КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ДИДАКТИЧНИТЕ МЕТОДИ

„Метод на свободните асоциации"

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

1. Няма дискусии или критика.

2. Приветства се всяко взимане на участие.

3. Идеите на другите участници не трябва да бъдат непосредствено отхвърляни.

Инциденти

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

„Основна тема"

За да се ориентира групата в правилна посока, е задължително да се следва „основната тема". Трябва да има програма на семинара, която да показва различните стадии и въпроси, с които ще се занимава. В същото време се структурира пълният предмет, с който ще е свързана по-нататъшната работа. След като „основната тема" е представена в началота на семинара, преподавателят връща към нея като заключение на всяко изречение. По този начин преподавателят дава възможност на участниците да разберат до кое положение са стигнали.

Пренос на знанията (фиксирана установка)

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

Разговор – дискусия

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

Практики

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

Практикум

За да се приложи съдържанието на курса в реалния живот, участниците се изпращат с определена задача по места, например да водят интервюта, да наблюдават разговори, да опитват нещо „в реалността“ и т.н.

Филм/Видео клип

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

„Светкавица"

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

Автодидактични игри

Игрите изискват от участниците в курса да се състезават един с друг индивидуално или по групи по метода на самообучението. Те имат дидадактична и игрова задача, както и три вида игрови правила. Също така трябва да има разгръщане след всеки период от време, кръгове, рефлексивни аспекти или етапи и др.

Работа по групи

Съществуват две различни форми на работа по групи: Всички групи работят по една и съща тема или въпрос или всяка група дискутира различна тема (или изследват подобни теми от различни гледни точки). Има много начини за сформиране на групи. Препоръчително е да се работи в групи от 2 до 6 човека. В противен случай се намалява ефекта на рефлексивните процеси. Примерен критерий за сформиране на група: в зависимост от това колко добре се сработват участниците – емоционална близост, техните предишни знания, т.е. равнище на знания: емпирично или рефлексивно, социометричен статус, видове самооценка, локализация на контрола, ценностни ориентации, познавателна мотивация, интереси, способности и т.н. Оптималната рефлексивна група е сформирана от четирима участници; максимална големина на групата е шест участника.

Диплянки или мултимедийни презентации

Диплянките са полезно средство за участниците да се ориентират, да подготвят и да оценят курса така добре, както когато си водят записки по време на лекциите на преподавателя. И като форма на визуализация това повишава дидактическия ефект.

Дейности извън рамките на образователната институция

Понякога е препоръчително да се задават на участниците задания за пренос на знанията, извън рамките на лабораторните учебни ситуации. Обикновено това трябва да става на доброволни начала и да е пряко свързано с курса (например като повторение на информационното съдържание, допълнително проучване по определен обект, свързан с темата или подготвяне на презентация).

Самостоятелна работа

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

Дидактометричен и психометричен инструментариум

Функцията на инструментариума е да се получат данни и да се осигури информация от участниците, отнасяща се до самите тях или тяхната група. Използва се също и да се илюстрират характерните черти на определена теория или друг конкретен принос. Типичен инструментариум са диагностичните методи: диагностични и структурирани интервюта, дидактометрични и психометрични тестове, експертна оценка, наблюдение, анкетни карти и други.

Лекции/четиво

Вижте по-долу „Въведение на преподавателя“.

„Пазар"

„Пазар" методът представлява един вид информационен пазар. Няколко групи представят едновременно резултатите от своята работа. Стремежът на участниците е да поемат активно представената информация. Тази информация, представена структурирано по темата, трябва да бъде внимателно обмислена от участниците.

Психотехники

След фазата на интензивна интелектуална/аналитична работа, на участниците трябва да се даде възможността да се отдалечат от емоционалните преживявания, с които са се били натоварили по време на процес на обучение. За тази цел преподавателят трябва да предложи отпускащо психотехническо упражнение или игра. Един начин да се използва психотехниката е да се насърчат участниците в края на срока/семестъра да направят преговор на това, което са научили.

Метаплан техника

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

Карта на съзнанието

Картата на съзнанието е вид мрежа, която разкрива взаимовръзката между различни елементи, които принадлежат на една и съща тема. Тя дава на потребителя една обща представа и интегралност на темата. Чрез нея взаимовръзките в задачата стават очевидни. Тази „мрежа“ спомага интелектуалния процес на анализ на темата.

Запитване по един въпрос

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

Партньорска работа

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

Доклад

Писането на доклад може да бъде доброволна или задължителна част от курса. Докладът може да се прочете само от ръководителя на курса или да се представи на групата (вижте по-долу „презентация на участник или гост говорител“).

