Структура на учебния модул

Номер	Модул 1 А
Заглавие на модула	**Развиване на учителското лидерство** Ролята на лидерите всред учителите Определяне на отговорностите на лидера на учителите Видове роли
Тема / Кратко Описание	Целта на модула е да се запознае читателя с образа на лидера: кой е той, какво означава формален и неформален лидер, как и къде се формират лидерските умения. Идеята за лидерство е силно свързана с идеята за професионалист с морални, етични принципи, способен да убеди другите в справедливостта на своето поведение и да ги вдъхнови чрез принципите, които той популяризира. Друга идея е, че от ролите, които лидерът трябва да играе в групата на учителите, той може да опише отговорностите, свързани с всяка роля. Това се дължи на моралното и етично представяне и ролите, които лидерът приема. Той трябва да изгради групата на поддръжниците, за да развие своя лидерски кръг. След това са представени стандартите на учителя лидер – качествата, които трябва да развиете, за да станете лидер, начините и стъпките, които трябва да предприемете, за да заемете формална или неформална лидерска позиция. Предвидени са и конкретните модалности за развитие на лидерските умения, етичните норми и моралното поведение на лидера. Примерите за добри практики улесняват разбирането и помагат за развитието на желаното лидерско поведение. Чрез предложените дейности този раздел ще създаде, динамично преживяване, което участниците могат да използват за саморазвитието си, за да съберат лидерски характеристики, които допълнително ще са от полза за училищната общност, от която те са част.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Целеви групи	*В обучителния модул ще са включени:* Начални, прогимназиални и гимназиални учители Училищни директори Училищни съветници и други образователни експерти Изследователи в областта на образованието Обучители на учители Хора, вземащи решения в образователната система
Цел на обучението	В края на обучението, всички обучаващи се ще: - познават профила на лидера; - разбират разликата между формален и неформален лидер; - дешифрират начините, по които да упражняват своите лидерски качества; - да придобият елементите на етиката и морала в образованието; - диференцират ролите, които учителя лидер може да играе; - приеме отговорностите, които учителят лидер трябва да поеме; - може да изгради лидерство с последователи - намери добри практики в учителското лидерство. Целта на този раздел е да разбере и да поеме ролите, които учителският лидер играе в училищната общност. Предложените дейности работят директно, но също така и фино, за изграждане на разбирането за ролите чрез осъзнаване на техните отделни нюанси, но също така и на тяхното сливане в глобалното качество на лидера. Участниците ще практикуват умения, които ще потвърдят способността им да изпълняват роли на учител-лидер, като например: • Ръководител на многокласна стая • Хибриден учител-лидер • Катедра / съдържателен стол • Стол на ниво • Ментор или треньор • Специалист / инструктор по обучение • Треньор за данни • Специалист по учебна програма или оценка • Професионален фасилитатор на обучение / PLC • Майстор учител

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	• Водещ учител По-долу се предлага по една дейност за всяка роля.
Name of the Session ***УЧИТЕЛСКО ЛИДЕРСТВО*** ***Част 1. Въведение. Какво значи да бъдеш лидер?***	**Описание на учебните дейности/методи** Започваме срещата с топло посрещане, запознаване и представяне и някои упражнения за разчупване на леда. Работен лист 1.1 Встъпително упражнение: Какво носите на срещата? Обучаващият дава устна информация за сценария на обучението, започвайки с кратко описание и представяне на целите на обучителния модул. **Списък на необходимата екипировка и материали** За да се представят темите са необходими видеопроектор, лаптоп и екран. Геометрията на класнатастая трябва да позволява подреждане на групи/отбори. **Отборите се нуждаяг от работни листове и цветни моливи.** **Предполагаемо време 15 минути.** **Бележки за обучаващия.** Необходимо е в групата да се създаде топла атмосфера, която да окуражи обучаваните да общуват помежду си и да са в добро настроение.
Част 2. Кратка теоритична презентация.	**Част 2** **Описание на учебните дейности/методи** Обучителят използва компютърна презентация за значението на лидера, изпълнена с кратки взаимодействия, като например изискването студентите да отговорят на свързан въпрос. **Списък с необходимата екипировка и материали** Видеопроектор и компютърна презентация на тема: Учители лидери. Инструменти за писане, листове хартия **Предполагаемо време – 30 минути.** **Бележки за обучаващия.** По време на презентацията е необходимо да се внимава за обратната връзка, предоставена от обучаемите, за да сте сигурни,

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Част. 3. Какви са разликите между формалния и неформалния лидер?	че разбират и се съгласяват с представените идеи. Стажантите се насърчават да задават въпроси и да коментират. Лесно е да започнете да разпитвате обучаваните за това какво и кой е лидер, ако те се смятат за лидери. Те трябва да попълнят работен лист 1.2 – упражнение за самооценка. Необходими са 5 минути и след това обучаваните се канят да дадат отговори за това, което са намерили. Отново, след като зададете въпроса, е необходимо да изчакате 10-15 секунди, преди да подканите доброволци или произволно избран от вас студент да отговори. След като обучаваният отговори на първия въпрос, поканете друг, за да намерите друг отговор или пример. Ако първият отговор не е бил напълно точен, можете да поканите друг обучаван да предостави допълнителни разяснения на отговора на първия (напр. „Госпожо Х, какво мислите по този въпрос - бихте ли се съгласили?“). Обучителят трябва през цялото време ще бъде спокоен, приятелски настроен, без коментари и иронични отговори **Част 3** **Описание на учебните дейности/методи** Обучаващите се могат да бъдат помолени да посочат разликите между официалния и неформалния лидер или да сравнят различните подходи, отбелязани в текста/текстовете. След кратък разговор по темата, обучаемите ще получат казус за обсъждане (работен лист № 5 Казус Неформално ръководство) **Списък с необходимата екипировка и материали** Работен лист 1.2 за всеки участник Видеопроектор и лаптоп, инструменти за писане **Предполагаемо време: 30 min** **Бележки към обучаващия** Обучаващият трябва да има подготвени въпроси, за да ги формулира по предизвикателен и открит начин. **Описание на учебните дейности/методи** Обучителят предложи казус (Работен лист № 1.3. Казус) и след поредица от въпроси той се опитва да насочи

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Част 4. Идентифициране на лидерски качества. Процесът на придобиване на лидерски качества	вниманието на обучаващите се, докато те се запознае с текста. Въпросите могат да доведат до личен размисъл Обучаващите се могат да бъдат поканени да „идентифицират лидерски качества“. Може да се използва мозъчна атака, за да се намерят основните качества на образователния лидер (Правилата за мозъчна атака трябва да бъдат показани на видимо място). В края на мозъчната атака се събират всички идеи, договорени във фазата на оценяване, и се прави плакат с качествата на лидера. Следващата стъпка е „как да ги развием“. Треньорът ще използва метода Philips 6-6, за да обсъди с групата и да намери начините. **Списък с необходима екипировка и материали** **Работен лист 1.3 Проучване „Аз съм просто учител“** **Флипчарт и бяла хартия, цветни моливи** **Работен лист 1.4. Правила за мозъчна атака** **Работен лист 1.5. Philips 6-6 Дискусия** **Предполагаемо време: 30 min** **Бележки за обучителя** Попитайте обучаваните какво и кой е лидер, ако те се смятат за лидери. След като зададете въпроса, изчакайте 10-15 секунди, преди да посочите доброволци или да извикате произволно избран обучаван да отговори. След като обучаваният отговори на първия въпрос, обърнете се към друг, за да намерите друг отговор или пример. Ако първият отговор не е напълно точен, можете да поканите друг обучаван да предостави допълнителни разяснения на първия отговор. (напр. „Госпожо Х, какво мислите по този въпрос - бихте ли се съгласили?“). След това се предлага текст на обучаваните и се задават поредица от въпроси, които ще помогнат за ориентиране на вниманието на обучаваните, като същевременно те се запознават с текста. Въпросите могат да доведат до лично размишление или да бъдат представени като онлайн тест. Зададените въпроси и това как обучаваните се насърчават да отговорят ще зависят от това, което те трябва да направят. Например, ако обучаваните бъдат помолени да „идентифицират лидерски качества“, те могат да получат въпроси, които подчертават съответните проблеми, или да идентифицират ключови качества в четенето.
Име на сесията	

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Оценка на сесията	**Описание на учебните дейности /методи** В края на сесията обучителят ще помоли обучаващите се да оценят дейността според модела. **Списък с необходимата екипировка и материали** Работен лист 1.6. Оценка на сесията Флипчарт и бяла хартия, цветни моливи **Предполагаемо време: 15 min** **Бележки за обучителя**След като всички попълнят листовете, резултатите ще бъдат централизирани. Областта с най-голяма плътност на отговорите ще представлява квалификацията, получена от тренировъчната сесия. Обучителят ще направи заключението и ще се обърне към наставляваните за тяхната оценка.

Работни листове

Има различни работни листове 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6.

Оценка

Целият работен модул ще бъде оценен чрез Работен лист В.

Библиография и справочна литература.

De Vries M. (2003). Leadership. Art and leadership skills. CODECS Publishing House, Bucharest.

Richard H. Ackerman, Sarah V. Mackenzie. (2007) Uncovering Teacher Leadership: Essays and Voices From the Field. Corwin Press, A Sage Publication, p.9

https://www.sessionlab.com/methods/what-are-you-bringing-to-the-meeting, accessed 15.03.2020

www.sharetolearn.com/leaders-link/5-school-leadership-qualities-every-teacher-possess/ accessed in 23.03.2020

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист 1.1

Име: Упражнение за разчупване на леда :Какво носите на срещата[i]?

Материали: столове

Брой участници: между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, управляващи в сферата на образованието, други хора заети в сферата на образованието

Необходимо време: поне 15 минути в зависимост от броя участници

Подготовка: Това е добър начин да започнете среща / уъркшоп / обучение, за да видите как се чувстват участниците, какво може да отвлича вниманието, което те носят със себе си в стаята и колко ниско / високо е енергийното им ниво.

Цели:

- Проверка
- Всички хора ще могат да разберат по-добре с какво се занимават останалите отвън / преди срещата
- Всеки човек ще разбере, четрябва да не се разсейва по време на срещата / проекта.

Описание на метода:

Настройка

Бъдете в кръг или в U, така че всеки човек да се вижда. Помолете хората да отделят няколко минути, за да проверят себе си: Как е енергията им? С какво са били ангажирани този ден? Какво им е на ум, което не е свързано с тази среща? Оставете опцията опцията за

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

преминаване - насърчавайте хората да споделят поне едно нещо. Обяснете, че целта не е да задълбавате в личните дела или да разкривате тайни.

Всеки човек казва накратко „къде е“, когато е влязъл в срещата. Например, „Днес спах късно и сега се събуждам. Справях се с поведението на детето си.“ „Събирах багаж за връщането и главата ми е пълна с подробности, които трябва да приготвя.“

Благодарете на хората, че споделят с вас. Помолете ги да се опитат да се освободят от външните си ситуации и мисли по време на тази среща. Поканете ги да говорят по-късно, ако се нуждаят от подкрепа от други членове на екипа.

Обобщение

В края на модула попитайте хората дали тази уводна дейност е била полезна и дали групата би искала да го направи преди всяка среща.

[i] https://www.sessionlab.com/methods/what-are-you-bringing-to-the-meeting

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист 1.3

Име**:** Казус: ”Аз съм само учител”

Материал: Флипчарт и бяла хартия, листове, цветни моливи

Брой участници: между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, управляващи в сферата на образованието и други хора заети в образованието

Необходимо време: поне 15 минути в зависимост от броя участници

Подготовка: Прочетете твърденията по-долу и преценете с коя версия сте съгласен/а

Цели:

- да се разберат разликите между учителите и учителите лидери;
- да се идентифицират качествата на учителите лидер
- да разберем как да изградим тези качества

Описание на метода:

Наставляваните получават казуса за четене в продължение на 2-3 минути.

„Бях дошъл да посетя това иновативно средно училище, особено заинтересуван да науча как се взимат решенията. След като поговорих с еднаучителка за известно време, аз я попитах: „Поемате ли някакви ръководни функции в това училище?“ Очевидно въпросът порази оголен нерв в нея. Нейният отговор засегна - и продължава да засяга оголен нерв в мен.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

По-важното е, че думите на този учител идентифицират и утежняват едно много болезнено място в нашата професия. "Аз съм просто учител!"

Ако групата е твърде голяма (повече от 6 души), тя трябва да бъде разделена на 6. Всяка група ще прочете казуса и след това ще намери отговора на следните въпроси:

- каква е разликата между това да си „просто учител“ и „да бъдеш учител лидер“?

- какви са качествата на добрия лидер?

- какви качества трябва да притежава учителят?

- Как можем да развием тези качества?

Отговорите ще бъдат написани на флипчарт, за да има глобален образ на отговорите на цели групи. Общите идеи ще бъдат подчертани и приети.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист 1.4

Име: Правила за мозъчна атака

Материали: Флипчарт и бяла хартия, листове, цветни моливи

Брой участници: между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, управляващи в сферата на образованието, други хора заети в сферата на образованието

Необходимо време: поне **30 min**

Подготовка: Преди да започнете каквато и да е ефективна мозъчна атака, трябва да се определят основни правила. Това не означава, че границите са поставени толкова строго, че не можете да се забавлявате или да бъдете креативни. Това означава, че е определен кодекс за поведение за взаимодействие между хора. Когато този кодекс на поведение е нарушен, хората спират да бъдат креативни

Цели:

- да се идентифицират качествата на учителите лидери
- да се намери подходящ начин за изграждане на тези качества

Описание на метода:

Правилата за мозъчна атака, които трябва да се спазват:

1. Няма идея, която да е глупава или тъпа
2. Никой не критикува чуждите идеи
3. Надграждайте върху идеите на други хора
4. Първият акцент е върху качеството

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Rules in Brainstorming

Everyone participates

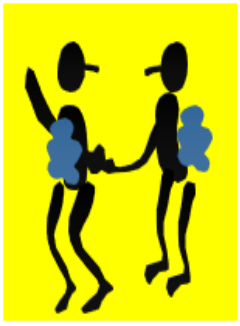
There is no stupid idea

There is no need to agree with others

Build on those issued by previous speakers.

Be open mind!

Ask questions



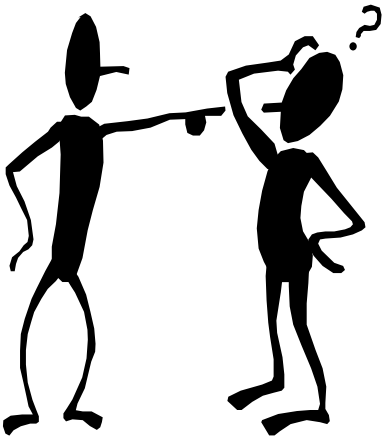
Try to understand, in order to be understood

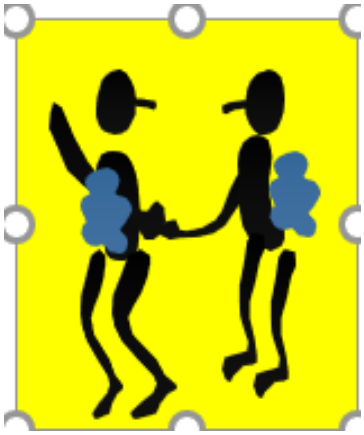
Have fun!

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605





Задайте въпрос

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист 1.5.

Име: Филипс 6-6.

Материали: Флипчарт и бяла хартия, листове, цветни моливи

Брой участници: между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, управляващи в сферата на образованието и други заети в образованието.

Необходимо време: поне **10 min**

Подготовка: Обучителят ще използва метода на Philips 6/6, който се състои в съставяне на шест групи, от които се иска да излъчат нови идеи след шест минути, гледащи от следващата тема. Организацията на групата се състои в установяване на отговорности: има 4 члена, 1 секретар - който ще напише идеите, произтичащи от дискусията, 1 групов ръководител, който води дискусиите и прави заключенията (общо 6 членове). Предимствата на този метод се състоят в това, че той улеснява комуникацията, очертаването на голям брой идеи за кратък период от време; от друга страна, стимулира креативността и въображението на всички членове на екипа, а също и тяхното сътрудничество и състезание.

Цели:

- да се идентифицират качествата на учителите лидери
- да се намери подходящ начин за изграждане на тези качества

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Описание на метода

Обучителят ще раздели цялата група на 2-3 други по-малки групи с 6 членове и всички тези групи получават една или две теми за дискусия. След като направян заключенията, техните лидери излизат пред цялата група и представят финалните идеи как да развият качествата на лидерите

5 Качества за училищно лидерство, които всеки учител притежава

Учителите имат различни нива на училищни лидерски качества. Някои са придобити, а други са част от личността им. Страхотните учители притежават комбинация от лидерски качества, които се зачитат от учениците, родителите, връстниците и общността. Те могат да изпълняват важни задачи поради тази връзка, която имат със своята професия и хората, до които се докосват чрез нея.

Ангажираност към учениците и преподавателите

Те работят с родителите, за да разберат какви предизвикателства могат да имат учениците при ученето и какви подходи биха могли да работят най-добре с тях поотделно.

Те ангажират своите колеги за информация как да структурират своите планове на уроци и стил на преподаване, за да бъдат най-добрите преподаватели.

Страхотните учители също са силно ангажирани с институцията, за да създадат най-висококачествените образователни възможности за присъстващите студенти.

А. В кои области смятате, че може да се включи учител извън класната стая?

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Б. Можете ли да намерите начин за това?

Страст към преподаване и учене

Като лидери, учителите винаги практикуват изкуството си и се учат как да подобрят техниките си. Те слушат в клас за възможности за преподаване. Въпросът на един ученик може да създаде цял план на урока, от който ще се възползват всички ученици. Учителите не търсят кратки отговори. Те търсят обяснения, които представят на учениците няколко концепции и перспективи.

Тези учители наблюдават своите връстници и се учат от техните стилове на преподаване. Те искат да бъдат наблюдавани и да получават обратна връзка за това как да достигнат до учениците в тяхната класна стая. Те са отворени за предложения и за изпробване на нови неща. Те знаят как бързо да коригират стила си.

А. В какъв вид дейности да се включат учители, за да се подобри преподаването в рамките на организацията?

Б. Как да направя това?

1. Сътрудничество с другите

Учителите знаят, че най-добрият начин да постигнете успех е да работите с другите, за да създадете качествена образователна среда. Те ще търсят хора със сходни страсти и ще искат подкрепа от хора на всички нива в училищната система. Те поддържат уважението на другите към високото качество на преподавателските стандарти и признават подходите на другите.. Те знаят, че не могат да направят всичко сами, така че учителят търси други с подходящите умения за помощ и подкрепа. Те също не поемат цялата заслуга за успех. Те го споделят в целия екип, с който работят.

А. Какви са стъпките за развитие на това сътрудничество?
Б. Каква е ситуацията във вашето училище?

A. Find some of these techniques to communicate with others

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

B. How can you improve the communication?

4. Комуникация и връзка

Страхотните учители са страхотни комуникатори. Те знаят най-добрите начини за взаимодействие със студенти, родители, преподаватели и колеги. Те са умеят да слушат и уважават мненията и идеите на другите. Учителите знаят как да предават собствените си идеи, така че другите да разберат. Те търсят различни начини за комуникация, знаейки, че хората са възприемчиви към различни техники.

5. Да прегърнем промяната

По време на кариерата на всеки учител ще настъпят редица промени. Профилът на класа може да бъде различен от година на година. Материалите, използвани в класната стая, се променят. Променят се администрацията и политиките. Страхотните учители знаят това и очакват промяна. Те са смели в опитването на нови неща и не се двоумят да правят корекции, докато не станат възможно най-ефективни.

Промяната дава възможност на учителите да изпълняват ролите си още по-добре. Така че вместо да чакат, докато бъдат насочени, те търсят начини за подобрение. Те знаят, че това е от полза не само за тях самите, но и за студентите и преподавателите, с които работят.

А. Какъв вид проактивни подходи за промяна бихте могли да използвате?

Б. Какво ще кажете за възприемане на промяната във вашето училище?

Страхотни учители и лидери

Учителите, които са отдадени на професията си, имат сходни качества с лидерите в други области. Те не мислят просто за себе си, а

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

за това как усилията им ще доведат до успех за всички, които са част от тяхната професия.

Източници Bates, Alisa in www.sharetolearn.com/leaders-link/5-school-leadership-qualities-every-teacher-possess/ accessed in 23.03.2020

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист 1.6.

Име: Оценка на сесията.

Мтериали: Флипчарт и бяла хартия, листове, цветни моливи.

Брой участници: между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, управляващи в сферата на образованието и други заети в образованието.

Необходимо време: поне **10 минути**

Подготовка: Обучителят ще раздаде листовете за оценка на участниците, като ги помоли да попълнят с искреност и смелост.

Цели:

- да се идентифицират силните страни и слабостите на обучението
- да се подчертае какво не е разбрано и кое не е подходящо

Описание на метода:

След като всички попълнят листовете, резултатите ще бъдат централизирани. Областта с най-голяма плътност на отговорите ще представлява квалификацията, получена от тренировъчната сесия.

Erasmus+
This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Ентусиазъм						
	Много ми хареса					
	Хареса ми					
	Беше добре					
	Не ми хареса					
	Никак не ми хареса					
		Не научих нищо	Не научих много	Научих малко	Научих доста малко	Научих много!
				Научава-не		

Обучителят ще направи окончателното заключение и ще благодари на обучаващите се за тяхното участие.

Erasmus+

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист В.

Име: Оценка на модула

Материали: флипчарт и бяла хартия, листи, цветни моливи

Брой участници: между 15-20

Целева група: всякакъв тип учители, образователни мениджъри и други участници в образованието

Необходимо време: 10 **минути**

Preparation: обучавания ще сподели оценъчните листи с участниците и ще ги помоли да ги попълнят честно и с кураж

Цели:

- Да идентифицират силните и слабите страни на обучението
- Да подчертаят какво не са разбрали и кое не е било подходящо

Описание на метода:

След като всички за попълнили листовете, резултатите ще бъдат централизирани. Областта с най-голяма плътност на отговорите ще представлява квалификацията, получена от тренировъчната сесия.

Моля отговорете на въпросите отдолу. Въпросите са анонимни и ше помогнат за подобряването на дейността ни.

Оградете отговора, който най-много се доближава до вашето мнение.

Erasmus+ *This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."* Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

№	Въпроси	1	2	3	4	5
1.	Управлението на дейностите в програмата беше много добро.					
2.	Процесът на обучение насърчава обмяната на идеи и активното участие.					
3.	Курсовете имаха ясни цели.					
4.	Информацията, получена в курсовете, беше действителна и значима.					
5.	Съдържанието на курсовете беше подходящо за програмната област.					
6.	Обучителните дейности бяха проведени с помощта на различни методи, като например: а) Излагане б) Дискусии/дебати в) Мозъчна атака г) Ролева игра д) Метод на критичното мсилене е) Казус ж) Друго (пояснете):					
7.	Учителите използваха учебни материали (учителски пособия, аудио и видео екипировка и др.).					
8.	Общата атмосфера през целия процес на обучение насърчаваше учебния процес.					
9.	Учителите насърчаваха участието на учениците в дискусиите.					
10.	Обучението благоприятства работата в екип и сътрудничеството между участниците.					
11.	Учителите показваха откритост и достъпност за всички.					

Erasmus+
This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

12.	Учителите бяха достъпни и приятелски настроени					

Год : ☐25-30 години ☐ 30-35 години ☐35-40 години ☐ 40-45 години ☐ 45-50 години ☐ над 50

Пол : ☐М ☐Ж

Месторабота:

☐ Учител ☐ директор ☐ главен асистент ☐училищен инспектор ☐ друго

Треньорът ще направи окончателното заключение и ще благодари на обучаваните за техния принос.

Erasmus+ *This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."* Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Number	МОДУЛ 1 Б Етика на образователните лидери
Title of module	**Етика на образователните лидери.** **Какво означава морално развитие? Теоретична етика, практическа етика, ролята на етиката в образованието**
Тема / Кратко описание	Целите на модула са да въведе читателя в проблема с етичното поведение на бъдещите образователни лидери Първата тема е фокусирана върху концепцията за морално развитие. Ние характеризираме етапите на морално развитие, от конструктивистката парадигма. По този начин е необходимо предварително да се изпрати теоретичния материал на обучаемите, за да бъдат запознати с концепцията. След това се провежда дискусия за теоретичната и практическата етика в програмите за обучение на учители. Различни работни тестове и морални дилеми при вземането на решения ще завършат дейностите Анализът на значението на етиката в дейността на учителските лидери представлява друга идея, която ще води нашата работилница.
Целеви групи	*В обучителния модул ще бъдат включени:* Начални, прогимназиални и гимназиални учители Училищни директори Училищни съветници и други образователни експерти Изследователи в областта на образованието Обучители на учители Хора, вземащи решения в образователната система
Цел на обучението	В края на дейността всички обучаващи се ще: - идентифицират разликите между теоритичната и практическата етика - разглеждат контекстуализирани етични тестове по образователни въпроси - разрешават на морални дилеми, като предоставят на моралните принципи да формират различни критерии Участниците ще практикуват умения, които ще потвърдят способността им да изпълняват роли на учител-лидер, занимавайки се с: • Организационна дилема • Дилема за хибриден учител • Дилема за водещ учител • Дилема за приобщаващо образование

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Име на сесията	Описание на учебни дейности/методи
1. Какво означава морално развитие? Тероетична етика, практическа етика	1. Започваме дейността с уводно предвиждащо ръководство, като молим обучаващите се да обяснят значението на ключовите термини, свързани с моралното развитие: Морално развитие, етика, етични принципи, морални дилеми След това следва кратка компютърна презентация на обсъжданите ключови думи. **Списът на необходимата екипировка и материали** За да се представи темата е необходим видеопроектор, лаптоп и екран. Компютърна презентация: Морално развитие, етика, морални принципи, морална дилема ; Работен лист 1: Морално развитие Предполагаемо време: 10 min
2. Морални дилеми	2. Организирани в групи, обучаемите ще анализират моралните дилеми, за да идентифицират основните си етични принципи. Те също ще намерят решение на своята морална дилема Дилемите ще се отнасят до различни въпроси: • Ръководител на училище за приобщаващо образование • Специалист по учебна програма или оценка • Организационен лидер • Водещ учител **Списък с необходимата екипировка и материали** Ше ще попълнят работен лист 2 – Морална дилема Листове хартия Инструменти за писане **Бележки за обучаващия** Н еобходимо е да има топла атмосфера в групата, за да насърчават обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение. **Предполагаемо време:** 15 min **Бележки за обучаващия** По време на груповата дейност е необходимо да се внимава за обратната връзка, предоставена от обучаемите. . Обучаваните ще работят в групи, за да аргументират ролята на етиката от различната гледна точка на образователен лидер. Те ще попълнят работен лист 3. Роля на етиката в обучението на образователни лидери

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

3. Ролята на етиката в образованието.	Обучаващият трябва през цялото време да бъде спокоен, приятелски настроен без коментари и иронични отговори. **Списък с необходимата екипировка и материали.** Работен лист 3 за всяка група, инструменти за писане. **Предполагаемо време**: 10 min **Бележки към обучаващия.** Обучаващият трябва да проведе дискусията и да насърчи процеса на спора.
Име на сесията **1. Встъпителни дейности** **Какво означава морално развитие?** **Теоретична етика, практическа етика**	**Описание на учебните дейности/методи** . **Уводна дейност** Първата дейност запознава обучаващите се с най-важните концепции, свързани с моралното развитие, етиката, етичните принципи и моралните дилеми. Обучителят представя ключовите термини и моли участниците да ги обяснят въз основа на техните предишни знания. Участниците получават листове хартия с работен лист 1, за да характеризират всеки етап от теорията за моралното развитие на Колберг. Обучаващите се изпълняват изискванията, докато обучителят обяснява своята компютърна презентация. Обучителят обяснява теорията на Колбърг за моралното развитие и свързва различните етични теории със съответстващите им ценности или принципи. Списък с необходимата екипировка и материали Екземпляри от работен лист 1 за всеки участник Инструменти за писане Видеопроектор, лаптоп. **Предполагаемо време**: **10 min** **Бележки за обучаващия** Обяснява етапите на теорията на Колбърг за моралното развитие. Обучаващият трябва да обърне внимание на разбирането на обучаваните, на тяхното интелектуално и афективно благополучие.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

1. **Морална дилема**	**Описание на учебните дейности/методи** Целта на тази дейност е да докаже значението и ефективността на моралните дилеми в развитието на компетентността на обучаваните в моралната преценка. Обучителят организира групи от 4-5 обучавани. Всяка група получава карта със следните морални дилеми**:** 1) .Има едно събитие отпреди 21 години, което е запечатано в паметта ми. Имах семеен проблем и помолих секретарката да бъда освободен от последния час. Тя ми каза, че не може да намери заместник-учител и че трябва да кажа на учениците да останат в библиотеката. На следващия ден, когато дойдох на работа, един от учителите ме срещна и ме попита: „Чувал ли си какво се е случило? Вчера учениците ви се сбиха през последния час и един от тях е хоспитализиран с рана на окото. " Бях тотално шокиран и се чувствах отговорен за случилото се. Законово не знам дали има правила за напускане на училище преди края на деня. Имах чувството, че може да има проблем. Това събитие е силно запечатано в паметта ми и тогава реших, че в бъдеще, ако не съм сигурен в правилата, винаги ще искам разяснения (Рафи, мъж, 63-годишен, координатор в гимназия) . (Шапира-Лищински, 2010) 2) В съседния клас имаше момче на име Шуки, което нарушаваше всички правила. Той имаше десетки полицейски записи. Поради поведението му неговата учителка в занималнята(часове за работа с изоставащи ученици или помощ за наваксване на отсъствали) не го искаше повече в класа си. Шуки беше на път да бъде изключен от училище. Директорът ме моли отново и отново да взема Шуки в моя клас, убеждавайки ме, че съм последният му шанс. Най-накрая се съгласих. Шуки се прехвърли в моя клас и обеща, че ще се държи правилно. За съжаление реалността беше съвсем различна. Мина месец и отидох да го видя на работното му място. Говорих с него. По онова време не осъзнавах колко много беше значила тази беседа за него. В крайна сметка той получи награда за най-добър набор в края на основното си обучение в армията ... Винаги съм готова да дам втори шанс и вярвам на всеки ученик (Рут, жена, 55-годишна, учителка в гимназия). (Шапира-Лищински, 2010) 3). Като ресурсен учител извеждам учениците от класната стая за индивидуални часове. Този ден, докато бях на индивидуалнияси урок с определен ученик, останалите от класа имаха урок по музика, по време на който унищожаваха училищното имущество. Учителят по музика предаде на директора имената на създателите на проблеми, включително името на ученика, който беше с мен. Директорът спря учениците. Майката на този ученик се обади на директора и й каза, че по време на инцидента нейният син е бил с мен. Директорът не си направи труда да се консултира с мен и каза, че вероятно съм го пуснал 15 минути преди края на урока. На следващия ден разговарях с учителя по музика и той призна, че може би е сгрешил. Тогава директорката ме извика за разговор и каза, че чувства, че не съм лоялна, когато провеждам разговори с майката. По това време бях млад учител. Това събитие беше толкова разстройващо. В резултат на това реших да бъда по-внимателна с нуждите на колегите си (Мири, жена, 29-годишна, учител по специална педагогика в средно училище. (Шапира-Лищински, 2010) 4). Координаторът ме помоли да разработя ново учебно звено. Два месеца по-

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	късно, на съвет, тя раздаде брошура за новата учебна единица, която бях разработил, но постави името си върху нея вместо моето. Доста време се колебах без да знам какво да правя. Страхувах се да се изправя срещу нея и да я засрамя. В крайна сметка ние бяхме колеги .. Сега малко съжалявам, защото си мисля, че трябваше да кажа нещо. Днес бих постъпил по различен начин, тъй като мисля, че ако смятате, че ви е била причинена несправедливост, трябва открито да говорите за това (Рона, жена, 35-годишна, учителка в гимназия). (Шапира-Лищински, 2010) 5). Когато майката на Амре пристигна, за да запише сина си, в сутрешната група имаше само трима ученици, единият от които имаше аутизъм, друг, който беше от семейство с ниски доходи, и трети, който нямаше идентифицирана специална нужда. Тъй като сред трима ученици вече имаше едно дете с разстройство от аутистичния спектър (ASD), се смяташе, че в този момент те не са в състояние да включат повече деца с увреждания, освен ако в центъра не бъдат привлечени повече ученици без идентифицирани специални нужди. Принципът на пропорция 20/80 беше обяснен на майката на Амре и й беше предложено да помисли да го запише, след като повече ученици влязат в центъра. Майката обаче реагира сурово; в миналото е чувала твърде много откази. тя обясни, че на Амре винаги е било отказвано правото да посещава обикновена детска градина, а след това и училище, заради поведенческите му трудности. След това тя опитала няколко скъпи частни училища, твърдейки, че е готова да плати каквато и да е такса, за да направи шака, че сина и да бъде настанен в училище, но и частните училища отказали. Когато дойде в центъра, тя се беше почувствала вече отчаяна и самотна и почти започна да плаче, докато агресивно притискаше директора на центъра, да запише Амре. Когато майката завърши речта си, ръководството на центъра се почувства объркано и озадачено и започна да преоценява принципа на пропорцията, въпреки че както поддържането, така и отнемането, носеха свои собствени рискове. (Rollan, 2018 6) Рики Джонсън беше известен като училищен побойник. През учебната година няколко ученици страдаха от агресивното му и подло поведение. Този ден, по време на обяда, Рики реши, че ще предизвика всяко момче от своя клас на физическа битка. Започна да препуска към няколко от съучениците си и да ги удря в корема. За съжаление на Рики, г-н Вашингтон, училищният охранител, стана свидетел на поведението му и успя да го спре, преди да удари друг ученик. Господин Вашингтон докара Рики да рита и крещи в главния кабинет, където беше приет от училищната сестра и училищния съветник. Докато беше в кабинета на медицинската сестра, Рики продължи да крещи, заявявайки, че г-н Вашингтон го е задържал и е позволил на друг ученик (Джон Петерсън) да го удари в корема. Съветникът незабавно намери Джон и го разпита за инцидента. Джон потвърди твърдението на Рики и заяви, че г-н Вашингтон му е дал разрешение да удари Рики в корема, докато го е държал. В разгара на този инцидент, г-жа Хенри, директор на училището, пристигна и съветникът и медицинската сестра веднага я информираха за ситуацията. Без да губи нито минута, г-жа Хенри говори с всички участващи страни. (Шапиро, Стефкович, 2011) Изискванията са еднакви за всяка група: Анализирайте дилемата отгледна точка на учителя и от гледна точка на директора. За какво е дилемата? (от гледна точка на учителя / от гледна точка на директора? Кои са вторичните принципи (норми), които са в конфликт? Как ги приоритизирате? Защо? Обсъдете в група и намерете решение от гледна точка на учителя и от гледна

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	точка на директора. Какъв тип дилема е от гледна точка на директора? Групите ще обсъдят проблемите и решенията ще бъдат представени за цялата класна стая. **Предполагаемо време**: 20 minute **Списък с необходими материали:** Групови карти с работен лист 2. Инструменти за писане, листове хартия. **Бележки за обучаващия:** Координира дейността на групите. Помага на участниците с допълнителни въпроси. Насърчава участниците да се включат в груповата дейност, като открият етичните принципи, с които се сблъскват, и типа морална дилема, която трябва да бъде решена.
3.Ролята на етиката в образованието на учителите лидери	Обучителят раздава груповите карти с работен лист 3. Членовете на групите са помолени да работят заедно, за да аргументират ролята на етиката в образованието и поведението на учителите. Обучителят обяснява на обучаемите, че техните работни листове предлагат критериите, които насочват отговорите им. Дейността приключва, когато всички групи представят своите резултати. **Предполагаемо време:** 10 min **Списък с необходими материали**: Карти с работен лист 3 за всяка група Инструменти за писане **Бележка за обучаващия** Води дейността и насърчава процеса на обсъждане.
Съвети за обучаващия	Всяка дейност има специфични съвети за обучаващия.. *Забележка: Треньорът разпределя времето на сесията според неговата / нейната програма. Затова той / тя ще предложи подходящите почивки.*

Листове за работа

Има отделни файлове – Работни листове 1,2,3 една презентация (Морално развитие - ключови думи)

Оценка

Обучителният модул ще бъде оценен чрез Kahoot. Входящият код за участниците ще бъде генериран незабавно. ?

