



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



Economic and Consumer Literacy in European Schools

IO 2 – Образователни материали и насоки за
икономическа и потребителска компетентност

МЕТОДИЧЕСКИ ПЪТЕВОДИТЕЛ ЗА ОБУЧИТЕЛЯ-УЧИТЕЛ





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



Economic and Consumer Literacy in European Schools

102 – Образователни материали и насоки за
икономическа и потребителска компетентност

МЕТОДИЧЕСКИ ПЪТЕВОДИТЕЛ ЗА ОБУЧИТЕЛЯ-УЧИТЕЛ





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



Economic and Consumer Literacy in European Schools

Проектът ECOLES (Economic and Consumer Literacy in European Schools) има за цел да подобри икономическите и потребителски знания, умения и отношения на учениците, както и да им подобри и дигиталните компетентности. В същото време предоставя на учителите допълнителни ресурси, които могат да бъдат използвани в провеждането на интердисциплинарни уроци, които представляват електронни игри за работа в две възрастови групи (7-12 и 13-18 годишни).

*Успешно обучение е това,
при което участниците научават
нови неща, забавляват се
и очакват с нетърпение да се
върнат за следващата дейност.*



Методическият пътеводител има за цел да:

- запознае обучителите с техники, които подпомагат активното учене;
- да разшири знанията, уменията и компетентностите за прилагане на нови стратегии - интерактивно обучение, развитие на критическо мислене, комбиниране на традиционни и нови подходи и методи.

Методическият пътеводител очаква следните резултати от обучителите:

- да се запознаят и приложат активни и интерактивни методи за обучение на ученици;
- да овладеят и приложат разнообразни техники и технологии за осъществяване на интерактивно обучение;
- да конструират и демонстрират различни стратегии за установяване позитивни взаимоотношения с участниците.

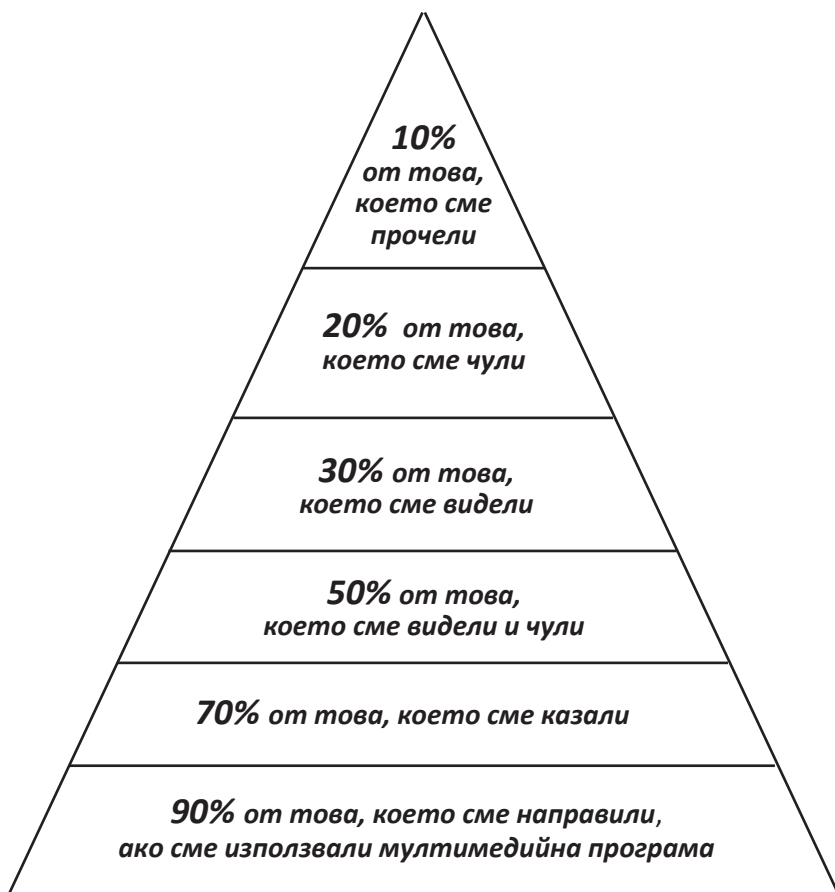
Методическият пътеводител разглежда и се опитва да отговори на следните въпроси:

- Как се обучават ученици?
- Как се формират връзки в група за обучение на ученици?
- Как се организира активно учене за ученици?
- Как се подготвя и провежда обучение за ученици?
- Как се управляват трудни ситуации при обучение на ученици?
- Как завършва обучението на ученици?

