъстояние** е способността да разбираме себе си и да се справяме с

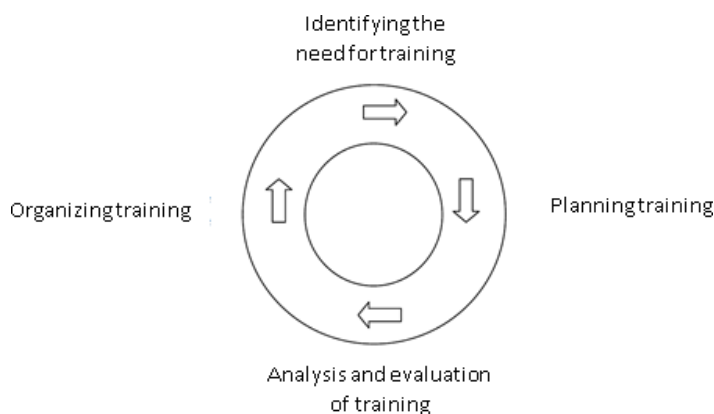
предизвикателствата на живота. То е способността да разбираме и да споделяме с другите своите чувства, като гняв, страх, тъга и стрес, както и надежда, любов, радост и щастие.

7. Интелектуалното благосъстояние е способността да се отвори съзнанието за нови идеи и опит, които могат да се използват за личен избор, групова комуникация и принос към общността. То е желанието за усвояване на нови начини на учене, развиване на умения и търсене на предизвикателства в ученето през целия живот.

8. Духовното благосъстояние е способността да се създават мир и хармония в живота. То е начин да развием хармония между нашите ценности и действия и да разберем целта на живота.

Планиране на процеса на обучение в продължаващото обучение

Процесът на обучение е разделен на четири тясно свързани етапа: определяне на нуждите от обучение, планиране на обучението, провеждане на обучението и оценка на резултатите (фигура 1).



Фигура 1. Процес на обучение от гледна точка на организатора

Обучението започва с поставяне на целите на обучението (целта на обучението) и подпомагане на участниците да осъзнаят тези цели. Целта обобщава най-важните задачи, това, което обучението иска да постигне, управлява дейността на преподавателя и от това зависи съдържанието и методите на обучението. Както обучаемите, така и организаторите на обучението, абонатите, финансиращите и други заинтересовани групи трябва да знаят какви са целите и ефективността на обучението. При възрастните обучаеми - обучаеми с опит и предварителни знания, при формулирането на целта на учебната програма е важно да се вземат предвид техния предишен опит, интересите и потребностите на обучаемите и необходимите професионални компетенции в допълнение към спецификата на предмета. Обучаемите се насърчават да участват в процеса на определяне на учебните цели, тъй като това повишава тяхната самоотговорност и насърчава самостоятелното учене. **Източник:** Е. Дренхан магистърска теза: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Идентифициране на нуждите от обучение, определяне на целевата група и насочване на обучението

Възрастните хора не учат заради самото учене, а искат да получат отговори на въпросите си, да се научат да решават проблеми, да работят по-добре или просто да се наслаждават повече на живота. (Малкълм С. Ноулс) Потребности от обучение - разликата между действителната ситуация и желаната ситуация, която може да бъде намалена чрез обучение. Потребностите от обучение се разделят на:

- Т.нар. абонаментни обучения, насочени към определена група - учебната група е събрана от клиента и е относително хомогенна, а общите нужди от обучение на учебната група са известни на учителя. Рискът може да се състои в това, че нуждите от обучение на учебната група може да не съответстват на индивидуалните нужди на обучаемите (обучаемите са

изпратени на обучението и може не всички да са мотивирани да участват). В организациите се използват следните методи за определяне на потребностите от обучение: интервю/събеседване, тест, наблюдение, въпросник, мозъчна атака.

- Отворени обучения със свободна регистрация (организаторът може да постави предварителни условия и изисквания за участие), но е по-трудно да се установят индивидуалните нужди от обучение.

Препоръката към учителя (организатора на обучението) е да проучи какви са целите на обучаемите, какво очакват от курса и на какви въпроси искат да отговорят. Най-добре би било да се опитате да обясните това още преди началото на обучението (напр. да имате написано мотивационно писмо).

При определянето на целевата аудитория на отвореното обучение е желателно да се има предвид групата от хора със специфични характеристики, тъй като ако обучението е предназначено за всички, има риск нивото на участниците да бъде много различно. Целевата група може да бъде, например, представители на определена професия. В случая с целевата група може да се посочи дали тя е начинаеща или на ниво напреднали. При описанието на предпоставките за участие в обучението може да бъде полезно описанието на нивата на Естонската квалификационна рамка: <https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>

Целта на обучението обобщава очаквания резултат от завършването на обучението. Резултатите от обучението произтичат от целта на обучението и я обясняват и конкретизират. Формулировката на една добра цел е кратка (обикновено едно изречение), обобщаваща и описваща резултата от обучението. Използвани източници: [Koolitaja käsiraamat](#) and [täienduskoolituse õppekava koostamise juhendmaterjal](#).

Разработване на учебна програма, основана на резултатите от обучението

Съгласно Закона за образованието за възрастни основата за провеждане на обучение за повсяване на уменията е учебната програма, основана на резултатите. Създаването ѝ се основава на целевата група, нейните потребности и резултатите, постигнати чрез обучението, т.е. резултатите от обучението.

В интерес на всички страни е обучението да се планира на базата на резултатите, т.е. резултатите от обучението и критериите за оценка да се формулират по такъв начин, че да е възможно да се оценят компетенциите на лицето, което е завършило учебната програма. Целта на учебната програма, основана на резултатите, трябва да описва какво искаме да постигнем - целите се съставят въз основа на очаквания резултат от обучението на обучаемия и съответно се формира целия процес на обучение, как да се постигнат тези резултати. Ако дейностите по учене и преподаване и задачите за оценяване се планират въз основа на исканите резултати от ученето, става въпрос за конструктивна съгласуваност. Резултатите от ученето трябва да бъдат обяснени на обучаемите и в началото на обучението, това им помага да се съсредоточат върху ученето, времето и енергията, които то отнема.

Описанието на учебните програми чрез резултати от ученето дава възможност да се вземат предвид предишни обучения и професионален опит, като по този начин се подкрепя ученето през целия живот. Образованието, основано на резултатите, също така улеснява възрастните при кандидатстване за професионална квалификация, тъй като отразява по-добре кои компетентности са придобити по време на обучението. Въпреки това завършването на обучението в Естония не дава професионална квалификация, а лицето, което се интересува от професионална квалификация, трябва да кандидатства за нея отделно. Източник: Е. Дренхани магистърска теза: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Правила за резултатите от обучението:

- не трябва да има твърде много резултати (4-6 са подходящи, а при дълги курсове, състоящи се от модули, всеки модул може да има свои собствени резултати от обучението);
- резултатите от обучението са описани по общ и цялостен начин;
- резултатите описват резултата от обучението на обучаемия, а не процеса;
- използват различни глаголи (напр. "анализира", "оценява", "свързва");
- резултатите от обучението трябва да могат да бъдат оценени (напр. трудно е да се оценят нагласите).

Оценка

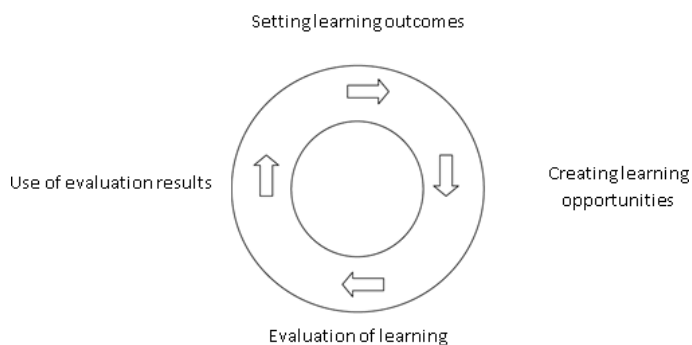
Целта на оценяването е да подпомогне развитието на обучаемия чрез подходяща обратна връзка и да предостави надеждна информация за ефективността на обучението.

Оценката ни дава:

- информация, че обучението се е състояло;
- диагностициране на нуждите на обучаемите;
- основа за издаване на сертификат и по този начин за официално признаване на обучението;
- възможност за по-нататъшно образование като се докаже нивото на квалификация;
- оценяване на успеха при постигане на целите на обученията и учебните програми;
- мотивация и насърчаване на обучаемите.

Правилно планираното и подходящо използвано оценяване насърчава по-ефективното ръководство и учене, т.е. оценяването може да се разглежда и като част от ученето. Въз основа на подхода за оценяване се подкрепя развитието на обучаемия, оценяването се извършва не само със специални дейности за пряко оценяване, но и непрекъснато по време на целия учебен процес, когато се дава обратна връзка на обучаемите и се извършва постоянно осмисляне и самооценяване на самите обучаеми.

Оценяването може да се характеризира като непрекъсната дейност на четири етапа (фигура 2), при която първо се създават ясни и измерими резултати от обучението, след което обучаемите ще могат да постигнат тези резултати, постоянно се събират и анализират информация и доказателства за това как действителното обучение отговаря на очакванията и обучението се развива в съответствие с тези резултати.



Фигура 2. Оценяването като дейност на четири етапа

Оценяването на резултатите от обучението на учащите е част от учебния процес, по време на който се прави справедлива и безпристрастна оценка на нивото на усвояване на знанията и уменията на учащите в съответствие с резултатите от обучението, описани в учебната програма. Обучаващият трябва първо да е наясно кои са тези важни резултати от ученето, какво трябва да се постигнат при работата с определена част или тема. Оценяването трябва да гарантира, че резултатите от

обучението са постигнати. Източник: Е. Дренхани магистърска теза:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Методи и критерии за оценка

Оценяването на постигането на резултатите от обучението включва различни методи за определяне на степента, в която предложените резултати от обучението могат да бъдат постигнати, и се описва с помощта на методи за оценяване и критерии за оценяване. Изборът на методите за оценяване зависи от областта, която се преподава, от размера на учебната група и от условията на учебната среда. Методите за оценяване могат да бъдат разделени на два:

- оценка на процеса, напр. практическа работа, демонстрация на практически умения, интервю, оценка на критериите, които описват дейностите на обучаемия (напр. "почиства собственото си работно място");
- оценка на резултата - критериите за оценка изразяват резултата (напр. "учебното портфолио съдържа самоанализ, в който учащият сравнява своите компетенции в началото и в края на учебния процес").

Методът за оценяване трябва да имитира възможно най-точно ситуацията или дейността, в която обучаемият използва по-късно. За възрастните като подходящи методи за оценяване могат да се посочат примери за наблюдение, изпит, компютърно базирани тестове, демонстрация на практически резултати и групови презентации. Оценяването на изпълнението е важно за практическото обучение - обучаемите демонстрират своето разбиране и умения чрез изпълнение на реални задачи.

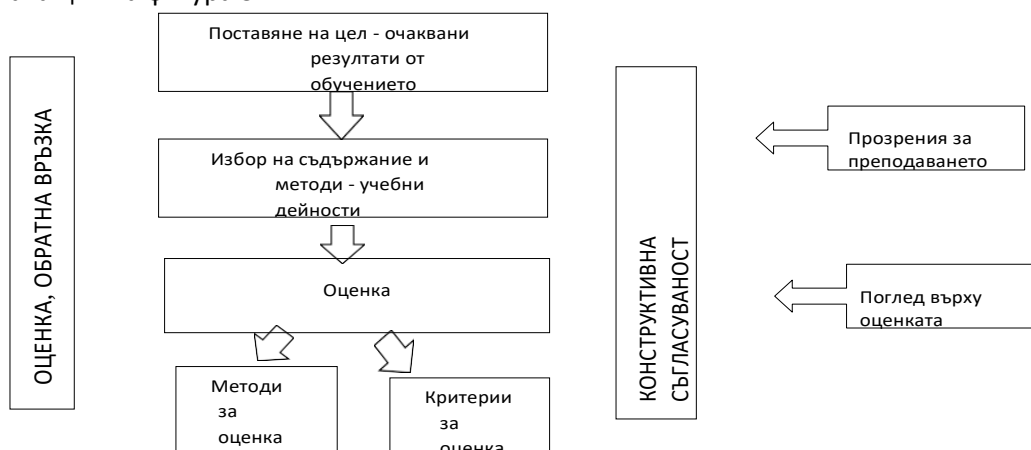
Критериите за оценяване са определени като минимални, т.е. на прагово ниво, което гарантира, че всички ученици ще усвоят основна част от учебната програма. Важно е още в началото на обучението учащите да бъдат информирани за това как се оценява постигането на резултатите от обучението.

При обучението на възрастни обучаемите трябва да участват в оценяването. В случай на самооценка обучаемият сам дава критична оценка на своя учебен процес или на резултатите от него, а в случай на взаимно оценяване обучаемите се оценяват взаимно. За саморазвитието на учащите се оценката може да бъде положителен стимул чрез подобряване на уменията им за самоанализ, а обратната връзка от оценката помага на учащите се да разберат своите силни и слаби страни.

При обученията обикновено се използва недиференцирана оценка, при която оценката се основава на прагови критерии, т.е. минималното ниво, което определя дали очакваните компетентности са постигнати (преминали - не преминали). Обратното - разграничителна или степенна/цифрова оценка. Източник: Е. Дренхани, магистърска теза:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

В заключение, чрез прилагане на съвременен подход към ученето, обучението започва с поставяне на цел и формулиране на очакваните резултати от ученето. В зависимост от тях се извършва подбор на съдържанието и методите (т.е. планират се учебните дейности), планират се и методите и критериите за оценяване. При това се препоръчва да се вземе предвид принципът на конструктивната съгласуваност - както дейностите по преподаване, така и дейностите по оценяване се планират въз основа на резултатите от обучението. Оценяването не е еднократна дейност в края на обучението, препоръчва се само в съответствие с принципите на формиращото оценяване, а оценяването се извършва по време на целия процес на обучение, като се дава обратна връзка и на двамата - на обучаемите и на учителите. Дейностите на учителите по преподаване и оценяване се влияят от тяхното разбиране за преподаване и оценяване. Освен това преподаването и оценяването се влияят от външни фактори, като например обема на обучението, използваните

ресурси, учебната група и др. С прости думи процесът на обучение е описан от гледна точка на обучаващия на фигура 3.



Фигура 3 Процес на обучение от гледна точка на учителя

EQM Европейска марка за качество

EQM е знак за осигуряване на качество за всички доставчици на неформално образование в Европа. Това е система, предназначена да гарантира качеството на доставчиците на неформално обучение и техните дейности, услуги и работа. EQM измерва доколко ефективно организацията разбира, какви системи и дейности са необходими, за да осигури и подкрепи висококачествено обучение в съответствие с европейските изисквания за осигуряване на качеството на образованието за възрастни. EQM помага на доставчиците на обучение да постигнат нарастващи европейски и национални изисквания за качество. Той може да се използва и за подпомагане на развитието и осигуряването на качеството за всеки друг доставчик на обучение.

EQM е инструмент, който помага на доставчиците на обучение и на техния персонал да се запознаят с това как те осигуряват качество както на преподаването, така и на начина, по който подпомагат преподаването и ученето. В основата на процеса на EQM е самооценката. Формулярът за самооценка се състои от въпросник от четири части, в който всяка част разглежда организацията за обучение и ефективността от различни аспекти.

Първата част "Управление на доставчика и обучението" включва критерии, свързани с доставчика на обучение, планирането на административните процеси и процеса на обучение. Втората част "Потребности на обучаемия и учебна работа" включва критерии, свързани с обучаемия, включително учебната среда, курсовете и тяхното съдържание, както и нуждите и целите на обучаемия. Третата част, "Измерване на учебните постижения", съдържа критерии, свързани с постиженията на учащите и обратната връзка с тях. Четвъртата част, "Управление на качеството", съдържа критерии, свързани с въпросите на качеството, включително управлението на процеса на самооценка и културата на качеството в организацията.

[Ръководство и формуляр за самооценка](#)

Уебсайт на проекта EQM: www.europeanqualitymark.org

Предоставяне и получаване на обратна връзка (Съставител: Margit Dүүna, MBA и учител за възрастни, ниво 7)

Отделете малко време и се замислете върху въпроса: "Защо се нуждаем от обратна връзка?" Обратната връзка се е превърнала в една от най-важните ключови думи при предоставянето на образователна и управленска дейност. В теорията на системите обратната връзка обозначава

въздействието на резултата върху входа. В педагогиката и управлението обратната връзка означава преди всичко информация за резултатите от работата. Източник: Lehtsaar., Tagasiside käsiraamat, 2019 г.

Аспекти на обратната връзка

- обратната връзка може да бъде повече или по-малко лична, свързана с обекта на обратната връзка, върху който е фокусирана;
- обектите на обратна връзка могат да бъдат три области: изпълнение, личност и/или поведение;
- от гледна точка на психологията на общуването е важно от кого се дава обратна връзка - неговата/нейната ДОСТОВЕРНОСТ за лицето, което получава обратна връзка;

Видове обратна връзка

- ПОЛОЖИТЕЛНА ОТЗИВНОСТ - или потвърждаваща обратна връзка, която изразява признание и подкрепя напредъка в избраната посока.
- НЕГАТИВНА ОТЗИВНА ВРЪЗКА - непотвърждаващата обратна връзка съдържа критика и се опитва да коригира поведението и/или работата.
- И двата вида са от значение за подобряване на ефективността!
- УМЕСТНОСТТА Е ВАЖНА!

Отговор на положителна обратна връзка

- Потвърждение - потвърждава се, че доставчикът на обратна връзка е получил потвърждение. Доставчикът на обратна връзка е описан като достатъчно авторитетен и компетентен.
- Съгласие с оценката - получената информация се взема предвид.
- Подкрепяща реакция, по време на която получателят на обратна връзка получава непрекъснати обяснения, а получателят на обратна връзка се насърчава.
- Изразяване на положителни чувства, в рамките на които се изразяват радост и благодарност.
- Положителната обратна връзка може да завърши с комплименти към себе си и/или към лицето, което я е дало.

Отговор на отрицателна обратна връзка

- защита, чиито най-често срещани форми са самооправданието или игнорирането на информацията.
- Атака, насочена към обратната връзка или към лицето, което я предоставя.
- Непредсказуема реакция, при която реакцията на получателя на обратна връзка е непредсказуема.
- Прекъснат отговор, при който лицето, получаващо обратна връзка, започва да се оправдава или обяснява, без да изслушва докрай.
- Спорният отговор включва противоречива или понякога несвързана информация.
- Безличният отговор се дистанцира от ситуацията, като се позовава на обективни фактори, които са довели до този резултат.

Принципи на даване на обратна връзка

- Съсредоточете се върху целта!
- Време и място
- Фокусирайте се върху действията - обратната връзка може да бъде конструктивна, но да се основава на факти.
- Не бъдете лични! Обект на обратната връзка е представянето, а не лицето.
- Подходящо време за получаване на обратна връзка - обратната връзка е най-плодотворна, когато изпълнителят се е заинтересувал от нея или изпитва нужда от нея.
- Бъдете убедени, че сте разбрани - попитайте как ви е разбрала другата страна!
- Бъдете убедени, че партньорът може да контролира поведението си!

- Съсредоточете се върху човека!
- Предоставяне на приложимата информация.
- Избягвайте ненужните подробности, обратната връзка трябва да дава определена насока.
- Съхранявайте описанието и оценката отделно.