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Библиография и справки

В документа, наречен „Библиография и справки“, ще намерите книги и линкове, в които можете да прочетете повече по темата.

Biasetti, P. 2014. Rights, Duties and Moral Conflicts: *Ethics and Politics,* XIV,2014, 2, pp 1042-1062.

Çam,Z., Çavdar, D., Seydooğullari, S., Çok, F. 2012. Classical and Contemporary Approaches for Moral Development, *Educational Sciences: Theory and Practice,* 12 (2).

Choudhurry, M. 2016. Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education in ScienceEducation And Science Teaching, *The Malaysian Online Journal of Educational Science* 2016, vol 4, issue 2.

Dahl, A., Killen, M., 2018. A Developmental Perspective on the Origins of Morality in Infancy and Early Childhood, *Frontieres in Psychology,* vol 9, 2018.

Davis , M. 2009. The usefulness of Moral Theory in Practical Ethics: A Question of Comparative Teaching Ethics, 10 (1): 69-78.

Fleming, J., S., 2006. Piaget, Kohlberg, Gilligan, and Others on Moral Development,

Gluchmanova, M. 2015. The importance of ethics in teaching profession. *Procedia. Social and Behavioral Sciences, 176(2015), 509-513.*

Gruber, G. 2019. Etica academică și elemente de didactică a acesteia, în Crețu, D., M. *Predarea și Învățarea în Învățământul Superior, Aspecte Teoretice și Practice,* București, Editura Universitară. Gülcan, N., Y. 2014. Discussing the importance of teaching ethics, *Procedia- Social and Behavioral Sciences,* 174 (2015), 2622-2625.

Keun, Ma, Hing. 2013. The Moral Development of the Child: An Integrated Model, *Front Public Health,* vol 1, 2013.

Mc Leod, S. 2015. *Piaget`s Theory of Moral Development*, 2015, https://www.simplypsychology.org/piaget-moral.html#real).

Mureșan, V. 2009. *Managementul eticii în organizații*, București: Editura Universității.

Pettersen T. (2011). The Ethics of Care: Normative Structures and Empirical implications, *Healh Care Anal,* 19(1) 51-64. 19: 51. https://doi.org/10.1007/s10728-010-0163-7. Disponibil la https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7.

Rollan, K. (2018). Dilemma in Inclusive Education: How Amre Challenged the Policy of Proportions of Students with or without Disabilities in an Inclusive Education Centre: *NUGSE . Research in Education,* dec. 2018, http://nur.nu.edu.kz/handle/123456789/3726

Sandu, A. (2012). *Etică și deontologie profesională,* Iași: Editura Lumen.

Sirswal, D., R., 2014. The Development of Morality in Human Life: An overview, *The Positive Philosophy Centre,* 2014, (January, 22) *http://niyamakphilosophy.blogspot.com/2014/01/the-development-of-morality-in-human.html*.

Shapira-Lishchinski, O. (2010). Teachers` critical incidents: Ethical Dilemmas in Teaching Practice> Teachimg and Teacher Education, XXX, (2010), 1-9.

Shapiro J.P., Stefcovich, J.A. (2011). *Ethical Leadership and Decision Making in Education. Appying Theoretical Perspectives toComplex Dilemmas*, Ney York, Taylor & Francis.

Shutt, T., Welmers, R. 2010. Preparing Ethical Leaders for a Caring School Community, https://www.researchgate.net/publication/294089635.

Turiel, E. 2018. Moral Development in the Early Years. When and How, *Human Development,* 2018, 297-308.

You, J. 2016. *Moral Dilemmas and Moral Theories*, (2), CUNY Academic Works.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Работен лист 1.

Име: Морално развитие

Материали: : По един работен лист (1) за всеки участник пособия за писане, мултимедия и лаптоп

Участници: между 15-20

Целева група: всякакъв тип учители, образователни мениджъри и други участници в образованието

Необходимо време: 10 **минути**

Подготовка: Обучаващия трябва да обръща внимание на разбирането на обучаваните, на тяхното интелектуално и емоционално благополучие

Цели:

- Да запознаят участниците с проблемите на етичното поведение на бъдещите образователни лидери
- Да анализират значимостта на етиката в работата на учителите лидери

Описание на метода: Участниците ще упражняват уменията си, които ще подобрят техният капацитет да изпълняват ролите си като учители лидери, които се занимават с:

- Организационна дилема
- Хибридна учителска дилема
- Лидерска дилема
- Дилема на приобщаващото образование

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Теорията на Колберг за моралното развитие

Ниво	Етап	Характеристики
Предконвенционална моралност	"може да направи правилното"	
	инструментализъм, "какво има за мен?"	
Конвенционална моралност	Междуличностни връзки, "добро момче/момиче"	
	Закон и ред	
Постконвенционална моралност	"социален договор"	
	Универсални етични принципи	

Морални принципи

„Набор от широко приети ценности които насочват моралните оценки" (Beauchamp and Childress)

Обяснете значението на:

Морален принцип	Значение
зачитане на нечия автономия	
достойнство	
безвредност	
благодеяние	
справедливост	
почтеност	

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

уязвимост	

Морална дилема

- Конфликт между това което трябва да бъде по една причина и това, което трябва да бъде по друга причина, което не може да бъде разрешено от гледна точка на една причина, която заменя друга (Юн, 2016).
- Ситуация, при която съдържанието на два или повече нормативни елемента е наистина несъвместимо или не може да бъде наредено. Каквото и да реши агентъ, той/той ще наруши морална причина" (Biasetti, 2014).

Типове морални дилеми :

- **Асиметрична** - противоречиви норми или принципи (разглеждани като общи нормативни причини).
- **Симетрична** - противоречивите причини са идентични и произхождат от един и същ принцип.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Работен лист 2.

Име: Морална дилема

Материали: Работен лист (2) за всеки участник, пособия за писане, мултимедия и лаптоп

Участници: между 15-20

Целева група: всякакъв тип учители, образователни мениджъри и други участници в образованието

Необходимо време: 10 **минути**

Preparation: Организация в групи, обучаваните трябва да анализират морални дилеми и да идентифицират техните базови етнически принципи. Също така, те ще трябва да намерят решение на техните морални дилеми.

Цели:

- да упражнят как да се справят с морални дилеми и как да намират решения за тях
- да разграничават базови етнически принципи

Описание на метода: По време на груповите занимания е необходимо да се дава обратна връзка от страна на обучаваните.

1) Има един спомен от пред 21 години, който е запечата в съзнанието ми. Имах семейна работа и помолих секретарката да бъда извинен за последния един час. Тя ми каза, че не може да намери заместник и че трябва да кажа на учениците да останат в библиотеката. На следващия ден, когато дойдох на работа, един учител ме срещна и ме попита: „Чу ли какво се е случило? Вчера, твои ученици са се сбили по време на последния час и един от тях е бил хоспитализиран с рана на окото.“ Бях шокиран и се почувствах отговорен за станалото. По закон, не знам дали има правила относно напускане на училището преди края на учебния ден. Имах чувството че ще има проблем. Този случай се е запечатал в съзнанието ми и реших, че в бъдеще, ако не съм

сигурен относно правилата, винаги ще питам за пояснения. (Рафи, мъж, 63 годишен, координатор в гимназия).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Анализирайте дилемата от гледната точка на учителя и на директора.
За какво е дилемата? (от гледната точка на учителя/от гледната точка на директора)
Кои са второстепенните принципи (норми) които са в конфликт?
Как Вие ги приоритизирате? Защо?
Обсъдете по групи и намерете решение от гледната точка на учителя и от тази на директора.
Какъв тип дилема е това от перспективата на директора?

Грижовен климат vs. Формален климат
Да бъде по-гъвкав
Организационни умения

2) В съседния клас имаше момче на име Шуки, който нарушаваше всички правила. Имаше досие в полицията. Заради поведението си, класният му ръководител отказваше да го приема в час. Шуки щеше да бъде изключен от училището. Директора ме умоляваше да го взема в моя клас, казвайки ми че аз съм последния му шанс Накрая се съгласих. Шуки се премести в моя клас и обеща да се държи прилично. За съжаление, реалността беше доста различна. След месец го посетих на работното му място. Поговорих си с него. Тогава не осъзнавах колко важен бе този разговор за него. Той получи наградата за най-добър вербуван в края на базовото си обучение в армията. Винаги съм готова да дам втори шанс и вярвам във всеки един ученик. (Рут, жена, 55 години, класен ръководител в гимназия).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Анализирайте дилемата от гледната точка на учителя и на директора.
За какво е дилемата? (от гледната точка на учителя/от гледната точка на директора)
Кои са второстепенните принципи (норми) които са в конфликт?
Как Вие ги приоритизирате? Защо?
Обсъдете по групи и намерете решение от гледната точка на учителя и от тази на директора.
Какъв тип дилема е това от перспективата на директора?

Включване (Приобщаване) / Да се даде втори шанс
Следване на формални правила/ Доверие
(Изключване / Справедливост)
Дилема на хибриден учител лидер

3) Като поправителен учител, аз се занимавам извънкласно и частно с ученици. Един ден, докато имах частен урок с един определен ученик, останалата част от класа имаха част по музика, по време на който унищожиха училищна собственост. Преподавателя по музика изброи имената на виновниците, включително и на ученика, който беше с мен. Директорката ги отстрани. Майката на този конкретен ученик се обади на директорката и казала, че по време на случилото се, синът и е бил при мен. Директора обаче не се обърна към мен и казал на майката, че сигурно съм го пуснала 15 минути по-рано. На следващия ден разговарях с учителя по музика и той призна че може и да е допуснал грешка. След това директорката ме извика и ми каза че не е лоялно от моя страна да провеждам разговори с майката. Бях млада учителка по това време. Случилото много ме разстрои. В резултат, реших че трябва да обръщам внимание на нуждите на колегите си. (Мири, жена, 29 години, специален преподавател в прогимназия)

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Анализирайте дилемата от гледната точка на учителя и на директора.
За какво е дилемата? (от гледната точка на учителя/от гледната точка на директора)
Кои са второстепенните принципи (норми) които са в конфликт?
Как Вие ги приоритизирате? Защо?
Обсъдете по групи и намерете решение от гледната точка на учителя и от тази на директора.
Какъв тип дилема е това от перспективата на директора?

Лоялност към колегите / лоялност към училищните норми
Професионална лоялност / Коректност
Честност / Подозрение
Дилема на главния учител

4) Координаторът ме помоли да разработя ново учебно звено. Два месеца по-късно, на среща на персонала, тя раздаде брошура за новата учебна единица,

която бях разработила аз, но тя постави името си вместо моето. Доста време се мотах наоколо, без да знам какво да направя. Страхувах се да се изправя срещу нея за да не я изложа. Все пак бяхме колеги. Сега малко съжалявам, защото мисля, че трябваше да кажа нещо. Днес бих постъпила по различен начин, защото мисля, че ако смятате, че са се отнесли несправедливо с вас, трябва открито да говорите за това. (Рона, жена, 35 години, класен ръководител в гимназия).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Анализирайте дилемата от гледната точка на учителя и на директора.
За какво е дилемата? (от гледната точка на учителя/от гледната точка на координатора)
Кои са второстепенните принципи (норми) които са в конфликт?
Как Вие ги приоритизирате? Защо?
Обсъдете по групи и намерете решение от гледната точка на учителя и от тази на координатора.
Какъв тип дилема е това от перспективата на координатора?

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

“предай чувствата си на началниците си” / връзка между колеги
Справедливост / Лъжа
Нечестност / Почетност
Страх / Истина
Дилема на учителя лидер

5) Когато майката на Амре пристигна, за да запише сина си, в сутрешната група имаше само трима ученици, единият от които имаше аутизъм, друг, който беше от семейство с ниски доходи, и трети, който нямаше идентифицирана специална нужда. Тъй като сред трима ученици вече имаше едно дете с разстройство от аутистичния спектър (ASD), се смяташе, че в този момент те не са били в състояние да включат повече деца с увреждания, освен ако в центъра не бъдат привлечени повече ученици без идентифицирани специални нужди. Принципът на пропорция 20/80 беше обяснен на майката на Амре и й беше предложено да помисли да го запише, след като повече ученици влязат в центъра. Майката обаче реагира сурово; в миналото е чувала твърде много откази. Майката обясни, че на Амре винаги е било отказвано правото да посещава обикновена детска градина, а след това

и училище, заради поведенческите му проблеми. След това тя опитала няколко скъпи частни училища, твърдейки, че е готова да плати каквато и да е такса, за да може сина и да бъде приет в училище, но частните училища отхвърлиха нейните молби. Докато беше стигнала до центъра, тя вече се чувстваше отчаяна и самотна и почти започна да плаче, докато агресивно умоляваше учителя, директора на центъра, да запише Амре. Когато майката завърши речта си, ръководството на центъра се чувстваха объркани и озадачено и започнаха да разгледат принципа на пропорцията, въпреки че и следването му и пренебрегването му носеха свои собствени рискове.

(Rollan, 2018)

Анализирайте дилемата от гледната точка на майката и на директора.
За какво е дилемата? (от гледната точка на майката/от гледната точка на координатора)
Кои са второстепенните принципи (норми) които са в конфликт?
Как Вие ги приоритизирате? Защо?
Обсъдете по групи и намерете решение от гледната точка на учителя и от тази на координатора(майката????).
Какъв тип дилема е това от перспективата на координатора(майката????)?

Справедливост / Формални правила
Приобщаващи / Правата на другите деца
Лидера на училищното приобщаващо обучение

6) Рики Джонсън беше известен като училищен побойник. През учебната година няколко ученици пострадаха от агресивното му и подло поведение. Този ден, по време на обяда, Рики реши, че ще предизвика всяко момче от неговия клас да се бият. Той продължи да препуска през съучениците си и да ги удря в корема. За съжаление на Рики, г-н Вашингтон, училищният охранител, стана свидетел на станалото и успя да го спре, преди да удари друг ученик. Господин Вашингтон заведе крещящия и ритащия Рики в главния кабинет, където беше приет от училищната сестра и съветник по ориентиране. Докато беше в кабинета на медицинската сестра, Рики продължи да крещи, заявявайки, че г-н Вашингтон го е задържал и е позволил на друг ученик (Джон Петерсън) да го удари в корема. Съветникът по ориентиране незабавно намери Джон и го разпита за инцидента. Джон потвърди твърдението на Рики и заяви, че господин Вашингтон му е дал

разрешение да удари Рики в корема, докато го е държал. В разгара на този инцидент г-жа Хенри, директор на училището, пристигна, съветникът и медицинската сестра незабавно я информираха за ситуацията. Без да губи нито минута, г-жа Хенри говори с всички участвали.

(Shapiro, Stefkovich, 2011, p. 43-45)

Анализирайте дилемата от гледната точка на г-н Вашингтон и г-жа Хенри.
За какво е дилемата? (от гледната точка на охранителя/от гледната точка на директора)

Кои са второстепенните принципи (норми) които са в конфликт?
Как Вие ги приоритизирате? Защо?
Обсъдете по групи и намерете решение от гледната точка на охранителя и от тази на директора.
Какъв тип дилема е това от перспективата на координатора(охраната????)?

Тормоз / Държание на служителите
Грижа / Общност
Дилема на училищната общност

Препратки:

Shapira-Lishchinski, O. (2010). Teachers` critical incidents: Ethical Dilemmas in Teaching Practice> *Teaching and Teacher Education*, XXX, (2010), 1-9.
Shapiro J.P., Stefcovich, J.A. (2011). *Ethical Leadership and Decision Making in Education. Appying Theoretical Perspectives toComplex Dilemmas*, Ney York, Taylor & Francis., pp 43-45).
Rollan, K. (2018). Dilemma in Inclusive Education: How Amre Challenged the Policy of Proportions of Students with or without Disabilities in an Inclusive Education Centre: *NUGSE . Research in Education*, dec. 2018, http://nur.nu.edu.kz/handle/123456789/3726.

2018-1-PL01-KA201-050605

Работен лист 3.

Име: Ролята на етиката в обучението на учителите лидери

Материали: Работен лист 3 за всяка група, материали за писане

Участници: между 15-20

Целева група: всякакъв тип учители, образователни мениджъри и други участници в образованието

Необходимо време: 10 **минути**

Подготовка: Обучаващия трябва да обръща внимание на способността на обучаваните да разбират даденото, както и тяхното интелектуално и емоционално благополучие.

Цели:

- да се аргументира ролята на етиката при обучението поведението на учителите лидери
- да се анализира важността на етиката на действията на учителите лидери

Описание на метода: Обучаващия предоставя работен лист 3 на всяка група. Участниците от групата трябва да работят заедно и да аргументират ролята на етиката в поведението и работата на учителя лидер. Обучаващия обяснява, че раздадените листовки предлагат критерия, която може да им помогне с отговорите.

Дейността приключва когато всички групи представят техните резултати.

	Роля на етиката в преподаването и професионалното поведение на учителя лидер	
	Теоретична етика	**Практическа етика**
Добродетелна етика		

Набляга на добродетелите:		
Етика на полезността Набляга на полезното – принципа на най-голямото щастие		
Деонтологична етика Набляга на моралните задължения		
Етика на последствията Набляга на последствията		
Етика на грижата Набляга на грижата, уязвимостта		

2018-1-PL01-KA201-050605

Какво означава морално развитие? Теоретична етика, практическа етика, роля на етиката в образованието.

1.Какво означава морално развитие?

В общ смисъл моралното развитие се отнася до това как различаваме доброто от ценното, докато растем и узряваме. Но разграничението между добро и лошо е също етичен обект на изследване. С други думи, моралното развитие е в основата на проявата на етично поведение. Концепцията за морално развитие първо е теоретизирана от Пиаже и Колберг. Тези теории родиха конструктивистката психологическа парадигма за морално развитие

Жан Пиаже смята, че моралното развитие на детето е тясно свързано с неговото умствено, когнитивно ниво. И двамата, Пиаже и Колберг заявяват, че моралното развитие е психологически процес, който протича на няколко етапа. От гледна точка на моралните преценки на децата Пиаже заяви, че съществуват два етапа. Първият, хетерономният морал, между 4-7 години се нарича още морален реализъм (Флеминг, 2006) или морал на ограниченията (Конг Ма, 2013; Маклеод, 2015). Вторият етап на морално развитие на Пиаже е този на автономния морал (на 9-10 години). Нарича се още етап на морален релативизъм или морал на сътрудничеството (Конг Ма, 2013). Теорията на Колберг за моралното развитие се основава на когнитивното развитие на Пиаже, но съдържа три нива и шест етапа (Флеминг, 2006; Çam, vavdar, Seyulogullari, Çok, 2012). Трите нива са предконвенционален морал, конвенционален морал и постконвенционален морал. Всички тези нива и етапи са описани по различен начин от анализаторите на теориите на Пиаже и Колберг.

Първият етап от моралното развитие на Пиаже настъпва между 4 до 7 години. Децата на тази възраст възприемат нормите като наложени отвън; те се подчиняват на чуждите норми, мислейки, че нормите са фиксирани и неизменни. Те смятат, че нарушаването на нормите ще доведе до незабавно наказание. Вторият етап, на автономния морал, морален релативизъм или морал на сътрудничеството се появява на възраст 9-10 години. Собствените правила на детето стават по-важни при преценката на доброто и ценното. Децата осъзнават, че моралните правила са променливи и че моралът също зависи от намеренията. Те започват да разбират, че техните добри намерения могат да бъдат тълкувани като определящи добри факти, които не подлежат на наказание, дори ако се държат погрешно. Идеята за справедливост също става важна. Наказанието се счита за приемливо, за да се оправят нещата или да се разбере вредата. Децата приемат, че справедливостта може да бъде относителна, така че понякога виновните не са наказани, а невинните страдат несправедливо. Но двата морални етапа могат да съществуват едновременно на една и съща възраст и в едно и също дете, което означава, че те не се синхронизират.

Теорията на Колбърг за моралното развитие е организирана на нива и етапи. Първото ниво на предконвенционалния морал се появява най-вече, когато поведението на децата се определя от желанието им да избегнат наказанието. Това ниво се съдържа във визията на Колбърг в два етапа. По време на първата, наречена „може да поправи“, детето се подчинява на правилата, за да избегне наказанието. Последиците са важни, тъй като представляват наказание. Децата не разбират правилата на обществото. Етап 2,

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

характеризиран като инструментализъм или „какво има в него за мен“ е периодът, в който детето разбира, че сътрудничеството може да бъде полезно. Той е по-малко егоцентричен, като приема, че ако нещо е добро за другите, това може да е добре и за него. Второто ниво в теорията на Колбърг за моралното развитие се нарича Конвенционален морал, когато детето придобие по-обективна гледна точка за доброто и грешното. Това ниво включва 2 други етапа. По време на третия етап от междуличностните взаимоотношения, наричан още етап „Добро момиче / момче“, детето търси социално одобрение от своите близки (родители, братя). Четвъртият етап, този на закона и реда, е за запазване на социалните конвенции. Детето има силно чувство за ред и за изпълнение на своя дълг. Третото ниво на теорията за моралното развитие на Колбърг се нарича постконвенционален морал. Той включва петия етап, този на „Социалния договор“ и шестия, на Универсалните етични принципи. По време на петия етап индивидът приема, че правилата и разпоредбите са от полза за всички хора. Той също така приема, че законите могат да се променят. По време на шестия етап моралните съждения на индивида са напълно развити. Правилното и грешното се определят от индивидуалния размисъл върху правилното поведение. Индивидът приема, че това, което е грешно в повечето случаи, може да бъде оправдано в специален контекст.

Карол Гилиган смята, че тези теории поставят неоправдан акцент върху морала на хората, като идентифицират възможна дискриминация между качеството на моралната преценка на жените и мъжете (Флеминг, 2006; Кам ет ал., 2012). Тя предлага свои етапи на морално развитие: предконвенционален етап, в който индивидуалното оцеляване е най-важната цел, последвано от преход, от егоизъм към признаване на отговорностите към другите, конвенционален етап, когато саможертвата е доброта; друг етап на преход, от външното добро поведение към истината, че и тя е личност, с реални лични нужди и постконвенционалния етап, основан на принципа на ненасилие (Сирсуъл, 2014). Следователно Гилиган предложи нова етика, етиката на грижата, за да я разграничи от етиката на Колберг на справедливостта.(Конг Ма, 2013) наблюдава връзки между 6-ия етап от нравственото развитие на Колберг, моралната философия на Кант и теорията за справедливостта на Рол. Той обясни, че 6-ият етап от моралното развитие означава, че „всички хора се третират като морално равни и кумулативната справедливост се разглежда“.

Критикувайки теорията на Колбърг, Туриел (2018) забелязва липса на внимание към определенията за морал. Той също така се фокусира върху връзките между социалния живот и морала (Кам ет ал, 2012) и подчертава разликите между разбирането на децата за правилата и ефекта от физическото наказание върху тяхното разбиране за морала. От тази гледна точка Флеминг (2006) разкрива, че Пиаже е открил 4 етапа на еволюция, свързани с разбирането на децата за правила. Децата под четири години се подчиняват на „двигателните правила“ и не разбират „истински колективните правила“. От около четири до седем години те не разбират много добре правилата и нямат силно чувство за сътрудничество или конкуренция. Децата между седем и единадесет години се характеризират с начални тенденции на сътрудничество. Те разбират както кооперативното, така и състезателното поведение, но разбирането им се различава от

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

дете на дете, като често е непълно. По време на четвъртия етап, на възраст над единадесет или дванадесет години, децата разбират правилата по „по-законодателен начин“.

Това е етапът на „истинско сътрудничество“, когато децата се интересуват особено от правилата и измислят нови. Интересувайки се от моралното развитие през ранните години, Туриел (2018) обръщаа повече внимание на значението на „интуицията, съдействието и сътрудничеството, нормалността, родителството и индивидуалните различия“ (стр. 299) в моралното развитие на детето. Туриел определя интуицията като „форма на мислене, свързана със социален контекст, която може да възникне през различни възрасти, като участва в начините, по които хората подхождат към нови проблеми“. Туриел също заявява, че „Значителен показател за развитието на„ автономния “морал е, когато децата оспорват правилата и груповите норми“ и когато „очакванията на властите се възприемат като несправедливи“ (стр. 300). От гледна точка на Туриел справедливостта и социалните норми са „нормативни или морални понятия“. Прякото социално взаимодействие и опит на децата с други, включително деца на различна възраст и възрастни, също допринасят за продължаващия процес на морално развитие.

Туриел (2018) също както Колбърг, счита че „моралната дефиниция (...) включва въпроси за вредата, благосъстоянието, справедливостта и справедливото разпределение“, а Пиаже свързва морала със сътрудничеството, уважението и задълженията “(стр. 298). Определяйки морала като „предписани норми, отнасящи се до благосъстоянието, правата, справедливостта и справедливостта на другите“, Дал и Килен(2018) заявяват, че моралът произтича от неокантианските философски разкази за морала. Но те допълват определението си, добавяйки, че „децата и възрастните също правят своите заключения за конвенционални, религиозни и лични съображения за безопасност“. Социализацията и ученето завършват моралното развитие с общностните норми. Именно възгледът за социализация и учене на моралното развитие е в контраст с конструктивистката гледна точка, която гласи, че децата придобиват общи задължения за справедливо и равно третиране на другите мисли, процес, който включва тълкуване и оценка на социалния опит. По този начин изследванията доказват, че моралното развитие е тясно свързано с това, което моралът означава, и от конструктивистка, психологическа перспектива представлява дълъг процес, който се развива на няколко нива и етапи и се фокусира върху ценности като норми, доверие, вреда, благосъстояние или наказание , принципи като равенство, справедливост, реципрочност, справедливост и равнопоставеност и поведения, които могат да се отнасят до кооперативни, конкурентни, социални и общностни норми и опит.

2. Теоретична етика, Практическа етика в обучението на педагози

Връзката между моралното развитие, морала и етиката са изследвани от голям брой изследователи. Моралното развитие представлява основата и източника на морал, който, общо взето, може да се разглежда като синоним на етиката (Choudhurry, 2016). Но етиката е и клон на философията, чийто обект на изследване е представен от морала.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Изследователите в различни исторически периоди са разработили многобройни теории за етиката, като Етиката на добродетелта на Аристотел, Утилитарната етика на Мил, Етиката на Кант или Деонтологична етика, Етика като следствие или Етика на грижите. Петтерсен (2011) счита, че по-новата Етика на грижите описва морални агенти, не преди всичко чрез независимост, а по-скоро като взаимосвързани, уязвими, зависими и асиметрични. Етиката на грижите изучава всякакви взаимоотношения, не само частни или професионални. Тя обръща внимание на структурното насилие, което променя отношенията между институциите и индивидите и се характеризира с липсата на загриженост между неравностойни страни (глобалната корпорация спрямо индивида). Занимаващият се с Етика на грижите прилага по-различен набор от аналитични концепции, в сравнение с деонтолога или утилитарния философ. Етиката на грижите универсално осъжда експлоатацията и нараняването (принципът да не се прави зло) и поема универсален ангажимент за процъфтяване на хората (принципът за правене на добро). Тя отива по-далеч от другите видове етика, като иска активна намеса, като взема предвид опита, практикува саморефлексия и чувствителни преценки, по време на които се подпомагат контекстуалните различия. Етиката на грижите универсално осъжда експлоатацията и нараняването (принципът да не се прави зло) и поема универсален ангажимент за процъфтяване на хората (принципът да правим доброто благодеяние). Тя отива по-далеч от другите видове етика, като иска активна намеса, като взема предвид опита, практикува саморефлексия и чувствителни преценки, по време на които се подпомагат контекстните различия (Pettersen, 2011; Gruber, 2019). Анализирайки разликите между етичните теории, Дейвис (2009, стр. 77) заявява, че „моралната теория е вид надпревара във въоръжаването между теоретици, които разработват нови контрапримери, и теоретици, които намират начини да ги абсорбират в теорията“. Разликите между тези етични теории се състоят от най-важните ценности, принципи, правила, концепции и методи, които са подчертани от техните теоретици.

Приложната или професионалната етика са по-нови, практически теории за етиката. Според Sandu (2012) приложната етика анализира редица конкретни ситуации от социалната или професионалната практика, за да вземе подходящи решения, свързани с моралните проблеми. Бошан (Mureșan, 2009, стр. 15) заявява, че приложната етика „включва използването на специфични методи за критично изследване на моралните проблеми на различни професии, технологии или различни публични политики“. Gulcan (2014) смята, че приложната етика разглежда конкретните етични проблеми на личния и обществения живот, докато професионалната етика е един от важните клонове на приложната етика. Като цяло професионалната етика може да бъде определена като стандарти или кодекси, които да предоставят насоки на хората в професионалния им живот.

Концепцията за етични принципи е уредена от Beauchamp и Childress за областта на биоетиката. Те заявяват (цитирано от Mureșan, 2009, стр. 27), че етичните принципи са „набор от общоприети ценности, които ръководят моралните оценки“. Такива общи етични принципи са зачитането на нечия автономност, достойнство, безвредност, благосклонност и справедливост. С течение на времето тези принципи се превърнаха в основата, върху която човек може да анализира, критикува или тълкува морални правила или централни ценности на едно общество. На европейско ниво общите етични

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

принципи придобиха адаптирани форми или добавиха нови принципи, като принципите на почтеността и този на уязвимостта (Gruber, 2019). Принципът на автономия предполага зачитането на способностите на индивида да създава идеи и цели в живота, да разбира някого морално, да има личен морален живот; да действа и размишлява, без да е ограничен, да поема лични отговорности, политическо участие и капацитет за информирано съгласие. Принципът на достойнството се отнася до зачитането на човешкото същество като "морално същество", но също така и като "специфично човешко същество", имащо "душа и тяло". Принципът на почтеност осигурява зачитане на неприкосновеността на личността, състоянието му да има достоен, психически и физически живот, без никаква външна намеса. То се отнася до защитата на лицата с публично съхранение на лични данни, правото да се реши смъртта му и др. Принципът на уязвимост се отнася до „нестабилността на живота“, отнасящ се до грижите за уязвимите същества (Mureșan, 2009).