Презентация на участник или гост говорител

Ако участникът или гост говорителят представя доклад или чете лекция е важно това участие да съответства на цялостната програма на курса. Преподавателят представя презентацията, подпомага и дискусията след презентацията и осигурява спазването на програмата. Важно е коректно да се представи на участниците гост говорителя, за да могат те добре да се подготвят. По време на презентацията ще се приложат различни методи: обсъждане, учебни помагала и структуриране на съдържанието (например техники като диплянки, въпроси, запас от теми и т.н.).

Проект

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

Делови и ситуационни игри

При „влизането в роли“ участниците представят роли под формата на случка или сценарий и после ги разиграват на практика с учебна цел. Начините, по които тези роли са изиграни от участниците, после се дискутират. Влизането в роли основно се използва за тренировка на поведендечски модели на сегашното или бъдещото работно време по профила на специалността.

Запитване по няколко въпроса

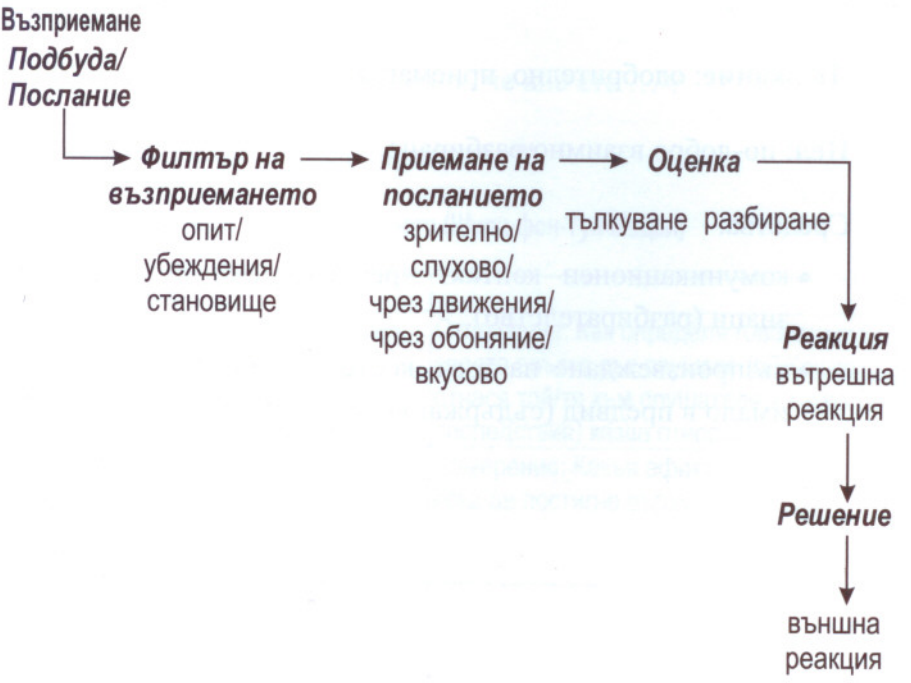
Всеки участник от работната група получава определен брой залепящи се точки (който отговаря на броя на разглежданите теми, разделен на две, но обикновено не повече от 7 точки). Темите са описани в „съдържанието на теми въпроси“ и всеки отбелязва неговата/нейната предпочитана тема, като разпределя залепящите се точки. Темата, считана за най-важна, ще включва най-много зелени точки.

