

# Реализиране на програма за обучение

Автор: проф. Нели Петрова - Димитрова  
Институт по социални дейности и практики  
2015



OAK  
FOUNDATION

Тази публикация се осъществява в рамките на проект "Биентретанс - мрежа на резилианс", финансиран от Фондация ОУК

## Реализиране на програма за обучение

*Разработил: Нели Петрова-Димитрова*

Реализирането на програмата, така че нейните цели да бъдат постигнати в най-голяма степен, изисква добра организация, договаряне на програмата с участниците, компетентен екип, който добре разпределя ангажиментите си, може да използва групата като среда за обучение, може гъвкаво да прилага програмата.

### **1. Организация на обучението**

Добрата организация на обучението обхваща предварителната подготовка, логистиката, ресурсното осигуряване на обучението.

Подготовката на едно обучение би трябвало да включи:

- запознаване с участниците в обучението;
- формулиране на изисквания към обстановката;
- подготовка на материали за обучението

#### ***1.1. Да знаем кои са хората, с които ще се срещнем?***

Първата среща с групата за обучение е изключително важен момент от цялостния процес и заслужава специално внимание. Необходимо е да се знае какви чувства възбудват хората при такава среща и как те се изразяват в процеса на работа.

Да се ориентира в тях и да се настрои на социалния работник помагат:

- предварителните срещи с участниците в обучението, ако е възможно;
- запознаване с лична документация, ако има такава;
- набиране на друга налична информация за групата;

Ако нямаме възможност или информацията е много оскъдна, ще трябва да предполагаме, че обикновено на такава среща хората се притесняват от това: как ще ги възприемат /това важи особено за възрастните/; дали тяхното присъствие е желано и необходимо, дали няма да си загубят времето; дали това което ще се прави ще им е интересно и полезно и пр. Независимо от конкретното съдържание на притесненията те в една или друга степен определят картината изпитваните чувства.

Най-важното в тези срещи с участниците е изясняване на техните специфични нужди, мотивация и очаквания към обучението. Наличието на информация за отделните членове на групата е много полезна за избора на поведение на водещите при първата среща. Това ще подпомогне настройването, при което ще се опитаме да актуализираме своите чувства, отношения към проблема или потребността които обединяват групата. Това ще ни помогне да се настроим и към самите участници в групата, така че в резултат да станем по-чувствителни, по-сензитивни към самата група.

#### ***1.2. Каква да бъде обстановката ?***

Проблемът с обстановката не бива да бъде подценяван. Тя може да благоприятства или да пречи на реализирането на целите на групата. Важно е да се опитаме да съобразим адекватността на мястото и интериора с целите и размера на групата. В зависимост от размера и целите на групата и естествено в зависимост от възможностите ще трябва да подберем помещение, което ще спомогне за първоначалното обединяване на групата. Мястото има значение за **пространствена организация на групата**. В зависимост от вида и целите на групата тя може да бъде кръг, правоъгълник или квадрат. Това, което е от значение, е тази пространствена организация да благоприятства свободното изразяване на мнения, да създава условия за равнопоставеност и възможност за участие според желанията на всеки.

Традиционната пространствена организация на класните стаи, при която хората са разположени един до друг и редица зад редица, водещият /преподавателят/ обикновено е на подиум и има възможност да наблюдава и контролира всички, стимулира постигането на отношения на власт и подчинение. Тази организация на пространството е неефективна за интерактивно обучение. Тя поставя групата в пасивна роля, не предполага поемане на отговорността за съвместната дейност от нея.

### ***1.3. Ресурси за участниците и обучителите***

Предварително е необходимо да се подготвят всички материали и педагогически ресурси като презентации и тяхното осигуряване за участниците, допълнителна литература, текстове, видеоматериали и пр. Добре е да помислите и кога ще бъдат раздадени. Добре е също да стимулирате подготовката на портфолио на всеки от обучаемите, където да се събират всички материали от обучението

Ако групата ще работи с материали, те трябва да са налице и трябва да има условия за такава работа – маси, хартия, пособия за писане и пр. Техническите средства също могат да бъдат много полезни. Въпросът с материалите за онагледяване на работата в група не бива да се подценява. Тяхната достатъчност и адекватност подпомагат и продуктивността на групата и емоционалния климат, който се създава в нея. Наличието на флипчарт, многоцветни флумастери, дъска за писане, проектор и пр. не само улесняват работата, но и създават необходимата атмосфера. Те са много необходими ако в груповата работа се предвижда презентация на програми, на проекти, резултати от изследвания, видеофилми и пр.

## **1. Провеждане на първата среща**

***2.1. Индивидуалното посрещане на всеки един от участниците*** е много успешна техника на груповата работа. Тя цели :

- Демонстриране на всеки участник в обучението на неговата значимост;
- Намаляване на чувствата на притеснение и несигурност;

- Намаляване на страха от пресата на конформността, който всеки от нас изпитва при първа среща в група;
- Стимулира интереса към групата, който е в пряка зависимост от осъзнаването на собствената полезност.