Обратната връзка е самостоятелна цел. Когато имате мнение, се запитайте какво искате да постигнете с него и какво е действителното въздействие на вашата гледна точка. Конструктивната критика се основава предимно на това, което изпълнителят може да промени или развие сам. Описанието трябва да се основава на факти. Оценката трябва да се основава на признати, разбираеми и обосновани критерии.

Три вида обратна връзка:

- Признателност - благодаря ви!
- Коучингът - по-добър начин на работа
- Оценка - това е вашата позиция

Източник: Д. Стоун и С. Хин, "Благодаря за обратната връзка". Penguin Books, 2014 г.

Три пречки при получаване на обратна връзка:

- Това не е вярно
- Вижте кой говори!
- Идентичността е застрашена

Управление на отрицателната обратна връзка:

- Обратната връзка се отнася до нашето представяне, т.е. вие и вашето представяне са две различни неща.
- Не оставайте сами - започнете диалога с доставчика на обратна връзка, а след това и с други заинтересовани страни.
- Ефективността в една област не означава ефективност в друга област и обратното. Обратната връзка обикновено се отнася за област на изпълнение. Отрицателната обратна връзка може да ви помогне да определите истинските си способности и умения.
- Негативната обратна връзка е инструмент за учене - тя позволява да се подобри представянето и да се развиеш като личност.

Как да разглеждаме форварда?

Класическата дефиниция на "feedforward" е дадена от Маршал Голдсмит: ние не гледаме назад, а напред. Аз ви давам съвет и какво по-хубаво от това да го поискате от мен. От аспекта на невронауката тя се прилага, когато човек иска да поиска съвет, напр. инициативата идва от човека.

Обратна връзка и учене

- Обратната връзка за обучението най-често означава информация, която дава на обучаемия възможност да осъзнае своите знания и умения.
- Мозъкът ни се учи най-добре, когато трябва да решава трудни, а не лесни задачи.
- Обратната връзка, насочена към даден процес, трябва да бъде свързана с резултатите.
- Ученето се осъществява във взаимодействието между индивида и средата.
- Подчертаването, че "добре, в някои аспекти сте слаби" не подпомага мотивацията.
- Групирането по способности не подпомага ученето.
- Грешката не е неутрално, а полезно явление.
- Идеята на обратната връзка е да се даде възможност за задълбочаване на разбирането на изучавания предмет стъпка по стъпка.

Когато системата не поддържа обратна връзка

Функции, отнасящи се до процеса на учене, затворени за обратна връзка:

- Оценяването се извършва само от учителя, защото учащите не са в състояние да го направят.
- Трудно е да се открие смисълът в отговорите на учениците.
- Учителят възприема обратната връзка основно като дълъг текст.
- Обучаемите не се интересуват от обратна връзка.
- Преподаването е на първо място в урока, а учениците зависят от учителя през по-голямата част от времето в урока.
- Оценките и резултатите не могат да бъдат подобрени.
- Негативната обратна връзка изненадва учащите, които не са доволни и спорят за оценките.

Основни области на развитие на обратната връзка:

- всеки учащ има нещо, което трябва да развие;
- обратната връзка трябва да се съобрази с броя и да го обоснове от гледна точка на съдържанието;
- във връзка с целта;
- опасност от надценяване (неудобно е да се чуе истината).

Факторите, които влияят на успеха:

- Мотивация
- Способност да се учи от грешките си
- Голяма способност за учене

Десет препоръки за искане на обратна връзка или информация

1. Помислете дали искате одобрение, оценка, обратна връзка или подкрепа.
2. Помислете от кого искате да получите обратна връзка или информация и за какво (въпросът за компетентността на доставчиците на обратна връзка). Може ли някакъв вид обратна връзка да се дава от компютърна програма.
3. Помислете дали в момента можете да предположите какво може да съдържа тази обратна връзка. Когато вече сами знаете, може би е твърде рано да поискате обратна връзка за нещо?
4. Опитайте се да формулирате много точно за какво (напр. някакво специфично умение, причината за някакъв повтарящ се проблем и т.н.) искате да получите обратна връзка или информация.
5. Какъв е обемът на обратната връзка, с която можете да се справите?
6. Какво ще правите с обратната връзка или с обратната връзка?
7. Дали и как сте подготвени да получавате отрицателна или критична обратна връзка, но също така и оценка и комплименти?
8. Когато сте получили обратна връзка, която не ви помага (напр. обратната връзка е излишна, основана на погрешни предположения и т.н.), способни ли сте или имате мотивация да формулирате въпроси към лицето, което ви е предоставило обратната връзка, които биха могли да го насочат?
9. Помислете кои формати за искане на обратна връзка или информация са достъпни за вас. Дали и в каква степен тези формати/жанрове могат да бъдат използвани за вашите собствени нужди?
10. Проактивност и постигане на контрол: ако е възможно, поискайте, за да не получите нещо, от което не се нуждаете.

Десет въпроса, които помагат да се оцени конструктивността на обратната връзка или на препращането

1. Може ли обратната връзка да се тълкува като "feedforward" или обратната връзка дава информация, която получателят може да използва в бъдещи действия?
2. Времето за предоставяне на обратна връзка и/или информация: дали се дава по време на работния процес, в края му или при създаването на нов?
3. Каква е целта на страните за предоставяне на обратна връзка и/или информация: дали страните са се споразумели за обща цел?
4. Нуждите и мотивацията на получателя на обратна връзка и на препращащата информация: дали страните са изяснили кои от какъв вид обратна връзка се нуждае лицето, което я получава в момента?
5. Обем на обратната връзка или препоръката: дали трябва да се дава обратна връзка и препоръка за един или няколко аспекта?
6. Степен на обобщаване на обратната връзка: колко работа се изисква от получателя на обратната връзка, за да я интерпретира?
7. Описателна обратна връзка (за ситуацията) без оценка: описва ли предоставящият обратна връзка дейност, умение и събитие, така че описаните важни наблюдения да са възможно най-без оценка?
8. Има ли право адресатът на обратната връзка?
9. Съдържанието на обратната връзка: колко голяма активност се очаква от получателя на обратна връзка от страна на даващия обратна връзка? Какво се очаква от него/нея?
10. Връзката на предоставящия обратна връзка и информация: помагат ли обратната връзка и информацията за страните да създадат и/или развият добри взаимоотношения?

Източник: Tagasiside. Käsiraamat õpetajale, lapsevanemale ja koolijuhile: Център по естетика към Университета в Тарту, 2019 г.

https://www.eetikakeskus.ut.ee/sites/default/files/www_ut/tagasiside_viimane_august2020.pdf

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ

Име	
Основа за изготвянето на плана	
Обща сума на обучението	
Целева група	
Условия за стартиране	
Цели на обучението	
Резултати от обучението	

Описание на процеса на обучение, включително съдържанието на обучението и методите на обучение	
Учебно съдържание	Структура, обем и методи на обучение
Списък на учебните материали	
Срок за приключване , оценка, и документ, който трябва да бъде издаден	
Описание на средата на изследване	
Описание на квалификациите, обучението и/или професионалния опит, които описват компетентността на учителя	

САМООЦЕНКА

СЛЕД ОБУЧЕНИЕ

<u>Самотест след обучението</u>	ОТГОВОР	
	Вярно	Невярно
Административният персонал си сътрудничи със стажантите за разработване на училищни политики, планове и учебни програми за осигуряване на безопасност и качество	☐	☐
Не трябва да има много резултати от обучението, 4-6 е подходящо, в дълг, модулно обучение можете да зададете свои собствени резултати от обучението за всеки модул.	☐	☐
Съществуват два вида обратна връзка - положителна и отрицателна.	☐	☐
Групирането по способности не подпомага ученето.	☐	☐

Дейност 1. Въведение в благосъстоянието в образованието за възрастни

Цели и резултати от обучението:

Участникът назовава и описва основните елементи на благосъстоянието.

Стъпка 1

Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (20 минути):

- ключови елементи на учебната среда, осигуряваща благополучие.
- въвеждане на Картата на благосъстоянието.

Стъпка 2

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/>).

>>> Продължителност: 20 минути

Дейност 2. Планиране на обученията и създаване на учебната програма

Цели и резултати от обучението:

- Участникът назовава и описва основните елементи на благосъстоянието.

Стъпка 1

Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (15 минути):

- определяне на целевата група, идентифициране на нуждите от обучение;
- учебна програма, резултати от обучението, съгласуваност на учебната програма;
- формулиране на резултатите от обучението по учебната програма и оценяването.

Стъпка 2

Сложна практическа работа по групи 45 минути - създаване на учебна програма "Обучение на Дядо Коледа" (използвайте структурата, която се основава на Стандарта за продължаващо обучение по примера на Естония за създаване на учебна програма), разделете учениците на групи (максимум 5 участници в група), споделете шаблона за учебна програма (А3) за всяка група.

Стъпка 3

Представяне на резултатите от груповата работа (максимум 45 минути) - всяка група има на разположение 5-7 минути за представяне, дебрифинг: преподаватели и обратна връзка от другите групи за представянето 2-3 минути.

Допълнителни коментари:

За всеки участник се подготвят (разпечатват) два работни листа:

- Ключови елементи на учебната среда
- [Карта на благосъстоянието](#).

>>> Продължителност: 115 минути

Дейност 3. Осигуряване на качество в образованието за възрастни

Цели и резултати от обучението:

Участниците са запознати с:

- оценка на качеството на базата на критерии;
- система за осигуряване на качеството EQM;
- система за квалификация на преподавателите за възрастни.
- да разберат и анализират ролята си в осигуряването на системата за качество на компанията/организацията за обучение.

Стъпка 1

Енерджайзър "Оркестър без инструменти" - Обяснете на групата, че ще създадат "оркестър" без инструменти. Оркестърът ще използва само звуци, които могат да бъдат издавани от човешкото тяло. Играчите могат да използват ръце, крака, глас и т.н., но не и думи; например, те могат да свирят, да бръмчат, да въздишат или да тропат с крака. Всеки играч трябва да избере звук. Изберете добре позната мелодия и помолете всички да свирят заедно, като използват избория от тях "инструмент". Или пък не давайте мелодия и оставете групата да се изненада, като създаде уникален звук.

Стъпка 2

Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (15 минути):

- оценка на качеството на базата на праговете в естонските институти по АЕ;
- системи за осигуряване на качество (въвеждане на европейския знак за качество EQM);
- квалификация, професия и самоусъвършенстване на преподавателите за възрастни (по примера на Естония).

Основните материали трябва да бъдат прочетени преди обучението в онлайн среда (<https://wellness2portal.eu/>).

Стъпка 3

Време за изпълнение на дейността: 20 минути.

Визуална мисловна карта "Как обучителите могат да бъдат включени в системата за качество на организацията за обучение на възрастни?" - групова работа. Участниците могат да използват и онлайн софтуера за мисловни карти.

<https://www.mindmeister.com/>

<https://www.mindmup.com/>

Стъпка 4

Обобщете темата с участниците в продължение на 10 минути.

>>> Продължителност: 60 минути

Дейност 4. Обратна връзка и оценка

Цели и резултати от обучението:

- Участниците обясняват ползите от даването и получаването на обратна връзка. .

Стъпка 1

Кратък преглед от преподавателя и водене на дискусия по темите (15 минути):

- събиране на обратна връзка/оценка;
- процес на усъвършенстване (различни методи, обратна връзка с обучаемите, организационен поглед и т.н.).

Основните материали трябва да бъдат прочетени преди обучението в онлайн среда (<https://wellness2portal.eu/>).

Стъпка 2

Практическа задача "ПОЛЗИТЕ ОТ ДАВАНЕТО И ПРИЕМАНЕТО НА ОТЗИВИ" - Време за изпълнение: 15 минути.

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 изпълнение на дейността: 5 минути.

Задача 2: Дискусия по двойки/мини-групи (максимум 3 души)

- какво сте изпитали, когато сте давали обратна връзка;
- какво беше усещането да получиш обратна връзка;
- което изглежда се усложнява от даването на обратна връзка. Време за изпълнение на дейността: 10 минути.

Задача 3: Дискусия в големи групи

- ползите от даването на обратна връзка;
- ползите от получаването на обратна връзка.

Обобщете темата с участниците в продължение на 5 минути.

>>> *Продължителност:* 50 минути

Дейност 5. Планиране на обученията и създаване на учебната програма

Цели и резултати от обучението:

Отразяване на деня с помощта на картите на Диксит. Поставете тесте карти на масата и помолете всеки участник да вземе по две карти. Всеки участник ще разсъждава и описва с две карти:

- Кое беше най-доброто нещо, което научих по време на обучението днес?
- Какви нови знания/умения ще използвам в ежедневната си работа?

>>> *Продължителност:* 25 минути

М1. ПРЕПРАТКИ

Материали по проекта: Карта на благосъстоянието в образованието за възрастни:

<https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2020/06/WELLNESS-2-Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education-PDF.pdf>

Система за осигуряване на качеството Европейска
марка за качество (EQM):

<http://www.europeanqualitymark.org/>

Професионална квалификация преподавател за възрастни:

<https://www.andras.ee/en/professional-qualification-adult-educator-andragogue>

MODULE #2:
WELLNESS
Environment



МОДУЛ #2: СРЕДА НА БЛАГОСЪСТОЯНИЕ



-  **Културата като подкрепящ елемент за развитието на физическото и психическото благосъстояние**
-  **Учебна среда и нейното качество**
-  **Използване на научнообосновани знания**
-  **Ангажираност в професионалното обучение**

ЦЕЛИ

Да се разширят знанията и уменията на участниците за средата на благополучие в контекста на управлението, организационната култура и добрите практики, както и на индивидуалните аспекти.

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

- Обучаемият е в състояние 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 благосъстояние.
- Обучаемият може да планира прилагането на принципите на благосъстоянието и да записва напредъка в контролен лист за благосъстоянието.

МАТЕРИАЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

- Казус "With Dzieweczka song on her lips/ Z dziewczką na ustach
- Формуляр: Елементи на организационната култура
- Одит на енергийните ресурси
- Моята лична книга на успехите

ОНЛАЙН РЕСУРСИ

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/>

ПРЕДВАРИТЕЛНА САМООЦЕНКА

<u>Самостоятелен тест преди обучението</u>	ОТГОВОР	
	<i>Вярно</i>	<i>Невярно</i>
Няма връзка между националната култура и организационната култура	☐	☐
Мотивация и мотивационна система означават едно и също нещо	☐	☐
Церемониите и ритуалите са част от организационната култура	☐	☐
Историите могат да бъдат полезни при формирането на организационната култура		
През 2019 г. бяха приети общоевропейски принципи за "Благосъстояние в средата за обучение".	☐	☐
създадени, които са задължителни във всички страни от Европейския съюз.		

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

Организационна култура

В ерата на глобализацията и интернационализацията, когато технологичните процеси са много бързи и има голяма несигурност на средата, постоянната промяна в организациите е очевидна. В тяхната среда, а също и вътре в тях, настъпват социални промени. Всичко това се отразява на организацията и формира ценностите и нормите на нейните участници.

Организационната култура е сложен и многостранен конструкт. Организационната култура оказва влияние върху цялостната бизнес стратегия и функционалните стратегии, напр. стратегията за персонала, финансовата стратегия, производствената стратегия и др. Културата на дадена страна може да окаже влияние върху културата на организацията.

Културата на една организация се запазва в нагласите и поведението на нейните служители, мениджъри, лидери и се предава на другите в процеса на постигане на организационните цели и задачи. Организационната култура осигурява усещане за стабилност, позволява на хората да се идентифицират с организацията, стимулира мотивацията и създава ангажираност.

Организационната култура подпомага спазването на такива процеси като набиране, подбор и адаптиране на служители, повишения в организацията, управление на кариерата, възнаграждение, които се извършват в съответствие с ценностите, приети в организацията. Това се отнася и за благосъстоянието.

Изключително важна съвременна метакомпетентност е познаването на културната обусловеност, т.е. какво е желателно, полезно и ценно в дадена култура. Това са знания, които са особено полезни за международните контакти в един мултикултурен свят. Познаването на този въпрос е полезно за съвременните обучители, педагози или организатори на процеса на обучение (ръководни или административни служители).

В ерата на глобализацията и интернационализацията, когато технологичните процеси се развиват много бързо и има висока степен на несигурност в средата, постоянната промяна в организациите е очевидна. В тяхната среда, а също и вътре в тях, настъпват социални промени. Всичко това се отразява на организацията и формира ценностите и нормите на нейните участници.

Организационната култура е сложен и многостранен конструкт. Организационната култура оказва

влияние върху цялостната бизнес стратегия и функционалните стратегии, напр. стратегията за персонала, финансовата стратегия, производствената стратегия и др. Културата на дадена страна може да окаже влияние върху културата на организацията.

Културата на една организация се запазва в нагласите и поведението на нейните служители, мениджъри, лидери и се предава на другите в процеса на постигане на организационните цели и задачи. Организационната култура осигурява усещане за стабилност, позволява на хората да се идентифицират с организацията, стимулира мотивацията и създава ангажираност (Schein, 2009).

Организационната култура подпомага процеса на съответствие на такива процеси като набиране, подбор и адаптиране на служителите, повишения в организацията, управление на кариерата, възнаграждение в съответствие с ценностите, приети в организацията. Това се отнася и за благосъстоянието.

Изключително важна съвременна метакомпетентност е познаването на културната обусловеност, т.е. какво е желателно, полезно и ценно в дадена култура. Това са знания, които са особено полезни за международните контакти в един мултикултурен свят. Познаването на този въпрос е полезно за колегите обучители, преподаватели или организатори на процеса на обучение (управленски или административен персонал).

Всяка организация има характерни церемонии, ритуали и създадени вътрешни интерпретации на тяхното значение. Когато се анализира организационната култура, могат да се разграничат нематериални аспекти на културата, т.е.: вярвания, ценности, убеждения, както и материални аспекти, обекти, символи и инструменти (Kostera, 2008). Идеите и ценностите, които функционират в абстрактната сфера, позволяват на хората да усещат смисъл и предлагат нематериални решения на проблемите в отношенията им с външния свят. Ходът на тези взаимодействия се състои от правила за поведение, основани на ценностите на дадена култура. Геерт Хофстеде, сред четирите термина, които е посочил за описание на проявленията на културата, до такива като: "ценности", "символи", "организационни герои", той споменава и термина "ритуали" (Hofstede 1984).

Обучение за качество на околната среда

Средата, в която се осъществява образователният процес, се подчинява на определени правила и принципи. Въпросите на благосъстоянието могат да бъдат интегрирани в процесите на стратегическо управление, да бъдат насърчавани вътрешно и да станат част от организационната култура. Независимо от възприетия подход, независимо дали се прилагат системно, или "изникват", те могат да приемат формата на различни практики. Примери за тях могат да бъдат разгледани по-долу.

Тип/категория	Пример за практики/решения
"Зелени" решения за физическите нужди на обучаемите	За кафе паузите се използват стари чаши за кафе (събрани от работници и ученици);
	Кетъринг - използването на порцелан и/или съдове (чинии, прибори за хранене, чаши за вода), изработени от биоразградим материал
	Използване на вода в кани Елиминиране на пластмасата, напр. пластмасови бутилки за вода
	Използване на рециклирани канцеларски материали, напр. химикалки от хартия, а не от пластмаса.

