



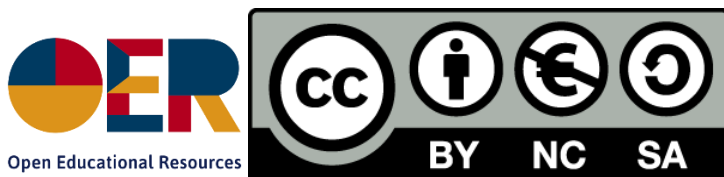
BRinging STEM into Active agING (BRAIN)

2020-1-PL01-KA204-081805

“From the Laboratory to the City” Training  
Format



Отказ от отговорност: Подкрепата на Европейската комисия за реализирането на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява възгледите само на авторите. Комисията не може да носи отговорност за употреба на информация, съдържаща се в публикацията.





## Съдържание

Съдържание.....	3
1. Контекст на проекта.....	4
2. Цел на обучителния формат .....	5
3. Игри за запознаване („разчупване на леда“) и изграждане на екип (тиим билдинг). 6	
4. Теоретична сесия относно Неформалното образование.....	11
Какво е Неформално образование? .....	11
Цикълът на Колб на учене чрез преживяване .....	13
Принципи на неформалното образование .....	14
Професионална компетентност и отношение .....	17
5. Практическа сесия относно Неформалното образование (НФО).....	19
6. Брейнсторминг (Мозъчна атака) относно образователните нужди на по-възрастните учащи .....	23
7. Практическа сесия относно наставничеството .....	26
8. Практическа сесия относно наставничеството .....	30
9. Теоретична сесия относно Съвместен дизайн/проектиране (Co-design) .....	32
Процес на Съвместен дизайн .....	32
Методи на Съвместното проектиране /дизайн .....	34
10. Практическа сесия относно Съвместно проектиране (Co-design) .....	37
11. Мозъчна атака (Брейнсторминг) на сценарии за приложение за игри .....	41



## 1. Контекст на проекта

„BRinging STEM into Active agINg” (BRAIN) е 24-месечно стратегическо партньорство **насочено към** обучение на научни изследователи да предават научни знания и умения на по-възрастни, като ги ангажират в процес на активно стареене, както и поемане активна образователна роля спрямо своите връстници и други групи от населението, което ще насърчи тяхното социално включване.

„Стандартен подход е да инструктираме учените да опишат нещо, сякаш го обясняваме на нашата баба. Но колко често учените всъщност обясняват науката на своите баби и дядовци? Или на други възрастни граждани? Това трябва да се промени. Световното население застарява – очаква се над 21% от хората по света да са на възраст над 60 години до 2050 г. – но тази голяма и нарастваща част от обществото често остава извън обсега на науката. Много инициативи за STEM (наука, технологии, инженерство и математика) са насочени към млади учащи с идеята, че нашите ресурси се изразходват най-добре за отглеждане на научно грамотно и иновативно следващо поколение.

Въпреки че със сигурност е жизненоважно да внушим страст към науката и данните в нашите младежи, ние също трябва да отделяме ресурси и усилия, за да научим най-възрастните членове на обществото за това. Вярно е, че с напредването на възрастта разклонената мрежа от неврони в мозъка ни започва да се нарушава, но теорията за „когнитивния резерв“ предполага, че ангажирането на мозъка през целия живот укрепва невронната мрежа, за да може по-добре да издържи на ефектите на възрастта. Дори в напреднала възраст, давайки на мозъка ни „тренировка“, все още може да позволи на невроните да създават нови връзки – и потенциално дори да добавят цели нови неврони – което ни позволява да научаваме нова информация. И независимо от когнитивния капацитет, това учене има очевидни физически, психологически и социални ползи“ (Б. Бибел – 2018)

### .Цели:

- Обучение на научни изследователи за насърчаване на знания и умения, свързани с науката и нейните области сред по-възрастните хора;
- Стимулиране на активното гражданство на възрастните, както и участието в образованието в областта на науката;
- Ангажиране на възрастни хора в поемане на образователна роля към обществото, действайки като възпитатели, водене на образователни семинари в техните местни общности, насочени към противопоставяне на тяхното социално изключване и стереотипите, насочени към тях;
- Създаване на конкретни и ефективни методологии и резултати, които могат да бъдат използвани в транснационално отношение.

### Целеви групи:

- а) Научни изследователи на възраст над 35 години с най-малко 5 години опит в областта (Обединен персонал);
- б) Възрастни възрастни на възраст 60+ години в пенсия (Местна програма);
- в) Групи от население - младежи (13-17 г.), млади възрастни (18-30 г.), възрастни (30-50 г.) и възрастни (50+ години) за (местни работилници).