КАК СЕ ОБУЧАВАТ УЧЕНИЦИ?

Факт е, че учениците учат чрез четене, слушане и визуализиране на преподаването, но те биха научили много повече, ако реално участват в процеса на учене.

Изследвания сочат, че за повече от три дни се запомня следното:



КАК СЕ ФОРМИРАТ ВРЪЗКИ В ГРУПИ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА УЧЕНИЦИ?

За да бъдеш ефективен обучител-учител, трябва да се свързваш с участниците на различни нива. Връзките, които се изграждат и насърчават по време на работата в група, се основават на **доверие, откритост и уважение**. Когато участниците се чувстват спокойни и уверени в своите начинания, те проявяват по-голямо желание да поемат рискове за собственото си учене и да приемат съвети.

За изграждане на връзки между учителя и участниците и между самите участници е важно обучението да започне с представяне на участниците един на друг. Възможностите за това са различни:

- При краткотрайни обучения често се използва техника, която дава възможност да се кажат имената на учениците и от кой клас са или да се сподели нещо друго.
- При дълготрайни обучения, учителят използва дейности за „разчупване на леда“, разработени за запознаване между ученици от различни възрастови групи.

КАК СЕ ОРГАНИЗИРА АКТИВНО УЧЕНЕ НА УЧЕНИЦИ?

Активното учене, наричано още **конструктивно учене**, включва изследване и работа с материали и идеи. Научни изследвания сочат, че този активен или практически подход към ученето е изключително резултатен. При обучение на ученици активното учене води до:

- по-добро запаметяване на информацията;
- нараснала способност за решаване на проблеми;
- положително отношение към ученето;
- по-силна мотивация за по-нататъшно учене.

Активното учене способства за развитие на уменията за критическо мислене, необходими при анализа и оценяването на информацията и идеите. То насърча хората да участват в различни дейности и задържа вниманието им върху изпълнението и представянето на крайния „продукт“.

Интерактивните методи изискват **партньорски взаимоотношения, диалогов вид комуникация между самите учащи се, между тях и учителя**. Те са част от групата на активните, но се характеризират с това, че включват изискването за групова работа и междуличностни взаимодействия, основаващи се на **личен опит**, и съдействат за изменение и усъвършенстване на моделите на поведение.

Отличителни белези на интерактивните методи са:

- интензивната комуникация в групата;
- честата смяна на практическите дейности;
- емоционалната наситеност на процеса;
- саморефлексията;
- обратната връзка.

Интерактивните методи се представят, чрез игрови методи, ролеви игри, методи на конкретната ситуация, ситуационни методи, симулации, казуси и много други.

Най-напред ще посочим **диалогичните методи за устна комуникация**.

Беседата (обсъждането) е метод, при който се интегрират възможностите на изложението със задаването на въпроси. Тя позволява да се натрупват нови знания в хода на диалога с опора на старите знания, а от друга страна запознава с търсенията, проблемите и затрудненията на учащите. Беседата позволява да се споделя опит, той да се обогатява и да се търси помощ и морална подкрепа.

Дискусията е диалогичен метод, при който се обсъжда тема, на която се търси общо решение. Тя предполага равнопоставеност на участниците в две посоки: в пространството се използва ориентацията кръгла маса, която създава чувството за психически комфорт, тъй като всеки участник вижда всички останали, а във времево отношение всеки разполага с достатъчно време за изказване и няма лимит на броя на изказванията.

Целта на дискусията е да формира умения за активно слушане,

конструктивно мислене, формиране на толерантно отношение към мнението на другия, конструиране на общо становище без да се стига до конформизъм, умения за коопериране и сътрудничество. Познати и използвани са различни видове дискусии:

- **панелна дискусия**, при която се търси решението на проблем като то се конструира от решенията на подпроблемите (панелите), на които е разделен той. Всички решения се подреждат в хронологичен ред и следва общото решение на групата;
- **мозъчна атака (брейнсторминг)** е дискусия за стимулиране на груповото творчество. Методът цели продуциране на идеи и предложения без ограничения или критика, развитие на творчеството, откриване на нови способности за решаване. След определено време предложените идеи се обсъждат от същата група или се дават на група експерти.
- **метод "635"** е модификация на мозъчната атака, при която всеки от шестте участници в творческата група получава формуляр, на който записва или скицира три идеи за решаване на дадения проблем. След около пет минути той предава формуляра си на седящия вляво или вдясно. Процесът на записване или скициране на идеи и предаването им на съседа за асоциация се повтаря дотогава, докато всеки участник получи своя изходен формуляр.
- **методът "аквариум"** е учебна дискусия, при която участниците се разделят на три подгрупи, разположени в концентрични кръгове, като първата решава проблем, втората я наблюдава и описва работата ѝ, а третата следи работата на първите две. След вземането на решение третата група обсъжда и оценява работата на останалите и след това се сменят местата на групите за разработването на следващата проблемна ситуация.