Оценявайки важността и полезността на изучаването на теоретична етика за студенти и практикуващи, Дейвис (2009) счита, че това е „мечта на философите“, докато от практическата етика студентите и практиците намират набор от правила за вземане на решения или въпроси, с които да се обърнат към практическо проблем. От гледна точка на учениците моралните теории предлагат „полезни начини да се мисли за етичен проблем“, което означава „списък или набор от насоки, които да помогнат на учениците да помислят над конкретния етичен проблем“ и „част от по-голяма процедура за вземане на решения при преподаване на„ професионална етика. Съществуват различни видове тестове, като тестове за вреда, тестове за добродетел, професионални тестове, тестове за колеги или тестове за организация, които се основават на специфични принципи, извлечени от здравия разум, и учениците могат да ги прилагат с разумна точност. Въпросите, включени в такива тестове, се фокусират върху специфични принципи, като вреда, справедливост, справедливост, сътрудничество, конкуренция, принципи, изложени в теоретичната етика. Тестът за вреда може да попита за последиците от конкретно действие (тази опция причинява ли по-малко вреда от която и да е алтернатива?) Тестът за добродетел задава въпрос, който предполага правило-утилитаризъм и теория за добродетелта (какво бих станал, ако често избирам тази опция?) Професионалните, тестовете за колеги и организационни тестове задават въпроси, които бихме могли да свържем с релативистки теории (какво би могло да каже етичният комитет на моята професия за тази опция?; Какво казват моите колеги, когато описвам проблема си и предлагам; съветникът да каже за това?) (Davis, 2009, 73). Теоретичната етика се подкрепя в практически курс по етика, ако те предлагат начини за преподаване с „по-ниски разходи във време и усилия“. Моралните теории се използват като евристика, което предполага включването усилията на учениците за решаване на етични проблеми.

Ние също така можем да използваме морални дилеми като полезни инструменти за обучение на етичното мислене на учениците. Изследванията цитират много определения за морални дилеми. Така You (2016, стр. 20) определя моралната дилема като „конфликт между това, което трябва да бъде по една причина и това, което трябва да бъде по друга причина, като дилемата не може да бъде разрешена от гледна точка на едната причина да надделее над другата“. Биасети (2014, стр. 1048) определя моралната дилема като

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

„ситуация, при която съдържанието на два или повече нормативни елемента е наистина несъвместимо или не може да бъде наредено. Каквото и да реши агентът, той/ тя ще наруши морална причина ". Той прави разлика между симетрични и асиметрични дилеми. Асиметричният конфликт предлага няколко възможности, които улесняват решението: субектът може да идентифицира противоречивите норми, може да подчертае ключовите несъвместимости и да фокусира върху възможните решения. В същото време конфликтът може да се тълкува като конфликт между принципите, разбиран като обща нормативна причина, която няма пряко препращане към конкретна ситуация. Примери за такива принципи могат да бъдат помощ, зачитане на частната собственост, разрешение / забрана или морална почтеност. Но дилемата може да се разчете и като конфликт между две различни права (стр. 1055). Симетричните дилеми се появяват, когато противоречивите причини са идентични и произхождат от един и същ принцип. За да намери решение, агентът трябва да вземе предвид, че само едно от двете задължения е реално задължение. С друга интерпретация, конфликтът ще има някаква резолюция, която е по-добра от другите възможни решения.

3. Ролята на етиката в поведението на образователните лидери

Ученето на етика предполага теоретични етични знания, етични компетенции и етични нагласи. Всички тези елементи са важни от гледна точка на преподавателите и особено от обучението на техните лидери. Познаването на теоретичната етика помага на образователните лидери да правят правилни етични преценки и да вземат най-добрите решения, основани на етични ценности и принципи.

Синтезирайки ролята на етиката в образованието, Глучманова (2015) счита, че моралните принципи са в основата на деонтологичната етика, докато правилата и задълженията са в основата на моралните действия. Въз основа на етични теории, образователните лидери могат да анализират важността на своите действия и да ги оправдаят за общественото образование, като прилагат ценностите и методите, предоставени от етиката на последствията. Етиката на добродетелите трябва да служи на учителите да култивират добродетели у своите ученици. Практическата етика помага на учителите и техните ръководители да дефинират своя професионализъм от различни гледни точки: етиката довежда педагозите до положението да изповядват собствените си убеждения относно смисъла и ценностите на образованието, изразявайки своята философия на образование, основана на грижата за учениците и себе си. Образователните лидери могат също да упражняват своите етични професионални преценки и да прилагат своите етични професионални принципи, основани на етични професионални кодекси. Етичният кодекс на учителите включва етични принципи, професионални поведенчески правила, етични стандарти (Shutt, Welmers, 2010) и забрани, които ръководят образователната дейност за всички участници в образованието.

Друг важен принос на учебната етика при бъдещите образователни лидери е, че те могат да практикуват етично вземане на решения в реални условия, както и чрез съвместно изучаване (Shutt, Wlemers, 2010). Първото и най-важно качество на добрия учител и образователен лидер е искреността. Това означава, че почтеността трябва да бъде в основата на неговата етична практика. Човек не може да бъде етичен, ако не е верен на себе си. Gulcan (2014) оценява, че изучаването на етика в училищата помага на учениците

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

да се социализират. Това също влияе върху качеството на живота на ученика, тъй като училището трябва да обучава учениците да станат добри хора, които действат по морално правилен начин.

Други аспекти, които правят етиката толкова важна в обучението на учителите и образователните лидери, са резултат от най-новите тенденции в действителното образование, което означава мултикултурализъм и приобщаващо образование. Глучманова (2015) оценява, че действителният акцент върху мултикултурализма и приобщаващото образование има изисквания към образователните лидери, които са ангажирани с истински приобщаващи класни стаи, които възпитават чувство за гражданство и социализиращо отношение. Мултикултурализмът се отнася до приемане на различни етнически и национални ценности, норми и обичаи, но също така приемане на приобщаващо образование, насърчаване на положителна учебна дейност, човешки права и отричане на всякаква дискриминация. Тези изисквания се нуждаят от етични нагласи и убеждения, които не могат да бъдат симулирани, ако не са вътрешни.

В заключение, моралното развитие представлява основата на етичното поведение. Неговите теоретични нива и етапи описват и характеризират пътя, който детето трябва да следва, за да стане морално и етично лице. Теоретичната етика и практическата етика са от променливо значение при обучението на образователни лидери. Ценности, морални норми, правила и етични принципи, предоставени от изучаването на основните етични теории, са полезни за бъдещите образователни лидери, но тази основа трябва да бъде допълнена от практически знания, конкретни практики и упражнения за етично поведение. Рефлексивни или аргументиращи упражнения, отговори на етични тестове, разглеждани по морални въпроси, и решаване на морални дилеми са само няколко ефективни начина за обучение на лидерите на педагозите да се държат като етични лидери.

References:

Biasetti, P. 2014. Rights, Duties and Moral Conflicts: Ethics and Politics, XIV,2014, 2, pp 1042-1062.

Çam,Z., Çavdar, D., Seydooğullari, S., Çok, F. 2012. Classical and Contemporary Approaches for Moral Development, Educational Sciences: Theory and Practice, 12 (2).

Choudhurry, M. 2016. Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education in ScienceEducation And Science Teaching, The Malaysian Online Journal of Educational Science 2016, vol 4, issue 2.

Dahl, A., Killen, M., 2018. A Developmental Perspective on the Origins of Morality in Infancy and Early Childhood, Frontieres in Psychology, vol 9, 2018.

Davis , M. 2009. The usefulness of Moral Theory in Practical Ethics: A Question of Comparative Teaching Ethics, 10 (1): 69-78.

Fleming, J., S., 2006. Piaget, Kohlberg, Gilligan, and Others on Moral Development,

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Gluchmanova, M. 2015. The importance of ethics in teaching profession. Procedia. Social and Behavioral Sciences, 176(2015), 509-513.

Gruber, G. 2019. Etica academică și elemente de didactică a acesteia, în Crețu, D., M. Predarea și Învățarea în Învățământul Superior, Aspecte Teoretice și Practice, București, Editura Universitară. Gülcan, N., Y. 2014. Discussing the importance of teaching ethics, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 174 (2015), 2622-2625.

Keun, Ma, Hing. 2013. The Moral Development of the Child: An Integrated Model, Front Public Health, vol 1, 2013.

Mc Leod, S. 2015. Piaget`s Theory of Moral Development, 2015, https://www.simplypsychology.org/piaget-moral.html#real).

Mureșan, V. 2009. Managementul eticii în organizații, București: Editura Universității.

Pettersen T. (2011). The Ethics of Care: Normative Structures and Empirical implications, Healh Care Anal, 19(1) 51-64. 19: 51. https://doi.org/10.1007/s10728-010-0163-7. Disponibil la https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7.

Sandu, A. (2012). Etică și deontologie profesională, Iași: Editura Lumen.

Sirswal, D., R., 2014. The Development of Morality in Human Life: An overview, The Positive Philosophy Centre, 2014, (January, 22) http://niyamakphilosophy.blogspot.com/2014/01/the-development-of-morality-in-human.html.

Shapiro J.P., Stefcovich, J.A. (2011). Ethical Leadership and Decision Making in Education. Appying Theoretical Perspectives toComplex Dilemmas, Ney York, Taylor & Francis.

Shutt, T., Welmers, R. 2010. Preparing Ethical Leaders for a Caring School Community, https://www.researchgate.net/publication/294089635.

Turiel, E. 2018. Moral Development in the Early Years. When and How, Human Development, 2018, 297-308.

You, J. 2016. Moral Dilemmas and Moral Theories, (2), CUNY Academic Works.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Структура на учебния модул

Брой	**МОДУЛ 2**
Заглавие на модула	**Типове училищни лидери и ролята им в училищния живот**
Тема / Кратко описание	Целта на този модул е да предостави на учителите знанията и уменията, необходими за „Ефективно обучение на лидери“. Водещите учители допринасят за училищния цикъл, за развитие и поддържане на успеха. Следователно водещите учители имат много роли, които водят техните връстници или ученици. Тези роли могат да бъдат групирани в десет заглавия според Harrison, C. и Killion, J. Тези роли са: доставчик на ресурси, специалист по обучение, специалист по учебна програма, поддръжник на класната стая, фасилитатор на обучение, ментор, училищен ръководител, треньор на данни, катализатор за промяна, обучаем Хората използват междуличностни умения в ежедневието си за комуникация и взаимодействие помежду си както индивидуално, така и в групи. Освен това онези, които имат мощни междуличностни умения, постигат повече в професионалния си и личен живот. В резултат на това може да се направи извод, че учителските лидери със силни междуличностни умения биха били по-успешни в изпълнението на лидерство в тяхната училищна общност. Междуличностните умения, които трябва да бъдат развити за ефективно преподаване на лидерство, могат да бъдат изброени, както следва: комуникационни умения, емоционална интелигентност, работа в екип, преговори, убеждаване и влияние върху уменията, разрешаване на конфликти и медиация, решаване на проблеми и вземане на решения. Тук ще бъдат показани приложения за подобряване на споменатите по-долу умения на участниците. - Медийна грамотност - Информационна грамотност, Грамотност на данните - Разрешаване на конфликти Умения за работа в екип

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	- Работа с възрастни обучаеми Знанията и уменията, необходими за ефективно учителско лидерство, се получават не само чрез опит в учителската професия, но също така могат да бъдат развити чрез обучения по лидерство.
Целеви групи	Учители в началното училище, средното училище и гимназията Училищни мениджъри Училищни съветници и други образователни експерти Изследователи в областта на образованието Обучители на учители Вземащи решения в образователната система
Цел на обучението	- Подчертаване значението на информационната грамотност / медийната грамотност в информационната ера - Умейте да критикувате ресурси, използвани за образователни цели (Преподаване / учебни дейности, професионално развитие, вземане на решения и др.) В технически, визуални, съдържателни, авторитетни и педагогически аспекти на това. - Разграничаване на данните и информацията. - Увеличаване на способността за представяне на данни по приложим и функционален начин - Развиване на желание да се научим да използваме множество инструменти за събиране и анализ на данни - Предоставяне основна информация за разбирането на четирите вида данни (демографски, възприятие, програма и постижения на учениците - Ефективна комуникация - Спорът демонстрира компрометиращо поведение в (конфликтни) ситуации. Укрепване на самосъзнанието - Разбиране на стратегиите за разрешаване на конфликти - Идентифицирайте своите стратегии за разрешаване на конфликти - Изследвайте области на нарастването - Спорове, придобиване на способност за разрешаване на конфликти.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	Запознайте обучаемите с термина „екип“, умения за работа в екип и роли на учителите и ръководителя на учителите в работата в екип. - Разберете как да се използват уменията за работа в екип от ръководителите на учителите и учителите. - Структура на честна и ясна дискусия, - Осигурете безопасна среда и не допускайте дискомфорта - Разбиране на възрастните учащи и техните нужди от ефективно обучение - - Осигуряване на развитие на съдържанието и педагогическите знания на учителя.
Цели на обучението / Умения на обучаващите се	● Медийна грамотност ● Информационна грамотност ● Грамотност на данните ● Разрешаване на конфликти ● Умения за работа в екип ● Работа с възрастни обучаващи се
Име на сесията **Част 1.** **Работен лист 3.1** **Медийна грамотност / Информационна грамотност**	**Описание на учебните дейности / методи** Обучителят използва кратка компютърна презентация за информационната грамотност и медийната грамотност (IML), значението на тези концепции за учителските лидери при изпълнението на техните роли в училище. След това Групите ще изберат уеб страница и ще попълнят формуляра за критична оценка на уебсайт. **Списък с необходимата екипировка и материали** Всяко мобилно устройство (лаптоп, таблет, смартфон и др.) интернет връзка за група, хартия, молив / писалка, проектор компютърна презентация – Информационна грамотност/Медийна грамотност **Работен лист 3.1 Медийна грамотност/Информационна грамотност** **Предполагаемо време:** 60 минути **Бележки за обучителя**

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

********** **Част 2.** **Работен лист 3.2 Учителят лидер като треньор по данни**	След краткото представяне на инструктора (10 минути), участниците ще бъдат разделени на групи от по 5 души, като всяка група ще избере говорител, който да представи груповата работа след заниманието. Групите ще изберат уеб страница и ще попълнят формуляр за нея (15 минути). Участниците могат да изберат всяка уеб страница, която използват за преподаване / обучение, уеб страници на своите институции или местни образователни власти или университети. Те могат също да избират уеб страници на организации на ЕС. След попълване на формулярите ще има дискусионна част, в която говорителите на групи ще представят работата, която са свършили (5 минути на група). Инструкторът или други групи могат да задават въпроси по време на дискусията. За да задълбочи дискусията, инструкторът може да използва следните въпроси: -Защо избрахте този уеб сайт? - Променихте ли мненията си за уеб страницата, след като попълнихте формуляра? Защо? -Препоръчвате ли на колегите си да правят такива оценки? Защо? -Какво ще бъде първото нещо, на което ще обърнете внимание, преди да изберете уеб страница, която да използвате в учебни дейности или докато я препоръчате на други учители? -Смятате ли, че трябва да се правят такива оценки за използване на други видове ресурси като книги, статии, планове за уроци и т.н.? Защо? -Имате ли други коментари? Дискусиите ще отнемат 15 минути. ********** **Описание на учебните дейности / методи** Обучителят използва кратка компютърна презентация за Коучинг на данни; данни срещу информация, видове данни, как да се събират и анализират данни, вземане на решения, управлявани от данни .На всяка група ще бъде предоставен набор от данни за анализ и представяне на формулярите чрез попълване на работен лист 3.2-а. След това говорителите на групите ще обобщят работата си по форми и дискусионна част за презентацията и дейността.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	След дискусионната част, работен лист 3.2-b се дава на всеки участник, за да ги накара да видят своите разсъждения . **Списък на необходимото оборудване и материали** Всяко мобилно устройство (лаптоп, таблет, смартфон и др.) интернет връзка за група, хартия, молив / писалка, проектор Power Point презентация по темата. Работен лист 3.2 Учителят лидер като треньор по данни **Предполагаемо време:** 40 минути Бележки за обучителя След краткото представяне на инструктора (10 минути), участниците ще бъдат разделени на групи от по 5 души, като всяка група ще избере говорител, който да представи груповата работа след заниманието. На всяка група ще бъде даден набор от данни, които да се анализират и представят чрез попълване на формулярите (Handout3.2-a). (10 минути). След това лекторите на групите ще обобщят работата си по формуляри и ще имат 10-минутна дискусионна част за презентацията и за дейността. В дискусионната част инструкторът трябва да насочи набор от въпроси, за да провокира идеите на участниците за събиране и организиране на данни, значението на вземането на решения, ръководени от данни, за ръководството на учителите. Пример за тези въпроси са посочени като: -Какви видове данни се събират от учителите в училище? -Кои са най-честите начини, използвани от учителите за събиране на данни? -Какво мислите за споделяне на данни, които събирате в училище? -Какви са предимствата от вземането на решения, управлявани от данни? Според отговорите, дадени от участниците, броят на въпросите може да бъде увеличен. After the discussion part, **Handout 3.2-b** is given to each participant in order to have them see their self-reflections. They will have 5 minutes to fill the forms.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

********** **Част 3. Работен лист 3.3 Стратегии за разрешаване на конфликти**	********** **Описание на учебните дейности / методи** Обучителят използвавъпросник - **Каква е вашата стратегия за разрешаване на конфликти?** и Power Point презентация за стратегията за разрешаване на конфликти. **Списък на необходимото оборудване и материали** Видеопроектор, лаптоп и листове хартия, моливи Power Point Презентация - Стратегия за разрешаване на конфликти **Работен лист 3.3 Стратегии за разрешаване на конфликти за всеки участник** **Предполагаемо време:** 30 минути **Бележки за обучителя** Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да насърчи участниците да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение. Обучителят пита участниците - Каква е вашата стратегия за разрешаване на конфликти? и иска от тях да попълнят въпросника. Те ще попълнят въпросника в работен лист 3.3 - Каква е вашата стратегия за разрешаване на конфликти? за 5 минути. След това те са помолени да напишат своите резултати в **„Таблицата за оценяване“** в съответствие с директивата. Те са помолени да изчислят общата сума за всяка категория. От тях се иска да напишат най-ниската и втората най-ниска оценка. След това обучителят използва PPT презентация на тема „Стратегия за разрешаване на конфликти“. След като презентацията приключи, участниците ще попълнят **„Формуляр за самооценка“.** Участниците са помолени да напишат 3 предложения във формуляра за самооценка по отношение на техните доминиращи стилове, за да подобрят уменията си за разрешаване на конфликти. Участниците ще могат да споделят написаното с групата, ако желаят.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

**********	Треньорът през цялото време ще бъде спокоен, приятелски настроен, без да прави коментари и иронични забележки. **********
Част 4. **Работен лист 3.4** **Знания за уменията за работа в екип**	**Описание на учебните дейности / методи** Започваме тази сесия с презентация, която съдържа необходимата информация за екипа , уменията за работа в екип и ролите на учителите и на учителят лидер в работата в екип. След това на обучаваните се представя проблемна ситуация , за да дадат сами предложения за решение. Следващата стъпка е да се използва екипна работа за постигане на решение с участието на всички обучавани и учителят лидер, под негово ръководство. В края се прилага въпросник за оценка, за да се проследи дали дейността е постигнала определените цели или не. **Списък на необходимото оборудване и материали** 1. Флипчарт за писане на предложения на всички участници. 2. Бяла хартия, листове, инструменти за писане. 3. За да се представят обектите, е необходим видеопроектор, лаптоп и екран. 4. PPT презентация: Водете екип и станете част от екипа. 5. Работен лист 3.4. - Водете екип и бъдете част от екипа. 6. Примерен образ; за да отразява проблемната ситуация. 7. Интернет връзка за предоставяне на въпросник за оценка чрез формуляр на Google **Предполагаемо време**: 30 минути. **Бележки за обучителя** Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение.
**********	**********
Част 5.	**Описание на учебните дейности / методи**

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Работен лист 3.5 Проучване на случай с работа с възрастни обучаеми	Сесията започва с презентация, която съдържа знания и умения на учител-лидер, работещ с възрастни обучаеми, и се представя казус, след което обучаемите се разделят на групи и отговарят на въпроси, свързани със случая Накрая се опитва да достигне до общи решения. **Списък с необходимото оборудване и материали.** 1. Флипчарт, за да напишете отговори на всички групи. 2. Бяла хартия, листове, цветни моливи 3. Презентация на PPT: Казус „Работа с обучаващи се за възрастни“ 4. Работен лист 3.5. Казус **„Работа с възрастни обучаеми“** **Предполагаемо време**: 20 минути **Бележки за обучителя** Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение**.**

Работни листове

Има различни работни листове 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 и 2.5 за Модул - 2

Добри практики

Има отделни файлове.

Оценка

В края на Модул-3 ще има онлайн дейност за оценка. Участниците ще трябва да посетят: **www.menti.com**. Инструкторът ще им даде код за достъп. Инструкторът ще подготви и презентация. Пример можете да намерите в този линк.

https://www.mentimeter.com/s/f319ba8c606a2f451528a510c2bbcfd9/d13c098e8bb6

Библиография и справки

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

- https://www.michigan.gov/documents/mde/Guide_to_Becoming_an_Effective_Data_Coach_2016.01.28_514371_7.pdf
- https://learningforward.org/journal/december-2014-issue/top-10-learning-needs-teacher-leaders/
- http://elearning.tki.org.nz/Teaching/Teaching-as-inquiry/Data-analysis
- https://schoolturnaroundsupport.org/sites/default/files/resources/guidebook.pdf
- http://www.ofis.ca/wp-content/uploads/2013/07/Conflict-Management-Assessment-2011.pdf
- Cannas, Antonello & Tedeschi, Luis & Atzori, Alberto & Lunesu, Mondina. (2019). How can nutrition models increase the production efficiency of sheep and goat operations?. Animal Frontiers. 9. 33-44. 10.1093/af/vfz005.
- https://www.researchgate.net/publication/332400827_How_can_nutrition_models_increase_the_production_efficiency_of_sheep_and_goat_operations
- https://dailymanna.blog/2019/05/01/data-information-knowledge-insight-wisdom-impact/
- https://schoolturnaroundsupport.org/sites/default/files/resources/guidebook.pdf
- https://www.spreadsheetclass.com/attendance-tracker-templates-for-google-sheets/
- Sibel Dincyurek & Ali H. Civelek , The Determination Of The Conflict Resolution Strategies Of University Students That They Use When They Have Conflicts With People ,page 2
- https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ862245.pdf
- https://www.kigem.com/kablumbaga-baykus-tilki.html
- https://www.dictionary.com/browse/team?s=t
- Thill, J., Courtland BoveeThill, J. V., & Bovee, C. L. (2002). *Essentials of business communication*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gaylord, V., Wallace, T., Pickett, A. L., and Likins, M. (Eds.). (2002). *Impact: Feature Issue on Paraeducators Supporting Students with Disabilities and At-Risk, 15(2)* [online]. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration. Available from http://ici.umn.edu/products/impact/152.
- http://cstp-wa.org/cstp2013/wp-content/uploads/2019/10/2018-Teacher-Leadership-Framework.pdf
- https://www.edglossary.org/professional-learning-community/
- Image:
- https://www.kamugundemi.com/egitim/sinif-ici-sorunlar-ve-cozum-onerileri-h72223.html
- https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/information-age
- https://www.desientrepreneurs.com/information-age-impact-jobs-around-world/
- https://www.slideshare.net/timbuckteeth/teaching-in-the-digital-age-presentation/6-ICT_Promotes_Changes_in_ulliteaching
- https://lit.libguides.com/information-lit
- https://www.youtube.com/watch?v=pVJkpJmzF2E
- https://www.youtube.com/watch?v=pVJkpJmzF2E&authuser=1

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

IN THE TABLE BELOW, YOU WILL FIND EXAM RESULTS OF 3 CLASSES.

12 A

Questions	Number of True Answers	Number of Wrong Answers	No Answers	Achievement percent
1	15	3	0	%83
2	17	1	0	%94
3	15	3	0	%83
4	15	3	0	%83
5	12	6	0	%66
6	18	0	0	%100
7	12	6	0	%66
8	16	2	0	%88
9	13	5	0	%72
10	16	2	0	%88
11	10	7	1	%55

12 B

1	10	2	0	%83
2	12	0	0	%100
3	11	1	0	%91
4	11	0	1	%91
5	10	2	0	%83
6	12	0	0	%100
7	10	2	0	%83
8	11	1	0	%91
9	10	2	0	%83
10	11	0	1	%91
11	7	5	0	%58

12 C

1	11	1	0	%91
2	11	1	0	%91
3	11	1	0	%91
4	7	5	0	%58
5	9	2	1	%75
6	12	0	0	%100
7	8	4	0	%66
8	9	3	0	%75
9	11	1	0	%91
10	11	1	0	%91
11	6	6	0	%50

CLASS TEST SCORES

Number of Participants

PROVINCE	CITY	SCHOOL	NAME OF EXAM	School	City	Province	General
ANKARA	ELMADAĞ	Hasanoğlan Atatürk Fen Lisesi	3D TYT Türkiye Geneli Deneme Sınavı - 1	55	55	3066	55543

	No	Student Name	Class	TYT Literature			TYT Social Sciences			TYT Math			TYT Science			Total			TYT					
				True	False	Net	True	False	Net	True	False	Net	True	False	Net	True	False	Net	Total Point					
General Mean				24,1	11,1	21,37	9,8	4,2	8,75	9,0	4,5	7,86	5,2	5,3	3,91	48,1	25,0	41,89	233,600					
School Mean				26,3	9,2	23,98	10,2	3,2	9,43	11,2	5,1	9,96	6,8	6,6	5,14	54,5	24,0	48,51	256,460					
SINIF: 12A																								
	1	[redacted]	12A	34	4	33,00	5	1	4,75	18	6	16,50	10	7	8,25	67	18	62,50	305,905	1	3	3	495	7800
	2		12A	25	9	22,75	12	4	11,00	20	3	19,25	8	10	5,50	65	26	58,50	295,888	2	6	6	603	9461
	3	[redacted]	12A	27	10	24,50	14	1	13,75	14	4	13,00	8	7	6,25	63	22	57,50	288,880	3	7	7	695	10777
	4		12A	34	5	32,75	3	0	3,00	14	7	12,25	9	6	7,50	60	18	55,50	281,278	4	10	10	804	12326
	5	[redacted]	12A	29	8	27,00	12	7	10,25	10	7	8,25	8	8	6,00	59	30	51,50	266,905	5	21	21	1025	15538
	6		12A	24	12	21,00	11	4	10,00	13	5	11,75	7	12	4,00	55	33	46,75	254,478	6	30	30	1273	18860
	7	[redacted]	12A	22	15	18,25	11	3	10,25	12	7	10,25	10	6	8,50	55	31	47,25	254,120	7	31	31	1284	18955
	8		12A	26	10	23,50	2	2	1,50	14	5	12,75	7	7	5,25	49	24	43,00	242,525	8	39	39	1483	22339
	9	[redacted]	12A	26	14	22,50	10	7	8,25	5	8	3,00	6	14	2,50	47	43	36,25	216,218	9	49	49	1991	30677
	10		12A	23	10	20,50	4	1	3,75	7	3	6,25	4	4	3,00	38	18	33,50	209,170	10	51	51	2117	33038
	11	[redacted]	12A	20	7	18,25	5	1	4,75	4	1	3,75	5	8	3,00	34	17	29,75	195,845	11	54	54	2325	37479
SINIF: 12B																								
	1	[redacted]	12B	36	4	35,00	13	4	12,00	23	4	22,00	15	5	13,75	87	17	82,75	372,348	1	1	1	83	1185
	2		12B	28	8	26,00	14	4	13,00	19	6	17,50	10	9	7,75	71	27	64,25	312,573	2	2	2	427	6781
	3	[redacted]	12B	27	8	25,00	11	4	10,00	22	1	21,75	6	7	4,25	66	20	61,00	305,550	3	4	4	500	7862
	4		12B	29	9	26,75	12	3	11,25	14	7	12,25	7	5	5,75	62	24	56,00	283,673	4	9	9	777	11827
	5	[redacted]	12B	28	10	25,50	11	3	10,25	10	2	9,50	8	5	6,75	57	20	52,00	269,075	5	18	18	988	15029
	6		12B	26	9	23,75	9	1	8,75	15	5	13,75	4	9	1,75	54	24	48,00	260,103	6	25	25	1151	17383
	7	[redacted]	12B	28	11	25,25	11	5	9,75	11	17	6,75	9	8	7,00	59	41	48,75	257,045	7	26	26	1215	18151
	8		12B	23	17	18,75	13	2	12,50	9	6	7,50	10	7	8,25	55	32	47,00	251,823	8	33	33	1324	19620
	9	[redacted]	12B	22	9	19,75	13	4	12,00	11	4	10,00	6	6	4,50	52	23	46,25	251,815	9	34	34	1325	19624
	10		12B	17	5	15,75	12	1	11,75	8	2	7,50	2	7	0,25	39	15	35,25	216,495	10	48	48	1983	30567
	11	[redacted]	12B	20	18	15,50	9	8	7,00	8	16	4,00	8	10	5,50	45	52	32,00	202,645	11	53	53	2229	35266
SINIF: 12D																								
	1	[redacted]	12D	31	5	29,75	12	5	10,75	9	2	8,50	8	7	6,25	60	19	55,25	278,875	1	12	12	841	12818
	2		12D	28	10	25,50	14	2	13,50	11	4	10,00	4	8	2,00	57	24	51,00	267,475	2	19	19	1014	15392
	3	[redacted]	12D	29	5	27,75	11	1	10,75	9	0	9,00	4	4	3,00	53	10	50,50	264,918	3	22	22	1053	16059
	4		12D	27	8	25,00	9	2	8,50	11	7	9,25	7	7	5,25	54	24	48,00	256,540	4	27	27	1226	18296
	5	[redacted]	12D	28	9	25,75	6	6	4,50	11	2	10,50	9	8	7,00	54	25	47,75	255,910	5	28	28	1243	18477
	6		12D	30	9	27,75	3	4	2,00	14	8	12,00	7	6	5,50	54	27	47,25	255,465	6	29	29	1251	18580
	7	[redacted]	12D	27	6	25,50	11	0	11,00	7	3	6,25	6	4	5,00	51	13	47,75	254,103	7	32	32	1286	18960
	8		12D	22	8	20,00	13	4	12,00	11	7	9,25	3	1	2,75	49	20	44,00	244,650	8	37	37	1437	21704
	9	[redacted]	12D	24	10	21,50	12	4	11,00	6	8	4,00	8	6	6,50	50	28	43,00	237,375	9	40	40	1601	23889
	10		12D	29	9	26,75	3	0	3,00	9	10	6,50	6	4	5,00	47	23	41,25	233,315	10	44	44	1677	25178
	11	[redacted]	12D	29	10	26,50	9	3	8,25	6	2	5,50				44	15	40,25	230,958	11	45	45	1715	25910
	12		12D	23	9	20,75				13	4	12,00	3	1	2,75	39	14	35,50	218,868	12	47	47	1935	29780
	13	[redacted]	12D	18	6	16,50	7	1	6,75	6	3	5,25				31	10	28,50	193,600	13	55	55	2362	38270

	Part A -Your Instuition	1.Gender	2.Age (btw)	3.Years of experience?	4.Number Of Teachers at School
1	High School	Male	20 – 30	3-5 years	Less than 30
2	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
3	High School	Female	51 – 60	more than15	Less than 30
4	High School	Female	31 – 40	more than15	Less than 30
5	High School	Male	20 – 30	3-5 years	Less than 30
6	High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
7	High School	Male	41 – 50	more than15	Less than 30
8	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
9	High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
10	High School	Female	31 – 40	5 - 10 years	Less than 30
11	High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
12	High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
13	High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
14	High School	Male	41 – 50	more than15	Less than 30
15	High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
16	High School	Female	31 – 40	5 - 10 years	Less than 30
17	High School	Female	20 – 30	3-5 years	Less than 30
18	High School	Female	41 – 50	10 - 15 years	Less than 30
19	High School	Female	51 – 60	more than15	Less than 30
20	High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
21	High School	Female	31 – 40	more than15	Less than 30
22	High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
23	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
24	High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
25	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
26	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
27	High School	Male	41 – 50	more than15	Less than 30
28	High School	Female	20 – 30	5 - 10 years	Less than 30
29	High School	Female	20 – 30	3-5 years	Less than 30
30	High School	Female	20 – 30	5 - 10 years	Less than 30
31	High School	Female	20 – 30	3-5 years	Less than 30
32	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
33	High School	Male	41 – 50	5 - 10 years	Less than 30
34	High School	Male	51 – 60	more than15	Less than 30
35	High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30

5.Current Position at School	6.Experience of Current Position (btw years)
Teacher	2 - 10 years
School Administration	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	less than 2
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	less than 2
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
School Administration	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	less than 2
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10

2018-1-PL01-KA201-050605

ВИДОВЕ РЪКОВОДИТЕЛИ В УЧИЛИЩАТА И РОЛЯТА ИМ В УЧИЛИЩНИЯ ЖИВОТ

Работен лист 2.2-a, 2.2-b

Име: Учителят лидер като треньор за данни в училище

Материали: Всяко мобилно устройство (лаптоп, таблет, смарт телефон и др.) С интернет връзка за група, хартия, молив / писалка, проектор

Брой участници: Между 15 и 20

Целева група: Учители, служители на училищната администрация, всички заети в образователния процес

Необходимо време: 40 минути (подробно в частта с описание на метода)

Подготовка: Кратка презентация за обучение по данни; данни спрямо информация, видове данни, как да се събират и анализират данни, вземане на решения, управлявани от данни.

Цели:
- Да се диференцират данните и информацията.
- Да се увеличи способността за представяне на данни по приложим и функционален начин.
- Да развие желание да се научи да използва множество събиране на данни и инструменти за анализ.
- Да предостави основна информация за разбирането на четирите типа данни (демографски, възприятие, програма и постижения на учениците)

Описание на метода:

След краткото представяне на инструктора (10 минути), участниците ще бъдат разделени на групи от по 5 души, като всяка група ще избере говорител, който да представи груповата работа след заниманието. На всяка група ще бъде даден набор от данни за анализ и представяне чрез попълване на формулярите Handout3.2-a. (10 минути).

