



Европейски съюз

Министерство на образованието, младежта и науката
Проект № BG051PO001-3.1.03-0001
„Квалификация на педагогическите специалисти“



Европейски социален фонд

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
“Инвестира във вашето бъдеще!”

ПРОФЕСИОНАЛНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИ ТРЕНИНГ ЗА ФОРМИРАНЕ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ ЗА РАБОТА В ИНТЕРКУЛТУРНА СРЕДА ОСНОВНА ТЕРТАДКА

Автор: Ирина Колева Колева

*Това учебно пособие е създадено с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на ЕС, по Проект BG051PO001-3.1.03-0001 „КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ“, Бенефициент: МОН чрез Дирекция ККР
Партньор: Национален институт за обучение и квалификация в системата на образованието (НИОКСО).*

ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА Е: „В резултат на проведеното обучение ще се постигне повишаване равнището на професионална компетентност на педагогическите специалисти по отношение на научната, педагогическата, методическата и управленската подготовка и създаване на мотивация за саморазвитие и самоусъвършенстване. Подготвените училищни екипи, които след завършването на обученията ще служат като мултипликатори и ще обучават колегите си чрез формите на вътрешноучилищна квалификация, ще работят в помощ на ръководството на училището или детската градина при изготвянето и прилагането на специфичните училищни политики.“

СОФИЯ, 2013

Съдържание на обучителната програма за учители от средищни, защитени и общообразователни училища

ПОСРЕЩАНЕ, ВЪВЕДЕНИЕ, ЗАПОЗНАВАНЕ

ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОГРАМАТА НА КУРСА

УТОЧНЯВАНЕ ЦЕЛИТЕ НА КУРСА

Мотивация – „нищо не върви“ без мотивация:

- Практически методи.
- „Фактори, убиващи мотивацията“.

Адекватно обучение за възрастни и похвати:

- Съхраняване на информация и знания.
- Съзнателно подреждане на информацията.

Модерация (при работа в групи):

- Какво се има предвид под „модерация“?
- Задачите на модератора при вземане на решения и при дискусии, ориентирани по конкретна проблематика.
- Модерацията да осигури постигане на рефлексивно равнище на знания.

Презентация:

- Представяне плюс визуализация.
- Език на тялото (чрез подходящи жестове).
- Стандарти за изложението на презентацията.

Конфликти, конфронтации, кризи: как да се определят причините и да се

намерят решения:

- Категории конфликти и поразящите ги причини в образователна среда.
- Как да работим с конфликти, спрямо външната и вътрешната педагогическа среда.
- Личностен авторитет и начини за положителна намеса в интеркултурна среда.

Как да се справяме със сложни ситуации? – задължително за учителите, работещи в интеркултурна среда:

- Безпокойства: „глава и корем“.
- Мета-комуникация.
- Активно слушане и личностна рефлексия.

Проверка на резултатите – получаване и даване на отговор:

- Смисъл и използване на проверката на резултатите от проведеното обучение на учители.
- Правила за проверка на резултатите в дидактометричен план.

Как да работим с потребности, интереси, нагласи и ценностни ориентации с ученици от различен етнос или нация в интеркултурна среда:

- Установките, като послание спря-

мо социокултурната компетентност на учителя.

- Етнопсихологически и етнопедагогически модели на образователно взаимодействие в интеркултурна среда: проучвания и решения.

Личностна мотивация и професионално отношение на учителя в интеркултурна среда:

- Какво мотивира учителите?
- Професионално отношение и неговото въздействие върху всички адресати в образователния процес в интеркултурна среда.
- Етнопедагогически модели на взаимодействието: „семејство – образователна институция“: типология и маркери.

Резюме

Оценка на курса

Планове за действие

Проверка на резултатите

ОСНОВНИ НАСОКИ В НАШЕТО СЪТРУДНИЧЕСТВО

- Отворен директен обмен на мнения и чувства без значение дали са позитивни или негативни.

- Ние не сме в „наказателното поле“.

- Лични проблеми, отнасящи се до другите, няма да бъдат обсъждани извън курса.

- Заедно ние сме отговорни за успеха на този семинар.

- За да улесним нашето сътрудничество, ние правим взаимни обвързва-

щи споразумения.

- Въпроси, критики, желания ще бъдат разглеждани конкретно и веднага.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА КУРСА

Участниците в този семинар:

- ще обменят опит и виждания относно умения/техники в обучението в интеркултурна среда;

- ще се запознаят и ще практикуват усилено и системно интерактивни методи за обучение на ученици в интеркултурна среда;

- ще формират своята социокултурна компетентност;

- ще бъдат способни да работят успешно с групов процес и конфликтни ситуации в интеркултурна образователна среда;

- ще могат да мотивират участниците в курса да взимат активно участие в своя собствен образователен процес, спрямо модела на конкретния вид и тип училище в интеркултурна среда;

- ще могат да оценяват собствената си педагогическа дейност спрямо приложението на етнопедагогически и етнопсихологически модели в интеркултурна среда;

- ще усъвършенстват професионалните си компетентности спрямо педагогически и частнодидактически технологии и форми на взаимодействие с детето и ученика в интеркултурна среда.

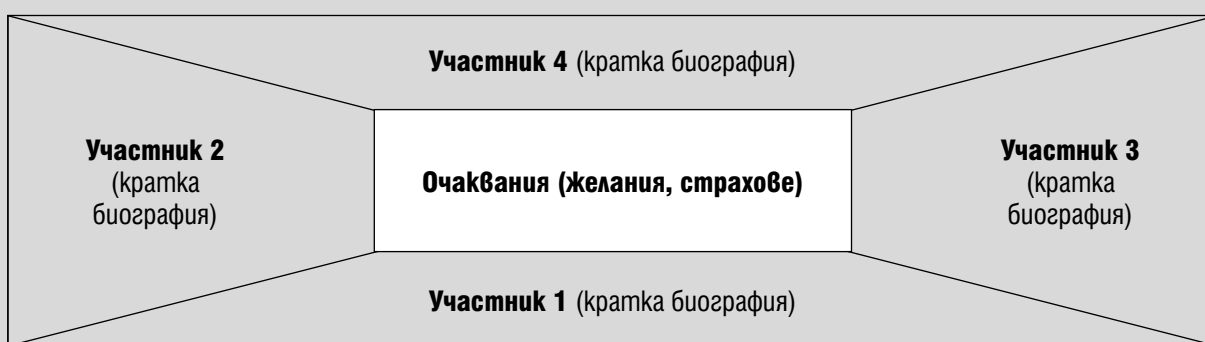
Моля, разделете се на отбори по трима души.

Подготовка

- **Обсъждайте ролята на методите за обучение на възрастни във вашата работа.**
- **Какви очаквания, респективно желания и страхове имате относно този семинар?**

Моля, отбележете важните резултати от вашата дискусия на „флипчарта“ (Вижте примера по-долу)

Време: 20 минути



Презентация

Моля, представете всеки участник от вашия отбор на аудиторията (Взаимно, т.е. всеки участник ще бъде представен от друг)

И накрая представете вашите резултати (очаквания, желания, страхове)

Време: 5 минути

***Забележка:** Моля, внимавайте да включите по равно всеки участник от вашия отбор в презентацията. Вашата презентация трябва също така да бъде максимално пълна, т.е. ще трябва да има въведение и заключение. Следете дали вашата презентация се възприема добре от аудиторията (участниците в курса). Ако искате, можете накрая да получите смислово-ориентирана проверка на резултатите от слушателите.*

Смислово-ориентирана проверка на резултатите

Правила за участника, който дава мнение за получените резултати:

- Предложете вашето мнение за резултатите, но не го налагайте на друг участник.

- Първо опишете поведението, което вие схващате и го назовете, това предполага резултат („Аз“език).

- После изразете вашите усещания, подсилени от поведението, което схващате („Аз“език).