Индивидуалното посрещане се подпомага от предварителната информация която водещият има, при липса на такава информация може да сподели общо желание и очакване за успешна съвместна дейност.

Добре е водещият да не си поставя като самоцел индивидуалното посрещане, тъй като съществува опасност от преиграване или дори до постигане на обратен ефект, ако на всеки казваме колко сме щастливи да го видим и как с нетърпение очакваме неговия принос. Самоцелното споделяне на такива чувства обикновено се усеща от хората и има обратен ефект - те се чувстват манипулирани.

### ***2.2. Въведение на водещите***

Въведението на водещия би трябвало да включи представяне на основната цел на обучението, и най-общо програмата, която е предвидена. Общото изискване е това въведение, експозе да бъде ясно и най-вече кратко. Чувствата на несигурност, притеснение и пр. определят групата по-скоро като пасивна. Едно дълго и пространно изложение от водещия /или водещите/ с много голяма степен на вероятност ще повиши тази пасивност. Ето защо технологията на провеждане на първата среща трябва да предполага кратко описание на целта и задачите и много бързо да се предостави думата на участниците.

### ***2.3. Запознаване на участниците в групата***

Запознаването на участниците може да се извърши по различни начини, това което е важно е да се извърши, да не се пропусне. Пропускането може да се допусне, когато се предполага че макар да не са били досега в една група те се познават.

Запознаването е ключов момент при стартиране на груповата работа и е необходимо пълноценно да се използва. Освен да постигне запознаване на участниците, този момент благоприятства и настройването на групата. Подборът на конкретната техника трябва да се съобрази с целите на групата.

В практиката съществува голям набор от техники за запознаване. Тук ще предложат няколко примерни, които могат да се модифицират в зависимост от спецификата на групата и допълнителните задачи, които водещият си поставя при запознаването.

Стъпка към запознаването е отбелязването на името на всеки участник на етикет или табелка. В зависимост от целите на групата на нея могат да бъдат отразени името и фамилията и качеството, в което този човек е участник в групата. В повечето случаи при работа с малки групи се стимулира обръщението помежду си на малко име и стартят в тази посока са етикетите, които всеки сам пише.

Примерни техники за запознаване в група:

- Всеки представя себе си, свободно подбирайки това, което иска другите да знаят за него. Възможно е и водещият да даде параметрите на представянето, например “Бихте ли се представили, като кажете как се казвате, къде работите и в какво качество сте тук.”
- Всеки отговаря писмено на въпрос “Кой съм аз?” в пет, седем, десет прилагателни или съществителни или социални роли. Водещият припомня, че в това себепредставяне би трябвало да се включи информация, която всеки е готов да сподели, т.е. лична, колкото всеки смята че може да представи. Представянето може да бъде лично, може да бъде както в следващата техника.
- Взаимно представяне. Тази техника е възможно да се използва като продължение на предишната или самостоятелно. Участниците в групата се разделят на двойки. Предоставя се време за взаимно интервюиране /по предварително готовите отговори или свободно/. След приключване на взаимното интервю всеки участник представя своя партньор. Посочената техника може да се използва успешно, когато участниците в групата са непознати. Тогава тя позволява да се преодолеят притесненията от другите и необходимостта да говориш за себе си. В разговора по двойки човек по-свободно говори за себе си, по-спокоен е и когато представя другия, а не себе си пред групата. Друго предимство е обикновено проявяваният стремеж, другият да бъде представен в много добра светлина, което поставя началото на изграждане на позитивен емоционален климат. Съвсем успешно този вариант на групово запознаване може да се използва при групи, в които участници са хора, които в една или друга степен се познават. Освен вече описаните ефекти, тук се проявява и “откритието на другия”. Почти винаги се оказва, че въпреки познанството има много неща, които не подозираме за другия. По този начин запознаването е полезно за водещия, без да е скучно за участниците.
- “В себе си най-много харесвам”- тази техника може успешно да се ползва при запознаване и в случай, че участниците се виждат за първи път и при познати. Тя може да се използва самостоятелно, чрез индивидуално представяне и в комбинация с техниката “Взаимно представяне”. От участниците се очаква да определят три свои характеристики, които най-много харесват. Добре е те да бъдат ориентирани към едно физическо качество, една характеристика на личността и една способност или умение. Този начин на представяне е особено удачен при групи центрирани към личностна промяна, тъй като стимулира способността да се говори за себе

си, да се учим да виждаме позитивното в себе си и да не се притесняваме да го казваме на другите. Посочената техника може да се използва и при други моменти в работата с група, например при оценка на уменията и учене за себепредставяне.

- “Открий този, който...”. Тази техника изисква предварителна подготовка. Необходимо е да се изработят карти, в които са дадени характеристики на интереси, предпочитания, умения. Те се правят произволно. На всеки участник се раздава по една карта и той трябва да открие сред другите, този който е най-близо до описанието. Смисълът на техниката е в представянето на възможност за разговор между участниците. В процеса на търсене, всеки научава за всички, с които е говорил по нещо - дали обича да ходи на театър, да ремонтира коли, да гледа спортни програми, да играе футбол и пр.

