



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Румен Вълчев Анна Пилаваки Любица Черна

Водещият в неформалното образование

Център „Отворено образование”

София 2009 г.

„Водещият в неформалното образование” се издава в рамките спонсорирания по програма Образование за цял живот на Европейската комисия проект: „ Нов шанс. Обучение на обучители в областта на неформалното образование.”

Партньори по проекта:

Фондация център „Отворено образование”

Демократична трудова федерация на Кипър – Кипър

Независим християнски синдикат – Словакия

Национален професионален съюз”Промяна” –България

Ноема –Финландия

Този проект се осъществява с финансовата подкрепа на Европейската комисия. Публикацията отразява възгледите само на авторите и Европейската комисия не може да бъде отговорна за каквато и да е употреба на информацията съдържаща се в нея.

Съдържание:

Въведение

Принципи на обучението на възрастни

Същност и необходимост от използване на интерактивни методи в неформалното образование

Груповата работа в модела на неформалното образование

Подготовка за работа

Аз започвам работа

Групата работи

Аз и участниците оценяваме дейността на групата

Водещият група за неформално образование

Стандарти за обучители в областта на неформалното образование

Въведение

Името на разработения в рамките на програмата за обучение на възрастни ГРЮНДТВИГ проект „Обучение на обучители за работа в областта на неформалното образование” посочва ясно една от неговите основни цели: разработване на модел за подготовка на обучители в областта на бързо разрастващото се неформално образование, както и прилагането на този модел към участващите в обучението представители на синдикални организации от Словакия, Кипър и България.

В продължение на две години бяха разработвани и експериментирани основните елементи на този модел и резултатът е представен и в тази книга. Нейната цел е да очертае основите на работата на водещия в областта на неформалното образование - елементите на неговата подготовка, използването на интерактивните методи, привикването с груповата работа като основа на неформалното образование. Опитавме да очертаем ключовите дейности на водещия, проблемите, възникващи в процеса на обучение, работата с трудни участници и справянето с трудни ситуации, планирането и осигуряването на дейността на водещия.

Това помагало е резултат от сътрудничеството на представители на Кипър – Анна Пилаваки, на Словакия – Любица Черна и на България – Румен Вълчев. То подсказва все по-универсалния характер на дейността на учителя и е скромнен принос в процеса на развитие на общ език за образователните дейци в рамките на обединена Европа.

Принципи на обучението на възрастни

Обучението на възрастни може да се основава на различни теории за ученето – бихевиорална, хуманистична, когнитивна, конструктивистка. Това, което наблюдаваме днес, е практиците да основават своята работа на предположения от различни теории. Независимо от този факт, съществува най-общо съгласие относно основните принципи на ученето на възрастни:

- Активно включване на учащия се в своето образование-осъществяване на субектността на ученето;
- Подкрепа и стимулиране на самостоятелността на учащия се;
- Подкрепа за откриване на личен смисъл в идеите и събитията;

- Уважение и приемане на учащите се;
- Откритост и доверие;
- Разрешаване на противопоставяне;
- Оказване на помощ при необходимост.

Може да добавим – използване на различни активни методи на учене; включване в разнообразни учебни дейности; използване на груповата работа и на проектната работа като основа на процеса на учене.

Така неформалното образование за възрастни се превръща във все по-пълнокръвен процес на учене и обучение, основан върху ясни принципи, все по и по-структуриран, изискващ сериозна и специфична подготовка от страна на учителите. Неформалното образование се превръща не само в легитимна част от образователния процес в наши дни, но и става все по-кодифицирана област, където ролята на обучаващия е добре определена и където са разработени системи за начална и продължаваща подготовка на учители.

Същност и необходимост от използване на интерактивни методи в неформалното образование

Интерактивни са методите, основани на едновременното получаване на знания, формирането на умения и изграждането на нагласи чрез поставянето на младите хора в ситуации, в които могат да взаимодействат и след това да ги обсъждат на основата на преживяното.

Интерактивните методи целят повече и по-качествени взаимодействия между самите учител и обучавани. Те подпомагат личностното и професионално развитие на участниците на основата на съпреживяване,

диалог, съвместно решаване на проблеми /анализ, търсене на алтернативи, вземане на решения/.

Интерактивните методи означават постоянно взаимодействие, постоянна обратна връзка, постоянна ангажираност на участника, постоянно търсене на общи решения.

Интерактивните методи дават възможност за съвместно конструиране на предмета на обучение, за конструиране на педагогическата действителност, така че всеки да може да поема своя дял от отговорността за процеса на обучение.

Интерактивните методи предполагат и **общ език на обучение**, който по-лесно се интериоризира от участниците, защото е изграден на основата на техните преживявания и включеност в процеса на изследване на действителността.

В този смисъл интерактивните методи придават формата на съвременния образователен процес но и отразяват същността му – изграждане на една нова образователна действителност, основана на съвместното търсене, диалог, обсъждане и намиране на решения.

В широкия смисъл на понятието интерактивните методи не представляват конкретни техники и алгоритми, а **цялостния процес на взаимодействие между образователните актьори**, при който образованието от статично, от йерархизирано се превръща в процес, във взаимодействие, в постоянно разчупване на формите. Те водят да съвместна дейност, те определят границите на тази съвместна дейност, определят възможностите за действие и за свобода на образователните актьори.

Работата в група, съвместната дейност е същностна характеристика на съвременното образование. Казано по най-прост начин - невъзможно е да искаме учещите се да работят съвместно, да преживяват, да споделят,

да се учат един от друг и да използваме традиционните дидактични форми.

Самото участие в група изисква подходи, имащи отношение към мотивирането на участниците за съвместна работа, към тяхното ангажиране в различни групови дейности като решаване на проблеми, обсъждания и анализи, разработване на планове и акции за дейност, обсъждане на собствените преживявания в групата.

Всичко това следва логично от съвременната ситуация на учене, която може да бъде определена от четири фактора:

- Индивидуалното “аз” на учащия се, включващо мотивации, интереси, лични истории и равнища на включеност на индивидуалните участници
- “Ние” или групата с отношенията, динамика и типовете сътрудничество
- “То” или темата, представляваща обектът и съдържанието на учене;
- “Глобусът”- метафорично определение за обучителната среда от непосредствената среда на училището на общността, до лобаната среда на съвременния свят.

Интерактивните методи поставят участниците в ситуация на постоянно обсъждане, дават възможност за изразяване на собствени мнения, предполагат наличието и използването на постоянна обратна информация.

В крайна сметка интерактивните методи с ангажирането на участниците в обсъждания на конкретни проблеми, на преживявания и с вградената възможност за обратна връзка им позволяват да изграждат стратегии за поведение.

Груповата работа в модела на неформално образование

Груповата работа и груповото учене са една от ключовите думи в съвременното образование:

Груповата работа е основно демократично измерение в образованието. Ако съвременното разбиране на демокрацията означава не само овластяване на политически актьори за осъществяване на обществената политика и развитие, а и стремеж към овластяване на всеки гражданин, за участие в политическия процес, то този процес следва да започне от образованието.

Груповата работа създава условия за:

- ангажираност на участниците през цялото време на обучение;
- усвояване на механизмите на сътрудничеството, привикване към естественото за обществото разделение на труда;
- развиване във висока степен у участниците на умения за общуване;
- наблягане на сътрудничеството, а не на съревнователния характер в междучовешките отношения;
- взаимно подпомагане, но и за взаимно стимулиране за създаване на качествено по-голям брой възможности за учене и за обучение;
- привикване на участниците да се изразяват и да отстояват правата си, но и да споделят отговорностите си в група;
- далеч по-навременна и ефективна обратна връзка за по-естествено изследване на ефективността на използваните методи на обучение;
- помагане на участниците заедно да търсят пътища към отварящия се свят - към гражданското общество, икономиката, местната общност;
- изграждане на модел на социална ангажираност и участие, на бъдещите условия на живот и дейност на участниците.

Главните правила на групова работа се основават на универсалните норми на ефективна комуникация:

Искреност/откритост/ - Създаване на условия за свободно изразяване на чувствата и проблемите, вълнуващи участника, както и заставане с лице към чувствата и проблемите на останалите участници;

Неоценъчна атмосфера - по отношение на взаимодействията в групата;

Конкретност и непосредственост - В групата се работи по конкретни проблеми, дават се конкретни обратни връзки, споделят се конкретни преживявания и това не само сближава участниците, но им помага и да изградят практическа нагласа към социалната действителност, а в по-широк план им дава възможност да станат по-неподдаващи се на индоктриниране и на идеологически въздействия;

Активност и инициативност - За да получи информация в групата как изглежда и как е възприеман от другите, участникът човек следва да прави най-естественото - да участва в груповата работа, да действа, т.е. да споделя преживяното, да търси обяснения на случилото се, да води и да приема диалог;

Наблягане върху силните страни на личността на участника, което създава толкова необходимата атмосфера на добронамереност, така необходима за изява и формиране на адекватна самооценка у участниците;

Безусловно възприемане на другите участници - В групата участниците са равни благодарение на изразяването и споделянето на чувства, преживявания и мнения както и в стремежа си за взаимно разбиране, помощ и възприемане. По този начин участниците могат да изградят и по-адекватно отношение към авторитетите и лидерите, което е ключов процес за тях на тази възраст;

Групови норми и лична отговорност - Като взаимодейства, като възприема другите и като търси и получава информация и за себе си, младият човек става все по-отговорен за собствените си действия;

Неприкосновеност на личността - Нищо в групата не става за сметка на чувствата и преживяванията на някой от участниците. По този начин се осигурява необходимата атмосфера на сигурност, в която те могат да търсят спокойно самоизява и признание, за собствена значимост;

Свобода на изразяване – Докато работят в групата, участниците постоянно търсят равновесие между свободата на изразяване и личната неприкосновеност, което допринася за асертивно, но не агресивно поведение;

Подкрепа – в групата участниците се нуждаят и получават подкрепа: те разбират, че другите също се изправят пред същите проблеми на учене / понякога професионални и социални/, подкрепа, която помага да решават проблемите си и гарантира тяхното бъдещо развитие като учещи се.

Така груповата работа и съвместна дейност определят не само характера на гражданското образование, но и на цялостния съвременен образователен процес.

Подготовка за работа

Сложността на задачата

Често се смята, че механичното усвояване на нови техники и методи на преподаване и на общуване, добавено към притежаваните предметни знания и умения и обща педагогическа култура на учителя, е нормалният път за професионално развитие в новите условия.

Важно е обаче да се отбележи, че интерактивните методи не са сбор от обучителни техники. Те отразяват същността на съвременното образование, връзката между образователните актьори, не са украшение ,

а са в основата и на процеса на учене. Интерактивните методи и груповата работа от тази гледна точка представляват начин на осъществяване на отношенията, на организиране на средата, на въвеждане на участниците в нея, на поставяне на образователните актьори в ситуация на взаимодействие.

Най-общо, **моделът на учене, основан върху групова работа и интерактивни методи** може да бъде схематично определен със следните стъпки:

- **преживяване** – участникът е включен в някаква дейност като придобитият в това преживяване опит е централен за целия процес;
- **оповестяване** – участникът споделя или изразява своите реакции и наблюдения пред другите участници, които са преживели или наблюдавали същия вид дейност;
- **групов процес** - динамичните прояви, които възникват в дейността, се изучават, обсъждат и оценяват от всички участници;
- **обобщаване**- то помага на участниците да определят, изменят и доразвият наученото в резултат на участие и обсъждане на проблемната ситуация;
- **приложение** – планиране на приложенията на наученото от преживяванията и от свързания с тях натрупан опит.

По този начин в процеса са обвързват **шестте равнища на знанието**:

- **осъзнаване** – да се припомни, да се признае, да се осъзнае съществуването на даден процес, проблем;
- **разбиране** – получаваната информация да се преведе от една към друга форма на знание;
- **приложение** – да се прилага или използва информацията в нова ситуация;

- **анализ** – да се изследва ситуацията като се разделя на съставни части;
- **синтез** – да се подреди информацията по нов начин;
- **оценка** – да се направи оценка на основата на експлицитни критерии

Моделът на учене е серия от последователни стъпки, започваща у участника в момента на появата на някакъв проблем, информация или преживяване, несъответстващо на очакванията му, което поражда промяна в нагласите, емоциите и ориентацията на личността. Промяната в нагласите е причина за ново поведение, което е източник на информация за останалите участници и по този начин то води до промени в тяхното съзнание. Тези промени в съзнанието са причина за по-нататъшни промени в нагласите и т.н. Когато този процес се извършва в група, всички могат да участват в последователните етапи на следващите един след друг цикли.

На основата на структурираните преживявания на обсъждането и на споделянето, на основата на проблемните ситуации всеки участник има възможност да изгради свой модел и разбиране, да придаде свое значение на разглежданите процеси и проблемни ситуации.

Основни психолого-педагогически задачи в дадената проблемна ситуация са:

- осъзнаване на обучаемия в нея;
- осъзнаване целостността на собственото социално-психологическо битие;
- чувственото познание на групово-динамичните явления в ситуацията;
- корекцията и формирането на социално-психологически умения и навици;

- използването на проблемната ситуация като възможност в обучението в общуване.

В този модел на учене участниците:

- се сблъскват с проблеми, появяващи се в актуалната ситуация, в която те взимат участие с водещия;
- предприемат разнородни действия, за да се справят с проблемите чрез експериментиране, търсене, догадки, извършване на открития;
- взаимно си предават обратна информация относно последствията на конкретните видове поведение и нагласи, което позволява всеки да оцени собственото си поведение и реакциите на другите;
- заедно с водещия се опитват да обобщят конкретните си преживявания и натрупан опит, формулират хипотези, проверяват с конкретни действия в групата и така се движат напред като се изправят пред нови социални предизвикателства и изследват и решават нови проблеми;

Главен източник на мотивация и енергия за учене в групата са възникващите проблеми, както и интензивните преживявания на опита в рамките на интензивни взаимоотношения между участниците и между тях и водещия.

Мариан Даймънд описва следните характеристики на обогатена образователна среда:

- Включва постоянен източник на положителна емоционална подкрепа;
- Стимулира всички сетива / без да е необходимо всички едновременно/;
- Притежава атмосфера на непринуден натиск и стрес, но с приятна интензивност;

- Представява серия от нови предизвикателства, които не са нито толкова лесни, нито толкова трудни за учещия се, както и за неговата степен на развитие;
- Дава възможност за социални взаимодействия при значителен процент от дейностите;
- Подпомага развитието на широк кръг от интереси и умения, които могат да бъдат физиологични, естетически, социални, духовни, емоционални;
- Дава възможност на учещия се да избира голям брой от дейностите;
- Дава възможност на учещия се да оценява резултатите от положените усилия и да ги променя;
- Предлага приятна атмосфера, която подкрепя изучаването и носи радост от ученето;
- И преди всичко, позволява на учещия се да бъде активен участник, отколкото пасивен наблюдател.

В рамките на установяването на глобално учещо се общество е важно да се отчитат – възрастовите особености, индивидуалните различия във възприятието / визуално, слухово, кинестизично/, различните видове интелигентност / съгласно теорията за множествената интелигентност на Гарднър/ и разликите в светоусещането. В тези различия е и нашата сила като учещи, а възможностите да се учи в различни модалности и да се разбира уникалната ни характеристика на учещи играе важна роля за ефективното учене.

Групата по неформално образование. Процеси. Роли. Мотивация.

Групата възрастни учещи се в рамките на неформалното образование е специална група и за да я разберем, трябва да изясним някои понятия.

Възрастни учещи:

Когато започваме да работим в областта на неформалното образование, ние трябва да сме наясно какви са характеристиките на възрастните учещи се. На първо място възрастните учещи се обикновено притежават многогодишен **опит и знания за твърде много неща**. Те имат изградени ценности, вярвания и мнения и съвсем естествено е да очакват от другите / включително и от водещите/ да уважават тези техни ценности и начин на живот. Ако сме съгласни с това, ние трябва да разбираме и да изразяваме уважение към гордостта и самооценката на възрастните учещи се и да им даваме възможност да изразяват това, което те разбират и не разбират, да показват тяхното незнание, техните страхове, предразсъдъци и техните различни мнения.

Както знаем всички възрастни имат различни стилове и скорости на учене. Вярно е, че понякога реакцията на възрастния и скоростта му на учене може да бъде бавна, но неговата способност за учене не трябва да бъде подценявана. Голямо преимущество на възрастните учещи е тяхната способност да обвързват новото знание и информация с предварително притежаваната информация и опит.

Не трябва също така да забравяме, че възрастните учещи естествено се отнасят към ученето като към решаване на проблем. Те искат да видят как ще могат да приложат новата информация или умения към настоящите проблеми и ситуации.

По малко по-различен начин Спек отбелязва следните основни пунктове на теорията за учене на възрастните: Възрастните ще се посветят на ученето, когато целите са смятани за реалистични и важни за самите тях. Приложението на наученото е важно за професионалните и лични потребности на възрастния учещ. Възрастните искат да бъдат източник на собственото си учене и ще оказват съпротива на обучителни дейности, които възприемат като насочени срещу техните компетенции. Така, професионалното развитие е важно да осигурява на участниците

контрол върху начина на тяхното учене. Възрастните учещи трябва да виждат връзката между ученето за професионално развитие и техните всекидневни дейности. Възрастните учещи се нуждаят от конкретни непосредствени преживявания, в които те да приложат наученото в работата си. Ученето при възрастните включва Аз-а. Професионалното развитие трябва да бъде така структурирано, за да може да се получава подкрепата от останалите учещи се и да се намалява оценъчният елемент по време на учене. Възрастните се нуждаят от обратна връзка за това как се справят и за резултатите от техните усилия. В професионалното развитие трябва да бъдат вградени възможности, които да позволяват на учещия се да упражнява наученото и да получава структурирана, полезна обратна връзка. Възрастните се нуждаят от участие в дейности в малки групи, за да могат да преминат отвъд самото учене към приложение, анализ, синтез и оценка на наученото. Дейностите в малки групи дават възможност да се споделя, рефлектира и да се обобщава натрупаният опит в процеса на учене. Възрастните подхождат към ученето на основата на своя предишен опит, жизнени очаквания, знания, интереси и компетенции. Това разнообразие трябва да бъде отразено в процеса на планиране на професионалното развитие. Трансферът на наученото при възрастните не е автоматичен и трябва да бъде улесняван. Супервизията и други видове последваща подкрепа са необходими, за да могат възрастните да пренесат наученото в практиката си и за да стане то устойчиво.

Също така не трябва да забравяме, че независимо от това кои са възрастните, те имат общи грижи като: значима и финансово удовлетворяваща работа, лично и семейно здраве, следване на новостите в собствената си работа, изграждане на ефективни междуличностни отношения. Разбирането на всички тези характеристики и обстоятелства ще улесни по-добрия отговор на въпроси като: защо възрастните искат да

се учат; защо те искат да се учат на основата на преживявания и опит; защо е най-добре темите при тях да се разглеждат като решаване на проблем; защо постоянно трябва да наблягаме на важността на темите; защо трябва да ги включваме в проеса на планиране, учене, оценяване и защо им е необходимо време да обхванат случващото се и да рефлектират над него.

Ако искаме да постигнем резултати в областта на ученето, ние трябва да улесним и да поддържаме развитието на групата от възрастни учещи в ефективна група учещи.

Нейните основни характеристики са:

- членовете разбират и споделят целите и мисията ѝ.
- изградена е атмосфера на взаимно доверие и уважение;
- участниците изпитват удовлетворение от принадлежността си към групата;
- общуването е открито и всички са поощрявани да участват в дискусиите и където е възможно в процеса на вземане на решения;
- съществува чувство за групова гордост;
- в групата има малко конфликти и когато възникват се използват техники за тяхното конструктивно решаване;
- членове са поощрявани да сътрудничат един с друг;
- груповото взимане на решения и решаване на проблеми са обща практика;
- групата се учи да работи заедно по един свободен, разкрепостяващ начин;
- груповото признание за добра работа се дава свободно на всички;

Логиката на групова работа е такава, че изисква да обсъждаме нееднократно работата в групата, мястото на отделния участник в нея, взаимоотношенията. Представеният въпросник за участника в групата по

неформално образование ще даде възможност не само да направим снимка на групата, но и да започнем дискусия за нейното моментно състояние или за развитието ѝ.

Въпросник за самооценка

1 - ниска оценка /голям проблем/

5 - висока оценка /няма проблем/

- | | |
|--|-----------|
| 1. Мотивиран съм да давам най-доброто от себе си на всяко занятие | 1 2 3 4 5 |
| 2. Чувствам се оценен от останалите участници | 1 2 3 4 5 |
| 3. Чувствам доверие, когато поемам отговорност | 1 2 3 4 5 |
| 4. Чувствам,че имам постижения в работата си | 1 2 3 4 5 |
| 5. Свободен съм да вземам решения в групата и да ги и да ги изпълнявам | 1 2 3 4 5 |
| 6. Чувствам се добре в процеса на решаване на проблеми | 1 2 3 4 5 |
| 7. Чувствам се удобно с увеличена отговорност | 1 2 3 4 5 |
| 8. Имам доверие в способностите си за работа в групата по гражданско образование | 1 2 3 4 5 |
| 9. Усвояването на нови личностни умения е вълнуващо и предизикателно | 1 2 3 4 5 |
| 10.Продуктивен съм през по-голямата част от времето | 1 2 3 4 5 |
| 11.Имам силно развит екипен дух | 1 2 3 4 5 |
| 12.Работя в климат на загриженост и доверие | 1 2 3 4 5 |
| 13.Работата в групата ми доставя удовлетворение | 1 2 3 4 5 |
| 14.По време на занятие се посвещавам на работата | 1 2 3 4 5 |
| 15.Подкрепям целите на нашата група | 1 2 3 4 5 |

Както и при водещите, така и при участниците в групата основните мотивационни ориентации или пътища за постигане на целта или за това човек да се чувства значим в организацията са четири: *Алтруистично-подхранваща, Асертивно-направляваща, Аналитично-автономизираща, Гъвкаво-сплотяваща/Пристанище/* “

Всеки участник, активно включен в дейността на групата, представлява смес от четирите мотивации. Неговата склонност да изявява една или друга мотивация в различни моменти показва колко често предпочита да оперира с дадена мотивация.