- Структурирайте вашето мнение за резултатите съобразно формулата

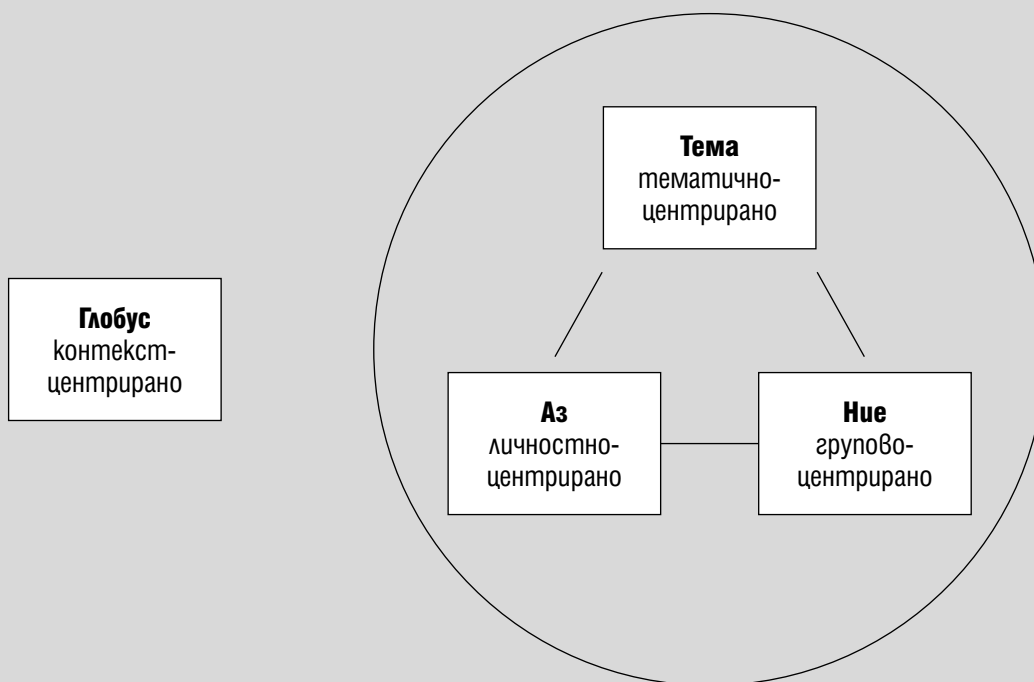
„затвърдено – допълнително – ново“.

Правила за участника, който прави проверката на резултатите:

- Покажете на участника, който дава мнение за резултатите, че сте отворени и готови да го приемете.
- Просто слушайте и приемайте това, което има да ви каже участникът.

- Не спорете, не се защитавайте или оправдавайте, само задавайте въпроси в случай, че не разбирате.
- Имайте предвид, че даването на мнение за резултатите е само субективно схващане на конкретна личност.
- Благодарете на участника за неговото или нейното мнение за резултатите.

Тематично-центрирано взаимодействие (ТЦИ)



Бъдете председател сами на себе си

„Да бъдеш председател сам на себе си“ в интеракционна група означава да усещаш и да уважаваш останалите, техните лични психологически и физически дадености, тяхното лично председателство и нашата взаимна работа. Това означава да вземаме на сериозно себе си, другите и нашите задължения. „Да бъдеш председател

сам на себе си“ означава да разпознаваш себе си като единствено психо-биологическо независимо същество, определено в рамките на моето физическо-съзнателно, времево-пространствено съществуване, включително и моята нужда от оцеляване и лично реализиране в живото-обучителния процес. Това също означава да осъзная своята връзка с „царя-човек“ и материята като независима част и участник във

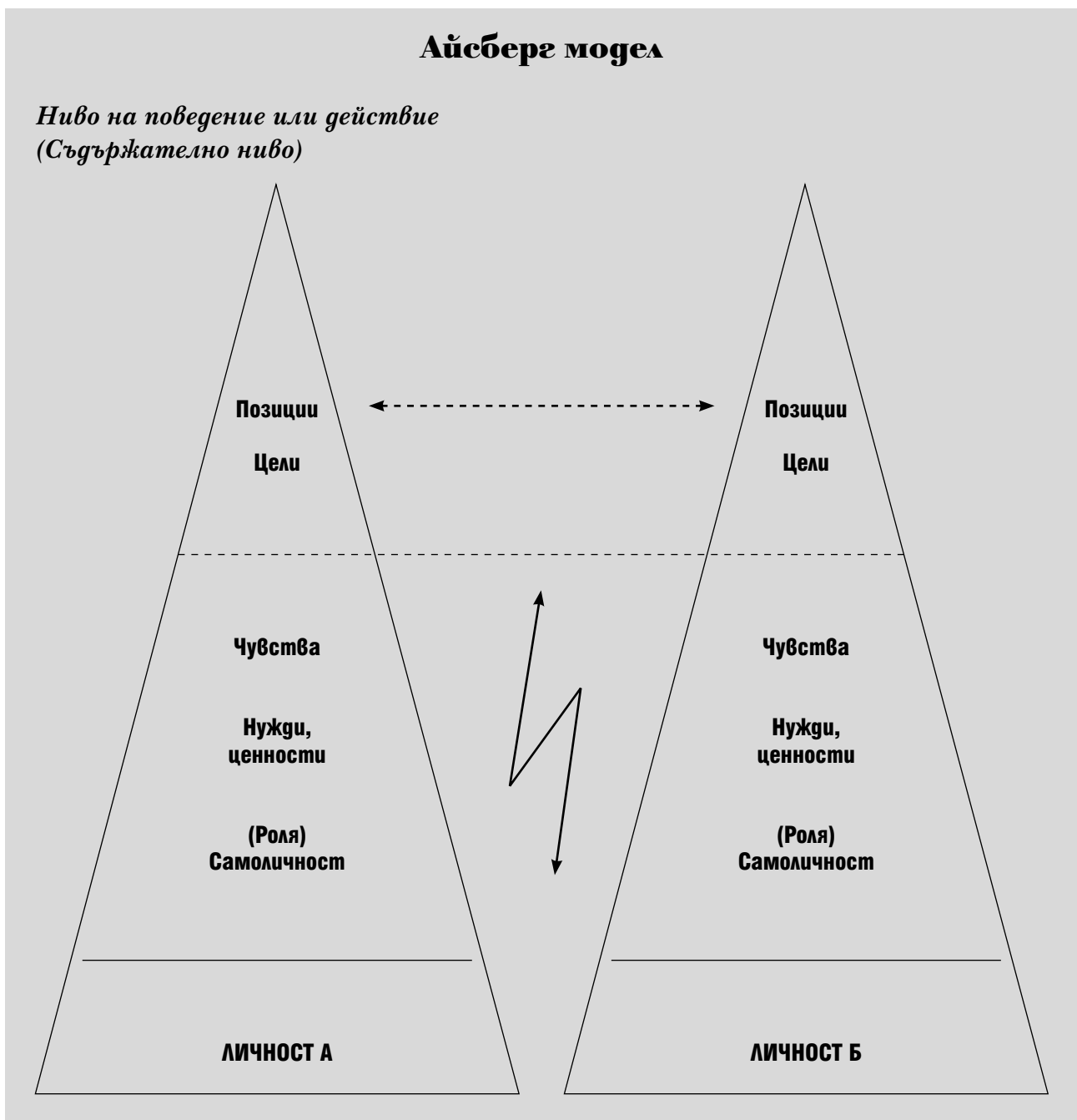
вселената. Следователно личностното израстване означава да бъдеш все по-наясно с реалните дадености, отнасящи се до това партньорство. “

Безпокойството взема преднина

„Безпокойството действително

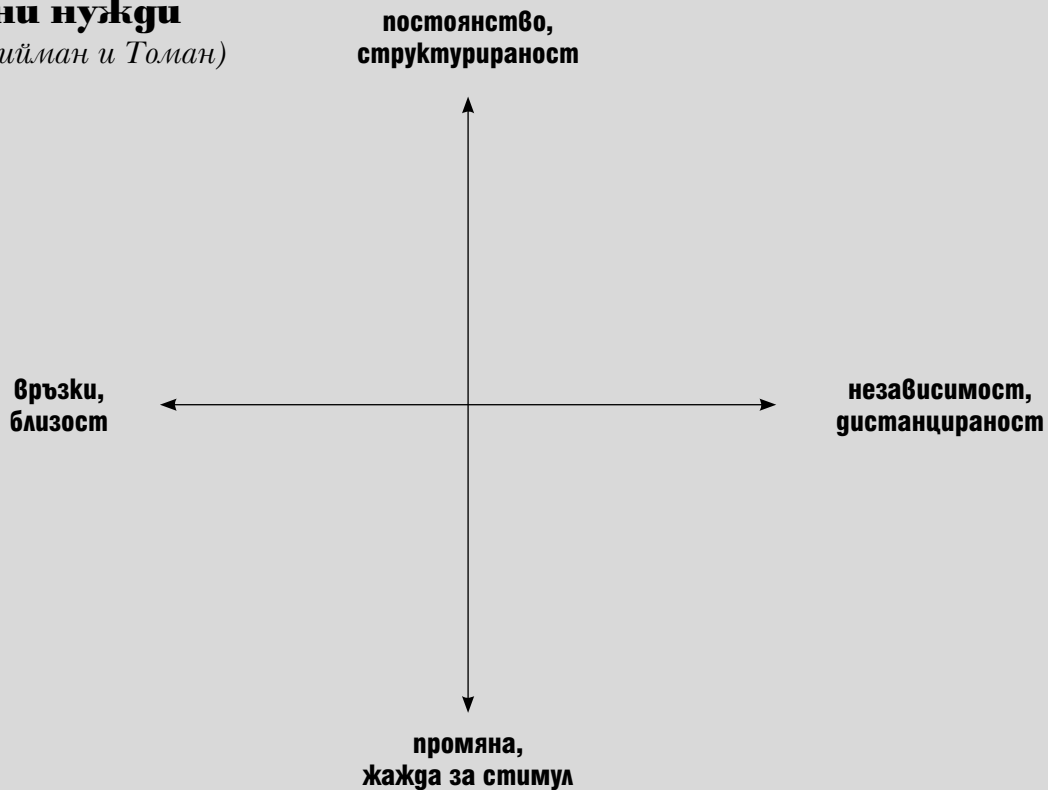
взема преднина“ и като направление, и като „разрешение“ в този смисъл е открито определено. Мъка, обърканост или ободрение могат да се появят в съзнанието на всеки член от групата и да изтощят съсредоточаването на групата върху целта.