"Зелени" решения за физическите нужди на обучаемите	За почивките за кафе се използват стари чаши (събрани от работници и ученици);
	Кетъринг - използването на порцелан и/или съдове (чинии, прибори за хранене, чаши за вода), изработени от биоразградим материал
	Използване на вода в кани Елиминиране на пластмасата, напр. пластмасови бутилки за вода
	Използване на рециклирани канцеларски материали, напр. химикалки от хартия, а не от пластмаса.
Украса и приветлив вид на залата за обучение	Организиране на обучения по флористика и резултати от практическата работа (аранжиране на цветя) Украсяване на класни стаи;
	Творбите на участниците в курсовете по рисуване и живопис украсяват класните стаи (организиран се неочакван изложби);
	Декориране на стаята за обучение със свещи от естествен восък
	В учебната стая има голям кош с одеяла, от който може да се вземе, когато е хладно;
	Има микровълнова печка и кана за вода за приготвяне/затопляне на храна за обучаемите и място за хранене, както и хладилник за храна и т.н;
	Насърчаване на участниците да създадат атмосфера, подобна на пикник, по време на кафе-паузите обучаващите се канят да донесат собствена храна (собственоръчно приготвени торти, бисквити, закуски) и напитки (сокове, чайове, собственоръчно приготвени напитки).
	Винаги имайте цвят в стаята за обучение.
	Поставяне на табела с вдъхновяващо послание.
	Всяка седмица на различни маси се показват красиви природни обекти като черупки, цветя, камъни, ядки или листа.
Приобщаваща физическа среда	достъп на хора с увреждания до мястото на обучението (включително на хора, използващи инвалидни колички).
	оборудването на стаята за обучение с прозорец - позволява достъп до свеж въздух и естествена светлина
	осигуряване на зона за хранене/изпомпване/кратка почивка за младите майки
	осигуряване на място за краткотраен престой на самостоятелно учещи деца родители (маса, пейка, кърпа с играчки и книги)
	Висяща галерия със снимки на учители в ежедневни ситуации (с техните семейства, деца, в личния живот) в общата зона за ученици.
	Покана към младежи да участват като ментори в над 60 участници в курса по ИТ.
Екорешения	отпечатване на материали за обучение на екологична хартия или избягване на отпечатването. Използването на електронни материали, приложения в телефони
	Предоставяне на материали за обучение в интерактивна електронна форма, лесни за четене и с интерактивни упражнения за самопроверка.
Зелено и устойчиво електронно обучение	Отделяне на достатъчно време за почивка между онлайн уроците
	Включете интеграционни елементи в програмата, напр. по време на обедната почивка, предлагане на да се хранят заедно; подготовка на музикален фон за почивките
	Осигуряване на техническа подкрепа и наставничество
	Изготвяне на ясни и лесни за ползване инструкции за потребителите на платформата.

	Организиране на ИТ курс за над 60 души по такъв начин, че между два дни уроци, има ден на работилници на открито, по време на който има възможности за прилагане на знанията и уменията в практиката чрез смартфоните. Диференциране на материали с различни форми: текстове, преплетени с видео материал, а от време на време и малко по-малко сериозен (хумористичен) материал. Препратки към елементи, характерни за обучаемите (обща топоси), напр. в курс за лекари, припомняне на ситуацията от гледната точка на лекар, а не на учител. Затварянето на училища и университети поради Covid-19 засегна възрастни, които са се върнали към формалните и неформалните си пътища. Онлайн обучението би благоприятствало съвместяването на работното време, пътуванията и семейните ангажменти; гъвкавостта на курсовете и ниската цена биха могли да подпомогнат квалификацията и мобилността на работещите
Ефективна комуникация	Преди началото на сесиите, когато учениците започнат да се събират, отделете време да поговорите с възможно най-много хора, да разговаряте с тях за деня им и като цяло да се ангажирате с тях. Често тези ранни дискусии разсейват тревогите и стреса, решават проблеми и създават важни връзки. Те създават у учащия се чувство за ценност - подчертават, че той е важен член на групата и че чувствата му са от значение. Тези моменти могат да успокоят ума и да създадат възможност за учене. Стресираното съзнание не е в състояние да се ангажира толкова лесно и да възприема нови идеи, колкото съзнанието, което е отворено, ясно и вдъхновено от грижата и красотата, видими в околности.
Удобна и достъпна учебна среда	Достъп на хора с увреждания до мястото на обучението (включително на хора, използващи инвалидни колички). Оборудване на стаята за обучение с прозорец - позволява достъп до свеж въздух и естествена светлина. Фотографията и видеото също могат да се използват за пренасяне на природния свят в класната стая. Природата не само осигурява безкрайно количество сетивни преживявания, които могат да бъдат интегрирани във всички области на обучението, но и създава усещане за спокойствие и тишина. Музиката е мощно средство, което може да предизвика чувство на релаксация и спокойствие. Релаксираща музика може да се пусне, когато обучаемите започнат да пристигат за занятията.
Edu-larp Образователна ролева игра на живо	Ролеви игри на живо на тема миграция, в които разказът не само се разказва, но и се изиграва от първо лице от участниците, с тяхното тяло и действия. Тя може да окаже значително въздействие върху степента на съпричастност, етническите предразсъдъци и върху представите на жените и участниците по отношение на въпросите на миграцията.
Преподаване на технологии на възрастни хора	Насърчаване на възрастните хора да използват мрежови компютърни инструменти, мобилни технологии и различни ресурси, за да участват в живота на социалната общност. Укрепване на взаимоотношенията и увеличаване на социалното включване.

Столична мрежа за учене през целия живот	Създаване и официализиране на териториални мрежи за учене през целия живот с участието на публични и частни субекти и асоциации, работещи в областта на образованието за възрастни. Мрежите: формализирани и организирани структури, в които всеки член се ангажира да подобри и направи прозрачни уменията, придобити от участниците в техните курсове.
Решения за храни и напитки	За почивките за кафе се използват стари чаши за кафе (събрани от работниците и обучаеми).
	Кетъринг - използването на порцелан и/или съдове (чинии, прибори за хранене, чаши за вода), изработени от биоразградим материал.
	Има микровълнова печка и кана за вода за приготвяне/затопляне на храна за учениците и място за хранене, както и хладилник за храна и т.н.

Тези подпрактики, примери за решения от ежедневието, могат да бъдат групирани по различен начин, което е направено по-долу.

Област на ума (проблем: разсеяна работа, прекомерно стимулиране, липса на почивки):

- Осигуряване на разнообразни упражнения и дейности - подходящо ниво на стимулация;
- Време за работа в тишина;
- Редовни почивки за възстановяване (на всеки час/половин час);
- Работа в групи, по двойки, индивидуална работа;
- Разпространение на знания за това какво поведение помага за постигане на състояние на съсредоточеност/концентрация и творчество;
- Обсъждане на индивидуалните предпочитания за постигане на състояние на поток;
- Популяризиране на познанията за хронотиповете и използването им при планиране на обучението, концентрирана работа, изпълнение на сложни задачи;
- Включване на упражнения, улесняващи влизането в състояние на концентрация или творческо мислене;
- Демонстриране на разнообразни техники за запаметяване с цел улесняване на усвояването на знания.

Област на храненето (проблем: недостатъчно зеленчуци в диетата, липса на редовност на храненето, твърде много сладкиши, бърза храна, твърде малко хидратация):

- Залагане на здравословни закуски по време на занятията (сезонни зеленчуци и плодове, ядки, сушени плодове, натурални кисели млека);
- Поставяне на кани/чаши с вода на масите и напомняне да се пие вода, докато се учи;
- Ако по време на занятията е осигурена обедна почивка - осигурете голям избор от зеленчуци, пълнозърнести продукти, избягвайте пържени, раздробени, силно преработени храни.

Област на емоциите (проблем: високо ниво на стрес):

- Разпространение на знания за ролята на емоциите за постигане на целенасоченост и лична ефективност;
- Демонстриране на различни упражнения (напр. дишане, движение, визуализация) за намаляване на стреса в различни моменти в класната стая/обучителната среда;
- Демонстриране на упражненията за осъзнатост като един от факторите за регулиране на емоциите;
- Използване на практики от позитивната психология, които улесняват постигането на мир, радост, гордост и т.н., или изграждането на самоефикасност (напр. практикуване на благодарност).

Област на движение (проблем: седим твърде дълго и се движим твърде малко):

- Насърчаване на движението по време на дейности (ставане, ходене);
- Изпълнение на някои от задачите, упражнения в изправено положение (обучителят и участниците изпълняват задачите в изправено положение, ходене, ходене);
- Провеждайте кратки тренировки (почивки) от треньора (6-10 минути) за разтягане на тялото и повишаване на енергийните нива;
- Използване на джаджи за насърчаване на движението (например участниците могат да си подадат джаджа, която ги насърчава да станат, да ходят, да не са толкова статични за определен период от време).

Област на взаимоотношенията (проблем: липса на доверие в групата, което се отразява на ефективността на обучението/обучението):

- Даване на възможност на участниците да се опознаят;
- Планиране на време за групови дискусии, обмяна на опит;
- Въвеждане на елементи от психологията на взаимоотношенията за улесняване на контакта.

Област на смисъла и целта (проблем: неразбиране на целта на задачите, неспособност да се намерят връзки между теорията и практиката):

- Събиране на информация за нуждите от знания, умения и цели в началото на учебния процес;
- Вземане под внимание на нуждите на участниците при осъществяването на процеса на учене/обучение;
- Показване на целите на индивидуалните упражнения и възможностите за използване на знанията и уменията в ежедневието професионален/частен живот;
- Насърчаване на размисъл за това как да се използват знанията и уменията в ежедневието практика;

Почивка, зона за възстановяване (проблем: работа без почивки):

- Редовни почивки на всеки час - максимум една и половина - от страна на обучаващия/преподавателя;
- Повишаване на осведомеността относно компонентите на ефективната почивка (състояща се от движение, положителни емоции, грижа за хидратацията/храненето);
- Планиране на някои дейности на открито (контакт с природата);
- Изпълнение на дейностите в стаи с прозорци, достъп до естествена светлина и възможност за отваряне на прозорците;
- Осигуряване на зеленина (растения) в класните стаи;
- Насърчаване на използването на съоръжения като стаи за отдих.

Залите за обучение и семинарите често са украсени с плакати или снимки. Снимките могат да се отнасят до различни области на благосъстоянието. За тематично вдъхновение вижте изображенията по-долу:



САМООЦЕНКА СЛЕД ОБУЧЕНИЕ

При множествен избор можете да изберете повече от една опция.

Самотест след обучението

Комуникацията на науката е свързана с:

комуникация на преподавателите с обучаемите ☐

публикуване на научни статии ☐

публично оповестяване на резултатите от изследванията ☐

Управлението на енергията се състои от

навици за сън ☐

разпоредби за пестене на енергия ☐

хранителните навици ☐

правила за здраве и безопасност ☐

навици за свободното време ☐

Каналите за научна комуникация са:

само традиционните медии ☐

само цифрови медии ☐

традиционни и цифрови медии ☐

Дейност 1. Културата като подкрепящ елемент за развитието на физическото и психическото благополучие

Цели и резултати от обучението:

- Запознаване на участниците с основните елементи на организационната култура и връзките ѝ с организационната стратегия (дефиниция на стратегията, дефиниция на организационната култура, връзки между стратегията, културата и организационната структура; компоненти на организационната култура - различни подходи) - мини-лекция с използване на презентация).
- Запознаване с примера за организационна култура (анализ на казус ("c dziewczeczka song on her lips/ z dziewczeką na ustach" версия за печат) - работа по групи)
- Представяне на благосъстоянието като елемент, свързан с културата и стратегията (Дискусия: дали устойчивото развитие и благосъстоянието могат да бъдат ценни за организацията? Защо? Примери от уелнес 1 и 2)

>>> Продължителност:

90 минути Стъпка 1

- Културата като подкрепящ елемент за развитието на физическото и психическото благополучие.
- Организационна култура и стратегия
- Компоненти на организационната култура
- Устойчивото развитие и благосъстоянието като ценност

Преди обучението:

- Отпечатайте лист за всеки участник: Елементи на организационната култура
- Разпечатайте лист ""С песента на Dzieweczka на устните/ Z dziewczeką na ustach"" за всеки участник.

По време на обучението:

1. Раздайте материалите на участниците
2. Индивидуална работа: прочетете казуса с момиче на устните и поставете всички намерени примери в отделните кръгове на диаграмата (символи, истории и др.) В пунктираните места.
3. Съвместна работа, групов дискусия: обменете отговорите си, намерил ли е някой пример за ритуали и обичаи? Намери ли някой пример за символи? Или може би някой знае други примери? От други организации?
4. Разпознават ли някои елементи на организационната култура в собствената си организация? Какви? Вдъхновил ли ви е примерът за развитие на организационна култура във вашата организация? Какво би могло да това включва?

Проучване на случай С "Dzieweczka" на уста (проучване на случай въз основа на публикация на Dorota Hałas, Rzeczpospolita)

Хисоми Сасаки забрани да се нарича фабриката в Тихи, Полша, сестра на Isuzu, подобна фабрика на остров Хокайдо. Заводът в Тихи трябва да бъде номер едно.

Изграждане на двигател

Заводът на Isuzu в Тихи, създаден в специална икономическа зона, е най-голямата японска инвестиция в Полша. По време на изпълнението на процеса директорът-администратор на завода в Тихи и ръководителите на отделните отдели преминаха обучение и едномесечен стаж в завода на Isuzu в Томакомай, Хокайдо. Основната цел беше да се запознаят полските служители с японския стил на управление. Isuzu Motors е едновременно производител на

автомобили и един от най-големите в света производители на дизелови двигатели. В Тихи Isuzu ще произвежда нов тип двигател с работен обем 1700 куб. см, отговарящ на екологичните норми на Европейския съюз. Заводът в Полша ще се превърне в едно от ключовите звена в глобалната производствена мрежа, изградена от Isuzu в рамките на Япония, Америка и Европа. Заводът в Япония е разположен в пристанищния град Томакомай, на 50 км от Сапоро. По време на пускането в експлоатация на завода в Полша 44 служители преминаха стаж в Томакомай. За всички това беше първият път в Япония и първата среща с японската култура и организация на работа. Като част от стажа полският екип трябваше да сглоби дизелов двигател, който ще се произвежда в Тихи и след това ще се изнася за General Motors. Стажът беше проведен не само от служителите на полския завод, но и от трима технически учители, които ще подготвят персонала в бъдеще.

Интеграция и последователност

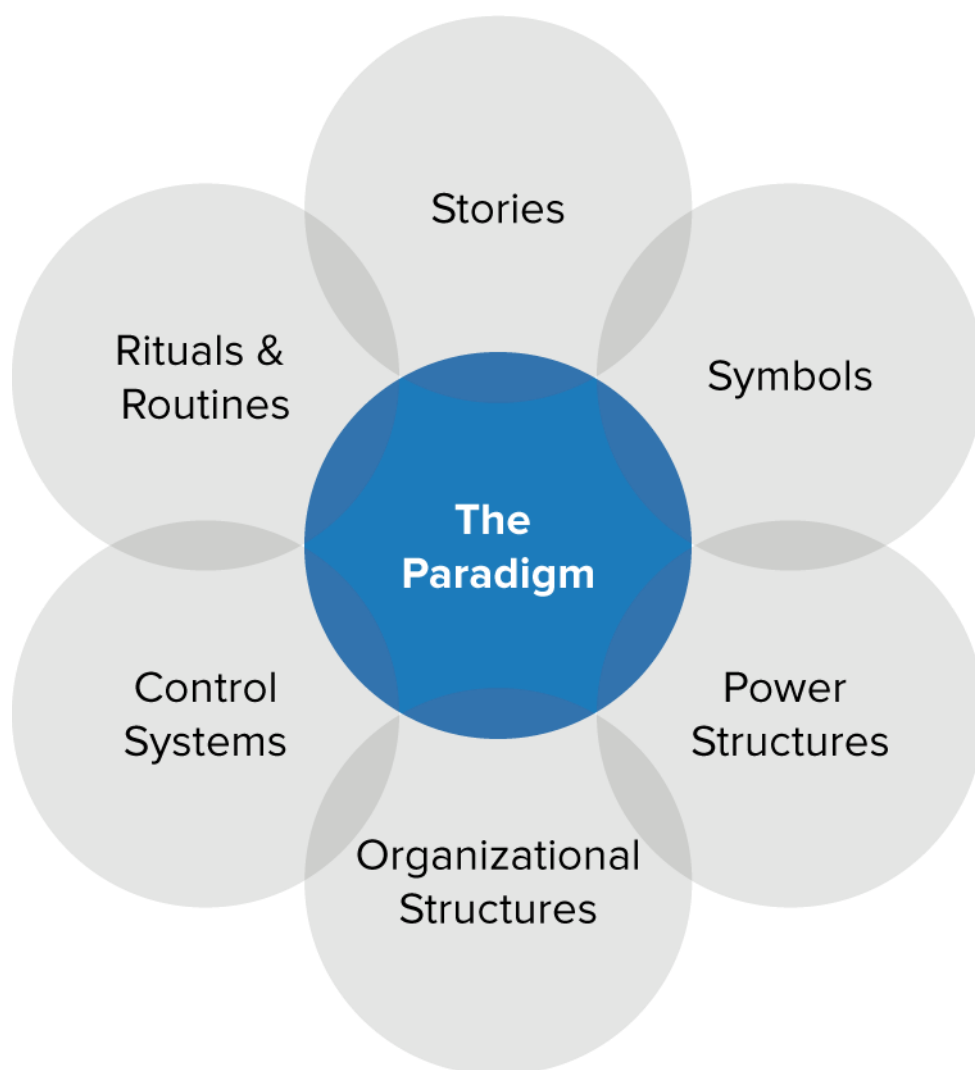
Японската система за организация и управление на труда има характеристики, които не се срещат в страните със западна култура. Членовете на управителния съвет и служителите се третират като неразделна част и съсобственици на предприятието. Работниците на производствената линия участват във вземането на управленски решения, така че разделението между сини и бели якички не е толкова ясно. За да разберат повече за проблемите на производствения процес, инженерите започват да работят от производствената линия. Това е новост за поляците, но дори майсторите на екипи с охота повтарят обхвата на задачите на подчинените си, работят на производствената линия. Обменът на информация се осъществява чрез сутрешни ставания и съвместно излизане след работа, на вечеря и чаша саке. Чувството за солидарност на служителите се обединява от фирмената песен, която се пее след сутрешната гимнастика. Полските служители също взеха участие в тази сутрешна гимнастика. Поляците не пожелаха да приемат местния обичай да вдигат ръце нагоре, докато викат "ще се постареем". По замисъл този жест помага на служителите да преодолеят състоянието на сутрешна летаргия. Поляците обаче асоциират този жест негативно, с нацистките викове. Ръководството на фабриката разбра това нежелание и те бяха освободени от съвместното викане.