Участник има силно присъствие в групата по неформално образование, когато показва поведение по начин, който подкрепя и развива собствената му значимост и значимостта на останалите участници.

От тази гледна точка много често това, което се определя като негова слабост е просто неговото желание да използва прекомерно много дадена своя мотивация – например, дотолкова се стреми в групата да има ред и цялостност на действията, че започва да ограничава инициативността и творчеството на други членове

Ето кратко описание на различните мотивационни стилове, което може да ни помогне да правим по-добра диагностика на поведението на участниците.

Алтруистично подхранващ стил

Участниците, упражняващи този стил държат на ценности като откритост и отговорност за потребностите на другите. Те търсят начини да им помогнат и да направят по-лек техния живот. Опитват се да не бъдат бремене за другите и постоянно се уверяват дали другите разкриват своя потенциал и заложиби, както и дават на останалите участници да разберат, че те са ценени и че могат да разчитат на защита на своите права.

Награждаващата среда за подобни участници се изразява в откритост, приятелство, помощ, доверие, социална чувствителност, искреност, лоялност, съчувствие, зачитане.

Потиска ги среда с разпространена критика, сарказъм, нелоялност, подценяване, егоизъм, доминиране, нечувствителност, пренебрегване

Асертивно-директивен стил

Членовете на групата с подобен стил подкрепят ценности като съревнование за власт, съревнование за отговорност и за позиции за лидерство. Те обикновено убеждават другите, откликват на предоставящите им се възможности за изява, държат на правото си да получат награда, приемат предизвикателствата и рисковете като необходими и желани, демонстрират постоянно своите съревнователни нагласи.

Награждаващата за тях среда е тази, в която има новости, промени, стимули, възможност за напредък, потенциал за печелене и награди, както и потенциал за личен напредък и развитие

Организационната среда, която им пречи е тази без предизвикателства, с апатия, примиреност, пасивност, реактивност, с ниска възможност за контрол на случващото се в организацията и за съревнование, с малки шансове за личностно развитие или за упражняване на положително влияние, среда, в която лоялността не се цени достатъчно.

Аналитично-автономизиращ

Участниците с подобен стил се идентифицират с ценности като обективност и прямота, принципност, контрол на чувствата, практичност, честност, твърдост, сериозност, сериозно обмисляне преди да се предприеме действие, подлагане на собствена преценка на действията си,

Добрата организационна среда за тях се отличава с яснота, логика, точност, с възможности за икономия, полезност, трайност, с ефективно използване на ресурси, с възможности за индивидуално вземане на

решения, както и с ясни и автентични критерии за тези решения, с надеждност, организираност и с време за изучаване на възможностите

На тях им е трудно в група, където нещата са неясни, където участниците следва да бъдат постоянно подтиквани, където има голяма вероятност за неуспех при изпълнение на предложеното действие поради недостатъчна организираност, фамилиарност, небрежност, зависимост от другите и постоянно отчитане пред другите, поради бюрократични процедури.

Гъвкаво-сплотяващ стил

С този стил се характеризират участници, които проявяват интерес към това, което другите мислят и чувстват, с открит ум и способни за адаптиране, експериментирани с различни начини на поведение. За тях е гордост да бъдат “членове” на групата, обичат да познават много хора, както и да бъдат известни с гъвкавостта си

За тях атмосферата в добрата организация е приятелска, включваща всички членове, подкрепяща взаимодействията, демократична, атмосфера на изслушване, на изразена чувствителност към проблемите на другите.

Тежи им организационна среда, където няма гъвкавост и адаптивност и се сблъскват с нелоялност, с твърди процедури, с неефективно лидерство, с неефективно управление на ресурсите, със студенина, с липса на чувства и със социална нечувствителност.

В групата всички сме равни, но едновременно в рамките на групово действие и развитие се изпълняват **различни роли**. Разбирането на тези роли ще ни даде възможност не само по-добре да вникнем в механизмите на развитие и функциониране на групата, но и да изградим нашите отношения с участниците.

Ето една класификация на груповите роли , която може да ни помогне по-добре да разберем вътрешните отношения и динамиката на техните развития.

Прилагаш - Превръща концепциите и плановете в практически работещи процедури и изпълнява приетите и съгласувани планове систематично и ефикасно.

Типични черти – консервативен, предвидим в действията си, изпълняващ задълженията си.

Положителни качества – организационни възможности, практически здрав разум, самодисциплина, здраво работещ

Допустими слабости – липса на гъвкавост, нечувствителност към непроверени идеи

Координиращ- контролира начина по който групата се придвижва към осъществяване на груповите цели като използва по най-добър начин ресурсите на групата: разпознава силните и слаби страни на участниците и осигурява най-доброто използване на потенциала на всеки от тях.

Типични черти – спокоен, самоуверен, контролиращ се, доминиращ, екстраверт,

Положителни качества – възможност за възприемане и одобрение на всеки потенциален принос на основата на неговата ценност и без предразсъдъци. Силно развито чувство за цели.

Допустими слабости – няма интелектуални и творчески способности надвишаващи средните.

Формиращ – оформя начините, по които работи групата: насочва вниманието обикновено към целеполагането и разработването на приоритетите; търси да наложи някои правила или рамки на групово обсъждане и на резултатите от групова дейност

Типични черти – динамичен, доминантен, тревожен

Положителни качества – мотивира другите, има готовност да се противопостави на инерцията, неефективността, самодоволството или самозаблуждаването

Допустими слабости - отговаря на провокации, нетърпелив и раздразнителен

Отглеждащ - дава нови идеи и стратегии със специално отношение към ключовите проблеми и се опитва да инициира напредък в подходите на групата към проблемите, с които се сблъсква

Типични черти – индивидуалист, сериозно настроен, неортодоксален, доминантен, интелигентен, интровертен

Позитивни качества – въображение, интелект, знание, изобретателност

Допустими слабости - понякога витае в облаците, склонен е да не зачита практически детайли или протоколни изисквания

Търсец ресурси – изучава и докладва за идеи, развития и ресурси извън групата; създава външни контакти, които могат да бъдат полезни; води произтичащите от тези дейности преговори.

Типични черти – екстраверт, любопитен, общителен, ентузиаст, стабилен, доминантен, екстраверт

Положителни качества – способност за контакти с хора и изучаване на всичко ново. Способност да се отговаря на предизикателствата

Допустими слабости - склонен да губи интерес, когато първоначалното привличане спада

Наблюдаващ-оценяващ – анализира проблемите и оценява идеите и предложенията така, че групата да може по-добре да вземе балансирани решения.

Типични черти – интелигентен, стабилен, интроверт, трезв, без емоции, благоразумен

Положителни качества – съждения, дискретност, твърда глава

Допустими слабости – липсва му вдъхновение да мотивира другите

Работещ в екип – поддържа членовете на групата при техните силни страни/ развива техните предложения/ помага им, когато грешат и подобрява общуването в групата като обикновено разпалва екипния дух.

Типични черти – стабилен, екстровеертен, не доминантен, социално насочен, по-скоро мек, чувствителен

Положителни качества – способност да отговаря на хора и на ситуации и да поддържа екипния дух

Допустими слабости – нерешителност в моменти на криза

Завършващ/ придаващ цялост/ - старее се групата да не допуска грешки/ които може да направи като върши нещо или изпусне нещо/; активно търси аспекти от работата, които се нуждаят от специално внимание; поддържа чувство на бдителност в групата

Типични черти – интроверт, тревожен, подреден, съзнателен

Положителни качества – капацитет за осъществяване на продължения на задачата, перфекционист

Допустими слабости – тенденция да се безпокои за дребни неща, нежелание да остави нещата просто да се случват

От този списък следват няколко неща.

Всеки в групата изпълнява различни роли и може да бъде по своему полезен за нея.

За нашата група от възрастни учещи се е важно да си даваме сметка за съществуването на подобни роли и за тяхната значимост за развитието ѝ: необходим е както човекът, който дава идеи, така и този, който изразява съмнение в тях и ги подлага на критика; важен е участникът, който се стреми да не бъдат изгубени посоката на действие на групата и този, който постоянно настоява да се спазват приетите правила.

Всяка роля има своите силни страни, но и своите ограничения. Важно е още нещо – всеки от нас се идентифицира не само с една роля, в един или

друг момент ние изпълняваме различни роли и може да бъдем полезни за постигане целите на групата по различни начини.

И накрая, прилагаме тези роли, за да може в даден момент те да служат като изходен пункт за анализ не само на ролите в групата, но и отношенията между участниците въобще – в много моменти групата се нуждае от подобен анализ, а освен това споделянето на ролевите деления в рамките на дадена схема увеличава аналитичните умения на участниците по отношение на разграничаването, идентифицирането и оценяването на дадено поведение.

В рамките на групата участниците влизат и в роли, които обикновено пречат на груповото развитие: колебаещ се, монополизиращ обсъжданията, подчертаващ непрекъснато своя опит, постоянно и често безпричинно спорещ, невслушващ се в идеите на другите, невнимаващ, оплакващ се, оборващ идеите на останалите, твърд в позициите си, враждебен, отрицаващ, сърдит, стремящ се да се изяви на всяка цена, размиващ групата участник- клоун.

Не трябва да забравяме, че това са в повечето случаи ситуативни роли, но вече някои от участниците вече постигат “определено майсторство” в една или друга роля. Нашата роля на водещ е като използваме потенциала на групата да поощряваме или се противопоставяме конструктивно на дадени ролеви проявления и развития като използваме обратната връзка, груповите обсъждания, атмосферата на откритост, на споделяне, на добронамереност и сигурност.

Стадии на групово развитие

Групата по неформално образование е както всяка друга група – не само със своите роли, цели, разделение на отговорностите и дейностите, но и с етапите на своето развитие.

Ето защо е важно е да знаем етапите през които преминава развитието на дадена група, за да може да разбираме и развитието на нашата група и да може да предприемаме необходимите действия.

Първият етап от живота на всяка група е **етапът на формирането**: Целите на групата са все още не напълно ясни за всички участници, правилата на работа са изработени, но не са интериоризирани от членовете на групата.

На този етап участниците се отличават с конформно поведение – не знаят целите, не виждат напълно смисъла на действие, слабо запознати са с механизмите на участие в подобен вид групова дейност.

Не трябва да забравяме, че работата в групата по неформално образование е нещо съвсем различно от традиционните занятия, познати от училище – със свободното разполагане на участниците, със свободата на споделяне, с равнопоставеността на участниците, с груповото решаване и обсъждане на проблеми, с наблягането на споделянето, с изразяването на чувства.

В този период следва да си даваме сметка, че общото незнание и неувереност карат участниците и да бъдат по-тревожни, да се държат не толкова свободно. Много от тях се събират с участници, които познават по-добре, обединяват се по двойки – нещо естествено и търсене на опора в общата ситуация на несигурност и неувереност.

Често на този етап се сблъскваме с нагласи на изчакване от една страна, на липса на инициативност, както и на тяхната противоположност – на неприкрит ентузиазъм, на желание за работа. Ето защо на този етап е важно да структурираме дейността на групата, да изясним и конкретизираме целите, но и същевременно да дадем възможност на членовете на групата да се опознаят, да преодоляват чувството на несигурност.

Затова е важно с нашето поведение да моделираме желаните поведения, да задаваме тона на груповите обсъждания, да спазваме принципа на равнопоставеността, да поощряваме участниците.

Необходимо е да показваме ясно, че ще спазваме правилата и по отношение на време, и по отношение на участие и да напомняме на групата за тяхното съществуване.

Важно е участниците да получават необходимата обратна връзка, да привикват с нея и като водещи да ги караме да я дават постоянно. В зависимост от продължителността на занятията този период може да продължи няколко седмици.

Много често вторият период от организационното развитие се определя като **буря**

Преминали са първите моменти на ентузиазъм, на новост, на очарование от неизвестното. През този период започват съмненията в груповата работа, в сериозността на обсъжданията, в приетия модел на споделяне. Странният начин на водене е все още неразбираем за част от участниците – някои виждат в него забавление, нещо не толкова сериозно колкото изпитването, участници с по-голям авторитет започват да изказват мнения, да формират групички около себе си, да му се противопоставят.

Започва и рутинната работа - едно занятие следва друго, а за повечето от тях се изисква се подготвеност не само от водещия, но и от участниците. Моделът на работа вътре в групата се повтаря - действие, споделяне, обсъждане, а времето не винаги достига.

Ние като водещи започваме да идентифицираме отделните участници, виждаме разликите в тяхната мотивация, в желанието им за работа. Това е периодът на преоценка, на известно объркване за част от участниците. Като имаме предвид всичко това на този етап, не следва да правим прибързани изводи. Понякога, например, когато нещо не върви търсим

по-скоро вината у нас, а не разбираме, че това е нормална групова реакция.

Необходимо ни е повече търпение, обръщане към правилата, разнообразяване начините на провеждане на срещите, конструктивно противопоставяне на неформалните лидери в рамките на правилата, ако е необходимо, даване време за обсъждане на съмненията на участниците, ако такива бъдат формулирани.

Трябва да имаме предвид, че понякога “бурният” етап не е ясно изразен, особено при групите от по-малки ученици. Като цяло групата работи и само отделни участници изпитват съмнения и проблеми или се противопоставят. Важно е да се опитаме да им помогнем – най-вече чрез традиционните механизми на групова работа като възлагане на задачи, обръщане повече внимание чрез задаване на въпроси, определянето им за водещи в дадени дейности, предоставянето на обратна информация от останалите участници за техните действия.

Важно е в този период групата да не губи ритъма на действие, да не отделяме твърде много време на проблемни ситуации, участниците да имат чувството, че се движат напред, че преминават теми, че обсъждат успешно проблеми, че се опознават повече, че могат да разчитат един на друг в процеса на работа.

Ако успеем да се справим с тези проблеми, групата по неформално образование неусетно ще навлезе в градивния етап от развитието си – етапът на **нормиране**.

Това е етапът, когато участниците започват да осмислят функционирането и структурирането на нашата група.

Нормите на групова работа стават водещи и нашата намеса, когато групата работи е все по-малка. Във всяка група се намират вече хора, които сами започват да следят правилата и да призовават за тяхното спазване. Ролевите деления в групата са все по-очевидни за участниците

и дори е необходимо да проведем занятие, на което те трябва да бъдат обсъдени.

На тази основа може да говорим за личната отговорност на участниците, за изпълнение на задълженията, за отношенията в групата, може да се споделят и обсъждат рискови проблеми – като наличието на деления вътре в групата, съперничество, може да обсъждаме проявите на лидерство в групата.

Груповите проблеми е важно да се обсъждат спокойно и конструктивно, да се отговаря на въпросите и на потребностите на участниците, да се препотвърждават груповите правила.

След като сме намерили подходящия начин за групово развитие и сме постигнали съгласие относно начините на обсъждане и решаване на възникващите проблеми, то може да продължаваме по този път през годините.

Даването на обратна връзка става нещо обикновено както и изразяването на чувства.

При всяко положение обаче ще достигнем до момент на повторно формиране на групата. Не става въпрос за някакво коренно преобръщане на дейността ни. Напротив – с нашите действия на първите три етапа ние сме създали условия групата да функционира относително гладко. Дори и всичко да е наред е важно през известен период от време да се връщаме към целите, към основните принципи на организация на работата – да ги обсъждаме с оглед на натрупания опит, да ги обясняваме на новопостъпилите членове.

Важно е да обсъждаме и дейността си, да открояваме силните страни и на групата и на отделните членове, да изследваме доколко успешно изпълняваме ролите в групата.

Всички тези действия водят до развитие на групата като екип от съмишленици, предопределят успеха на нейните действия. Важно е да се

подчертае – периодът на нормиране не е нещо извънредно в живота на групата. Просто на основата на натрупания опит това е период на равносметка и преоценка по пътя.

Следващият “по-висш етап” от развитието на групата е този на **изпълнението**.

Накратко , това е **периодът на добре действащата група**. Целите са ясни, отговорностите са разпределени, участието и споделянето на отговорност са характерни черти за участниците в групата. Всеки знае своето място и в групата и при изпълнението на една или друга задача. Доброто взаимно познаване на членовете позволява изграждането на най-различни екипи за изпълнението на една или друга задача, с различни лидери.

Това е периодът на **успешната група** – не само по отношение на осъществяването на целите и на изпълнението на значими дейности, но и по отношение на добрите отношения вътре в групата, за постигането на атмосфера на откритост, доверие и сигурност, на взаимна подкрепа и споделена отговорност.

В ефективната група има съвместяване на индивидуалните потребности и цели с тези на групата и на този етап участниците са горди от принадлежността си, мотивирани са за постижения, готови са да се учат, за да се утвърждават като членове на групата.

Нека накратко разгледаме основните принципи, върху които се основава **използването на интерактивни методи в груповата работа:**

- Работата в група е естествен процес за осъществяване на личностни професионални промени в съвременното образование. Работата в група отразява демократичния характер на обществото,

напредващите процеси на сътрудничество, взаимната зависимост и оказването на взаимна помощ. Групата е естествената социална среда за участника;

- Работата в група е социализация и по-точно основен социализиращ модел и отразява демократичната култура на обществото и на образованието;
- Участниците в групата са ключът за нейния успех – в групата целите са две – индивидуалното развитие на всеки от участниците и развитието на групата. Това означава, че групата, която водим трябва да има ясно формулирани и разбрани и одобрени от участниците цели и че във всеки момент от груповото развитие участниците трябва да са наясно относно груповите действия, задачи, груповото състояние, както и относно своето място и положение в групата. Казано другояче, всеки участник има право да бъде в центъра на груповото внимание, като се запазват принципите на равнопоставеност и се зачитат на правата на участникът;
- Участниците в груповата работа допринасят, но и искат да допринесат за нейния успех. Техните ценности и действия стават част от мисията на групата.
- Ето защо е важно индивидуалните действия и груповото развитие да бъдат оценявани и обсъждани, ето защо рефлексивността на групата е ключов момент.
- Груповата работа представлява редуващи се действия и рефлексия като по този начин участниците усвояват и практически умения и развиват чувствителността си към анализи на социалната действителност и на собствените си действия в нея.
- От изключително значение за груповата работа са нашите нагласи на водещ нашите виждания за участниците, за същността на

груповия процес, за целите на индивидуалното и груповото развитие. Тъй като в груповата работа участници и водещ са включени като цялостни личности, като водещи не може да изолираме части от личността си както в традиционния процес на лекционно обучение. Ето защо нашата автентичност и положителни нагласи се усещат и влияят изключително върху участниците. В този смисъл като водещи сме най-силният модел за поведение в групата и през цялото време сме във фокуса на вниманието и подложени на критичната оценка на участниците.

- Групата се ръководи от структурирани правила, които налагат на всички / включително и нас водещите/ определени норми на поведение. Групата работи по-ефективно колкото по-бързо се интериоризират тези правила. Те са основани на основните права на човека и представляват норми на ефективно общуване. Това е възпитателният потенциал на групата – правилата и нормите на групата очертават рамката на човешките взаимоотношения, в която участникът развива своя опит и личност.
- Работата в група дава възможност да се създаде обстановка на сътрудничество, сигурност и възприемане, която се основава върху силните страни и способности на участниците.
- Няма единствено „правилен начин“ за групова работа, всичко зависи до голяма степен от личността ни, от начина ни на общуване с другите, от познанията ни в една или друга област, от самите участници – от техните възраст, интереси, състав, от средата, в която осъществяваме дейността си, от продължителността на груповите срещи, от времевата перспектива и от перспективата на самите участници;
- В процеса на групова работа са водещи безусловно положителното отношение към участниците, приемането на основни принципи за

групово действие, спазването на основни правила за работа, атмосферата на сътрудничество, доверие и взаимна подкрепа, демократизирането на отношенията в групата и изследването на демократичните измерения на света около групата.

- Осъществяването на ефективна групова работа включва вземането на редица съзнателни решения във всеки момент - по отношение на условията на работа, по отношение на целите, по отношение на участниците, по отношение на собствената роля.
- Воденето на групова работа е съзнателен процес на взимане на избор в променящите се ситуации – той изисква от нас рефлексивност, постоянна включеност, постоянна оценка, търсене на обратна връзка, самообучение.
- Груповата работа е процес на преминаване от решаване на един проблем към друг проблем. Това означава, че ключово умение на водещия е воденето на групата към решаване на проблеми и познаването в детайли на този процес. Груповата работа създава навик у участника да гледа на предизвикателствата като на проблемни ситуации и да търси подходящ начин за тяхното решаване в рамките на определени отношения на сътрудничество и подкрепа, както и да изпитва взаимната зависимост.
- Груповата работа се основава на съвместни действия, но и на съвместни решения. Решенията с консенсус са построени върху постигането на ред съгласия на всяка стъпка от процеса на решаване на проблеми. Съвместно взетите решения са и предпоставка за бъдещи действия.

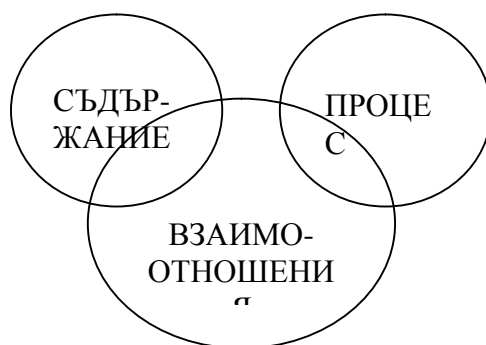
Груповата работа дава възможност да се:

- определят проблемите, стоящи пред групата и пред отделните участници, да осъществяваме като водещи своята диагностична дейност;

- решават проблемите и вземат решения;
- да се подобрява общуването и да се увеличават нагласите на сътрудничество между участниците;
- увеличи съпричастността на участниците, тяхната ангажираност към взетите решения
- решат възникващите напрежения и конфликти;
- планира дейността и да се поставят цели;
- споделя информация и да се обучава групата;
- подобри продуктивността и ефективността на групата.

Груповата работа е взаимоотношение между всички участници, които споделят отговорността за нейното протичане.

Ключово за успеха на груповата работа среща е участието на членовете във всички фази от нейното осъществяване.