Рум Кон



*Основа или психологическо ниво
(Ниво на отношенията)*

Основни нужди
(Според Рийман и Толман)



Съгласувана работа в семинара

1. Представяне на целия семинар в общи линии – в началото на семинара.
2. Съгласуване на насоките за съвместна работа – в началото на семинара.
3. Съгласуване времето на работния план (семинарни часове, междучасия) – в началото на семинара.
4. Уточняване главните цели на семинара – в началото на семинара.
5. Разискване очакванията на учас-

тниците – в началото на семинара.

6. Подбор: Кои очаквания могат да бъдат изпълнени и кои не? – в началото на семинара.

7. Съгласие с програмата/целите за деня – в началото на семинара.

8. Повторение и изясняване на неяснотите от предния ден и програмата за деня – в началото на всеки ден от втория ден нататък.

9. Метод „Светкавица“/Проверка на резултатите (Как се чувствате? Какви са вашите нужди/желания?) – през

известни периоди от процеса на обучение, с цел отпускане.

Описание начина на учене (LSI)

Описание на начина на учене (LSI) характеризира начина, по който се учим и как работим с понятията и с ежедневните ситуации от живота. По-долу има 12 изречения с възможност за 4 завършека на тези изречения. Подредете завършеците за всяко изречение, съгласно това как всяко от тях пасва на вашия начин на учене.

Пример:

Когато уча,	ми приляга най-много	ми приляга най-малко	ми приляга повече	ми приляга по-малко
	4 Аз съм щастлив/а.	1 Аз съм бърз/а.	3 Влагам логика.	2 Внимателен/на съм
Въпроси:				
	А	Б	В	Г
1. Когато уча	предпочитам да влагам усещания.	предпочитам да гледам и слушам.	предпочитам да обмислям идеите.	предпочитам да върша нещата.
2. Уча най-добре, когато	се доверявам на чувствата и идеите си.	слушам и гледам внимателно.	разчитам на логическо мислене.	работя усилено, за да постигна нещата.
3. Когато уча,	имам силни усещания и реакции.	аз съм тих/а и сдържан/а.	старая се да обмислям нещата.	аз съм отговорен/а за нещата.
4. Аз уча посредством	усещане.	гледаме.	разсъждение.	правене.
5. Когато уча	аз съм отговорен/а за нови преживявания.	разглеждам нещата от всички страни.	предпочитам да анализирам нещата, разделяйки ги на основните им части.	предпочитам да опитвам нещата.
6. Когато уча,	аз съм интуитивна личност.	аз съм наблюдателна личност.	аз съм логична личност.	аз съм активна личност.
7. Научавам най-добре от	лична обвързаност с нещата.	наблюдение.	смислови теории.	при възможност за опитване на нещата и практика.
8. Когато уча,	аз се чувствам лично обвързан с нещата.	обмислям преди да действам.	харесвам идеите и теориите.	искам да видя резултати от моята работа.
9. Уча най-добре, когато	се опирам на чувствата си.	разчитам на наблюдение.	осланям се на идеите си.	мога да опитвам нещата за себе си.
10. Когато уча,	аз съм съгласяваща се личност.	аз съм сдържана личност.	аз съм разсъждаваща личност.	аз съм отговорна личност.
11. Когато уча,	аз се обвързвам с нещата.	обичам да наблюдавам.	оценявам нещата.	обичам да съм активен/на.
12. Уча най-добре, когато	съм предразположен и отговорен за идеите.	съм внимателен.	анализирам понятията.	съм практичен/на.
Сума от оценките по колони	А	Б	В	Г

Опитайте се да си припомните някои скорошни ситуации, в които е трябвало на научите нещо ново, например във вашата работа. После, използвайки предвидените за това места, напишете оценка „4“ за завършека на изречението, което най-добре описва начина ви на учене и оценка „1“ за изречението, което приляга най-малко на вашия начин на учене. Подредете ги по ваша преценка с оценки от „1“ до „4“.

Важно: Моля, поставете оценка на всеки от завършеците на изреченията.

Тълкуване на резултатите от LSI

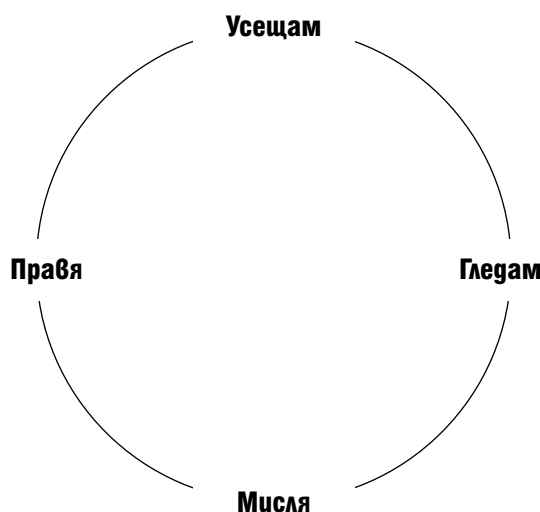
Описанието на начина (LSI) е прост личностно-описателен тест, базиран на теорията за експериментално учене, която е предназначена да оцени вашите силни и слаби места по време на учене. Експерименталното учене е замислено като цикъл от четири етапа: (1) непосредственият конкретен опит е основа за (2) наблюдение и разсъждение, (3) тези наблюдения са обединени в „теория“, от която могат да бъдат извлечени нови изводи, (4) тези изводи или хипотези служат после за примери в практиката за натрупване на нов опит.

а – Реален Опит (РО): Усещане

**б – Размишляващо наблюдение (РН):
Гледане**

**в – Теоретично обмисляне (ТО):
Мислене**

**г – Активно експериментиране
(АЕ): Правене**



Ефективният учещ се основава на четири различни начина на учене – Реален опит (РО), Размишляващо наблюдение (РН), Теоретично обмисляне (ТО) и Активно експериментиране (АЕ). Първият трябва да е въввлечен в процеса напълно и отворено без склонност към нов опит (РО), вторият трябва да е способен да разсъждава и наблюдава натрупания опит от различни гледни точки (РН), третият трябва да може да създава концепции, които обединяват наблюденията в логически издържани теории (ТО) и последният трябва да може да използва тези теории, за да взема решения и да разрешава проблеми (АЕ).

Ако резултатът е най-висок в категория „Реален опит“, това означава възприемчив, базиран на опита подход на учене, който главно се основава на решения, породени от интуиция. Личности, които силно се основават на реалния си опит (РО), имат наклонност към съпричастност и „ориентираност към хората“. Те основно намират ненужни теоретични подходи и предпочитат да разглеждат всяка ситуация като единичен случай. Те учат най-добре от точно определени примери, в които могат да се впишат. Личности, които се основават на реален опит, гледат да са ориентирани към сравнение и по-малко ориентирани към отговорност в своя подход на учене, те се възползват главно от проверка на резултатите и дискусии с други учещи, уповаващи се на (РО).

Ако резултатът е най-висок в категория „Размишляващо наблюдение“, това включва нерешителен, непредубеден и размишляващ подход на учене. Личностите, които влизат в тази категория, разчитат силно на внима-

телно наблюдение при вземането на решения и предпочитат да изучават ситуацията като лекции и така им се дава възможност да играят ролята на безпристрастни наблюдатели. Тези личности се стараят да бъдат съсредоточени.

Ако резултатът е най-висок в категория „Теоретично обмисляне“, това показва един аналитичен идеен подход на учене, който силно е обвързан с логическо мислене и разумна оценка. Теоретично обмислящите личности се стараят да бъдат ориентирани повече към предметите и по-малко към другите хора. Те учат най-добре в отговорни и безпристрастни си-

туации на учене, които се основават на теория и методичен анализ. Те са неудовлетворени и едновременно облагодетелствани от неструктурирани „откривателски“ подходи на учене и като упражнения и симулации.

Ако резултатът е най-висок в категория „Активно експериментиране“, това показва една активна, „практикуваща“ ориентация на учене, която е силно свързана с експериментиране. Активно експериментиращите личности учат най-добре, когато могат да свършат нещата като проект, домашна работа или дискусии в малки групи. Те не харесват пасивните методи на учене като лекции. Тези личности се стараят да бъдат общителни.