**2.4. Споделяне на очакванията** е изключително важно за да договорят специфичните цели на обучението

Казахме, че за кохезията в групата специфично значение има хомогенността по отношение на очакванията за това, което ще се случи в групата. Въпреки, че при подбора на състава на групата този признак е взет под внимание, е от изключителна необходимост при първата среща да се споделят очакванията.

Споделянето на очакванията може да стане едновременно със запознаването. В зависимост от целите на групата, и конкретните цели на първата среща на този момент може да се отдели по-голямо място и се реализира самостоятелно. Важното е да всеки да има възможност да изрази своите очаквания. По този начин той ще пречупи целите на групата през своите собствени. Така и конкретизирането на целите на групата ще е по-адекватно и ще подпомогне процеса на идентификация на всеки член с тези цели и приемането им като свои.

Ако групата е по-многобройна е допустимо в малки групи да се коментират очакванията и да се представят на постер пред останалите.

Отразяването на очакванията /обичайно на постер/ е много важно условие за изпълнение на ролята, която им се отдава. Добре е, ако има възможност те да бъдат на видно място през целия период на работа на групата. При приключването ще може да се направи анализ на това доколко са удовлетворени индивидуалните очаквания, от което зависи и индивидуалната удовлетвореност от работата на групата.

### **3. Групов договор**

Груповият договор при групи за обучение обхваща два типа ангажименти:

#### **3.1. Договаряне на целите, съдържанието, методиката на обучението**

Обсъждането на целите на програмата и тяхното съобразяване с очакванията и потребностите на конкретната група е много важно. Добрите обучители могат гъвкаво да използват наличното съдържание за да отговорят на тази специфика. Това не става с писане на нова програма, а с предвиждане на различни механизми, техники и договарянето им, които ще позволят „сондиране” на нивото и нуждите в целия процес на обучение. Обучители, които стриктно следват своята програма, без договаряне и съобразяване поставят във висок риск качеството на обучението.

Важно е да се обсъдят и договорят ангажименти на участниците и на водещите по отношение на обучението като процес на взаимодействие, на комуникация. Много е важно да се договори процеса на взаимодействие като партньорски т.е. и обучителите и обучаемите са хора с опит и познания и те са много важен ресурс. Обучаемите имат право да търсят познание от своята гледна точка, от своя професионален и личен интерес към темата. Това означава, че обучителите предвиждат и предлагат техники на обучение, които предполагат сондиране на опита и познанията на участниците, така че предвиденото в презентации предаване на знания да се опре и допълни съществуващите. Участниците в обучението поемат ангажимент да изразяват своето становище, да споделят своя опит, да се интересуват от опита и познанията на другите.

### **Правила за общуване и взаимодействие в група**

Независимо каква е групата в нея ще се установят норми и правила за общуване, за взаимодействие и организация, за санкции и стимули. Важно е още от началото да се приемат ясни правила за изслушване, за спазване на времето, за телефоните и пр. Понякога ни се струва ясно от само себе си и пропускаме това договаряне, но това обикновено има негативни последици.

Приемането на правила ще има не само директен принос за установяване на определен регламент, но също така ще демонстрира приемливия начин за създаване на норми и правила – не чрез налагане, а чрез групово решение.

Важно е приетият кодекс да бъде отворен, да допуска ново обсъждане на приетите правила и да предполага приемане на нови правила. Важно е също съдържанието на правилата да е по посока на уважение както към групата, така и към всеки неин член. За постигане на това, водещият може да се намесва деликатно, като не забравя, че начинът по който той се държи служи и за модел на позволеното и непозволеното, т.е. той в голяма степен влияе върху съдържанието на приеманите правила.

## **Техники за интерактивно обучение**

*Разработил: доц. Нели Петрова-Димитрова*



Целта на техниките за интерактивно обучение е да позволят, да създават условия за пълноценно участие на групата, като група и на отделните обучаеми. Техниките са конкретен инструмент, чиято ефективност зависи от съобразяването и с целите на обучението, спецификата и нуждите на групата и компетенциите на учителите да манипулират с тях, държейки смисъла на дейността. Именно в използването на техниките е „майсторлъкът“ на учителите. Няма добри или лоши техники сами по себе си, важно е дали те са на мястото ти си в целия процес на обучение.

Техниките, които биха могли да се използват са :

### **1. Разделяне на групата на малки групи**

Тази техника съдейства за стимулиране на общуването, обсъждането, интензифициране на взаимодействието между участниците в групата, като по този начин улеснява ученето от опита и груповата кохезия.

Там възможностите всеки да участва според своите желания са значително по-големи.

В малките групи хората, които се притесняват да говорят пред цялата група имат възможност да се отпуснат. Хората които говорят много, в малката група увеличават самоконтрола си. Динамичният състав, смяната на състава на малките групи стимулира опознаването и създава условия за по адекватни чувства на привличане или отблъскване, за развитие на сплотеността на групата.