Груповата работа е единство от съдържание, взаимоотношения начин на осъществяване на тези отношения или процес. Ключово за успеха и е постоянното поддържане на единство между тези три страни - предлагането на значимо съдържание, следенето за процесите, които протичат при усвояването на това съдържание и за взаимоотношенията между участниците и между тях и водещия.

Това предполага :

- активност и на двете страни в груповия процес на обучение;
- открити отношения между участниците, ангажирани в процеса на учене
- темите които разглеждаме, трябва да бъдат обхванати под формата на проблеми. Участниците да изследват тези проблеми като им търсят конкретни решения и да проверяват тези решения в условия максимално приближени до действителността
- оценката на участниците трябва да се основава на ясно изработени критерии и добра обратна информация
- за постигането на тези резултати се прилагат различни методи като изборът на конкретна методика и начинът на осъществяването ѝ зависят от групата, с която работим.

Групата по неформално образование е малка група - в нея взаимодействията между участниците са непосредствени, лице в лице.

Този вид група:

- осигурява лесно и относително леко включване на всеки участник в работата;
- позволява значимо участие при нисък риск
- възможност участниците да се учат един от друг, както и да проверяват в относително безопасна атмосфера своите идеи и стратегии за поведение;
- е гъвкав и позволява постоянно прегрупиране и формиране на нови по-малки групи;
- спомага да бъдат отчетени индивидуалните потребности и различия между участниците;
- осигурява изразяване на различни възгледи, което е съществено при решаване на проблеми;

- развива чувството за подкрепа и предоставя несравними възможности за опознаване на участниците и на техните мотиви и поведение.

Аз започвам работа

Винаги, когато се подготвяме да започнем поредния курс по неформално образование, сме изправени пред дилема.

От една страна целта ни е да предадем определен обем от знания чрез структурирани ситуации, да постигнем определени нагласи и поведение, да спомогнем за груповото развитие. Тъй като ситуацията в групата се променя постоянно, ние трябва да направим собствено планиране, да оценяваме ситуацията, да разпределим учебното време съобразно потребностите на участниците.

От друга страна съществуват неумолимостта на учебната програма, на разписанието на темите, на необходимостта от движение едва ли не по график в обикновено недостатъчните определени часове.

Процесът на подготовка за групова работа практически помага донякъде да решим тази дилема, да направим дизайн на програма, която и да отговаря на изискванията на учебните планове и на потребностите на групата.

Независимо от всички предварителни изисквания, е необходимо да извършим процес на **оценка на потребностите на групата**, която включва:

- **организационен анализ на учебната среда**, в която ще осъществяваме групова работа – анализ на непосредствената среда на групата и на средата на всеки от участниците, на техния предишен социален опит и взаимодействия, както и анализ на образователните цели и развитие на учебното заведение;

- **анализът на участниците и на потребностите им от обучение.** Този анализ обикновено показва каква е ситуацията на групата, с която ще работим по неформално образование, какви са очакванията и интересите на членовете ѝ и от какво се нуждаят/ като знание, умения и нагласи/, за да бъдат удовлетворени;
- **анализът на задачите**, които трябва да бъдат изпълнени, за да постигне групата своите цели. Точно тук ние ще дадем конкретно измерение на нашата програма като преминем към конкретното формулиране на конкретни задачи и начините, по които може да ги осъществим или какви ситуации на учене трябва да създадем , за да решим тези задачи.

Ключовата предварителна среща е тази с **участниците**.

Основни цели са запознаването с характера на работата, представяне в ролята ни на водещи, получаване на първата информация за самите тях. Важно е на тази среща да моделираме бъдещата работа, да им дадем представа за нейния характер. Това означава да структурираме внимателно срещата, да премислим елементите ѝ и същевременно да водим свободно разговора, което да създаде и чувство за свобода у участниците. Важно е да наблегнем върху това, което ще получат в рамките на ученето като преживяване, трупане на опит, увлекателна съвместна дейност, върху различния начин на работа. Не следва да се забравя и споменаването за ролята на водещия, която е по-различна от традиционната роля на учителя.

* * *

За тази цел на помощ ни идват така наречените **“ледоразбивачи”** или **отварящи дейности**.

С тях ние даваме тон на дейностите, показваме как те ще изглеждат, посочваме кой ще носи отговорност за случващото се, но и насочваме към връзката с бъдещите теми.

Както ще видим упражненията са много и най-различни , но с нашият избор ние показваме на участниците и какъв водещ сме – свободен, раздвижен, гъвкав, с чувство за хумор.

Въвеждащите упражнения ни служат за:

- за въвеждане и опознаване между участниците. Независимо, че те може да са от един клас, ние им даваме възможност да научат различни неща за себе си, да се заинтересуват, да зиязат от границите на норманото, на приетите ролеви разпределения;
- за разчупване на леда; за раздвижване с бързите резултати, с неочакваните информация и себеразкрития; с виждането на познатите лица в нова светлина за доверие; за създаване на положителна атмосфера и за изграждане на екип;
- въвеждащите упражнения са основани върху общи дейности и задават модела на сътрудничество в непринуден вид;
- дори и в рамките на шегата, на закачливото движение, на спонтанната “творческа” дейност тези упражнения развиват и задават модел на нови комуникативни умения. Много от участниците за пръв път ще споделят нещо лично в училище, ще говорят за това как са се чувствали и как виждат другите;
- не на последно място тези кратки дейности и мотивират за работа по темата не само чрез създаваната атмосфера и положителен климат, но и чрез насочване към някои от въпроси, свързани с бъдещите проблеми.

Въвеждащите раздвижващи упражнения се характеризират със спонтанност, но и с отпускане, те дават инерция на групата преди да

навлезне в съществената програма, енергетизират я с движения, със забавния елемент, смеха, новостите, със стимулирането към изява

Ние като водещи, но в още по-голяма степен и участниците, научаваме учудващо много за ресурсите на групата – от представянията, от интервютата, от споделянията. Групата придобива по друг, различен вид и самите участници изглеждат по-различно дори и заради това, че решават как да бъдат наричани в групата, какво да споделят от нещата, които смятат важни за себе си.

Въвеждащите дейности помагат групата да започне да гради доверие към нас, намаляват нашите безпокойства за приемането от страна на групата, за преодоляването на преградите. Нещо повече, тези дейности ни дават и далеч по-ясна представа какви са участниците, с какво могат да допринесат за груповото развитие.

При подбора на въвеждащите упражнения следва да отчитаме състава на групата, нейните очаквания, същността на програмата, времето, с което разполагаме. При няколкодневен тренинг е добре да предвидим поне два часа въвеждащи дейности, при очертаваща се групова работа през цялата година може и да им посветим две-три занятия.

Упражнения за запознаване и опознаване –

Упражненията за запознаване са най-естествените в началото и като че ли не представляват голям проблем нито за водещия, нито за групата.

Участниците са с висок познавателен интерес, готови са за нещо неочаквано и същевременно искат да научат нещо повече за тези до тях. При тези упражнения трябва да дозираме внимателно момента на саморазкриване, да не допуснем “изтръгването” на нежелана информация за участниците / такива модели са типични за телевизионните предавания/, както и да следим всеки да има своето време за представяне.

Име

Всеки участник сам пред групата или по двойки споделя това, което знае за името си – какво означава, на кого е кръстен, как иска да го наричат, какви други имена имат в рода, какви други имена харесва, смешни истории свързани с името...

Име и жест

В кръга всеки казва името си и прави даден жест. Следващият участник повтаря името на тези пред него и жестта и добавя своето име и жест.

Име акроним

Всеки изписва името си и всяка буква от него е първа от прилагателно, което характеризира участника

Три неща, които обичам, не обичам

Това упражнение е разновидност на предишното упражнение. Може да променим упражнението като участниците търсят човек с най-близки или същите предпочитания.

Визитна картичка

Предлагаме всеки да направи в свободен текст кратка визитна картичка за себе си без да даваме параметри, но може и да посочим определени условия - например визитна картичка с граждански характеристики.

Интервю

Участниците по двойки се интервюират взаимно и след това представят другия от двойката на цялата група като даваме възможност на групата също да задава въпроси на този когато се представя

Да се разположим по линията

Казваме на участниците че през стаята минава въображаема линия и последователно изброяваме различни полярни двойки качества и ги караме да се подредят по линията. На единия край на линията е пълното притежаване/съответствие/ на даденото качество, на другия край – на противоположното качество. Участниците сами избират къде да се

подредят. Добре е да започнем с по-неутрални признаци /спя до късно – ставам рано, обичам фолк – не обичам фолк/ и да преминем към по-лични / енергичен – неенергичен, съсредоточен – разсеян../. Добре е да дадем възможност на участниците сами да правят предложения за подреждане

Упражнения за разчупване на леда и раздвижващи

Тези упражнения са необходими в началото като раздвижващи участниците, позволяващи им да навлязат в груповото пространство и да се почувстват добре в него, да взаимодействат с голям брой други участници, да станат част от групата. Тези привидно безобидни, смешни дейности дават възможност и за настройване на участниците за изпълнение на по-сложните задачи – притежават разгриващ характер.

Предлагаме известен брой дейности, но те далеч не изчерпват голямата част от възможни упражнения. Важният принцип е всеки път да се започва с движение дори и за минута - особено в училищната действителност подобни дейности помагат участниците да се отърсят от товара на предишните часове, да навлезнат в света на групата и да се подготвят за работа по проблемите.

Движи се по посока на дадена точка

Всеки си избира точка в стаята и се движи към нея като се стареа да не се сблъска с другите, които също се движат към своите точки

Не ме размивай/ по двойки/

Единият от двойката прави всичко възможно по невербален начин да разсмее другия, който се стареа да остане сериозен.

Допълни с твоё движение

Участник става и извършва някакво движение. Втори имитира движението на първия и добавя своё движение и така се продължава по кръга. Участник, който изпусне движение, отпада от играта.

Ходеща верига

Участниците се хващат един зад друг със затворени очи и този който е начело, се опитва да върви по най-особени пътища и да сменя темпото.Целта е веригата да не се разкъса.

Очаквания, опасения, въпроси;

Първите срещи предоставят възможности за споделяне на очакванията на участниците и на водещия, на съществуващи опасения, за изясняване на начина на работата в групата по неформално образование.

Обикновено участниците са свикнали да приемат без въпроси всичко, което им се предлага, и е необходимо да бъдем активни и да формираме очаквания, да повдигаме възможни въпроси и проблеми в самото начало. По този начин ние ще насочим групата в желаната посока.

Коментирането на очакванията е наша основна задача като водещ и обхваща тяхното изясняване, структуриране, обединяване и свързване с широката тема за гражданското образование. Същевременно работата по очакванията е и нашата първа дейност по темата с групата – от запознаващите и раздвижващите дейности преминаваме към проблемите, по които ще работим.

Наша цел е да представим възможно кратко , образно и конкретно това , което ще правим по време на срещите по неформално образование.

Въвеждащи мотивиращи упражнения

По принцип всяко добро и успешно проведено упражнение е и мотивиращо, но в началото и по време на работата използваме специално насочени упражнения към развитие на интереса на участниците, към подобряване и изследване на груповата сплотеност, към себеразкриване, към съвместно участие.

В самото начало тези дейности следва да са с по-общ характер, да не са прекалено лични, да ангажират всички участници, да носят повече забавление, но и същевременно да водят до видим резултат. По този

начин ние не само раздвижваме, но и задвижваме групата, развиваме отношенията на сътрудничество и довери, създаваме климат, необходим за работа, привличаме вниманието на участниците.

Методи за събиране на информация

Всички тези въвеждащи дейности за нас са и пръв непосредствен източник за събиране на информация за участниците – за пръв път ние ги виждаме в действие, научаваме непознати неща, наблюдаваме техните реакции, както и как са приемани от групата. На тази основа може да направим и първа диагностика на всеки участник – силни страни, място в групата начин на изразяване, комуникативни умения, неща които могат да служат за груповото развитие и сплотяване.

Много ще ни помогне в работата воденето от самото начало на **дневник на групата / или групов файл/**, където не само да има отделни страници за всеки участник, но и за групата като цяло – важни събития, реагиране в ключови ситуации, групово развитие, климат, начини на общуване, социограми, групови роли, конфликти, напрежения,

Изработване правила на работа

Това е необходима, сплотяваща дейност, първата нормираща дейност за групата.

Изработването на правила насочва участниците към модела на работа, към вглеждане и обсъждане на взаимоотношенията в групата, дава им рамката, в която ще осъществяват взаимодействията си. Ето защо на тази дейност следва да се отдели особено внимание.

Участниците могат да работят индивидуално, по двойки или тройки. Може да идентифицираме правилата чрез мозъчна атака, чрез интервюиране, чрез обсъждане на предишни дейности. За нас е важно участниците не само да дадат повече предложения, но и да се опитат да предложат повече правила в две основни области - правила за

взаимоотношения, правила за изпълнение на поставени задачи.

Примерни правила за взаимоотношения:

- Взаимно изслушване
- Да се уважаваме
- Идеите на всеки са важни /всеки е важен/
- Да не говорим едновременно
- Право да се участва

Примерни правила за изпълнение на задачата

- Всички да работим активно
- Да търсим помощ при трудности
- Да търсим подкрепа от родители и близки
- Да работим като група
- Да си помагаме

Веднъж записани на постер, е необходимо предложенията да бъдат много добре изяснени и обсъдени. Стремим се да включим всички участници в този процес, за да бъдат наясно относно значението на всяко правило.

Важно е да изберем от предложенията и да постигнем съгласие върху няколко/ не повече от 5-6 основни правила/, които да са ясни и приети от групата.

Тези правила дават не само рамката на работа, но те са и наш помощник в бъдеще – при всяко пречещо или неефективно поведение ние се обръщаме към правилата, които всички сме приели.

Следва периодично да преразглеждаме правилата, да търсим примери за спазването или нарушаването им и, ако е необходимо, да ги променяме.

Приетите от групата правила улесняват работата ни като водещи, но те са преди всичко **групова конституция**, регулират живота и взаимодействията ѝ и е необходимо да бъдат записани на постер и да бъдат пред погледите на участниците през цялото време на работата по неформално образование.

Групата работи

Хенри Форд е казвал: “Да събереш хората заедно е само начало, да ги задържиш заедно е напредък, а да заработят заедно е успех”

В груповата работа винаги има три ключови точки / може да ги представим като трите върха на триъгълник/: хората, които участват в нея; резултатът, който се опитват да постигнат и процедурите и начините, по които достигат до него.

Очевидно е, че като водещи не следва да се съсредоточаваме само върху една от тези страни, въпреки че характерът на груповата работа често може да ни поведе само към една от тези посоки.

Групата представлява истинско **богатство като среда за израстване на участника**, за разширяване и осмисляне на взаимодействията му, че често като водещи сме толкова погълнати от ставащото между участниците, от тяхната очевидна ангажираност, от желанието им да общуват, да споделят, да се изразяват, че оставяме на по-заден план търсения резултат и забравяме за необходимите процедури.

Групата по неформално образование не е неструктурирана група за споделяне на преживявания / има и такива/, а с нея преследваме определена цел – участниците да усвоят необходимите професионални, граждански или личностни компетенции, както и да развият личностно саморазбиране и самооценка.

Груповата работа е структурирана – различните теми са облечени в сценарии, а самите те са затворени в рамките на един или два няколко

учебни часа. Изграждането на екип в рамките на организационната психология означава организирано усилие да се подобри ефективността му. Така ние се опитваме от групата възрастни учещи се да постигнем специфичен екип, с по-особена задача. Като цяло този екип е необходим, за да работи заедно по време на поредната тема – да обсъжда, да споделя, да търси решения, да поставя отделната личност в центъра на внимание. Групата е модел на обществото, сцена за изява на участника, точка за съотнасяне, структура, даваща му и опора и поддръжка.

Екипът и екипната работа са факт, когато групата определя и изяснява целите си, развива правилата и процедурите на работа, търси пътища за повече информираност и творчество, подобрява процесите на общуване, вземане на решения, делегиране, планиране на дейностите, спомага за развитие на отношенията между участниците и на връзките им със средата.

Това е дълъг процес, в който е ключова ролята ни на групови водещи.

Ето защо е необходимо от самото начало да правим диагностика на груповото развитие, да търсим пречките и да ги преодоляваме, да поставяме цели, да надрастваме ограниченията на учебната програма, на образователната действителност да използваме и да насочваме енергията на участниците, да забелязваме и отбелязваме постиженията им, да ги насочваме във взаимодействията им със средата.

Следва не само да помним, но и да моделираме принципите на успешна екипна работа, без да забравяме, че те трябва да се интериоризират и спазват от всекиго:

- Групата може да работи успешно, **ако всеки член иска да работи;**
- Намирам време да се **обсъдят основните подходи и идеи, да се оцени общата работа и да се даде обратна връзка в групата;**
- В групата всеки **носи отговорност** за ставащото;
- Действаме на основата на **общоприети принципи и ценности;**

- **Приеми себе си и другите;**
- **Аз съм отговорен** за моите действия и поведение;
- **Вярвам** в способностите и **подкрепям действията** на всекиго;
- **Уважавам личното достойнство и пространство;**
- **Готов съм да поема риск**, да се направи нещо ново, да се приеме предизвикателство;
- Приемам **грешките като шанс за учене;**
- Проблемите днес са **утрешни решения;**
- Мисленето е **насочено към процесите в групата** : целите са важни, но и процесът е важен. Групата се развива като изследва своите процедури и практики;
- Предлагам процедури за анализране на ситуации и решаване на проблеми;
- Приемам **емоциите като част от работния процес;**
- Търся равновесие **между ефективност и качество на взаимодействията** – групата ще е успешна и обсъжданията полезни, ако имат фокус, ангажират участника и развиват гражданските компетенции;
- **Горд съм от постиженията** на групата
- Груповата **работа е и забавление**, а ако не е, нещо не е наред.

Важно е отношенията да не бъдат тема за разговор, само в отделни трудни моменти. Отговорността на водещия е да решава кога подобни обсъждания ще се провеждат – понякога това се налага от обстоятелствата, зависи, от възникващите в групата проблеми, но периодично теми могат да бъдат правилата за работа и тяхното спазване, ролите в групата, постиженията, междуличностните отношения, взаимодействието със средата. Всяка обсъдена тема е стъпка в груповото развитие и гаранция, че групата върви напред и се развива.

Начини на учене

Съвременното учене се основава на няколко принципа:

Ученето следва да съответства на начина, по който работи мозъкът.

Ефективното учене включва логическото, линейно мислене на лявото полукълбо на мозъка и творческото, цялостно мислене на дясното полукълбо. Мозъкът извършва много дейности едновременно, следователно и ефективното учене ангажира учещите на много равнища по едно и също време. Ефективното учене е емоционално и свободно от стрес.

Ученето трябва да протича по най-различни начини. Всички ние по различен начин получаваме информация и използваме осемте вида интелигентност / Гарднър/, за да я преработим. Наборът от възможности за учене означава, че всеки учещ се ще се възползва оптимално от обучението.

Успешното учене прилага принципите на паметта. Използването на различните сетива в ученето води до висока степен на запаметяване. Картините и образите са далеч по-лесни за запаметяване от думите, особено, ако са в цвят. Ние помним това, което е уникално и различно, и лесно забравяме скучното и отегчителното. Ние запомняме чрез асоциации и запомняме нещата по-лесно, когато сме в група или сред близките си. Кратките сесии от 15-20 минути са по-запомнящи се и информацията, стигаща до нас в критични моменти, влиза в дългосрочната памет.

Успешното учене е активно преживяване, цялостно включващо учещия. Ученето се създава активно от самите учещи се - то не е пасивно поглъщане на наученото от някой друг. Истинското учене е преживяване на цялото тяло, на целия мозък и включва учещия се умствено, емоционално и физически. Ученето е ефективно, когато се прави нещо, в

контекст и при получаване на обратна връзка. Учещите се учат от това, което правят, не от това, което прави обучаващият.

Учещите учат това, което искат да научат. Без лични цели за учене няма учене. Учещите се имат потребност да знаят какво от това, което учат, е за самите тях, как ученето ще им послужи и в професионален и в личен план.

Ученето процъфтява в положителна физическа и емоционална среда. Релаксираща, стумилираща среда, в която учещият се чувства безопасно, е от съществено значение. Ученето зависи от положителните очаквания за успех и от здравословно равнище на самооценка. Смехът и радостта са сред предпоставките за успешно учене.

Ученето е социален опит. Сътрудничеството ускорява ученето, докато съровнованието, го възпрепятства. Създаването на общност от учещи намалява стреса и увеличава ученето. Най-доброто учене е в резултат на взаимодействие между учещите. Успешните учители и водещи са по-загрижени от изграждането на положителни отношения, изпълнени с грижа към учещите си, отколкото от използването на нови методи и техники.

Съвременното учене е учене на откриването. Главната идея за съвременното учене е „учене чрез правене“. Ученето на откриването има място в ситуации за решаване на проблеми, където учещият се основава на собствения си опит и знания и е метод на обучение, при който учещите взаимодействат със средата като изучават и манипулират обектите, като се сблъскват с въпроси и противоречия или осъществяват експерименти. Ученето на откриването поощрява активното ангажиране, мотивация, самостоятелност, отговорност, независимост, развива творчеството и уменията за решаване на проблеми.

Съвременното учене е кооперативно учене / учене на сътрудничество/

Групата работи и се развива на основата на взаимодействието и сътрудничеството на членовете ѝ, а то укрепва в процеса на решаване на проблеми.

Групата по неформално образование е група за решаване на възникващи по пътя на личностното развитие и търсения значими за участниците проблеми.

Това е **проблемна група**, както и логично групата по литература не би следвало да бъде група за изучаване на произведенията, а за преживяванията и проблемите, които възникват при прочит на произведенията или при докосването и навлизането в света на авторите.

Ето защо проблемите които предлагаме за работа са не само водещи, но и трябва да бъдат добре подбрани.

Те трябва да са важни и значими, за да привлекат вниманието на участникът, да предполагат съвместно изследване, да не водят до бързи и еднозначни отговори, да дават възможност за критично мислене, за лично ангажиране в процеса на решаването им.