В търсене на любовта

Точността в работата е най-важният критерий за наемане на нов служител в Isuzu. При наемане на работа японският кандидат за работа получава дълъг текст, от който трябва да избере всички йероглифи със значение "любов". Този знак е доста сложен на японски език и ако служителят не може да открие всички йероглифи в текста, това означава, че няма да може да спазва изискванията за точност при работа. Според обучаемите тайните на японския мениджмънт включват: прецизно планиране на работата, липса на място за импровизации, широко сътрудничество със служители от различни производствени нива и открита комуникация. Работата на всеки стажант се оценяваше веднъж седмично по 4-степенна скала, а в стаята за обучение бяха поставени снимки на стажантите 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 "Szła Dzieweczka do laseczka", която е добре позната в Япония. Това е празнична песен, много популярна в Полша. С оглед на всеобщата радост и експлозията от хумор на стажантите директорът на Isuzu предложи тази песен да стане официална песен на завода в Полша. Според него фирмената песен създава усещане за принадлежност към работното място. Почти всяка компания в Япония има такава песен. Стажантите споделиха, че след практиката биха искали да предадат не само практически знания, необходимостта от спазване на стандартите за работа и безопасност, но също така и

чувство за принадлежност към общото семейство на компанията.

Елементи на организационната култура



Дейност 2. Учебна среда и нейното качество

Цели и резултати от обучението:

- насърчаване на участниците да разсъждават критично върху собственото си благосъстояние: **(Енергия на учащите - индивидуален въпросник и преглед)**.
- представяне на добри практики за благосъстояние: **Сборник с добри примери** представяне на добри практики, разделени на: Изисквания към залата за обучение: (1) въз основа на управлението на безопасността и ергономията, (2) разделение на класовете по отношение на пространството и използваемостта от обучаеми със специални нужди); Зелена и устойчива организация на обученията, основана на зеленото мислене; Оборудване (машини, инсталации), материали за участниците в обучението, балансирано място за хранене, здравословен балансиран кетъринг и др.
- оперативно изготвяне на контролен списък за благосъстоянието: **(Изготвяне на контролен списък - упражнение в по-малка група, представяне и обмяна на опит)**.
- планиране на прилагането на принципите на благосъстоянието: (Как да го оформим в организацията? ЕХ: Промоционална кампания за благополучие - разпръснете с етапите на промоционалната кампания).

>>> Продължителност: 150 минути

Одит на енергийните ресурси

Цели на упражнението

- Анализ на вашите енергийни ресурси
- Проверка на навиците, свързани със стратегията WLB
- Идентифициране на областите на развитие, свързани с WLB

Проблемни ситуации, които упражнението помага да се решат

- Намаляване на ефективността на работата
- Спад в настроението на служителите
- Намаляване на участието на служителите
- Увеличаване на броя на конфликтните ситуации
- Увеличаване на напрежението между служителите

Хапче за знания

Както професионалната работа, така и това, което правим в личния си живот, може да ни даде енергия за действие, да бъде източник на мотивация и удовлетворение. От друга страна, тя може да ни направи слаби - източник на умора, напрежение, разочарование и обезсърчение. Въпреки че познаваме основните принципи на функциониране на тялото си, често сме вкоренени във фиксирани навици - спим и почиваме твърде кратко, храним се неправилно, имаме твърде малко физически упражнения. Тези типове поведение водят до намаляване на енергийните ни ресурси. Възниква въпросът: до каква степен тялото ни е адаптирано към стила на работа, който светът на новите технологии ни налага? Доколко актуални и полезни са работните навици и стилът на работа както на отделните хора, така и на организациите? Управлението на физическата енергия на служителите и мениджърите се превръща в нарастваща необходимост на съвременните организации, във важен компонент на дейностите в областта на УРБ.

Описание на упражнението

- Предоставете на участниците въпросници за анализ на техните енергийни ресурси.

- Помолете ги да попълнят въпросниците, като дадат честни отговори.
 - След като всички попълнят въпросниците, помолете ги да се обединят в групи по трима и да обсъдят заключенията.
 - Помолете всички да помислят за три нови поведения, които ще подобрят представянето в избраното от тях измерение на WLB.
 - За да научите за най-новите тенденции, свързани с навиците за сън, храненето и т.н., се опитайте да използвате научни източници.
- Вижте примера с упражнението "Научен блогър" (по-долу).

Упражнение: "Одит на енергийните ресурси" - одиторска карта
Опишете навиците си за сън.
Съпътстващи въпроси: ▪ Колко часа спите? ▪ Как заспivate? ▪ Какво правите точно преди да заспите? ▪ Как спите през седмицата? ▪ Как спите по време на почивка? ▪ Как се събуждате? ▪ Дремвате ли през деня?
Опишете навиците си през свободното време.
Съпътстващи въпроси: ▪ Колко време отделяте за удоволствие? ▪ Какво наистина обичате да правите? ▪ С какви спортове се занимавате или каква друга физическа дейност извършвате? ▪ Кога за последен път се почувствахте удовлетворени от себе си? ▪ Колко често "не правите нищо"? ▪ Колко телевизия гледате през седмицата? ▪ Кога и в какви ситуации се чувствате напълно спокойни? ▪ Каква мечта искате да сбъднете сега?
Опишете хранителните си навици.
Съпътстващи въпроси: ▪ Колко пъти на ден се храните? ▪ Закусвате ли? ▪ Колко кафета пиете на ден? ▪ Как е балансирано храненето ви по отношение на месо, зеленчуци и въглехидрати? ▪ Колко вода пиете дневно? ▪ Колко сладкиши ядете? ▪ В колко часа се храните за последен път? ▪ Колко алкохол изпивате за седмица?
Петминутна релаксация

1. Помолете участниците да седнат удобно във фотьойлите (така че краката и ръцете им да не са кръстосани и гръбначният стълб да е естествено натоварен) и да затворят очи.
2. Помолете участниците да започнат да дишат дълбоко при слогана "начало" - вдишвайте за 1, 2, издишвайте за 1, 2, 3, 4, а при подканата за "край" ще завършат упражнението и ще отворят очи.
3. Попитайте за чувствата им и за възможното подобряване на настроението, за усещането за релаксация. Съобщете, че това упражнение може да ви вдъхнови да откриете свои собствени начини да се отпуснете и да потърсите енергиен баланс.

Промоционална кампания за благополучие

При прилагането на концепцията за благосъстояние в организацията можем да информираме служителите и да я популяризираме по различни начини: чрез организационни публикации: брошури, листовки, плакати, папки; чрез поместване на информация в периодични бюлетини, разпространявани сред служителите и/или клиентите на компанията; чрез публикуване на информация на уебсайтовете на организацията и в социалните медии, организиране на състезания за благосъстояние. Промоционалната кампания е един от начините за привличане на вниманието на персонала към прилаганата програма за благосъстояние. В случая с благосъстоянието тя трябва да бъде предимно вътрешна кампания.

1. Отпечатайте предположенията (етапите) на кампанията и въпросите за всеки етап.
2. Нарежете отделните въпроси на по-малки ленти.
3. Раздайте на всеки участник.
4. Поискайте да свържете въпросите с етапите.

Участниците споделят своите наблюдения и това е повод да се говори за целенасочеността на популяризирането на програмата сред служителите и за ситуационния подход. Участниците могат да добавят свои въпроси - указателни табели при разработването и провеждането на кампанията.

Кампания за популяризиране на идеята за благосъстояние сред служителите и информиране на служителите, че работодателят се грижи за техните нужди.

Обхват и мащаб на действие	▪ Ще обхване ли кампанията цялата организация? ▪ Ще обхване ли кампанията избрани отдели? ▪ Ще направим ли пилотен проект?
Време	▪ Планираме краткосрочна или дългосрочна кампания? ▪ Ще повторим ли дейностите на кампанията? Колко често?
Финансови ресурси	▪ Ще имаме ли нужда от нови предмети, оборудване (мобилен телефон, лаптоп)? ▪ Колко ще струва? ▪ Ще се нуждаем ли от награди в конкурси, притурки? ▪ Колко ще струват те? ▪ Какви други разходи ще поемем, напр. 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 са положително настроени към нея? ▪ Какви компетенции ще са необходими за провеждането на кампанията?
Партньори на кампанията	▪ Ще поканим ли партньори за сътрудничество? ▪ Ще поискаме ли покровителство?

Ползи	- Има ли полза организацията от прилагането на благосъстоянието? - Има ли полза за служителите от благосъстоянието? Повишила ли се е мотивацията на служителите? - Подобрил ли се е имиджът на организацията? - Повишил ли се е интересът на медиите към дейността на компанията?
Ефективност на кампанията	Какво е мнението на служителите за програмата за благосъстояние? - въпросник за проучване - анализ на записите във форума - срещи и обсъждания лице в лице - интервюта с ръководството на организацията.

Дейност 3. Използване на научнообосновани знания

Цели и резултати от обучението:

- Кратко представяне на РР
- Как да създаваме и използваме съществуващите научнообосновани знания - учене от собствен опит и вдъхновяващи практики

Използване на научно обосновани знания

- Комуникацията в областта на науката
- Канали, източници, стратегии
- Доверие и недоверие към научните източници.

Допълнителни коментари:

Преди обучението - индивидуална подготовка на вдъхновяваща практика от собствената страна - упражнение "Научен блогър", лидер на мнение и неговите научни "източници"

По време на обучението:

Активно участие в групови и индивидуални работи.

>>> *Продължителност:* 60 минути

Упражнение "Научен блогър"
Целта е индивидуална подготовка на вдъхновяваща практика от собствената страна - упражнение "Научен блогър", лидер на мнение и неговите научни "източници". - Намерете блогър в областта на науката във вашата страна - Опишете накратко неговия/нейния блог - как изглежда? често ли публикува описания? описанията илюстрирани ли са със снимки? филми? - Намерете източниците за цитиране. Научни ли са тези източници? Защо смятате, че той се позовава на тези източници? Индивидуално представяне на резултатите и обсъждане - По-долу са дадени някои примери за търсене на научни източници за обучение Колко вода трябва да изпие 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 в денонощието?
▪ 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-relations/get-enough-sleep
Препоръчва ли се закуска?
▪ 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/

Дейност 4. Ангажиране с професионално обучение

Цели и резултати от обучението:

- Защо си струва да се развивате професионално?
- Как разбирате професионалната кариера? Как можете да завършите кариерата си? Да работите за обществото, за местната общност, чрез доброволческа дейност?
- Насочена дискусия (към: подобряване на социалните, емоционалните и учебните резултати)
- Как да изградим самотивация. Книга на успехите - индивидуално упражнение

Дейности

Ангажираност в професионалното обучение

- Ползи от професионалното развитие
- Професионална и непрофесионална кариера (общност, доброволчество)
- Самомотивация

>>> Продължителност: 60 минути

Ползи от професионалното развитие
▪ Защо си струва да се развивате професионално? ▪ Как разбирате професионалната кариера? Как можете да завършите кариерата си? Да работите за обществото, за местната общност, чрез доброволческа дейност? ▪ Насочена дискусия (към: подобряване на социалните, емоционалните и учебните резултати)

Книга на успехите
1. разработете своя собствена книга за успех 2. избройте някои от професионалните и личните си успехи. 3. изберете един професионален и един личен 4. опишете всяка от тях - защо смятате, че е успешна? как се е случила? какво е допринесло за нея? Каква е била мотивацията ви за тези действия?

Моята лична книга на успехите

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

М2. ПРЕПРАТКИ

Създаден от екипа за първично здраве и благополучие на PDST. (n.d.).

Национална програма за щастие и благополучие, У.-Г. (2018). *Ръководство за щастие и благополучие на работното място*. 15, 25.

NEF. (2008). *Пет начина за постигане на благополучие*. 1-23.

<http://www.neweconomics.org/publications/five-ways-well-being-evidence> Programme, LLL. (2012). *Умения за истинско благополучие*.

ProMenPol. (2009). *Наръчник за насърчаване на психичното здраве и благополучие: Проектът ProMenPol на работното място, окончателен вариант, 2009 г. Съдържание. Благополучие*. (n.d.). 1-42.

Schein Edgar H., *The Corporate Culture Survival Guide*, Jossey-Bass, San Francisco 2009.

Хофстеде, Герт, *Последствията от културата: Вж. следните данни: Hofstede: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Newbury Park 1984.

Kostera Monika, *Współczesne koncepcje zarządzania* Warszawa 2008

<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/>

<https://humanpower.pl/wellbeing-power/>

MODULE #3:
Innovative Activities to
Increase Motivation



МОДУЛ #3: Иновативни дейности за повишаване на мотивацията



-  Определяне на ефективната учебна среда.
-  Приобщаващи методи на обучение и преподаване.
-  Подкрепа на процеса на учене/преподаване и на саморазвитието на възрастните.

ЦЕЛИ

- Да се повиши мотивацията на участниците чрез поредица от иновативни дейности, които насърчават здравето и благосъстоянието в идеална учебна среда.
- Насърчаване на практиките за благополучие.
- Да се повиши желанието на възрастните учащи да участват.
- Поддържане на интереса на обучителите.
- Да убедите обучителите да използват тези методи в работната си среда.

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

- Обучаваният може да обсъди, въз основа на факти, значението на ролята на благосъстоянието в учебната среда.
- Стажантът може да предава идеи и да определя очаквания и цели в учебна среда.
- Обучаваният е наясно с ролята на благосъстоянието за професионалния живот и практикува упражнения за осъзнатост.
- Обучаваният знае как да идентифицира личните си силни и слаби страни и да ги използва, за да си постави цели и да разработи план за обучение.

МАТЕРИАЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

- За групата са необходими лаптопи (по един на отбор или повече).
- Флипчарт с хартия, цветни маркери.
- Различни цветове стикери.
- Столове.
- По един работен лист за личностно развитие за всеки от участниците.

ОНЛАЙН РЕСУРСИ

- <https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners>
- <https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-activities-for-in-the-интерактивна-класна-стая>
- <https://positivepsychology.com/motivation-education/>

ПРЕДВАРИТЕЛНА САМООЦЕНКА

<u>Самостоятелен тест преди обучението</u>	ОТГОВОР	
	<i>Вярно</i>	<i>Невярно</i>
Мотивацията не е необходима, за да постигна целта си. Постигането на целите ми е просто въпрос на късмет.	☐	☐
Мотивацията ми се повишава, тъй като се приближавам към постигането на целта си.	☐	☐
Въпросниците и плановите за ориентация към целите могат да се използват като мотивационни техники.	☐	☐
Нищо не може да спре или намали мотивацията ми.	☐	☐
Разбиране на мотивацията на учениците и учителите и разработване на стратегии за насърчаване на мотивацията на учениците на всички нива на представяне са от съществено значение за ефективното преподаване.	☐	☐

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

Учебна среда

Среда, в която се осъществява обучението:

- Естествени/физически условия (напр. звук, светлина, място за сядане, температура)
- Обстоятелства и влияния (напр. мотивация, отговорност)
- Социокултурни контексти (напр. независимост, авторитет)

Ето защо учебната среда е средата, в която хората си взаимодействат, за да обогатят опита си и по този начин да се обучават.

Психологическа учебна среда

Аспекти на психологическата среда:

- Философията и практиките на организацията, която предоставя обучението
- Стимулите, които оказват влияние върху психиката на ученика в училище:
- Отношение на учителя
- Очаквания на учителя
- Същност на наградата или наказанието

Обмислете ситуация, която може да предизвика

безпокойство у обучаемия Обмислете ситуация, която го

зарежда с енергия

Отрицателни ефекти от неположителна психологическа среда:

- Нежелано поведение
- Опит за напускане на класа или тестовите

- Винаги обвинявайте учителите

Социална среда за учене

Ролята на взаимодействието в онлайн обучението е от решаващо значение за ефективното учене



Изображение 1: Взаимодействие между съдържанието, обучаемия и преподавателя

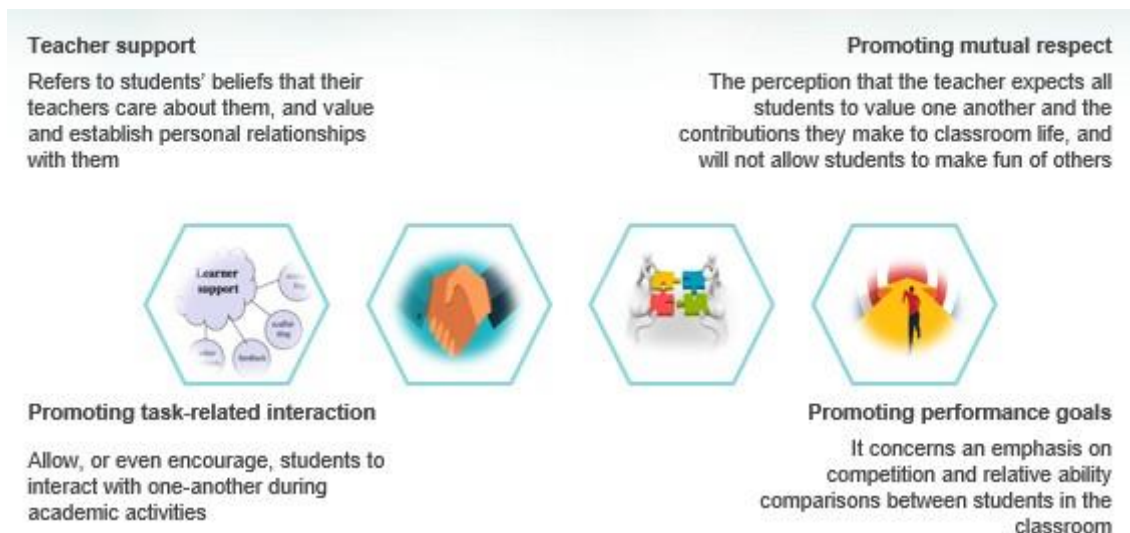
Лев Виготски (1987 г.) - социално-културна теория

- Най-добре се учим в социална среда и изграждаме смисъл чрез взаимодействие с другите.
- Със сътрудничество, насочване или някакъв вид помощ обучаемият винаги е в състояние да направи повече и да реши по-трудни задачи, отколкото самостоятелно.