След това говорителите на групите ще обобщят работата си по формуляри и ще имат 10-минутна дискусионна част за презентацията и дейността. В дискусионната част инструкторът трябва да насочи набор от въпроси, за да провокира идеите на участниците за събиране и организиране на данни, значението на вземането на решения, ръководени от данни, за ръководството на учителите. Пример за тези въпроси са посочени като:

-Какви видове данни се събират от учителите в училище?

-Кои са най-честите начини, използвани от учителите за събиране на данни?

-Какво мислите за споделяне на данни, които събирате в училище?

-Какви са предимствата от вземането на решения, управлявани от данни?

Според отговорите, дадени от участниците, броят на въпросите може да бъде увеличен. След дискусионната част, на всеки участник се раздава работен лист 3.2-b за да ги накара да видят своите саморазсъждения. Те ще имат 5 минути за попълване на формулярите.

2018-1-PL01-KA201-050605

Работен лист 2.2- а

Група №:……. **Дата:…../……./2020**

Проучете примерните данни, дадени на вашата група, и попълнете таблицата.

1)Какви са вашите данни и за какъв тип данни става въпрос?
2) Каква информация можете да получите от данните?
3) Как бихте показали данните си на вашата училищна общност?
4) Да предположим, че сте събрали тези данни от вашето училище / ученици / и т.н., какви ще бъдат вашите предложения, за да подобрите ситуацията?

2018-1-PL01-KA201-050605

Работен лист 2.2-b

Име, Фамилия: **Дата:**

Самооценка

1) Кои са основните послания за мен от тази сесия?
2)Каква допълнителна подкрепа / обучение ще ми трябва?

2018-1-PL01-KA201-050605

ВИДОВЕ РЪКОВОДИТЕЛИ В УЧИЛИЩАТА И РОЛЯТА ИМ В УЧИЛИЩНИЯ ЖИВОТ

Работен лист 2.3

Име: Каква е вашата стратегия за разрешаване на конфликти?

Материали: хартия, моливи

Брой участници: Между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, образователни мениджъри и други заети образователния процес

Необходимо време: поне 30 минути, в зависимост от размера на групата

Подготовка: Прочетете твърденията по-долу и проверете версията, с която сте съгласен

Цели:

- Ефективна комуникация
- Спорът демонстрира компрометиращо поведение в (конфликтни) ситуации.
- Укрепване на самосъзнанието
- Разберете стратегиите за разрешаване на конфликти
- Идентифицирайте своите стратегии за разрешаване на конфликти
- Изследвайте области на растеж
- Спорове, придобиване на способност за разрешаване на конфликти.

Описание на метода:

По-долу са изброени 15 твърдения. Всяко твърдение дава вероятна стратегия за справяне с конфликт. Оценете всяка една. Не давайте отговор, който мислите, че трябва да дадете; Дайте отговор според реалното си поведение.[1]

Каква е вашата стратегия за разрешаване на конфликт?		
1 = Винаги, **2** = Много често, **3** = Понякога, **4** = Не много често, **5** = Рядко, ако изобщо се случи,		
№	**Стратегия**	**Оценка**
а	I argue my case with peers, colleagues and coworkers to demonstrate the merits of the position I take.	
б	Опитвам се да постигам компромис чрез преговори.	
в	Опитвам се да отговоря на очакванията на другите.	
г	Стремя се да разследвам въпроси заедно с други, за да намеря взаимно приемливи решения.	
	Аз съм твърд, когато става въпрос за защита на моята страна на въпроса. проблем.	
	Опитвам се да избягвам да бъда отделен, запазвайки конфликта с другите за себе си.	

[1] http://www.ofis.ca/wp-content/uploads/2013/07/Conflict-Management-Assessment-2011.pdf
Sibel Dincyurek & Ali H. Civelek , The Determination Of The Conflict Resolution Strategies Of University Students That They Use When They Have Conflicts With People ,page 2
https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ862245.pdf
https://www.kigem.com/kablumbaga-baykus-tilki.html
/kablumbaga-baykus-tilki.html

https://www.kigem.com

	Поддържам решенията си за проблемите.	
	Правя компромиси, за да намеря решения.	
	Разменям важна информация с други, за да могат проблемите да се решават заедно.	
	Избягвам да обсъждам различията си с другите.	
	Опитвам се да се съобразя с желанията на мои връстници и колеги.	
	Стремя се да изложа на бял свят проблемите на всички, за да разреша споровете по най-добрия начин.	
	Предлагам средни позиции в усилията си за излизане от задънена улица.	
	Приемам препоръките на колеги и връстници.	
	Избягвам конфликти, като запазвам разногласията си с другите за себе си	

Точкуване:

15-те изявления, които току-що прочетохте, са изброени по-долу в пет категории. Всяка категория съдсържа буквите от три твърдения. Запишете номера, който сте поставили до всяко изявление. Изчислете сумата по всяка категория.

ТАБЛИЦА ЗА ОЦЕНКА				
СТРАТЕГИЯ				**ОБЩО**
Конкурираща / принудителна АКУЛА	a. _____	e._____	g. _____	
Сътрудничество БУХАЛ	d. ____	i. _____	l. _____	
Избягваща КОСТЕНУРКА	f. _____	j. _____	o. _____	

Приспособяваща ПЛЮШЕНО МЕЧЕ	c._____	k. _____	n. _____	
Компромисна ЛИСИЦА	b. ____	h. ____	m. ____	

Моят доминиращ стил _____(Вашият НАЙ-НИСЪК резултат)

Моят резервен стил _____ (Вашият втори НАЙ-НИСЪК резултат)

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗРЕШАВАНЕ НА КОНФЛИКТ

КОНФЛИКТ: Конфликтът е изразена борба между поне две взаимозависими страни, които възприемат несъвместими цели, оскъдни ресурси и намеса от другата страна в постигането на целите си.

Хората в конфликт използват определени стилове за разрешаване на конфликти. Джонсън и Джонсън (1994) обсъждат стиловете за разрешаване на конфликти в две измерения и ги назовават като „връзка“ и „цел“. В резултат на взаимодействието на тези две измерения се появиха пет стила за разрешаване на конфликти; принуждаване, избягване, приспособяване, компрометиране и сътрудничество. Използваните от индивидите стилове за разрешаване на конфликти определят дали връзката е конструктивна или разрушителна

(Deutsch, 1973). Според Джонсън и Джонсън (1994) при конфликт има две неща, които хората искат да достигнат или постигнат. Едно от тях е желанието на индивида да постигне собствените си цели, което също причинява междуличностни конфликти. Другото е значението, което се отдава на отношенията с човека или хората, които са ангажирани в конфликта или желанието да продължат отношенията. Може да се каже, че и двете молби попадат в различни точки на ред, вариращи от „много важно“ до „изобщо не важно“. С други думи, до каква степен целта, предизвикваща конфликта, е важна за индивида? Колко важни са отношенията им с човека, с когото са замесени в конфликта? В зависимост от тези два фактора хората могат да възприемат различни стратегии за разрешаване на конфликти.

Дефинирани са пет различни стратегии за разрешаване на конфликти, към които хората могат да се отнасят, в зависимост от това доколко се грижат за своите цели и взаимоотношения (John-son & Johnson, 1994). Показани са тези пет стратегии за разрешаване на конфликти, всяка символизирана от животно.

СТРАТЕГИЯ	ЛИЧНА ЦЕЛ	ВЗАИИМООТНОШЕНИЕ
Избягваща КОСТЕНУРКА	-	-
Приспособяваща ПЛЮШЕНО МЕЧЕ	-	+
Конкурираща /принудителна АКУЛА	+	-
Компромисна ЛИСИЦА	+	+
Сътрудничество БУХАЛ	+ +	+ +

JOHNSON & JOHNSON
СТРАТЕГИЯ ЗА РЕШЕНИЕ НА КОНФЛИКТА
JOHNSON & JOHNSON

 Избягваща КОСТЕНУРКА	Костенурките прилагат стратегия за избягване или оттегляне при разрешаване на конфликти. Костенурките по-скоро биха се скрили и игнорирали конфликта, отколкото да го разрешат; това ги прави несигурни и неубедителни. Костенурките са склонни да се отказват от личните си цели и да показват пасивно поведение. **Предимство:** Може да помогне за поддържане на отношения, които биха били наранени от конфликт. **Недостатък:** Конфликтите остават неразрешени и други могат да се възползват от това. **Подходящи моменти за използване на стратегия Костенурка** ‣ когато залогът не е висок или емисията е тривиална ‣ когато конфронтацията ще навреди на работната връзка ‣ когато има малък шанс да задоволите вашите желания ‣ когато прекъсването надвишава ползата от разрешаването на конфликти ‣ когато събирането на информация е по-важно от незабавното решение ‣ когато другите могат по-ефективно да разрешат конфликта ‣ когато ограниченията във времето изискват забавяне
 Приспособя-ваща ПЛЮШЕНО МЕЧЕ	Плюшените мечета използват изглаждаща или приспособима стратегия за разрешаване на конфликти с акцент върху човешките взаимоотношения. Плюшените мечета игнорират собствените си цели и разрешават конфликти, като се поддават на другите. Те са неубедителни и кооперативни. Ако конфликтът продължи, те се страхуват, че сърцето на някого ще се счупи и връзките ще бъдат повредени. **Предимство**: Приспособяването поддържа връзки. **Недостатък**: Отстъплението може да не е продуктивно или някой може да се възползва от мечката. Подходящи моменти за използване на стратегията на плюшеното мече ‣ когато поддържането на връзката е по-важно от другите съображения ‣ когато предложенията / промените не са важни за настанителя ‣ при минимизиране на загубите в ситуации, когато надвишават или губят ‣ когато времето е ограничено или когато хармонията и стабилността се оценяват

 Конкурираща / Принудителна **АКУЛА**	Акулите използват принудителна или конкурираща се стратегия за разрешаване на конфликти. Те са силно ориентирани към целите и връзките често са по-нисък приоритет. Акулите не се колебаят да използват агресивно поведение за разрешаване на конфликти. Акулите могат да бъдат автократични, авторитетни, несъдействащи, заплашителни и сплашващи. Акулите имат нужда от победа; следователно другите трябва да губят. **Предимство:** Ако решението на акулата е правилно, може да се получи по-добро решение без компромис. **Недостатък:** Може да породи враждебност и негодувание към акулата. **Подходящи моменти за използване на стратегия на акула** ‣ когато конфликтът включва лични различия, които са трудни за промяна ‣ когато насърчаването на интимни или поддържащи взаимоотношения не е критично ‣ когато има вероятност другите да се възползват от неконкурентно поведение ‣ когато разрешаването на конфликт е спешно ‣ когато решението е жизненоважно при криза ‣ когато трябва да бъдат приложени непопулярни решения
 Компромисна ЛИСИЦА	Лисиците използват компрометираща стратегия за разрешаване на конфликти. Те са загрижени за целите и взаимоотношенията. Лисиците са готови да жертват някои от целите си, докато убеждават другите да се откажат от част от своите.Компромисът е категоричен и съдействащ. **Предимство:** Връзките се поддържат и конфликтите се премахват. **Недостатък:** Компромисът може да не доведе до идеалния резултат. **Подходящи моменти за използване на Fox стратегия** ‣ когато важни / сложни въпроси не оставят ясни или прости решения ‣ когато всички участващи в конфликта са равни по сила и са силно заинтересовани от различни решения ‣ когато няма ограничения във времето

Сътрудниче-ство БУХАЛ	Бухалите използват стратегия за сътрудничество или стратегия за конфронтиране с проблема за разрешаване на конфликти. Бухалите ценят своите цели и взаимоотношения. Бухалите разглеждат конфликтите като проблеми, които трябва да бъдат решени, и намират решения, приемливи за всички страни. **Предимство:** И двете страни получават това, което искат, а негативните чувства се елиминират. **Недостатък:** Изисква много време и усилия. **Подходящи моменти за използване на стратегия на бухал** ‣ когато поддържането на връзки е важно ‣ когато времето не е проблем ‣ когато е налице конфликт между връстници когато се опитвате да спечелите ангажимент чрез постигане на консенсус ‣ при учене и опит за обединяване на различни гледни точки

Описаните по-горе стратегии за разрешаване на конфликти могат да включват стратегия за конфронтация и сътрудничество, която се символизира само от бухала, и решения, които двете страни ще получат. Когато се използват други стратегии, поне една от страните губи, другата печели или и двете губят. Следователно учителите трябва да бъдат обучавани особено на метода за сътрудничество при разрешаване на конфликти и на уменията, изисквани от този метод.

След като бъде предоставена тази информация, ще се проведе групова дискусия. Участниците ще бъдат помолени да коментират всеки въпрос, включен в проучването, и да обсъдят стратегии за разрешаване на конфликти. По този начин ще бъде осигурено подсилване чрез коментари по всяка стратегия за конфликт.

Накрая, участниците ще попълнят ФОРМАТА ЗА САМООЦЕНКА и ще дадат предложения за подобряване на уменията си за разрешаване на конфликти.

Обучителят ще завърши този раздел, като благодари на участниците.

2018-1-PL01-KA201-050605

Справочна литература

2018-1-PL01-KA201-050605

ТИПОВЕ УЧИЛИЩНИ ЛИДЕРИ И ТЯХНАТА РОЛЯ В УЧИЛИЩНИЯ ЖИВОТ

Работен лист 2.4

Име: Водете екип и бъдете част от екип.

Материали: Флипчарт, бяла хартия, листове, инструменти за писане, видеопроектор и лаптоп, интернет връзка.

Брой участници: Между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други, заети в образователния процес

Необходимо време: поне 30 минути в зависимост от големината на групата.

Подготовка: Обучаващият трябва да обърне внимание на разбирането на обучаваните, на тяхното интелектуално и афективно благополучие.

Цели:
- да се запознаят обучаемите с термина „екип“, умения за работа в екип и роли на учители и ръководител на учители в работата в екип.
- да разберат как да бъдат използвани уменията за работа в екип от ръководителя на учителите и самите учители.

Описание на метода:

Презентация, включваща необходимата информация за термина „екип“, уменията за работа в екип и ролите на учители и ръководител на учители в работата в екип, се извършва от обучител.

След това изображението се отразява по начин, който всички обучавани могат да видят; това изображение може да бъде част от училище, група ученици, ангажирани в дейност или дежурен документ за учители и т.н. Фокусът е, че това изображение трябва да съдържа болезнена точка. Обучаващите се трябва да разгледат изображението с установен проблем и да напишат свои собствени предложения за решение. За тази стъпка са дадени 5 минути.

Следващата стъпка е да получавате предложения за решение от обучаемите и обучаващите един по един, като се вземат предвид уменията за междуличностна комуникация. Те се пишат на флипчарт и се обсъждат, за да се определи кой е най-удобен и ефективен. Този процес се поддържа с управление и участие на учител лидер, докато се вземе общо решение.

В края на сесията на обучаемите се изпраща въпросник за оценка чрез google форма. Той се състои от 10 въпроса. Отговорите се анализират и се наблюдава дали сесията постига установените цели; окончателното заключение се прави благодарение на обучаваните за тяхното значение.

2018-1-PL01-KA201-050605

	Твърдо несъгласен	Несъгласен	Отчасти несъгласен	Съгласен	Определено съгласен
Всички членове на екипа разбират целите му.					
Конструктивната обратна връзка се дава свободно за подобряване на вземането на решения.					
Информацията се споделя с желание.					
Членовете на екипа са готови да споделят своите притеснения.					
Членовете на екипа имат емоционална зрялост, за да признаят и да се противопоставят на конфликта открито.					
Членовете на екипа са загрижени за и се интересуват един от друг.					
Членовете на екипа се чувстват комфортно, като допринасят за идеи и решения.					
Членовете на екипа слушат другите с откритост и разбиране.					
Лидерството е ефективно.					
Аз съм част от решението в края на сесията.					

ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА

Google form link: **https://forms.gle/w3LaS6dcvXJXEjiP9**

Справочна литература

1-https://www.dictionary.com/browse/team?s=t

Thill, J., Courtland BoveeThill, J. V., & Bovee, C. L. (2002). *Essentials of business communication*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

2-Gaylord, V., Wallace, T., Pickett, A. L., and Likins, M. (Eds.). (2002). *Impact: Feature Issue on Paraeducators Supporting Students with Disabilities and At-Risk, 15(2)* [online]. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration. Available from http://ici.umn.edu/products/impact/152.

2018-1-PL01-KA201-050605

ТИПОВЕ УЧИЛИЩНИ ЛИДЕРИ И РОЛЯТА ИМ В УЧИЛИЩНИЯ ЖИВОТ

Работен лист 2.5

Име: Работен казус: ” РАБОТА С ВЪЗРАСТНИ ОБУЧАВАЩИ СЕ”

Материали: Флипчарт и бяла хартия, листове, цветни моливи, презентация.
Брой участници: между 15 и 20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други заети в образователния процес

Необходимо време: поне 20 минути, в зависимост от размера на групата
Подготовка: Прочетете изявленията по-долу и проверете версията, с която сте съгласни

Цели:
- да се структурира честна и ясна дискусия,
- да се осигури безопасна среда и предпазване от дискомфорт
- да се разберат възрастните обучаеми и техните нужди от ефективно обучение
- да осигури развитие на съдържанието и педагогическите знания на учителя.

Описание на метода:

Изнесена е презентация за знания и умения на учител-лидер, работещ с възрастни учащи се.

На обучаващите се дават 2-3 минути да прочетат казуса.

Итън получава доклад от своя директор за броя на неуспешните ученици по обществени науки, разделен по периоди и учители. Итън забелязва, че при един учител, който е нов в екипа, почти 50% от учениците се провалят, докато останалите четирима учители имат по-малко от 2%. Той знае, че директорът очаква той да обърне внимание на това на следващото заседание на Професионалната учебна общност. Итън не иска да прави нищо, което би

могло да смути учителката или да я накара да се почувства под прицел , и следователно да премине в защита или да реагира зле на важен разговор за това, какво може да е допринесло за този висок процент на **неуспехи.***

ЗАБЕЛЕЖКА: Професионалната учебна общност или PLC е група от преподаватели, която се среща редовно, споделя опит и работи съвместно за подобряване на преподавателските умения на учителите и академичните резултати на учениците.

Ако групата е твърде голяма (повече от 6 души), тя трябва да бъде разделена на 6. Всяка група ще прочете казуса и след това ще намери отговорите на следните въпроси.

• Как може да бъде структурирана следващата среща, така че всички учители да се чувстват сигурни да споделят, да се оценява приносът на всички, данните да могат да се изследват и всички да работят като екип в подкрепа на децата?

Как Итън може да структурира дейности за размисъл, които могат да доведат до честни разговори и предложения за решения?

• Как Итън може да помогне на екипа да се събере като цяло, за да помогне на всички учители и ученици по обществени науки да бъдат успешни?

- Какви критични аспекти на ефективното обучение за възрастни трябва да бъдат взети под внимание?

Отговорите ще бъдат написани на флипчарт, за да се видят всички възможни отговори от групи. Общите отговори и подходи или съгласувани идеи се разглеждат като решения на горния въпрос.

	ГРУПА 1	ГРУПА 2	ГРУПА 3
Въпрос 1			
Въпрос 2			
Въпрос 3			
Въпрос 4			

*Примерна таблица за събиране на резултати от всички групи.

Справочна литература

1,2,3,5-http://cstp-wa.org/cstp2013/wp-content/uploads/2019/10/2018-Teacher-Leadership-Framework.pdf

4- https://www.edglossary.org/professional-learning-community/

Брой	МОДУЛ 3
Заглавие на модула	**Организационни промени, видове и теории.** **Организационни промени в училище. Различни видове и теории на организационни промени.**
Тема / Кратко описание	Целта на този модул е да предостави на читателя необходимите познания за видовете и теориите на организационните промени. Това е един теоретичен модул, където можем да представи всички теории и видове за организационни промени. Започваме с определяне на дефинициите на това, което трябва да бъде организационна промяна, след което следваме видовете промени. Ние обсъждане на два различни вида на организационната промяна съгласно [1] , еволюционната промяна и революционното промяната. Впоследствие обсъждаме втория подход на [2] промени, които са Промяна в развитието, Преходна промяна и Трансформационна промяна. По време на третата част на този модул (сесия 3) обсъждаме различните теории на организационните промени, които са телеологичната теория, теорията на жизнения цикъл и диалектическата теория.
Целеви групи	*В п модул за обучение ще бъдат включени* : • Начално училище, средно училище, учители в гимназията • Училищни мениджъри • Училищни съветници и други образователни експерти • Изследователи в областта на образованието • Обучители на учители • Вземащи решения в образователната система
Цел на обучението	В края на дейността всички обучаващи се : • осъзнавам колко е дефинират г на организационна промяна • установете какво прави организационната промяна задължителна

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	• идентифициране на видовете и теориите за организационни промени • идентифициране на разликите между видовете и теориите на организационните промени
Име на сесията **1. Какво се определя като организационна промяна? (Определения)**	**Описание на учебните дейности / методи** Започваме дейността с обяснение на това, което кара една организация да приема промени - какви са нуждите. След това стигаме до дефинициите за промени в организацията. Това е много важно, за да стане ясно на участниците как се определя организационна промяна (в нашия случай училище). **Списък на необходимото оборудване и материали** 1. За представяне на обектите е необходим видеопроектор, лаптоп и екран. 2. **ppt презентация** : Има PowerPoint презентация за този модул като цяло, която включва всички сесии. От тази презентация използваме само слайдове 1-2. 3. **Раздаващ материал 1 . Определение на организационните промени** **Предложение за време** : 10 минути **Бележки за обучителя** Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение.
2. Различните видове организационни промени	**Описание на учебните дейности / методи** Основната цел на тази сесия е да представи на участниците различните видове организационни промени. Според изследователската библиография промените се категоризират в две категории въз основа на [1] и [2] . По-

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	долу са представени типовете организационни промени съгласно [1] : • Еволюционна промяна • Революционна промяна И вторият подход съгласно [2] : • Промяна в развитието • Преходна промяна • Трансформационна промяна Първоначално обучителят показва на участниците кратка ppt презентация, описваща горните елементи. След това те се разделят на групи от 4-5 обучаващи се, където вземат някои карти от треньор и се опитват да идентифицират вида на промяната. Те обсъждат всички заедно всяка характеристика на картата и накрая всяка група представя в класната стая своите открития. **Списък на необходимото оборудване и материали** 1. За представяне на обектите е необходим видеопроектор, лаптоп и екран. 2. **ppt презентация** : Има PowerPoint презентация за този модул като цяло, която включва всички сесии. От това представяне използваме само слайдове 3-4 . **3. Раздаващ материал 2 . Различни видове организационни промени** **4. Карти: някои карти, които схематично изобразяват горния тип организационна промяна. Примери от различни научни и социални сценарии.** **Предложение за време** : 2 0 минути **Бележки за обучителя** Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

3. Различните теории за организационните промени	**Описание на учебните дейности / методи** Тази сесия представя на участниците различните теории за организационни промени. Според изследователската библиография теориите са категоризирани в няколко категории. Въз основа на [3] предложената работа , че причините за организационните промени могат да бъдат обяснени с една от следните теории: • телеологична теория • теория на жизнения цикъл • d ialectical теория Първоначално обучителят показва на участниците кратка ppt презентация, описваща горните елементи. След това те се разделят на групи от 4-5 обучаващи се, където вземат някои карти от треньор и се опитват да идентифицират вида на теориите. Те обсъждат всички заедно всяка характеристика на картата и накрая всяка група представя в класната стая своите открития. Впоследствие те споменават други подобни исторически примери и ги коментират относно неговите характеристики. **Списък на необходимото оборудване и материали** 1. За представяне на обектите е необходим видеопроектор, лаптоп и екран. 2. **ppt презентация** : Има PowerPoint презентация за този модул като цяло, която включва всички сесии. От това представяне използваме само слайд 5 . **3. Раздаване 3 . Различни видове теории за организационни промени** **4. Карти: някои карти, които схематично изобразяват горната теория за организационните промени . Примери от различни научни и социални сценарии.** **Предложение за време** : 2 0 минути **Бележки за обучителя**

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение.
4. Сили в организационните промени	**Описание на учебните дейности / методи** Тази сесия представя на участниците различните видове сили, които карат организацията да продължи напред или да остане в ситуацията , каквато е. Всичко по-горе се отнася до желанието или способността на организацията да реагира или да не реагира на нови предизвикателства (икономически, технологични, социални и т.н.) и да бъде приет в нова ситуация. Сцематично силите са категоризирани в две групи : Вътрешни и Външни сили. **Вътрешни сили :** • Същност на работата • Промяна в управленския персонал l • Недостатъци в съществуващата управленска структура • За да се избегне развитието на инерция **Външни сили:** • Технология • Условия за търговия • Социални промени • Политически сили Първоначално обучителят показва на участниците кратка ppt презентация, описваща горните елементи. Те обсъждат всички заедно за своя опит за силите (ако има такива), предизвикали организационна промяна. **Списък на необходимото оборудване и материали** 1. За представяне на обектите е необходим видеопроектор, лаптоп и екран.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	2. **ppt презентация** : Има PowerPoint презентация за този модул като цяло, която включва всички сесии. От това представяне използваме само слайд 7 . 3. **Раздаващ материал 4 . Сили в организационните промени** 4. **Приложение 1 : изчерпателно описание на вътрешните и външните сили.** **Предложение за време** : 2 0 минути **Бележки за обучителя** Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение.
5. Процесът на организационна промяна	**Описание на учебните дейности / методи** Тази сесия представя на участниците различните стъпки, които се следват в случай на постижение на организационна промяна. Стъпките се *размразяват, движат и замръзват.* Организации като училища претърпяват определен процес, когато се сблъскват с промяна, тъй като това не е явление за една нощ. Първоначално обучителят показва на участниците кратка ppt презентация, описваща горните елементи. Те обсъждат всички заедно за своя опит в известни ситуации, които са свързани с процеса на организационна промяна. **Списък на необходимото оборудване и материали** 1. За представяне на обектите е необходим видеопроектор, лаптоп и екран. 2. **ppt презентация** : Има PowerPoint презентация за този модул като цяло, която включва всички сесии. От това представяне използваме само слайд 8 . 3. **Раздаване 5 . Процесът на организационни промени** **Предложение за време** : 2 0 минути **Бележки за обучителя**

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	Необходимо е да има топла атмосфера в групата, за да се насърчат обучаемите да общуват помежду си и да се чувстват в добро настроение.

Хендаути

Има отделни файлове -

1. Раздаващи материали 1,2,3 , 4,5
2. А модул за презентации (Организационни промени в училище)
3. Приложение 1 (относно Силите при организационни промени)

Оценка

Хендаут за оценка 1.6

Библиография и справки

[1] JM George и GR Jones, Разбиране и управление на организационното поведение (3-то), Ню Йорк: Pearson Education, Inc, 2002.

[2] Д. Андерсън и Л. Андерсън, Лидерство на съзнателна промяна: Постигане на пробивни резултати, Лидер от Лидер, 2011.

[3] А. Ван де Вен и М. С. Пул, "Обяснение на развитието и промяната в организациите", *Академия за управленски преглед,* №. 20, стр. 510-540, 1995.

[4] IF Gouevia de Vasconcelos и F. Carvalho de Vasconcelos, Диалектичният модел на организационна промяна и явленията на съпротива срещу установения ред в Бразилия: критичен анализ на системните стратегии за поддържане на статуквото, Париж, 2012.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Здравейте !!!

В това видео ще представим модула три съдържания на проекта Kit Teachers Training Kit.

Модул три заглавие е: Организационни промени: видове и теории

Целта на този модул е да предостави на читателя необходимите познания за видовете и теориите на организационните промени. Това е теоретичен модул, в който представяме всички теории и типове за организационни промени.

Започваме с определяне на дефинициите на това, което трябва да бъде организационна промяна, след което следваме видовете промени. Ние обсъждаме двата различни типа организационни промени според еволюционната промяна и революционната промяна.

Впоследствие обсъждаме втория подход на промените, които са Промяна в развитието, Преходна промяна и Трансформационна промяна.

По време на третата част на този модул (сесия 3) обсъждаме различните теории на организационните промени, които са телеологичната теория, теорията на жизнения цикъл и диалектическата теория.

Целеви групи:

• Начално училище, средно училище, учители в гимназията

• Училищни мениджъри

• Училищни съветници и други образователни експерти

• Изследователи в областта на образованието

• Обучители на учители

• Вземащи решения в образователната система

Цел на обучението

В края на дейността всички обучаващи се:

• осъзнайте как се определя организационна промяна

• определят какво прави организационната промяна задължителна

• идентифициране на видовете и теориите за организационни промени

• идентифициране на разликите между видовете и теориите на организацията

2018-1-PL01-KA201-050605

Хендаут 3.1

Име: Дефиниция на организационните промени

Материали: Изброени форми на раздаване 1 за всеки участник, инструменти за писане, видеопроектор и лаптоп

Брой на участниците: 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участват в образованието

Необходимо време: 10 минути

Подготовка: Треньорът трябва да обърне внимание на разбирането на обучаваните, на тяхното интелектуално и афективно благополучие.

Цели:

• да запознае обучаемите с нуждите или мотивацията, което принуждава организацията да приеме поредица от специфични промени

• да знае дефинициите на организационна промяна

Описание на метода:

Участниците ще имат способността да различават и описват ситуация, при която организацията трябва или трябва да направи някакъв вид промени. Това означава, че обсъждаме с участниците следните изречения:

1. Организационната промяна премества ли организацията от сегашното ѝ състояние към някакво желано бъдещо състояние, за да увеличи нейната ефективност? [1]

2. Организационната промяна процес ли е, при който организацията оптимизира представянето, докато работи за превръщането си в идеалното й състояние? [2]

Заключения

Участниците трябва да осъзнаят, че и двете изброени по-горе трябва да бъдат насочени към нещо положително, било за постигане на повече резултати или заради ефективността. Освен това организационните промени се случват като реакция на постоянно променящата се среда или като отговор на настоящата кризисна ситуация [2]. Но от друга страна, според [3], от по-активна гледна точка, тя се задейства от прогресивен мениджър. Околната среда не е статична, тя се променя и това принуждава дори организацията да се промени според повелите на времето. Това, което трябва да разберем, е, че дори мениджърът играе жизненоважна роля в организационните промени, по същия начин в училищата училищният ръководител е на същата позиция. Училищният лидер трябва да бъде основният катализатор, за да бъде промяната едновременно положителна и трайна.

Препратки

[1] B. C. Lunenburg, „Сили за и съпротива срещу организационните промени“, Национален форум на образователната администрация и надзор, кн. 27, 2010.

[2] Г. Джоунс, Теория на организацията, дизайн и промяна., Ню Йорк: Издателска компания Addison-Wesley, 2004.

[3] Х. Хавеман, М. Русо и А. Майер, „Организационна среда в потока: въздействието на регулаторните пунктуации върху организационните области, наследяване и ефективност на изпълнителния директор“, „Наука на организацията“, бр. 12, стр. 253-273, 2001.

[4] Д. Андерсън и Л. Андерсън, Лидерство на съзнателна промяна: Постигане на резултати за пробив, Лидер от Лидер, 2011.

2018-1-PL01-KA201-050605

Хендаут 3.2

Име: Видове организационни промени

Материали: Изброени форми на раздаване 2 за всеки участник, инструменти за писане, видеопроектор и лаптоп

Брой на участниците: 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участници в образованието

Необходимо време: 20 минути

Подготовка :.

Организирани в групи, обучаемите ще анализират разликите в еволюционната, революционната, развитието, преходната и трансформационната промяна.

Цели: да се идентифицират различните видове организационни промени

Описание на метода:

По време на дейността обучаемите обсъждат и анализират редица карти, показващи различните видове промени.

1. Еволюционната промяна съгласно [1] е постепенна, периодична и тясно фокусирана. Основната му цел е да прави непрекъснато подобрение, за да се адаптира към промените в околната среда [2]

2. Революционната промяна от друга страна е бърза, драматична и широко фокусирана. Често се случва, когато текущият метод на работа вече не може да отговори на изискванията на външната среда и трябва да се направи значителна промяна за кратък период от време, за да се запази работата на организацията.

Друга категория, базирана на [3]:

1. Промяна в развитието: Това се занимава с подобрение, усъвършенстване или подобряване на това, което вече съществува.

2. Преходна промяна: Това означава преминаване от старо в ново състояние с дейности, ориентирани към създаване на ново и „изключване“ на старото. Този тип промяна се поддава на планиран проект.

3. Трансформационна промяна: Това се занимава с фундаментални промени в стратегията, идентичността, мирогледа, мисленето, културата; промени в „кои сме ние“ и „какво правим“. Това понякога се нарича прекъсване или разрушителна промяна. При този тип промяна, докато императивната промяна е ясна в началото, крайната точка и пълното въздействие на промяната са по-малко. Яснотата се появява само като продукт на дейностите по промяна, които сами по себе си ще бъдат нелинейни. Трансформационната промяна често е най-трудната за постигане, тъй като изисква персоналът да промени аспектите на това, което е. Той също така изисква водещите да променят собствената си идентичност, мироглед и начин на мислене. Много хора, включително организационни лидери, имат малко желание (или стимул) да възприемат коренно различни начини за осмисляне и взаимодействие със света около тях. И все пак точно това се изисква по време на трансформационната промяна [3].

Препратки

[1] Дж. М. Джордж и Г. Р. Джоунс, Разбиране и управление на организационното поведение (3-то), Ню Йорк: Pearson Education, Inc, 2002.

[2] К. Е. Уейк и Р. Е. Куин, „Организационни промени и развитие“, Годишен преглед на психологията, бр. 50, стр. 361-386, 1999.