Проблемите са тези, в които участниците се оглеждат и виждат не само себе си, но и общността която живеят и в която ще станат пълноправни граждани.

Ключово за решаване на проблемите е сътрудничеството и в работата си ние използваме най-различни техники и методи за учене в сътрудничество

Може да започнем с най-простата, **съвместната работа / обръщането към съседа/** – във всеки момент от груповата дейност, тази техника води до бързо взаимодействие, обратна връзка, раздвижва или задвижва групата.

Друга възможност е **четящата група**. В занятията често работим с текстове и е важно да включваме цялата група и да се чете на глас. Всеки може да прочита по кръга по абзац или по изречение като по този начин

се повишава вниманието и включваме всички в процеса, за разлика от индивидуалното занимание с текста.

Кооперативното учене дава възможности за най-различно групиране на участниците при работата с даден текст. Един от вариантите е да разделим участниците на няколко групи, всяка от които работи с отделна част от текста и след това да формираме нови групи, в които има участник, представящ всяка отделна част. Друга възможност е всеки в групата да подготви част от текста и след това анализът да се проведе в малки групи или направо в цялата група. При този интерактивен метод основна е идеята за взаимозависимостта, за необходимостта от сътрудничество, за раздробяването на текста на малки части, за поставяне на участниците в по-равностойно положение отколкото при самостоятелната работа.

Група за задачи

През цялото време групата разделяме участниците на малки групи, работещи по различни задачи. Така ние не само даваме възможност за по-пълноценно участие, но и помагаме участниците да бъдат заедно в най-различни комбинации и да разширяват опита си на сътрудничество. Делението може да бъде по избрани от нас показатели, но и на основата на диагностика, целяща създаване на гъвкави, съревноваващи се или взаимодопълващи се вътрешно екипи. Не трябва да забравяме, че съревнователният елемент е подчинен в нашата работа на идеята за сътрудничество. Дори когато предаваме на групата съревнование по определени правила при обсъждането се стараем да наблегнем на преживяванията, на постигането на резултат, а не толкова на преимуществото над участниците в другия отбор. Затова е необходимо постоянно променяне на състава на групите, което избягва създаването на трайни групови деления и напрежения и съревнователност.

Най-сетне, съвременното учене е активно учене. Активното учене е родово понятие, което се отнася за няколко модела на обучение, които фокусират отговорност за ученето върху учещите се. Тази стратегия позволява на учещите се да се учат взаимно един от друг. Разбира се, те трябва да бъдат внимателно насочвани от водещи. „Ученето чрез обучаване” е интегриране на бихевиоризма и когнитивизма и два устойчива рамка за теория и практика.

Нашата конструктивна роля по отношение на сътрудничеството се изразява в:

- мотивирането им за отговорно и ангажирано участие;
- отбелязване, записване и валидизиране усилията и идеите на участниците;
- проверяването на степента на разбиране на ставащото в групата;
- грижа за добра атмосфера на работа;
- грижа за качеството на работа;
- следене на спазването на правилата;
- придържане на групата към изпълнение на поставената задача.

Начини за постигане на участие в групата по неформално образование

- попитай съседа;
- нека участниците споделят опита си;
- всеки да каже мнението си;
- раздай въпросници за попълване;
- нека всеки да напише изречение;
- постави в средата стол, на който седналият ще бъде в центъра на вниманието;
- променяй състава и броя на групите;

- възлагай задачи на различни хора;
- нека всеки път има различни представящи работата в малките групи;
- използвай случайното даване на думата;
- разпределяй различни роли на различни хора;
- когато сметнеш за уместно, нека участниците изразяват писмено и анонимно своите мнения;
- поощрявай всяко изказване с положителна обратна връзка;
- не оспорвай, а надграждай изказванията
- не атакувай и не позволявай лични атаки срещу участници;
- използвай силата на асоциациите и на метафорите;
- давай повече раздвижващи и творчески упражнения, групата не място само за говорене;
- използвай различните видове интелигентност на участниците – визуална, аудио, кинестизична.

Упражненията в груповата работа

Работата в групата по неформално образование е структурирана така, че в основата ѝ са различните дейности или упражнения.

Упражнението **моделира действителността**, представя нейни значими елементи, дава възможност за нейното изследване като включва обикновено опита /имплицитно или експлицитно/ на участниците.

Упражнението **обогатява съществуващия опит** с дейности и с преживяване и изисква споделяне и преработване на придобитата информация и на преживяванията.

Така достигаме до парадокса в груповата работа - малките структурирани единици /упражненията/ са в основата на нейната динамика.

Личността на участника, неговите възприятия, чувства, мисли, са цялостно ангажирани чрез упражненията. Чрез упражненията той се свързва с останалите участници по значим начин, в тях и чрез тях те са равностойни – трупат преживявания, имат обща основа за осъждане, благодарение на преживяванията и са равни в процеса на босъждане, защото са преживявали едно и също нещо/ независимо, че по различни начини/.

Не на последно място е и значението на **упражнението като възможност за изпробване на умения, за проверка на хипотези, за опитване на поведение** като самата му структурираност създава безопасни условия за подобни действия.

Съобразно новите теории – с елементите на споделяне, със стимулиращия си характер и с относително безопасната среда за провеждането им, както и в повечето случаи с новостта си, упражненията развиват мозъка на участниците и са основа за целенасочено личностно развитие.

Упражненията могат да бъдат :

- прости или многомерни;
- къси или дълги, продължаващи от няколко минути до няколко часа или цял ден;
- свързани с темата неформално образование или не;
- насочено към научаване на нещо конкретно/упражнение за изслушване/ или с по-обща резултати на учене;
- предполагащи или изключващи физическа активност
- с или без наблюдатели;
- водени от водещ или от самата група или някаква комбинация между водещ и група;
- насочени към индивидуалния участник или към групата;

- разчитащи само на участието на членове на групата или предполагащи и външен принос/ експерти, водещ, лектори/
- изготвено от водещия или просто подбрано от репертоара на водещия.

Всеки път, когато искаме да предложим на групата упражнение, следва да си задаваме няколко неизбежни въпроси:

- Защо искам да изпълвам точно това упражнение? То ли е най-добрият начин да се постигне желаният резултат от ученето на този етап от групово развитие?
- Реалистично или твърде теоретично е то?
- Ясни ли са предлаганите за протичането процедури за участниците?
- Каква е моята роля на водещ в упражнението и ясна ли е за всички?
- Реалистични ли са поставените от мен времеви граници?
- Ще използваме ли наблюдатели и каква точно ще бъде тяхната роля?
- Когато упражнението е приключено, как ще разбера, че участниците са научили това, което исках?

Работата в малка групи

Разделянето на малки групи е основна техника в груповата работа, предполагаща повече възможности за сътрудничество, за взаимодействие, за споделяне, за бързо предлагане на много идеи, за открояване на различни гледни точки, за разнообразяване на традиционната лекционна дейност или на взаимодействията в цялата група.

При участниците тази техника също дава възможност за съобразяване с все още бързо превключващото се внимание, с необходимостта от повече

динамика в обучителните дейности, в потребността от придобиване на повече социален опит, от участие в повече взаимодействия, от привикването на общуване в най-различни ситуации и с най-различни цели и участници.

Естествената трудност за нас е доста по-голямата необходимост от структуриране, от направляване на взаимодействията в малките групи и от невъзможността да бъдем едновременно на няколко места. Това означава, че винаги следва да даваме най-ясни указания за дейността на малките групи, да им разясняваме - независимо от възрастта - причините, по които извършваме едно, а не друго деление, да определяме точните времеви граници и очаквания продукт от груповата работа и начинът, по който ще се съобщи за станалото пред цялата група.

Добре е да възлагаме ролята на отговарящ за взаимодействията в групата на някого, ако групата е повече от трима души, а при по-големите е необходимо и да опитваме ролево разделение - наблюдател, участници, пазач на правилата.

Започването с работа в малки групи от самото начало я прави съвсем естествена дейност за участниците и самите те интериоризират основните изисквания за ефективност на взаимодействията в тези групи.

Предлагаме на вниманието някои черти на групи с различни големина, които следва да отчитате в своята работа:

Двойките се характеризират със значителна размяна на информация и с тенденцията да бъдат избягвани несъгласията. Ако се стигне до несъгласие, групата спира да работи, защото отвътре няма откъде да дойде подкрепа за който и да е участник. Затова е необходимо при разделянето на участниците по двойки да се движите постоянно между тях, да им помагате да изясняват възникващи несъгласия, спорни въпроси, да намират общото в съжденията си.

Тройките се характерни, че при спор мнозинството от двама има власт над третия участник в групата. Тройките са също доста стабилна структура, независимо че вътре в тях мнозинството може да се променя. Използвайте тройките в работата особено в трети и четвърти клас и възлагайте на един от участниците ролята на наблюдател - така не само ще развият чувствителността си към общуването, но и ще избягват възможни недоразумения вътре в тях.

Петиците са считани в груповата работа за най-удобни за работа. Дори и да се стигне до различни мнения, възможното отношение 2:3 дава подкрепа на малцинството. Групата вече е достатъчно голяма, за да могат участниците взаимно да се мотивират в процеса на работа и също достатъчно малка за лично участие и признание. Важно е да създавате структура на груповата задача, да поощрявате процеса на кооперативно учене и сътрудничество, да разпределяте ясни и лесни за следване групови роли.

Обсъждане

Обсъждането е един от основните начини на работа в групата по неформално образование. При всяка тема основна цел е да се предадат известни знания и да се събуди интерес у участниците, за да могат да бъдат стимулирани да започнат обсъждане и анализ на проблема.

Обсъждането освен това е основна стъпка при решаването на всеки проблем. То е етапът, в който се изясняват гледни точки, формулират се хипотези, подлагат се на оценка дадени мнения, очертават се решения.

Методите за обсъждане са най-различни, но независимо какъв ще изберем, следва да се спазват основните правила:

- да се обяснят точно правилата и стъпките, по които ще се проведе обсъждането;

- да се предвиди начинът, по който ще бъде разделена групата или ще бъдат разпределени ролите в процеса на обсъждането;
- да се избере подходящия метод за обсъждане - той може да бъде "полеви анализ" (изследване на положителните и отрицателни влияния върху проблема); "дърво на решенията" (предлагане на алтернативни решения и изследване отрицателните и положителните последствия); "СУОТ анализ" (изследване на силните страни, слабостите, заплахите и алтернативите за развитие на даден процес); използване на предварителна експертна оценка като начало на групова дискусия, като за експерти най-често може да бъдат използвани подготвили се специално участници; подготовка на ключови въпроси , които да бъдат задавани към експертите; подготовка на елементи от обсъждания проблем от различни групи; провеждане на дебат по проблема; изследването на дадения проблем от различни гледни точки; разделянето на групата на обсъждащи и наблюдатели;
- от значение е и начинът на определяне на малките групи, който трябва да бъде съобразен с характера на проблема и възможностите на групата;
- задължително е в края на всяко обсъждане да се направи "обсъждане на обсъждането", да се споделят натрупаните чувства и мнения за качеството и ползата от съвместната дейност.

Задаване на въпроси

Задаването на въпроси е не толкова интерактивен метод, колкото неотменим елемент от всеки интерактивен метод.

Може да определим обучението като процес учене за задаване на въпроси. Способността за задаване на въпроси определя до голяма степен

отношението ни към проблемите, възможностите ни за изследване на тези проблеми, изграждането на отношение към света.

Задаването на въпроси е и показател за нашата способност да общуваме, да установяваме контакти с другите хора, да сътрудничим с тях, да се опитваме да ги разбираме, да търсим мястото си сред тях, да се утвърждаваме, то е израз на активна гражданска и личностна позиция.

Уменията за задаване на въпроси се изграждат и затова съвсем целенасочено ние трябва да помагаме на участниците да усвоят тази дейност.

Най-добре ще направим това, ако моделираме задаването на въпроси и ако в структурираните дейности отделяме достатъчно място за задаване или отговор на различни видове въпроси.

Част от въпросите, към които участниците следва да привикнат като неотменим елемент на всяко общуване, са **изясняващите** - "Какво стана, кажи нещо повече, къде се случи това...". Точно с тези въпроси участникът има възможност да събере повече информация за станалото, тъй като той все още не е в състояние да я изведе от по-малко на брой факти и тенденции.

Други въпроси са свързани с **установяването на причинни връзки**, с откриването на двигателите на дадено действие, на интересите - "Защо, как стана така...". Участниците трябва да привикнат да задават този кръг въпроси при изследването на каквато и да е човешка дейност, институция или общност.

За да ги въвлечем в обсъжданията, да ги направим активни участници, следва да използваме въпросите за **търсене на мнение** ("Какво мислиш и чувстваш по този въпрос, проблем?"), както и **поощряващите въпроси** ("Това, което казваш е важно и интересно, би ли продължил?").

Важно е да научим участниците да задават достатъчно **въпроси за това как се чувстват в дадената ситуация**, защото точно в тази възраст може

трайно да се изгради разграничението между чувствата и мислите и да се наблегне на ролята на чувствата в постъпките на участниците.

Част от въпросите следва да бъдат **обобщаващи**, съобразени с казаното от участниците - "Мога ли да смятам, че ти каза това и това?".

Други въпроси ще са свързани с **търсенето на мнение** или с желанието ни да **обобщим съгласието на всички по даден проблем** "Може ли да смятаме, че всички сме на страната на?...".

На практика всички тези отворени въпроси "отварят" действителността пред участниците, дават им възможност за собствено мнение и за активно участие.

Мозъчна атака

Мозъчната атака е метод, който дава възможност за кратко време да бъдат предложени голям брой идеи за решаване на даден проблем.

Основната идея при мозъчната атака е отделянето на момента на създаване и предлагане на идеи от момента на тяхното оценяване.

Мозъчната атака протича през няколко фази. В първата фаза водещият поставя проблема за решаване ясно, кратко и по привличащ вниманието на участниците начин.

След това се изясняват **правилата** на мозъчната атака:

- не коментираме и не критикуваме правените предложения;
- важно е количеството, а не качеството на предложенията;
- стараем се да използваме предложенията на другите и да ги доразвиваме;
- всички предложения се записват така, както са направени;
- взимаме думата само при посочване от водещия;
- времето за предложения е точно определено (обикновено не повече от няколко минути).

След записването на предложенията започва фазата на тяхното изясняване. Те се преглеждат едно по едно и ако има нещо неясно, далият предложението го изяснява на групата.

Накрая се извършва анализ на предложенията в зависимост от целта, която сме си поставили. Могат да бъдат отделени реалистичните от нереалистичните предложения; предложенията могат да бъдат обединени в няколко групи; могат да бъдат избрани най-добрите решения на проблема и след това групата да започне работа по тях.

В работата по неформално образование може да използваме мозъчната атака постоянно и затова следва да имаме предвид, че има и различни варианти на провеждането ѝ.

Вместо всички участници да предлагат заедно, всеки може да напише на листчета отделни предложения за решаване на проблема, те да бъдат залепени на стената и след това групирани. Преимуществото е, че всеки спокойно може да даде повече идеи и по-активни са участниците, които се изразяват по-добре писмено.

Също така всеки участник може да избере по едно свое предложение и да го представи на групата.

Може да проведем **негативна мозъчна атака**. В този случай се опитваме да идентифицираме фактори, които пречат за решаване на даден проблем или известни недостатъци. Например, при изследването на дисциплината може да проведем мозъчна атака “Как да увеличим шума по време на занятия?”

Друга идея за развитие на мозъчната атака е всеки участник да запише идеите си. След това двама своите предложения, а останалите участници се опитват а ги обединят в едно решение. Трети участник прочита идеята си и групата я интегрира във вече предложеното решение и продължаваме докато всички идеи се обединят.

Разновидност на мозъчната атака е **ролевата атака**. При нея ние възлагаме определени роли на участниците в ситуацията, която искаме да решим / например – ученик, родител, директор, полицаи и т.н./ и те дават предложения от тази гледна точка.

Понякога в класическата мозъчна атака може да дадем **прекъсване** с цел на събиране на енергия и след това групата да започне наново да дава идеи.

Друга възможност е да пуснем лист по кръга първият участник да даде идея и всеки следващ да запише своя идея, която развива идеята на участника преди него.

Понякога за успех на мозъчната атака е необходимо да се промени темпът на работа или физическата – може да включим допълнителна светлина, да използваме маркери с различни цветове, да проветрим помещението.

Делфийският метод – представлява вариант за по-задълбочено генериране и оценка на идеи.

В началото всеки участник дава самостоятелно идеи за решаване на проблема, които записваме като зачертаваме повтарящите се. След това участниците подбират по пет от тях. Отново ги записваме и зачертаваме повтарящите се. Участниците подбират по три идеи, записваме ги и остават само тези, които не се повтарят. Накрая участниците избират по една или две идеи.

Мозъчната атака е метод за бързо генериране, споделяне и обсъждане на идеи. Често този процес не осигурява високо качество на идеите и както видяхме в повечето варианти не се признават новаторството и личният принос. Методът е най-ефективен, когато проблемът е прост, специфичен или ограничен.

Важното и основното за мозъчната атака е точното спазване на правилата и използването ѝ в даден контекст като стъпка от решаване на проблем, като стимул за творческо раздвижване на групата.

Осъзнаване

Методът е развит от бразилския педагог Паоло Фрере като основна цел е да се повиши степента на осъзнаване на учещия, което се изразява в поставяне на въпроси и изследване на контекста на проблема чрез диалог, сензитивиране, общуване с водещия и с другите участници. Методът се прилага най-вече в програми за ограмотяване и има четири фази. Първата е в идентифициране от страна на водещия на главните фактори, които ограничават потенциала и уменията за грамотност на участника, като впоследствие тези фактори могат да бъдат като генериращи теми за групата. Водещият подбира противоречиви елементи от контекста, определя тематично съдържание за тези елементи и ги използва в следващата фаза, където учещите се чрез рефлексия и диалог са подпомогнати да възприемат своята роля в даденото противоречие. В последната фаза темите са се превръщат в стратегии за обучение/учене и се адаптират към потребностите на учещия се. Целият този процес се води чрез диалог между водещия и учещите, както и между самите тях.

Така наречената **жива библиотека** е вид образователна дейност, която използва свидетелствата на хора за техния опит, условия на живот и на учене и представлява друг пример за използване на диалога и общуването. Този подход се развива на основата на използване на по-известния метод на поканване на експерт, като притежаващ специални компетенции, който иска да осъществи свободен диалог с учещите, като отговаря по този начин на техните специфични потребности за информиране. Иновативният характер на живата библиотекка е, че се прилага при работата над социални и културни проблеми, като експерти

са хората, които са изправени и се опитват да се справят с тези проблеми: имигранти, хора с увреждания, хора, обект на дискриминация или трудни обстоятелства.

Изследване на случай

Изследването на случай може да бъде сравнено с написана демонстрация. Вие представяте на участниците описание на действителна или измислена ситуация, като включвате достатъчно информация, за да може групата да анализира съдържащите се проблеми.

Главното преимущество на изследването на случай е, че абстрактната информация се предава по конкретен начин; постига се много голяма ангажираност на участниците; груповата енергия се насочва за изследване на дадената ситуация и че възможностите за разбиране на ситуацията и за правене на изводи на личностно равнище се увеличават.

Това е твърде личен метод: участниците стават твърде активни; поставени са в групова ситуация, разкриват взаимоотношения, обогатяват социалния си опит.

Изследването на случай изисква доста време – и за излагане на обстоятелствата, и за обсъждане и за вземане на решение.

В някои от вариантите ние подготвяме случая като очертаваме и възможни решения и участниците трябва да обсъдят кое от тях е по-добро в дадената ситуация. Може да предложим участниците сами да търсят интересни истории по темите, по които ще работим.

Групата решава проблеми

Групата по неформално образование или груповата работа въобще е работа с проблеми. Участниците и групата се развиват и учат в процеса на решаване на различни проблеми от обществената действителност, от живота на групата, на общността, на фирмата, на организацията.

Решаването на проблеми

- отваря света пред групата и помага на участника да стане част от този свят;
- представява модел на учене;
- по естествен начин позволява на участниците да усвояват социални знания;
- поставя участниците в равна ситуация;
- развива логическото и критическо мислене;
- изгражда необходимите граждански компетенции;
- утвърждава ценността на общите усилия в социалната сфера;
- развива практически насочена ценностна система.

Цялата програма за работа с групата по неформално образование е изградена върху решаване на проблемни ситуации, така че усвояването на умения за решаване на проблеми е ключово за успеха на програмата.

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

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

Стъпки на процеса на решаване на проблеми

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

Затова първата ни дейност при решаването на проблем е ясното му определяне. Може да използваме таблицата с думи за идентифициране на проблем , ако групата изпитва съответни трудности. Когато групата работи с този списък те могат да идентифицират някоя от думите като проблем и след това да изяснят – могат да добавят нов проблем към нея.

Фаза на възприятието. Нашата цел като водещи в тази фаза е постигнем споразумение по груповата работа за проблема, което означава да: се приеме, че няма нищо лошо в обсъждането му (т.е. да легитимираме проблема); да се извадят наяве различните възприятия, свързани със съществуването на проблема; да се чуят различни гледища и да се избегне “война на възприятията”.

Важно е проблемът да се легитимира – групата да приеме неговата значимост, което е източник на мотивация за работа. Най-основните наши намеси като водещ са свързани със задаването на въпроси “Защо всеки накратко не изложи своето мнение”; ”Почакай, не е задължително да си съгласен с другия, но би ли просто приел тяхното различно виждане”; “ За теб това може и да не е проблем, но при нея е точно обратното”. Като водещи даваме възможност всички да изразят възприятията си, да се опитат да разберат гледната точка на другите, да привикнат с различията си.

Втората ни цел при споделяне на възприятията е да дадем възможност на участниците да споделят своите чувства и отношение към проблема. Някои от възможните намеси са “Как би се чувствал, ако се сблъскаш с този проблем всеки ден, или ако е така замърсено в къщи?”. За нас е важно да може да проверим доколко силни и ангажиращи са чувствата на участниците, защото това ще е сериозен стимул за тяхната ангажираност в работата по проблема

Тук може да използваме и техниката за вероятните изходи от решаването или нерешаването на проблема – какви би станало, ако в

града ни е все така мръсно или обратно, ако всичко е чисто. Този подход насочва енергията на групата, защото я кара да помисли за резултатите и още веднъж да оцени важността или значимостта на проблема.