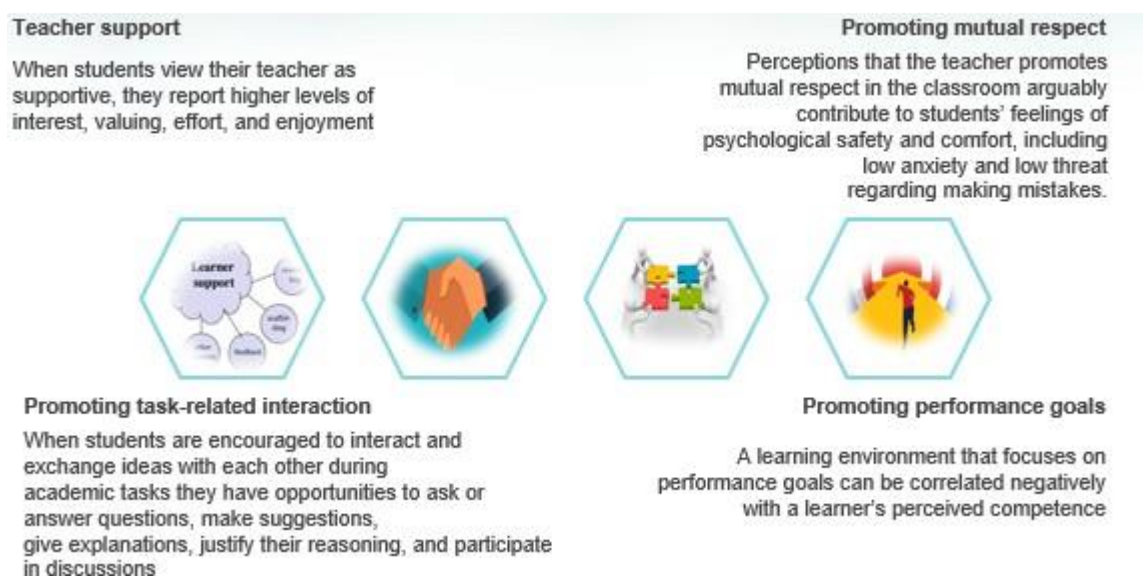
Теория за социалното обучение



Изображение 2. Наблюдение, психическо състояние, промяна на поведението
Измерения на социалната среда



Изображение 3. Определения, свързани със социалната среда



Изображение 4. Ефекти на социалната среда

Ефективна учебна среда

Елементи

- Вземете предвид характеристиките на обучаемите
- Съдържание
- Умения
- Подкрепа за обучаемите

- Ресурси
- Оценка
- Околна среда
- Социално-културен контекст

Приобщаващи методи на обучение и преподаване

Благосъстояние

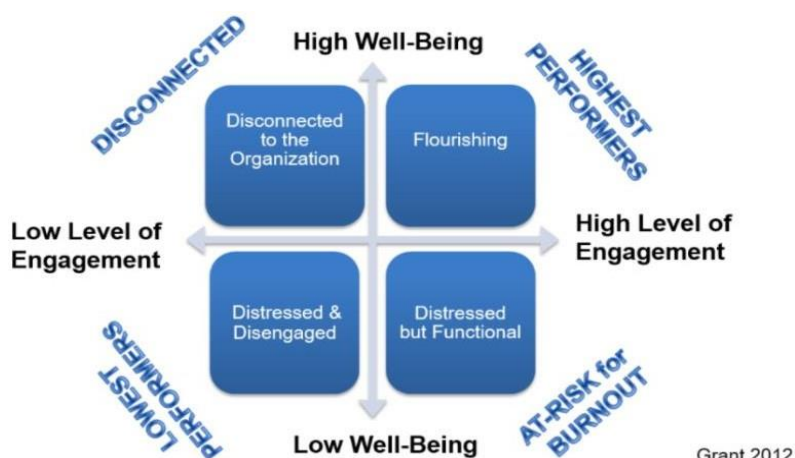
Оксфордски речник на английския език: "Състоянието на комфорт, здраве или щастие."

Фондация "Нова икономика": "Благосъстоянието може да се разбира като това как хората се чувстват и как функционират, както на лично, така и на социално ниво, и как оценяват живота си като цяло."

Можем ли да измерим благосъстоянието?

- Един полезен начин за измерване на благосъстоянието е Скалата за психично благополучие на Уоръик и Единбург
- WEMWBS е подходящ за възрастни на възраст 16 и повече години, както и за използване на популационно ниво при тийнейджъри на възраст 13 и повече години в извадки от над 100 души.
- Налична е и съкратена версия на Кратката скала за психично благополучие на Уоръик и Единбург (SWEMWBS), която съдържа 7 елемента.
- <http://www.healthscotland.scot/health-topics/mental-health-and-wellbeing/wemwbs>
- Изисква регистрация, но е безплатна за използване

Ангажираност, благосъстояние и постижения



Изображение 5. Взаимодействие между ангажираност, ефективност и благополучие (изображението е взето от <https://hero-health.org/blog/understanding-the-relationship-between-engagement-and-health-well-being/>)

Техники за:

- Включване на обучаемите
- Подпомагане на процеса на учене и саморазвитие
- Отворени пътища за комуникация
- Насърчаване на целите за ефективност
- Лично благополучие и саморазвитие
- Насърчаване на взаимодействието, подходяща обратна връзка и оценка
- Постоянна преоценка
- Подобряване на социалните и емоционалните умения на учащите

Ролята на учителя:

Стратегии за приобщаващо образование за педагози:

- Създаване на безопасна и приветлива учебна среда
- Използване на принципите на универсалния дизайн за създаване на достъпни материали и разработване на цели на обучението
- Използване на разнообразни формати на обучение и планиране на обучението в зависимост от нуждите на обучаемите
- Познавайте специфичните нужди на обучаващите се
- Разработване на план за управление на поведението
- Осигуряване на гъвкавост в обучението, за да се отговори на индивидуалните нужди
- Насърчаване на самостоятелността и независимото учене
- Подкрепа на съвместното проучване

Съобщаване на благосъстоянието

Вербална и невербална комуникация

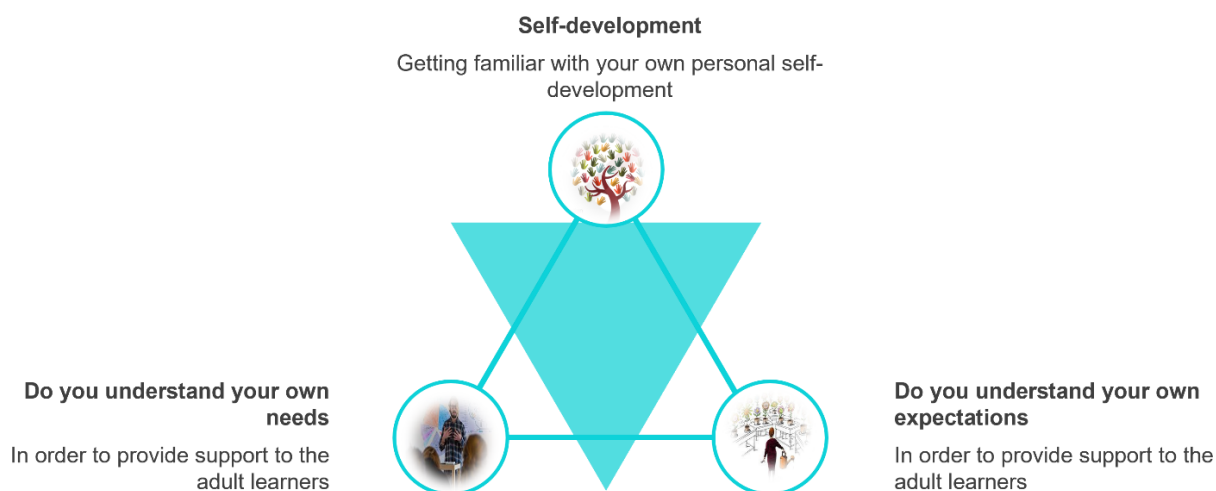
- Една част от благосъстоянието се отнася до това как се чувстваме
- Изразяването и показването на начина, по който благосъстоянието кара всеки да се чувства, както обучаващия, така и обучаемия, може да се окаже трудно.
- Разбирането на езика на тялото и изражението на лицето е умение, което може да се тренира.

Социална интелигентност

Невербална комуникация

- Способността да се водят разговори с различни хора и да се общува с подходящи и тактични думи, известна също като "умения за изразяване на социални контакти".
- Знаете как да играете различни социални роли
- Умение да изслушвате другите
- Умение за ефективно анализиране на това, което кара хората да се чувстват добре, като обръщате внимание на това, което казват, и на това как се държат.
- Умение да управляваме и контролираме образа, който създаваме пред другите

Подкрепа на процеса на учене/преподаване и саморазвитие на възрастните



Изображение 6. Саморазвитие, оценка на нуждите, очаквания

Саморазвитие

Определение

- Личностното развитие е съзнателен стремеж към личностно израстване чрез разширяване на самосъзнанието и знания и подобряване на личните умения" (UKCPD)
- Процес, който продължава цял живот
- Включва дейности, които подобряват информираността и идентичността.
- Развива таланти и потенциал, изгражда човешки капитал и улеснява пригодността за заетост, подобрява качеството на живот.
- Допринася за осъществяването на мечтите и стремежите.

Изисква рамка

- Индивидът обикновено е основният съдия на подобрението, но оценката на обективното подобрение изисква оценка на стандартни критерии.
- Рамките за личностно развитие могат да включват цели или такива, които определят очакваните резултати, стратегии или планове за постигане на целите, количествено определяне и оценка на напредъка, нива или етапи, които определят основните етапи по пътя на развитието, и система за обратна връзка, която предоставя информация за промените.

Продължаващото развитие в областта на образованието за възрастни трябва да се основава на следното:

- Създаване на партньорство и сътрудничество
 - Осигуряване на отношения на доверие и уважение
 - Определяне на ясни правила и разпределение на правата и отговорностите
- Обучителят на възрастни трябва да може да предаде на обучаемия усещането за самопознание.

Създаването на доверие увеличава шансовете за включване на всички участници.

Основни етапи за саморазвитие

- Подготовка
- Ентузиазъм
- Самостоятелност
- Експертиза
- Самооценка
- Самодисциплина
- Изключително

представяне

Самочувствие

- Пренасяне на истинската ви същност в класната стая
 - Да станеш автентичен
 - Аспектите на преподаването могат да бъдат доста сходни с тези на актьорското майсторство.
 - Трябва да можем да предадем истинското си усещане за темата, която преподаваме.
 - Ентузиазирани ли сме по отношение на това, което преподаваме, или нашето "учителско аз" е малко по-неохотно?
- Изучаването на себе си и разбирането на чувствата ни трябва да са в основата на всяко лично или професионално развитие.
- Създаването на идентичност на учителя ще даде

възможност за усещане за благосъстояние

Обучаващият и обучаваният

Процесът на саморазвитие включва както обучаемия, така и учителя

Потребности на обучаемия:

- Какво вече знаят?
- Какви източници на доказателства сме използвали?
- Какво трябва да научат и правят?
- Как да надградим това, което те

знаят?

Нуждите на учителя:

- Как сме допринесли за съществуващите резултати от обучението?
- Какво вече знаем и можем да използваме за насърчаване на ценните резултати?
- Какво трябва да се научим да правим, за да насърчаваме стойностните резултати?
- Какви източници на доказателства/знания можем

да използваме?

Въздействие и ефект от развитието:

- Доколко ефективно е това, което сме научили и направили, за да насърчим ученето и благосъстоянието на нашите обучаеми?
- Всички ли бяха включени в промените?

Професионално развитие

Планиране на непрекъснато професионално развитие:

- Текущо обмисляне
- Помислете как можете да развиете практиката си, идентифицирайте силните страни и бариерите.
- Идентифициране на областите за развитие във вашата практика
- Спазване на професионалните стандарти за преподаване
- т.е. 20 професионални стандарти за преподаване от ВЕЛИКОБРИТАНИЯ:
<http://www.etfoundation.co.uk/professionalstandards>

Очаквания

Поставянето на цели е от първостепенно

значение за самоусъвършенстването!

Помислете за следното:

- Какви са целите ви? (краткосрочни и дългосрочни)

- Каква помощ ще ви е необходима, за да постигнете целите си?
- Кои характеристики на професионалните взаимоотношения са най-полезни?
- Как ще създадете контакти, свързани с професионалните ви цели?
- Какви притеснения имате относно преследването на целите си?
- Как ще поддържате добро

здраве?

Записване на вашето саморазвитие

Размисъл и преглед:

- Преразгледайте целите си и направете честна оценка на напредъка си към тях.
- Преглед на постиженията ви през периода
- Преглед на наученото
- Отбележете си резултатите

от прегледа

Саморазвитие и благосъстояние

Подобряване на удовлетворението и

благосъстоянието чрез:

- Подобряване на самосъзнанието
- Саморазвитието е свързано с правенето на избори в живота
- Саморазвитието е свързано с развиване на силните ви страни
- Саморазвитието е насочено към тялото, ума и духа ви.
- Самоусъвършенстването повишава увереността ви

Поемане на отговорност в процеса на учене

"Има три неща, които са изключително трудни: стомана, диамант и да познаеш себе си."

Бенджамин Франклин

Интроспекция

- Самонаблюдение: това е процес на просто сканиране, за да наблюдаваме какво се случва в съзнанието ни.

САМООЦЕНКА СЛЕД ОБУЧЕНИЕТО



<u>Самотест след обучението</u>	ОТГОВОР	
	Вярно	Невярно
Има ли методи, които мога да използвам, за да преодоляя пречките, които ограничават моята ежедневна мотивация	☐	☐
Дори на пръв поглед незначителна промяна в ежедневните ми навици може ефективно да увеличи моята лична мотивация	☐	☐
Наясно съм, че имам нужда от осезаеми напомняния, за да остана мотивиран	☐	☐
Хората около мен ме подкрепят психически и психологически, така че няма нужда да се доверявате само на помощ от квалифицирани специалисти		
Академичната мотивация се обсъжда от гледна точка на самоефикасността, индивидуалната преценка на способностите му да извършва дадени действия	☐	☐

Дейност 1. Социални и психологически аспекти, осигуряващи учебната среда

Цели и резултати от обучението:

- Да помогне на участниците да определят своята лична среда за учене.
- Концептуализирането на благосъстоянието по начин, който е едновременно подходящ и измерим, започва с разглеждането на това, от което хората се нуждаят, за да процъфтяват в живота си.

Стъпка 1

Определяне на психологическа учебна среда. Разделете групата си на двойки, като единият партньор е в ролята на говорещ, а другият - в ролята на слушащ. И се уверете, че те имат възможност да говорят, съответно да анализират и обсъждат следните три теми.

Стъпка 2

- Какво представлява ефективната учебна среда?
Как да го създадете и какви елементи са необходими, за да бъде ефективен. Физически и психосоциални аспекти на учебната среда. Дискусия в групи от 4-5 обучаеми.
- Определяне на социална среда за учене.
Социалната среда за учене се състои от възприятията на учениците за това как те са насърчавани да взаимодействат и да се отнасят към другите (напр. съученици, учител) и включва следните измерения: (1) подкрепа от страна на учителя, (2) насърчаване на взаимното уважение, (3) насърчаване на взаимодействието между учениците, свързано със задачите, и (4) насърчаване на доверието и комуникацията.

Стъпка 3

- Участниците трябва да помислят за ефективната учебна среда според техните стандарти и да я запишат.
- Участниците трябва да помислят за ефективната учебна среда според техните стандарти и да я запишат.

>>> Продължителност: 60 минути

Дейност 2. Приобщаващи методи на обучение и преподаване

Цели и резултати от обучението:

- Да се повиши значението, което благосъстоянието може да има за обучаващите се, и въздействието му върху техните меки умения.
- Да помогне на участниците да разберат еволюцията на ролята на учителя в днешния бизнес, тъй като светът продължава да се развива с бързи темпове и е нещо, което всеки трябва да разбере.

Разделете групата си на двойки, като единият партньор ще бъде в ролята на говорещ, а другият - в ролята на слушащ. И се уверете, че те имат възможност да говорят, съответно да анализират и обсъждат следните три теми.

Стъпка 1

Методи за подобряване на благосъстоянието на учащите: Дейност за общуване с използване на думи и жестове, за да изразят и покажат с движения как се чувстват в благосъстояние.

Използвайте актьорско упражнение, за да популяризирате начините за общуване с жестове. (<https://www.theatrefolk.com/blog/nonverbal-communication-exercises/>)

Ангажираността и благосъстоянието са силно реципрочни, като всяко от тях оказва влияние върху бъдещото състояние на другото. И за да подготвим учениците за благополучие през целия им живот, е важно да ги проучим цялостно - да разберем какво допринася за качествено благополучие.

Стъпка 2

Интерактивна дейност в групи от по 4 души за това как да се подобри благосъстоянието на учащите се чрез различни методи и тяхното практическо прилагане.

Дискусии. Дайте им време да помислят и да разработят свои лични методи за мотивиране на учениците.

Ролята на учителя се е променила през последните няколко десетилетия. Време е професионалистите в областта на обучението и развитието да приемат тази еволюция и да започнат да променят начина, по който разработват и провеждат обучението, както и да приемат ролята си в различните области на организацията.

>>> Продължителност: 40 минути

Дейност 3. Подпомагане на процеса на учене/преподаване и саморазвитие на възрастните

Цели и резултати от обучението:

- Да засилят обмена на идеи и подкрепа, като споделят своите очаквания и нужди, докато оказват подкрепа на учащите.
- Признанието, че и други обучители могат да изпитват същите чувства за дадена ситуация, ще ги убеди да се отворят и да споделят с групата своите притеснения.

Стъпка 1

Определяне на начините за предоставяне на подкрепа на възрастни. Запознаване на учителите с личното им самоусъвършенстване чрез представяне на теория за това защо е важно да разберат първо себе си и след това да предадат усещането за себепознаване на възрастните обучаеми.

Стъпка 2

- Подобряване на саморазвитието на възрастните.
- Дискусия за саморазвитието на възрастните.

Идеята за разгръщане на потенциала на всеки ученик... помага да пренасочим мисленето си към една проста истина: когато става въпрос за образование, голямата картина всъщност се определя от малката картина - какво е най-доброто за всеки отделен ученик.

>>> Продължителност: 45 минути

Дейност 4. Планиране на кариерата и самореализацията

Цели и резултати от обучението:

- За да разберете как се справят с личното си благополучие: процъфтяват ли, борят ли се или страдат? Как се развиват взаимоотношенията им с приятелите, семейството и по-широкия кръг на училището? Къде се намират във финансово отношение? Как стоят нещата с училището и с мисленето за бъдеща кариера? Как поддържат физическото си здраве?
- Да определят начини за насърчаване на собственото си благосъстояние на работното място.

Стъпка 1

- Самосъзнание и самопознание.
- Теория за самосъзнанието и самопознанието. Въвеждане на концепцията за интроспекция за изследване на чувствата и емоциите.

Когато обучаемите се забавляват в учебната среда, те ще се чувстват по-мотивирани да идват в клас всеки ден, за да участват непрекъснато в други забавни дейности, които можете да им предложите. Това, което е интересно да се отбележи, е, че за да стане това, е силно необходимо лично самосъзнание.

Стъпка 2

- Интерактивна дейност за успешен план за личностно развитие.
- Интерактивна дейност в група от 4 учители, в която те ще създадат свой личен план за 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 правите важни избори, да поддържате положителна нагласа и да имате здравословни навици. Онези, които изпитват трудности в областта на самосъзнанието, могат да правят лоши избори, да имат лоши навици и да не напредват в живота, поради което е изключително важно да се

работи върху тези аспекти по време на учебния процес.

>>> Продължителност: 190 минути

Дейност 5. Поемане на отговорност в процеса на учене.

Цели и резултати от обучението:

- Да се научите да поемате отговорност за собственото си учене, защото така е по-лесно да определите силните и слабите си страни.
- След като ги идентифицирате, можете да изготвите план за обучение, който да се фокусира върху областите, в които имате нужда от най-голяма помощ, да увеличите скоростта на обучението си и да изградите уменията си.

Стъпка 1

- Защо е важно да се поемат отговорности по време на учебния процес?
- Теория за поемането на отговорност за собственото ми учене, как мога да се подкрепя в процеса на учене и какви са моите права и задължения в такава среда.

В среда, в която всеки ще бъде напълно отговорен за собствения си успех, всеки човек ще трябва да може да управлява собствения си живот, да определя работата си, да разпределя енергията и да придобива знания и необходимите способности за следващия проект. Поставянето на цели, вземането на решения и приоритизирането на задачите ще бъдат основни умения в тази нова икономика.

Стъпка 2

- Определяне на практически начини за насърчаване на осъзнатостта (напр. упражнения за осъзнатост, дейности за релаксация, йога) в учебна среда. Обсъдете ползите.