Силни страни на ученето и предпочитани учебни ситуации

	Силни страни на ученето	Предпочитани учебни ситуации
Реален опит (RO)	<ul style="list-style-type: none"> • Учение по интуиция • Учение от конкретен опит, свързано с хората • Чувствителност към усещания 	<ul style="list-style-type: none"> • Учение от нови преживявания, игри, влизане в роля и т.н. • Сравнителна проверка на резултатите и дискусии • Обсъждания от личен характер • Учителят като треньор/помощник
Размишляващо наблюдение (RH)	<ul style="list-style-type: none"> • Учение посредством възприемане • Внимателно наблюдение преди вземане на решение • Гледане на нещата от различни гледни точки • Съсредоточеност – задълбочено вникване в смисъла на нещата. 	<ul style="list-style-type: none"> • Лекции • Възможност за вземане на наблюдателна позиция, за да се видят различните изгледи за изход • Обективен тест на познанията относно изхода на дадена ситуация • Учителят като водач/възлагащ задачи
Теоретично обмисляне (TO)	<ul style="list-style-type: none"> • Учение посредством мислене • Логически анализ на идеите • Методическо планиране • Дедуктивно мислене – действие въз основа на разбиране на ситуацията 	<ul style="list-style-type: none"> • Теоретични прочети • Самостоятелно време за учене • Ясно, добре структурирано представяне на идеите • Учителят като източник за получаване на информация
Активно експериментиране (AE)	<ul style="list-style-type: none"> • Учение чрез практика • Умение нещата да се правят • Опасно мислене • Общителност – действие с цел повлияване на хората и събитията 	<ul style="list-style-type: none"> • Възможности за практикуване и проверка на резултатите • Партньорска/групова работа • Проекти и индивидуални обучителни дейности • Учителят като модел как да се правят нещата

Методи, подпомагащи цикъла на обучение

Реален

Опит

- Партньорска/Групова работа – субект – субектен организационен педагогически подход
- Инциденти в училище
- Филми/видео клипове
- Практикум в интеркултурна среда: технология на форми
- Делови, ситуационни и психотехнически игри

Активно експериментиране

- Разработване на образователни проекти
- Разработване на тематичен колаж в интеркултурна среда
- Евристични методи за рефлексия.
- Методи за пренос на знанията, спрямо емоционалната интелигентност на ученика.
- Решаване на педагогически казуси
- Методи за творческо учене
- Педагогически експеримент

Размишляващо наблюдение

- Дискусия
- Брейнсторминг
- Видове въпроси, като гудактически похват.
- Текстови гудактически материали за рефлексия.
- Педагогическо наблюдение.

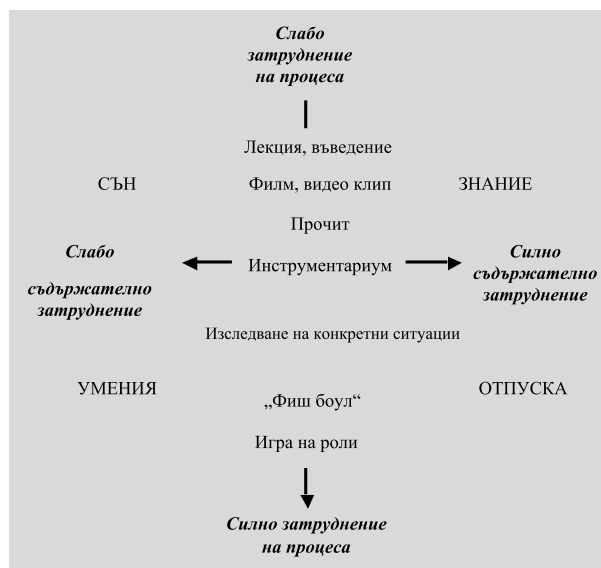
Теоретично

обмисляне

- Лекции/входяща информация
- Анализ на текстове
- Теоретични модели на подходи и форми в интеркултурна среда.
- Модел на образователна политика на училище, спрямо конкретните маркери на средата.
- Създаване на иновационна технология на основни и допълнителни форми на гудактическо взаимодействие в училище.

Затруднения в процеса на обучение

Когато трябва да бъдат преценени внимателно специфичните нужди на всяка група, се описват методите на обучение в ред по нарастване на затрудненията. (Всяко затруднение на процеса трябва да бъде в хармония със същността на съдържателното затруднение.)



Описание типа на преподавателя (ТТ)

По-долу имаме дадени дванадесет изречения, всяко с по четири възможности за край. Всяка една от тези възможности отговаря на един от четирите типа на преподаване. Вие трябва да разпределите 10 точки измежду четирите възможности, за да пока-

жете доколко предпочитате всеки от възможните завършеци на изречението. Винаги използвайте всичките 10 точки. Никога не слагайте повече или по-малко от 10 точки като сбор точки за всяко изречение. Може да използвате и нула, ако е необходимо, както в примера по-долу.

Пример:

В клас, аз предпочитам, когато учащите	0 споделят своите чувства	2 слушат внимателно	3 водят си бележки	5 задават въпроси
Въпроси	А	Б	В	Г
1. В кой клас най-често използвам	дискусии, свързани с учащите.	лекции.	решаване на дадени проблеми.	занимания.
2. Виждам себе си като	слушател.	организатор.	служител.	окуражител.
3. Най-често насочвам учащите си към	лична изява.	внимателно наблюдение.	термини, символи, идеи.	самостоятелна работа.
4. В процесът, който използвам преобладава	свободно изразяване на чувства.	прецизна организация на материали.	време за самостоятелен размисъл.	дискутиране в малки групи.
5. Главно оценявам учащите се чрез	лична оценка на резултатите.	обективни тестове.	лични тестове.	лична преценка.
6. Предпочитам да ме вземат като	приятел.	специалист.	учен.	съветник
7. Предпочитам да наблягам на	поведението.	перспективите.	теорията.	уменията.
8. Предпочитам да вземам ролята на	помощник на групата.	ръководител.	обясняващ.	треньор.
9. Съсредоточавам вниманието на класа	да видим "кой".	да кажем "как".	да открием "нещо".	да питаме "какво".
10. Аз се грижа да ангажирам времето в	споделяне.	учебен процес.	обобщаване.	експериментиране.
11. Стремя се да	ги накарам да се забавляват.	да ги накарам да мислят по проблема.	да им помогна да го разберат.	да ги накарам да го направят.
12. Като общо, моето поведение по отношение на това учебно предизвикателство е	сякаш то е наше общо..	сякаш то е мое.	сякаш то е тяхно.	сякаш то е твое.
Сума от точките:	А	Б	В	Г

Интерпретиране результатите от (ТТ)

Всеки от четирите типа преподаване, определени от ТТ, се характеризира с определен подход на преподаване, начин на представяне на материала и връзка между преподавателя и учащите. По-долу са описани основните характеристики на преподавателя за всеки от четирите типа на преподаване.

А – Слушател

- Създава една емоционална среда
- Прилага най-ефективно „Реалния Опит“
 - Насърчава обучаваните към свободното изразяване на личните им нужди
 - Помага на всеки да бъде изслушан
 - Показва разбиране на всеки член на групата
 - Тълкува поведението на обучаваните без нужда от изказването им
 - Предпочита обучаваните да говорят повече от преподавателя
 - Иска обучаваните да могат да работят самостоятелно и да бъдат независими
 - Описва лични емоции и преживявания
 - Показва съпричастие
 - Благоприятства всякаква форма на изразяване (думи, жестове, прегръдки, музика, изкуство и др.)
 - Не изглежда „притеснен“ относно подготовката
 - Остава „тук-и-сега“
 - Практичен е („върви по течението“)
 - Изглежда отпуснат и не бърза

Б – Ръководител

- Създава учебна среда на възприемане
 - Прилага най-ефективно Размишляващото Наблюдение
 - Поема отговорност
 - Дава насоки
 - Води си бележки и регистрира данни за обучавания относно неговото познавателно равнище
 - Изглежда самоуверен
 - Добре е организиран
 - Оценява с обективни критерии
 - Той е решаващият, отсъждащ какво е научено
 - Използва лекции
 - Съвместен е (придържаше към обявения дневен ред). Съсредоточава вниманието върху конкретна точка от дневния ред, придържайки се стриктно към определеното време
 - Казва на участниците какво да правят
 - Съобразява се стриктно с определеното време
 - Развива непредвидени проекти
 - Дава примери
 - Ограничава и контролира участието на обучаваните в процеса

В – Обяснител

- Създава символчна учебна среда
- Прилага най-ефективно Теоретичното Обмисляне
 - Поощрява обучаваните да запомнят и усвоят термини и постулати
 - Прави връзки (свързва миналото със сегашното и се грижи за последователността на учебния план)
 - Свързва теорията с реални събития
 - Разграничава личността от учебника, съблюдава
 - Споделя идеи, но не и чувства

- Приема чуждите интерпретации както своите
- Използва теорията като основа
- Поощрява обобщенията
- Представя добре структурирани обяснения
- Ослушва се за размишления; чести претоварвания, емоции
- Иска обучаваните напълно да разбират фактите, терминологията
- Използва изучаване на конкретни случаи, лекции, прочети
- Поощрява самостоятелното мислене
- Представя информация, базираща се на конкретни данни