Важно е да поговорим и чий е проблемът. Разговорът върху това чий е проблемът отново увеличава мотивацията, помага на участниците да видят има или няма смисъл в работата по този проблем, поставя ясно въпроси за отговорността, за отношенията между хората – неща, които изясняват проблема и насочват групата и по пътищата на неговото изследване и евентуално решаване.

Стигаме и до определянето на проблема. Важно е проблемът да се определи след споделяне на възприятията като се използва въпросът “как”. Не замърсяването в града е проблем, а как да намалим или да премахнем замърсяването в нашето селище. По този начин ние мотивираме групата за работа върху намиране на положително решение. В процеса на формулиране на проблема след обсъждане на възприятията сме длъжни и да проверим дали така формулираният проблем е ясен за всички, няма ли неясни думи или формулировки, които водят до различни тълкувания.

Какво означава, например да решим въпроса със замърсяването – да няма замърсяване или да разработим система от правила , които всички жители да следват.

Важно е в края на тази фаза проблемът да е ясно определен, да има съгласие по него, всички да са споделили възприятията си.

Думи за идентифициране на проблеми

Апатия Антагонизми Адаптивност

Бюрократия Бюджет

Възможности

Грешки Група Граници

Дефекти Действия

Експерименти Екип

Знание

Икономика Използване Инструкции

Комуникация Климат Криза Конфликти Качество Количество

Лидерство Липси

Морал Мотивация Методи Материали Мерки

Нагласи Неуспех Негативизъм Несъгласие Неодобрение Недостатъци

Наказания Награди

Поведение Промяна Потиснатост Потребности Правила

Оплаквания Опасности Отклонения Организация Отхвърляне

Работа Ръководство Разходи Разхищения

Страх Слушане Съпротива Сигурност Стандарти

Трудности

Цели

Чувства

Да определим проблема означава не само да изследваме и да споделим нашите възприятия, но и да се опитаме да опишем целта, която искаме да постигнем - какво ще бъде положението, когато проблемът ще е решен.

Ако поставим като проблем замърсяването в града на тази фаза ще е важно в групата всеки да изложи възприятията си по проблема. Това споделяне ще донесе няколко неща – проблемът ще бъде разгледан детайлно, ще стане общо достояние, т.е. всички ще бъдем съпричастни към него.

По този начин участниците ще бъдат **мотивирани** съвместно да продължат да търсят решения на проблема . С една дума споделянето, разглеждането, съвместното определяне на проблема, навлизането в дълбочината на проблема се превръща в демократичен процес, в който

всички участват, ценят собственото мнение и мнението на другите, подпомагат се взаимно при това съвместно изучаване.

С изучаването и определянето на проблема се поставя началото на цялостния модел на съвместното му решаване.

Може да структурираме и обсъждането на възприятията като например помолим участниците да идентифицират десет причини да обсъждаме дадения проблем и десет причини да не го обсъждаме. Работата върху тази задача ще допринесе за идентифицирането на проблема, за по-дробното му разбиране.

2. Втората фаза е анализ на причините за проблема.

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

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

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

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

Първият и най-популярен метод е споменатата по-горе **мозъчна атака**.

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

Групата работи по следния план:

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

Графично се оформя картина подобна на мрежа на паяка - проблемът е ограден с кръг в средата на постера, около него са написани причините, а

около всяка причина- тези причини, които я пораждат/ за по-голяма нагледност на връзките ги свързваме с линии/.

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

Популярен метод за търсене на причини и следствия е **“Рибена кост”**/Диаграма на Ишикава/-

При този начин за анализ на причините за проблема картинно се оформят като рибена кост.

Всички потенциални причини водят до основната линия - **“гръбнакът”** на диаграмата. Върху всяка от тях оказва влияние други причини.

При метода, наречен **“полеви анализ”** се опитваме да идентифицираме силите, които помагат и силите, които пречат за решаването на проблема. Този метод помага на групата да съсредоточи своите ресурси върху подкрепящите фактори и да потърси пътища за преодоляване на задържащите фактори.

SWOT анализ

Напоследък все по-голяма приложение намира методът SWOT анализ/ от първите букви на английските думи за силни страни, слабости, възможности за решаване на проблема и заплахи/

При този метод групата последователно търси отговор на всяка от четирите области и като цяло получава картината за причините, пораждащи проблема и контекста, в който той съществува.

Важно е да се отбележи при използването на този метод, че когато изследваме силните страни и слабости се насочваме към дадения проблем/, а когато анализираме заплахите и възможностите за

развитието, вниманието е насочено към контекста, в който проблемът се развива.

Анализ на рисковете

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

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

Аквариум

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

Столове в центъра

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

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

Експерти

Друга възможност е да помолим някои от участниците групата да се

подготвят като експерти, а може и да поканим експерти.

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

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

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

Ролеви анализ на проблема

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

Метафори

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

Мислене с шест шапки

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

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

Бяла шапка: факти

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

Червена шапка: емоции

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

Черна шапка: песимизъм

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

Жълта шапка: оптимизъм

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

Зелена шапка: възможности

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

Синя шапка: анализ на процеса

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

3. Идентифициране на възможни решения. Генериране на алтернативи.

След като сме споделили проблема и сме изследвали неговите причини, има достатъчно събрани материал и идеи, за да преминем към

следващата стъпка – идентифицирането на възможни решения за проблема.

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

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

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

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

4. Подбор на най-добрите решения.

След като сме изяснили направените предложения и сме групирани някои от тях следва да направим избора на тези, които ще ни приблизят към решението на поставения проблем. На този етап е важно да постигнем съгласие за критерии за оценка на решенията. Критериите могат да бъдат следните: законосъобразност, икономическа ефективност, време, взаимна полза и др.

След като постигнем съгласие за критериите оценяваме с тях всяко предложение за решение. Тези от предложенията, които отговарят на всички критерии ще бъдат в основата и на нашето търсено решение на проблема.

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

5. Вземане на решение

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

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

удовлетворени; по-голямото им обвързване с взетото решение. За достигането на консенсус участниците работят съвместно в различни малки групи и по този начин освен по-голяма удовлетвореност се увеличава и груповата ефективност.

Като недостатъци може да посочим увеличеното време за вземане на решение /за сметка на това осъществяването на решението е в повечето случаи по-бързо/; необходимостта понякога участници с противоположни възгледи да постигнат съгласие; както и необходимостта участниците да са с развити умения за групова работа. Ето защо към истински консенсус може да се стремим само след като групата вече работи ефективно като екип.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.Разработване на план за действие.

Целта на тази фаза е свеждане на решенията до конкретни стъпки, до разработване на план за действие. Важни въпроси, които трябва да се разгледат: стъпки, отговорници, време, разходи.

Разработването на план за действие за решаване на проблема е ключов момент, подценяването на който може да сведе до нула големите усилия положени дотук. Ето защо е важно да разполагаме с достатъчно време за постигането на тази цел. Ако е необходимо, е добре да планът да се разработи от доброволци и да се представи за одобрение на следващото занятие. Ако имаме повече време, е полезно цялата група да участва в разработването на плана.

Важно е този план да е **реалистичен**/ да отчита нашите възможности за решаване на проблема/, да е **конкретен** /да предлага срокове,стъпки, отговорници/, да е достатъчно **гъвкав** , за да може да се реагира при внезапна промяна на обстоятелствата.

Планът следва да отчита максимално идеите на участниците и техните възможности за включване в решаването на проблема. Учениците трябва да привикнат с факта, че както решаването на проблем е групов процес, така и изпълнението на взетите решения е съвместна отговорност.

По този начин колективният процес на решаване на проблем намира свой естествен завършек и всеки член на групата остава с чувството, че усилията му не са отишли напразно, че неговият глас и мнение са били взети предвид.

7. Прилагане на решението и оценка на постигнатото.

Прилагането на плана се разглежда задължително, ако групата продължи с осъществяването на някой проект. Тогава е важно периодично планът да бъде оценяван в рамките на цялата група. След като всички участници са работили при изготвянето му и имат отношение към решаването на проблема, то и всички са заинтересовани да следят

как върви неговото изпълнение. Затова и трябва да се изготви специална програма за оценяване решението на проблема, която да предвижда кога и как ще бъде извършвано оценяването, кой ще бъде отговорен и при какви обстоятелства ще има необходимост този план да бъде променян.

Обобщени ключовите моменти за решаване на проблем са:

- Съвместното решение на проблема е процес, който дава възможност на
- Членовете на групата успешно да работят съвместно и да търсят създаване на нови възможности. Консенсусът накрая е свидетелство за ефективността на груповата работа и може да се разглежда като сума от множество споразумения, достигнати в самия процес.
- Проблемите, които имат повече от едно възможно решение, се решават
- Най-ефективно по евристичен начин, т. е. като се използва гъвкава, съзидателна, по-линейна методология, но основен принцип е , че във всеки момент следва да бъдат включени всички от групата.
- Схващането на решаването на проблеми като процес и разработването на набор от стратегии и инструменти прави членовете на групата по-уверени, по-гъвкави и продуктивни;
- За да се реши един проблем успешно , трябва да сме сигурни, че групата
- Работи по един и същ проблем, в една и съща фаза, като използва едни и същи методи по едно и също време.

Групата "преживява" и споделя

При традиционното учене голяма част от основните дейности на практика отвлечат от процеса на ученето: седенето и слушането;

воденето на бележки; високата степен на формализираност на педагогическото взаимодействие; претовареността с теоретични знания; писането на оценки и тестове; домашната работа, която в повечето случаи не допринася за постигане целите на ученето.

Така погледнато интерактивните методи представляват част от новата парадигма на учене, основано върху преживяванията на участниците, образователния диалог и работата в група.

В новата образователна парадигма ученето е процес, при който дейностите дават възможност на участниците да го преживеят, а не да бъдат обучавани само какво да учат.

Целите на учене, основано върху преживявания са:

- **афективни:** създаване промени в чувствата, нагласите, ценностите в резултат на интензивна ситуация или събитие на учене/преживяване/;
- **емпатични:** учене как човек се чувства на мястото на другия;
- **интерактивни:** ученето не може да е на когнитивно равнище когато се усвояват интерактивни умения като интервюиране, слушане, съветване. Чрез специално структуриране от водещия участниците могат да преживеят и възприемат взаимодействието /интеракцията/ от гледна точка и на двете страни - слушащ-говорещ, учител-ученик, родител-дете, ръководител-подчинен;
- развитие на **когнитивни умения** на високо равнище: умения за анализ, оценка и синтез, а постоянната обратна връзка към учещия се гарантира, че умението ще бъде ефективно в реалния свят.

Ученето, основано на преживявания е учене, основано върху

собствения опит, но и учене в условията на структурирани или подготвени от водещия ситуации.

То се характеризира със следните стъпки:

- **Преживей** - участниците се включват в едно или няколко структурирани преживявания;
- **Сподели** - участниците споделят своите възприятия, чувства и реакции;
- **Обсъди** - участниците обсъждат моделите и динамиката на преживяванията;
- **Обобщи** - на основата на преживяното участниците обобщават принципи, които са валидни за реалния свят;
- **Приложи** - участниците планират по-ефективно поведение за реални ситуации в училище, в семейството, в общността.

Например, **изучаването на обратната връзка** преминава през следните дейности:

- **Попитай** участниците какво те ценят, когато получават обратна връзка;
- **Раздели** участниците на малки групи в които да обсъдят материал, съдържащ характеристиките на добрата обратна връзка;
- **Помоли** участниците да се оценят като даващи обратна връзка;
- **Подготви упражнения** за изграждане на умения за всяка от характеристиките на добрата обратна връзка;
- **Проведи ролева игра**, в която всеки от участниците практикува даването на обратна връзка в двойка;
- **Планирайте** с участниците на кого в бъдеще те ще опитат да дадат обратна връзка.

Основните принципи, които следва да спазваме при разработването на програми за този тип учене, са:

- **Включеност** - участниците трябва да бъдат включени през цялото време;
- **Последователност** – ученето да е основано върху предишни дейности;
- **Съдържание** – ученето да е свързано с дейностите, които групата извършва;
- **Преработване на преживяванията** – да не са "произвеждат" повече данни отколкото участниците могат да преработят;
- **Скорост и ритъм** – да се търси подходящата скорост и ритъм за работа в групата, съобразена с потребностите на участниците и динамиката на групово развитие;
- **Доброволност на участието** - преживяванията изискват себепознание, споделяне. В условията на групата това означава доброволност на участие в отделните дейности и в процеса на споделяне;
- **Данни** - груповата работа винаги предполага достатъчно данни, винаги в групата нещо става, винаги има значително количество от недоизказани неща. Затова не е необходимо да предлагаме нови и нови дейности и преживявания, а да се съсредоточим и да помагаме на участниците да работят по качествено върху вече случилото се;
- **Гъвкавост** - въпреки споменатите стъпки при преработване на преживяванията, ученето в този контекст изисква гъвкавост, съобразяване с обстоятелствата, промяна на условията при необходимост.

Задължителни наши действия при работата по преработване на преживявания:

- Да сме сигурни върху какво точно ще работим, какви са нашите цели с дадената дейност, да разработим обща "карта" на протичането на упражнението;
- Да изучим добре характера на предлаганата дейност и да може да я представим на групата с ясни инструкции, да разсейваме възникващите опасения, а в процеса на работа да правим промени само с групово съгласие;
- Да разпределим ясно и ролите между участниците, за да има ефективно преработване на преживяванията - участници, наблюдатели, представящи дейността на малката група;
- Да си подготвим план за извънредни обстоятелства, което ще рече да имаме опит с предлаганата дейност, да познаваме възможните трудности при осъществяването ѝ, както и възможните опасения и въпроси на участниците;
- По време на работа да предоставяме възможност участниците да споделят безпокойствата си и натрупващите се напрежения, което също означава да предвидим достатъчно време за дадената дейност;
- Да подкрепяме активността на участниците - да изразяват свободно чувствата и емоциите си; ако са участвали в дадена роля, да им дадем достатъчно време да излязат от нея; да изказват впечатленията си преди да правят заключения; да могат да формулират хипотези относно случилото се;
- Тъй като дейностите не са самоцелни, трябва ясно да наблягаме и върху практическите резултати, до които те

водят. За участниците всяко упражнение е път и към себе си и към света;

- Преди да предложим дадена дейност следва да сме наясно каква ще бъде нашата конкретна роля при осъществяването ѝ, доколко ще сме включени в работата на групата;

Не следва:

- Да оставяме участниците да планират дейности, ако нямат достатъчно опит;
- Да въвеждаме прекалено много детайли в дадената дейност - те само объркват, а не помагат за качествено ѝ осъществяване и за ефект от ученето;
- Да предлагаме повече дейности и упражнения отколкото участниците могат да приемат;
- Да бъдем на голяма дистанция от групата;
- Да използваме твърде често едни и същи упражнения и дейности;
- Да включваме дейности, които поради някаква причина не харесваме или не сме убедени в полезността им;
- Да не оставяме достатъчно време за обсъждане;

Ролеви игри

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

Ролевата игра снабдява участниците с информация за обсъжданите проблеми.

Тя им помага да усвоят определени начини и принципи на решаване на проблеми и конфликти, на оказване на подкрепа, на определени поведения , характерни за социалните актьори и да обогатят и развият уменията си за общуване.

Същевременно ролевата игра разкрива нагласите на участниците към другите хора и помага за промяна на дадени нагласи - например, намаляване на предразсъдъци. Ролевата игра е своеобразно огледало - участниците може да се огледат в това, което другите правят. В ролевата игра участниците учат как другите мислят и чувстват и имат възможност да се идентифицират с тях, когато играят дадена роля.

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

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

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

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

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

- Подготовка на материали, които ще улеснят участниците в успешното участие в ролевата игра.

Може да отбележим следните характеристики на ролевата игра като метод на учене:

- **Учене чрез правене** - доколкото участниците играят роли в дадени обстоятелства, те практически разбират и усвояват необходимите умения за решаване на дадената ситуация или проблем.
- **Учене чрез имитиране** - доколкото изпълнява нова или малко очаквана роля, участникът се опитва да разбере мотивите, чувствата на героя и се опитва по най-добър начин да добави тези черти към дадената роля. Така той има възможност да разбере, анализира и рефлектира върху поведението и възприятията на другата личност.
- **Учене чрез наблюдение и обратна връзка** – методът помага не само учещият се да усвоява и различни концепции чрез самостоятелно учене, но и също да развие разбиране за новата роля.
- **Учене чрез анализ и концептуализиране** – ролята, изигравана от учещия помага да се анализират различни умения, включени в нейния обсег: по този начин се създава възможност за по-широко разбиране и виждане на задачата.

Формата на ролевата игра също може да бъде различна:

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

различни участници.

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

- Въвеждаме тези дейности по-късно в програмата;
- Използваме доброволци за основните роли;
- Напомняме на групата начините на даване на обратна връзка;
- Опитваме да включим всички участници - дори и с минимална роля или като наблюдатели;
- Ако е необходимо показваме изпълнение на дадена роля;
- Избираме ситуации които няма потенциал за заплаха
- Избираме ролеви игри където лесно може да има успех
- Позволяваме на участниците да предлагат свои случаи
- Напомняме, че всичко в крайна сметка е игра в безопасната атмосфера на групата и грешките не са нищо сериозно;

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

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

По принцип е добре в играта да бъдат засегнати един - най-много два проблема. Важно е предложената ситуация да има конфликтен момент, сблъсък на поведение, позиции, ценности. Когато го определим, е вече

по-лесно да опишем участващите герои и да ги "кръстим". Добрата ролева игра е кратка, разбираема, реалистична, до известна степен обща, за да имат участниците свобода да обогатяват и развиват ролите си.

Симулационни игри

“Симулационната игра е като целувка - споделя участник - Интересно е да прочетеш за нея, но далеч по-интересно е да я изпиташ! И тези, които я изпитват, искат да повторят преживяването!”

Симулационните игри представляват своеобразен модел на обществени процеси, където съществена черта е съперничеството. Играта се играе съревнователно и има своите резултати / спечелени точки, победители, победени/.

Симулационната игра:

- Включва участниците в една все още непозната социална действителност. При нея ученето съдържа важен когнитивен елемент, но и в много голяма степен е учене на основата на преживявания, водещо до много лични открития;
- "Кара" участниците да следват правилата ѝ – има печелещи и губещи, но и сътрудничество и съревнование. Те привикват към действителността в безопасната атмосфера на групата;
- Съдържа много силен афективен компонент, който не само улеснява ученето, но и ангажира участниците;
- Им позволява да опитат подходи, които след това ще са им полезни в света на възрастните. Нашият успех като водещи идва тогава, когато участниците в групите по неформално образование започнат съзнателно да експериментират със своето поведение;
- Поражда елемент на действителност, който води не само до ангажираност , но и представлява стимулиращ материал за обсъждане;

- Съдържа и елементи на правене, на творчество, на създаване;
- Позволява относително лесен преход към анализа на самата действителност като се споделят виждания и хипотези за социалните процеси, в които участниците са били "включени", както и стратегии за бъдещо поведение.
- С груповия си характер утвърждава колективния характер на социалната действителност, а не изолираните индивидуални усилия;
- Съдържа в концентриран вид проблеми като демократични взаимоотношения, например, които след това може да бъдат обсъждани много дълго в групата;
- Ни отрежда роля на водещи между полюсите на дидактик/ на "знаещ"/ и на учещ се с участниците фасилитатор.

Нашата основна цел е като запазваме игровия елемент да отиваме по-дълбоко, да навлизаме в социалните проблеми, да увеличаваме разбирането на участниците за тези проблеми и тяхното себепознание в светлината на проблемите.

Всяка игра има ясно определени елементи:

- цели;
- ясно определени правила;
- съревнование;
- взаимодействие между играчите;
- точка на завършване – време, точки, спечелени ресурси;
- резултати – определят се победители и победени;

В симулационната игра наблягаме на социалното усилие, на възможността участникът да разбере ситуацията и себе си, да стига до идеите за необходимостта и ползата от сътрудничество.

Например, предлагаме на две групи да построят за определено време с помощта на елементи от конструктори дадена машина или сграда.

Необходимите стъпки при симулационна игра са:

- подбор на процеса, чийто модел ще бъде симулационната игра;
- определяне на уменията, които участниците ще развиват като участват в симулацията;
- конкретизиране на съществени черти на симулирания процес;
- установяване на съществения конфликт в процеса;
- определяне на началното знание и опит на участниците;
- определяне времето, мястото и условията, в които протича действието;
- характеристика на ролите;
- подготвяне на физическите условия на симулацията;
- подготвяне на сценарии за отделните етапи на симулацията;
- подготовка на обсъждането на симулацията.

Аз и участниците оценяваме дейността на групата

Естествено е оценяването да е един от проблемите на съвременното образование, на този вид учене, основано на преживявания и опит, на постоянна включеност в различни дейности, все неща, които по принцип отхвърлят традиционните училищни начини на оценяване.

Оценяването е процесът на обратна връзка в групата, на институционализирана, но и на спонтанна обратна връзка. Обратната връзка е предаването между участниците в процеса на учене на информацията, необходима за груповото съществуване и развитие и в

този аспект **оценката е формализирана и измерима обратна връзка.**

Затова оценяването като **процес е вградено в груповата дейност** и е неотделимо е от нея. То е групова собственост, част от всяка отделна дейност и същевременно процес, който има и обзорен характер.

В новата парадигма на учене оценяването, също както и груповата работа е обща дейност - преди всичко самите участници са отговорни за него. Добрата група **институционализира и прави естествен процесът на оценяването** и ролята на умелия водещ е да събира тези оценки, да им дава понякога посока, да ги обобщава в категориите на учене, на знания, на умения, на ценности и нагласи.

Парадоксално, но за разлика от традиционната оценка при оценяването в групов контекст **не е толкова важен съревнователният елемент**, а ценността на постигнатото, на промените трудно се предава с обикновените категории на класическите стандарти за знания.