Изберете упражнение за осъзнатост и го практикувайте с групата

<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/consumer-health/in-depth/mindfulness-exercises/art-20046356>

>>> Продължителност: 20 минути

МЗ. ПРЕПРАТКИ

Kimmel, S., Gaylor, K. и Hayes, J. (2014 г., октомври). Възрастови различия сред възрастните обучаеми: Мотиви и бариери пред висшето образование. В сборника с доклади от конференцията на Института за поведенчески и приложен мениджмънт през 2014 г. (стр. 20-23).

Крос, К. П. (1981 г.). Възрастните като учащи. Увеличаване на участието и улесняване на ученето.

Sogunro, O. A. (2015). Мотивиращи фактори за възрастни обучаеми във висшето образование. *International Journal of Higher Education*, 4(1), 22-37.

O'Neill, S., and Thomson, M. M. (2013). Подпомагане на устойчивостта в академичното образование при нискоквалифицирани възрастни обучаеми. *Подкрепа за учене*, 28(4), 162-172.

- Shoshani, A., and Eldor, L. (2016). Неформалното обучение на учителите: Учене: климат на учене, удовлетвореност от работата и мотивацията и благосъстоянието на учителите и учениците. *Международно списание за образователни изследвания*, 79, 52-63.
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., and Koestner, R. (2006). Диференциални ефекти на вътрешната и идентифицираната мотивация върху благополучието и резултатите: проспективни, експериментални и имплицитни подходи към теорията за самоопределението. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 750.
- Lyubomirsky, S., and Layous, K. (2013). Как простите положителни дейности повишават благосъстоянието? *Current directions in psychological science*, 22(1), 57-62.
- Mäkelä, T., Kankaanranta, M. и Gallagher, C. (2014 г., октомври). Включване на учениците в препроектирането на учебна среда, благоприятстваща ученето и благополучието. In *Proceedings of the Annual Architectural Research Symposium in Finland* (pp. 268-282) (Сборник с доклади от годишния симпозиум за архитектурни изследвания във Финландия).
- Sanacore, J. (2008). Превръщане на нежелаещите да учат във вдъхновени ученици. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 82(1), 40-44.

MODULE #4:
Harmony of and between
Educational Actors

МОДУЛ #4: Хармония между участниците в образователния процес



Система за комуникация между участниците в образованието



Ефективно сътрудничество на работното място



Wellness подход за поддържане на устойчиви и положителни отношения.

ЦЕЛИ

- Подобряване на комуникацията между участниците в образователния процес и засилване на сътрудничеството на работното място
- Поддържане на устойчиви и положителни отношения с колегите.
- Насърчаване на благополучен начин на живот и положителен избор

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

- Обучаваният ще може да създава и поддържа ефективна комуникация с други участници в образователния процес;
- Обучаваният ще може да си сътрудничи по-добре, като избягва недоразумения;
- Обучаемият ще може да укрепва сътрудничеството на работното място;
- Обучаемият ще може да поддържа устойчиви и положителни отношения с колегите си.
- Обучаваният ще може да насърчава благосъстоятелния начин на живот и положителния избор дори извън работното място.

МАТЕРИАЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

- Химикалки, моливи, бои, листове а4, пощенски плик,
- Ножици, лепило
- Флипчарт, столове
- Карти (специфични за дейностите)

ОНЛАЙН РЕСУРСИ

<https://positivepsychology.com>

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

[Тематична работна група за качество в обучението за възрастни](#)

ПРЕДВАРИТЕЛНА САМООЦЕНКА

<u>Самостоятелен тест преди обучението</u>	ОТГОВОР	
	Вярно	Невярно
Организационният конфликт или неразбирателството на работното място е състояние на разногласие, причинено от действителното или предполагаемо противопоставяне на нуждите, ценностите и интересите на хората, които работят заедно.	☐	☐
Добрият начин на живот и положителният избор могат да бъдат стимул за положителни резултати в груповите работни отношения.	☐	☐
Важно ли е да предлагате конструктивна обратна връзка по обмислен начин, за да увеличите взаимното разбирателство в работата.	☐	☐
Ефективната комуникация на работното място е от ключово значение за установяването на силни взаимоотношения и осъществяване на важни проекти.	☐	☐

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

Уелнес подход за поддържане на устойчиви и положителни отношения

Какво имаме предвид, когато говорим за благосъстоянието на преподавателите?

Благосъстоянието е нещо повече от справяне с негативни ситуации - то включва и идеи за това какво означава да живееш добре.

Подходът към благосъстоянието често се разделя. Например субективното благополучие обхваща идеи като удовлетвореност от живота и наличие на положителни емоции по-често от отрицателните, докато психологическото благополучие се отнася до идеи като цел в живота и положителни взаимоотношения с другите. Повечето определения са съгласни, че благосъстоянието е многоизмерно и включва физически, умствени, емоционални и духовни аспекти.

В този ресурс благосъстоянието се определя като широко понятие за "добро чувство и добро функциониране", с други думи, състояние, при което преподавателите изпитват удовлетворение от работата, изпитват по-често положителни емоции, отколкото отрицателни, и функционират добре както като преподаватели, така и в другите си роли в живота (като родители, съпрузи, членове на семейството, приятели и т.н.).

Доброто функциониране включва подкрепящи професионални взаимоотношения, професионално израстване и чувство за собствена ефикасност.

Защо е важно да се даде приоритет на благосъстоянието на преподавателите в училищата?

Благосъстоянието на преподавателите оказва значително въздействие върху училищата, преподавателите и учениците. Много от отрицателните последици от ниското благосъстояние са добре известни, като стресът или прегарянето са свързани с изтичането на кадри и произтичащия от това недостиг на преподаватели в световен мащаб. Това доведе до призови за сериозно отношение към благосъстоянието на преподавателите с оглед на дългосрочната устойчивост на професията. Загриженост буди не само отливът на преподаватели - ниското благосъстояние на преподавателите може да се отрази негативно на учениците. Стресираният или прегорели преподаватели имат лоши взаимоотношения с учениците и качеството на преподаването им се понижава.

Когато училищата отдават приоритет на благосъстоянието на преподавателите и им помагат да се развиват, това може да насърчи по-добър климат в класната стая и да даде възможност за висококачествено преподаване, което води до успех за учениците. благосъстоянието на преподавателите е свързано и с благосъстоянието на учениците, а грижата за благосъстоянието на преподавателите е важна първа стъпка в общоучилищните програми за насърчаване на благосъстоянието на учениците.

Доказателства за благосъстоянието

Тъй като не съществува общоприето определение за благосъстояние и то може да включва редица идеи - от положителни емоции до цел в живота, данните от изследванията за благосъстоянието на възпитателите са разнообразни.

Положителни, подкрепящи и доверяващи се взаимоотношения

Топлите, изпълнени с доверие и подкрепа взаимоотношения са от съществено значение за благополучието, а училищата с положителен климат и добра социална подкрепа спомагат за намаляване на стреса сред преподавателите.

Изграждането на доверие спомага за укрепване на положителните взаимоотношения, които са важни, тъй като когато преподавателите се чувстват обгрижвани и ценени, това води до по-добро взаимодействие с учениците, което може да окаже положително въздействие върху тяхното обучение.

Установено е, че подкрепата от страна на ръководството и социалната подкрепа на работното място също намаляват прегарянето на преподавателите. Педагогът наставник е определен като един от най-важните фактори за повишаване на самооценката на начинаещите педагози и за намаляване на нивата на стрес. Съществуват и доказателства, че групите за подкрепа на начинаещи педагози намаляват чувството за изолация и помагат на педагозите да изследват и развиват своята преподавателска идентичност.

Какво могат да направят училищата, за да подкрепят и насърчават благосъстоянието на преподавателите?

Училищата могат да подкрепят благосъстоянието на преподавателите, като вземат предвид как организационният климат, социалните взаимодействия и индивидуалните действия на преподавателите допринасят за благосъстоянието на преподавателите. Подходът, който училищата прилагат за насърчаване на благосъстоянието на преподавателите, ще се различава в отделните училища, а различните преподаватели в едно училище ще имат различни нужди, когато става въпрос за подобряване на благосъстоянието. Обсъждането в цялото училище на въпроса какво означава благополучието за хората и как да се насърчава то може да бъде полезна отправна точка за разработването на училищна стратегия за подобряване на благополучието на преподавателите.

Как преподавателите могат да насърчават собственото си благосъстояние?

Освен това преподавателите трябва да се грижат за собственото си благосъстояние, за да се развиват. В някои училища например се провеждат курсове по осъзнатост, които доказано подобряват благосъстоянието, но това зависи и от ангажираността на отделните преподаватели. За различните педагози в различни моменти ще има разлики в стратегиите за благополучие, които са най-подходящи или най-ефективни. педагозите могат също така да се подкрепят взаимно, за да подобрят благополучието си: например извършването на случайни актове на доброта е доказано, че е полезно както за благополучието на даващия, така и за получаващия.

Значението на сътрудничеството на работното място

Нито една успешна организация не работи успешно без сътрудничество на работното място. Сътрудничеството на работното място включва съвместна работа на хората за решаване на проблеми в различни отдели, управленски нива и функции. В тази публикация ще разгледаме какво представлява сътрудничеството на работното място, ползите от сътрудничеството на работното място и съвети за подобряване на сътрудничеството.

Защо е важно сътрудничеството на работното място

Ако се замислите за сътрудничеството като цяло, целта е да се постигне максимален успех на бизнеса. Група от хора има по-голяма сила и въздействие от един човек. Работата в екип позволява на служителите да споделят знания, да работят по-ефективно и ефикасно. Всеки член на екипа е като още един ресурс или инструмент, който членовете на екипа могат да използват, за да вземат по-добри и по-умни решения. Освен това съвместната работа в екипи насърчава здравословните взаимоотношения между служителите. Здравите взаимоотношения на служителите водят до по-добра работа на екипа и цялостна производителност.

Сътрудничеството на работното място се подобрява:

- Оптимизирани процеси на работния процес
- Подобрени взаимоотношения със служителите и екипа
- Максимална производителност
- Повишена ефективност

Ползи от сътрудничеството на работното място

Сега, след като посочихме защо сътрудничеството на работното място е важно, нека да поговорим за някои от ползите от него. Какви са резултатите, които може да се очакват, когато служителите участват в екипно сътрудничество? Споменахме темата за увеличаване на бизнес успеха. Нека разгледаме факторите, които допринасят за максимален успех на проектите.

Сътрудничество на работното място:

Насърчава решаването на проблеми

Като цяло, когато в екипа има разнообразни знания и умения, това увеличава компетентността и опита. Лицата с различни набори от умения са в състояние да решават проблемите по-креативно и ефективно, тъй като са в състояние да покрият слепите зони.

Стимулира иновациите

Разнообразният опит и гледните точки на вашия екип ще подпомогнат решаването на проблеми. Когато хората постоянно получават нова информация, това продължава инерцията и създава непрекъснат цикъл на идеи, който може да ускори намирането на нови и творчески решения.

Свързва екипите с общата картина

Много пъти по-голямата картина остава скрита, когато човек се фокусира върху даден проблем. Сътрудничеството на работното място обединява хора с различен опит, който може да се използва за идентифициране и виждане на по-голямата картина. Освен това то дава възможност на служителите да правят връзки между различни идеи и отдели, които разрушават силозите. Това е ценно, защото придава на служителите по-висока цел.

Насърчава обучението и обмена на умения

Когато хората работят заедно, те имат огромна възможност да се учат един от друг. Тъй като сътрудничеството на работното място изисква обратна връзка и гледни точки от различни екипи и членове на екипа, вие ефективно свързвате междувфункционални екипи. Тъй като няма двама души, които да имат еднакви идеи, знанията и опитът се предават между отделните лица, което позволява на служителите да разширяват уменията си по-бързо.

Повишава удовлетвореността на служителите

Сътрудничеството на работното място спомага за създаването на отворена среда, в която хората се чувстват ценени и чути. Щастливите служители допринасят положително за добрата фирмена култура. Освен това служителите, които се радват да ходят на работа всеки ден, са склонни да бъдат по-отговорни и е по-малко вероятно да напуснат компанията.

Съгласуване на разпределени или отдалечени екипи

Работната сила е по-разпределена от всякога. Някои организации имат многобройни офиси, разположени по целия свят, някои компании наемат само отдалечени работници, а някои организации имат хибрид от последните две. Още по-важно е да се насърчава сътрудничеството и да се включват отдалечени екипи, така че всички да бъдат актуализирани, съгласувани и свързани. Това, което се случва, е, че отдалечените служители започват да се чувстват изолирани и самотни, което се отразява негативно на производителността и задържането на служителите.

Съвети за подобряване на сътрудничеството на работното място

Има повече от достатъчно причини, които доказват, че сътрудничеството на работното място е полезно не само за служителите, но и за цялата компания. Ето няколко съвета за по-добро сътрудничество:

1. Първо слушайте, после говорете. Голяма част от успешното сътрудничество между служителите и екипите е да се изслушват взаимно и да се уверят, че всеки се чувства признат и чул. Когато дадете приоритет на слушането, ще се учите много по-бързо и ще можете да идентифицирате повече пропуски. Освен това то изгражда доверие, което води до по-добри взаимоотношения.

2. Определете основни правила и цели. Когато голяма група хора си сътрудничат на работното място, може да настъпи хаос. Определянето на цели и правила е необходимо, за да може всички да се движат в правилната посока и да се съсредоточат върху задачите. Целите трябва да се повтарят в началото на всяка среща за сътрудничество, така че всички да са съгласувани. Правилата ще създадат структура на процеса. Например, за да сте сигурни, че сътрудничеството е ефективно, можете да зададете правила за ограничаване на времето.

1. Давайте пример. За да насърчите членовете на екипа си да си сътрудничат, трябва да дадете пример. Това означава да се отнасяте с уважение и да сте отворени за нови идеи, обратна връзка и мнения. Това също така означава, че трябва да ги приемате конструктивно. Лидерите трябва да бъдат прозрачни по отношение на процесите и информацията и да признават, че ще бъдат допускани грешки.

2. Бъдете гъвкави. Тъй като в екипа има различни личности и опит, от решаващо значение е непрекъснато да се адаптирате към различните практики и нужди на членовете на екипа. Не трябва да очаквате всички да следват един-единствен процес. Вместо това признайте, че ще има различия в начина, по който другите изпълняват нещата, и намерете различни начини да подходите към тези различия, без да ги осъждате.

Успехът изисква екипно сътрудничество

Сътрудничеството на работното място отчита идеи, умения, опит и мнения. Когато хората работят заедно открито, процесите и целите стават по-съгласувани, което води групата към по-висок процент на успеваемост при постигането на общата цел. С нарастващата конкуренция на пазара става все по-важно да се насърчава сътрудничеството на работното място. Сътрудничеството стимулира креативността, подобрява производителността и повишава удовлетвореността на служителите. С правилния начин на мислене и практики сътрудничеството може да се превърне в уникален диференциатор за вашата компания. Споменатите по-горе резултати доказват, че сътрудничеството на работното място има решаващ принос за цялостния успех на бизнеса.

Защо е важно преподавателите да имат ефективни умения за общуване?

Комуникацията е от ключово значение в учебната среда: обикновено се смята, че успешното преподаване изисква само 50% знания и 50% комуникационни умения. В резултат на това преподавателят трябва да знае как да използва ефективно това умение на работното място. Доказано е, че умението да се прави това оказва влияние върху успеха, който учащите се постигат в академичния си живот, както и върху успеха на кариерата на самия преподавател. Комуникацията е от ключово значение в учебната среда: обикновено се смята, че успешното преподаване изисква само 50 % знания и 50 % комуникационни умения. В резултат на това преподавателят трябва да знае как да използва ефективно това умение на работното място. Доказано е, че умението за това оказва влияние върху успехите, които учащите се постигат в академичния си живот, както и върху успеха на кариерата на самия преподавател.

Комуникативните умения са от най-голямо значение за взаимодействието с обучаемите, тъй като самият акт на преподаване изисква такива умения. В ролята си на преподавател вие сте отговорни за разбирането и разбирането на сложна информация, за ясното предаване на тази информация на учащите се (както устно, така и в писмен вид), за представянето ѝ по начин, който задържа вниманието им, и за изслушването и решаването на техните въпроси или проблеми.

От вас се изисква също така да адаптирате съдържанието към различните стилове на учене, да мотивирате учащите да учат, да изграждате взаимоотношения на подкрепа, като използвате насърчение и съпричастност, да управлявате класната стая и да давате обратна връзка - да превърнете класната стая в безопасна и подкрепяща учебна среда. Всички тези неща изискват добри комуникационни умения.

Общуване с колеги

Преподаването не винаги включва самостоятелна работа - то изисква и сътрудничество. Независимо дали планирате уроци заедно, информирате колегите си за напредъка на определени ученици или споделяте съвети за това как да се справите с проблемите в класната стая, добрите комуникационни умения ще са ви от полза.

Може да използвате тези умения и на срещи на персонала и на обучения - умението да водите срещи, да представяте пред различни аудитории и да давате обратна връзка на други служители може да покаже на колегите и началниците ви, че сте добър кандидат за повишение.

Стратегии за ефективна комуникация

Това, което определяме като "добра" или "ефективна" комуникация, зависи от контекста. Когато изнасяте презентация пред класа, ще използвате различни стратегии, отколкото когато улеснявате групово дискусия или говорите с ученик на четири очи.

Тук ще предложим седем стратегии, които са приложими във всеки един от контекстите, с които може да се сблъскате.

1. Създаване на безопасна учебна среда с подкрепящи взаимоотношения

Доказано е, че взаимоотношенията на подкрепа между учениците и учителите имат положително въздействие върху ангажираността, участието и постиженията на учениците в клас. Предполага се дори, че тези подкрепящи взаимоотношения могат да предотвратят тенденцията учениците с ниски доходи да имат по-лоши резултати в училище.

Това е така, защото когато учащите се чувстват подкрепени, те по-спокойно изразяват собствените си мисли и идеи в дискусиите в клас, опитват се да се справят с предизвикателства и питат, когато имат нужда от помощ. По-високите нива на ангажираност и участие водят до по-добро развитие на знанията и по-високи постижения.

2. Повече работа в екип

Работата в екип и груповите дискусии допринасят за превръщането на работното място в по-комфортна среда. Работейки в малки групи, хората могат по-лесно да споделят идеите си и да подобрят собствените си комуникационни умения. Тези дейности също така им дават добра възможност да ви задават въпроси и да получават обратна връзка за работата си, което води до ефективна комуникация между вас.

Можете също така да се опитате да подобрите уменията си за общуване чрез работа в екип с колегите си. Планирането на повече уроци заедно, споделянето на идеи и съвместното решаване на проблеми ще развие начина, по който си взаимодействате.

3. Език на тялото

Комуникацията е не само вербална, но и невербална: трябва да сте сигурни, че сигналите, които излъчвате чрез езика на тялото си, са положителни, уверени и ангажиращи.

Например установяването на визуален контакт с обучаемите, когато им говорите, показва, че ги подкрепяте и им обръщате внимание. Очният контакт е важен и когато представяте пред целия клас. - това мотивира всички да внимават, което им помага да учат и ги кара да се чувстват съпричастни. За да осъществите повече контакт с очите, може да се наложи да научите съдържанието на урока си по-обстойно предварително, така че да не се налага да отвърщате поглед, за да четете бележките си.

4. Активно слушане

Компонентът "слушане" в комуникацията не бива да се пренебрегва - над 60% от всички недоразумения са резултат от лошо слушане.