Г – Треньор

- Създава поведенческа учебна среда
- Прилага най-ефективно „Активно-то Експериментиране“
- Позволява на обучаваните да оценяват самостоятелно своя напредък
- Включва обучаваните в практически дейности, дискусии
- Поощрява експериментирането с практическо приложение
- Постава обучаваните в пряк контакт един с друг
- Извлича силните страни на групата
- Използва обучаваните като средство
- Помага на обучаваните да изкажат това, което вече знаят
- Действа като помощник, за да направи преживяването по-приятно и осмислено
- Той е несъмнено отговорен
- Използва дейности, проекти и проблеми, базиращи се на реалния живот
- Поощрява активното участие

Кратко описание на методите (използва се презентацията от приложенията)

„Брейнсторминг“

По време на брейнсторминга участниците са подтикнати да изкажат гласно идеите и асоциациите си, отнасящи се за определена тема, въпросите на преподавателя играят ролята на стимулатор. Преподавателят отбелязва идеите на участниците върху „флипчарт“. Важно е да се спазват следните правила:

1. Няма дискусии или критика
2. Приветства се всяко взимане на участие
3. Идеите на другите участници не трябва да бъдат непосредствено отхвърляни

Изучаване конкретни ситуации (инциденти)

Изучаване конкретни ситуации представя действителни индивидуални или организационни проблеми, също така и обективното им решаване. Целта е да се покаже сложността на реалните ситуации от живота. От участниците се иска да ги решават проблема. По време на оценяването се обсъждат възможните решения и техните последици.

„Основна тема“

За да се ориентира групата в правилна посока е задължително да се следва „основната тема“. Трябва да има програма на семинара, която да показва различните етапи и въпроси, с които ще се занимава. В същото време се структурира пълният предмет, с който ще е свързана по-нататъшната работа. След като е представена

в началото на семинара „основната тема“ преподавателят връща към нея като заключение на всяко изречение. По този начин преподавателят дава възможност на участниците да разберат до кое положение са стигнали.

Препитване

В този контекст „препитване“ означава оценка, която следва фазите на интензивна работа. Наученото през семинара се преразглежда и участниците са подготвени да го използват в ежедневната си педагогическа практика.

Дискусия

Преди и след интензивните фази е полезно да се проведе структурирана (ръководена) дискусия. По този начин на групата е дадена възможност да направи в действителност нещо; обмяната на виждания помага на участниците да преговарят наученото и да оформят мнение. Но все пак преподавателят трябва да се убеди, че дискусията не се отклонява от първоначалната си цел.

Практики

Вижте по-году „Индивидуална работа“, „Партньорска работа“ и „Работа по групи“.

Работа по места

За да се приложи съдържанието на курса в педагогическата практика, участниците се изпращат с определена задача по места, например да водят интервюта, да наблюдават разговори, да опитват нещо „в реалността“ и т.н., по заданието за дистанционно обучение. Задачата е обща за екипа на училището.

Филм/Видео клип

Показването на филм или видео клип може да бъде добра алтернатива на преподавателя за въведение. Въпреки това не бива да се прави много често и винаги трябва да е свързано с определена задача, зададена на участниците преди или след филма. Също така, за да съответства на процеса на обучение на курса, филмът трябва да е в повечето случаи не повече от 20 минути. Проверка на резултатите (базирана на случките от филма, презентации, влизане в професионални роли в образователния процес и др. провеждани по време на курса) е отличният начин участниците да обмислят и развият своите поведенчески умения.

„Светкавица“

С метода „Светкавица“ се прави нещо като „моментална снимка“ на текущата атмосфера в групата, това разкрива възможни притеснения (например, участниците са разочаровани или е диагностиран краткотраен интерес, изискано е било много от тях). Методът „светкавица“ може да бъде използван също и за оценка на деня или на семинара като цяло. По този начин на участниците се дава възможността да споделят моментните си чувства, потребности и очаквания, за да покажат до колко са задоволени от процеса на обучение и да поставят на въпрос това, което мислят за атмосферата в групата. На всеки участник (и на преподавателя) се дава възможност да изрази своите виждания; не се правят коментари или дискусии.

Делови, ситуационни и психотехнически игри

Игрите изискват от участниците

в курса да се състезават един с друг индивидуално или по групи. За да се нарече автодигактична (самообучаваща – рефлексивна) игра трябва да има установени видове правила, игрова задача, образователна задача и варианти за приложение в интеркултурна среда. Също така трябва да има завършек след всеки период от време, кръгове или етапи и др.

Работа по групи (организация на външната педагогическа среда по субект – субектния подход на взаимодействие)

Съществуват две различни форми на работа по групи: всички групи работят по една и съща тема или въпрос или всяка група дискутира различна тема (или изследват подобни теми от различни гледни точки). Има много начини за сформирание на групи. Препоръчително да се работи в групи с не повече от 6 обучаеми. Минималните участници в група са 2, оптималните за стимулиране на рефлексивните процеси на мислене са 4, а максималният брой участници в група е 6. При обучаваща група от 20 учителя, най-добрият вариант е разделянето и на 5 подгрупи от по 4 участници в нея. Примерен критерий за сформирание на група: в зависимост от това колко добре се сработват участниците (по социометричен статус), равнище на знания: емпирично или рефлексивно, професионални интереси по преподавани учебни предмети, професионална компетентност, спрямо етапа на образование: начален етап на основната образователна степен, среден курс, горен курс, спрямо предмета на извършената педагогическа дейност: учители, възпитатели, педагогически съвет-

ници, училищни психолози, директори и т.н., спрямо възрастово-психологическите особености на учениците, с които работят., спрямо етническите характеристики и особености на учениците, с които си взаимодействат, спрямо типа и вида училище и неговите образователни маркери, спрямо потребностите за разрешаване на конкретен педагогически казус и други.

Диплянки

Диплянките са полезно средство за участниците да се ориентират, да подготвят и да оценят курса така добре както, когато си водят записки по време на лекциите на преподавателя. И като форма на визуализация това повишава учебния ефект. Участниците могат да изработят тематичен колаж на етнопедагогически или етнопсихологически модел за образование в интеркултурна среда.

Методи за пренос на знания, извън рамките на образователната институция.

Образователната интеграция (социално включване), приобщаване и приемане в интеркултурна среда изисква приложение от ученика на усвоените в училище знания в реалния живот. Това изисква познаване от учителя на методите за пренос на знания, като конституиращ компонент на рефлексията в технологията на урока. (например като повторение на учебното съдържание, допълнително проучване или подготвяне на презентация). За участниците – учители се дават методи за пренос на знания, чрез решаване на самостоятелни творчески задачи, казуси, инциденти, модели на образователна политика и др. в хода на

гистанционното консултиране.

Самостоятелни – творчески задачи

Участниците работят самостоятелно, когато става дума за преминаване към тяхната сфера на работа или когато те трябва да определят до колко е свързан конкретния въпрос с тяхната индивидуална работа.

Диагностичен инструментариум

Функцията на диагностичният инструментариум е да се получат данни и да се осигури информация от участниците отнасящи се до самите тях или тяхната група от дадено училище. Използва се също и да се илюстрират характерните черти на определена етнопедагогическа теория или друг конкретен принос. Типичен инструментариум са въпроси, описания, структурирани интервюта, гидактометрични тестове или незавършени изречения, асоциативни и рефлексивни техники, психометрични тестове и други.

„Пазар“

„Пазар“-методът представлява един вид информационен пазар. Няколко групи осъзнават активно представената информация. Тази информация, представена по конкретните теми от моделната учебна програма, трябва да бъде внимателно анализирана от участниците.

Психотехнически упражнения

След фазата на интензивна интелектуална/аналитична работа, на участниците трябва да се даде възможността да се отдалечат от емоционалните преживявания, с които са се били натоварили по време на проце-

са на обучение. За тази цел преподавателят трябва да предложи отпуснащо психотехническо упражнение. В края на обучителния ден може да се насърчат участниците да обобщят получената от преподавателя информация в логическа матрица.

Метаплан техника

Тази техника е наименувана съгласно ръководството на консултативната група, която я е измислила. Тя представлява комбинация от проекти и учебни помагала, от динамика на групата и обсъждания, от мнения за компании и тяхната организация. Представящият е главното лице. Той/тя помага на групата да представи своите цели и желания, да намери решения, и да е сигурна, че тези решения ще бъдат приложени в практиката. Представянето става в три стъпки: задача на групата, начин на работа на групата и резултат. Във всяко интерактивно обучение преподавателят влиза в ролята на представител в определени фази от процеса на обучение. Представителят дава на групата да работи самостоятелно; няма да има „обучение“, а само ръководене на определено ниво, за да осигури правилно направление на процеса.