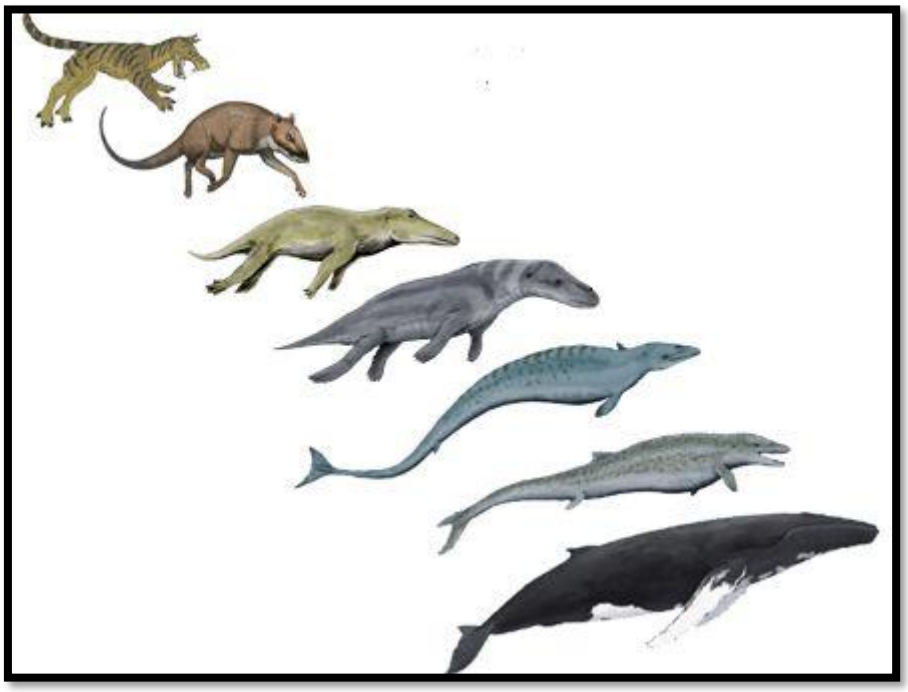
[3] Д. Андерсън и Л. Андерсън, Лидерство на съзнателна промяна: Постигане на резултати за пробив, Лидер от Лидер, 2011.

[4] В. С. Lunenburg, „Сили за и съпротива срещу организационните промени“, Национален форум на образователната администрация и надзор, кн. 27, 2010.

[5] Г. Джоунс, Теория на организацията, дизайн и промяна., Ню Йорк: Издателска компания Addison-Wesley, 2004.

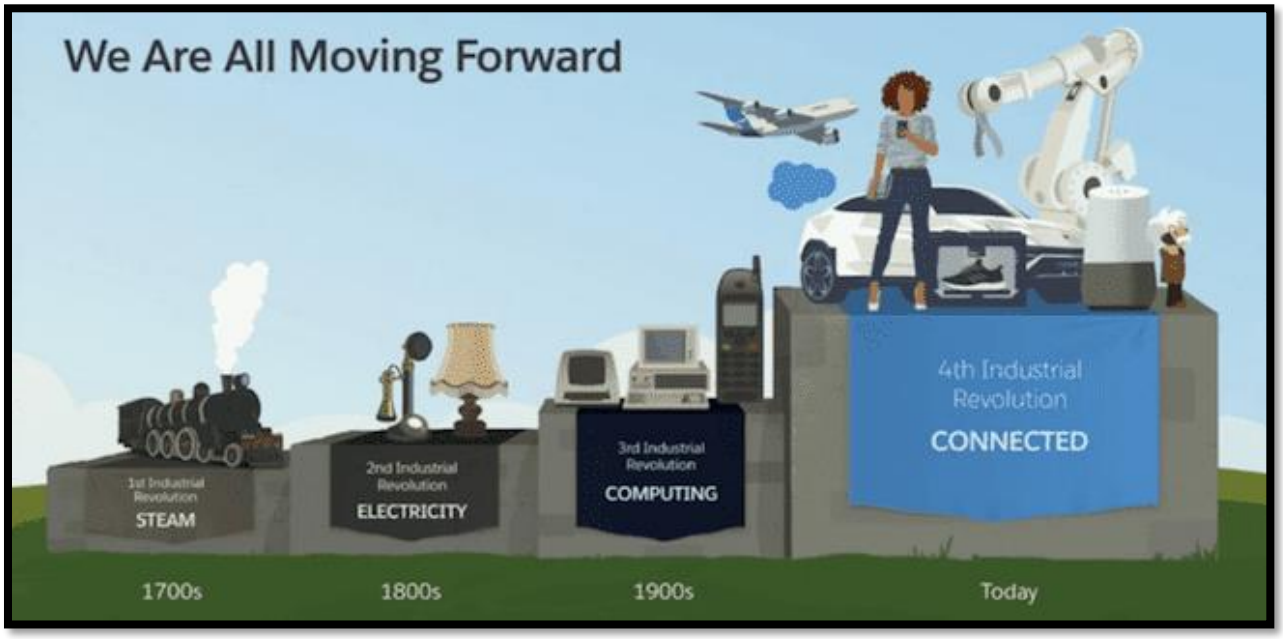
[6] Х. Хавеман, М. Русо и А. Майер, „Организационна среда в потока: въздействието на регулаторните пунктуации върху организационните области, наследяване и ефективност на изпълнителния директор“, Организация на науката, бр. 12, стр. 253-273, 2001.

PICTURE A

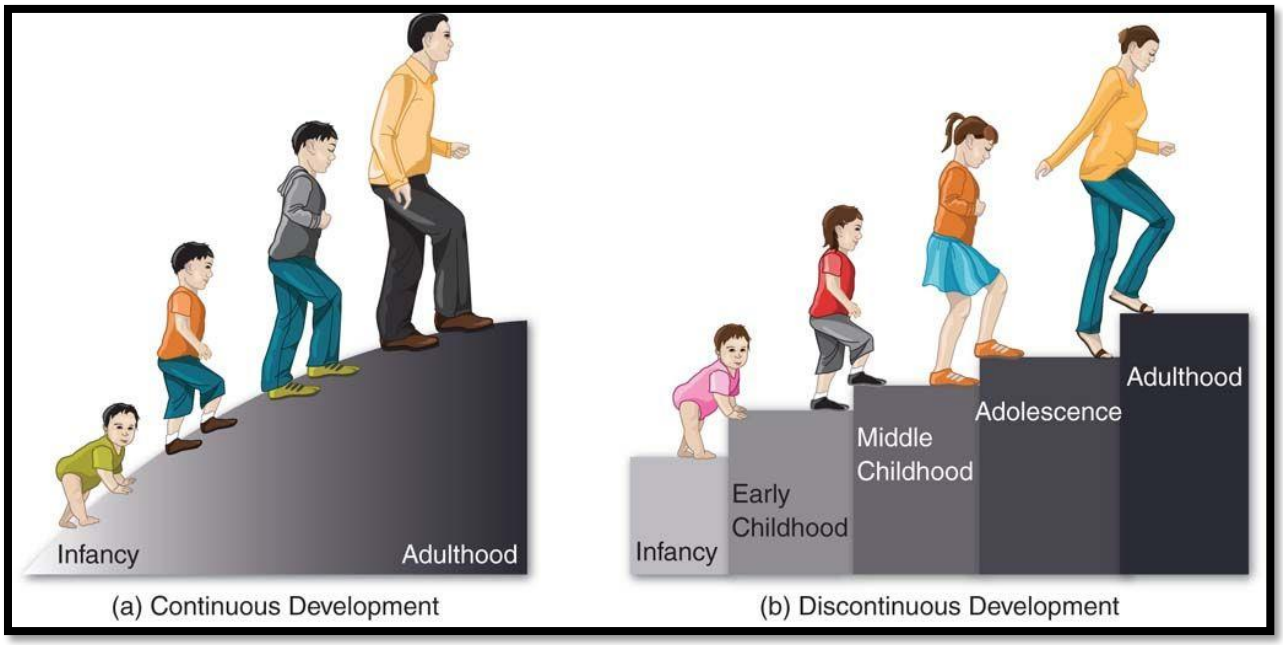


PICTURE B

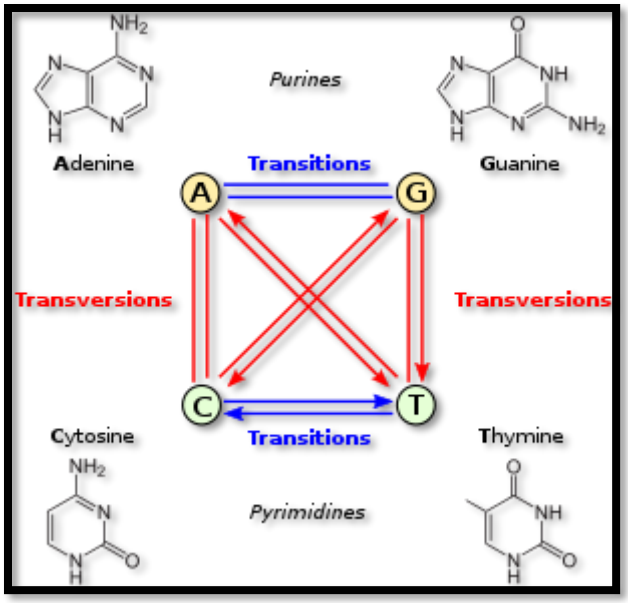
PICTURE C



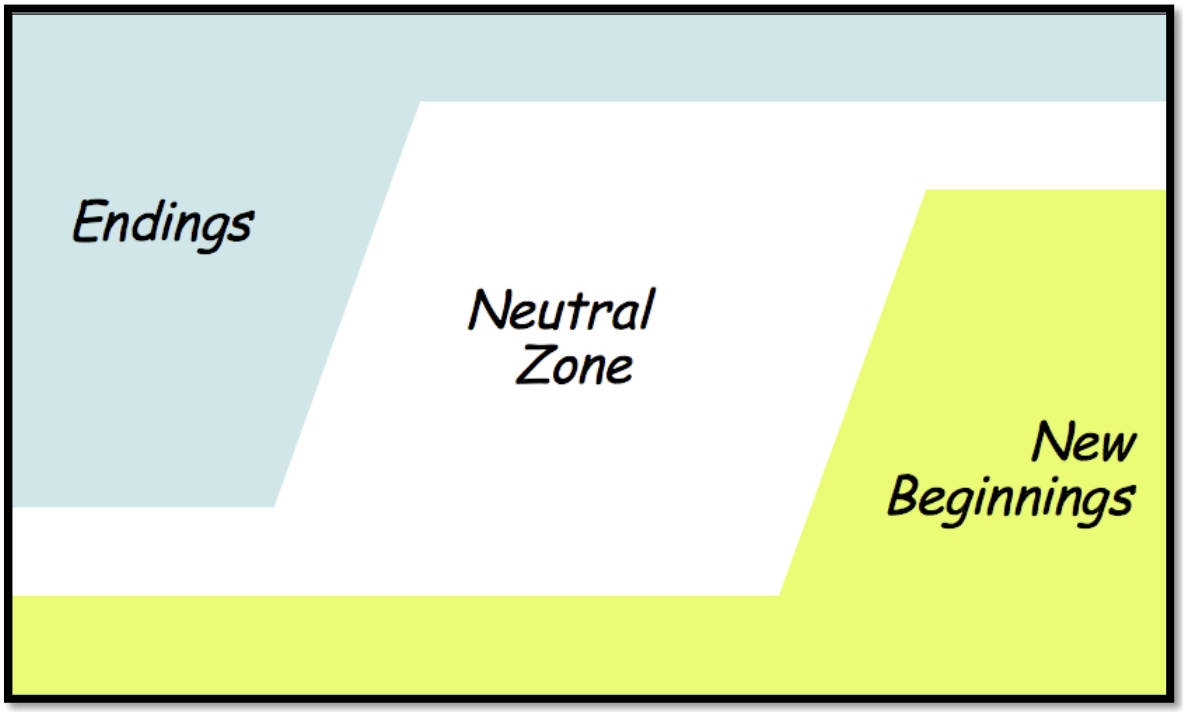
PICTURE D



PICTURE E



PICTURE F ((преходен модел)



2018-1-PL01-KA201-050605

PICTURE G1 (трансформационно-лидерство)

PICTURE G2 (трансформационна промяна)

2018-1-PL01-KA201-050605

Хендаут 3.3

Име: Теории на организационните промени

Материали: Изброени форми на раздаване 3 за всеки участник, инструменти за писане, видеопроектор и лаптоп

Брой на участниците: 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участници в образованието

Необходимо време: 20 минути

Подготовка :.

Организирани в групи, обучаемите ще анализират разликите в телеологичната теория, теорията на жизнения цикъл и промените в диалектическата теория.

Цели: да се идентифицират различните видове теории за организационни промени

Описание на метода:

По време на дейността, треньор, показващ PowerPoint слайд с телеологична теория, теория на жизнения цикъл и диалектическа теория за организационни промени и след това следва дискусия за приликите и разликите между тях. Целта на тази сесия е да изясни на обучаващите се важните теории за промените.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 3.4

Име: Сили в организационни промени

Материали: Изброени форми на раздаване 4 за всеки участник, инструменти за писане, видеопроектор и лаптоп

Брой на участниците: 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участници в образованието

Необходимо време: 15 минути

Подготовка:
Организирани в групи, обучаемите ще анализират вида на силите и последиците от организационна промяна (в случай на промяна) или последиците от организацията непроменени.

Цели: идентифицирането на различните видове сили прави организационна промяна или не.

Описание на метода:
По време на заниманието, треньор, показващ слайд на PowerPoint с двете различни категории сили - вътрешна и външна. Подробно обсъждане се провежда по всеки от елементите от категорията. Целта на тази сесия е да изясни на обучаващите се какъв точно е начинът на организация, като училище, да бъде принуден да промени или не сегашния си начин на поведение.

1 Глава 4. Подкрепа за училищното ръководство

Исторически изглед

През 60-те години на миналия век вестниците и практическите списания призовават за лидерство за промяна, посочвайки проблеми, вариращи от качеството на сегрегираните преди училища до излагането на разходите и сковаността на градските училищни системи. Първият (донякъде обезсърчителен) отговор на учените дойде, от друга страна, доста късно, с (Gross, et al., 1971) разследване, което посочи разпадането на усилията за местна промяна като последица от неуспехите в ръководството. Повече от 35 години по-късно, а ново прозрение, че административните грешки оставят способните учители да се клатят, тъй като те полагат сериозни усилия за внедряване на иновация, поставена от област. Съпротивата се е случила, защото учителите са разочаровани от дрънкането в областта, а не защото са били „затънали“ в старите модели на преподаване (обичайното обяснение по онова време). Изследователска революция беше на път да експлодира.

Най-забележителният принос за този променящ се терен беше потокът от публикации, излезли от проучването на агента за смяна на ранда. (Berman, et al., 1974) първоначалният модел за изследването игнорира ролята на областния и училищния администратор, но по-късно те потвърждават (Gross, et al., 1971) заключения относно важността на лидерството и неговите неуспехи (Berman, et al. , 1978) . През същия период започнаха да се разпространяват и предварителни версии на синтез на изследване за организационното развитие в училищата, което накара мнозина да погледнат по-трудно на ролята на групите и моделите на влияние в училищата като характеристика на важен фокус за промяна в ръководството (Фулан , et al., 1980) .

Значението на организационната (като училищна) промяна.

Основната цел на глава 4 е да разбере защо организация като училище се нуждае от организационни промени? Това е въпрос, който също (Jones, 2004) си задава, когато пише *„Теория на организацията, дизайн и промяна“.* Организационните промени са важен въпрос в организациите и в този случай са много важни в училищата. Образователната среда непрекъснато се променя и училищната организация трябва да се адаптира към тези сили, за да остане актуална и ефективна. Освен това, ако организацията като училище е подходяща в тази променяща се среда, тя трябва да се придържа към промените, които идват по пътя. Основната грижа е да се обясни защо организационната промяна е важна. Въпреки това, за да уловим реалната картина на това какво представлява организационната промяна и какво води до

нея, настоящият наръчник продължи по-нататък, за да разгледа накратко няколко въпроса.

Те включват:

1. видовете организационни промени,
2. теориите за организационна промяна и
3. процесите към организационна промяна

Определения

Много учени са се опитали да дефинират какво представлява организационната промяна и заради това ръководство ще разгледаме няколко от тях. За (Lunenburg, 2010) организационната промяна е преместването на една организация от сегашното й състояние към някакво желано бъдещо състояние, за да се увеличи ефективността му. Докато за (Jones, 2004) , това е процес, при който една организация оптимизира производителността, докато работи за превръщането си в идеалното й състояние. Разглеждайки дефиницията, осъзнаваме, че и двамата са искали да ни кажат, че организационната промяна трябва да бъде насочена към нещо положително, било за постигане на повече резултати, или заради ефективността .

От пасивна перспектива (Джоунс, 2004) казва, че организационните промени се случват като реакция на постоянно променящата се среда или като отговор на настоящата кризисна ситуация. Но от друга страна, според (Haveman, et al., 2001) , по-проактивната гледна точка е, че тя се задейства от прогресивен мениджър. Точно както е посочено във въведението , средата не е статична, тя се променя и това принуждава дори организацията да се промени според диктата на времето. Това, което ни карат да разберем е, че дори мениджърът играе жизненоважна роля в организационните промени, по същия начин в училищата училищният ръководител е на същата позиция. Училищният лидер трябва да бъде основният катализатор, за да бъде промяната едновременно положителна и трайна .

Различните видове организационни промени

Мениджърите или ръководителите на организации като училище, непрекъснато се изправят пред избора как най-добре да отговорят на силите за промяна. Има няколко вида промени, които мениджърите могат да приемат, за да помогнат на своите организации да постигнат желания бъдещ статус и може да има колкото се може повече видове организационни промени, но този наръчник е възприел типовете, представени от (George, et al., 2002) и тази на (Anderson, et al., 2011) . Според (George, et al., 2002) видовете промяна попадат в две широки категории: *еволюционна промяна и революционна промяна*

> **Еволюционната промяна** според (George, et al., 2002) е постепенна, периодична и тясно фокусирана. Основната му цел е да прави непрекъснато подобрение, за да се приспособи към промените в околната среда (Weick, et al., 1999) .

Революционната промяна от друга страна е бърза, драматична и широко фокусирана. Често се случва, когато текущият метод на работа вече не може да отговори на изискванията на външната среда и трябва да се направи значителна промяна за кратък период от време, за да се запази работата на организацията.

Съществува обаче и друга категория на видовете промени, която е била дискутирана от (Anderson, et al., 2011) . Според тях има три основни типа организационни промени. Всеки от тях изисква различни видове усилия и лидерски действия и всеки крие различни рискове. Тези видове промени включват следното:

1. **Промяна в развитието:** Това се занимава с подобрение, усъвършенстване или подобряване на това, което вече съществува.
2. **Преходна промяна: Това означава преминаване от старо към ново състояние с дейности, ориентирани към създаване на ново и „изключване“ на старото. Този тип промяна се поддава на планиран проект.**
3. **Трансформационна промяна** : Това се занимава с фундаментални промени в стратегията, идентичността, мирогледа, мисленето, културата; промени в „кои сме ние“ и „какво правим“. Това понякога се нарича прекъсната или разрушителна промяна. При този тип промяна, докато императивът за промяна е ясен в началото, крайната точка и пълното въздействие на промяната са по-малко. Яснотата се появява само като продукт на дейностите по промяна, които сами по себе си ще бъдат нелинейни. Трансформационната промяна често е най-трудната за постигане, тъй като изисква персоналът да промени аспектите на това, което е. Той също така изисква лидерите да променят собствената си идентичност, мироглед и мислене. Много хора, включително организационни лидери, имат малко желание (или стимул) да възприемат коренно различни начини за осмисляне и взаимодействие със света около тях. И все пак това е точно това, което се изисква по време на трансформационната промяна, (Anderson, et al., 2011) .

Възможно е да има и други категории от видовете организационни промени, но както вече беше намекнато, този наръчник възнамерява да обсъди само тези две категории организационни промени.

Теории за организационните промени

За да заснемете цялата концепция за организационна промяна ние , включени в тази част, където ние " съм обсъдени няколко теории. Ние сме обсъждали тези теории според двама велики писатели на организационните промени, които са Ван де Вен и Пул. Според (Van de Ven, et al., 1995) се предлага, че причините за промяната в организацията могат да бъдат обяснени с една от следните теории: *теологична теория, теория на жизнения цикъл и диалектическа теория .*

- **Телеологичната перспектива** вярва, че организационната промяна е опит за постигане на идеално състояние чрез непрекъснат процес на поставяне на цели, изпълнение, оценка и преструктуриране. Телеологичните теории определят постиженията на

организацията в последиците от организационните дейности. Според телеологическия (или консеквенционистки) модел всички рационални човешки действия са телеологични в смисъла, който разсъждаваме относно средствата за постигане на определени цели. Следователно организационните дейности и поведението са насочени към целта. На преден план в училище, ако има промяна в хода на изпълнение на неговите дейности, плюс всички усилия, положени за постигане на поставените цели и задачи, тогава тази промяна трябва да бъде насочена към телоса, т.е. към крайната цел.

- **Теорията за жизнения цикъл** твърди, че организацията е субект, който в зависимост от външната среда преминава през етапи на раждане, растеж, съзряване и деклинация. Откровението е, че в този цикъл повторението винаги е промяна от един етап на следващия. Например това се счита за промяна от раждането към растежа, но също така се счита и за промяна от раждането до съзряването и също се счита за промяна от съзряването към деклинацията. Така че според (Van de Ven, et al., 1995) организациите също преминават през такива етапи и училището не прави изключение.
- **Диалектичната теория** предполага, че организацията е като мултикултурно общество с противоположни ценности. Когато една конкретна сила доминира над другите, се установява нова организационна стойност и цел, което води до организационни промени. По същия начин в училище непременно ще се случат противоположни ценности и противоположни сили. Това е така, защото организация като училище се счита за сложна организация поради многото и различни задачи, които трябва да изпълни. Когато тези сили и стойности се отменят една над друга, тогава промяната непременно ще се случи. Според този модел, че винаги в организацията ще възникнат противоречия и когато се появят контракции, това налага различно тълкуване (Gouevia de Vasconcelos, et al., 2012) . Съществуването на противоречия, които се натрупват и се възприемат от социалните субекти, всъщност е това, което движи историческата промяна на организацията , според диалектиката. Според (Gouevia de Vasconcelos, et al., 2012) , с течение на времето, противоречията между теорията и практиката се увеличават, което води до нови форми за поставяне под съмнение на системата, които генерират нови социални практики. Сега тези нови социални практики са така наречените (praxis), чиято цел е да трансформира съществуващата социална система според този модел.

Сили в организационна промяна

Според модела за анализ на силовото поле на Левин , организацията е отворена система. Има две сили в организационната промяна (Lewin, 1951) , едната е тласкането на организацията към нова посока; тя е движещата сила. Другото предотвратява промяната на организацията; това е ограничаващата сила. Когато движещата сила е по-силна от ограничаващата сила, настъпва организационна промяна и организацията ще премине към нова посока. Когато ограничаването е по-силно от движещата сила, организацията ще остане там, където е била; и когато тези две сили са еднакво мощни, тя ще остане стабилна във

времето. Когато организацията е на път да се промени, съществуват различни сили, които да им попречат да се променят, което е гореспоменатите ограничителни сили. Ограничителните сили могат да бъдат разделени на три нива: *ниво на организация, ниво на вторичната единица и индивидуално ниво* (Yang, et al., 2009) .

- *Факторите на организационно ниво* включват инерцията на организационната структура и системния натиск, организационната култура и натиска от миналия успех.
- *Факторите на ниво вторично звено* включват разликата в гледната точка и конфликта на интереси между различните отдели.
- *Факторите на индивидуално ниво* включват неразбиране, липса на доверие, чувство за заплаха от собствена изгода, несигурност, обичай и т.н.

Как да управляваме тези фактори, които могат да попречат на успешната промяна на организацията. Активните начини за получаване на подкрепа за членовете на организацията включват образование, комуникация, участие и участие. Пасивните начини за премахване на съпротивата на членовете включват помощ, контрол на преговорите и принуда (Kotter, et al., 1979) . Тези методи са най-ефективни в различни ситуации, поради което началникът трябва да управлява промяната в организацията в зависимост от ситуацията и да използва комбинацията от подходящи методи за осъществяване на промяната.

Процесите на организационна промяна

Процесът на промяна в организациите според (Anderson, et al., 2011) означава как ще настъпи промяната в организацията. Съображенията относно процеса включват кой ще ръководи и ще отговаря за аспекти на промяната, скоростта на промяната, комуникацията за промяната и наблюдението на успеха на промяната. Организации като училища претърпяват определен процес, когато се сблъскват с промяна, защото това не е явление за една нощ. Независимо какъв тип промяна приема организацията, мениджърите са изправени пред проблема да накарат организацията да се промени . Повечето от писмените работи, които са посветени на изучаването на организация на процеса Ал промяна, следвайте Люин " и *" Теория сили на промяната ".* Въз основа на наблюдението на реалните организационни промени, Кърт Люи , цитиран в (George, et al., 2002) , предлага тристепенен процес за успешна организационна промяна. *Тези стъпки са; размразяване, преместване и замръзване .*

Размразяване

Размразяването започва от разбирането на членовете за организационната криза или визия, която ги мотивира да се променят. Дори самото размразяване обикновено преминава през три етапа.

1. На първо място, трябва да има достатъчно информация, показваща, че настоящото организационно състояние не е идеално.

2. На второ място, тази информация трябва да бъде свързана с важната цел на организацията, като по този начин предизвиква у членовете тревожно чувство.
3. И накрая, трябва да се предложи решение, което да намали несигурното чувство и съпротива на членовете на членовете (Schein, 1992)

Движещ се

Преместването е предприемане на определени действия за трансформиране на организацията в очаквано състояние. Процесът на преместване е доста сложен; според (Schein, 1992) тя включва поставяне на цели, търсене на подкрепа, намиране на ресурси, планиране и изпълнение. Има две форми на движение и това са: ориентация за решаване на проблеми и ориентация на зрението. Организацията може да адаптира някоя от тях в зависимост от конкретната им ситуация.

Замразяване

Замразяването е да стабилизира промяната, постигната в движещ се етап. Лицето, отделът и организацията имат инерционен начин на мислене и постъпки, така че промяната, постигната в движещо се състояние, ще се върне към статуквото ante, ако не се направи замразяване. Формирайте нови правила, регулирайте директно новото поведение на членовете, подсилвайте подходящите отговори, това са всички възможни начини за интернализиране на новата ценност или поведение в организационната култура.

Целите на организационните промени

Целите на организационната промяна понякога се посочват „какво може да промени организацията. Влиятелните фактори на организационната ефективност са широко разпространени, включително фактори, свързани с външни промени в околната среда, и фактори, които ще подобрят вътрешната управленска ефективност. Организацията трябва да вземе предвид причините за промяната, външната среда и вътрешната ситуация, за да реши кои фактори да промени.

Най-често известните цели на организационните промени включват *визия, стратегия, култура, структура, система, производствена технология и стил на ръководство* (Yang, et al., 2009) .

1. **Визията** включва основната организационна стойност на фирмата, но която също се адаптира към външната среда. Когато организацията претърпи промяна, нейната основна стойност трябва да бъде определена, така че в процеса на трансформация тя да може да бъде запазена.
2. **Стратегия** : Това се отнася до дългосрочните цели на организацията и стъпките и ресурсите, които трябва да бъдат взети предвид при вземането на решения. Промяната на стратегията може да бъде разделена на промяна на корпоративната стратегия (Пример: стратегия с ниска цена), цялостна промяна на стратегията (Пример: управление с множество ъгли) и промяна на стратегията за глобално разширяване.

3. **Култура** : Т ой се позовава на колективната стойност, норма и основни предположения на своите членове . Включената промяна променя съдържанието на тази колективна стойност и / или основното предположение. Обикновено явната култура е по-лесно управляема или променяна от неявната култура. Структура: Това е официална система за задълженията и властовите отношения на организацията. Структурните промени трансформират вертикалната дезинтеграция или хоризонтална диференциация на организацията, разпределението на мощността и нивото на формализация.
4. **Система** : Това са официалните разпоредби, политики и процедури като система за възнаграждение, методи за оценка на изпълнението, бюджетна система за цели и др., Които се използват за управление на организацията.
5. **Наука и технологии за производство** : Това е технологията, знанията, способностите, материалът, машината, компютърът, инструментът и другото оборудване, което преобразува входовете в изходите. Лидерството е влиятелната сила в организацията . Лидерският стил влияе върху динамиката на групата, а също и върху взаимодействието на нейните членове.

Горните цели на организационните промени ще си влияят взаимно. Например, актуализацията на визия зависи от включването на подходяща стратегия и организацията " и култура. Следователно в процеса на организационна промяна трябва да се възприеме „систематичната гледна точка“ , така че различните цели на промяната да могат да се разглеждат като цяло, за да се постигне успешно организационната промяна.

2 1 Библиография

Андерсън, Д. и Андерсън, Лос Анджелис. 2011. *Лидерство на съзнателна промяна: Постигане на пробивни резултати.* sl : Лидер от Лидер, 2011.

Berman, P. и McLaughlin, M. 1974. *Федерални програми, подкрепящи образователните промени: том I: Промяна в модела.* Санта Моника : сн, 1974.

-. 1978. *Федерални програми в подкрепа на образователните промени: том VII: Прилагане и поддържане на иновациите.* Санта Моника : Rand Corporation, 1978.

Фулън, М., Майлс, М. и Тейлър, Г. 1980. Развитие на организацията в училищата: Състоянието на изкуството. *Преглед на образователните изследвания.* 1980, Τόμ . 50 (1), σσ . 121-183.

Джордж, JM и Джоунс, GR 2002. *Разбиране и управление на организационното поведение (3-то).* Ню Йорк : Pearson Education, Inc, 2002.

Gouevia de Vasconcelos, Isabella Freitas и Carvalho de Vasconcelos, Flavio. 2012. *Диалектичният модел на организационна промяна и явленията на съпротива срещу установения ред в Бразилия: критичен анализ на системните стратегии за поддържане на статуквото.* Париж : сн, 2012.

Gross, N., Guiaquinta, J. και Berstein, M. 1971. *Прилагане на организационни иновации.* Ню Йорк : Основни книги, 1971.

Haveman, H., Russo, M. и Майер, A. 2001. Организационна среда в Flux: въздействието на регулаторните пунктуации върху организационните области, наследяването и ефективността на изпълнителния директор. *Организация Наука.* 2001, 12, σσ . 253-273.

Джоунс, GR 2004. *Теория на организацията, дизайн и промяна.* Ню Йорк : Издателска компания Addison-Wesley, 2004.

Kotter, JP и Schlesinger, LA 1979. Избор на стратегии за промяна. *Харвардски бизнес преглед.* 1979, Τόμ . 57, σσ . 106-114.

Lewin, K. 1951. *Теория на социалната наука: Избрани теоретични статии.* Ню Йорк : Harper & Brothers, 1951.

Lunenburg, Berd C. 2010. Сили за и съпротива срещу организационните промени. *Национален форум на образователната администрация и надзор.* 2010, Τόμ . 27.

Schein, EH 1992. *Организационна култура и лидерство.* 2-ри. SanFrancisco : Jossey-Bass, 1992.

Van de Ven, A. και Poole, MS 1995. Обяснение на развитието и промяната в организациите. *Академия за управленски преглед.* 1995, 20, σσ . 510-540.

Weick, KE и Quinn, RE 1999. Организационни промени и развитие. *Годишен преглед на психологията.* 1999, 50, σσ . 361-386.

Yang, RS, Zhuo, XZ и Yu, HY 2009. *Теория и управление на организацията: случаи, измервания и индустриални приложения.* Тайпе : Йе-Йе, 2009.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 3.5

Име: Процесите на организационна промяна

Материали: Изброени форми на раздаване 5 за всеки участник, инструменти за писане, видеопроектор и лаптоп

Брой на участниците: 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участници в образованието

Необходимо време: 15 минути

Подготовка:

Организирани в групи, обучаемите ще се информират за процеса на организационна промяна. Изследователите главно съобщават, че успешната организационна промяна трябва да следва следните три стъпки: размразяване, преместване и замразяване.

Цели: за идентифициране на стъпките трябва да се следват за успешна организационна промяна.

Описание на метода:

По време на заниманието, треньор, показващ слайд на PowerPoint с двете снимки, показващи конкретните три стъпки. Извършва се подробно обяснение и след това участниците, след като се разделят на групи от по 4-5 души, измислят истински сценарии за подобен процес. Целта на тази сесия е да изясни на обучаващите се как се извършва организационната промяна.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 6

Име: Оценка на модула

Материали: Писмени инструменти

Брой на участниците: 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участници в образованието

Необходимо време: 5 минути

Подготовка:
Отпечатайте копие на формуляра за оценка по-долу

Цели: Да се оцени модулът за обучение

Описание на метода:
Участниците в обучението са призовани да попълнят въпросите по-долу за оценка на комплекта за обучение.

	Категорично съгласен	Съгласен	Неутрален	Несъгласен	Категорично несъгласен
Целите на обучението бяха ясно определени	◯	◯	◯	◯	◯
Насърчаваха се участието и взаимодействието.	◯	◯	◯	◯	◯
Обсъдените теми бяха подходящи за мен	◯	◯	◯	◯	◯

Съдържанието беше организирано и лесно за проследяване	○	○	○	○	○
Разпространените материали бяха помощ	○	○	○	○	○
Това обучение ще бъде полезно в работата ми	○	○	○	○	○
Обучителят беше добре запознат с темите за обучение	○	○	○	○	○
Треньорът беше добре подготвен	○	○	○	○	○
Целите на обучението бяха изпълнени	○	○	○	○	○
Отделеното време за обучение беше достатъчно	○	○	○	○	○
Залата за срещи и съоръженията бяха адекватни и удобни.	○	○	○	○	○

1. Какво ви хареса най-много в това обучение?