Активното слушане включва внимателно вслушване в думите на обучаемите, проверка дали сте ги разбрали правилно (например като им повтаряте това, което смятате, че са казали), надграждане на идеите им и отправяне на предизвикателства или въпроси. Това е най-добрият подход за насърчаване на разбирането в класната стая и е отличен пример за ефективна комуникация.

5. Обратна връзка

Обратната връзка също е важен компонент на комуникацията. През последните години са проведени много проучвания, посветени на обратната връзка. Установено е, че положителната обратна връзка (т.е. похвалата) повишава увереността на учащите се, като ги кара да вярват, че могат да успеят, и спомага за създаването на благоприятна среда и повишаването на академичния успех.

Отрицателната обратна връзка се използва по-често в класната стая, отколкото положителната, а много изследователи твърдят, че това не бива да се случва. Въпреки че негативната обратна връзка може да помогне на учащите да се подобрят - например като променят поведението си или се стараят повече при изпълнението на дадена задача - тя допринася и за конфликтни отношения с учащите.

И накрая, трябва да дадете възможност на обучаемите и колегите си да *ви* дадат обратна връзка за вашите уроци или стилове на преподаване. Това показва, че цените тяхното мнение, засилва комуникацията между вас и ви помага да подобрите преподаването си и тяхното обучение.

6. Чувство за хумор

Установено е, че използването на хумор повишава ефективността на обучението, самотивацията и положителните взаимоотношения между обучаемите и учителите.

Това ви позволява да установите връзка с класа и колегите си.

Например можете да разказвате вицове или забавни анекдоти, да давате леки лични примери или да се смеете на шегите на самите обучаеми. Въпреки това трябва да внимавате да не използвате негативен хумор - когато унижавате или засрамвате учащите - или хумор, който не е свързан с урока, смущаващ, насилствен, сексуален или насилствен.

7. Бъдете ясни

Добрата комуникация - и доброто преподаване - се състои в това да разбирате и да бъдете разбирани. Поради тази причина винаги трябва да бъдете ясни и недвусмислени и да адаптирате думите си към аудиторията. Мислете за това, докато пишете планове на уроците (уверете се, че разбивате сложните идеи на прости, логични части, които аудиторията ви да разбере), но също и докато общувате с колегите си.

САМООЦЕНКА СЛЕД ОБУЧЕНИЕ

При множествен избор можете да изберете повече от една опция.

Самотест след обучението

Моля, изберете основните аспекти на комуникацията:

Физически	☐
Лингвистичен	☐
Когнитивност	☐
Поведенчески	☐

Най-честите причини за неразбирателство на работното място са:

Силно лидерство	☐
Контраст, основан на личността	☐
Творческа идея	☐
Лошо слушане	☐

Негативните последици, причинени от лошата хармония между участниците в образователния процес, са:

Намеса в съпричастността	☐
Стомашна болка	☐
Възпрепятстване на проучването на повече алтернативи	☐
Забавяне на решенията	☐

Какво е EPALE:

Електронна платформа за обучение на възрастни в Европа	☐
Екстреман път и логични емоции	☐
Европейската платформа за младежта	☐
Европейска платформа за езикова оценка	☐

Дейност 1. Основни комуникационни умения

Цели и резултати от обучението:

- Изграждане на капацитет за участниците по отношение на добрата рамка за разбиране на комуникацията.
- Да помогне на участниците да развият повече емпатия, да вземат предвид други гледни точки, да развият уменията си за общуване и водене на преговори.

Стъпка 1

Първата дейност е съсредоточена върху създаването на рамка за разбиране на комуникацията. Основните аспекти на общуването ще бъдат разгледани като физическо, лингвистично, когнитивно, социално и емоционално общуване. Участниците ще бъдат включени в изпробването на всеки аспект на комуникацията в групова работа.

Стъпка 2

"Познай емоцията" Разделете групата на два отбора. Поставете на масата (или сложете в кутия) пакет от карти, на всяка от които е изписана определена емоция. Помолете участник от група А да вземе най-горната карта от масата и да изиграе (пантомимично) емоцията за своята група. Това трябва да се направи за определено време (например минута или две). Ако емоцията бъде отгатната правилно от група А, тя получава десет точки. Сега поканете участник от група Б да изиграе емоцията; присъдете точките, както е подходящо. Редувайте възможностите за действие между двете групи. След 20 до 30 минути игра и отгатване обявете време и обявете отбора победител въз основа на общия брой точки.

>>> *Продължителност: 60 минути*

Дейност 2. Активно слушане

Цели и резултати от обучението:

Да се подчертае значението на активното слушане и да се даде възможност на участниците да упражнят своите умения.

Стъпка 1

- Разделете групата си на двойки, като единият партньор ще бъде в ролята на говорещ, а другият - в ролята на слушащ. Задачата на говорещия е да опише какво иска от ваканцията, без да посочва дестинация. Задачата на слушателя е да слуша внимателно това, което се казва (и това, което не се казва), и да демонстрира своето слушане чрез поведението си.
- След няколко минути активно слушане слушателят трябва да обобщи трите или основните критерия, които говорещият взема предвид, когато става въпрос за това да се наслади на почивката си. Накрая слушателят трябва да се опита да предложи на говорещия дестинация за неговата ваканция. След бърз отчет за това колко добре е слушал слушателят, двамата трябва да разменят ролята си и да опитат упражнението отново.
- Това упражнение дава възможност на всеки участник да се упражни да говори за своите желания и нужди, както и възможност да участва в активно слушане и да използва придобитите знания, за да разбере и да се свърже с говорещия.

>>> *Продължителност: 45 минути*

Дейност 3. Как да подобрим уменията си за комуникация на работното място

Цели и резултати от обучението:

- Да развие стратегии за слушане, яснота и потенциал в комуникацията.
- Изразяването на очаквания, нужди и други неща помага за изясняване и създаване на обща основа.

Стъпка 1

За тази дейност е необходим четен брой участници, за да може всеки да има партньор. След като хората се разделят по двойки, те сядат с гръб към гръб с по една хартия и молив. Единият участник влиза в ролята на говорител, а другият - на слушател. В продължение на пет до десет минути говорещият описва геометрично изображение от предварително подготвен комплект, а слушателят се опитва да превърне това описание в рисунка, без да гледа изображението. След това те разказват за преживяното, като използват няколко от следните примерни въпроси: Въпроси за говорителя

- Какви стъпки предприехте, за да сте сигурни, че инструкциите ви са ясни? Как те могат да бъдат приложени в реалния живот?
- Намеренията ни невинаги се интерпретират така, както искаме да бъдат разбрани. Докато говорим, какво бихте могли да направите, за да намалите вероятността от неразбирателство в реалния диалог?

Въпроси на слушателите

- Какво беше конструктивното в инструкциите на партньора ви?
- По какъв начин рисунката ви можеше да се окаже различна, ако можехте да общувате с партньора си?

>>> *Продължителност: 45 минути*

Дейност 4. Концентрични кръгове

Цели и резултати от обучението:

- Подобряване на разбирането на гледните точки на други хора
- Да потвърдите чувствата на хората и да избегнете стреса от недоразумения.

Стъпка 1

Поставят се два кръга от столове, един в друг. Участниците, които сядат в средата, са "говорещи", а тези във външния кръг са "наблюдаващи", като тези роли трябва да бъдат разпределени преди упражнението. Въоръжени с раздадените им 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 дискусията наблюдателите и говорещите разменят кръговете - тези, които преди това са слушали, сега сядат във вътрешния кръг за петнадесетминутен разговор. Той може да бъде по предварително избраната тема или по друга тема, но дейността трябва да завърши с обобщаване. По време на този отчет те разсъждават колективно върху самия опит:

- Какво е да си наблюдател в сравнение с това да си слушател?
- Какво почувствахте, когато наблюдавахте от външния кръг, слушахте, но не допринасяхте? Как това е повлияло на обучението ви, вместо да дадете своя принос?
- По какъв начин това, че сте наблюдател, е повлияло на възгледите ви за говорещите? Каква е тяхната динамика?

>>> *Продължителност: 45 минути*

Дейност 5. Решаване на конфликти

Цели и резултати от обучението:

- Да дават конструктивна обратна връзка
- Да разрешават конфликти на работното място, като използват комуникационни умения.

Стъпка 1

Тази дейност може да се осъществи при четен брой участници, тъй като те ще трябва да си намерят партньор за тази игра един на един. В книгата, посочена по-долу, има и материали за раздаване, но вие можете да подготвите свои за тази дейност. В идеалния случай трябва да има повече от един "Сценарий на говорещия" и повече от един "Сценарий на слушащия":

- А. "Сценарият на **говорещия**" ще описва нещо като лош ден в работата или проблем с клиент. В малък абзац трябва да опишете какво се е объркало (може би това е всичко - от спукан екран на смартфон до закъснение по време на пътуването ви). Този сценарий е последван от указание за говорещия да изиграе роля: *"Обаждайте се на колегата си за подкрепа"* или *"Решавате да изпуснете парата, като говорите с колегата си"*.
- А. Сценарият на **слушателя** е малко по-различен. В няколко изречения сценарият описва ситуация, в която към тях се обръща колега с проблеми, но може да има и други неща на главата си. Възможно е да са затынали до уши в работа или оплакванията на колегата им да изглеждат тривиални. След като прочете сценария за техния контекст (напр. денят е забързан, компютрите ви току-що се сринаха), ролята на слушащия е да го изиграе, докато отговаря, например *"Покажете с езика на тялото си, че сте твърде заети"*.

Упражнението е добра отправна точка за разговор относно стратегиите за конструктивно слушане. Заедно двойките могат да предложат по-продуктивни, съпричастни и подходящи отговори, като имат предвид свежия опит от актьорската игра. Някои точки за обсъждане включват:

- Като говорещ, каква обратна връзка ви даде слушащият?
- Как приехте получената обратна връзка?
- Как бихте могли да създадете някои подходи за слушане и обратна връзка въз основа на това?

>>> Продължителност: 45 минути

Дейност 6. Изграждане на устойчиви отношения на работното място

Цели и резултати от обучението:

- За да помогнете на колегата си да упражнява емпатично слушане и други умения
- Изграждане на устойчиви отношения на работното място

Стъпка 1

При тази дейност един от колегите има на разположение цели 60 секунди, за да разкаже за 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 например мразите изскачащите реклами, вече имате чудесен материал за своята тирада.

Първият колега (Играч А) просто се отпуска, докато вторият (Играч Б) слуша внимателно, опитвайки се да пресече шума, като открие:

- Какво наистина интересува играч А - например безпроблемно потребителско изживяване в интернет;
- Какво ценят - напр. яснота и прозрачни реклами;
- Какво е важно за тях - например да си свършат работата, да пазаруват спокойно онлайн или да имат по-интуитивен и удобен за ползване блокер за реклами.

След това играч Б "декодира" речта, като я повтаря на играч А, изолирайки ключовите положителни моменти без преувеличаване или негативизъм. Те могат да използват някои от вариантите на следните изречения, за да се ориентират при декодирането им:

- "Вие цените..."
- "Вие се грижите за..."
- "Вярвате, че... има голямо значение"

След това те могат да превключат и да повторят играта отново. Както вероятно виждате, дейността има за цел да помогне на съотборниците да оценят, че обратната връзка има положителни цели.

>>> *Продължителност: 45 минути*

М4. ПРЕПРАТКИ

Cedefop (2011 г.) РАБОТЕН ДОКУМЕНТ № 11 "Професионално ориентиране през целия живот в Европа: преглед на напредъка на политиката и бъдещи перспективи"
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf

Cedefop (2012 г.) Работен документ № 16. Тенденции в политиката за ПОО в Европа през 2010-2012 г. Напредък към комуникето от Брюж. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6116_en.pdf

Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 г. 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 обновена европейска програма за обучение на възрастни. (2011/С 372/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PD>

MODULE #5:
Flexibility
of the System

МОДУЛ № 5: Гъвкавост на системата



-  Подкрепа на процеса на учене и саморазвитие на възрастните
-  Лично благосъстояние и саморазвитие, избягване на прегарянето
-  Разнообразие на обучаващата се общност и умения за подобряване на адаптивността на групите

ЦЕЛИ

Целта на този модул е да:

- Изграждане на приобщаваща, благоприятна за учене среда
- Адаптиране на учебния процес към променящите се нужди
- Придобиване на умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта
- Изграждане на положителна образователна култура

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

- Обучаемият ще може да изгради приобщаваща, благоприятна за учене среда.
- Обучаемият ще може да адаптира процесите на обучение в отговор на променящите се нужди.
- Обучаващият ще може да придобие умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта.
- Обучаемият ще може да изгради положителна образователна култура.

ОНЛАЙН РЕСУРСИ

Онлайн материалите ще се разпространяват в pdf формат

- **онлайн модул 1:** 20 минути - индивидуално упражнение на тема "Каква е вашата собствена ситуация?", за да помислите за елементите на приобщаваща класна стая, благоприятна за учене.
- **онлайн модул 2:** 30 минути: справяне с проблема "Създаване на гъвкавост в образователните системи": промяна на учебните пътеки, алтернативи за насърчаване на задържането в клас, консултиране и подкрепа на място с мултидисциплинарни екипи, развитие на социални умения, разрешаване на конфликти и насърчаване на поведенчески промени, общообразователни програми за връщане на учащите се, гъвкавост при изпълнението на програмите, силни връзки между службите за професионално ориентиране и консултиране.
- **онлайн модул 3:** 20 минути "Приобщаваща, благоприятна за учене среда"; ползи за възрастните обучаеми, учителите, членовете на персонала и цялата общност на доставчика на обучение. Нов дизайн на обучението: различни устройства за обучение, различен подход и нови задачи

ПРЕДВАРИТЕЛНА САМООЦЕНКА

Самостоятелен тест преди обучението

Според вас какво означава това определение: "Предоставяне на избор, а не затваряне на врати"?

да адаптират своя учебен план в процеса на обучение, за да отговарят на своите интереси и способности ☐

да преминават от една учебна пътека към друга ☐

води до отпадане на обучаемите ☐

Кои са ключовите умения, необходими за насърчаване на благосъстоянието на преподавателите и обучаващите се възрастни?

Водене и преподаване с помощта на силните страни ☐

Усещане за принадлежност ☐

Ангажираните и процъфтяващи училища започват от преподавателите, така че се погрижете за хората, които се грижат за вашите ученици ☐

Всички предишни отговори ☐

Какво е асертивност?

способност за ясно изразяване на емоции и мнения ☐

способност за ясно и ефективно изразяване на емоциите ☐

способност за ясно и ефективно изразяване на емоции и мнения, без да се налага обиждане или нападение на събеседника ☐

способност за ясно и ефективно изразяване на емоциите и мненията, ако е необходимо, чрез нападки към събеседника ☐

Според вас доколко е важно да се предлага взаимна обратна връзка?

Важно е да предлагате обратна връзка, ако някой я поиска ☐

Важно е да предлагате обратна връзка, дори ако някой не я поиска ☐

Важно е да предлагате обратна връзка, ако някой е емоционално готов да я приеме ☐

Не е важно да предлагате обратна връзка ☐

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА

Измерения, области и етапи на благосъстоянието

Сега ще разгледаме отново различните области на благосъстояние, различните измерения, към които се отнасят, и различните срокове за тяхното прилагане (времеви приложения).

По време на това обучение установихме, че има редица области на уелнес, които изискват от нас внимание, за да се създаде оптимална среда за учене/работа, а именно:

- **Професионален**
- **Интелектуален**
- **Емоционален**
- **Физически**
- **Социална мрежа**
- **Духовен**
- **Финансов**
- **Околна среда**

Важно е да се разбере, че всяко от тези измерения има различни нива на изпълнение, т.е., те могат да се отнасят за следното:

- **Индивидуално поведение, лични навици**
- **Структура на урока**
- **Дизайн на курса**
- **Фирмена култура и развитие**

В допълнение към всяко от тези нива, всяко измерение на уелнес може да бъде приложено към един от трите ключови етапа:

- **Преди (поведение, урок, курс, фирмен проект)**
- **По време на (поведение, урок, курс, фирмен проект)**
- **След (поведение, урок, курс, фирмен проект)**

Всички тези три ключови компонента са много разнообразни при прилагането им.

Как това е важно за нас? Ето какво е най-важното.

Измерението на благосъстоянието, нивото и етапът на изпълнение ще зависят както от вашите лични приоритети така и от приоритетите на вашия колектив.

С други думи - как, къде и кога ще работите за развитието на благосъстоянието във вашия свят зависи от следното:

- **Нещата, които вече сте установили и правите добре в организацията си**
- **Нещата, които искате да промените и да правите по-добре**
- **Нещата с най-висок приоритет**

Истината и митът за стиловете и формите на учене

Теорията за стиловете на учене (по-подробно описана като модалности на учене) е една от най-популярните и погрешно разбрани теории в наши дни. Тя има доста прост, интуитивен смисъл, който кара преподавателите да я приемат за чиста монета. Въпреки че със сигурност има смисъл да се вземат предвид модалностите на учене, заключенията, свързани с нейните приложения (според изследванията), са малко по-различни от общоприетото мнение.

Има три основни заключения, които трябва да бъдат взети предвид:

- Съобразяването на изучавания материал с **предпочитания от ученика стил на учене НЕ** оказва значителен ефект върху ученето.
- Натрупването на **множество начини** за представяне и взаимодействие с информацията **ДОКАЗВА** по-значителен ефект върху ученето.
- Да се уверите, че основният **начин на обучение съответства** на целта и същността на **информацията** има по-значителен ефект върху ученето.

Следващият пример от научното списание *Frontiers* отлично илюстрира тази гледна точка.

Представете си следното: определяте, че сте визуален ученик, което означава, че предпочитате инструкции, които са представени визуално. В часовете по френски език работите върху развитието на разговорните си умения и акцента. Четете и виждате много писмени примери за разговори и дори се представят фонетични изписвания (думите се изписват така, както звучат), но предпочитанието ви към визуална информация всъщност не ви помага да говорите по-добре френски. Трудно произнасяте много думи и се затруднявате да разберете какво казва французинът. Вашият стил на учене - "визуален ученик" - изглежда не ви помага да учите по-добре в тази ситуация! Ученето на език и практикуването на този език изискват координирано използване на зрението, слуха и действието. В допълнение към тези три умения паметта, емоциите, мотивацията, мисленето и въображението също са важни части от процеса на учене.

Опитите за организиране и ограничаване на обучението в зависимост от конкретните предпочитания на учениците могат да навредят на обучението.

Това е така, защото ученето се осъществява по взаимосвързан начин.

Запомнянето на каквато и да е информация е свързано с обработката на тази информация с помощта на множество сетива. Освен това, в зависимост от целта на обучението, ще има модалност, която ще отговаря за ефективността и обема на усвояения материал.

Ето защо ограничаването на учениците до определен стил на учене, който те признават за предпочитан, може значително да влоши обучението и в резултат да намали скоростта на усвояване на нови знания, умения и способности.

Ето защо винаги е по-добре да се обмисли коя модалност ще бъде най-ефективна, последвана от други модалности (колкото е възможно повече от тях), за да се осигури правилно обучение. След това, като вземете предвид множество модалности във вашето обучение, предпочитаните от обучаемите методи със сигурност ще намерят своя път като приятно, естествено допълнение към

дизайна на вашата учебна програма.

Ето как да използвате модалностите (начините) на учене.