## 2. Цел на обучителния формат

Форматът за обучение се **основава** на неформалното образование, приложено в научни области, насочено към научни изследователи на възраст 35+ и замислено за аудитория от образователни институции и специалисти, които се интересуват от предаване на специфични секторни знания и умения към целева група обучаеми, които нямат опит по темата.

Форматът е фокусиран върху **три основни области**:

- Неформално обучение,
- Менторство,
- Съвместен дизайн.

Всеки един от тях включва както теоретични, така и практически аспекти.

Форматът за обучение съдържа следните **специфични образователни модули**:

- Игри за запознаване (разбиване на леда )и изграждане на екип
- Теоретична сесия относно неформалното образование.
- Практическа сесия относно неформалното образование.
- Теоретична сесия относно менторството.
- Теоретична сесия относно Съвместен дизайн (Ко-дизайн).
- Презентация относно образователните нужди на по-възрастните учещи
- Създаване на Местна програма

Форматът оказва влияние като инструмент с най-обща приложимост (в различните страни и сектори). Форматът има своята физическа форма в наръчник и неговата достъпност ще бъде осигурена чрез интегрирането му в BRAIN, както и в уебсайтовете на партньорите на Консорциума, като ресурс с отворен достъп.

По отношение на прехвърляемостта, Форматът е създаден на всички езици на партньорите, както и на английски и следователно е приложим в различни национални контексти на образованието за възрастни.



### 3. Игри за запознаване („разчупване на леда“) и изграждане на екип (тиим билдинг)

ВЪВЕЖДАЩИ ИГРИ ЗА ЗАПОЗНАВАНЕ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ЕКИП ЧРЕЗ “СКОРОСТНИ СРЕЩИ”	
<b>Цели</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Представяне на участниците</li><li>- Създаване на положителна атмосфера за приятно сътрудничество и изпълнение на дейностите по проекта</li></ul>
<b>Типология</b>	Игри за запознаване
<b>Времева рамка</b>	45 минути
<b>Съдържание</b>	
<b>Материали</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Post-its (бележки)</li><li>- Дъска или проектор</li></ul>
<b>Процедура</b>	<p><u>Стъпка 1.</u></p> <p>Подгответе стаята, поставете столове и напишете следните теми за скоростната среща на дъската или проектора:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) Име на участника</li><li>б) Професия и хобита на участника</li><li>в) Очакванията на участника от тренировъчната сесия</li></ul> <p><u>Стъпка 2.</u></p> <p>Дайте на участниците номер между 1 и 2: половината от участниците стават 1, а втората половина става 2.</p>



### Стъпка 3.

Помолете всички хора с номер 1 да се представят на човека, седнал отсреща на масата, който е с номер 2 и им дайте две минути да се опознаят

За предпочитане е да седнете на маси из стаята (или само на два стола), така че шумът на разговорите да не пречи на способността на участниците да чуват. Понякога обаче оформлението на помещението не позволява това. В такъв случай трябва да помолите участниците с номер 1 да се представят на двамата, седнали в техния ъгъл, и така нататък, докато всички номерирани като 1 и 2 имат възможност да се срещнат

Ако столовете могат да бъдат разпръснати из стаята, обучаващият трябва да помоли хората, които са под номер 1, да седнат на масата или на стол. След това номер 2 преминава към следващия партньор на всеки две минути.

Използвайте таймер и звънец, зумер или някакъв звук, за да предупредите участниците, когато изтекат двете минути, така че да не се налага да губят време за участие в презентациите.

Участниците трябва да се движат от един човек на друг, докато не срещнат всички в стаята.



## ВЪВЕЖДАЩИ ИГРИ ЗА ЗАПОЗНАВАНЕ, ИЗГРАЖДАНЕ НА ЕКИП ЧРЕЗ “СКОРОСТНИ СРЕЩИ”

### Цели

- Подобряване сътрудничеството между екипите
- Създаване на позитивна атмосфера за приятно сътрудничество и изпълнение на проектните дейности

### Типология

Упражнение за изграждане на екип (тиим –билдинг)

### Време

45 минути

### Delivery Content(s)

### Материали

- 20 bibs or шалчета
- Безопасно място за провеждане на дейността според големината на групата
- Флипчарт & маркери

### Процедура

#### Стъпка 1.

Маркирайте пространството на дейността (ако е необходимо).

Пригответе лигавниците/шаловете за отборите.

Обяснете правилата и ги накарайте да бъдат ясно посочени или публикувани на флипчарт.

Подгответе и представете този, който ще играе ролята на рефера: Ролята на рефера е да дискриминира един от отборите в третата част на упражнението. Това може да бъде във всякакъв тип взаимоотношение, като даване на пет точки с ръка на другите отбори и пренебрегване на дискриминирания, даване на точки за аплодисменти/насърчаване на другите/отборен дух само на привилегирования отбор, отнемане на точки по различни причини от дискриминирания отбор.