2. Какви аспекти на обучението могат да бъдат подобрени?

3. Как се надявате да промените практиката си в резултат на това обучение?

4. Моля, споделете други коментари или разширете предишните отговори тук:

Благодарим Ви за обратната връзка!

2018-1-PL01-KA201-050605

Приложение 1.

ОРГАНИЗАЦИОННА ПРОМЯНА

Значение

Промяната се отнася до всяка промяна, която се случва в общата работна среда. Обикновено хората са свикнали с утвърден начин на живот и всяко отклонение или отклонение от този живот може да се нарече промяна. Промяната може да бъде много проста, точно както да се премести местоположението на офис, или може да е по-сложна технологична промяна, която дори може да застраши съществуването на някои хора в организацията.

„Терминът промяна се отнася до всяка промяна, която възниква в работната среда на организацията.“

За да цитирам друго определение "Когато организационната система е нарушена от някаква вътрешна или външна сила, промяната често се случва. Промяната като процес е просто модификация на структурата или процеса на система. Може да е добра или лоша, концепцията само описателно. "

Сили за промяна

Съществуват редица вътрешни и външни фактори, които оказват влияние върху организационното функциониране. Всяка промяна в тези фактори налага промяна в организацията. По-важните фактори са следните:

А. Външни сили

Външната среда засяга организациите пряко и косвено. Организациите нямат контрол над променливите в такава среда. Съответно организацията не може да промени средата, но трябва да се промени, за да се приведе в съответствие с околната среда. Някои от тези фактори са:

1. **Технологии:** Технологията е основната външна сила, която призовава за промяна. Приемането на нови технологии като компютри, телекомуникационни системи и гъвкави производствени операции оказват дълбоко въздействие върху организациите, които ги приемат.

Замяната на компютърен контрол с пряк надзор води до по-широки обхвати на контрол за мениджърите и по-ласкателните организации. Изисканата информационна технология също така прави организациите по-отзивчиви. Както организациите, така и техните служители ще трябва да станат по-адаптивни. Много работни места ще бъдат прекроени. Лицата, които се занимават с рутинна, специализирана и тясна работа, ще бъдат заменени от работници, които могат да изпълняват множество вкусове и да участват активно във вземането на решения. Ръководствата ще трябва да увеличат своите инвестиции в обучение и обучение на служителите, тъй като уменията на служителите стават по-бързо остарели. Японските фирми са напреднали бързо, тъй като много бързо приемат нови технологични иновации.

2. **Условия за маркетинг** : **Условията за** маркетинг не са повече статични. Те са в процес на бърза промяна, тъй като нуждите, желанията и очакванията на клиентите се променят бързо и често. Освен това на пазара има силна конкуренция, тъй като пазарът е залят от нови продукти и иновации всеки ден . За въздействие върху клиентите се използват нови методи за реклама. Днес концепцията за консуматорство придоби значителна важност и по този начин потребителите се третират като царе.

3. **Социални промени:** Социалната и културна среда също предлагат някои промени, за които организациите трябва да се приспособят. Има много социални промени поради разпространението на образованието, знанията и много правителствени усилия. Социалното равенство, напр. Равни възможности за жените, равно заплащане за равен труд, постави нови предизвикателства пред ръководството. Ръководството трябва да следва определени социални норми при оформянето на своите политики за заетост, маркетинг и други.

4. **Политически сили:** Политическата среда в и извън страната оказва важно въздействие върху бизнеса, особено транснационалните корпорации. Намесата на правителството в бизнеса се е увеличила неимоверно в повечето страни. Корпоративният сектор се регулира от много закони и разпоредби. Организациите нямат контрол над

политическите и юридическите сили, но трябва да се адаптират, за да отговорят на натиска на тези сили.

Б. Вътрешни сили

Вътрешните сили са твърде много и е много трудно да ги изброим изчерпателно. Основните вътрешни причини обаче се обясняват по следния начин:

1. **Същност на работната сила** : Естеството на работната сила се е променило с течение на времето. Различните работни ценности са изразени от различни поколения. Работниците, които са във възрастовата група от 50 плюс плюс лоялност към работодателите си. Работниците от средата на тридесетте до средата на четиридесетте са лоялни само към себе си. Най-младото поколение работници е лоялно към кариерата си.

   Профилът на работната сила също се променя бързо. Деветдесетте години бяха описани като десетилетие, в което организациите ще трябва да се научат да управляват многообразието. Новото поколение работници имат по-добра образователна квалификация, поставят по-голям акцент върху човешките ценности и поставят под въпрос авторитета на мениджърите. Поведението им също е станало много сложно и воденето им към организационни цели е предизвикателство за мениджърите. Оборотът на служителите също е много висок, което отново натоварва ръководството. Работната сила се променя, като бързо се увеличава процентът на жените служители, което от своя страна означава повече двойки двойни кариери. Организациите трябва да модифицират политиките за трансфер и повишаване, както и да предоставят грижи за деца и грижи за възрастни, за да отговорят на нуждите на две кариерни двойки.

2. **Промяна в управленския персонал** : Промяната в управленския персонал е друга сила, която води до промяна в организацията. Старите мениджъри се заменят с нови мениджъри, което се налага поради повишение, пенсиониране, преместване или уволнение. Всеки мениджър носи свои идеи и начин на работа в организацията. Неформалните отношения се променят поради промени в управленския персонал. Понякога, въпреки че няма

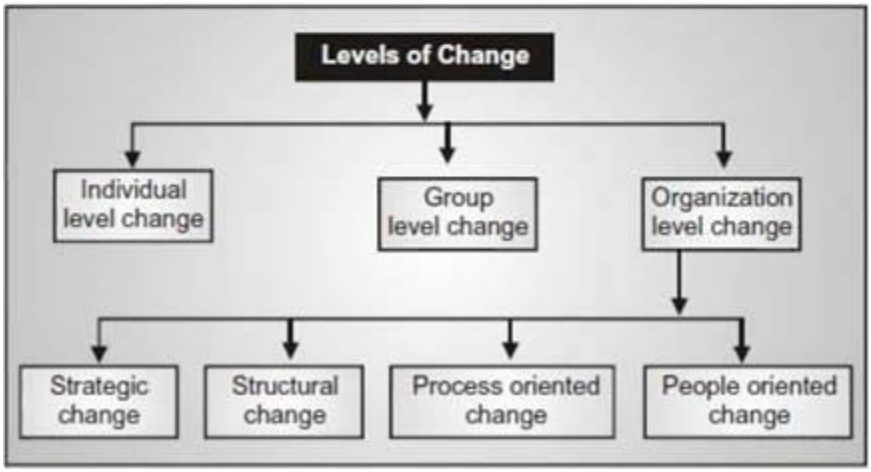
промяна в персонала, но отношението им се променя. В резултат на това организацията трябва да се промени съответно.

3. **Недостатъци в съществуващата управленска структура** : Понякога са необходими промени поради някои недостатъци в съществуващата организационна структура, организация и процеси. Тези недостатъци могат да бъдат под формата на неуправляем обхват на управление, по-голям брой управленски нива, липса на координация между различни отдели, пречки в комуникацията, многобройност на комисиите, липса на еднаквост в политическите решения, липса на сътрудничество между линията и персонала и така нататък. Необходимостта от промяна в такива случаи обаче остава неразпозната, докато настъпи някаква голяма криза.

4. **За да се избегне развитието на инерция** : В много случаи се извършват организационни промени, само за да се избегне развитието на инерция или гъвкавост. Съзнателните мениджъри вземат предвид това мнение, че организацията трябва да бъде динамична, защото всеки един метод не е най-добрият инструмент за управление всеки път. По този начин промените са включени, така че персоналът да развие желание за промяна и да няма ненужна съпротива, когато се настъпят големи промени в организацията.

Всички горепосочени фактори са обобщени на следващата фигура.

Forces of Organizational Change
External forces
Internal forces
Technology
Market conditions
Social changes
Political process
Nature of the work force
Change in managerial personnel
Deficiencies in existing organizational structure
To avoid development inertia


Levels of Change
Individual level change
Group level change
Organization level change
Strategic change
Structural change
Process oriented change
People oriented change

Структура на учебния модул

Брой	МОДУЛ 4
Заглавие на модула	**- Учител - лидерска роля в усъвършенстването на качеството на училищните постижения. - Стандарти за качество на училищната работа.**
Тема / Кратко описание	Тази глава изследва ролята на учителските лидери за подобряване на качеството на училището. Както и отговорностите и видовете роли, които преподавателите могат да поемат. Целите на модула са да запознае читателя с образа на учителя-ръководител, който има за задача да подобри качеството на училището. Искаме да изследваме темата, докато обясняваме как да го направим, кои области трябва да се разглеждат като тези, които се нуждаят от помощ учител-лидер. Една от ролите, които лидерът трябва да играе, е да бъде част от общността на други преподаватели, училищна администрация, ученици и родители. Бихме искали да хвърлим светлина върху това как учителят би могъл да си сътрудничи с тази разнообразна група хора, за да внесе необходимите промени Надяваме се, че предложените дейности в този раздел ще създадат динамично преживяване, което участниците могат да използват като положителна сила за подобряване на функционирането на училището.
Целеви групи	Начално училище, средно училище, учители в гимназията Училищни мениджъри Училищни съветници и други образователни експерти Ed ucation изследователи Обучители на учители Вземащи решения в образователната система
Цел на обучението	Целта на този раздел е да разбере и да поеме ролите, които учителският ръководител играе за подобряване на качеството на училището в различни области: поведение на учениците, успеваемост на учениците, организационна култура, сътрудничество с учители и родители и т.н. Предложените дейности изграждат разбирането за начините, по които действията на учителите могат да се възползват от тяхното работно място.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Цели на обучението / Умения на обучаващите се	● В края на дейността всички ученици: ● разберете кой е лидерът и какво прави, ● разбират същността на учителското лидерство, ● разберете как учителят може да повлияе успешно на училище, ● разберете кои области на училище трябва да се вземат предвид при създаването на план за подобряване на училището, ● придобият умението да убеждават и мотивират другите да реализират своята визия / идеи, ● научете за подобряване на качеството на училището, ● ще разграничи ролите, които учителят ръководител може да играе ● да разбере значението на сътрудничеството между учители, ученици, родители и училищна администрация. **Описание на учебните дейности / методи** 1. Треньорът първо трябва да приветства всички и да се представи. 2. Те трябва да започнат с упражнението, което ще помогне на участниците да научат нещо един за друг. Това ще улесни сътрудничеството. 3. Обучителят дава устна информация за лидерството в контекста на усъвършенстването на училище, като започва с кратко описание и представя целите на модула за обучение. **4. Хендаут 4.1 Упражнение за разбиване на лед: Дата на сляпо.** ● Благодарение на това упражнение участниците ще научат имената на другия и ще знаят нещо и ще съберат някаква информация един за друг. Това ще ги улесни да си сътрудничат, да споделят знания и опит. **5. Хендаут 4.2.1 Как да подобрим качеството на училището?** ● Участниците ще имат възможност да обсъдят образователното лидерство в контекста на подобряването на училището **6. Хендаут 4.2.2 Ползи от учителското ръководство за училище** ● Целта на това упражнение е да разшири перспективата за това как лидерството на учителите може да повлияе на училището

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

	7. **Хендаут 4.3 Energizer: Кой е лидерът?** ● Това е просто упражнение, целта му е да стимулира участниците и да насърчи размишляването върху ролята на лидера в групата 8. **Хендаут 4.4 Учителят като лидер на промяната** ● Целта на това упражнение е да стимулира креативността на участниците, за да могат да намерят образ на учителя, който биха искали да станат 9. **Хендаут 4.5 Energizer: Лидер казва** ● Това е просто упражнение, целта му е да стимулира участниците, да подобри фокуса им , да провокира дискусията за ролята на лидера 10. **Хендаут 4.6 Убедете ме!** ● Целта на упражнението е да покаже на практика процеса на създаване на визия, която ще има обществена подкрепа. Упражнението трябва да служи като начин за подобряване: креативност, решаване на проблеми, образователно лидерство. 11. **Хендаут 4.7 Оценка** ● Завършете обучението, като съберете данни относно качеството на работа и дейности.
Съвети за треньор	● За представяне на обектите е необходим видеопроектор , лаптоп и екран . ● За упражнения нужди на учителите Екипите се нуждаят от раздаващ материал, моливи, цветни ● Обучителят използва PPT презентация за способността на лидера да влияе положително на училището . По време на презентацията е необходимо да се внимава за обратната връзка, предоставена от обучаемите, за да сте сигурни, че разбират и са съгласни с представените идеи.

Хендаути

Има отделни файлове - Хендаути 4.1, 4.2.1, 4.2.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 за Модул 4

Добри практики

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Има отделни файлове.

Оценка

Треньорът може да предложи собствен метод за оценка. Има отделни файлове.

Библиография и справки

В документа, наречен „Библиография и справки“, ще намерите книги и връзки

където можете да прочетете повече за

Glibertson, A., Morreim, P., Skelly, C., & Stevenson, A. (nd). 10-минутни уроци по лидерство. Получено на 24 април 2020 г. от http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf

JM Michalak, Przywództwo edukacyjne w budo waniu potencjału szkoły - materiały z konferencji: „Rozwój kompetencji nauczyciela wobec wyzwań nowoczesnej szkoły”, Warszawa 2010, s. 5, www.ore.edu.pl, [4.03.2020].

https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on% 20Your% 20Plate.pdf

https://careerintern.ydinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13-
файл: en-us.pdf

https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on% 20Your% 20Plate.pdf

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Хендаут 4.1

Име: Дата на сляпо (айсбрейкър)
Материали: столове
Брой участници: между 10-20
Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други включва в образованието, упражнения, подходящи за всяка възрастова група, не се изискват допълнителни умения или знания
Необходимо време: около 25 минути в зависимост от размера на групата

Подготовка: Треньорът трябва да помоли участниците да седнат един пред друг. Всеки участник трябва да се изправи срещу друг участник. Упражненията ще се провеждат в двойки от двама души.

Цели: участниците трябва да научат имената на другия и да знаят нещо за тях. Това ще ги улесни да си сътрудничат, да споделят знания и опит помежду си. Това упражнение дава възможност за създаване на емоционални връзки между членовете на групата.

Описание на метода: Поставете 2 реда столове един срещу друг. Лидерът трябва да помоли участниците да се ръкуват и да се представят, след което да обясни, че всеки човек има около 1 минута, за да отговори на въпроса. Когато времето изтече, участниците стават и се придвижват с 1 място вляво. След това се представят на новия партньор и отговарят на новия въпрос, който лидерът им задава.
Завършете упражнението, след като всеки участник имаше възможност да взаимодейства помежду си поне веднъж.

Въпроси:
1. Кой е любимият ви празничен спомен?
2. Кой е любимият ви начин да се отпуснете?
3. Кой е любимият ти филм и защо?
4. Коя е любимата ти книга и защо?
5. Кои три неща бихте взели със себе си на необитаем остров?
6. Коя беше вашата любима детска играчка
7. Кое е любимото ти ястие?
8. Какво ви отнема твърде много време?
9. Кое е най-отдаленото от дома ви?
10. С какво най-вероятно ще станете известни?
11. На кое измислено място бихте искали да отидете най-много?

12. За какво бихте могли да изнесете 40-минутна презентация без абсолютно никаква подготовка?
13. Ако не трябваше да спите, какво бихте направили с допълнителното време?
14. Какво прави добрия живот?
15. Кое е най-доброто нещо за теб?

Източник (модифицирано упражнение): http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf

2018-1-PL01-KA201-050605

Хендаут 4.2.1

Име: Как да подобрим качеството на училището?
Материали: Бяла хартия, химикалки / моливи или маркери, флипчарт
Брой участници: между 10-20
Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други включва в образованието
Необходимо време: около 20 минути в зависимост от размера на групата

Подготовка: Треньорът трябва да напомни на участниците, че в процеса на мозъчна атака е важно да не осъждате идеите, когато групата се опитва да излезе с нещо ново. Оценката идва по-късно. Преди започване на упражнението трябва да се подготвят хартия и химикалки за всяка група.

Цели: подобряване на способността за решаване на проблеми, разширяване на знанията и споделяне на опит, възможност за обсъждане на образователното лидерство в контекста на усъвършенстването на училището

Описание на метода:
Качеството на образованието зависи от качеството на образованието, което учителите проявяват. Разделете участниците на групи от 4 души и ги помолете да обсъдят помежду си какви промени трябва да се приложат в училище, за да се подобри качеството му (това могат да бъдат промени, свързани с участниците в обучението, неговите колеги, културата в училище и т.н.) Всяка група трябва да напише своите идеи на хартия, следва да изберат в рамките на своята група две най-важни идеи, които представят своите открития на всички участници в обучението.

Хендаут 4.2.2

Име: Ползи от учителското ръководство за училище
Материали: Бяла хартия, химикалки / моливи или маркери
Брой участници: между 10-20
Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други включва в образованието
Необходимо време: 25 минути в зависимост от размера на групата

Подготовка: След упражнението от раздаване 2.1 фасилитаторът трябва отново да раздели хората на групи и всяка група да избере една от идеите за промяна, предложена в предишното упражнение.

Цели: разширяване на перспективата за това как лидерството на учителите може да повлияе на училището

Метод Описание: Групите трябва да попълнят таблицата с предимства на промяната. Това ще изисква допълнителен анализ на това как предложеното решение би могло да бъде от полза за учители, ученици и родители. Когато задачата приключи, всички групи трябва да споделят своя анализ с други участници в обучението.

Предмет на промяна: Ползи:
Учители
Студенти
Родители

Източник (модифицирано упражнение): http://www.bc.ore.edu.pl/Content/618/przywodztwo_w_zarzadzaniu_szkola.pdf

Хендаут 4.3

Име: Кой е лидерът?
Материали: столове
Брой участници: между 10-20
Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други включва в образованието
Необходимо време: поне 25 минути, в зависимост от размера на групата
Подготовка: не е необходима подготовка
Цели: целта на това упражнение е да направи участниците активни и да насърчи размишляването върху ролята на лидера в групата

Описание на метода:
Част I: Упражнение
1. По време на това упражнение участниците трябва да седнат в кръга.
2. Един човек трябва да бъде помолен да напусне стаята.
3. След това трябва да бъде избран един човек, който ще бъде водач. Задачата на лидера е да започне действие, което другите да следват. Например това може да бъде пляскане с ръце, кимане, потупване по колене и т.н.). Всеки път, когато лидерът се смени, групата за действие трябва да се справи.
4. Лице, което е пред вратата, е помолено да влезе. Тяхната работа е да познаят кой е лидерът.
5. Предизвикателството за групата е да се опита да наблюдава лидера и да променя дейностите по фин начин, така че "външният" да не може да разбере кой е лидерът.
4. Действието продължава, докато "външният" намери лидера.
5. Играта може да се повтори няколко пъти с различни лидери и "аутсайдери".

Част II: Дискусия
Което затрудни да се определи кой е лидерът
беше ли?
Какви умения са били необходими на лидерите, за да бъдат успешни?
Какво беше да си последовател? Какви умения са необходими?
Какви аспекти на тази игра можете да вземете и приложите в реалния живот опита да бъдете лидер и хората, които го следват?
Случвало ли ви се е да ръководите група хора за изпълнение на задача?

Източник: http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf

2018-1-PL01-KA201-050605

Хендаут 4.4

Име: Учител - лидер на промяната
Материали: Бяла хартия, химикалки / моливи или маркери
Брой участници: между 10-20
Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други включва в образованието
Необходимо време: 30 минути в зависимост от размера на групата

Подготовка: ръководителят разделя участниците на групи и им дава празна хартия и маркери.
Цели: развиване на креативност, разширяване на знанията за ролята на лидера
Описание на метода: Обучителят моли участниците да си представят, че работят за популярното образователно списание от 10 години. Корицата на списанието, което имат за задача да изготвят, трябва да изобразява най-вдъхновяващия и успешен учител, който могат да си представят. Това е педагог, чиито дейности вдъхновяват промяна към по-добро в училище. Какво направи той, за да заслужи такова признание? След приключване на задачата ръководителите на групите трябва да представят работата на останалите участници в обучението.

Източник (модифицирано упражнение):
https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on%20Your%20Plate.pdf

Хандаут 4.5

Име: Лидерът казва
Материали: Няма
Брой участници: между 10-20
Целева група: всеки участник в обучението
Необходимо време: 10-15 минути в зависимост от размера на групата

Подготовка: Треньорът трябва да избере един човек, който ще бъде лидер за първи кръг, и да обясни на участниците значението на всяка команда, която е описана по-долу.
Цели: подобряване на фокуса на групата, енергизиране на участниците

Описание на метода:
Когато лидерът казва „върви“, участниците трябва да стоят неподвижни,
Когато лидерът казва „стой“, участниците трябва да започнат да ходят,
Когато лидерът казва „глава“, участниците трябва да сложат ръцете си на колене,
Когато лидерът казва „колене“, участниците трябва да вдигнат ръце.
Кръгът ще приключи, когато някой сгреши. За да увеличи трудността, лидерът трябва да дава командите с по-бързо темпо. Следващият лидер за следващите кръгове трябва да бъде човек, който е отговорил неправилно на заповедта на лидера.

Източник: https://careerintern.ydinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13-file:en-us.pdf

Хендаут 4.6

Име: Убеди ме!
Материали: Бяла хартия, химикалки / моливи или маркери
Брой участници: между 10-20
Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други включва в образованието
Необходимо време: 1h в зависимост от размера на групата

Подготовка: Преди започване на упражнението трябва да се подготвят хартия и химикалки за всяка група.
Цели: Целта на упражнението е да покаже на практика процеса на създаване на визия, която ще има обществена подкрепа. Упражнението трябва да служи като начин за подобряване: креативност, решаване на проблеми, образователно лидерство.

Описание на метода:
1. Разделете участниците в отбори от 4 до 6 души.
2. Помолете ги да си представят, че са учители, на които е дадена възможност да използват например. 1000 PLN за добра кауза, която може да доведе до подобряване на училището пряко или косвено.
3. Всяка група трябва да излезе с 5 идеи за изразходване на определена сума пари (1000 PLN) и да ги напише на хартия. Участниците обаче трябва да знаят, че тази идея е да се получи обществена подкрепа (в случая подкрепа на други обучавани). Цел на разходите - всяка, за която те се сещат (може да бъде за отделен човек, група, училище и т.н.). Така че те също трябва да напишат причините, поради които тази идея е добра, сякаш искат да убедят някого. - 10 минути
3. Помолете участниците да изберат 1 идея, която според тях е най-добрата и да я отбележат на хартия - 5 минути
4. Помолете участниците да обменят идеи между групите. Сега групите ще работят за подобряване на идеята на другия екип. Време - до 15 минути.
5. Участниците в семинара в групи работят за подобряване на противоположните идеи на екипа, с които са се озовали.
5. Представяне на „подобрени идеи“ от всяка група.
6. Групово гласуване - всяка група има 1 глас, който дава най-интересната и добре защитена идея за нея. Време - около 10 минути
7. Обявяване на резултатите.
9. Резюме на семинара с помощта на въпроси (15 минути):
• Кои фактори са повлияли на избора на идея?

• Какво взехте предвид като група при гласуването? С вашите собствени предимства, ценности, форма на представяне, идеята беше подобна на вашата, по време на консултацията се съгласихте и т.н. ...?
• Кои идеи получиха най-голяма подкрепа? За какви ползи се позоваха?
• Какви характеристики на визията ще й позволят да спечели подкрепата на училищната общност?
• Как трябва да убедим визията си в училище?

Източник (модифицирано упражнение):
https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on%20Your%20Plate.pdf

Хендаут 4.7

Име: Оценка на модула

Материали: отпечатани оценителни листове, химикал или молив

Брой участници: между 15-20

Целева група: всички видове учители, мениджъри в образованието и други участват в образованието

Необходимо време: поне 10 минути

Подготовка: обучителят ще сподели листове за оценка с участниците, като ги помоли да ги попълнят.

Цели:

- да се идентифицират силните и слабите страни на обучението

- идентифициране на аспекти на обучението, които трябва да бъдат подобрени

Описание на метода:

Моля, отговорете любезно на въпросите по-долу. Въпросниците са анонимни и резултатите ще бъдат използвани за подобряване на дейността.

Закръглете варианта за отговор, който съответства на вашата опция, където е значимостта на фигурите

1-категорично не съм съгласен

2-несъгласен

3 - нито се съгласявате, нито не

4-съгласен

5-силно се съгласявам

Crt. No	Въпроси	1	2	3	4	5

1.	Инструкциите за треньора бяха ясни и разбираеми					
2.	2. Времето за всяко упражнение беше точно за завършване на задачата					
3.	3. Процесът на обучение насърчава обмена на идеи и активното участие					
4.	4. Придобих нови перспективи благодарение на обмена на идеи между участниците					
5.	5. Представените теоретични знания достатъчно ме подготвиха за провеждане с практически упражнения					
6.	6. Курсовете имаха ясни цели					
7.	7. Информацията, получена в курсовете, беше действителна и свързана с работата ми					
8.	8. Имам нови идеи как мога да подобря качеството на училище, което ще използвам в работата си					
9.	9. Мисля, че мога да стана по-добър в работата си благодарение на това обучение					
10.	10. Това обучение ме мотивира да продължа със задачата, която ще повлияе на качеството на училището					
11.	11. Съдържанието на курсовете беше подходящо за програмната област					
12.	12. Разбирам кой е учителят лидер и какво прави					
13.	13. Обучителите използваха различни учебни материали за подобряване на учебния процес					
14.	14. Общата атмосфера през целия процес на обучение насърчава учебния процес					
15.	15. Обучителите насърчават участието на учениците в дискусиите					
16.	16. Обучението благоприятства работата в екип и сътрудничеството					
17.	17. Обучителите бяха достъпни и приятелски настроени					

Възраст:

☐ 25-30 years 30-3☐years 35-40 yea☐

☐ 40-45 years 45-5☐y more than ☐ years

Пол : ☐ M ☐Ж

2018-1-PL01-KA201-050605

Заемана длъжност:

☐ Учител ☐ ректор Обу ☐ ел Друго ☐

Bibliography:

1. Blase, J. and Anderson, G.L. (1995) The Micropolitics of Educational Leadership: From Control to Empowerment. London: Cassell.
2. Glibertson, A., Morreim, P., Skelly, C., & Stevenson, A. (n.d.). 10 Minute Leadership Lessons . Retrieved April 24, 2020, from http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf
3. Gehrke, N. (1991). *Developing Teacher Leadership Skills*. ERIC Digest, ERIC: 5.
4. Griffin, D. (2001). *The emergence of leadership. Linking self organisation and ethics*. London: Routledge.
5. Harris, A. (2002) School Improvement: What's in it for Schools?, London Falmer Press
6. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of educational administration*.
7. Lieberman, A., Saxl, E. R., & Miles, M. B. (2000). Teacher leadership: Ideology and practice. *The Jossey-Bass reader on educational leadership*, *1*, 348-365.
8. Michalak. M. J. (2010) Przywództwo edukacyjne w budowaniu potencjału szkoły – materiały z konferencji: „Rozwój kompetencji nauczyciela wobec wyzwań nowoczesnej szkoły", Warszawa, s. 5, www.ore.edu.pl, [4.03.2020].
9. Michalak, J. M. *Przywództwo w Zarządzaniu Szkołą*. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa,http://www.bc.ore.edu.pl/Content/618/przywodztwo_w_zarzadzaniu_szkola.pdf, [8.05.2020]
10. Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher leadership—Improvement through empowerment? An overview of the literature. *Educational Management & Administration*, *31*(4), 437-448.
11. Sickler, J. L. (1988). Teachers in Charge: Empowering the Professionals. *Phi Delta Kappan*, *69*(5).
12. The Career Internship Network. *Group Ice Breakers & Energizers Practices to Stimulate Youth*. 1 July 2020, careerintern.ydinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13- file:en-us.pdf.
13. https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on%20Your%20Plate.pdf
14. Taylor, D.L., Bogotch, L.E. (1994). School-level effects of teachers' participation in decision making. Educational Evaluation and Policy Analysis, 16(3):302-19.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.1

Име: Ритъм (бърза игра) – подходяща както за начало на часа така и по всяко време
Материали: няма
Брой участници: без ограничение
Целева група : всички видове учители, участници в обучения, тренинги.
Необходимо време: 5 минути или по преценка на учителя (фасимилатора).
Подготовка : няма

Описание на метода: Участниците могат да са прави, седнали на местата си, или в кръг. Фасимилаторът задава кратка ритмична фигура, като пляска с ръце в определено темпо. Подканя и участниците да го следват и да се включат. Когато този ритъм се изпълни за около 20- 30 секунди - или по преценка на учителя , той възлага на някой участник да зададе друго темпо на ритъма. На различен интервали учителят сменя участниците, които да задават различно темпо.
Вариант за напреднали : Участникът който задава новото темпо да сменя и ритмичната фигура, която пляска с ръце.

Цели:
- изгражда устойчиво внимание и концентрация
- работа в екип
- креативност
- изгражда лидерски качества
- създаване на позитивна атмосфера в час

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.2

Име: Моята наука – игра за вдъхновение

Материали : дъска и маркер

Брой участници: няма определен брой

Целева група: учители, участници в тиймбилдинг, трейнинг
Необходимо време: за един участник 3-4 мин

Подготовка: Няма

Цели:

- Развиване на творчески подход към задачите
- Трениране на самооценка и презентиране
- **Развиване на лидерски качества- Креативност и активност**
- **подвижен ум**
- **Развитие на асоциативно мислене**

Описание на метода: Обучителят избира един участник и го приканва да изпише на дъската името на дисциплината, която преподава във вид на акростих. Целта е срещу всяка буква участникът на изпише по нещо важно, значимо, което му носи неговата наука. Това трябва да случи в рамките на 3 минути. Същинският етап на играта завършва, когато и последният участник представи предмета си.
М - Магия
У - Устрем
З - Забавление
И - Изкуство
К - Колорит
А - артист

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.3

Име: „ Елитен клуб“

Материали : *лист и химикал*

Брой участници: 10 и повече

Целева група: учители, участници в тиймбилдинг, трейнинг
Необходимо време: 12- 15 мин.

Подготовка: Няма

Цели:

- **Развитрие на способности за представяне**
- **Развитрие на способности за убеждаване**
- **Развитие на способност за адекватен подбор на личностни и професионални качества**

Описание на метода :

Водещият обеснява играта, а именно. Представете си, че сте членове на елитен клуб. Всички се познавате отдавна и си имате доверие. Достъпът до този клеб е силно ограничен. Вашата задача е да убедите всички останали членове на клуба да приемат нов член , представен от вас.Предсдтавянето ви се счита за успешно, ако в края на сесията , всички членове гласуват „ ЗА“.

Кандидатът има 5 мин. на разположение – извън злата- да представи себе си на този, който ще лобира за него. Представляващият разполага с 3 минути да убеди останалите да гласуват „ ЗА“.Могат да бъдата задавани и въпроси.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.4

Име: Посока
Материали : няма
Брой участници: учениците от един клас или между 15-20
Целева група: всички класове, всички видове учители, всички учебни предмети
Необходимо време: около 5 минути

Подготовка: Учителят казва на учениците, да застанат където искат в класната стая.

Цели:

- Игра за съобразителност и внимание
- За съобразяване с околните
- За преодоляване на препядствия
- Екипна работа

Описание на метода : Всеки ученик е застанал на избрано от него място в класната стая. Учителят (водещият) казва на децата да си изберат друга точка от класната стая, без да казват на останалите коя е тя. По знак, даден от учителя (водещия), всеки започва да се движи, като се стреми да достигне своята точка без да се сблъска с другите, които също се движат към определена точка.

Забележка : При по-големи ученици може да се играе за време – пример 25 секунди.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.5

Име: Упражнение за лидерски умения: Доколко контролирате?

Материали: Копие от „Формуляр за контролна оценка“, предоставен по-долу за всеки делегат.

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в екипното изграждане

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 5 минути

Активност: 10 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цели:

• Оценете представянето си въз основа на това, което другите, особено членовете на вашия екип и колеги, мислят за вас.

Описание на метода: Разпространете „Формуляр за контролна оценка“ на всички делегати. Помолете делегатите да преминат през формуляра. Първо трябва да идентифицират определен брой хора, които са техни последователи. Помолете ги да напишат имената си в списъка. След това делегатите трябва да запишат мнението на всеки човек, когото са посочили, за собственото си представяне. Това ги насърчава да мислят от гледна точка на другия човек и да видят доколко могат да бъдат контролирани спрямо другите. Отделете 10 минути за това упражнение. Върнете всички и следвайте с дискусия.

Дискусия: Мислите ли, че някои от последователите ви биха ви оценили като контролиращ човек? Какво предполага това? Какво бихте могли да направите по въпроса? Мислите ли, че много от последователите ви биха ви класифицирали като контролен лидер? Мислите ли, че те обичат да имат контролен лидер? Какво можете да направите, за да създадете по-приятелска атмосфера?

Вариации: За да преминете към следващата стъпка, можете да подготвите подобни формуляри и да ги дадете на членовете на екипа на вашите делегати и да ги помолите да отбележат своя лидер за това колко контролират те. След това можете да сравните тези резултати с тези, получени от лидера. Всички големи разлики трябва да бъдат анализирани допълнително, за да се види какво наистина предлагат. Например последователите ви могат да ви оценят отрицателно, докато вие може да се класирате положително. Разликата подсказва, че може да правите нещо, което не трябва, но може да не сте наясно с това. Запознаването с тази черта е първата стъпка в преминаването към по-малко контролиращ и по-отворен стил на лидерски кораб.