Карта на съзнанието

Картата на съзнанието е вид мрежа, която разкрива взаимовръзката между различни елементи, които принадлежат на една и съща тема. Тя дава на участниците една обща представа за темата. Също така и взаимовръзките в задачата стават очевидни. Тази „мрежа“ спомага за интелектуалния процес на анализ на темата. Използва се интегралния и комплексен педагоги-

чески подходи.

Запитване по един въпрос

Методът „запитване по един въпрос“ е практичен начин за регистриране мнението на групата относно определена тема, например: участниците се допитват колко важна е темата за тяхната ежедневна работа или колко знаят за даден проблем. Те отговарят чрез закачане на спикер (или лепенца се точка) върху флипчарта (или някаква дъска), на който отговорите се подреждат така: от „много важен“ до „не важен“ или от „много“ до „много малко“. По този начин изпъкват различните мнения в групата и важните фактори могат да бъдат отделени от по-малко важните. Чрез този метод ефективно може да бъде оценено становището на групата по определени въпроси.

Партньорска работа

Двама участници обменят виждания относно даден въпрос или тема. Този метод се използва често при работа с прецизни съдържания изискващи доверено съдействие (например получаване на мнения от партньора).

Писменна теза за решаване на реален практически казус от педагогическата практика в интеркултурна среда.

Разработването на педагогическа теза може да бъде доброволна или задължителна част от курса. Писмената теза може да се прочете само от преподавателя (или екипът от преподаватели) на курса или да се представи на групата (вижте по-долу „презентация на участник или гост говорител“).

Презентация на участник или гост говорител

Ако участникът или гост говорителът представя писмена теза или съобщава концептите по мултимедийната презентация, то това трябва да бъде по основните теми от заданието на ОП – 8. Преподавателят представя мултимедийната презентация, подпомага и дискусиата след презентацията и осигурява спазването на програмата. Важно е накратко да се представи на участниците гост-говорителя, за да могат те добре да се подготвят. По време на презентацията ще се приложат различни методи, дидактически похвати, дидактически средства и материали: обсъждане, учебни помагала и материали и структуриране на съдържанието (например техники като дуплянки, въпроси, запас от теми и т.н.), резултати от метод б35 и други.

Образователен проект за работа на учителя в интеркултурна среда

По-дългите и сложни практики в семинара често удовлетворяват критериите за (малък) проект. Идеята е, че участниците ще работят максимално независимо, за предпочитане по проектни отбори, за да постигнат определена цел в рамките на определен период от време с цел да задълбочи и развие учебното съдържание на курса. Като цяло резултатите от проекта се документират и се представят на преподавателя вероятно и на целия курс.

Влизане в роли

При „влизането в роли“ участниците представят роли под формата на случая или сценарий и после ги разигра-

ват за практика с учебна цел. Начините, по които тези роли са изиграни от участниците, после се дискутират. После това действие може да се или да не се опита отново. Влизането в роли основно се използва за тренировка на гържанието в ролева или проблемна ситуация и за създаване в конкретен участник мотивации и роли също както при останалите.

Запитване по няколко въпроса

Всеки участник от работната група получава определен брой зелени точки (който отговаря на броя на разглежданите теми, разделен на две, но обикновено не повече от 7 точки).

Темите са описани в „съдържанието на теми въпроси“ и всеки отбелязва неговата/нейната предпочитана тема като разпределя зеленията се точки. Темата, считана за най-важна, ще включва най-много зелени точки.

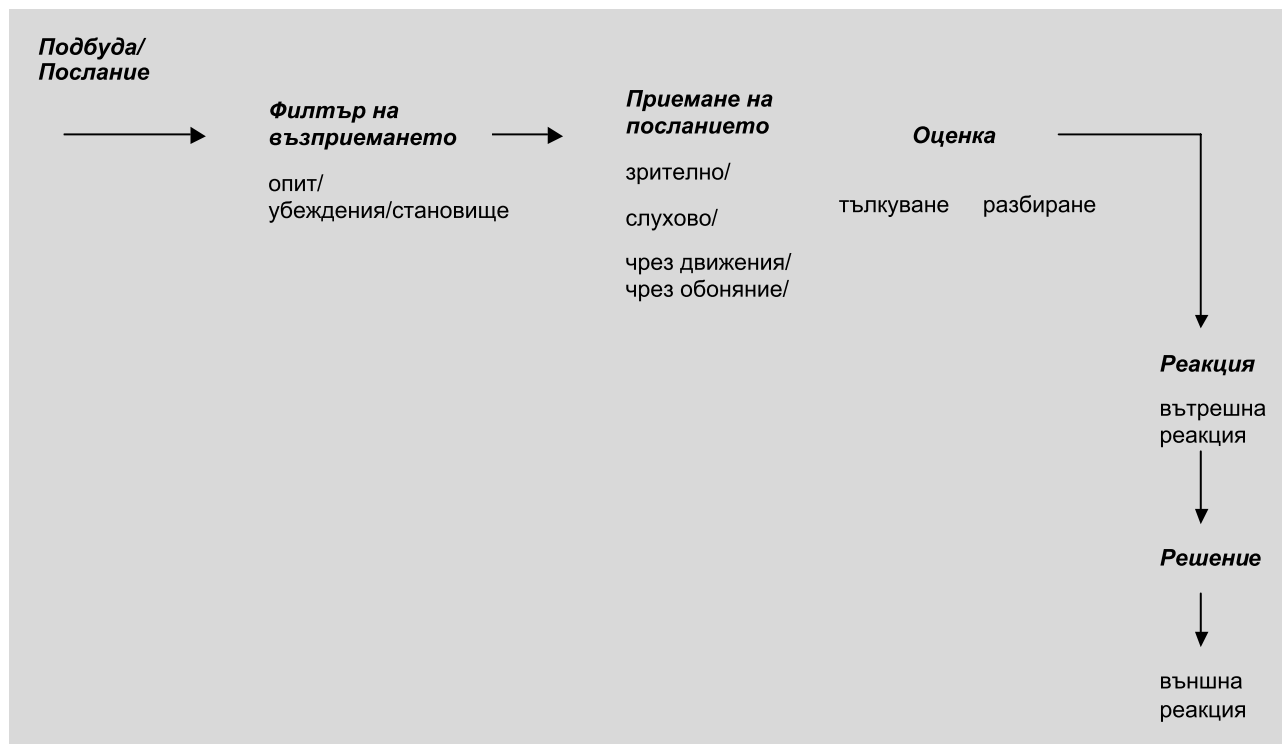
Съдържание на въпроси

Виж по-долу съдържание на теми.

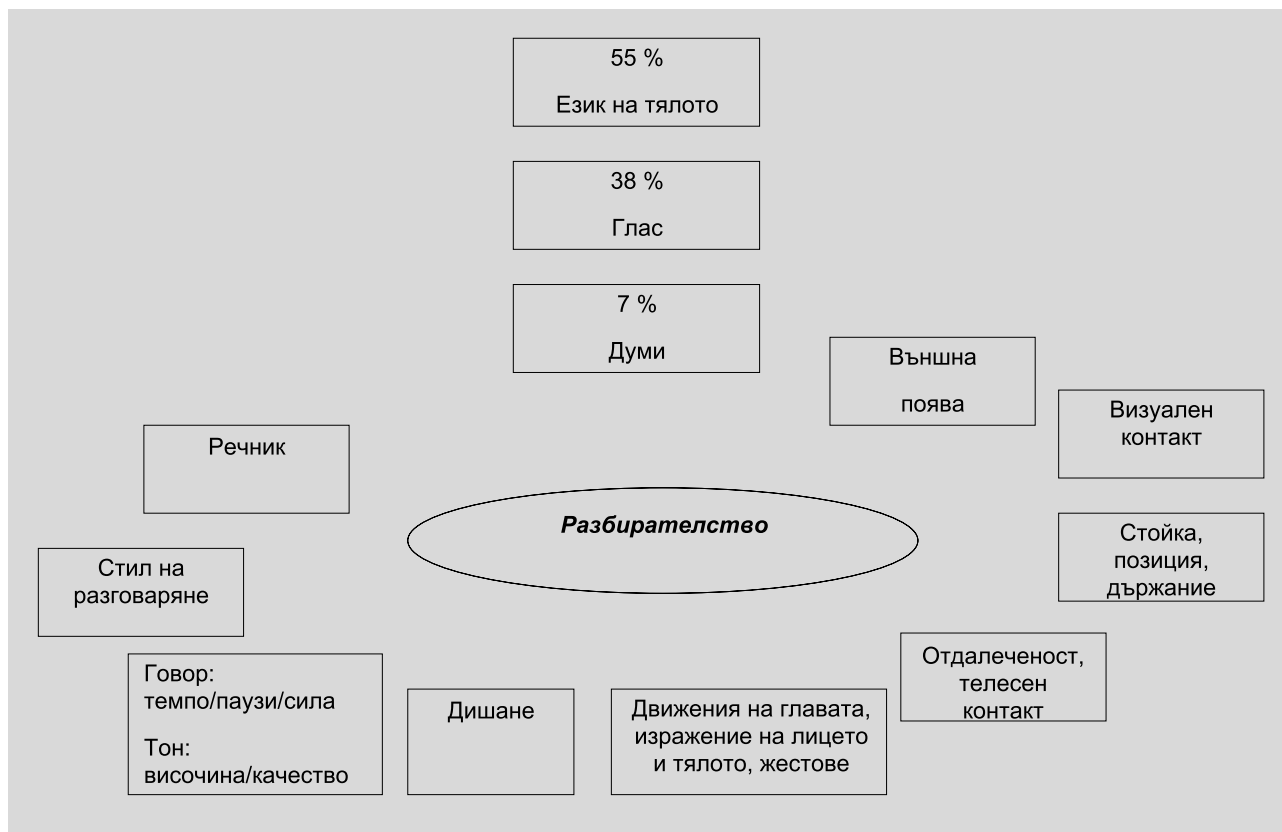
Съдържание на теми

Съдържанието на теми или въпроси обхваща всички аспекти на даден въпрос, събрани от групата. То осигурява основен поглед и улеснява по-нататъшното разглеждане на съответната тема или въпрос.