Съдържание на въпроси

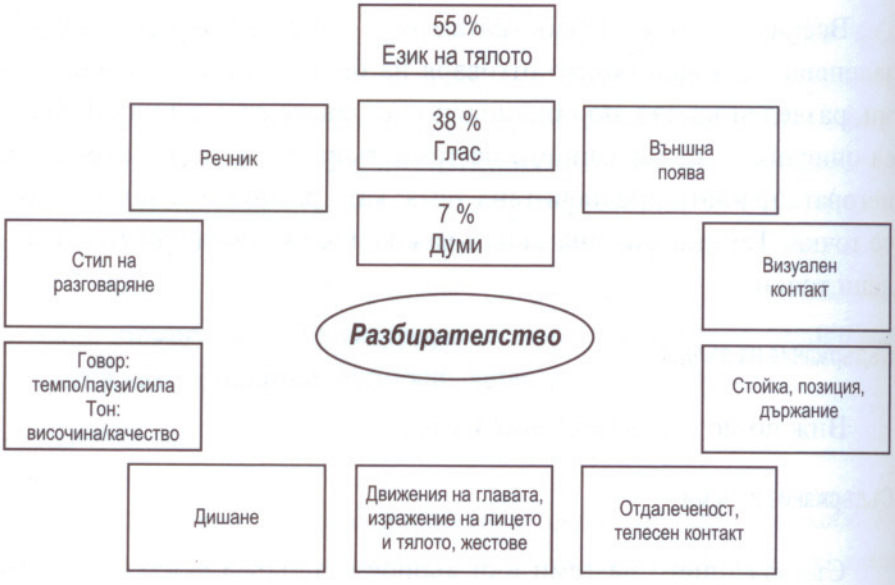
Виж по-долу „съдържание на теми“

Съдържание на теми

Съдържанието на теми или въпроси съдържа всички аспекти на даден въпрос събрани от групата. То улеснява по-нататъшно разглеждане на съответната тема или въпрос.



Разбирателство (Комуникативен контакт)



Построяване на мост през разбирателството и преценката

Активно слушане

Държание: одобрително, приемащо.

Цел: по-добро взаимно разбиране.

Средства:

- комуникационен контакт чрез словесни и несловесни знаци (разбирателство).
- възпроизвеждане на това, което е било казано или се е имало в предвид (съдържание и усещане).

Активното слушане изисква:

1. Съсредоточаване върху словесни и несловесни знаци у партньора, с когото разговаряме.

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

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

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

Например:

„Ако съм разбрал правилно, вие имате предвид ….“

„Искате да знаете дали/как/какво …“

„С други думи …“

(Вероятно) „Имам наблюдения, че вие сте …“/

„Вие наистина ли сте … (усещане)“

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

Учебни въпроси:	
Съдържание: Какво конкретно казва говорещият – описвайки, интерпретирайки, отсъждайки (без значение дали е истина или не)?	Отношение: Как определя говорещият своята връзка със слушателя? Как се отнася той/тя към слушателя и какво (в последствие) казва относно слушателя?
Саморазкриване: Какво казва говорещия за себе си? Какво ние научаваме за неговата/нейната личност, настроение и т.н.?	Намерение: Какъв ефект той или тя иска да постигне върху слушателя?

Моля, попълнете, използвайки пряка реч. Избягвайте необосновани размишления.

Случай 1: Шеф към секретарка: „Няма повече кафе!"	
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:

Случай 2: Компютърен специалист към колега: „Още веднъж правиш грешка!"	
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:

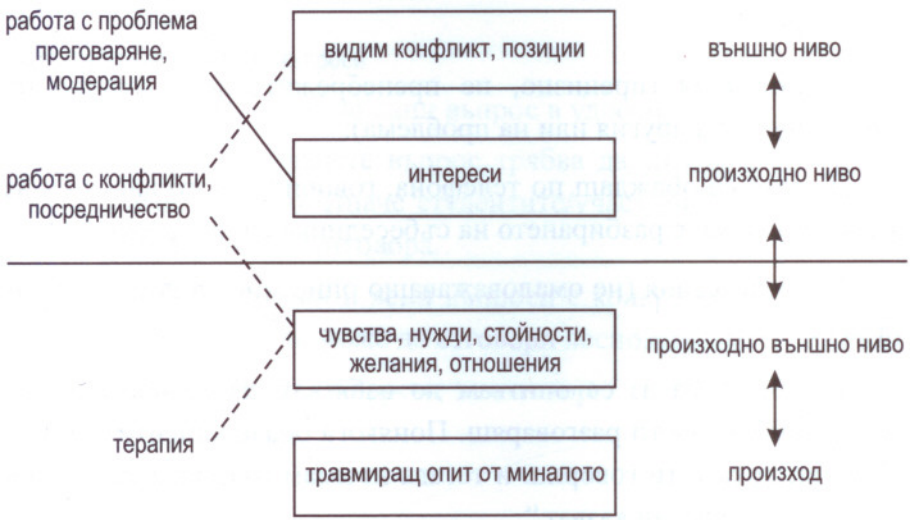
Случай 3: Баща към дъщеря си (която дълго е заела телефона) „Колко дълго ще говориш по телефона?"	
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:

Случай 4: Във вечерта на първата среща пред нейната врата: „Твоите очи са наистина красиви!"	
Съдържание:	Отношение:
Саморазкриване:	Намерение:

Фазите на общата дейност



Наслояване на конфликти и работа с тях



„Ти" – Език – „Аз" – Език

Сценарий

Представете си, че вашият колега г-н Петков, с който споделяте една служебна стая, обикновено говори много високо по телефона.