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА НА КОНТРОЛА

ЧАСТ 1:

Колко според вас обичате да контролирате хората в различни ситуации? Поставете X в подходящото ниво.

Малка нужда от контрол -2 -1 0 1 2 Силна нужда от контрол

ЧАСТ 2:

1. Напишете името на вашите последователи или членове на екипа вляво.

2. За всеки човек се запитайте как би ви оценил колко контролирате.

Име на члена на вашия екип

Малка нужда от контрол -2 -1 0 1 2 Силна нужда от контрол

Handout 5.6

Име: Упражнение за лидерски умения: Помогнете на другите да повишат самочувствието си

Материали: Копие от „Формуляр за стойности“, предоставено по-долу за всеки делегат.

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 5 минути

Активност: 15 минути

Отзиви за групи: 15 минути

Подготовка: няма

Цели:

Определете какво можете да направите, за да накарате последователите си да се чувстват важни и да видят по-ясно значението на задачите, които им се дават.

Описание на метода: Разпределете „Формуляр за стойности“ на всички делегати.

Обяснете целта на това упражнение, като заявите, че лидерите трябва да накарат последователите си да се чувстват оценени, за да бъдат по-мотивирани да изпълняват задълженията си, като същевременно знаят, че допринасят за цялото.

Помолете всеки делегат да премине през формулярите. Помолете ги първо да идентифицират определен брой хора, които са техни последователи. След това отговорете на двата основни въпроса за ценностите.

Изключително важно е делегатите да бъдат много конкретни относно това, което заявяват тук. Неясни забележки не са позволени. Ето няколко примера:

Добри примери:

„Ще помоля Джейн да се яви на следващата среща за критичен напредък, за да обясни, че очаквам нейното представяне да направи положително впечатление на нашия клиент и ще бъде наистина ценно за екипа“

„Ще накарам Джон да дойде в офиса ми утре и да говори за новото му предложение за разширяване на отдела“

„Ще помоля Питър да създаде бърза чернова на новата софтуерна архитектура, която обсъдихме на обяд миналата седмица“

„На следващата седмична среща с екипа ще обясня колко е важен новият проект за бъдещето на нашата компания и как усилията ни се съчетават с настоящите тенденции в индустрията през следващите 5 до 10 години

Лоши примери:

„Ще обясня на Мери колко важна е нейната роля“

„Ще кажа на другите, че Макс е важен член на екипа“

„Ще кажа на Албърт, че върши добра работа“

Отделете 10 до 15 минути за тази част.

Върнете всички заедно и ги помолете да споделят някои примери за действия, които са идентифицирали. Накарайте другите да коментират качеството на тези действия, а също така наблюдавайте, за да се уверите, че действията са подходящи и не са неясни.

Следвайте с дискусия.

Дискусия: Лесно ли беше да излезете с нови идеи за подпомагане на другите да видят стойността на тяхната работа? Какви нови методи научихте от други делегати? Колко критично е непрекъснато да се подчертава важността на задачите? Какво можете да направите, за да повдигнете задача, която обикновено се разглежда като рутина? Колко важно е да запишете тези действия?

Форма за ценности

Име на члена на екипа

Какво мога да направя, за да се почувства човек оценен и важен?

Какво мога да направя, за да повиша стойността на задачите, които той или тя трябва да изпълнява?

Handout 5.7

Име: Упражнение за лидерство: Следвайте инструкциите ми

Материали: Голямо пространство. За предпочитане зона, където хората също могат да седят или да лежат. Идеалната настройка е на открито върху трева, за предпочитане с небрежен и удобен плат. Друг избор е спортна зала.

Високоговорител (по избор).

Награда за победител (по избор).

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 10 минути

Дейност: (10 минути за всеки водач) * 3 = 30 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цели:

Групата трябва да следва инструкциите на лидера, за да формира определен модел въз основа на конкретна цел.

Описание на метода: Номинирайте един човек за лидер. Това упражнение тества способността на лидера.

Покажете шаблон, отпечатан на хартия, само на водача. Други не трябва да могат да виждат този модел. Моделът може да бъде поредица от свързани линии или основни фигури, както е показано по-горе.

Помолете лидера да се изправи далеч от групата. Ако е необходимо, можете да дадете високоговорител на лидера, така че другите да могат да го чуят, когато той говори, докато е обърнат встрани от тях.

Помолете лидера да напътства групата да формира конкретната целева форма. На лидера не му е позволено да гледа групата, докато те изпълняват неговите инструкции. Лидерът трябва да използва своето въображение, памет и точни инструкции, за да изпълни успешно задачата.

Лидерът може да дава само команди за движение. Лидерът няма право да описва формата на групата.

След като лидерът е доволен от инструкциите си, той трябва да обяви, че е изпълнил задачата. Сега лидерът може да разгледа групата и да им разкрие целевата форма за оценка и анализ.

Попитайте групата за способността на лидера да ръководи. Попитайте лидера как се е чувствал, докато е давал инструкции и колко е бил уверен в изпълнението на групата или отговорите.

Следвайте с дискусия.

Дискусия: Колко добре се представи лидерът? Каква беше тайната на техния успех? Защо някои лидери се представят слабо? Какво предполага това за даване на инструкции, получаване на инструкции, даване на обратна връзка и общи управленски умения?

Вариации: Можете да повторите упражнението с други членове на екипа със същото изображение. В този случай те ще знаят целта, но трябва да изчакат инструкциите да следват. Алтернативно, можете да използвате нови изображения за всеки нов лидер, така че те трябва само да следват инструкциите, без да знаят окончателната форма.

Можете също така да го проведете като състезание, където лидерът с най-близкия модел, към който се цели, печели. Би било по-трудно да изпълните упражнението като състезание, ако използвате неопределени модели за всеки лидер, тъй като някои форми могат да се окажат по-трудни за формиране от други.

Handout 5.8

Име: Комуникативни умения Упражнение: Коучинг

Материали: няма

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в екипното изграждане

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 5 минути

Активност: 15 минути

Отзиви за групи: 15 минути

Подготовка: няма

Цели:

Група участници са помолени да действат като „Треньор“ и да преподават другата група.

да се увеличи доверието на индивида в собствените му възможности и таланти.

Описание на метода: Разделете групата на две подгрупи. Едната група е избрана случайно да действа като треньори, докато другата група действа като ученици.

На всеки треньор се назначава по един ученик.

Всеки треньор има 1 минута да реши на какъв специален предмет иска да преподава своя ученик. Това не е задължително да е академична тема, може да бъде всичко - от свирене на музикален инструмент до рисуване, добър видеоигри или дори готвене.

Всеки треньор има 5 минути, за да научи своя ученик по избраната тема.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

В края на пет минути всеки ученик оценява треньора по коучинг умения, включително способността да се разбере стила на учене на ученика, предоставянето на информация (избор на думи и примери) и способността да отговаря на въпроси.

Треньорът с най-добър рейтинг ще спечели награда.

Дискусия: Обсъдете с групата как това упражнение помага за разбирането и признаването на способностите на другите и как улеснява процеса на изграждане на екип и ефективна комуникация.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.9

Име: Представи себе си

Материали : лист и химикал за всеки участник

Брой участници: до 20 учители от едно училище, университет, или хора, които работят заедно

Целева група: учители, участници в тиймбилдинг
Необходимо време: 30 мин.

Подготовка: Няма

Цели:

- Развиване на способност за реална самоидентификация
- Трениране на лидерски качества – гъвкавост на мисленето, навици за ефективна комуникация

Описание на метода: Обучителят раздава лист и химикал на всеки участник. Целта е на едната страна от листа всеки да опише своите положителни качества и своите недостатъци.
На обратната страна от листа участникът трябва да напише
към какво се стреми.
Всички листове се събират и се разбъркват. Обучителят изтегля лист и прочита написаното. Участниците в трейнинга трябва да разпознаят своя колега.

Играта завършва с обсъждане, като целта е всеки да разбере дали неговата самоиндентификация съвпада с мнението на останалите.
Забележка : Получената информация може да вдъхнови създаването на бъдещи работни групи, сформирани на базата на общи цели и интереси.

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.10

Име: Победител или губещ (бърза игра)

Материали: не са необходими

Брой участници: ученици от един клас разделени по двойки или участници в тиймбилдинг, обучение.

Целева група : ученици 5-12 клас, всички видове учители, участници в обучения, тиймбилдинг.

Необходимо време: 5 минути

Подготовка : Учениците (участниците) се разделят по двойки – може както седят заедно в клас или по преценка на учителя . Може също самите ученици (участници) да се разделят по двама.

Описание на метода: Ученик А (участник А) споделя с ученик Б (участник Б) нещо негативно, което му се е случило. Трябва да е нещо свързано с училище (работа). Задължително трябва да е истина. След това ученик Б коментира същото, но с фокус върху позитивното в ситуацията. Ученик Б помага за осмислчнето на лошата случка. След това ролите се сменят.

Цели:

- **В тази игра учениците (участниците) се научават да търсят положителното във всяка ситуация**
- **Работа в екип**
- **Изграждане на доверие**

Handout 5.11

Име: Упражнение за самосъзнание

Материали: Копие от „Списък със ценности“, предоставен по-долу.

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в екипното изграждане

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 2 минути

Дейност: 5 минути избор на десет стойности + 2 минути избор на пет стойности + 3 минути размисъл = 10 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цели:

• Прегледайте предоставените стойности и изберете най-добрите според предоставените инструкции.

• разбиране на техните силни страни, ограничения, нагласи, ценности и мотивации

• да обмислят своите ценности и да видят какво точно има най-голямо значение за тях

• да разберат в какво вярват сега и как това може да се е променило от миналото

• това упражнение може да се провежда периодично, например веднъж годишно, и всеки път можете да очаквате различни резултати

• Сравнението на тези резултати сами по себе си може да бъде доста образователно и допълнително да помогне за повишаване на самосъзнанието.

Описание на метода:

Обяснете на трениращите, че в това упражнение те ще се изследват по отношение на редица ценности. Разбирайки ценностите, те ще повишат самосъзнанието си.

Предоставете копие на „Списък със стойности“ на всеки обучаван.

Помолете обучаемите да идентифицират десет ценности, в които силно вярват или които са важни за тях. Списъкът е предоставен само като справка. Те могат да добавят към списъка всяка друга стойност, която изпитват силни чувства, и да я изберат като част от най-важните си десет стойности. Помолете ги да напишат тези стойности на отделен лист хартия. За най-добри резултати те трябва да бъдат възможно най-честни. Те не трябва да избират ценности, с които да се хвалят, за да бъдат политически коректни или популярни. Те трябва да избират само въз основа на това, което е важно за тях.

Отделете около 5 минути за тази част.

Сега в следващата стъпка помолете обучаващите се да изберат само пет стойности от десетте, които са избрали. Сега това е много по-трудно, но процесът на подбор ще ги принуди да видят какво наистина ценят най-много.

Отделете 2 минути за тази част.

Отделете още няколко минути за размисъл, за да могат обучаемите да помислят какво всъщност означават за тях изборите.

Върнете всички заедно и ги помолете да споделят своите ценности и наблюдения едно по едно. Ако обучаемите се познават или са част от екип, споделянето на важни ценности може да бъде доста образователно, тъй като хората могат да видят най-важното за останалите членове на екипа.

Следвайте с дискусия.

Дискусия: Какво научихте за себе си в това упражнение? Трудно ли беше да се изберат десетте стойности? Какво ще кажете да го стесните до пет стойности? Добавихте ли нови стойности към списъка? Какво мислите за ценностите на други обучавани? Ако познавате останалите обучавани, изборът им отговаряше ли на вашите очаквания? Ако сте

преминали през това упражнение в миналото, вашите ценности бяха ли по-различни? Какво предполага това?

Списък със стойности

Любов и грижи

Общност

Разнообразие

Стабилност

Ефективност

Приятелства

Слава

Компетентност

Екологично съзнание

Политическа коректност

Етично поведение

Финансова свобода

Финансова сигурност

Постижение

Приключение

Перфекционизъм

Състезание

Ред и закон

Ръст на поверителността

Да си богат

Вътрешно щастие

Честност

Безкористност

Семейство

Творчество

Състояние

Интелектуална свобода

Сигурността на работното място

Знание

Заслуги

Смислена работа

Рутинна

Лидерство

Независимост

Лоялност

Уважение към природата

Близки отношения

Предизвикайте мощност

Личностно развитие

Религия

Репутация

Новост

Елегантност

Самоуважение

Скромност

Помагане на обществото

Влияние върху другите

Поемане на риск

Разпознаване

Със сигурност

Секс

Време

Истина

Работейки за себе си

Работа с други

Благодарност

Handout 5.12

Име: Анализ на темперамента

Материали: Копие от „Въпросник за темперамента“ за всеки обучаван, предоставен по-долу.
Брой участници: без ограничение
Целева група: учители, участници в изграждането на екип
Необходимо време:
Обяснение на упражнението: 5 минути
Дейност: 15 минути отговаряне на въпроси + 15 минути споделяне = 30 минути
Отзиви за групи: 10 минути
Подготовка: няма
Цели:
• Отговорете на въпросите, предоставени във формуляра, и след това обсъдете с партньор.
• За да помогнете на обучаемите да изследват понятието темперамент, да разберат какво означава, как се формира и как може да повлияе на емоционалната им интелигентност.

Цел: Темпераментът се отнася до аспекти на личността на индивида, които са предимно биологични или вродени за разлика от научените. Темпераментът е основно характеристики за целия живот, които сме придобили рано в живота или просто са наследени. Ето няколко примера:
„Срамежлив съм в социалните среди. Чувствам се неудобно, ако изведнъж попадна в центъра на вниманието. Предполагам, че идва от детството ми, когато съм възпитаван да бъда тихо дете. "
„Никога не бях много спортен или физически, когато пораснах, така че заниманието със спорт в днешно време не ме привлича много. Там, където порасна, момичетата се мразеха да спортуват. "
„Обичам да говоря. Ако вляза в една стая и е тихо, имам най-голямо желание да говоря и да накарам всеки да слуша. Взех това от майка си, предполагам ... ”[Продължава да говори известно време, докато спре!]
„Винаги съм била спортна, въпреки че бях момиче, винаги съм харесвала всеки спорт, дори и да са предимно за момчета. Предполагам, че получих това от баща ми, който беше много атлетичен. "
В това упражнение трениращите изследват естеството на техния темперамент и обсъждат това с другите, за да разберат по-добре какво означава това.

Описание на метода:
Обяснете, че темпераментът се влияе от комбинация от параметри като следното:
Генетично наследяване
Физически характеристики
Житейски опит
Условия на околната среда
Разделете трениращите на двойки. Ако имате нечетен брой обучавани, използвайте група от 3 души.
Раздайте копие от „Въпросник за темперамента“ на всеки обучаван.

Помолете всеки обучаван да отговори на въпросите, предоставени във формуляра. На този етап всеки човек работи самостоятелно.
Отделете 15 минути за тази част.
Помолете двойките да споделят записаното във формите във всяка група. Всеки човек трябва да се редува да обяснява какво мисли за своите темпераменти. Те също трябва да обсъдят последния въпрос за това, което потенциално искат да променят.
Отделете 15 минути за тази част.
Върнете всички заедно и последвайте с дискусия.

Дискусия: Какво мислите за ефекта на вашия темперамент върху вашето ежедневие? Как се различаваше темпераментът на партньорите ви от вашия? Лесно ли беше да се измислят стратегии за това как да се променят или модифицират някои от обсъжданите поведения?

Въпросник за темперамента
Опишете своя темперамент с три прилагателни. Изберете тези, които ви описват най-добре.

Предложете три прилагателни, които другите използват, за да опишат вашия темперамент.

Прегледайте всяко от прилагателните имена, посочени в горните два въпроса, и вижте дали всяко е поради генетично наследство, физически атрибути, житейски опит или екологични условия.

Как ви влияе всеки от темпераментните фактори в личен план?

Как всеки от темпераментните фактори ви влияе на ниво лидерска роля?

Кой от тези фактори искате да промените и защо?

Handout 5.13

Име: Открий понятието

Материали : Дъска за писане (статив) и маркер

Брой участници: учениците от един клас или между 15-20

Целева група: всички класове**,** всички видове учители, всички учебни предмети

Необходимо време: около 5 - 7 минути

Подготовка: Учителят пише на дъската дума-понятие, което трябва да бъде обяснено на учениците. Това понятие е свързано с конкретен урок.

Цели:

- Осмисляне на различни понятия
- Използване на откривателски подход
- Развиване на асоциативно мислене
- Екипна работа

Описание на метода: В центъра на дъската (статива) учителят (ученик,фасимилатор) пише дума- понятие, което трябва да се дефинира и обясни. Разделя дъската с вертикална черта по средата. Задава въпрос на децата, с какво свързват това понятие. Подканя учениците да назовават думи на базата на асоциации. Учителят записва всяка дума посочена от децата от лявата страна да дъската . Ако понятието е сложно и непознато, той помага на децата , като ги насочва. Записването на дъската продължава докато учениците имат желание и повече ученици участват**. Това е количествен етап**. Учителят или ученик, прочита записаните думи и зачертва повтарящите се. След това с помоща на допълнителни и насочващи въпроси, децата правят изречения, които да описват думата- понятие . Учителят (или ученик) ги записват от дясната страна**. Това е качествения етап**. На финала учителят съобщава вярното тълкование на понятието, като цитира тълковен речник. *И тук е много ценна реакцията на учениците, (участниците) когато с изненада установяват, че изводите, до които те самички са достигнали, се потвърждават.*

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.14

Име: „ Ако....., то.....“

Материали : *Лист и химикал за всеки участник*

Брой участници: няма определен брой

Целева група: учители, участници в тиймбилдинг, трейнинг
Необходимо време: за един участник 3 мин.

Подготовка: Няма

Цели:

- **Трениране на способност за взимане на бързи и адекватни решения в различни ситуации**
- **Актуализиране на професионален опит при разрешаване на различни ситуации.**

Описание на метода :

Обучителят предоставя възможност за избор между две теми. След като избере, участникът трябва да напише 3 изречения по темата, които да следват конструкцията „ Ако....., да.....“.

Примерна тема – „ Интервю за работа“. Ето и примерни отговори на участник:

1. „ Ако има много кандидати за позицията, то шансовете ми намаляват.“
2. „ Ако аз съм единственият кандидат, то позицията е съмнителна.“
3. „ Ако си облека късметлийската зелена рокля, то е ясно, че ще ми върви!“

   След като дадат своите листове с отговори, следва кратък анализ от страна на обучителя.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

2018-1-PL01-KA201-050605

Handout 5.15

Име: Агресивни, покорни и напористи отговори

Материали:

• Три копия на лист за увереност, предоставени по-долу за всеки обучаван.

• Копие от примера за увереност, предоставен по-долу за всеки обучаван.

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 2 минути

Дейност: (5 минути анализиране + 10 минути обсъждане) * 3 кръга = 45 минути

Отзиви за групи: 5 минути

Подготовка: Преди да преминете през тази дейност, трябваше да говорите подробно за асертивността, заедно с даването на примери, така че обучаемите да знаят какво се очаква от тях тук.

Цели:

• да се научиш как да бъдеш напорист е да знаеш как е в контраст с това да бъдеш агресивен или подчинен.

• помага на обучаващите се да анализират дадена ситуация и да анализират различни отговори и да видят как техните чувства се влияят в резултат на всеки отговор.

Описание на метода: Разпределете листовете за асертивност и изпитните листове за асертивност на всички обучаващи се.

Помолете ги да обмислят дадена ситуация и да използват един формуляр, за да я анализират.

Като се има предвид ситуацията, те трябва да формулират агресивен, подчинен / пасивен и категоричен отговор. Те трябва да записват своя анализ във техните форми.

Отделете 5 минути за тази част.

Съберете всички заедно и помолете всеки човек да обясни каква е ситуацията и след това да предостави своя анализ.

Помолете другите обучаващи се да предоставят обратна връзка или корекция за всеки тип отговор. Целта е да научите как изглежда всеки тип реакция и вида на негативната емоция, която води.

Отделете общо 10 минути за тази част.

Помолете обучаемите да обмислят нова ситуация и да използват нова форма, за да я анализират.

Както и преди, след 10 минути ги накарайте да споделят резултатите си и да получат обратна връзка.

Повторете още един кръг.

Следвайте с дискусия.

Дискусия: Увеличи ли се разбирането ви за категоричен отговор в резултат на това упражнение? Какво мислите за предложенията на други хора относно вашите ситуации? Какво мислите за сценариите на други хора и техния анализ? Кой беше най-важният урок, който научихте в това упражнение?

Пример за асертивност

Помислете за дадена ситуация и я анализирайте по-долу въз основа на различни отговори, които можете да дадете.

Ситуация:

Моят приятел продължава да заема книгите ми и никога не ги връща.

Агресивен отговор

Твоят отговор:

Никога няма да ви заема още една!

Положителен резултат:

Не бих загубил книгите си.

Отрицателни чувства:

Чувствам се зле, че мога да нараня чувствата на приятеля си или дори да загубя ценна връзка заради проста книга.

Подчинен / пасивен отговор

Твоят отговор:

Ще го игнорирам. Това е само книга.

Положителен резултат:

Поддържам приятеля си щастлив. Той има книгата и няма да чуе оплакване от мен.

Отрицателни чувства:

Загубих книгите си, което ми струва. Те също ми трябват като справка, но сега не мога да ги използвам.

Настойчив отговор

Твоят отговор:

Заемам ви няколко мои книги и се радвам да ви дам повече. Разбирам, че може да не сте имали достатъчно време да ги прочетете. Използвам много от тях като справка и имам нужда от тях обратно. Оценявам, че можете да ги върнете скоро след като ви ги дам.

Положителен резултат:

Моят приятел сега разбира, че имам нужда от книгите обратно и ще го запазя.

Отрицателни чувства:

Сега се чувствам добре, но разбирам, че напористият изисква смелост, планиране и умения.

2018-1-PL01-KA201-050605

Лист за асертивност

Помислете за дадена ситуация и я анализирайте по-долу въз основа на различни отговори, които можете да дадете.

Ситуация:

Агресивен отговор

Твоят отговор:

Положителен резултат:

Отрицателни чувства:

Подчинен / пасивен отговор

Твоят отговор:

Положителен резултат:

Отрицателни чувства:

Настойчив отговор

Твоят отговор:

Положителен резултат:

Отрицателни чувства:

Handout 5.16

Име: Упражнение за общуване: Имате ли доверие на другите?

Материали: Стена и свободно пространство.

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 2 минути

Активност: 10 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цели:

• Оценете нивото на доверие с другите въз основа на редица ситуации.

• Тя се основава на предишния ни опит, тъй като ние извличаме нашите велики правила от нашия жизнен опит.

• да знаете как се чувстват другите в определени ситуации, за да можете да осъзнаете нивото си на доверие и как се сравнявате с другите.

Описание на метода: Помолете трениращите да застанат до стената, с гръб към нея.

Обяснете, че сега ще представите редица ситуации. За всяка ситуация искате обучаемите да изразят как оценяват доверието си в тази ситуация. За никакво доверие те не бива да останат отново там, където са. За максимално безусловно доверие те трябва да се придвижат с три стъпки напред. Преместването на една или две стъпки означава съответно по-ниско доверие.

След всяка ситуация помолете трениращите да се върнат на стената и да повторят процеса

Посочете следните ситуации:

Вашият мениджър иска да работите извънредно в събота.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Вашият колега иска да изпълнявате важните му задачи за няколко дни, тъй като той е болен.

Вашият колега иска да вземе назаем колата ви за уикенда.

Вашият колега иска да вземе назаем вашата книга.

Шефът ви иска да ви види след работа късно в петък.

Върнете всички заедно и последвайте с дискусия.

Дискусия: Приличахте ли на другите във вашето ниво на доверие? В какви ситуации повечето хора са имали същото ниво на доверие? В какви ситуации се чувствахте много различно спрямо другите? Какво предполага това упражнение? По кои области трябва да работите, може би за да увеличите доверието си в области, които другите са оценили повече от вас?

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Handout 5.17

Име : Анкета проучване

Целева група : Учители от всички специалности и етапи. на обучение

Материали : анкетна карта

Брой на участниците : неопределен

Описание : Предложената анкета е с примерни въпроси. Тя е проведена сред ученици от 107.ОУ. , на възраст 11-13г. Всеки учител може да променя въпросите, според личното си търсене и спецификите на учениците и работата с тях.

Цели : Целта на анкетата е да предостави на учителите насоки за разбиране потребностите на неговите ученици.

ЕФЕКТИВНО РАЗВИТИЕ И БЛАГОСЪСТОЯНИЕ НА УЧЕНИЦИТЕ

АНКЕТА, ПРОВЕДЕНА СРЕД УЧЕНИЦИ ОТ 5, 6 И 7 КЛАС

1.Кое би ме накарало да се чувствам защитен в училище?

ЯНА (11г.): В училище има охрана и се чувствам защитена. Мама е спокойна, когато ме оставя пред вратата на сградата.

ГЕОРГИ (12г.): Учителите ме карат да се чувствам защитен, винаги има поне по трима дежурни в коридора, правят забележки на децата, които тичат през междучасията, и така не може да се случи инцидент.

ПЕТЪР (12г.): Уча карате, от съвсем малък. Миналата година станах и републикански шампион. Спортът помага точно за това- да усещаш винаги, че можеш да се защитиш сам при нужда. Добре е да се учи повече спорт в училище, тогава всички ще се чувстват като мен. И няма да се страхуват.

СИЯНА (13г.): Понякога по-големите ученици се държат зле с по-малките. Някои са особено хитри и го правят, когато никой не ги гледа. Ако децата съобщават винаги за тези случаи, това ще изчезне. Може би в часа на класа трябва повече да се говори за тези проблеми.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

РАДА (12 г.): Аз се чувствам защитена, защото в училището ми има контрол. Имам приятели, които учат в други училища, те са ми казвали, че при тях не е така. Важно е къде учиш, затова догодина искам да вляза в хубава гимназия. Доброто обучение е основната причина, но не е само това. Приятно е да усещаш, че училището ти се грижи за теб- така си спокоен и денят минава леко и приятно.

СОФИЯ (12г.): Има невъзпитани и агресивни деца. Те трябва да бъдат наказвани. Може би и родителите им трябва да бъдат наказвани, защото те са ги възпитали. Ако всеки си получава заслуженото за начина, по който се държи, в училище няма да има никакви проблеми и всички ще се чувстват защитени и добре.

МЕЛКОН (11г.): Аз съм арменец. Случвало ми се е да ме обиждат за това. Не се разстройвам, защото винаги са ме обиждали много по-глупави от мен деца. Мама казва да не обръщам внимание на глупавите хора, да махам с ръка и да заминавам с усмивка. Аз така правя.

ЦВЕТА (13 г.): Аз съм аутсайдера на класа. Учителите вече го приеха за нормално и никой не ме пита защо съм сама. В училище никой не ми е посягал физически, но ми се иска да имам приятели. Не като съучениците ми, те мислят само за телефони и за маркови дрехи. Нямат ценности. Под ценности нямам предвид някакви скъпи предмети, имам предвид характера на човек, дали е добро сърцето му, или не е добро. Ако имах приятели, с които да се разхождам до лафката пред училище, щях да се чувствам по-добре.

ХРИСТО (11г.): В междучасията си чета. Фантастика. Веднъж ми стана много интересно и продължих през часа по биология. Госпожата ми написа двойка. Искам да притежавам лазарен лъч, който да ме защитава от двойки. И от чудовища. И от госпожата по биология.

СЕРГЕЙ (12г.): Чувствам се много добре в училище. Имам тук приятели от първи клас, разбирам се и с учителите. Никога не ми се е случвало нищо лошо, чувствам се защитен. Като завърша, много ще ми липсва това място. И със сигурност ще се връщам, за да се виждам с учителите. Остава ми се в това училище, но няма как.

2.Кое би ми помогнало да повиша успеха си?

ЯНА (11г.): Успехът ми е между пет и шест. Доволна съм, но ми се иска да го повиша до пълен отличен. Това е много трудно, защото уроците са много и стават все по-тежки.

ГЕОРГИ (12г.): Има учители, които преподават по много интересен начин. При тях запомням всичко още в часа. Мисля си- ако всички учители бяха такива, сигурно всички щяхме да бъдем отличници. Хубавото е, че точно тези учители са много готини и като хора- говоря си с тях в междучасията, понякога дори заедно си тръгваме от училище. Много е

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

важно учителят да прави часа си интересен и да се държи приятелски.

ПЕТЪР (12г.): Можеш да повишиш успеха си само ако учиш много. От теб самия си зависи. Понякога е тежко, защото домашните за следващи я ден са много. Често ми се случва да ми се играят компютърни игри, а да имам 4-5 домашни за писане. Тогава спирам компютъра и ги пиша. Спортът така ме е научил- да върша първо важните неща, дори когато не са ми толкова интересни.

СИЯНА (13г.): Аз не държа толкова на успеха, но мама много ми се кара, ако имам под петица. Тя е завършила същото училище, но е била много по-умна от мен. В училище можеш да си вдигнеш успеха, ако участваш активно в час, но аз не съм от най-активните, защото все се притеснявам да не кажа някоя глупост.

РАДА (12 г.): Досега завършвам все с пълен отличен. Пиша всички планове в час и уча основно от тях. Най-лесно ми е при учителите, които развиват добре плановете си- така имам най-важното от урока, събрано накратко в тетрадката си. Прочитам го вкъщи и всичко разбирам, защото слушам внимателно и уроците.

СОФИЯ (12г.): Трябва да има повече време за упражнения и практически задачи. Ако само прочета нещо, понякога не го разбирам, а дори и да го разбера, бързо го забравям. Когато обаче направим с госпожата някакъв опит по химия или отделим по български три часа само за да се упражняваме, всичко е много по-лесно. Тогава придобивам трайни знания.

МЕЛКОН (11г.): Не уча от учебника, уча обикновено от интернет или от научнопопулярните програми. Това трябва да се въведе в училище- да гледаме повече клипове, да ползваме технологиите. Трябва да сме новатори, но все още има много учители с пенсионерско мислене. Ако някога стана министър на образованието, ще променя това. Разбира се, ще уволня всички ложи и сърдити учители.

ЦВЕТА (13 г.): Успехът навсякъде е нисък, защото не всеки иска да учи всичко. На мен ми се учи литература и за какво ще ми потрябват срещуположни ъгли? Няма да ми потрябват никога... Трябва от най-ранна детска възраст да се проучват дарбите на едно дете, да не трябва да учиш всичко. Мечтата ми е някак да разделят класовете- да има един клас с деца, които са добри по езика, един клас с математици, един клас с химици... Тогава успехът ще е много висок.

ХРИСТО (11г.): Има учители при които не можеш да вдигнеш успеха си, там си обречен- като при госпожата по биология. Аз не се интересувам от това какъв ми е успехът- уча, за да не ме накаже после тате. И повечето ми приятели са така. При момичетата е друго, те са зубъри. И ги мразя.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

СЕРГЕЙ (12г.): Би ми помогнала по-добрата техническа база- да има компютри във всеки кабинет, за да се стига лесно до информацията. Гледах клипове от училищата в чужбина, там всичко е дигитално. И пишат на електронни дъски. Аз обичам всичко модерно.

3.Кое от изученото в училище ще помогне за бъдещето ми развитие?

ЯНА (11г.): Според мен трябва да се премахне част от учебния материал, да се учи по-нататък или просто да имаме по-малко часове на ден. Понякога ми се случва да имам домашни, които се пишат за минимум 3-4 часа. Отделно е ученето на уроци и готвенето за контролни. Ходя и на балет, по три пъти на седмица, и понякога ми се случва да пиша домашни до 12 през нощта. Ако уроците са по-малко, може би повече неща ще ми останат в главата и тези неща ще ми послужат занапред, за бъдещото ми развитие.

ГЕОРГИ (12г.): Аз редовно посещавам консултациите, които учителите дават. Смешното е, че никога не съм бил от закъсалите ученици, напротив, а тъкмо закъсалите, които трябва да ходят, не ходят. Много ми помага да остана сам с учителя, да му задам точно въпросите, които са ми трудни. Може би за бъдещето ми развитие ще допринесе това да има повече консултации или курсове- пак да сме с нашите си учители, но на много по-малки групи, където ще ни обърнат внимание на грешките.

ПЕТЪР (12г.): За бъдещето ми развитие ще помогне да съм добре подготвен за изпита след седми клас, той е най-важен, защото определя в каква гимназия ще вляза. В седми клас всички тръгват по школи и частни уроци, тъкмо за да се подготвят добре и да изкарат високи оценки на външното оценяване. Всъщност това е смисълът на училището- да ни подготви за този изпит.

СИЯНА (13г.): Не съм сигурна какво би помогнало за бъдещето ми развитие. Може би ако си избирахме на какъв изпит да се явим след основното училище- по български или по математика, бихме могли да се подготвим по-добре. Сега задължително се явяваме и на двата изпита. Много е тежко. На мен нито един от тези два предмета не ми върви достатъчно добре, обичам да рисувам и това ми се прави, но не може.

РАДА (12 г.): Мисля, че за бъдещото ми развитие би помогнало да пътувам и на практика да развивам знанията си. Уча английски от години и пътуванията в чужбина много ми помагат да развия езика си, особено ако общувам с други деца. Посещавали сме някои български музеи с класа, там виждам предмети и снимки от епохите, за които уча по история. Трябва да се пътува- тогава можеш да провериш себе си, да разбереш какво знаеш и какво не знаеш, много е полезно!