Сформирането на под-групи може да стане *по желание*, в този случай под-групите ще се сформират в зависимост от личните симпатии, общността на интересите, установените приятелски взаимоотношения в групата. Такова разделяне благоприятства бързото обединение на малката група около целта и задачите на съвместната дейност. Разделянето по желание може да бъде на основата и на предпочитание към дискутиране на определена тема, на конкретен аспект на темата, или на специфика на задачата. В този случай, то се ръководи както от споменатите мотиви, така и от оценката на собствената компетентност. Ето защо такъв поход благоприятства изграждането на групи за задачи или екипи.

Сформирането на малките групи може да се направи и *по случаен признак*. Тук предимствата са по посока на улесняване на взаимното познаване и сближаване, като условие за по-висока продуктивност на голямата група. Тя ще е резултат от възможността да се открият неизвестни за другите възможности на отделните членове на групата. Разделянето по случаен признак може да стане по много начини, в зависимост от средствата, с които се разполага. Може да стане на основата на избор на цвят, на фигура, на предмет. Например оставяте на подходящо място три купчинки листчета, или кубчета или други предмети – жълти, сини, червени и предлагате всеки да си избере листче с определен цвят и така сформирате три под-групи. Ако не разполагаме с такива и чрез обикновено броене това може да се постигне съвсем успешно. Например, в зависимост от това на колко групи желаете да разделите



голямата група им предлагате да всеки да казва едно, от поредица числа – първи, втори, трети, четвърти; следващият е пак първи, втори и..... Събирате единици, двойки, тройки, четворки и имате четири малки групи. Тази техника е много подходяща за стимулиране на опознаването в голямата групата, тъй като „размества” участниците, а знаем, че хората които седят едни до други най-вероятно си симпатизират, или познават в някаква степен. Изборът на признака на разделяне зависи от целите на обучението.

При разделяне на малки групи поставяйте ясни задачи и инструкции, дайте време за изпълнение, въведете или стимулирайте въвеждане на регламент, норми и правила за взаимодействие.

Добре е след приключване на задачата да коментирате както нейното изпълнение и резултати, така и процесите в групата. Добре е да попитате – как протече дискусията, как се чувствахте по време на ..., участваха ли всички и пр.

## **2. Ролеви игри**

Ролевите игри са техники, улесняващи ученето чрез преживяване, идентификация, моделиране. По същество те са практическо обучение, или трениране и са много подходящи за професионално обучение, за развитие на умения за прилагане на знанията на практика, както и за усъвършенстване на уменията. Те съдействат също и за промяна на нагласите чрез поставяне на мястото на другия през ролята и действие от мястото на другия. По този начин човек разбира по-добре и преживяванията и вероятността да промени нагласите са по-големи, отколкото ако се въздейства само на когнитивно ниво, на ниво познания.

Ролевите игри в обучението могат да бъдат демонстрация, потапяне в ситуация, симулация и пр. При демонстрациите обикновено се използва възможността да проиграе някакво умение и да се коментира цяла обучителна цел. Смисълът е в общия опит, общото познание. Обикновено има няколко участника, които „играят роли” и наблюдатели. Смисълът не е в оценката, критиката или похвалата. Изключително важно е да не се позволява осъждане на хората, които се „престрашават” да опитат, т.е. за това е важна атмосферата в групата. Важни са и инструкциите към наблюдателите и начина, по който те ще споделят своите наблюдения. Игрите от тип потапяне в ситуация могат да включват цялата група. Смисълът е в преживяванията и отношенията през ролите.

Ролевите игри трябва добре да се подготвят и осмислят, те са сложна за изпълнение техника. За това е добре да се разработят подробно като действия, роли, очаквания, времеви рамки, както и да се обмислят възможни последици, позитивни и негативи.

Важно е след приключване на ролеви игри да се отваря пространство за споделяне на чувствата на играещите роли.

Ролевите игри следва да се предлагат в групи, в които има известна атмосфера на приемане и доверие, те не биха могли да се ползват в начални етапи на развитие на групата. В началния етап на опознаване, хората се притесняват и има риск откажат участие в ролева игра. В началните етапи можете да ползвате ролеви игри, в които всички участват.

### **3. Групова дискусия**

Груповата дискусия е важна техника, която стимулира ученето от опита на другите, от съпоставянето на различна информация, идеи, становища. Обикновено се провежда по определена тема. Дискусията е подходяща при наличие на разнопосочност на мненията.

При използване на техниката е важна предварителната подготовка на темата, на тезите, на тяхното формулиране. Важна е и подготовката на водещи по темата.

При използване на техниката е важно да се има предвид размерът на групата и възможността повечето хора да участват. Ако групата е голяма е добре да се обмисли въвеждане на регламент за изказване, както и възможност на всеки да участва, те. Всеки да има своето време, от което да може да се възползва или не.

Важно е да не се допусне и некоректен спор, лични оценки и пр. За това са важни атмосферата в групата, както и инструкциите и начина на водене на дискусията.

### **4. Презентация**

Презентацията е техника за предоставяне на нова информация, за представяне на обучително съдържание. Тя позволява за кратко време да се дадат повече знания.