1. Първо, винаги имайте предвид двата споменати основни принципа:
 - **Включване на повече начини на учене**
 - **Уверете се, че те се различават по отношение на основното чувство, което участва в процеса на обучение.**
2. Като знаете това, помислете за следното. Как можете да подобрите:
 - **Индивидуален принос (възприятия) на ученето**
 - **Изходящ (практически) учебен опит на лицето**
 - **Колективен принос (възприятия) опит**
 - **Колективен (практически) опит**
3. Размисъл и обсъждане
 - **Каква е основната крайна цел на вашия предмет/обучение?**
 - **Какви са приносите, които следвате?**
 - **Какви са приносите, които можете да добавите?**
 - **Как можете да добавите тези приноси?**

Общуване и договаряне на промени

Едно е да знаете кога и каква промяна е необходима. Комуникацията и преговорите за нейното осъществяване са съвсем друга история.

В следващите редове ще научите какво трябва да знаете, за да направите общуването си по-здравословно и да се ангажирате с добро настроение в приятелските преговори.

Основни нужди

Здравословните преговори представляват процес на разкриване на основните нужди, които всяка от страните иска да удовлетвори, и на гледната точка, която тя има за оптималния начин на действие. Правилният краен резултат е всяка страна да е на една и съща страница и да е съгласна как да се действа.

Според Рой Левицки и Александър Хиам стратегиите за водене на преговори се формират въз основа на два основни критерия:

- **Загриженост за връзката**
- **Загриженост за проблема**

Следвайки тези два критерия, можем да съставим матрица със следните 5 стратегии за водене на преговори:

Избягвайте: "Няма начин"

Да не се обръща внимание на конфликта, като се оттегля от ситуацията или отлага разглеждането на проблемите.

Настаняване: "Вашият начин"

Отстъпване пред гледната точка на друг човек или обръщане на внимание на опасенията му, понякога в за сметка на собствените ви нужди.

Контрол (Конкуренция/Продължителност): "Моят начин"

Преследване на лични интереси за сметка на други хора. Конкуренцията може да означава и "отстояване на правата ви".

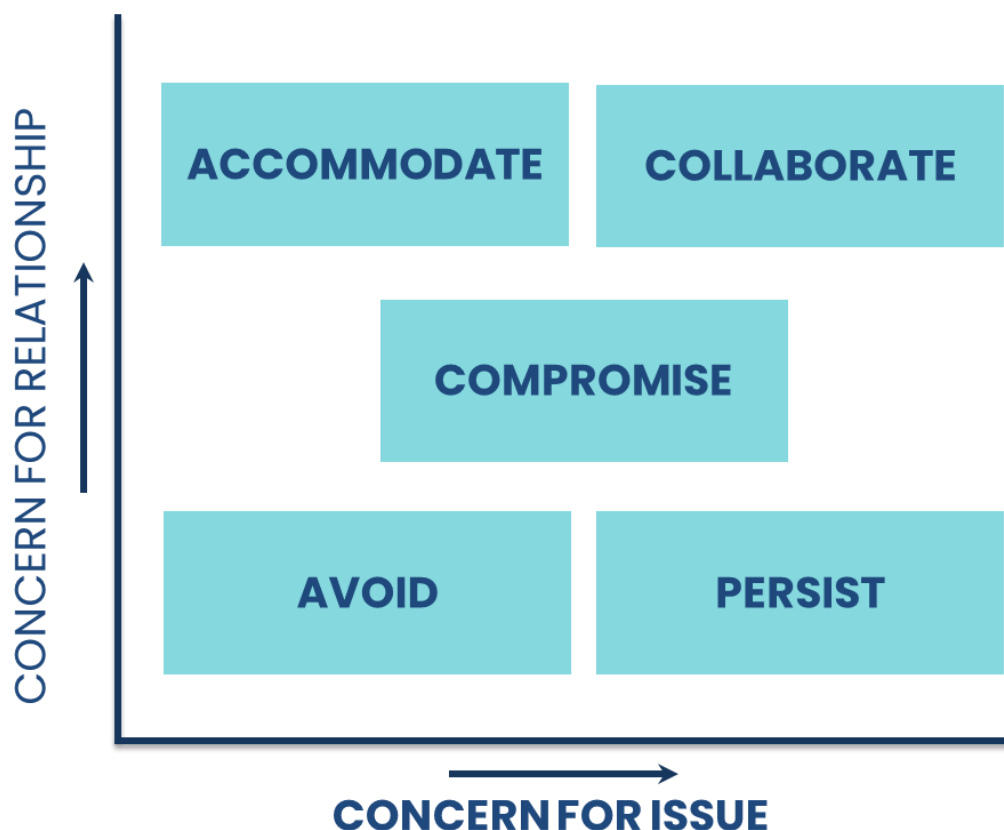
да защитавате позицията, която смятате за правилна, или просто да се опитвате да спечелите или да контролирате ситуацията във ваша полза.

Компромис: "Половин път"

Търси се средно положение чрез разделяне на разликата. Решението частично удовлетворява всеки от участниците.

Сътрудничество: "Нашият начин"

Работете заедно, като обсъждате проблемите, предлагате решения и постигате съгласие за решение, което удовлетворява нуждите на всички.



Различните подходи могат да бъдат най-подходящи в зависимост от това колко важни са взаимоотношенията и проблемът в ситуацията.

Обърнете внимание, че вертикалната ос представя важността на взаимоотношенията.

- **Подходите с високи стойности по вертикалната ос** означават високо отношение към взаимоотношенията.
- **Подходите с ниски стойности по вертикалната ос** представляват обратното: ниско отношение към взаимоотношенията по време на конфликта и след него.

"Важна връзка" не означава непременно, че човекът ви харесва. Ако ви се налага да взаимодействате с често, вие все още сте във взаимозависимост с тях.

Хоризонталната ос представя важността на постигането на целта.

- **Подходите, които са далеч надясно по оста**, означават високо отношение към проблема в конфликта. С други думи, целта на тези подходи е да се постигне определен резултат в конфликта.
- **Подходите, които са далеч вляво от оста**, представляват обратното: ниска степен на загриженост за постигането на целта.

Избор на правилния подход за ситуацията.

Избягване - имате ниско отношение към проблемите/целите и взаимоотношенията. Ако ситуацията не е от голямо значение и вероятно няма да видите другия човек отново.

Искате да използвате този подход и ако има опасност да бъдете физически наранени или ако вие или човекът, с когото сте в конфликт, не сте достатъчно спокойни, за да се справите добре със ситуацията.

Приспособяване - имате ниско отношение към проблемите/целите и високо отношение към взаимоотношенията. Вие не наистина се интересувате от резултата или се грижите за него толкова, колкото и за човека, с когото сте в конфликт.

Ако с приятел отивате на кино и той наистина иска да види един филм, а вие искате да видите друг, може да отидете на филма, който иска да види приятелят ви.

Съревнование (Контрол/Персистиране) - имате високо отношение към проблемите/целите и ниско отношение към взаимоотношенията. Ако някой се възползва от вас или не ви слуша.

Компромис - имате средно отношение както към проблемите/целите, така и към взаимоотношенията. Ако има ограничени ресурси (неща): ако и двамата искате бисквитка, а е останала само една, можете да я разделите.

Сътрудничество - имате високо отношение към проблемите/целите и взаимоотношенията. Винаги, когато конфликтът е свързан с нещо важно и имате време да измислите творчески решения.

Ако имате конфликт с някого относно разпределението на работата по групов проект в училище.

Понякога нещата не са толкова ясни

Често се налага в един конфликт да се използват повече от един подход. Пример: ако вие или човекът, с когото сте в конфликт, сте твърде ядосани, за да разговаряте продуктивно, може да се наложи да избягвате конфликта, докато и двамата не се успокоите и не сте в състояние да постигнете

компромис или да си сътрудничите.

5 стъпки към по-здравословни преговори

Имате конкретна стратегия

Първото, най-голямо предизвикателство при преговорите е, че хората подхождат към проблемите, без да имат конкретна стратегия за тяхното разрешаване. Полезно е да имате стратегия на минимума. Това става, като се обмислят въпроси, подобни на следните:

1. Какъв е минимумът, който мога да приема, за да разреша конфликта?
2. Какъв е максимумът, който мога да поискам, без да изглеждам скандално?
3. Какъв е максимумът, който мога да раздам?
4. Какво е най-малкото, което мога да предложа, без да изглеждам скандален?

Опитайте се също така да предвидите отговорите, които другият човек ще даде на тези въпроси, и се подгответе по подходящ начин. Само не забравяйте, че подготовката не означава, че ще проектирате отговорите си върху другия човек - подготовката ви позволява да облекчите и да се подгответе за дискусията, но не е заместител на активното слушане.

Слушайте внимателно и се стремете да разберете

Това означава непрекъснато да проверявате дали разбирате другия човек. Преформулирайте позицията на другия, за да се уверите, че сте го чули правилно.

Използването на инструменти за изслушване при разрешаване на конфликти ще доведе до взаимно удовлетворяващи се и трайни решения. Кой е най-великият инструмент за слушане, може би ще попитате? Отговорът е точно тук - въпросите!

Ето няколко въпроса и фрази, които ще ви помогнат да станете по-добър комуникатор и преговарящ:

- **Насърчавайте:** "Разкажете ми повече за това, защо мислите, че..."
- **Уточнете:** "Какво имате предвид? Как така?"
- **Преформулирайте:** "И така, нека да знам дали разбирам правилно."
- **Отразяване:** "Чувам те...; разбирам, че ти..."

Разделяйте проблемите от хората

Проблемът не е в хората. Когато участвате в преговори, не мислете "как да се справя с този човек", а "какъв е проблемът, който и двамата искаме да разрешим". Избягвайте тенденцията да правите директни, конфронтиращи коментари, свързани с личностните реакции на хората и ситуацията.

Когато хората са ядосани, разтревожени или нападнати, умът им се отдалечава от опитите да решат истинския проблем. Поддържайте рационална, ориентирана към целта нагласа. Осигурете достатъчно време и място, където другите да могат да изпуснат парата (в разумни граници, разбира се). Каквото и да е случаят - не приемайте нещата лично и се стремете на първо място да разберете проблема, който поражда агресията.

Макар че има хора, с които работим с по-голяма или по-малка лекота, важно е да разберем, че хората и проблемите са различни неща.

Търсене на решения, от които печелят всички

Под всяка лична гледна точка се крие интерес или нужда. Потърсете и идентифицирайте както своя, така и този на всички останали страни. Дори и в ситуации, които изглеждат печеливши, отделете малко пространство и време, за да откриете какво би било печелившо за всички.

Потърсете цялостно решение, предложете повече алтернативи и представете всяка възможност в контекста на другите.

интересите на хората.

Създаване на опции

Намирането на множество решения на дадена ситуация и представянето на всички тях често може да доведе до вземането на най-доброто решение. Това е така, защото ние като хора се развиваме по-добре, когато имаме по-добро чувство за контрол.

Един от най-добрите начини за създаване на усещане за контрол е да предоставите свобода на избора. А свободата на избора започва с възможността за избор.

В практиката това става чрез изготвяне на BATNA - най-добра алтернатива на договорена алтернатива. Това означава, че винаги разполагате с поне 5 възможни изхода от преговорите.

- Имате най-добрия резултат (както е планирано)
- Имате най-добрата алтернатива (решение, което е най-доброто, което можете да изберете, ако не сте съгласни за намиране на решение чрез преговори)
- Действителната алтернатива на преговорите (резултатът, за който се договаряте в резултат на преговорите)
- Те имат най-добрия резултат
- Те имат своята най-добра алтернатива

Като знаете всичко това, трябва да направите следното.

Първо, не забравяйте да подготвите собствената си алтернатива за най-добър изход - по този начин ще се заемете и ще подходите към всичко с манталитет на "оттегляне". Манталитетът на "оттегляне" означава, че сте готови буквално (и преносно) да се оттеглите от преговорите, ако видите, че те вървят в посока, която е далеч под това, което сте готови да приемете като резултат.

Второ, уверете се, че познавате най-добрите алтернативи на другите и дори ги променят. Ако това се случи че алтернативите им не са толкова добри, колкото вашите, това може да ви даде допълнителни възможности за въздействие.

Обобщете

Подобно на техниката за преформулиране на активното слушане, обобщаването е свързано с това да се направи контролна точка, да се постигне съгласие с всички останали страни и да се продължи напред заедно. По тази причина след всяка важна точка искате да обобщите казаното и договореното. Съсредоточете се върху това, което трябва да се направи, и подходете към преговорите като към диалог за нещо, което решавате заедно - точно в този момент.

Дейност 1. Гъвкавост на системата за увеличаване на разнообразието

Цели и резултати от обучението:

- Насърчаване на приобщаването и сътрудничеството,
- Да се увеличи максимално взаимодействието между учениците.
- Да се насърчи интелектуалната ангажираност, като се даде на учениците активен глас по отношение на тяхното обучение, като същевременно се коригира педагогиката.

Стъпка 1:

20 минути: игра за разчупване на леда:

Самозалепващи се листчета: моите очаквания, моите цели, теми, върху които да се съсредоточа.

Описание: Всеки участник използва 3 лепящи се листчета с 3 различни цвята и пише върху тях:

- на жълтото: 3 очаквания към тази част от обучението
- на зеленото: 3 лични цели за тази част от обучението
- на розовото: 3 теми, които бихте искали да бъдат разгледани в тази част от обучението

Всеки участник обяснява своите бележки.

Стъпка 2:

50 минути: Презентация с участие. Описание: Теория. Прилагане на многообразието за постигане на максимална гъвкавост, творчество и продуктивност в класната стая: Какво е приобщаваща, благоприятна за учене среда (ПБУС)? Представяне на елементите на личното благосъстояние.

Стъпка 3:

30 минути: дискусия в група от 6 души за определяне на определящите фактори за гарантиране на гъвкава учебна среда

Описание: Обучителят създава групи, в които се съчетават хора от различни организации. На всяка група се предоставя лист (формат A2) и цветни химикалки. Листът се поставя в средата на масата и хората сядат около него.

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 предложи 3 действия, които учителите, обучаемите и персоналът трябва да предприемат, за да улеснят горепосочените аспекти. Всяка група представя резултатите си пред останалите.

Стъпка 4:

45 минути: Анализ на стратегиите за насърчаване на разнообразна класна стая (ползите за учителите, възрастните обучаеми, членовете на персонала и общностите от наличието на приобщаваща, благоприятна за учене среда)

Описание:

Разделете групата на 4 групи от максимум 5 души. Раздайте по един плакат и един маркер на група. Всяка група си избира място в класната стая, където да работи. Всяка група разполага с 10 минути, за да довърши темата, която е изобразена на плаката ѝ. След това групите обикалят наоколо и на ротационен принцип от 10 минути до 10 минути преминават през всички плакати и попълват определенията.

В края ще получите пълна карта на темите.

Упражнения по темите:

- Какво е благосъстояние?
- Какви са поведението, които влияят върху благосъстоянието, Определящите фактори на благосъстоянието, техниките и методите, които повишават креативността на учителите и обучаемите?

>>> Продължителност: 165 минути

Дейност 2. Умения за подобряване на адаптивността и гъвкавостта на групите

Цели и резултати от обучението:

- Научете нов дизайн на обучението и различни подходи за обучение.
- Да могат да идентифицират въпроси, свързани с властта и правата на общностите, с които живеят, и с работната си среда.
- Запознаване с мисленето, ориентирано към правата на човека.
- Преминване на възприятието от обект към взаимоотношения.
- Да изследваме склонността си да действат сами.
- По-голяма способност за идентифициране на мисловни модели в реално време и за виждане на ключови взаимосвързки и системни структури.
- Да се опитаме да намерим положителни начини да определим значението на управлението и разрешаването на конфликти. Едновременно с това ще даде възможност на участниците да работят и да се запознаят с другите участници в класа.
- Способността да бъдем отворени към чувствата, както положителните, така и отрицателните, и да ги осмисляме, като изключваме или се възползваме от информацията, която ги съпътства, в зависимост от нейната полезност.
- Способността да се контролират и регулират собствените емоции и емоциите на другите, като се смекчават отрицателните емоции.
- и увеличаване на положителните емоции.

>>> Продължителност: 150 минути

Стъпка 1:

60 минути: Практическа задача "Силова разходка"

Описание: Определете някои от ролите на възможните членове на разселените и неразселените общности (включително лица, потенциално засегнати от разселването) и ги напишете на малки картончета (5 см x 5 см). Участниците играят ролите, описани на раздадените им картончета.

- Дайте на всеки от участниците лист хартия с написан на него герой. Ако участниците са по-малко от 25, намалете броя на героите, като внимавате да не извадите твърде много от една група (например всички силни или всички уязвими).
- Помолете участниците да се присъединят на открито място за упражнението.
- Помолете участниците да застанат в редица.
- Дайте указание на участниците да направят една крачка напред, ако твърдението се отнася за техния персонаж. След като прочетете твърденията, помолете тези, които са излезли напред, да обсъдят защо са отпред, какво чувстват тези, които са останали отзад, за тези, които са се

придвижили напред. Обяснете, че това са хора, които обикновено се срещат, когато са в общността. Също така, попитайте хората отзад кои са те и защо не са предприели стъпки. Обяснете, че това са хората, които заслужават внимание. Обсъдете резултатите от силовата разходка и нейното отражение върху дейностите ни на общностно ниво. Също така, преценете от какви способности се нуждаят хората на различни нива, за да изслушват другите.

Времева рамка - 30 минути за провеждане на Силова разходка - 30 минути (минимум) за пленарна дискусия

Стъпка 3:

20 минути: Енерджайзър "5 лесен пъзел"

Описание: Минимален брой 5 страници, а след това всяко допълнителнократно на 5. 5 листа цветна хартия или картон с размери 10 x 10 инча, ножица, линейка, молив.

Всеки член на екипа трябва да образува квадрат (плосък на масата или на земята) с подредените листчета хартия. Внимавайте да не внушите, че членовете на екипа се съревновават помежду си. Участник, който иска да размени парче, може да го постави в центъра на кръга. Поставеното в центъра парче може да бъде взето от друг участник.

Стъпка 4:

Дейност за изграждане на екип, фокусирана върху асертивността, емоционалната интелигентност и емоционалното улесняване на мисленето, най-високото ниво на йерархията.

Описание:

Продължителност: 30 минути.

- Разделете участниците на групи от по 4 или 5 души и им дайте голяма химикалка и голям лист хартия.
- Информирайте отборите, че трябва да отговорят на 3 въпроса:
 - I. *Как бихте определили управлението на конфликти?*
 - II. *Какви негативни проблеми могат да бъдат причинени от конфликти на работното място?*
 - III. *Какви положителни резултати могат да бъдат постигнати в резултат на конфликти на работното място?*
- Помолете ги да напишат заглавията "Определение", "Отрицателни" и "Положителни" и да изпишат отговорите си под тях.
- Екипите трябва да се споразумеят с членовете на екипа си какво според тях е определението за управление на конфликти, преди да го напишат на своя лист хартия.
- След като изтече определеното време, помолете по един човек от всяка група да каже на глас пред класа какво е било тяхното определение и какви са били положителните и отрицателните страни, които са избрали.
- Тези листове могат да бъдат залепени на дъската или някъде в класната стая, за да бъдат разглеждани по време на обучението.



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

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не
представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено
възгледите на авторите,