Метод на конкретната ситуация се свързва с решаването на проблемни ситуации, които включват събитие, взето наготово от практиката, организирано в момента или конструирано специално за целите на обучението и система от взаимоотношения, възникващи като резултат от съответната дейност и типични за даденото събитие.

Ситуационните методи се делят в зависимост от количеството, характера и съдържанието на информация на три типа:

1. **Казус** - със среден обем на информацията;
2. **Инцидент** – с минимален обем информация;
3. **Ролева игра** – с голям обем информация, която позволява участниците да развиват описаната ситуация от позициите на ролите си.

Казусът отразява типични затруднения в практиката, които се обсъждат в група. Предлагащата информация е достатъчно подробна, за да могат участниците да си съставят собствено мнение и да очертаят лична гледна точка.

Към съставянето на казуси се предявяват следните изисквания:

1. За актуалност, практическа насоченост и репрезентативност;
2. Да включва достатъчна, средна по обем информация, като всеки случай е конкретен, но позволява включването в общи теоретични постановки;
3. Да бъде трудно решим, да е сложен и описанието да е освободено от излишни подробности;
4. Да е проблемен или конфликтен и да е контраверсен (да дава възможност за вариативно решаване).

В хода на решаването на казуса трябва да се спазват следните изисквания:

- да се изясняват всички фактически подробности и обстоятелства със съответните им причинно-следствени връзки;
- да не се променят условията в описанието, макар че при определени условия казусът може да се модифицира или да се състави нов със същата базова информация;
- да се дава ясен, точен и обоснован отговор на поставените въпроси и да се посочват теоретичните основания;

- решението не може и не трябва да повтаря фактическите данни или да ги коментира, да представлява общи твърдения и разсъждения.
- решението на казуса трябва да бъде практически изпълняемо;
- не трябва да се забравя, че казусът може да има повече от едно вярно решение.

Инцидентът е ситуация, описана твърде кратко с непредвиден или неочакван завършек, на която бързо трябва да се вземе решение. Изходната информация се предлага от учителя чрез кратко схематично изложение и се дава възможност на учащите се да задават въпроси. Те сами откриват и формулират проблема като търсят причините, които са го породили.

Ролевата игра е ситуационен метод, който има за цел формиране на умения за вземане и изпълнение на правилни решения в закономерна последователност, съобразно описанието на ситуацията. В основата на ролевите игри е разбирането за социалните роли. Те се разглеждат като форми на поведение, чрез които индивидът изучава и изгражда социалния си живот. Методът помага на участниците: да изразят скритите си чувства и да дискутират „чувствителни“ проблеми; да разберат какво чувстват и как реагират другите в различни ситуации; да наблюдават как се държат като цяло други хора в сложна и трудна социална ситуация; да са ангажирани изцяло или въввлечени в един проблем или идея; да получават незабавна и разнообразна обратна информация за собственото си представяне.

Разграничават се три вида ролеви игри – симулационни, ситуационни и драматизации.

В симулационните игри действието се развива по въображаем (симулиран) сюжет или възпроизвежда реална ситуация, отличаваща се с повишена степен на опасност за здравето и живота или използване на скъпо струващи технически средства и/или съоръжения като участниците извършват определена дейност в условия, възможно най-близки до условията на реалната ситуация.

Ситуационната игра е най-разгърнатият метод на конкретната ситуация, при който се започва с описание на ситуация (подобно на казуса) и след това участниците получават (по препоръка на учителя или по свой избор) роля, от позициите на която трябва да разиграят ситуацията.

Драматизациите са ролеви игри, при които се възпроизвежда определен сценарий под формата на монолог, диалог или пантомима. Участниците трябва „да влязат в кожата“ на героите и да мислят и действат като тях. Целта е да се преживее определен проблем или ситуация, при което на базата на емоционалното включване да се осмислят реалните проблеми.