Презентацията може да бъде, и е добре да бъде, визуализирана за да се активират не само слушането, но и зрението и да се стимулира възприемането и осмислянето на информацията.

При подготовката на презентацията е важно да се имат предвид целите на обучението и спецификата на групата, т.е. нивото на познания и опит. Това е важно за да може новото знание да се включи в контекста на съществуващото, т.е. да бъде осмислено. Ето защо при подготовката е важно да решим какво и как да представим. Новото познание е добре да бъде дозирано и да при представянето му да улесним разбирането и осмислянето.

При подготовката на презентациите включете най-важните послания, тези, идеи, които искате да достигнат до хората. Не включвайте много текст на едно място. Ако става дума за видео презентация, не поставяйте повече от три, четири изречения.

Илюстрирайте ги с примери, таблици, диаграми, снимки и пр.

При представяне, не четете това което е написано на слайда, а дайте интересна информация около основните тези. Илюстрирайте ги с примери, таблици, диаграми,

снимки и пр. Съобразете езика, на който презентирайте с нивото на групата, защото целта не е да се представи презентаторът, а познанието.

Презентацията не бива да бъде дълга, в зависимост от групата тя може да варира от 20 до 50-60 минути, но е по добре да бъде около първата цифра.

Решете дали по време и след това ще се задават въпросите, но е важно да има възможност за даване на въпроси.

Добре е да дадете презентацията и на хартиен носител, за да могат хората да правят бележки върху самия текст. Това улеснява възприемането и осмислянето.

## **5. Стимулиране на процесите на обратна връзка в групата.**

Това стимулиране се реализира чрез самото поведение на водещия и чрез специални техники за обратна връзка. Обратната връзка спомага за по-пълното разбиране на ефектите от обучението и за това е важно да се опитваме да я получаваме непрекъснато.

За да стимулира ефективното ползване на обратната връзка в групата на първо място, водещият подава модела за това. В своето общуване той изразява своите чувства и предположения, а не мнения и обобщения. Когато изразява негативна по своето съдържание обратна връзка към групата или към отделен участник, той я предхожда от по-обща позитивна.

За да стимулира подаването на действително съдържателна обратна връзка, той би могъл да предлага на групата различни игри. Конкретният им избор ще зависи от целите на групата, от характеристиката на групата, от целите на социалния работник.

### Примерни игри за обратна връзка в група:

#### ***5.1. Символичен подарък***

При тази игра, водещият предлага на участниците в групата да направят подарък на своя партньор, или на всеки участник, или на тези които той желае. Изборът на конкретната модификация ще зависи от целите, за чието постигане е играта. Подаръкът е символичен, единственото изискване е да бъде измислен така че другият да бъде зарадван. Подаръкът се написва на едно листче и се дава на получателя. Той от своя страна е длъжен да сподели своите чувства. Тази игра е възможна във всички стадии на развитие на групата и може да се използва за стимулиране на опознаването, за изразяване на чувствата в групата, за създаване на позитивен емоционален климат. Играта е за позитивна обратна връзка.

#### ***5.2. Кажете нещо хубаво на съседа си***

Това също е техника за стимулиране на отношенията в групата. Може да се приложи в края на част от обучение. Обикновено помолват всеки да каже нещо хубаво, приятно, което е свързано с времето на обучението, т.е. не изобщо, „тук и сега“.

### **5.3. „Една дума за..”**

В края на сесия, на тема или модул, при приключване на деня, можете помолите всеки с една дума да сподели, това което е възприел от обучението. Условието да е с една дума, кара участниците да се замислят, да обобщят и да открият, това което за тях лично е най-стойностно. Това стимулира индивидуалните процеси на интегриране на новото познание в опита. Груповото споделяне акцентира върху разнообразието, което също учи. В крайна сметка и обучителите разбират дали и доколко са постигнали целите на обучението.

### **5.4. Напиши.....**

При тази техника също целим обратна връзка за обучителите и за осмисляне от самите участници. Тя дава възможност по-задълбочено и без притеснение от групата, човек да напише това, което е разбрал, осмислил и пр. Много е подходяща след презентация, след видеоматериал, ролева игра и пр. Дава възможност да се споделят лични преживявания, мисли, идеи, без да са повлияни от групата. В зависимост от целите на обучението или на спецификата на групата, можете след това да дадете възможност, който иска и колкото иска, да сподели пред групата.

**6. Влияние върху изграждането на правила и норми** за изслушване, за търсене на мнението не само на тези, които не се притесняват да го споделят, но и на тези, които се нуждаят от поощрение;

### **7. Възлагане на задачи на говорещите много**

Такива задачи могат да бъдат свързани с изслушване на другите и с обобщаване на казаното от другите, с изготвяне на доклади от работата на групата, изискващи проучване на мненията на всички и пр.

### **8. Мозъчна атака**

Творчеството в групата е най-ярката проява на нейната продуктивност. Тя може да се постигне ако групата е подпомогната да оползотвори всички налични ресурси, да прояви мислите, идеите, въображението си.