Възприемане



Разбирателство (комуникативен контакт)



Построяване на мост през разбирателството и самооценката

Активно слушане

Поведение: одобрително, приемащо

Цел:

- стимулиране н комуникативният аспект на рефлексията

Средства:

- комуникационен контакт чрез словесни и несловесни знакове (моделирание – рефлексия)
- възпроизвеждане на това, което е било казано или е имало предвид (съдържание и установка)

Активното слушане изисква:

1. Съсредоточаване върху словесни и несловесни знакове у партньора, с което то разговоряме

2. Внимателно възприемане на това, което казва, мисли, възнамерява или очаква партньорът

3. Отразяване съдържанието на споделеното от партньора със собствени думи – максимално вярно и естествено и по-кратко от оригиналната версия

4. (Вероятно) отразяване на възприетото или предполагаемото усещане, което изразява партньорът (открито или неявно)

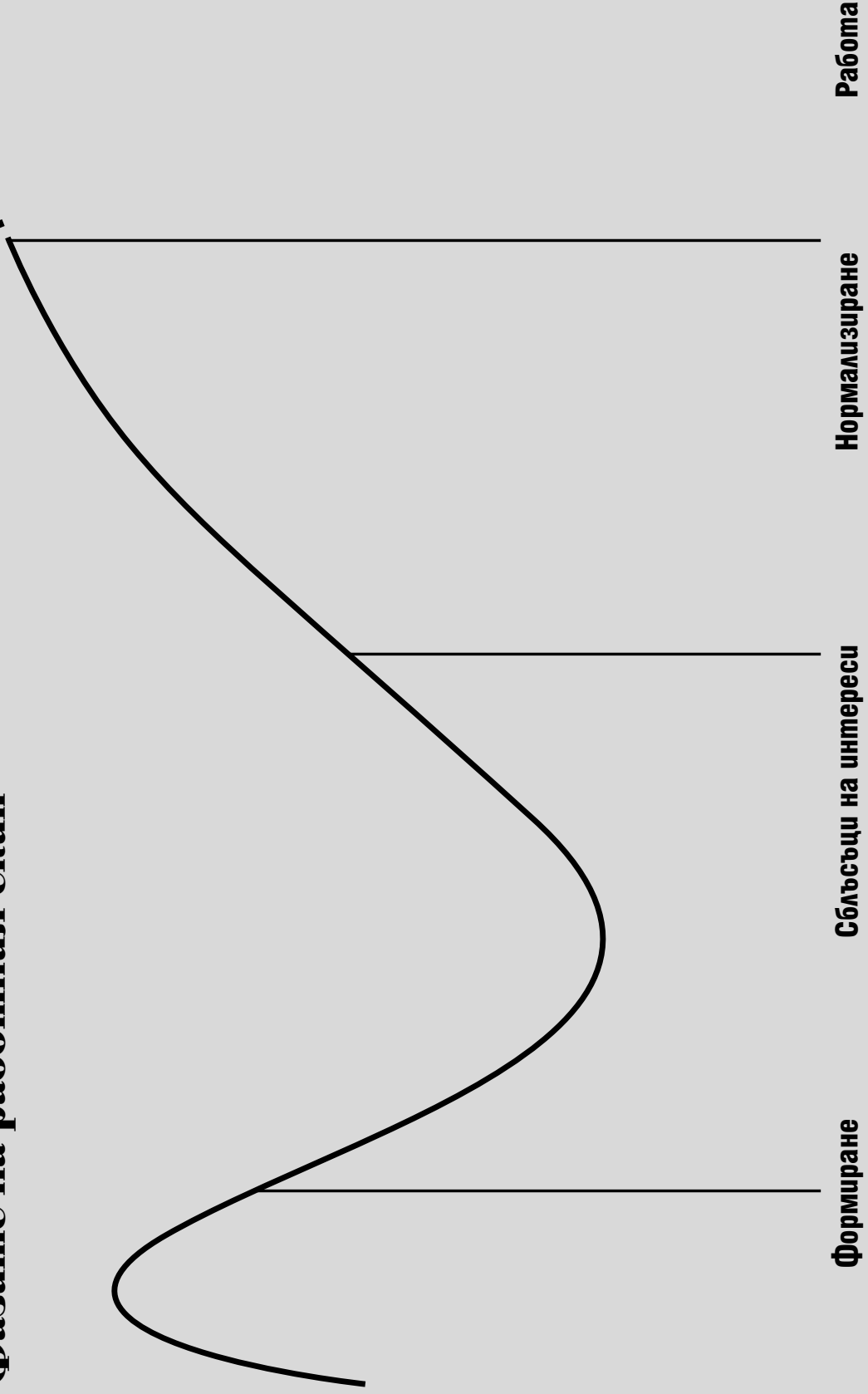
Например:

- „Ако съм разбрал правилно, вие имате предвид ...“
- „Искате да знаете дали/как/какво“
- „С други думи ...“
- (Вероятно) „Имам наблюдения, че вие сте ...“
- „Вие наистина ли сте ... (усещане)“

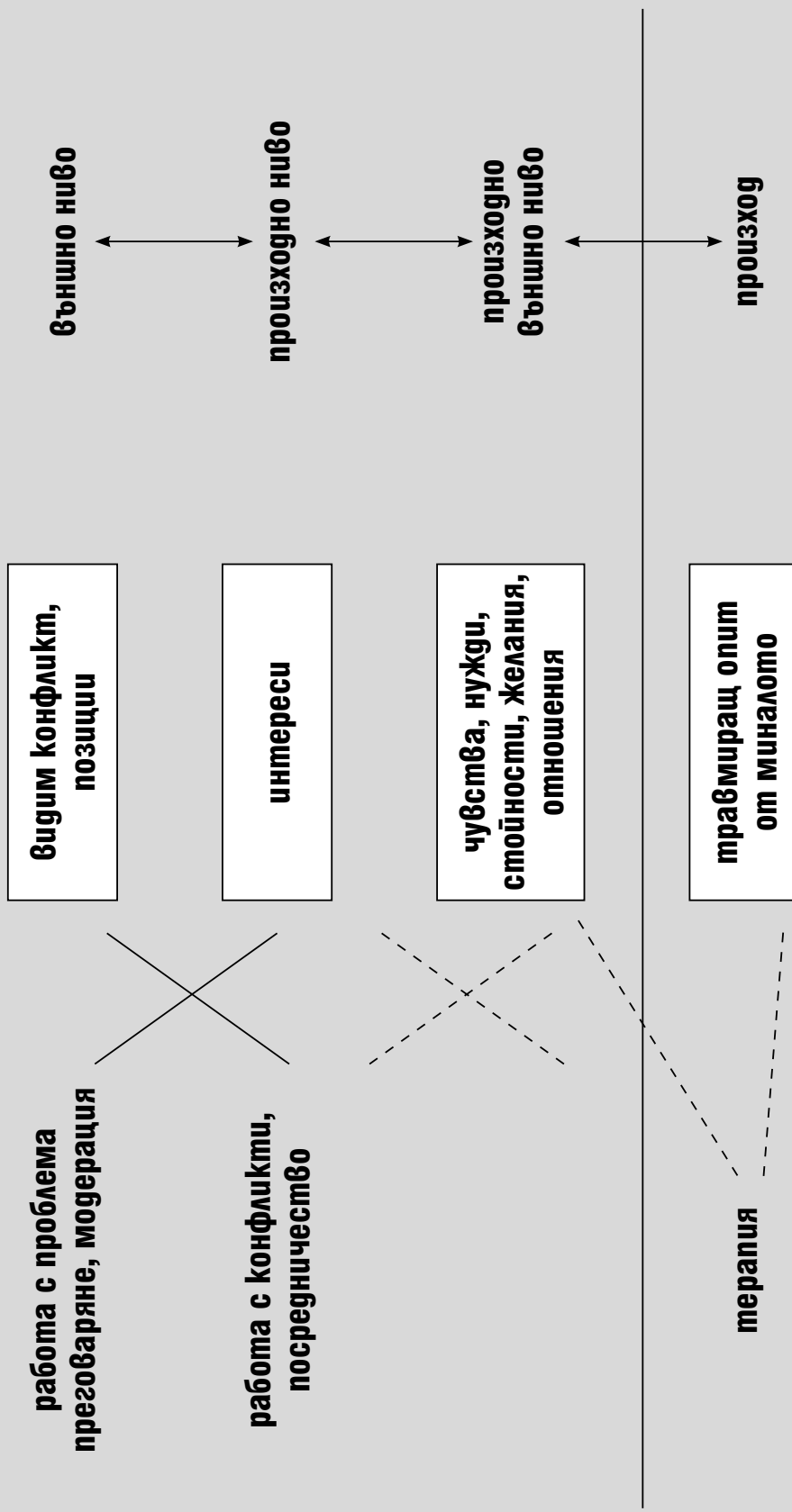
Опитност: Четирите страни на посланието (Шулц-фон-Тун-Модел)