Ролевите игри имат три етапа:

1. Организационен (подготвителен) – изясняване на целта, съдържанието и структурата на играта, разпределяне на ролите, получаване на инструкции.
2. Проиграването на ситуацията.
3. Анализ и разбор на действията на изпълнителите.

В групата на **игровите методи** разграничаваме: **игри за запознаване, за коопериране и за социализиране**.

Задължителни елементи на играта са: дидактическата (учебна) задача, игровата роля, игровата ситуация, правилата на играта и резултатът.

КАК СЕ ПОДГОТВЯ И ПРОВЕЖДА ОБУЧЕНИЕ?

Обучението е система от интерактивни дейности за развитие и усъвършенстване на способностите на индивида да се самоопознава, да разбира другите участници, да овладява и усъвършенства социални умения за ефективно взаимодействие.

Възможности за организиране на местата за сядане:

При избора на конкретен модел е необходимо водещият да се съобрази с предимствата и ограниченията, които притежават (Виж схема № 4).

Схема № 4. Организиране на средата за взаимодействие

Модел:	Предимства:	Ограничения:
Кръгла маса X X X X	* създава предпоставки за равноправно участие в диалога * стимулира умения за работа в екип * водещият е част от групата	* може да се използва при относително малък брой участници * не е подходяща за представяне на видеопрезентации
Редица X Водещ xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx	* позволява да се работи с голяма група * може да се използва плътно ограниченото пространство на стаята * главната роля на водещия е да дава информация, а не да посредничи	* не стимулира взаимодействие * насърчава странични разговори * за някои е трудно да виждат визуалните нагледни средства * може да е необходим микрофон
Подкова X Водещ x x x x	* може да има от 6 до 16 човека в групата * позволява пряк зрителен контакт между учителя и участниците * дава възможност отделните участници да си взаимодействат като цяла група	* недостатъчно е работното място за участниците * разделянето на подгрупи става трудно

Ветрило	* може да се използва при групи от 12 до 30 човека * учителят работи в малка и в голяма група * създава среда, в която е лесно да се прегрупират участниците	* ограничава взаимодействието в голяма група * ограничава опознаването на всички членове на групата, ако малките групи по масите не се прегрупират
Рибена кост	* ефективна е при дискусии в малка група и работа по маси от 6 до 8 участници. * тя е подходяща за тесни стаи с голям брой участници. * позволява на обучавашите се да завъртат столовете си, за да виждат говорещия и нагледните средства, които се използват	* затруднява се преконструирането на участниците от голяма в малки групи и обратно.
Подреждане тип "класна стая"	* подходящо за големи групи или когато няма маси за работа в малка група	* твърде ограничаващо е от гледна точка на изграждане на общност * поставя учителя в ролята на лидер на групата и ограничава груповите дискусии * не може да осигури контакт "лице в лице" на участниците, а само между тях и учителя
Подреждане тип "театър"	* предлага най-голям брой места за седане в най-малко пространство	* не може да осигури контакт "лице в лице"; * прави взаимодействието в групата трудно

КАК СЕ УПРАВЛЯВАТ ТРУДНИ СИТУАЦИИ?

Обучителите често попадат в ситуации, които изискват от тях да променят насоката на обучението, въпреки задълбочената предварителна подготовка.

Някои често срещани ситуации са:

- ***Има голяма група участници. Двама участника непрекъснато прекъсват дискусиите като демонстрират несъгласие или непрекъснато задават въпроси, освен това често започват да водят лични разговори точно по средата на нечий коментар. Как да постъпя с тези участници?***

Кажете ясно, че цените тяхното участие.

Тяхното желание да участват и допринасят за работата е полезно. След това кажете, че е важно също така да се даде възможност и на другите да изкажат своето мнение.

Демонстрирайте поведение, което бихте искали участниците да имат.

Можете да се опитате да организирате дискусия и разработите “правила”. Дискусията трябва да бъде насочена към грижата и уважението към хората, а не към определено поведение (прекъсване) на определен участник. Открийте дискусията с думите, “Аз насърчавам поведение, когато хората се изслушат и отговарят с необходимото уважение. Ние трябва да демонстрираме такова поведение по време на обучението. Нека си създадем правила, свързани с добрия начин да слушаме и реагираме.” Напомнете на участниците, че всеки един е длъжен да спазва тези правила.