Като специализирана техника за подбуждане на креативността на групата се смята “ мозъчната атака”. Тя е създадена от Алекс Осборн, при обучение на възрастни през 1963. Днес се прилага в различни модификации почти при всякакъв вид групова работа. (Osborn, A.)

Използването на “ мозъчната атака” изисква създаване на условия за тотална безкритичност към всякакви идеи и предложения. Това може да се постигне ако “спирачките” за такова свободно изразяване са свалени.

Кои са тези условия?

На първо място, трябва да има определен комфорт в материалните условия на работа групата. Тя трябва да бъде от ограничен брой хора, не повече от петнадесет. Необходимо е да бъде възприето разбирането за собствена важност, за ясна необходимост от намиране на творческо решение на проблема.

При подбора на групата нейната хетерогенност е силно желана и търсена. Разчита се на нестандартното, на различното.

За да е успешно приложението на техниката е необходимо в групата да има атмосфера на сигурност, на очакване за подкрепа независимо от съдържанието на идеята или предложението. Не бива да има и минимален страх от присмех, от отхвърляне или пренебрегване. Това са основните спирачки на свободното мислене, въображение и най-вече споделянето на резултата от тях. За да се ограничи действието на спирачките е необходимо да е в сила правилото “Всяка идея, заключение или предложение са ценни”. Водещият подава всички възможни подкрепления, внушава, че всеки е способен да открие нещо значимо, да създаде нови идеи.

Мозъчната атака като техника се прилага чрез преминаване през три основни етапа. Според специалистите спестяването на някой от тях, прави техниката неефективна.

**Първият етап**, според Осборн (12,1963) е етап на анализ и подготовка на темата, която ще се експлорира. Тази тема може да бъде някаква ситуация или проблем. Подготовката означава декомпозиране на ситуацията или проблема на основни въпроси, които ще се третираят самостоятелно.

**Вторият етап** е в съвместното откриване на действителната необходимост от “мозъчна атака”, т.е. този или тези въпроси, които нямат решение, които са сърцевината на ситуацията или проблема. Именно по тях се изисква бързо, спонтанно споделяне на идеи и предложения. Очаква се да се споделят и най-странни и на пръв поглед нямащи никаква връзка с проблема мисли и заключения. Идеите се записват от водещия, така че всички да могат да ги виждат.

**Последният етап** е на селектиране на идеите според определени критерии и обобщаване на решенията.

В работата с групи се използват много техники, които по същество представляват модификация на мозъчната атака – решаване на конкретен въпрос, част от проблем в малки групи и обсъждане на техните предложения; разбиване на проблема на различни въпроси и разпределението им за обсъждане и предлагане на отговори в няколко групи; и пр.

Освен мозъчна атака, за стимулиране на творчеството в група се използват и други техники за активно участие – творчески игри, потапяне в ситуация и пр.

Креативността на една група е зависима разбира се от специфичните техники, които водещият използва, но в най-голяма степен тя е резултат от общата атмосфера и климат в групата.

## **РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ В СФЕРАТА НА ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ ЗА ВЪЗРАСТНИ**

*Разработил доц. Нели Петрова-Димитрова*

### **1. Същност на програмата**

Програмата е типизиран подход за постигане на предварително определени цели, тя е строга последователност от действия и процедури, методични единици / дейности, занятия, уроци, семинари, срещи и др./ Това я прави подходящ метод за планиране на обучителни дейности.

Програмата е апробиран подход с много голяма вероятност за постигане на определени цели. Много често тя е ясна методика за работа. Както и при проекта, тук е необходимо ясно дефиниране на конкретните цели и методи за тяхното постигане.

Програмата е средство за по-бързо постигане на значими цели чрез мобилизиране на всички съществуващи ресурси – човешки и материални. Тя е специфичен механизъм на насочване на усилията, на задвижване на наличните средства и способности към постигане на определена цел.

Програмата също е времева организация на дейността, изисква определяне на обхват и специфика на групите, с които се работи, регламент за техния подбор.

Програмата трябва да включва в максимално пълен вид последователността и съдържанието на дейностите.

Програмата за обучение е план за работа на обучителите, на обучителната организация, която обединява дейностите за организиране, провеждане и оценка на едно обучение.

### **2. Обосновка на програма за обучение на възрастни в рамките на продължаващо обучение**

Като всяко планиране на интервенция и програмата се базира на предварителна оценка. Обосновката на програмата се прави въз основа на оценка на нуждите на целевата група и съпоставка на тези нужди с очакваното ниво на компетенции.

#### **2.1. Заявка за програма**

Разработването на програма за продължаващо обучение обикновено стартира със заявка от страна на заинтересован клиент – работодател, мениджъри и пр. обикновено заявката съдържа определени теми или области на обучение.

Понякога може да няма директна заявка, тя може да е резултат от анализи, изследвания, оценки, които са правени в определени сфери на дейност, които показват необходимост от повишаване на компетентността на групи специалисти, в различни сфери. В този

смисъл обучителни организации могат сами да инициират и предложат на пазара на образователни услуги свои програми в отговор на тези нужди.