Оценката в група още е колективна, добронамерена, но като част от груповия опит е и **винаги субективна** и с това трябва да се съобразяваме. Оценката изразява оказана подкрепа, стимулиране на доброто, субективното виждане за приноса на групата и отделния индивид при решаването на проблем, при противопоставяне на несправедливости и реагирането на предизвикателствата.

Работата по неформално образование е с изразен групов характер и **затова до известна степен индивидуалната оценка е нещо противоречиво само по себе си.**

Участникът е силен и добър, мотивиран и уверен, защото е част от група, защото е под нейното въздействие - извън нея участниците са податливи на различни влияния, възпроизвеждат моделите на поведение, типични за средата - ето защо не е методологически лесно да ги оценим извън групата.

След като оценката е толкова комплексна, огромни са и

предизвикателствата пред нас като водещи в стремежа ни да материализираме нещо подобно в групата, без да предизвикваме разочарованието им, без да разваляме груповата магия, без да нарушаваме това, което групата се стреми да постигне.

Така погледнато, всеки опит за формално оценяване е обедняване, схематизиране, “ограбване” на груповия опит и преживявания.

Ето защо стратегията ни за оценяване следва да се основава върху няколко принципа:

- Самият процес на учене да е сред приоритетите на оценяването;
- Да се отбелязва напредъкът, колкото и да е скромнен, у всеки участник;
- Да се отбелязват усилията и успехите в процеса на сътрудничество и да им се оказва подкрепа;
- Постоянно да улесняваме процесите на обратна връзка в групата, както и между групата и останалите образователни актьори;
- Като водещи постоянно да даваме обратна връзка на самите участници;
- Да търсим обратна връзка от всички актьори извън групата като редовно им даваме възможност да наблюдават какво групата прави или да се запознават с резултатите от нейната работа;
- Да събираме свидетелствата за обратна връзка - записите на обсъжданията, постерите, представяния на дневниците на участниците, обсъжданията, други видове групова продукция, документацията, съпровождаща разработването и осъществяването на проекти;
- Да включваме групата в този процес, тя да се самооценява

постоянно , да усеща кога напредва, кога прави нещо добро и кога отстъпва.

- Да стимулираме участниците към самооценяване, в резултат на което те ще познават по-добре себе си, собствените си възможности и областите, изискващи развитие/ чувството за ценност , основано на реално разбиране на собствената личност/;
- Да даваме пример / да моделираме/ и да показваме на участниците собственото си ангажиране в обществените дела;
- Да формулираме на задачи и възможности за действие, които съответстват на способностите на учениците – както по време на занятия, така и в самоуправлението и в извънучилищната, проектна дейност;
- Да превърнем местната общност в предмет на интерес за учениците и да им предлагаме задачи, които задълбочават връзката им с нея.

Добре е да използваме форми за структуриране на оценка – формулиране на конкретни въпроси или разделение на труда по групи.

Трябва да помагаме на участниците да повишават саморефлексивността си като оценяват собственото си поведение, напредък, в светлината на действията на другите- т.е. да използват максимално богатството на груповите различия.

Като водещи следва да моделираме процеса на обратна връзка, да ги учим да описват промените във възприятията и в уменията си , да долавят нови нагласи и ценности.

Понякога умишлено трябва да върнем лентата на упражнението или на деня, да изброим станалите важни неща, за да им помогнем да се съсредоточат върху случилото се.

Трябва да ги насочваме и подкрепяме по време на оценяването – да разчленяваме, да фокусираме вниманието, да перифразираме, да обобщаваме, да преформулираме.

Така всекидневното обсъждане и оценяване може да се превърне в ключова част от груповата работа - то се очаква от групата, а отделните участници се учат как да оценяват сблъсъците и предизвикателствата, ключовите си отношения с другите и собственото си развитие във всички тези процеси.

В процеса на непрекъснато оценяване ние наблюдаваме върху положителното, върху възможностите за подобрене, а не се съсредоточаваме върху неуспехите.

При оценяването преди всичко ние изхождаме от образователните изисквания и разработените на тяхна основа цели на програмата по неформално образование и стандарти за знания, умения и нагласи.

Самите ние осъществяваме оценяването на **няколко равнища:**

Реакция на участниците е непосредствено наблюдавана - става дума за ангажираността им, за интензивността на преживяванията, за силата на споделянията, за изразяваната удовлетвореност от дейностите, за желанието им да продължат работата в групата.

При добра обратна връзка като водещи ние постоянно следим реакциите на участниците. Там където имаме основания за съмнения или неразбиране най-силното средство е задаването на въпроси, обсъждането на поведението, на протичащите дейности.

Ученето е по- трудно постижимо в рамките на оценяването.

Конкретните промени в знанията може да измерваме по най-класически начини, но не трябва да забравяме, че тестовете и контролните от всякакъв вид трябва да бъдат много внимателно предложени и групата да бъде подготвена за тях, защото иначе противоречат до голяма степен на принципите на групова работа. Наша основна задача е да подготвим като

водещи групата за тази периодична оценка на знанията като съвместно планираме времето и начина, по който тя ще бъде направена.

Ученето се проявява най-вече в поведението на участника в групата и затова е необходимо да водим **лични файлове за всеки участник**, където да записваме нашите впечатления и основното от обратната връзка за участника от другите в групата.

Изразяването на чувства, спонтанността, мотивацията, ангажираността също трябва да бъдат основни елементи в нашия файл на дадения участник.

По отношение на **поведението** ние се опитваме да дали участниците го променят на основата на това което са научили в процеса на групова работа. Овладяването на обратната връзка от всички участници означава да могат да описват, разграничават и оценяват различни видове поведение.

За нас са важни и постигнатите **резултати** , проявяващи се в промените поведението в контекста на групата.

Оценяване **на процеса на работа** е наша постоянна грижа. Отново филтрирането на обратната връзка от участниците е най-ценен източник на информация. Най-добра е идеята за водене на лични дневници, които са начин за рефлексия, саморазбиране, самооценка и оценка на ставащото в групата, своеобразен запис на обратните връзки, които участникът дава и получава. Самооценяването следва да намери своето място и защото по този начин приучаваме участниците към повишаване на себепознанието и саморегулация на поведението.

Дейности за провеждане на оценка

Всекидневна оценка

Творческо оценяване - участниците може да нарисуват заедно картина на наученото, да го опишат със стих, чрез жива картина, да

направят постер, колаж.

Разделяне на малки групи – участниците първо споделят какво са научили или как оценяват работата си в групата по двойки, след това по четворки, в осмици и след това в цялата група.

Четири квадрата – участниците решават в кой от четирите квадрата, определени от две оси: полезно- безполезно; приятно- неприятно да изберат. След като се съберат с останали участници те изразяват своето общо мнение.

Концентрични кръгове – участниците са с лице един към друг, седнали в два концентрични кръга. Всеки изразява мнението си за дейността с партньора от другия кръг без да започват дискусия и след това се преместват с един участник. Това е оценяваща дейност, която може да използваме след богато с взаимодействия упражнение.

Подреди се по линията – за целите на оценяването може да използваме познатата техника подреждане в една линия. Последователно участниците може да се подредят по линия: “работихме твърде бързо- твърде бавно”, “успяхме – не успяхме да постигнем поставената цел”, “беше ми интересно – не ми беше интересно”, “научих много – не научих много”, “доволен съм – не съм доволен”;

Камшик – използваме техниката “камшик” като последователно се обръщаме към всеки с цел да каже едно нещо, което е научил от дадената дейност или през даденото занятие.

Оценка на края на обучението

Връщане лентата назад – участниците затварят очи и бавно в продължение на няколко минути им припомняме основните дейности и важни моменти, през които е преминала групата. Тази дейност е като въвеждаща при оценяването.

Задачи с отворен край – участниците по двойки отговарят на въпроса

– къде сме сега, а къде бяхме в началото.

Връщане към записаните очаквания, цели – започваме процеса на оценяване като върнем групата към очакванията на участниците и целите, които сме формулирали в началото на работа. Може да разделим участниците в малки групи, за да оценят осъществяването на отделните очаквания и цели.

Куфар - всеки участник си представя, че ще сложи в ”куфар” нещата, които са му харесали по време на обучението и ще му послужат по-нататък в професионалната му реализация или в личния живот.

Плюсове и делти – това е бърз начин за оценка на дадена дейност, на занятие или на част от груповата работа. В рамките на две минути под формата на мозъчна атака участниците изброяват плюсовете на оценяваната дейност, а след това в рамките на тридесет секунди – “делтите”, нещата, които следва да бъдат подобрили при следващото провеждане на тази дейност.

Прощални интервюта – в края участниците по двойки взимат прощални интервюта един от друг за участието им в групата. Всяка двойка самостоятелно разработва въпросите, които ще си задават.

Пералня – участниците са наредени в две редици един срещу друг на сравнително неголямо разстояние. Всички преминават последователно през ”пералнята”. Всеки от “пералнята” се опитва да изрази отношението си към преминаващия чрез докосване.

Водещият група за неформално образование

Водещият е в основата на успешната групова работа. Ние сме част от групата, организираме взаимодействията, създаваме програмата, носим отговорност за процеса на ученето, правим необходимите промени в програмата, както и организираме взаимодействията на групата с

образователната среда. Тази наша власт далеч не е толкова голяма, както би следвало от горните думи, но е власт, която ни налага определени отговорности , непривични за традиционния модел на изпълнение на учителската роля.

Ето защо следва да дадем отговор въпроси като:

Защо искам да бъда водещ и поне в тези срещи по неформално образование да изоставя относително познатата и по-рутинна учителска роля?

Как тази моя нова роля се свързва с личните ми и най-вече гражданските ми ценности?

Давам ли си в достатъчна степен сметка не само за неизбежната публичност на ролята / като организатор на толкова взаимодействия/, но и на необходимостта да бъда образец в област, където няма утвърдени модели на поведение, както и че моето поведение и нагласи са важен ресурс за учене за участниците в групата, а и за останалите образователни актьори?

Мисля ли в категориите за последствията от моето поведение върху процеса и върху участниците

Таблица: Образователни роли

	учител	треньор	фасилитатор
Процес	по-маловажен	важен	важен
Задачи/съдържание	централна роля	важна роля	съвместна отговорност
Образ.методи	фронтални	смес от методи	смес от методи
Стил на общуване	главно принос на учителя	зависи от ситуацията	минимален принос
Власт	абсолютна	абсолютна- споделена	споделена

Познавам ли себе си в достатъчна степен и по-точно познавам ли себе си в моите взаимодействия – собствения си стил на общуване и комуникативни умения, характерни черти?

Днес в науката не е на мода изброяването на характеристики и черти необходими за изпълняване на дадената професия, но нека разгледаме едно определение на **етичния водещ**, което ни дава представа за многообразието от отговорности.

Той е:

- човек който се учи цял живот;
- който се посвещава на своето собствено/професионално/ развитие;
- който се посвещава на личностното развитие на другите;
- който знае как да управлява рисковете за участниците в процеса на обучение;
- споделя знанията, умения и ценностите си с другите;
- който може да поддържа равновесие между близост и дистанция по отношение на участниците;
- който е самокритичен и рефлексивен;
- който е чувствителен към потребностите на участниците;
- който използва съдържанието и процесите в съответствие с уменията си;
- изгражда поддържаща среда на учене.

Много адекватно е определението на водещия като рефлексивен практик, личност, която мисли какво действително става наоколо, подлага на рефлексия своето функциониране, а следователно и структурата на убежденията си, които определят собствения начин на мислене и действия. Рефлексивният практик постоянно търси, добива и преработва обратна информация за себе си и за участниците в групата.

Той изучава и изследва своята собствен професионален опит, постулати и постигани резултати и въвежда промени. През известно време “почива” своите навици, като разрушава ставащите опасни привички и рутинни поведения. Постоянно се учи като използва теоретичните новости, като се опитва да прилага тези открития към собствените стратегии на учене. Разглежда научните знания като опорен пункт, който не ограничава неговите действия, а го вдъхновява за изграждане на собствен професионализъм, на неповторимо единство от методи, техники и действия, за творчество в рамките на здравия разум и в съгласие със системата на собствените ценности.

Съвременният водач /лидер/ на организацията:

- предизвиква процесите;
- търси възможности;
- експериментира и поема рискове.
- вдъхновява за обща визия:
- предвижда бъдещето;
- включва другите във визията;
- дава възможност на другите да действат:
- стимулира сътрудничеството;
- подкрепя участниците;
- моделира пътищата на развитие на организацията:
- дава пример;
- планира малки стъпки и победи по пътя към успеха;
- окуражава емоционално останалите членове:
- признава индивидуалния принос на всеки;
- отбелязва тържествено постиженията на всеки и всички.

След всичко казано е очевидно, че **ролята на водещия груповата дейност** се различава съществено от тази на традиционния учител.

Всичко в този модел на взаимодействие, на диалог между възпитател и възпитаници е по-различно.

Става дума за **равнопоставеност** не само между участниците, но и между тях и водещия. Свободното разполагане на участниците, а не традиционната подредба на класната стая, означава и че отпадат преградите между водещия и участниците, че в известен смисъл всички са в равна позиция пред проблемите, които ще разискват.

Диалогът и откритостта са основни моменти в дейността на водещия - постоянното взаимодействие и откритостта към участниците, към техните идеи, към проблемите, които поставят. Ефективният диалог е невъзможен, ако водещият не изпитва радост от непосредственото общуване, ако не е готов да спори, да търси, да признава незнанието си, да бъде **добронамерен**.

В крайна сметка необходима е и доста **мотивираност и енергия**. От една страна водещият трябва да попълва знанията си в толкова много области, но трябва енергия, за да се утвърждават новите образци на взаимодействие, защото при тях рутината и щаденето на себе си просто нямат място.

При осъществяването на тази роля са необходими по-специални умения като:

- умение да се види проблема от гледна точка на учащия се, в съответствие с неговата подготовка, възраст и образователно ниво, както и умение да се преценят различни възприятия и позиции непредубедено;

- умение да се долавят, приемат и уважават сходствата и разликите между водещия и учещите се, както и сред самите учещи;
- зачитане правата на учещите се и усет за техните потребности и интереси;
- способност да се справя с противоречиви позиции и да предотвратява двусмислени и сложни ситуации в хода на учебния процес;
- умение да види себе си и учещите като активни личности с място в местната или в професионалната общност;
- убеждение, че нещата могат да станат по-добри и че всеки е в състояние да промени нещо;
- умение да обобщи собствените приоритети в рамка от въпроси и ценности, както и да действа съгласно решенията на учещите се;
- готовност да признае грешките си пред групата и да се учи от тях.

За да осъществи тази сложна и многосъставна дейност, водещият на група за неформално образование изпълнява едновременно различни роли.

На първо той е **режисьор** - човекът, който координира, насочва, поддържа духа, премисля, ако трябва в най-малки подробности работата на групата, организацията, възможните последствия.

Той е пряк **водач на групата** - на него се разчита в труден момент, при спор или при необходимост от помощ.

Винаги е готови и за ролята на **знаещ, на експерт, източник на знания**. Той е **модел на поведение, на отношение към възникващите проблеми, авторитет**.

Може да се окаже и в ролята на **съветник**, на значима за участниците личност. Тази роля налага да не използва авторитета си за манипулиране или за повърхностно решаване на поставени от участниците проблеми.

Понякога ще се налага и да влиза в ролята и на **съдия**, на **арбитър** при оценката на мнения в даден спор или при възникнала проблемна ситуация.

В една област свободно може да дава оценки и това е ролята на **пазач на груповите норми**.

По-конкретните характеристики на водещия определят неговата специфична роля в процеса на групова работа:

- Планира цялостното протичане на груповите дейности
- Постига съгласие с участниците за желаните резултати и дневния ред на занятията;
- Предлага начини за процедиране и проверява дали има съгласие в групата;
- Осигурява условия за участие на всеки в груповата дейност;
- Осигурява ред при обсъжданията и това, те да са в правилната посока / в тази, която групата е избрала да следва с приетия дневен ред/;
- Наблюдава за следването на времевите рамки на дейностите и за протоколиране на информацията;
- Набелязва ограничителните фактори / време, участници, начини на работа/;
- Следи всеки да има възможност да вземе участие;
- Грижи се за сигурността на участниците и ги защитава от персонални атаки;
- “Адвокат” е на процеса - прави предложения как да се процедира

- Има грижата всеки да прави едно и също нещо, по един и същи начин, в едно и също време (постига съгласие по процеса);

След като споделихме основните характеристики на водещия групата е редно и да очертаем тези на **участника**.

За участника групата е място за учене, за личностно развитие;

- Участва с идеи;
- Изслушва идеите на останалите;
- Изразява открито опасенията си;
- Поема задължения (изразява съгласие, предприема действия, по които е постигнато споразумение)
- Подготвен е с участието си да допринесе за успеха на групата;
- Според възможностите си се съсредоточава върху задачите и работите;
- Изслушва другите, любезен е и проявява уважение към тях;
- В правото си е да не се съгласява с други мнения, но също така и не отправя лични нападки към останалите участници;
- Споделя своите интереси и се осведомява за интересите на другите;
- Търси начини за постигане на решения, които целят обща полза;
- Отнася се непредубедено и е възприемчив към идеите на другите;
- Стреми се да не заема отбранителна позиция, ако той или идеите му бъдат атакувани.

Нека конкретизираме тези съвети към отделните фази и области на дейност на водещия:

От изключително значение е да използваме **добре всяко начало** – на занятие, на работа с групата, на обучение извън училище. С него ние даваме тон на цялата дейност, дори и когато участниците вече са убедени и знаят какво могат да очакват. “Вземи най-доброто от първите тридесет

минути на тренинга” – казват опитни водещи, а бихме могли и да добавим – да взимаме най-доброто от първи пет-десет минути на всяко занятие. Винаги да започваме навреме, времето и така е малко, за да не привикват участниците към по-разтеглен ритъм.

Да насочваме вниманието на групата към това, което конкретно ще работим по време на занятиято и върху резултатите, които ще постигнете. При **воденето на занятия** да показваме компетентност и увереност без да доминираме групата. Да не претендираме, че имаме отговор на всички въпроси и да не забравяме, че участниците са нашите по-малки партньори, които често притежават повече знания и умения при разглеждането или решаването на определени въпроси.

През цялото време да опитваме да избягваме традиционното отношение учител-ученик, да бъдем искрени и открити. Нека участниците почувстват , че откритото взаимодействие е една от основните черти на съвместната ни работа.

От самото начало да се стремим да постигнем едно от най-важните неща за груповата работа и за успеха на всеки интерактивен метод – **изграждането атмосфера на доверие**. Без участниците да са сигурни, че групата е място за споделяне, където конфиденциалността се зачита, не само дейностите няма да вървят добре, но и споделянията и обсъжданията ще са далеч от искреността.

За да водим групата и да спечелим доверието ѝ, следва да създаваме условия участниците да се изразяват открито, да стимулираме чрез известните ни методи участието на всички, да поощряваме поемането на рискове.

През цялото време да не забравяме **обратната връзка**, да приемаме добре въпросите на участниците като израз на техния интерес, но и да преценяваме на кои от тях може да се отговори веднага.

Нека запомним, че водач на групата може да бъде само водещ, който

набляга на **силните страни на участниците**, приема ги такива каквито са, но се старее да забелязва и да гради нещо в групата, основано върху силните им страни, върху потенциала им. Емпатията и разбирането, но и откритостта и споделянето са също най-важни твои качества.

Споделянето на общите неща, на чувствата, на бъдещите планове за групова дейности и проекти – това е част от необходимото за груповото развитие и за развитие на нашите отношения с групата.

По отношение на **езика и поведението** да използваме неформалния език, да търсим и да открояваме силното, интересното у участниците, като и необичайните им точки на виждане и начини на споделяне.

Никога не следва пряко да съветваме – нека си припомним, че съветването е основна бариера в общуването, а пък откритото съветване е най-често безполезно или контрапродуктивно

Да поощряваме желанието за сътрудничество, както и изразяването на несъгласия; да не прикриваме, а да помагаме на групата да изследва напреженията и конфликтите - този начин на групово социално учене е най-ценното за участниците и най-допринасящо за развитието на силни взаимоотношения.

Нека използваме хумора, но умерено, както и да приемаме проявите на хумор и шегите, които са в границите на добрия тон и на груповите правила. Да разширяваме груповото участие когато е необходимо, но и да и защитаваме безусловно участници, когато тяхната физическа или психическа сигурност е нарушена.

Нашето водачество не следва да преминава в борба с групата – нито за монопол в общуването, нито за власт. Не следва да оспорваме, а да приемаме другите мнения, да търсим тяхното изясняване. Нека не ги отхвърляме, защото зад всяко несъгласие, различно мнение стои вероятно личен или групов проблем. Нека приемаме, легитимираме дадено поведение и да дадем възможност на участника или участниците то да

бъде обяснено, а чувствата им изразени, това е винаги по-добре, отколкото пренебрегването, неизслушването, необръщането внимание или откритото притивопоставяне.

Във всяко наше действия **правилата** са наш и на групата помощник и съюзник, да се придържаме към тях, да насочваме към тях, да търсим обяснения чрез тях.

За да управляваме груповите процеси, следва да формираме постоянно групите по различни начини, да смесваме екипи и партньори, да варираме с броя на хората в дадена дейност. За да бъдат участниците, включени в дейността, поддържаме действията им като ги структурираме, разпределяме във времето, въвеждаме елемент на добронамерена съревнователност.

Да сменяме умствените дейности с физически - понякога само ставането от столовете и раздвижването на крайниците има енергетизиращ ефект.

Превенции и интервенции

Една от основните ни роли като водещ е фасилитирането, улесняването взаимодействията в групата в процеса на нейното справяне с поставените задачи. Затова и от ключово значение са улесняващите поведенчески действия, които най-общо може да разделим на две групи – **превенции и интервенции или предотвратяващи действия и намеси.**

Превенции /предотвратяващи действия/ са такива, улесняващи поведенчески действия, които се извършват преди или по време на занятието/ груповата среща/, за да предотвратят отклоняването на групата от съдържанието или от процеса на работа.