Опознайте трудните участници.

Ангажирайте ги в приятелски разговори по време на почивките. Привлечете други участници в разговора, демонстрирайки включване в общност.

- ***Участниците оставят стаята, в която са работили в ужасно състояние и на мен ми коства много време да приведа всичко в ред. Как да накарам участниците да поемат по-голяма отговорност за техните действия?***

Съобщете на участниците вашите очаквания. Разделете задачите. Можете да кажете на участниците, че искате те да направят списък на задълженията по време на обучението. Нека те сами да определят задачите. Работете заедно за възлагане и редуване на задълженията по дни или занятия.

- ***Много от участниците закъсняват за обучението. Ако аз искам да покажа уважение към времето на всеки от участниците – трябва ли да започна без тях?***

Участниците са заети хора. Винаги започвайте навреме! Можете да стартирате занятията с пасаж от книга, дейност за разчупване на леда или разказ на лична история, свързана с материала, с който ще работите по време на обучението и по този начин да дадете време на закъснелите да се включат.

КАК ЗАВЪРШВА ОБУЧЕНИЕТО?

Завършването на обучението е не по-малко важно от началото. То дава съдържателен завършек и предлага обобщен модел на положителен опит, който участниците могат да пренесат в своята практика.

Завършването (независимо дали става въпрос за края на деня или края на цялото обучение) позволява на учителя да работи с цялата група, за да обобщи съдържанието и да стимулира формиране на умения за критическо мислене.

Попълването на форма за оценка дава възможност на участниците да направят самооценка на наученото по време на обучението, да споделят добри отзиви, да дадат предложения. (Виж приложение №1)

ПОСЛЕДНИ СЪВЕТИ КЪМ ОБУЧИТЕЛЯ:

- Поддържането на постоянен зрителен контакт с участниците е уместно и подпомага връзката “учител - обучаван”.
- Разнообразието държи участниците съсредоточени и “будни”. За целта е добре да се променят дейностите и стила на работа.
- Участниците в обучението се уважават, а различията им се ценят.

- Необходимо е от участниците да се изисква да оценяват това, което са научили.
- Обобщенията на всяка групова или индивидуална изява да бъдат позитивно ориентирани.
- Добре би било участниците да съпоставят собствените си очаквания и опит с идеите, коментирани в отделните обучителни сесии.
- В отделни моменти е необходимо на участниците да се предлагат “готови решения” с нова информация и обобщения на водещия.

Ентусиазмът, нивото на сигурност и положителното отношение на учителя са паразителни.

Обучителите би трябвало предварително да експериментират с идеите и техниките, разгледани в обучителните модули и да са готови да споделят собствените си мисли и опит, когато се отнасят до разглежданите теми.

И ***най-важното***, обучителите е необходимо да са **позитивни, ангажиращи и да си взаимодействат с участниците.**

В заключение не забравяйте, че най-сериозните успехи на обучението са свързани с:

- възможността на личността да постигне самопознание, а оттам и по-добри умения за опознаване и приемане на партньорите в общуването и професионалната дейност;
- осмисляне на личната идентичност или идентичности и формиране на групова идентичност;
- усъвършенстване на уменията за задълбочаване на анализа на ситуациите и аргументирано вземане на решение;
- упражняване на емпатия и обогатяване на личните преживявания;
- развиване на чувство за толерантност и усъвършенстване на уменията за работа в екип.

Приложение 1

Анкетен лист за обратна връзка

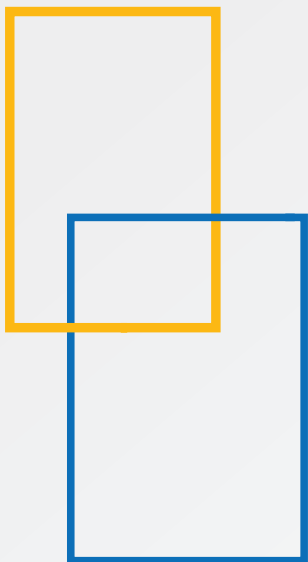
Първи вариант:

В резултат на това обучение:

Трите важни неща, които научих, са:

Две идеи, които ще споделя с мои приятели-съученици, са:

Едно действие, което незабавно ще извърша, е:



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

PROJECT NUMBER: 2020-1-BG1 KA201079100

Erasmus+ Strategic Partnerships Key Action 2 Sector: School education

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само възгледите на автора и Комисията не носи отговорност за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.