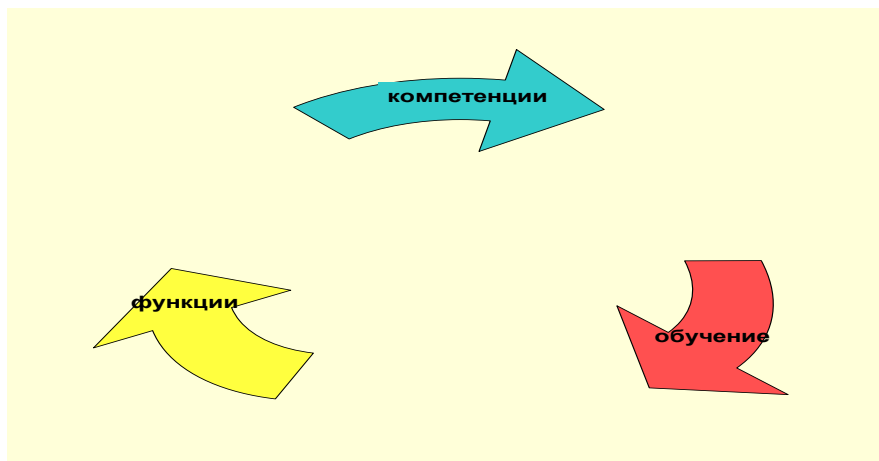
За да се отговори на директна или индиректна заявка е необходимо:

- да се изясни профилът на компетенции, към постигането, на които ще бъде насочено обучението;
- да се проучи/отчете нивото на компетенции на специфичната група/групи, към които то е насочено;
- да се разработи програма, която едновременно удовлетворява двете оценки.

### **2.2. Проучване на профил на компетенции на целевата група**

Профилът на компетенциите е най-директно обвързан с изискванията на професията и спецификата на функциите, които ще изпълнява конкретният специалист.

Логиката на една програма е:



Функцията за връзка между професията и съдържанието на обучението е ключова за ориентиране в компетенциите, към които би следвало да е насочено обучението. Обикновено *функциите са нормативно дефинирани*, могат да бъдат открити в закони, правилници, наредби.

Очертаването на компетенциите е функция на работодателите, но връзката между тях и обучението е много важна и е ангажимент на учителя. Този ангажимент преминава през неговите компетенции за оценка на нуждите, за планиране на обучението в съответствие с тези нужди. У нас все още няма стандарти за профил на компетенции, и в повечето случаи единственият документ, който можем да проучим са длъжностните характеристики.

Професионалната компетентност съдържа в себе си, във връзка и заедно, *познания, умения и нагласи*, които позволяват на специалиста да извършва своите професионални задачи по възможно най-добрия начин. Те изразяват това, което **«може»** да прави съответният специалист, като използва необходимите познания, проектирани в уменията и нагласите му. В този смисъл компетенцията включва **«може да прави»** и



«може да бъде». Компетенцията е връзката между знанията и «моженето», между теорията и практиката.

Изпълнението на всички функции изисква висок професионализъм, който не е константна величина, и е важно специалистът да е наясно с това и да полага лични усилия в тази посока. Ето защо, всяка компетенция е развита като набор от **«може да прави»** и **«може да бъде»**.

Ето един пример за разработена компетенция на социални работници от системата за закрила, която е свързана с техните функции.

### **Компетенция 1. Проучване, оценка и планиране и реализиране на интервенции.**

Може да :

- изгражда контакт, да улеснява общуването, да задълбочава, да слуша;
- наблюдава (познания за развитие, за връзка между емоционална, когнитивна, поведенческа сфера);
- направи оценка на риска и на нуждите при сигнал за дете в риск (може да приеме и изслуша, да проведе интервю, да набира информация за детето и неговото семейство, проблема, ситуацията, разбира различните видове общуване (вербално и невербално), слуша, наблюдава и отразява възприетото в писмена и устна форма), идентифицира и ползва различните източници на информация, договаря съвместно с детето и неговото семейство, разбира смисъла на информацията, анализира съдържанието на речта; прилага знания от различни сфери в конкретен случай);
- направи оценка на риска, на нуждите на детето, на семейната ситуация и родителския капацитет на неговото семейство (осмисля връзката между човек, проблем, ситуация и идентифицира личностните проблеми и трудности; формулира хипотези за значението на данните, за връзките; идентифицира нуждите, идентифицира рисковете; споделя оценката с клиента;
- предложи решение за подкрепа в семейна или извън семейна среда въз основа на аргументирана оценка на риска (степен на риск, вид на риск по отношение на правата на детето, приоритизиране);
- може да разработи и реализира план за действие въз основа на аргументирана оценка на нуждите на детето и на неговото семейство (да аргументира дългосрочна цел на плана, съобразена с оценката и с най-добрия интерес на детето, да формулира конкретни цели, които да водят към постигане на дългосрочната цел, да привлече партньори за разработване на плана, да въвлича наличните ресурси от услуги, да осигурява планирани дейности за гарантиране на най-добрия интерес на детето );
- може да приключва случай при постигане на дългосрочната цел за детето, т.е осигуряване на постоянна и сигурна семейна среда.