Интервенции /намеси/ са такива улесняващи поведенчески действия, които се извършват по време на срещата, за да върнат групата отново към съдържанието и процеса на работа.

Превенциите са в крайна сметка техниките и действията на водещия, които предопределят характера на бъдещата дейност на групата с оглед осъществяването на поставените цели и задачи. Те могат да бъдат разделени на няколко групи: превенции, насочени към условията на протичане на занятието; превенции, насочени към структурирането на занятието; превенции насочени към отношенията между участниците в занятието.

Към първия вид превенции може да отнесем всичко дотук, което споделихме за организацията на занятията – подготовката на залата, необходимите материали, известяването на участниците, договарянето целите на занятията и на цялата програма и очакваните резултати. Както ще видим по-нататък детайлен дневен ред означава за всеки момент от занятието да бъдат ясни участниците, начинът на поведение на групата, методите за постигане на решения при възникване на проблеми, методите на взимане на решения, дейността на водещия. Такава конкретност на дневния ред ни дава възможност като водещи да проиграем в основни линии всяко занятие преди неговото започване, да придобием увереност в действията си, да преценим възможните трудни моменти и да обмислим стратегии за намеса в един или в друг момент. Детайлният дневен ред фокусира вниманието на групата, дава точна представа за ангажиментите на всеки от участниците по време на различните работни фази. Превенциите, насочени към участниците в занятието, в най-общи линии означават опит за структуриране на отношенията чрез изготвяне и приемане на правила за работа. Важно е от самото начало на занятията всеки участник да разбере, че те протичат съгласно определени правила и по отношение на различните етапи и на междуличностните отношения. Тези правила спомагат за равнопоставеност и за освобождаване на групова енергия, но те са и защитна мярка срещу злоупотребата с доверието, с времето на участниците, с използването от дадени участници

на занятията за други цели. Създадените правила за работа/ като “всички сме равни, нека се уважаваме, няма нищо лошо в това да не сме съгласни, да се изслушваме, всички участват, никой не властва, да спазваме регламента на всяка дейност”/ са от огромно значение за работата на водещия. На практика те са нашата опора, когато някой нарушава реда на работа. Също така във всеки момент, когато възникнат трудности, връщането към правилата на работа може да се окаже стимулиращо за групата. Така **превенциите** в началото на срещата са относно: желаните резултати; дневния ред; ролите на участниците; начина на вземане на решения, напомняне за основните правила.

По време на занятията също са възможни превантивни действия. Всяко занятие е с определен дневен ред и преминава през няколко етапа, така че като водещи следва да сме подготвени с превантивни мерки за всеки етап. Най-вече това са процедурни предложения за различните етапи – за действия и за постигане на съгласия по даден конкретен въпрос; но също така превантивни действия за доброто изслушване в групата, за моделиране на дадени типове поведение/ обучението на групата/; задаването на въпроси с отворен край; насърчаването на участието.

Интервенциите са по-проблематичната част в работата на водещия. Ако голяма част от превантивните действия ние подготвяме сами и от нашата методичност и систематичност зависят тяхната ефективност, то интервенциите са предизвикани от поведението на цялата група или от действия на отделни участници, които предприемаме при появата на трудности в работата на групата. В този смисъл в акта на интервенцията може да разграничим няколко момента: да идентифицираме проблемното действие, да го анализираме и да дадем отговор за себе си какво да предприемем. Затова и интервенцията изисква не само постоянно следене

на протичащите в групата процеси, но и достатъчна практика на водещ, ако искаме да е ефективна. Ето някои прости **техники за интервенции**.

- **Бумеранг** – при нея ние връщаме към задалия го въпросът, насочен към нас. Тази техника помага да се поддържа работата на групата, да не се прехвърля върху водещия отговорността за анализ или за решение.
- **Поддържайте/ връщайте вниманието върху разглеждания въпрос**. През цялото време наше задължение е групата да работи по едно и също време по един и същ проблем/ освен , ако не разпределим задачи в малки групи/. Ето защо постоянно следва не само да проверяваме къде е групата, но и да насочваме нейното внимание върху проблема, ако тя реши да разглежда нещо друго. Най-често това става, когато участници заемат груповото време, за да се обсъждат въпроси, невключени в дневния ред или нямащи нищо бошо с провежданата дейност. Доколкото дневният ред е приет със съгласие, той е нашето основание да настояваме обсъждането на даден въпрос да продължи, освен ако групата не е поискала и решила да прави нещо друго.
- **Отбелязвайте какво става** – най-трудно, особено за новите водещи е да се опитват да интерпретират какво става с групата, да се опитват да подреждат сигналите, които получават от нея. Проблемът с такава интерпретация е, че тя обикновено е неточна и непълна и може да ни накара да вземем съвсем погрешни решения за водене на групата. Затова най-простото и необходимо правило в тази ситуация гласи – не се опитвай да интерпретираш какво става с групата – ако имаш проблем с разбирането какво става, просто попитай групата, или опиши признаците на поведение, които те безпокоят. По този начин ти не само прехвърляш отговорността за проблемното поведение на групата, но може и да очакваш

конкретен отговор за ставащото, който ще е по-добър и по-точен от твоите предположения.

- **Избягвайте битките в процеса на работата** – това е едно от най-важните правила за водещия. **С групата не се спори и още по-малко се воюва.** Нашата работа е да подпомагаме групата в нейното движение към решаване на нейния проблем, т.е. ние имаме отговорност за процеса като за това сме изготвили и съгласували с групата структурни рамки на развитие на процеса и правила за действие. Принципно да се води битка с групата означава да се твърди, че тя не е права. Дори и наистина да е така, може само да очакваме отрицателна реакция от групата, намаляване доверието ѝ към нас като към водещи и само повече нови трудности.
- **Налагайте изпълнението на процедурните споразумения** в подобни на горните ситуации, те са които ви дават опора в работата ви на водещ и трябва да бъдете сигурен, че след като те са съгласувани с цялата група за спазването им вие ще бъдете винаги подкрепен от значителна част от участниците. Ако всички се противопоставят на процедури споразумения или ситуацията се е променила коренно и групата иска нещо невъзможно от вас, то вие просто трябва да решите дали да продължавате да работите по този начин с нея.
- **Приемайте /легитимирайте/, обсъждайте или отстъпвайте** – важно е винаги да легитимирате действията на членовете на групата, извън случаите, когато те не нарушават приетите правила. След като някой участник поставя въпрос, значи той е важен за него; след като друг член става да напусне временно стаята, значи има основателна причина да го стори; след като трети ви атакува – приемоте атаката като насочена не към личността ви, а като към

ваши конкретни действия като водещ . Обсъждайте, отстъпвайте, не атакувайте групата, признайте целесъобразността на поведението, нека участникът да поеме отговорността за него, да развие позицията си, да изрази исканията си и ако групата реши те да бъдат разгледани.

- **Не заемайте отбранителна позиция** – това е логичното продължение или допълнението на принципа да не атакувате групата. Приемете, че ако сте атакуван, групата изпитва трудности при справянето с проблема. Не се обяснявайте, а се старайте да следвате приетия със съгласието на групата дневен ред/план за действие/.
- **Използвайте езика на тялото без да преигравате.** По този начин вашата връзка с групата става все по-пълноценна, вие показвате, че сте ангажиран във вашето взаимодействие с нея и с всеки от участниците;
- **Използвайте хумор без да прекалявате** – все пак времето на групата е нейно, а не ваше. Усмивката, леката ирония, търсенето на смешната страна на някои явления ви сближава с групата, изгражда атмосферата на взаимно доверие.
- На последно място **безусловно предпазвайте участниците от лични атаки, от уронване на престижа или достойнството им.** Вие сте пазач на нормите пред всички останали и вашето оттегляне от тази роля дава такава свобода в групата, в който някои се чувстват незащитени, а други злоупотребяват с нея.

Нека не забравяме, че превенциите и интервенциите като техники се отнасят не само за водещия, но и за всеки групов член.

Когато във вашата група ги използвате постоянно, ще видите как след известно време става почти чудо- групата сама започва да прилага и да оценява приложението на тези техники- да се намесва като водещ на

всички моменти от груповата работа.

Трудни хора и проблемни ситуации

Трудните участници са всекидневие и постоянен проблем в работата на водещия, особено при груповата работа в училище.

Когато работим с група възрастни, наша основна цел е работата по определено съдържание, улесняването на взаимодействието между участниците, подпомагане процесите на индивидуално учене.

Трудният участник пречи и ние следва да направим всичко за безпроблемно протичане на груповата работа. Като цяло нашето взаимодействие е ограничено във времето и ние не се интересуваме от по-цялостния и продължителен характер на нашите превантивни действия и интервенции – ние осигуряваме среда и обратна връзка, която участникът следва да използва като изградена личност за научаване на нещо ново и за промяна на поведението си. Ето защо всеки труден участник е предизвикателство в по-широк план – ние следва не само да намерим решение в създалата се ситуация, но и да създадем условия за промяна на поведението и нагласите на участникът, да изградим цялостна стратегия за работата си с него.

Какви проблеми поставя трудният участник пред водещия груповата работа?

Трудният участник може да отвлече групата от изпълнението на задачата, да обърка напълно следването на дневния ред, което в условията на ограничено време често означава провал на занятието. Като водещи ние насочваме голяма част от усилията си за справяне с неговото поведение и от това страда нашата ефективност. Често навлизаме в борба с такива участници и това вече ограничава значително ролята ни като водещ. В резултат се чувстваме не само изчерпани, но и неизпълнили основните си задължения.

Как бихме могли да се справим с подобна ситуация?

Основният съвет е следният. **Преди всичко да се опитаме да приемем поведението на трудния участник като факт** - да не се правим, че не го забелязваме: подобна стратегия няма да реши проблема.

Когато приемем поведението на трудния участник като факт от груповата действителност, разполагаме с две възможности – да се справим с него веднага или да отложим действията си за по-късно.

Да се справим с него означава да се опитаме да решим поведението му като проблем за нас или за групата, да го изслушаме, да се противопоставим на подобно поведение.

Да отложим момента на справяне с подобно поведение означава да вземем предвид искането на участника и да го запишем в груповата памет/ за да го разгледаме по-късно/ или да изчакаме поведението да се повтори и да не вземаме веднага решение.

Важното е да не приемаме поведението на трудния участник лично – преди да е заплахата за нас като водещи, то е заплахата за групата, за груповата работа и за изпълнението на груповата задача. Това е нашата изходна точка.

Променим ли фокуса от личен на групов изведнъж ние се чувстваме по-свободни в нашите действия. Цялата ни стратегия вече е друга – вместо да защитаваме себе си, да се оправдаваме за наши действия, ние разглеждаме поведението в контекста на доброто на групата. на постигането на груповите цели. И в тази ситуация наш съюзник е преди всичко самата група. На второ място в наша подкрепа са груповите правила, които всички сме приели и сме се договорили да спазваме.

Така въпросът се поставя другояче. Вместо да обсъждаме защо сме атакувани като водещи, ние обсъждаме защо се хаби груповото време, защо се отклоняваме от груповата задача.

Когато поставим нещата по такъв начин, то и често спорът вече се води не както трудният участник иска между него и нас, а между него и групата и там той има много малко шансове за успех.

Легитимирането /признаването/ понякога на поведението е много силен ход – на практика ние правим неочакваното за трудния участник. Той умишлено ни провокира и очаква да му се противопоставим. Нашата стратегия е да отбележим / да опишем/ поведението му, а ако се обръща към нас с укор или забележка да ги приемем като естествена потребност, която може да бъде споделена. Важното тук е да дадем правото на отговор на самия участник или да дадем възможност групата да отговори. По този начин участникът получава отговор на своя въпрос или обратна връзка от групата за своето поведение и трудно може да намери основания да продължава да настоява да му бъде обръщано внимание по-нататък.

Разбира се, **не всяко поведение следва да се признае и толерира.** Ако участникът с поведението си засяга физически друг участник или накърнява достойнството му, ние моментално следва да се противопоставим и да прекъснем подобно поведение.

Понякога се налага да се намесим, ако поведението на участник е деструктивно / говорене, демонстративно занимаване с нещо друго, отвличане вниманието на групата с повтарящо се смущаващо поведение/.

В подобна ситуация нашата намеса е необходима и може да използваме **“стълбицата” на усилващите се интервенции:**

- установи контакт с очите;
- стани;
- приближавай се към участника;
- иди до участника установи контакт с очите;
- попитай го какво мисли;
- докосни го и се обърни непосредствено към него;

- през почивката му се противопостави насаме;
- конфронтирай се пред цялата група

Последните намеси са само в краен случай, но не трябва да се страхуваме да ги прилагаме при необходимост и когато сме изчерпали всички други средства.

Протоколирането е една от отличителните черти на груповата работа. Същността му е в създаване на групова памет, която през цялото време на работа е пред погледа на всички участници. По този начин всеки от групата има записани същностните моменти от груповите усилия за решаване на проблема, а също така във всеки момент групата може да се върне към предишни обсъждания, изводи. Този процес има голяма мотивираща и насочваща усилията на участниците стойност, груповият процес е далеч по-фокусиран, намаляват спекулациите и манипулациите. При традиционното водене на група протоколът остава достъпен за участниците едва след заседанието и то не винаги. Тук във всеки момент може просто да се посочи групово решение или елемент от работата, които имат значение в настоящия момент. По този начин протоколирането създава качествено нова динамика на груповата работа, подпомага за нейната прозрачност и откритост както и развива отговорното отношение на участниците - всеки е доста по-внимателен към изказванията си, когато основни части от тях остават записани през цялото време и са на разположение на всички участници.

Изнесената обикновено на постери информация подсилва изказванията и обсъжданията и увеличава възможността за запомняне. Тя още подпомага тези участници, които си водят бележки или искат да запишат част от информацията в своите дневници. Груповата памет служи и на закъснелите и на отсъстващите.

Разбира се, че протоколирането изисква и специална нагласа и определени умения от участника, който се заема с тази дейност. Преди всичко трябва да сме наясно, че протоколирането не е възпроизвеждане едно към едно на всичко казано по време на груповата работа – това е физически невъзможно и ненужно. Протоколирането е целенасочено отбелязване на основните моменти в дейността на групата, записване на всички определящи посоката на групово действие мисли и предложения, на всички важни за решаването на проблема и за движението на групата напред съгласия и споразумения.

От това следва, че протоколираният отразява по свой начин протичането на дадена дейност, че неговият запис е опит за представяне на основните моменти в работата на групата и е в същото време и субективно отразяване на станалото.

Като водещи ние се стремим да бъде ограничен субективизмът на протоколчика. Тази възможност е заложена в самия процес на протоколиране - уговорката е, че протоколираният записва без да преиначава казаното и че във всеки момент участниците могат да го накарат да поправи неточно предадени мисли или твърдения. На второ място самите участници могат да поискат какво точно да бъде записано. Ключова в това отношение е и нашата роля на водещ. В повечето от случаите ние сме човекът, който филтрира информацията, който решава и съобщава на протоколирания какво да бъде записано – ние носим отговорността за отразяване работата на групата. В този смисъл добър и опитен водещ означава и добра групова памет, а добрата групова памет улеснява груповите взаимодействия.

Протоколирането е едно от най-сериозните упражнения в областта на развитието на критическото мислене, на уменията за изслушване, но и на тези за взаимодействие с останалите участници. Ето защо то изисква да

бъде упражнявано в цялата група, а след това и всички участници периодично да минават през ролята на протоколиращи.

Това, разбира се, не означава, че ролята на протоколиращия е само да отразява казаното. Тъй като като водещи сме заети с насочването на групата, със следенето на поведението на участниците, със същностното протичане на обсъжданията, то протоколиращият притежава значителна свобода при начина на оформяне на груповата памет. Затова и някои конкретни техники и указания, които следва да споделим и упражним с участниците, са от значение за успеха на работа.

Важно е да се улови същността на основните идеи, изказвани от участниците. Не трябва да се записва всяка дума, могат да се изпускат членуванията, предлози, съюзи. Още в самото начало следва да се извиним за неволни правописни грешки, които могат да се случат в бързината. От друга страна добрият правопис е квалифициращо условие за протоколиращ – колкото и разбиращи да са участниците – лош правопис само ще отвлича вниманието им от решаването на проблемите, а в крайна сметка реакциите им ще притеснят до голяма степен протоколиращия. Най-простото правило за протоколиране е да се използват думите на говорещия, но и тук започва трудното. Важно е протоколиращият да се опитва да улови основното в изказването, да намира думите с голям смислов потенциал, които отразяват същността му. Добрият протоколиращ отразява ключови формулировки и моменти от изказването, а не изпълнява ролята на записващо устройство/ за което няма да му стигне и времето/. Не трябва да се безпокоим, когато сами подбирате ключовите думи – ако сбъркаме, ще бъдем поправени веднага от самия изказващ се.

Важно условие е ефективността на записа: да се пише бързо, четливо за всички участници в залата и затова да се променя размера на записаното в съответствие с големината на групата и разстоянието до постерите; да

се записва главно със студени цветове – синьо, зелено, кафяво, черно, а да се подчертава чрез оцветяване на цели думи с жълто и оранжево

Най-важното в протоколирането и оформянето на груповата памет е в отразяването на идеите на участниците – затова съсредоточете върху тях и тяхното записване вашето внимание. Ето защо е работата на протоколиращия е изключително отговорна и творческа по-характер.

Отделяйте идеите като ограждате заглавията и ключовите думи; подчертавайте и ограждайте с кръгове, променяйте цветовете, за да разграничавате изказвания и деи, използвайте символи, които са разбираеми за цялата група; оставяйте празно място, ако е необходимо да откриете нещо важно; използвайте стрелки за свързване на идеи и за обозначаване на отношения.

Използвайте хартията ефективно, но и не се притеснявайте за количеството – нейната употреба се определя от многообразието на изказаните твърдения и мисли. Когато стените на работното помещение не достигат водещият ще ви каже кои от постерите могат да бъдат свалени. Във всеки случай е необходимо да номерирате и озаглавявате страниците и .

Нека не забравяме и подготовката в самото начало – осигурете достатъчно маркери и хартия, особено маркерите – проверете ги как пишат, защото все още у нас това е проблем. Не забравяйте да договорите своята роля с групата в началото - ако за вас след няколко срещи протоколирането се превръща в нещо очевидно, помнете, че то може да е съвършено ново изживяване за участниците и че на тях им трябва просто време да привикнат и разяснения, за да разберат същността му.

Не заемайте отбранителна позиция в нито един момент от работата – помнете , че както и при водещия, групата и участникът винаги има право. Най-важното – дори и да сте част от групата – не вземайте страна, не участвайте с идеи – освен , ако изрично няма такава уговорка. За вас е

важно да се съсредоточите върху процеса на записване, който съвсем не е лесен. От качеството на вашата работа също зависят успехът на групата и решаването на груповата задача. При добро протоколиране ще забележите, че в почивките участниците изучават постерите, т.е. груповата памет се превръща в естествена част от усилията на групата.

Времеви ограничения в процеса на работа

Участниците се чувстват по-добре, когато се налага да работят в точно определени времеви граници. По този начин те имат възможност да контролират количеството време, което те искат да изразходват за определени задачи. Важно е да се знае, че веднъж определени, времевите граници фокусират усилията на групата и тя сама започва да следи протичането на времето. Една и съща дейност може да бъде изпълнена и за час и за два пъти повече време – в първия случай обаче групата работи по-стегнато, т.е. сама определя темповете на работа. Времето следва да бъде разпределено така, че участниците да имат усещането за напредък по време на дейността си.

За препоръчване е да възлагаме на участник да бъде “пазач на времето” при по-сложните групови дейности. Ако времето за дадена дейност е изтекло във всеки случай групата трябва да реши дали да продължи да работи по дейността и как в такъв случай да преразпредели останалото време / да намали времето за други дейности, да удължи занятието, ако това е възможно, да отложи някои дейности за следващото занятие /. В никакъв случай не следва сами да променя времевите граници. За всяко подобно действие е необходимо груповото съгласие.

Ролята “пазач на времето” може да не е вълнуваща, но е много важна. Тя трябва често да бъде поемана на ротационен принцип. Ако позволим времето да минава неусетно, крайт на занятието често означава и много несвършена важна работа. Това може да създаде напрежение и

разочарование сред членовете в групата. Когато участниците осъзнаят в по-голяма степен как да използват времето и станат по-умели във взаимодействията си, стриктните ограничения ще се окажат не толкова необходими.

Обсъждане на трудни теми

Много пъти наблюдаваме, че при разискването по дадена трудна за групата тема се формират определени позиции, но участниците са погълнати с представянето на своята позиция/или на групата, която поддържа или е подготвила позицията/ и не отделят достатъчно внимание за запознаване с позицията на другата страна. :

Поради това е необходимо да дадем възможност всеки да изрази своето мнение. За да бъде изслушано, може да се предложи всеки да има на разположение няколко минути/ в зависимост от сложността на разисквания въпрос/ за изказване без да се отделя веднага след изказването време за обсъждания.

Когато участниците знаят, че ще имат възможност да говорят, но не могат да отговорят веднага, те са в състояние да слушат по-добре различаващите се мнения и идеи. Възможни са много варианти на тази основна форма. Например, участниците биха могли да започнат обсъждането като споделят своя личен опит, свързан с темата или да споделят мнения и идеи по определено предложение.

Материали

Основното в груповата работа са преките взаимодействия, споделянията, обсъжданията. Големият брой структурирани преживявания изисква и много материали. Привидната лекота на общуването и непосредствеността на взаимодействията се постигат и

благодарение на нашата специална подготовка по отношение на материалите.

Имаме много основание да считаме тяхното ползване за важно умение – те въвеждат към темите, те спестяват време при разглеждане на трудни въпроси, онагледяват дадени проблеми – с една дума те са неотлъчна част от груповата работа.

От друга страна са материалите, които групата постоянно произвежда – стана въпрос за груповата памет, но и за многото творчески изяви, за личните дневници, за проектите и файловете на проектите, за всички други свидетелства за груповата работа по време на занятия и извън училище.

Затова и първо трябва да си зададем някои въпроси като:

Какво е моето отношение към материалите – като листове за раздаване и за информиране на участниците или като действителна помощ в процеса на работа?