Докато вие (за пореден път) не разбирате добре събеседника си си от другата страна на телефонната линия и решавате да говорите по въпроса открито с вашия колега.

„Ти" – Език

„Когато крещиш по телефона и аз не мога да разговарям по телефона!"

„Защо не се опиташ да говориш някак по-тихо, аз не крещя когато говоря!"

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

„Аз" – Език

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

„Когато се обаждаш по телефона, говориш много високо и аз имам проблеми с разбирането на събеседника си на телефона."

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

„Заради това аз се опитвам до избягвам да се обаждам по телефона, докато ти разговаряш. Понякога обаче клиентите ми се обаждат, докато ти говориш и тогава аз имам големи затруднения да разбера какво ми казват."

3. Чувства (не омаловажаващо описание на чувствата ни)

„Чувствам се несигурен и разочарован."

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

Продължение (ако е уместно)

- питаме как другия вижда проблема;
- назоваваме целите си;
- изразяваме нуждите и желанията си.

Умения за задаване на въпроси

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

Правила при задаване на въпроси

- Задавайте само по един въпрос в удобен момент.
- Преди да зададете въпрос трябва да знаете какво точно целите с него. Иначе студентите/участниците в курса ще се затруднят в отговора.
- Питайте кратки и ясни въпроси с конкретна цел, така че слушателят да може да отговори лесно.
- Дайте достатъчно време за отговор.

Възможности за задаване на въпроси

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

- „Как мога да ви помогна?“
- „От какво точно се нуждаете?“
- „Защо мислите, че …?“

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

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

- „Мога ли да ви помогна?“
- „Имате ли нужда от съвременната версия?“
- „Мислите ли, че трябва да продължим с дискусия?“

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

3. Указващи въпроси: Внимавайте когато задавате тези въпроси на обучаваните в курса! Използването на указващи въпроси означава, че вие наистина не искате да получите отворен отговор, а да внушите вашето мнение. Очевидно този вид въпроси засилват противопоставянето на слушателите.

Указващ въпрос все пак може да бъде много полезен, ако желаем да наблегнем на общите интереси:

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

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

- „Ще се видим в сряда или в четвъртък?“

Типични стъпки на Модерационния процес



Метаплан техника в модерацията

Метаплан техниката в модерацията е редица от методи, които улесняват процеса на решаване на проблеми в групи. Когато се използва на работни срещи, тази техника води до реални резултати. Те се основават на широка база от отговорности, защото всички участници са били част от процеса. Метаплан техниката следва естествения, систематичен ред на стъпките при решаване на проблеми (модерационния цикъл):

Стъпка	Приложени методи
1. Изразяване на чувства или мотиви, свързани с резултата	Запитване по един въпрос (Виж Кратко описание на методите)
2. Получаване на основна представа за ситуацията	Викащи въпроси съберете всички идеи и усещания, свързани с крайния резултат чрез нещо като брейнсторминг говорете накратко относно натрупаните впечатления обобщете впечатлението
3. Задаване на въпрос, който цели същината на резултата	Задаване на въпроси с карти преобразувайте крайния резултат във въпрос задайте на участниците да напишат отговорите си на карти (по един отговор на карта)
4. Обвързване на отговорите с различна тематика/проблематика	Групиране съберете картите направети групи с помощта на участниците наименувайте групите с отговори като се допитвате с участниците
5. Набиране на тематика/проблематика	Съдържание на теми (Виж кратко описание на методите)
6.Класифициране (подреждане) различните специфики/аспекти на проблема	Съдържание на теми (Виж кратко описание на методите)
7. Избиране на тематика/проблематика	Викащи въпроси питайте участниците, кой от тях по коя тема/проблем ще работи с най-голям приоритет
8. Работа по тематиката/проблематиката в групи	Работа по групи (Виж кратко описание на методите) разделете се по групи, които да работят по една или няколко от темите/проблемите с най-голям приоритет накарайте групата да използва адекватни средства за намиране на решения (AVORS, SMART и т.н.) накарайте групата в заключение да представи своите (предложения за) решения
9. Запознаване на другите участници с решенията взети в групата	Презентация (Виж кратко описание на методите) групата представя резултатите от работата си т.е. (предложения за) решения
10.Обсъждане на решенията	Дискусия (Виж кратко описание на методите) решенията на групата се обсъждат от всички участници
11. Взимане на решения за конкретни действия	Решение/План за действие описват се конкретните стъпки при решенията в плана за действие, в съгласие с всички участници отговарящите лица и датата за завършване се записват