Учебни въпроси:	
Съдържание: Какво конкретно казва говорещият – описвайки, интерпретирайки, отсъждайки (без значение дали е истина или не)?	Отношение: Как определя говорещият своята връзка със слушателя? Как се отнася той/тя към слушателя и какво (в последствие) казва относно слушателя?
Саморазкриване: Какво казва говорещия за себе си? Какво ни научаваме за неговата/нейната личност, настроение и т.н.?	Намерение: Какъв ефект той или тя иска да постигне върху слушателя?
Моля, попълнете, използвайки пряка реч. Избягвайте необосновани писмени конструкции.	
Случай 1: Директорът на училището към учителя: “Златанова, учениците Ви са се разделили на групи: роми и българи	
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:
Случай 2: Учител към учител : „ Вързулев смени подхода към ромчетата имаме ниски резултати от оценяването“	
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:
Случай 3: Учител към ученик , който говори по мобилния си телефон по време на час:	“Колко дълго ще говориш по телефона?”
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:
Случай 4: Ученик говори със съученика си:	“Много е тъпо в това училище с тези мангали ”
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:

Фазиите на работния екип



Наслoяване на конфликти и работа с тях



„Ти“ – Език – „Аз“ – Език Сценарий

Представете си, че вашият колега г-н Милев, с който преподавате в начален етап на основната образователна степен (или по даден предмет), не спазва държавния образователен стандарт по интеркултурно образование. Притежава стереотипи и предразсъдъци към етническите малцинства. Докато вие (за пореден път) не постигате резултати с учениците по този стандарт, решавате да говорите по въпроса открито с вашия колега.

„Ти“ – Език

- „Когато общуваш с учениците си не демонстрарай предразсъдъците си към ромите“.

- „Защо не се опиташ да промениш методите си на работа?“

„Ти“ – Езикът омаловажава другия човек (и разгорещява конфликта)

„Аз“ – Език

1. Ситуация (прецизно, не пренебрежително описание на поведението на другия или на проблема):

„Когато преподаваш своя предмет не се съобразяваш със стандарта по интеркултурно образование на МОМН и аз имам проблеми с учениците по моя предмет“

2. Последствия (не омаловажаващо описание на последствията за себе си)

„Заради това аз се опитвам да не засягам пред учениците темата за дискриминацията, но така не формирам у тях нагласи спрямо социокултурното многообразие. Така пречиш на работата ми...“

3. Чувства (не омаловажаващо описание на чувствата ни)

„Чувствам се несигурен и разочарован“.

- „Аз“ – Езикът оценява другата личност (и позволява съвместно решаване на конфликта)

Продължение (ако е уместно)

- питаме как другият вижда проблема
- назоваваме целите си
- изразяваме нуждите и желанията си

Умения за задаване на въпроси

Чрез задаване на въпроси получаваме важна информация за нашите ученици. Това ни позволява да фокусираме мислите и действията си върху тях. За тази цел е важно да се задават добре обмислени въпроси. Те могат да помогнат за анализиране нуждите или желанията на учениците и в същото време придават на разговора ориентация към целта или решението. За това въпросите трябва да бъдат добре подбрани и зададени в подходящия момент.

Правила при задаване на въпроси

- Задавайте само по един въпрос в удобен момент.

- Преди да зададете въпрос трябва да знаете какво точно целите с него. Иначе учениците ще се затруднят в отговора.

- Питайте кратки и ясни въпроси с конкретна цел, така че слушателят да може да отговори лесно.

- Дайте достатъчно време за отговор.

Възможности за задаване на въпроси

1. Отворени въпроси (започващи с въпросителни думи като: как, какво, защо, кога, къде)

„Как мога да ви помогна?“

„Какво точно се нуждаете?“

„Защо мислите, че ...?“

Отворените въпроси предполагат подробни отговори, които ни дават повече информация. По този начин можем да започнем или да поддържаме разговора.

2. Затворени въпроси (тласкат към отговор с „да“ или „не“)

„Мога ли да ви помогна?“

„Имате ли нужда от съвременната версия?“

„Мислите ли, че трябва да продължим с дискусията?“

Тъй като затворените въпроси не допускат повече от две възможности за отговор те трябва да се използват не с цел да „заковават“ обучавания, а да „заковават“ проблема (анализ на проблема).

3. Указващи въпроси: Внимавайте когато задавате тези въпроси на обу-

чаемите!

Използвайки указващи въпроси означава, че вие наистина не искате да получите отворен отговор, а да внушите вашето мнение. Очевидно този вид въпроси засилват противопоставянето на слушателите. Указващ въпрос, все пак може да бъде много полезен, ако желаем да наблегнем на общите интереси:

„Сигурен/сигурна съм, че вие също сте заинтересовани от добрата ни съвместна работа.“

4. Алтернативни въпроси:

За да бъдем по-точни тези въпроси могат да се квалифицират също като указващи въпроси. На запитания му се дават само две алтернативи за отговор. Алтернативните въпроси могат да се използват с обучаемите, когато решението е взето и трябва да обсъдят детайлите му:

„Ще се видим в сряда или в четвъртък?“

Наслояване на конфликти и работа с тях



Метаплан техника в модерацията

Метаплан техниката в модерацията е редица от методи, които улесняват процеса на решаване на проблеми в групи. Когато се използва на работни срещи, тази техника води до реални

резултати. Те се основават на широка база от отговорности, защото всички участници са били част от процеса. Метаплан техниката следва естествения, систематичен ред на стъпките при решаване на проблеми (модерационния цикъл):

Стъпка	Приложени методи
1. Изразяване на чувства или наклонности, свързани с резултата	Запитване по един въпрос (Виж кратко описание на методите)
2. Получаване на основна представа за ситуацията	Викащи въпроси <ul style="list-style-type: none"> съберете всички идеи и усещания, свързани с крайния резултат чрез асоциативни техники говорете накратко относно натрупаните впечатления обобщете впечатлението
3. Задаване на въпрос, който цели същината на резултата	Задаване на въпроси с карти <ul style="list-style-type: none"> преобразувайте крайния резултат във въпрос задайте на участниците да напишат отговорите си на карти (по един отговор на карта)
4. Обвързване на отговорите с различна тематика/проблематика	Групиране <ul style="list-style-type: none"> съберете картите направете групи с помощта на участниците наименувайте групите с отговори като се допитвате с участниците
5. Набиране на тематика/проблематика	Съдържание на теми (Виж кратко описание на методите)
6.Класифициране различните специфики/аспекти на проблема	Съдържание на теми (Виж кратко описание на методите)
7. Избиране на тематика/проблематика	Викащи въпроси <ul style="list-style-type: none"> питайте участниците, кой от тях по коя тема/проблем ще работи с най-голям приоритет
8. Работа по тематиката/проблематиката в групи	Работа по групи (Виж кратко описание на методите) <ul style="list-style-type: none"> разделете се по групи, които да работят по една или няколко от темите/проблемите с най-голям приоритет накарайте групата да използва адекватни средства за намиране на решения (AVORS, SMART и т.н.) накарайте групата в заключение да представи своите (предложения за) решения
9. Запознаване на другите участници с решението взети в групата	Презентация (Виж кратко описание на методите) <ul style="list-style-type: none"> групата представя резултатите от работата си т.е. (предложения за) решения
10.Обсъждане на решенията	Дискусия (Виж кратко описание на методите) <ul style="list-style-type: none"> решенията на групата се обсъждат от всички участници
11. Взимане на решения за конкретни действия	Решение/План за действие <ul style="list-style-type: none"> описват се конкретните стъпки при решенията в плана за действие, в съгласие с всички участници отговарящите лица и датата за завършване се записват

**ПРОФЕСИОНАЛНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИ
ТРЕНИНГ ЗА ФОРМИРАНЕ
ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ
ЗА РАБОТА В ИНТЕРКУЛТУРНА СРЕДА**

Основна тертадка

Автор: Ирина Колева Колева

ISBN 978-954-07-3566-5