Нагласи, качества, „може да бъде“:

- настроен позитивно и да приема човешката промяна и помощта като възможни
- неосъждащ и приема човека такъв, какъвто е
- зачитащ достойнството на всеки човек
- автентичен
- толерантен към различието
- емпатичен
- настойчив
- коректен
- субсидиращ

***2.3. Проучване и оценка на нивото на компетенции на целевата група***

Проучването и оценката на нивото на компетенциите на целевата група се прави по най-малко по две групи критерии :

- 1) обективни като образование, квалификация, професионален опит, преминали обучения и др.;
- 2) субективни като мотивация за обучение, очаквания и, желания, отношение и пр.

Методи за проучване могат да бъдат въпросници, интервю, фокус групи, преглед на професионална документация, проучване на удовлетвореността на потребителите и др.

Проучване например на компетенциите за изработване на оценка на случай не би могло да се направи без преглед на писмени варианти на тези оценки–доклади, становища и пр.

Оценката на нуждите е резултат от анализ на данните от цялото проучването, съотнесени към профила на компетенциите.

**3. Разработване на съдържанието на програмата*****3.1. Цели и задачи на програмата***

При определянето на целта на една програма е необходимо е да има яснота на какви потребности на клиентите отговаря тя – личностни, образователни, материални, потребности от развитие и пр. Програмата за обучение обикновено цели промяна в личностната сфера на обучаемите, в знанията, уменията и нагласите, като компоненти на техните компетенции.

Необходимо е конкретно да се определи и целта, която се преследва – постигане на промяна в какво – нагласи, ценности, поведение, образование, умения и пр.

***3.2. Целева група, участници в програмата*** – към кого е насочена програмата; има ли критерии за подбор на участниците; кой ще реализира програмата – екипи, консултанти, преподаватели и пр. Как ще структурират участниците – групи, признаци

за диференциация, численост, взаимоотношение между групите.

**3.3. Педагогическа организация на програмата** - какво е учебното съдържание, как се разпределя тематично, какви са учебните единици, както и последователно описание на всяка стъпка от реализиране на програмата – модули, занятия, сесии, семинари и пр.

Важно е също да се отбележи дали в програмата се включват стажове, домашни работи и др.

Много важна част на тази педагогическа организация са методи на обучение, както и ресурсите, с които се разполага за да визуализира обучението, да се подкрепи самостоятелната работа на участниците и пр.

Тук са и методите за оценка на усвоеното от обучаемите. Те трябва да са предварително обявени. Могат да бъдат писмени или устни изпити, самостоятелна или групова подготовка на казуси, доклади, есета и пр.

Важно е също да се предложи в програмата времето разпределение на съдържанието на обучението и времето организация – по колко часа на ден се предвижда обучение, каква е продължителността на учебните часове, сесии, срещи и пр.

#### **3.4. Екип по програмата**

Представяне на компетенциите на специалистите, които ще реализират програмата, както и на изискванията към тях.

#### **3.5. Очаквани резултати**

Тук би трябвало да се опишат очакваните положителни последици от постигането на целите на програмата върху компетенциите на участниците, както и последиците от това. С други думи да се обясни, какво в крайна сметка ще се случи, ако си представим, че изцяло е постигната целта на програмата. Както и при проекта, и тук е необходимо очакваните резултати да включват позитивните последици у клиента, в неговото обкръжение и по-общо ниво на влияние.

#### **3.6. Критерии за оценка на резултатите и индикатори за тяхното проследяване**

Добре е не само да изведем очакваните резултати, но и да посочим критериите и индикаторите, по които ще съдим, че са налице тези резултати.

#### **3.7. Представяне на програма за обучение**

Обикновено програмите за обучение се разработват на съвсем конкретно ниво, така че да се гарантира яснота при договарянето и. Добре е и за самите обучители програмите да бъдат максимално конкретно разработени, това дава сигурност и определен стандарт за качество.

В схемите по-долу ви представяме възможни начини за разработване на една програма

на модули, и всеки модул на упражнения.

Съдържанието на програмата<sup>1</sup> е организирано в следните тематични модули:

- **Модул 1** Въведение в и основи на социалната работа с деца и семейства – същност, процес, етика на социалната работа – 3 часа
- **Модул 2** Социална политика, деинституционализация на грижите и услугите за деца и семейства в риск – 3 часа
- **Модул 3** Нормативна и институционална рамка на закрилата на детето – права на детето, дефиниции, най-добър интерес на детето - 4 часа
- **Модул 4** Методи на социалната работа - 6 часа
- **Модул 5** Организация и специфика на осъществяването в ОЗД дейности. Работа в екип - 6 часа

**Изпит – 2 часа**

---

<sup>1</sup> Примерите са взети от Учебителна програма за специалисти от системата за закрила на детето, ИСДП, 2013 г.