Доколко съм привикнал да използвам различни видове материали или се осланям само върху тези, дадени в различните помагала по неформално образование?

Осъвременявам ли материалите, ровя ли се в Интернет, във вестниците в новите помагала?

Използвам ли продукцията на групата и разчитам ли на участниците като на източник на материали?

Планирам ли използването им внимателно и съобразено с потребностите на участниците, с темповете на работа, с поставените цели?

Използвам ли материалите на всяка фаза от обучението, привикал ли участниците сами да подготвят, да работят и да ползват материали- да се ориентират в света на информацията?

Преди и в началните стадии на обучението използвам ли материалите така, че да установя ранен контакт с участниците, да служат като мотиватор и да бъдат въведение към темите, както и да помогнат всеки да подхожда към дадената тема от приблизително едно и също равнище?

По време на занятия раздавам ли материалите предварително, за да избегна четенето в малкото групово време, означавам ли основните пунктове на текстовите материали, с една дума, подкрепени ли са повечето от занятията ми от достатъчно материали?

След занятия опитам ли се опитвам ли се да оценя ефективността на материалите?

Две са нещата, които може да препоръчваме за по-активно ползване на материалите и за справяне с тяхното лавинообразно нарастване.

Дневник /файл/ на водещия

В този дневник, разпределени по теми, поставяме всички материали, които са ни необходими във вид удобен за разпространяване: разпечатване, копиране. Препоръчваме упражненията и игрите да са отделно, тъй като, както видяхме, те могат да бъдат използвани при най-различни групови дейности.

Подготовка на тренировъчна програма

След като знаем почти всичко за груповата работа и за интерактивните методи може да преминем към самостоятелното разработване на програма за обучение.

Това означава да се откажем от леснината, с която сме привикнали да следваме сценариите от различните учебни помагала, където е описано всичко, но за жалост не е наше.

В тази творческа дейност най-важното е ние също да сме творци и при създаването на програмата – тогава ще се чувстваме в свои води и ще бъдем по-уверени и пред участниците .

За да разработим която и да е програма , следва да осъществим няколко стъпки.

На първо място да изясним рамката и целите на конкретното обучение по неформално образование.

Това означава да не се задоволяваме с общите твърдения от помагалата, а да се опитаме да видим какъв е **институционалният контекст на даденото обучение в местната или в професионалната общност**, какви са целите, които ще се поставят на основата на този контекст.

Вторият момент е **нашата лична мотивация** – какво искаме да постигнем и защо, доколко сме склонни да вложим нашите усилия в това приключение и колко сме съгласни да приложим готови схеми, какви са предизвикателствата за нас от страна на групата участници.

Тук идва третият и може би най-важен елемент – **каква е мотивацията на участниците**, какви са самите участници, техните потребности, интереси, досегашни знания.

Следващата стъпка е развитието на **целите на обучението** в зависимост от възрастта, организационните условия, образователния контекст, образователните изисквания, разполагаемото време, наличните ресурси и подкрепа за програмата. По-добре е по-скромно поставените цели и съзнателното ограничаване и на нас като водещи и на участниците, отколкото приемането на амбициозна и неосъществима програма.

Тук е добре и да формулираме нашите лични цели като водещ на групата – жалоните, които си поставяме за нашата работа.

Развиваме **целите и на трите равнища – когнитивно, поведенческо и афективно**. Когнитивните цели отразяват ситуацията на липса на знания – **какво участниците не знаят**. Поведенческите цели отразяват липсата на умения – **какво участниците не могат**, а афективните цели отразяват липсата или желанието да се направи нещо – **какво участниците не искат**.

Следващата стъпка е **изследването на ресурсите**, с които разполагаме за осъществяване на целите – методически, личен потенциал, финансови, организационни, ресурси на организацията, на общността, на актьорите като изследваме всеки поотделно. Изследването на ресурсите ще даде много нови идеи как да осъществим програмата, как да увеличим времето за работа, мотивацията на участниците, включеността на различните актьори.

Определяме съдържателните елементи на програмата, обсъждаме ги, изясняваме съдържанието им, а след това се опитваме да ги приоритизираме и да отговорим на въпроса за кои елементи се изисква най-много време.

По-нататък подреждаме отделните теми във времето и започваме да планираме на отделните занятия.

При **планирането на урок** следва да отчитаме:

- Как да формулираме целите, за да са реално достижими в рамките на занятието;
- Какъв да бъде ходът на урока като отчетем връзката му с предишните и следващи занятия, каква да бъде въвеждащата му част, какви да бъдат използваните методи и дейности.
- Как да организираме груповите взаимодействия с цел оптимално протичане на урока – работа в малки групи, индивидуална работа, работа в цялата група
- Как да протичат процесите на получаване на обратна връзка и как да обобщаваме резултатите
- Какви ще са критериите ни за оценяване на дейностите в занятието и как те да станат достояние на участниците;
- Какви материали ще са необходими
- Ще има ли необходимост от участници извън групата – експерти, колеги.

След като сме подготвили дизайна на дадена дейност следва да си зададем още веднъж няколко въпроса:

- Дизайнът постига ли целта на дейността?
- Какво равнище на умения изисква даденият дизайн от участниците?
- Колко време ще е необходимо?
- Бърза или бавна е скоростта на развитие на дейността?
- Дизайнът подходящ ли е за размера на групата?
- Какви умения се изискват, за да се изпълни даденият дизайн?

При създаване на програма с възможности за учене трябва да отчитаме, че се приема, че за участниците съществуват условно четири зони и да видим как те могат да се появят в нашата програма:

- **зона на удобството**, която не предлага специфични предизвикателства за участниците и ученето в нея е комфортно
- **зона на раздвижването / на усилието/**, в която се повдигат въпроси, предава се обратна връзка, участниците споделят и обсъждат, до известна степен са уязвими – но също се учат в тази ситуация на тревожност
- **кризисна зона** , в която се засягат някои чувствителни въпроси, съществува голяма неопределеност и участниците се чувстват много уязвими;
- **зона на паника**, в която участниците блокират и ученето става невъзможно.

По принцип груповата работа се осъществява в зоната на раздвижването, следва да изключваме чрез превантивните си и интервенционни действия достигането на зоната на паника, а навлизането

на групата в кризисни зони, следва да бъде използвано за преодоляване на предизвикателствата, за обсъждане на проблемите и взаимоотношенията и за придвижване на групата отново към зоната на разумните усилия. Наша цел като водещи естествено е недопускането на често оставане в зоната на удобството, към която ни водят стандартните дейности, съкратените споделяния и игрите заради самите игри. Но със сигурност наша цел не може да бъде и постоянното излагане на отделните участници, а и на цялата група на рискове, на съществуването на заплаха за доверието, за поверителността, за свободата на изразяване, на личната неприкосновеност.

Накрая още веднъж проверяваме дали в цялостната ни програма са спазени **основни принципи на дизайна:**

- Умерено ли е равнището на съдържание;
- Напълно ли се използваме опитът на участниците;
- Включени ли са усвоените по-рано концепции и знания;
- Постигнато ли е равновесие между афективно, поведенческо и когнитивно обучение;
- Използват ли се различни обучителни подходи;
- Как дизайнът отразява реалността на групата – на различните стилове на учене, потребности и скорост на учене;
- Какъв вид общуване се стимулира в групата, как дизайнът допринася за развитието на екипа, както и какво равнище на доверие и близост предполага;
- Съответства ли дизайнът на размера на групата и на възрастовите особености на участниците.
- Налице ли са проблемни ситуации от действителността, които да заинтересуват участниците;
- Позволява ли този дизайн планиране на следващите действия на

участниците;

Вместо заключение.

Най-важното при този начин на учене и обучение в рамките на неформалното образование е, че водещ и участници се чувстват добре заедно, че са партньори. За да стане така трябва да усвоим добре интерактивните методи и обучението в група.

Важното е да разберем, че ученето чрез този метод е промяна и понякога тя може да бъде трудна и за нас и за участниците и за хората около тях. Ето защо нашият успех ще зависи не само от овладяването на интерактивните методи и изкуството на груповата работа, а и от уменията ни да променим себе си в традиционната образователна среда и да променяме средата.

Така водещият групи по неформално образование ще се превърне в истински водач на учещите в света на образователните промени.

Стандарти за обучители в областта на неформалното образование

Професионални ценности и практики

Обучителят в областта на неформалното образование цени:

- Ученето като основа на съвременното образование и възможността то да развива хората емоционално, интелектуално, социално и икономически;
- Учещите, техният напредък и развитие, техните цели на учене, техните аспирации, както и опита, с който те учатват в процеса на учене;

- Равенството, разнообразието и включването като условия за ефективно учене и за развитие на общност от учещи;
- Рефлексията и оценката и подобряването качеството на собствената работа;
- Сътрудничеството с други неформални актьори и с местната общност, както и с организации, които имат интерес по отношение на напредъка и развитието на учещите;
- Придържането към професионален кодекс на поведение, както и в поддържането на безопасна образователна среда;

Цели на неформалното образование:

- Разбира защо неформалното образование е приоритет в съвременното общество
- Каква е ролята на обучителите в областта на неформалното образование и на институциите за неформално образование;
- Какви са възможностите и предизвикателствата по отношение на неформалното образование, които го отличават от формалното образование;
- Кои са главните организиращи концепции на неформалното образование;
- Познава изследванията върху неформалното образование - в национален план и в рамките на Европейския съюз.

Обучителят в областта на неформалното образование като учител и като треньор

Обучение и учене:

- Поддържа включваща, справедлива и развиваща образователна среда;
- Прилага и развива собствени професионални умения, за да постигат учещите своите цели;
- Общува ефективно и по подходящ начин с учещите, за да подпомага процеса на учене;
- Сътрудничи с колегите с цел подкрепа за потребностите на учещите;
- Използва разнообразни учебни ресурси, за да подкрепя учещите;
- Използва ИКТ ефективно, за да развива уменията на учещите и техните знания;
- Разбира и е в крак с новостите в своята собствена област на специализация;
- Изпълнява задълженията си, така както те са определени в неговата специализирана област на обучение;
- Представя ефективно собственото знание и умения в светлината на новата образователна парадигма;
- Създава мотивираща и свободна атмосфера на процеса на неформално образование като развива свои обучителни методи;
- Включва принципите и практиките на неформалното образование в обучението;
- Основава се на ученето на основата на преживявания и опит като изходна точка за развитие на професионални умения и на умения за живот и за справяне с ключови проблеми, които ще възникнат при бъдещата реализация на учещите.

Установяване на основни правила за положителна етика на неформалното образование

- Опитва да активира потенциала на всички учещи, като поддържа високи очаквания за тяхното поведение;
- Предприема стъпки за установяване на положителни индивидуални отношения с учещите, полага усилия да изслушва и да разбира тяхната гледна точка по отношение на ученето;
- Установява експлицитни правила за работа, за награди и санкции в процеса на учене;
- Поощрява самостоятелното взимане на решения като създава възможности за демократично взимане на решения;
- Разбира и прилага ред стратегии на индивидуално и групово равнище, за да подпомага учещите да управляват своето поведение по най-добрия начин;
- Съобразява се четирите основни принципа на управлението на поведението – зачитане на правата на другите, необходимостта от правила, ценности на опита и на алгоритмите на учене, необходимостта от приемане на лична отговорност.

Планиране на подходящи методи и възможности за учене

- Способен е да избира и да планира дейности за учене, подходящи за развитие в различни контексти на процеса на неформално образование;
- Знае как да планира различните елементи на урока, за да осигури учене в средносрочна и дългосрочна перспектива;
- Има представа за предидущото знание и начини на мислене, на чувстване на учещите и знае как да планира стратегии, чрез които да ги постави под въпрос;
- Разбира съвременните проблеми, които засягат учещите се в техните общности;

- Планира как да развива равенството, да подкрепя разнообразието и да отговаря на потребностите на учещите се;
- Поощрява участието на учещите се в планирането на ученето;
- Оценява собствената си ефективност в планирането на ученето.

Стратегии за противопоставяне на всички форми на дискриминация

- Организира и управлява включваща образователна среда, в която приносът на всеки учещ е ценен, стереотипите са подложени на противопоставяне и учещите се научават да ценят по положителен начин различията;
- Инициира проекти на основата на различията на учещите;
- Показва практически усет за концепциите за множествената и променяща се идентичност;
- Активно подпомага предоставянето на равни възможности и разбира как неравенствата може да влияят на учещите извън образователната среда.

Подход на сътрудничеството в рамките на подходящо партньорство с местната общност

- Способен е да установява работни отношения с местната общност като идентифицира подходящи и мотивирани партньори;
- Способен е да изгражда и да развива устойчиви партньорства на основата на обща визия и цели;
- Може заедно да преглежда и да оценява успеха на всеки общ проект;
- Може да идентифицира ред възможни действия, които ще увеличат знанието и уменията на учещите и ще имат положителен ефект за средата;

- Може да получава признание и подкрепа от представителите на местните власти, които формулират принципите и дизайна на неформалното образование в общността;
- Допринася за развитието и изграждането на общност от неформални обучители – като споделя и сравнява добри практики, координира подходи, осъществява наставничество, предоставя взаимна подкрепа.

Оценка на наученото

- Прави дизайн и използва оценяването като средство за учене и напредък;
- Оценява справедливо усилията на учещите;
- Включва учещите се да участват и да споделят отговорност в процеса на оценяване;
- Използва обратната връзка като средство за оценка и напредък;
- Използва различни начини, за да поддържа развитието у учещите се на рефлексия върху собствения напредък и самооценяване;
- Съобразява се с изискванията на организацията и с поставените рамки за оценяване напредъка на учещите;
- Споделя и противопоставя своя собствен опит на обучител с този на своите колеги по начин, способен да доведе до рефлексия върху собствените нагласи и действия;
- Сравнява и контрастира своите практики и нагласи със съществуващите изследвания и теория.

Достъп и напредък

- Поощрява учещите да търсят възможности за начално и последващо учене и да използват възможностите, съществуващи в дадената организация;
- Оказва подкрепа на учещите се в рамките на своята роля на учител;
- Развива и обновява собственото си професионално знание, за да може да предложи информация за възможности за напредък в областта, в която е компетентен;
- Следва подхода на многоинституционалността, за да подкрепя развитие и възможностите за напредък на учещите.

Професионално знание и разбиране

- Какво означава високо качество в неформалното образование; характеристиките на ефективната организация за неформално образование, стратегиите за повишаване успеха на учещите;
- Моделите за създаване и оценка на учебни програми;
- Ефективни методи за обучение и за оценяване, включващи използването на образователни технологии;
- Различните влияния, които образователната среда може да оказва на стратегическото и на текущото планиране;
- Теориите за лидерство и практиките и разбирането като те се прилагат в контекста на неформално образование;
- Управление, включително и на личните взаимоотношения, на отношенията със средата, на финансите и управление на промяната;
- Нормативни документи, регулиращи функционирането на организации за неформалното образование;
- Възможният принос, които изследванията, инспекциите могат да доведат за развитието на организацията за неформално образование

Умения и способности

- Изразява и въвежда ясни образователни ценности;
- Мотивира и вдъхновява учещите, останалите колеги и персонала, местната общност;
- Предвижда проблемите, обсъжда ги и взима решения;
- Приспособява се към променящите се обстоятелства и нови идеи;
- Решава проблеми и идентифицира възможности;
- Преговаря, делегира, консултира, направлява и координира усилията на другите актьори, включени в процеса на неформално образование;
- Следва политиките в областна на неформално образование и следи как те се прилагат на практика;
- Идентифицира, анализира и интерпретира текущото управление на организацията за неформално образование;
- Общува ефективно с всички актьори от гледна точка на възраст, етнически, професионален, социален произход;
- Признава използването на различни стратегии за управление за всяка ситуация;
- Обръща се с внимание към хората, решава конфликти и където е необходимо търси постигане на съгласие;
- Разбира и интерпретира статистическата и финансова информация;
- Търси съвет и подкрепа, когато е необходимо;
- Приоритизира, разпределя и управлява собственото си време;
- Максимализира използването на информационни технологии за създаването на учебни програми и за административни цели

Обучителят в неформалното образование като мениджър

Стратегическо управление и развитие на процеса на неформално образование

- Предлага образователна визия и посока, подкрепяна от учещите и от общността, която може да осигури успешно учене и постижения от страна на възрастните учещи и продължително подобряване на тяхното учебно, физическо, духовно, морално, социално и културно развитие;
- Създава и прилага стратегически плана, който идентифицира подходящите приоритети и цели за подобряване ученето и постиженията;
- Осигурява посветеност към целите, мотивация за тяхното постигане и включване в осъществяването на краткосрочните, средносрочните и дългосрочните цели, които ще осигурят образователния успех на организацията за неформално образование;
- Осигурява управлението, финансирането, организирането и администрирането на организацията за неформално образование, поддържа нейната визия и цели за добро неформално образование и за по-високи стандарти за постижения;
- Наблюдава, оценява и прави преглед на политиките, приоритетите и целите на практиките в организацията за неформално образование и предприема необходимите стъпки за подобряване;
- Управлява организацията за неформално образование съгласно принципите за развитие на бизнес фирма или съгласно принципите за развитие на неправителствена организация;

Управление на процеса на неформално образование

- Предоставя ясно и ефективно лидерство, което осигурва активно посвещаване и ангажиране от страна на персонала, учещите,

местната общност за постигане целите на неформалното образование и ги превръща тези цели в ефективни практики в организацията за неформално образование;

- Прилага система за наблюдение и оценка, която изследва ефективността на процеса за неформално образование и редовно прави преглед на резултатите с цел приоритизиране на дейностите за постигане на подобрение;
- Разбира механизмите на неформалното учене и на действие на организацията за неформално образование и знае как да използва ефективно наличните ресурси;
- Управлява организацията за неформално образование в съгласие със законите и с установените практики, управляващи сектора на неформално образование в дадена страна;
- Вдъхновява, мотивира персонала, учещите и местната общност като създава жизнени партньорства, ангажира ги колективно в живота на организацията за неформално образование, в процеса на планиране на нейната визия и цели за повишаване постиженията на учещите, тяхното личностно развитие и напредък;
- Осигурява висока степен на признаване и гордост от постиженията на организацията за неформално образование;
- Изпълнява успешно ролята на главен съветник и изгражда ефективни партньорства с общността / синдикатите/, които дават възможност да се отговори на изискванията на стратегическото лидерство и управление;

Учене и обучение

- Създава и поддържа образователна среда, благоприятстваща ефективното учене, доброто преподаване, поведение и дисциплина;

- Установява ясно норми на неформално образование, където всички различия / социални, културни, религиозни, възрастови/ се зачитат и са осигурени социалната отговорност и духовно развитие;
- Наблюдава и оценява качеството на обучение и спазването на стандартите;
- Наблюдава и оценява учебните програми и ги оценява с цел идентифициране на области за подобрене;
- Установява високи очаквания сред учещите, персонала, колегите, организациите-клиенти като използва данни за постиженията на учещите и като развива безопасна образователна среда, ясно насочена към успешно учене и постижения;
- Организацията за неформално образование поддържа климат на високи очаквания, добра дисциплина, високоефективно обучение и успешно учене;
- Установява и изгражда високи стандарти на постижения, достижими от всички учещи.

Хора и отношения

- Създава положителна атмосфера, насочена към подобряване на стандартите за постижения на учещите, тяхното лично развитие и гражданска отговорност;
- Планира, разпределя, подкрепя и оценява работата осъществена от групи, екипи и отделни индивиди с ясни роли за всички участници;
- Развива и поддържа ефективни отношения с учещите, местната бошност, колегите;
- Развива по-ефективни отношения с по-широката общност;
- Успешно изгражда и управлява ефективни екипи;

- Използва поощрението като централен елемент за управлението и оценката на организацията за неформално образование и търси да подобри собственото си функциониране и това на всички останали, работещи в нея;
- Въплъщава за всички актьори визията, целта и лидерството на организацията за неформално образование.

Развитие и използване на хора и на ресурси

- Подбира персонал с възможно най-високо качество;
- Осигурява ефективно управление и организация и разпределение на ресурсите за учене в рамките на съществуващия бюджет;
- Наблюдава пряко и преглежда използването на всички налични ресурси, за да се подобрят постиженията на учещите;
- Използва местната и по-широката общност, за да се осигури и максимализира потенциалът за привличане на допълнителни централни и местни ресурси;
- Взима ефективно участие в тренинга на учителите;
- Прави така, че персоналят да е ефективно ангажиран съобразно собствените силни страни, а слабостите са идентифицирани и се вземат необходимите мерки.

Отчетност

- Снабдява с необходимата информация, съветва и оказва подкрепа за ефективно обучение, учене и за повишаване на стандартите за постижения;
- Представя точен отчет за функционирането на организацията за неформално образование във форма подходяща за различни актьори – учещи, местна общност, професионални асоциации, колеги;

- Упражнява ефективен надзор над финансовото управление и анализира ресурсите с оглед изпълнение на приоритетите и на тяхното влияние върху подобрието на организацията за неформално образование;
- Подготвя и предоставя информация за функционирането на организацията за неформално образование на различни аудитории – действа така, че да се получава добро качество за вложените средства.

Професионално знание и разбиране

- Принципи, рамки и теории, които подкрепят добрите практики в обучението и в ученето;
- Влиянието на собствената практика върху индивидите и върху тяхното учене;
- Начини за рефлексия, оценка и използване на изследванията за развитие на собствената практика и за споделяне на добрите практики с другите;
- Начини за общуване и за сътрудничество с колегите и с други актьори за увеличаване опита на учещите;
- Потребност от конфиденциалност, уважение и доверие при общуването по отношение на учещите;
- Важни нормативни изисквания и професионален кодекс;
- Организационни системи и процеси за регистриране: информацията на учещите има своя роля в цикъла на качество;
- Начини за прилагане на подобренията, основани на получавана обратна връзка;

- Сътрудничество с колеги извън организацията за неформално образование с цел съвместно развиване на кодекс за управление, за добри образователни практики, за изграждане и развитие на стандарти за неформално образование и за утвърждаване на неформалното образование в местната общност;
- Сътрудничество с мениджъри от сферата на формалното образование, за да се координират усилия, програми и мобилност на учещите.