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

СОФИЯ (12г.): В училище уча неща, които ще са ми полезни, и неща, които може би никога няма да ми потрябват. Трябва да се наблегне на нещата, които със сигурност ще ми послужат за в бъдеще. Това са моят език, чуждите езици, математиката… Ако се учи повече по тези предмети, няма да има нужда от допълнителни уроци и ще имам повече свободно време.

МЕЛКОН (11г.): Един ден ще се занимавам с бизнес. Може би ако ни заведат от училище в някоя голяма фирма, ще бъде много интересно и полезно. Изобщо- трябва да влизат в час и да говорят с нас хора с различни професии, да ни описват с какво точно се занимават. Един ден ще бъда шеф и тези знания ще са ми полезни.

ЦВЕТА (13 г.): Аз ще ставам писател. Освен литературата, бих искала да уча повече история, също- психология, философия и религия. Това би ми помогнала, защото така ще опозная по-добре хората. Не ми се учи математика, тези часове само губят времето ми. Като порасна, ще взема Нобелова награда за литература, тя ще е първата за България.

ХРИСТО (11г.): В училище повечето неща са безполезни, за жалост някой трябва да обясни това на баща ми. Ако изкарвам след време по 10000 лева на месец, то няма да е заради училището, а заради мен самия.

СЕРГЕЙ (12г.): Добрият успех в училище означава добър успех в гимназията, после- хубав университет и хубав живот, така че- всичко в училище е важно и ме развива. Особено ми помагат часовете по физическо, когато играем волейбол- помагат ми да се разсея от уроците и развиват тялото ми. А и е начин да прекарвам време с приятелите си.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Handout 5.18

Име: Подобрете самочувствието и увереността

Материали: Зона, където хората могат да седят наоколо и всички да се виждат

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на упражнението: 2 минути

Дейност: 30 минути в зависимост от броя на обучаваните

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цел: Това упражнение е полезно за показване на хората колко находчиви са те вече. Хората, които страдат от липса на самочувствие, са склонни да се фокусират върху своите слабости или да обвиняват другите за техните проблеми. Тази липса на вяра в способностите им ги прави по-малко уверени, което от своя страна потвърждава отрицателните им убеждения. След това по-голямата част от енергията им се изразходва, за да разбере кой е сгрешил и кой е виновен.

Това упражнение помага да се прекъсне този цикъл, като подчертава, че всеки има определени ресурси и силни страни, които може да използва. Когато човек не вижда силните си страни, той започва да развива поразителна личност. Това упражнение помага за извеждането на положителни сили и качества, изстрелвайки по-позитивен поглед към живота.

Цели:

Споделете опит с другите и проучете положителните си качества, които ви позволиха да се справите добре в това преживяване.

Описание на метода: Обяснете, че искате обучаемите да споделят своите истории с други и да получат обратна връзка за тях.

Помолете доброволец да започне упражнението.

Помолете този човек да сподели опит с другите, когато е постигнал нещо, за което се е чувствал добре.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Помолете другите в групата да предоставят обратна връзка един по един. Помолете ги да идентифицират две критични качества, необходими за постигане на това, което доброволецът е докладвал. Всеки човек трябва да идентифицира нови качества.

Накрая доброволецът има възможност да добави повече качества, ако се сети за повече.

По желание можете да напишете тези качества на флипчарт, както са предложени, така че всеки да може да ги види, докато списъкът се развива.

Сега помолете доброволеца да избере най-добрите три качества, които според него са били критични, за да му позволи да успее. След това той трябва да каже следното на глас на другите и да се почувства горд: „Аз съм X“, „Аз съм Y“ и „Аз съм Z“

Следвайте това упражнение с другите, докато всички не са изразили най-добрите си качества.

Резултатът е, че всеки трябва да се чувства много по-позитивен и да оцени настоящите си силни страни. Споделянето на техните качества, особено когато това е предложено от други, може да има дълбок ефект за повишаване на доверието на човек.

Следвайте с дискусия.

Дискусия: Как се чувствате сега, когато знаете какво мислят другите за вашите възможности? Какво мислите за проблемите, постиженията и подходите на други хора? Виждате ли прилика със своята? Какво мислите за позитивното мислене за разлика от негативното? Кой е най-важният урок, който научихте от това упражнение?

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Handout 5.19

Име: Упражнение за вземане на решения: Възходи и падения

Материали:

• Лист хартия А4 за всеки участник.

• Писалка или молив за всеки участник

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на теста: 5 минути

Активност: 10 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цел: Тази дейност насърчава трениращите да се върнат към личния си опит в живота и да споделят някои от важните си решения със своите съотборници.

Обективен:

Стажантите да записват важни събития в живота си до момента и да записват как техните решения са оформили живота им.

Описание на метода: Разделете групата на екипи от 3-4 души. Помолете всеки отбор да седне в кръг, отделно от другите отбори.

Обяснете, че всеки обучаван трябва да направи списък на всички важни събития в живота си (както положителни, така и отрицателни) в хронологичен ред. Тези събития е трябвало да бъдат под контрола на индивида и не включват природни и неконтролируеми произшествия.

Например добро решение с положителен резултат може да бъде:

„Реших да се присъединя към юношеския клуб по бадминтон на 12 и през следващите 6 години играх в многобройни и междуградски лиги. Успехът ми в бадминтона неимоверно увеличи доверието ми във физическите ми способности. "

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Решение с отрицателен или неуспешен резултат е:

„Започнах да пия на 14 и това намали значително представянето ми в училище“

След като всеки попълни списъка си, делегатите във всеки отбор се насърчават да споделят списъка си със своите съотборници и да обясняват как се чувстват по отношение на своите минали избори и опит.

Дискусия: Как се чувстват обучаемите относно миналите си решения? Колко важно е да вземате решения бързо и ефективно и как този навик може да повлияе на живота ви? Разглеждайки вашия списък, има ли нещо, което бихте могли да направите по различен начин, за да промените преживяванията си?

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Handout 5.20

Име: Упражнение за външни конфликти

Материали: няма

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на теста: 5 минути

Активност: 7 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цел: Тази дейност помага на обучаемите да разрешават вътрешните си конфликти, като ги третира като външни конфликти. Вътрешните конфликти са онези конфликти между вас и вас самите. Външните конфликти са тези между вас и другите. Упражненията помагат на участниците да разглеждат и разрешават подобни конфликти по систематичен начин.

Обективен:

Участниците да представят две страни на тема, която може да се превърне във вътрешен конфликт, и да я разрешат с помощта на друг делегат.

Описание на метода: Разделете групите по двойки.

Помолете двойките да седнат един срещу друг.

Разпределете тема, която обикновено може да се превърне в причина за вътрешен конфликт, на всяка двойка. Обучаващите се също могат свободно да избират своя тема. Примери за такива предмети са:

Да отида ли да работя с колата си или с градския транспорт?

Да ям ли бърза храна или лека салата?

Да играя компютърни игри или да чета книга?

Един човек от всяка двойка трябва да вземе едната страна на конфликта, докато другият трябва да вземе противоположната страна.

След това те трябва да продължат да изразяват различията си и да се опитат да разрешат конфликта.

Всеки човек има 1 минута да представи случая си на другия.

След като представят своите казуси, те разполагат с 5 минути, за да го обсъдят допълнително чрез конструктивен разговор.

Следвайте с дискусия

Дискусия: Попитайте групата, ако обсъждането на различни страни на конфликтна тема им е помогнало при разрешаването на проблема им? Как могат да използват тази техника, когато са изправени пред вътрешни конфликти?

Handout 5.21

Име: Упражнение за лидерство: Коя дума е често срещана?

Материали:

 „Карти с думи“ с няколко думи, написани на всяка от тях. Комплект от тези карти са предоставени по-долу. Необходима ви е по една карта на стажант. Можете да разширите картите, използвайки вашия собствен дизайн, въпреки че се уверете, че упражнението остава предизвикателно. Отпечатайте ги върху цветни хартии или карти, за да не се смесват с други бели карти, използвани за бележки.

 50 празни бели карти или повече в зависимост от броя на обучаваните.

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на теста: 5 минути

Активност: 15 минути

Отзиви за групи: 10 минути

Подготовка: няма

Цел: Това е занимателно упражнение, насърчаващо делегатите да мислят на място, да вземат решения и да се самоорганизират, за да изпълнят дадена задача. Идеално е за тиймбилдинг и лидерски курсове, за да покаже стойността на комуникацията от всички членове и как лидерът може да координира дейностите и обмена на информация, за да увеличи значително представянето на групата като цяло.

Обективен:

Разберете общата дума, включена в поредица от карти, дадени на всички членове на екип.

Описание на метода: Помолете обучаващите се да образуват кръг, докато се отдалечават един от друг (гледайки извън кръга).

Раздайте по една „Word Card“ на всеки обучаван.

Разпределете няколко празни карти на всеки обучаван. Няма ограничение за това, така че да могат да имат толкова, колкото искат по време на упражнението.

Обяснете, че има една обща дума между всички карти и целта им е да я намерят. Има обаче редица правила, които трябва да спазват:

Стажантите не могат да показват картите си на никой друг.

Стажантите не могат да предават картите си на никой друг.

Стажантите не могат да говорят помежду си.

Единственият начин за комуникация е изпращането на бележки, написани на празни карти, на друго съседно лице.

Картите за бележки могат да съдържат най-много три думи.

Отделете 15 минути за тази част или докато намерят общата дума.

Измервайте времето за тяхното представяне, за да можете да сравнявате представянето на различните групи в няколко курса.

Върнете всички и следвайте с дискусия.

Дискусия: Как подходихте към проблема? Предавали ли сте си съобщения, за да номинирате лидер, за да можете да координирате дейностите си? Организирахте ли информация за мен? Дали задачата се чувстваше плашеща? Опитахте ли да разрешите проблема сами или разчитахте на други? Използвали ли сте принципите на самоорганизация, за да координирате дейностите и да работите за насочване на информацията към определена посока? Как номинирахте лидер (Пример: предайте името на номинирания на всички и всеки изпрати съобщение, че е съгласен)? Колко съобщения са необходими за изпълнение на задачата? Бяхте ли доволни от представянето си?

По избор:

За преподавател: След като предоставите обратна връзка и групата обсъди изпълнението си, можете да им позволите да направят нов опит в упражнението, за да проверят дали могат да го подобрят. За втория опит ще трябва да използвате различен набор от карти, така че общата дума е различна.

Карта 1 Постижение Съдбата Страх Неизвестно Изгубени Неуспех	Карта 2 Успех Страх Мотивация Уважение Съдбата Неизвестно	Карта 3 Мисия Неизвестно Неуспех Трябва Постижение Амбиция
Карта 4 Алчност Постижение Пари Неизвестно Страх Амбиция	Карта 5 Неизвестно Посока Грешка Отговор Постижение Страх	Карта 6 Решение Неизвестно Постижение Амбиция Неуспех Посока

Handout 5.22

Име: Energiser: точки за обучение

Материали:

 Копие от Лист за активност на точки за обучение за всяка група (вижте пример в долната част на тази страница)

 Писалка за всяка група

Брой участници: без ограничение

Целева група: учители, участници в изграждането на екип, обучение

Необходимо време:

Обяснение на теста: 2 минути

Активност: 10 минути

Подготовка: няма

Цел: Това е забавен енергизатор, който също така засилва учебните цели и концепции, обсъдени по време на курса. Тази дейност е най-подходяща за средата или края на сесията.

Обективен:

Обучаващите се да предложат значими учебни цели и точки, обсъдени по време на тренировъчната сесия.

Описание на упражнението: Разделете групата на екипи от 2 или 3 души.

Дайте на всеки екип копие от листа с дейности и химикал.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

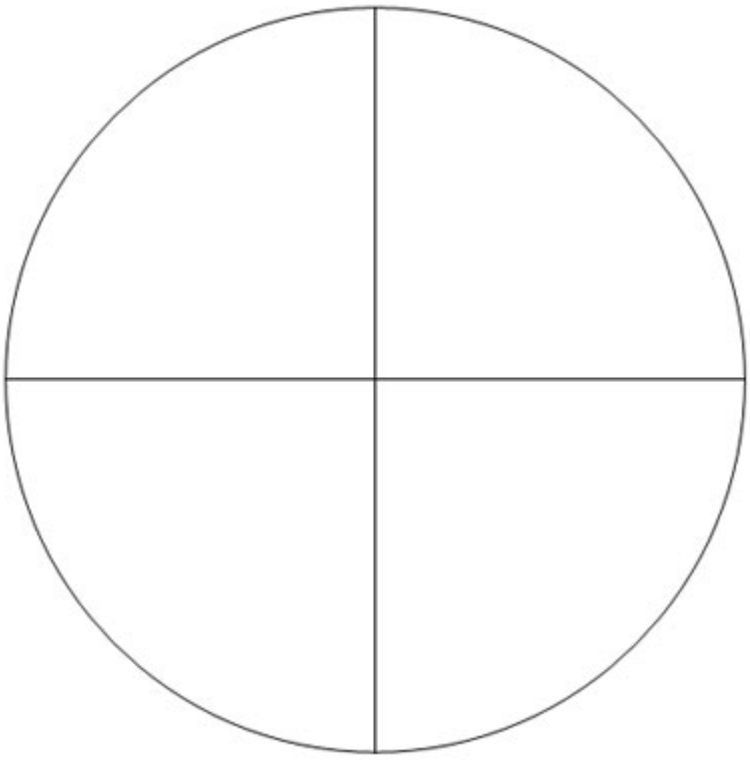
Обяснете, че екипите разполагат с 3 минути, за да измислят 4 основни точки за обучение или концепции, които са научили до момента в този курс на обучение.

Всяка точка трябва да бъде написана в отделна част от диаграмата на листа с дейности.

Съберете всички листове и ги залепете на стената или дъската, за да ги видят всички.

Преминете през някои от точките и помолете екипите да обяснят своя избор.

Лист за активност на точки за обучение



This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Handout 5.23

Име : Анкета “ Как да намеря своя ментор?“

Целева група : Учители от всички специалности и етапи. на обучение

Материали : анкетна карта

Брой на участниците : неопределен

Описание : Примерни въпроси чрез които по лесно да намерите своя ментор

Цели : Целта на анкетата е да разберете дали дадем ментор е подходящ за вас и дали сте готов да бъдете наставляван.

ВЪПРОСНИК

Как да намеря моя наставник?

ОТГОВОРИТЕ НА СЛЕДНИТЕ ВЪПРОСИ ЩЕ УЛЕСНЯТ ВАС ЗА ИЗБОР НА МЕНТОР

Въпрос	Да	Не	Нямам отговор
1. Трябва ли вашият ментор да бъде успешен и харизматичен учител, не само в класната стая, но и в училищната общност?			
2. Трябва ли да общува с лекота с всички отделни групи от общността (ръководство, родители, ученици)?			
3. Да дефинира ясно и конкретно какво очаква от Вас ?			
4.Трябва ли да определите и дефинирате, какви са **взаимните** ви очаквания. Например: как ще управлявате този процес?			
5. Да се интересува от вас като личност, само в професионален план?			
6. Трябва ли да иска да разбере от какво се нуждаете, как се справяте с различни ситуации, не само професионални?			

7. Да се информира за вашите приоритети, придобити вече умения и бъдещи такива?			
8. Трябва ли да ви напътства, как да се справяте с предизивикателствата?			
9. Трябва ли да ви дава готови решения на ситуации?			
10. Трябва ли да Ви стимулира сами да взимате решения?			
11. Трябва ли да ви помога да си поставяте дългосрочни цели?			
12. Трябва ли Вашият ментор да има към вас постоянен ангажимент и да е на разположение във всеки нужен мемент? 13. Смятате ли, че менторството е дългосрочен процес? 14. Важно ли е стратегическото мислене в менторството? 15. Важно ли е да празнувате успехите си с Вашия ментор Забележка : Ако отговорите предимно с ДА на въпросите, това означава,че сте готови да разпознаете своя ментор из между колегите си!			

Забележка: Ако най-вече отговаряте с ДА на въпросите, това означава, че сте готови да разпознаете своя наставник сред колегите си!

2018-1-PL01-KA201-050605

Стандарти за учители - лидери

Приложение 1

Качества на учителя – лидер

Лични качества	Теоретична подготовка	Организаторски качества	Комуникативни компетентности
Изградена автономна личност Оригиналност, нетрадиционност на мисленето Увереност в своите професионални и лични качества Интуиция Въображение и фантазия Креативност Способност да се учудва Самостоятелност Емпатия Липса на стереотипно мислене	Познава методиките на преподаване Познава и прилага традиционни и новаторски методи на работа Евристичен подход Способност да формулира цели и методи за постигането им Владее традиционни и иновативни педагогически техники и технологии Умения да създаде собствена образователна програма, която е съобразена с	Активност Инициативност Самоконтрол Самостоятелност Високо ниво на способността за анализ на получени данни Възможности за да поощрява въображението на учениците Умение да създава и управлява проблемни ситуации Ясно и точно формулира близки и	Емпатия Умение да мотивира учениците/учителите /родителите Пластичност на психиката Умение да изпълнява различни социални роли Умение за работа в екип Бърза и адекватна оценка на ситуацията Анализира социалната динамика на класа, с който работи и я използва в

Способност да се концентрира Креативност Самостоятелност Асоциативно мислене Наблюдателност Творческа личност Личностна пластичност Артистизъм и способност за импровизация Лична и професионална позиция Способност да възприеме явленията(ситуациите) в неговата цялост Умение да преодолява чувството за тревожност	реалните възможности на неговите ученици и съществуващите образователни стандарти Владее иновативни форми и методи на работа	далечни педагогически цели Анализира социалните роли в педагогическия колектив и знае и цени мястото с в него Способен е да измени хода на урока в зависимост от динамиката на учебните взаимодействия в рамките на учебния час Генератор на идеи	своите творчески взаимодействия Владее разнообразни форми за организация на учебния процес Способност да се учи от своите грешки Спонтанност Евристично мислене

2018-1-PL01-KA201-050605

Приложение 3

Име: „Снимка на класа“
Материали : Листове за рисуване, моливи, бои, флумастери, цветен кадастрон, лепило, тиксо.

Брой участници: учениците от един клас или 15-20 участника
Целева група: всички класове**,** всички видове учители, участици в обучения
Необходимо време: около 20 минути

Подготовка: Тази съвместна дейност ще позволи на учениците (участниците)да изразят себе си, ще им покаже, че макар и да изглеждаме различни, има много неща, които ни свързват. Аз съм аз и съм уникален. Ние всички сме част от един и същ клас (общност, група). Говорете за общите интереси, за приятелството, за това да приемаш различието и да го цениш.

Цели:

- Креативно себеизразяване
- Използване на творчески подход
- Усещане за принадлежност към група
- Екипна работа

Описание на метода- Какво правим:

Обяснете на децата (групата), че ще правите нестандартна „снимка на класа“. Нека всяко дете (участник) нарисува свой автопортрет. Заедно с учениците изрежете рисунките и направете колаж върху картон. Можете да залепите колажа пред класната стая или вътре в стаята на видимо за децата (участниците) място.

Структура на учебния модул

Брой	МОДУЛ 6
Заглавие на модула	Преподаване с творчество
Тема / Кратко описание	Целта на този модул не е да дефинира научно понятието „творчество“ и „иновация“ или връзката между тях (ще отделим само първата част от първата глава за това); вместо това основната цел е да се разбере значението на тези елементи както за отделните хора, така и за европейските общества на 21-ви век; освен това ще представим някои практически инструменти и теоретични аспекти, които учителите могат да използват, за да насърчат креативността и иновациите у своите ученици. Ако училищата и учителите искат да бъдат лидери за своите ученици и да им помагат за бъдещето им, те непременно трябва да се погрижат за важни елементи като креативност и иновации и да ги облагодетелстват в процеса на преподаване и учене, като ги считат за основни характеристики на щастието и успеха на новите поколения в нашия свят днес.
Целеви групи	Начално училище, средно училище, учители в гимназията Училищни мениджъри Училищни съветници и други образователни експерти Изследователи в областта на образованието Обучители на учители Вземащи решения в образователната система
Цел на обучението / Цели на обучението / Умения на обучаващите се	В края на този модул всички участници: - разбират основните пречки пред творчеството - открийте решения за насърчаване на творчеството в класната стая - научете за заплахите от новите технологии, свързани с творчеството
Име на сесиите (всички сесии следват PowerPoint 1, но последната следва PowerPoint 2)	Започваме **ПП 1, като** молим участниците да запишат определение за реактивност , като подчертаваме как са написани всички определения, при липса на допълнителни инструменти, предлагани от учителя. От учителя (и от училището) зависи да подготви средата за учениците да бъдат креативни.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

1. Определение за творчество (15 минути)	В **PP 1** можем да видим как определението за творчество може да се обърка с иновациите, тъй като те наистина са строго свързани
2. креативност в съвременното европей ско общество (10 минути)	Следвайте **PP 1** и говорете / обсъждайте как светът се променя по-бързо от училището. Работите са различни, получаването на такава е по-трудно, но училището изглежда не може да реагира на тези нови проблеми
3. Пречки пред творчеството и иновациите (4 0 минути)	Дискусия за 2-те препятствия, които откриваме в училищните системи (можем да направим малко за това). Гледайте видеото в **PP 1** и го коментирайте
4. Как да насърчим креативността в класната стая (6 0 минути)	Гледайте видеото в **PP 1** и направете дейността, която присъства във видеото. Направете заниманието за 6-те мислещи шапки (**раздаване 1**). Правете дейността в Padlet .
5. Интернет просто инструмент ли е? (75 минути)	Следвайте **PP2** , има видео за гледане и финална дейност, която да завършите като следствие и обобщение на казаното. Насочете дейността, като имате предвид някои идеи за възможните решения

Хендаути

Има отделни файлове:

- PowerPoint1: Творчество (PP)
- PowerPoint2: Интернет ли е само инструмент (PP)
- Раздаващ материал1 (PDF)
- шест карти за мислещи шапки (PDF)
- шест мислещи шапки карти групов резултат (PNG)
- шест мислещи шапки

Оценка

Проверете файла „оценка“

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Библиография и справки

1) Книги и статии:

- Армстронг Мелсер , Нанси. (2018). „ *Преподаване на меки умения в труден свят: умения за начинаещи учители* “. Роуман и Литълфийлд.
- Астъл , Джулиан. (2018, април). „ *Наистина ли училищата„ убиват творчеството “?* ”. Взето от https://www.thersa.org.
- Бауман , Зигмунт . (2000). „ *Течна модерност* “. Кеймбридж, Великобритания, Polity Press.
- Carr, Nicholas G. (2010). „ *Плиткото: какво прави Интернет с мозъка ни* “. WW Norton, Ню Йорк.
- Чел , Елизабет; Атайд , Розмари. (2009). „ *Идентифицирането и измерването на иновативни характеристики на младите хора: разработване на инструмента за измерване на младежките иновационни умения* “, NESTA изд.
- Джаксън, Маги. (2008). „ *Разсеян: Ерозията на вниманието и идващата Тъмна епоха* “. Книги на Прометей , Амхерст, Ню Йорк
- Саба , Саид ; Idara E- Taleem -o Aagahi . (2014, март). „ *Умения за 21- ви век, насърчаващи творчеството и иновациите в класната стая* “. ЮНЕСКО, Банкок.
- Schank , R oger C. (2011). „ *Преподаване на умове: Как когнитивната наука може да спаси нашите училища* “ . Teachers College Press , Ню Йорк .
- Шулц, Бернд. (2008). „ *Значението на меките умения: Образование отвъд академичните знания* “. Nawa Journal of Communication, 2 (1), 146-154.
- Синай , Ерхан . (2018). „ *Креативност и иновации в преподаването и ученето: фокус върху пилотната програма за иновативна интелигентност (i2q)* “.
- Sinay , E., Nahornick , A., & Graikinis , D. (2017). „ *Насърчаване на глобални компетентности и по-задълбочено учене с изследователска поредица за цифрови технологии: Творчество и иновации в преподаването и ученето: Фокус върху пилотната програма за иновативна интелигентност (I2Q)* “. (Изследователски доклад № 17 / 18-11). Торонто, Онтарио, Канада: Окръжен училищен съвет на Торонто.
- Татяна де Касия Накано; Solange Muglia Wechsler . (Юли / септември 2018 г.). " *Творчество и иновации: Умения за 21 -ви век* ". Estudos de Psicologia (Campinas) vol.35 no.3.

2) Видеоклипове и уеб страници:

- https://ec.europa.eu/eurostat
- https://stats.oecd.org/
- Робинсън, Кен. (TED). (2003, май). „ *Как да избягам от долината на смъртта на образованието* “. изтеглено от https://www.youtube.com.
- Синек , Саймън. (Саймън Синек). (2016, декември). „ *Хилядолетният въпрос* “. изтеглено от https://www.youtube.com .

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Handout 6.1

Име: Ананас или не Ананас?
Материали: шест мислещи шапки, карти (разбира се, ако има възможност да се подготвят истински шапки, това ще бъде по-ефективно. Подготовката на шапките може да бъде занимание с вашите ученици)
Брой на участниците: произволен брой
Целева група:
Начално училище, средно училище, учители в гимназията
Училищни мениджъри
Училищни съветници и други образователни експерти
Изследователи в областта на образованието
Обучители на учители
Вземащи решения в образователната система
Необходимо време: 30-45 минути
Подготовка:
0. След като сте описали 6-те вида шапки, помолете участниците да дадат глас на всеки един от 0 до 6, мислейки колко са се разпознали във всяка шапка
(напр .: Давам 0 на черната шапка, защото съм напълно позитивен човек)
1A. Разпределете ролите: можете да проследите гласовете им (препоръчва се, ако за първи път опитате от този тип метод) или дори направете обратното в зависимост от това, което искате (от разбира се, винаги можете да зададете шапките на случаен принцип, прескачайки точката 0.). (напр. Луиджи даде 0 на черната шапка и 6 на синята шапка; Луиджи може да бъде синята шапка или черен)
1B. Ако имате 2 ученика, можете да им определите 3 шапки, като ги помолите да използват всички тях но не едновременно, преди 1 шапка, след това 2- ра и 3 -та
Ако имате 3 ученика, задавате 2 шапки на ученик; ако имате повече от шест ученици можете да създадете 2 или повече работни групи или можете да запазите само една група, която задава повече от 1 ученик на шапка.
2. Вие задавате **картите** , като повтаряте тяхната функция.
3. Обяснете проблема: вие сте собственици на ресторант във Флоренция и трябва решете дали да вмъкнете в менюто си пицата „Ананас“.
4. Дайте време за търсене на информация в Интернет (цена на тази пица, реакции, други ресторанти и т.н. ...) и оставете участниците да обсъдят. Те трябва да измислят общо решения в зависимост от техните мисли.
5. Докато обсъждат, помолете ги да попълнят файла на **работния лист** на **групата** .
6. Споделете окончателното решение.
Ползи:
Проверете файла за поддръжка „Шест мислещи шапки“.

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein."

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

Шест мислещи шапки ®

Това ръководство е разработено с помощта на материали, предоставени от Програмата за научни изследвания и политика в развитието (RAPID) на Института за отвъдморско развитие

Какво е това

Инструментът Six Thinking Hats е мощна техника, използвана за разглеждане на решенията от различни гледни точки. Това ни помага да се отдалечим от привичните стилове на мислене и към по-заоблен поглед върху ситуацията.

Има шест различни въображаеми шапки, които можете да облечете или свалите. Всяка шапка е с различен цвят и представлява различен стил на мислене.
Когато сменим шапките, ние променяме нашето мислене.

ПРОЦЕСА

Можете да използвате Six Thinking Hats самостоятелно или на срещи, където това може да сведе до минимум конфронтациите, които се случват, когато хората с различни стилове на мислене обсъждат един и същ проблем.
Всяка шапка представлява различен стил на мислене:

Бяла шапка
Обективно, неутрално мислене по отношение на факти, цифри и информация.
С тази мислеща шапка се фокусирате върху наличните данни.

Червена шапка
Емоционален, с преценки, подозрения и интуиция.
„Носейки“ червената шапка, вие разглеждате проблеми, използвайки интуиция, чревна реакция и емоции.

Черна шапка
Отрицателно, вижда рискове и мисли защо нещо няма да функционира. Използвайки тази шапка, погледнете внимателно и защитно на всички лоши точки на решението.
Опитайте се да разберете защо може да не работи.

Жълта шапка
Положителен, оптимистичен, ясен, ефективен и градивен.
Тази шапка ви помага да мислите позитивно и да видите всички ползи от решението и стойността в него.

Зелена шапка
Творчески, търси алтернативи. Зелената шапка е мястото, където можете да разработите креативни решения на даден проблем. Това е свободен начин на мислене, при който има малко критики към идеите.

Синя шапка
Или шапка Мета, мислейки за мислене.
Ролята на синия мислител е да поддържа общ преглед на необходимото мислене, за да разузнае субекта.

ПОЛЗИ

Основните предимства на метода „Шест мислещи шапки“ са следните:

- ви позволява да казвате неща без риск;
- генерира разбиране, че има множество гледни точки по даден въпрос;
- е удобен механизъм за „превключване на предавките“; фокусира мисленето;
- води до по-креативно мислене;
- подобрява комуникацията; и
- подобрява вземането на решения.

КЛЮЧОВИ ТОЧКИ И ПРАКТИЧЕСКИ СЪВЕТИ

✔ Тази техника позволява да се внесат необходимите емоции и скептицизъм в това, което иначе би било чисто рационални решения, като по този начин се открива възможност за творчество в процеса на вземане на решения. Също така помага, например, на постоянно песимистичните хора да бъдат позитивни и креативни.

✔ Плановете, разработени с помощта на техниката "Шест мислещи шапки", ще бъдат по-здрави и по-устойчиви, отколкото в противен случай. Също така може да ви помогне да избегнете грешки в връзките с обществеността и да откриете основателни причини да не следвате начина на действие, преди да сте се ангажирали с него.

✔ В сесия с шест мислещи шапки водещият трябва:

- Дефинирайте фокуса на вашето мислене;
- Планирайте последователността и времето на мислене;
- Поискайте промени в мисленето, ако е необходимо;
- Обработва искания от групата за промени в мисленето; и
- Улавяне на периодични или финални обобщения на мисленето за разглеждане от екипа.

✔ За повече информация относно тази техника си струва да прочетете книгата на Едуард де Боно „6 мислещи шапки“ (вижте по-долу).

НАУЧЕТЕ ПОВЕЧЕ

- RAPID Toolkit - Tools for Knowledge and Learning: A guide for development and humanitarian organisations, Ben Ramalingam, July 2006 www.odi.org.uk/Rapid/Publications/Documents/KM_toolkit_web.pdf
- EC-FAO Food Security Information for Action Programme e-learning course: Collaboration and Advocacy Techniques www.foodsec.org/DL
- Edward de Bono's own webpage www.edwdebono.com
- de Bono Consulting - Six Thinking Hats www.debonoonline.com/Six_Thinking_Hats.asp
- Mind Tools - Six Thinking Hats: Looking at a Decision From All Points of View www.mindtools.com/pages/article/newTED_07.htm
- de Bono, E. (1999) Six Thinking Hats, New York: Back Bay Books

ЗА ТОВА РЪКОВОДСТВО
Това практическо ръководство е разработено, за да придружи курса за електронно обучение, озаглавен „Техники за сътрудничество и застъпничество“, публикуван от Програмата за информация за действие на ЕС за безопасност на храните на ФАО и достъпен на www.foodsec.org. Това ръководство и свързаните с него материали за електронно обучение се основават на публикацията на програмата на ODI за изследване и политика в развитието (RAPID) от Бен Рамалингам, озаглавена „Инструменти за знание и обучение: Ръководство за организации за развитие и хуманитарни дейности“, достъпна на www.odi.org .uk / rapid.

6 МИСЛЕЩИ ШАПКИ РОЛИ НА ГОВОРИТЕЛИТЕ

Изрежете тези цветни шапки и всекиучастник да си избере една. Всеки цвят представлява ролята им на говорене по време на груповата презентация.

THIS ROLE CARD WAS DOWNLOADED FROM ENGLISHTEACHING101.COM

2018-1-PL01-KA201-050605

Дата:_____

Име и място на обучението: _____

Обучител: _____

Инструкции: Моля, посочете нивото си на съгласие с изявленията, изброени по-долу в №1-11.

	Категорично съгласен	Съгласен	Неутрален	Несъгласен	Категорично несъгласен
1. Целите на обучението бяха ясно определени.	❍	❍	❍	❍	❍
2. Участието и взаимодействието бяха насърчавани.	❍	❍	❍	❍	❍
3. Обсъдените теми бяха подходящи за мен.	❍	❍	❍	❍	❍
4. Съдържанието беше организирано и лесно за проследяване.	❍	❍	❍	❍	❍
5. Разпространените материали бяха полезни.	❍	❍	❍	❍	❍
6. Това обучение ще бъде полезно в работата ми.	❍	❍	❍	❍	❍
7. Обучителят е бил запознат с темите на обучението.	❍	❍	❍	❍	❍
8. Треньорът беше добре подготвен.	❍	❍	❍	❍	❍
9. Целите на обучението бяха изпълнени.	❍	❍	❍	❍	❍
10. Времето, отредено за обучението, беше достатъчно.	❍	❍	❍	❍	❍
11. Залата за срещи и съоръженията бяха подходящи и удобни.	❍	❍	❍	❍	❍

12. Какво ви хареса най-много в това обучение?

13. Какви аспекти на обучението могат да бъдат подобрени?

14. Как се надявате да промените практиката си в резултат на това обучение?

15. Какви допълнителни ESL обучения за възрастни бихте искали да имате в бъдеще?

16. Моля, споделете други коментари или разширете предишните отговори тук:

Благодарим Ви за обратната връзка!