#### Стъпка 2.

Опашки - Всеки участник ще получи кърпа (шалче) и ще се опита да го вземе от другите, без да губи своя. Лигавниците се прибират в панталоните или късите панталони отзад на всеки човек. Играта може да се използва като упражнение за загряване. Обяснете на участниците, че трябва да имат поне половината от шалчето





на показ, за да могат другите да го хванат (5 минути) Snake - Separate the group into 3-4 teams (the teams should be of around 4-5 people).

Дайте им инструкциите. Предполага се, че те действат като змия с цел да откраднат лигавника/шала, който е прикрепен към последния член на другия отбор (пример пъхнат в шорти).

За хващане на лигавника/шала ще бъдат присъдени точки само ако веригата от хора не е скъсана.

Представете рефера

Играйте дейността (15 минути)

Спрете играта и уведомете участниците, че за да постигнат по-добри резултати, им е предоставено 2-3 минути, за да решат стратегия в рамките на своите отбори.

Нека играят отново; този път реферът трябва да действа в съответствие с инструкциите, предложени в съветите за фасилитиране. (15 минути)

### Стъпка 3.

Разговор + Закриване – (40 минути)

Помолете ги да опишат дейността и чувствата си, своето обучение.

- Какво се случи по време на играта?
- Как се чувствахте по време на упражнението?
- Успяхте ли да работите заедно?

\*Помогнете на групата да анализира как са работили заедно и какво прави добра групова работа.

- Какви проблеми имахте при организирането?
- Каква отговорност имаше всеки член на групата?
- Как биха могли да подобрят представянето си?
- От какви умения са имали нужда? Отговорност? Умения за слушане и отговаряне? Сътрудничество? Какво друго?

\*Резултати от обучението

- Кой получи най-висок резултат от всички отбори? Как играхте, за да спечелите?
- Кой има най-нисък резултат? Как се чувстваш? Какво стана?
- Къде са сключени споразумения между екипите за сътрудничество? Защо?

\* Обратна връзка за упражнението

- Хареса ли ви играта? Какво ви хареса/не хареса ?



- Бихте използвали/адаптирали за другите такава дейност?

## 4. Теоретична сесия относно Неформалното образование

### Какво е Неформално образование?

Неформалното образование е целенасочена образователна дейност, която помага на човек да се превърне в съзнателна личност, способна да решава проблеми отговорно и творчески, и да бъде активна в своята общност. Неформалното образование е основен инструмент за създаване на гражданско общество и неговото укрепване

Терминът и концепцията за неформално образование (НФО) се появява за първи път през 1967 г. на Конференцията за световната образователна криза, организирана от ЮНЕСКО под ръководството на П.Х. Кумбс.



Фиг. 1. Неформално образование

### Разлики с други видове образование

Формално	Неформално
<p><b>Селективно:</b> цедка, пирамида, първо подбор и след това обучение; системата отхвърля участници на различни етапи, след като напусне, участникът не може да се върне; скъпо е</p>	<p><b>Отворено:</b> може да се включиш и да напуснеш по всяко време; няма предварителен подбор, само самостоятелен подбор от участниците; без отхвърляне, без постоянно отпадане; евтино е</p>
<p><b>Отдалечен от живота:</b> период само на образование и без работа, последван от само работа без образование, учите сега за бъдещо ползване; учебен план академичен</p>	<p><b>Образование в живота:</b> да се учиш да бъдеш, а не да се учиш да ставаш нещо различно; научаване как да се справяте с живота сега; използва опит и съществуващи знания; незабавно приложение ;</p>

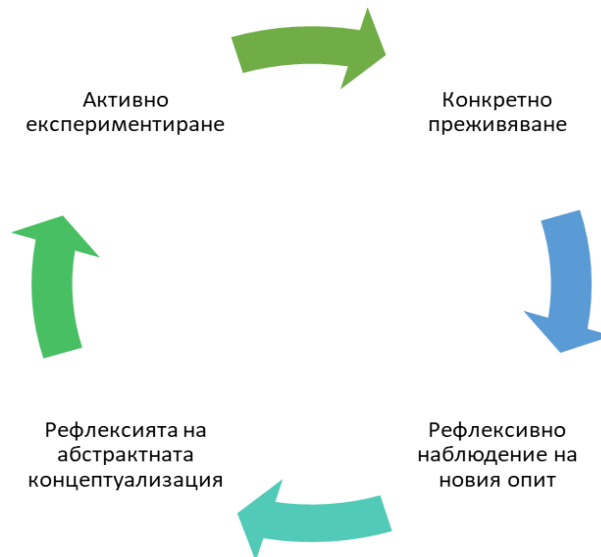


<p><b>Обучение завършващо с изпити:</b> обучение с начало и край „банков подход“; изпраща участниците „обучени“ за цял живот, напълно снабдени с необходимото, няма нужда от повече, сертифицирано обучение</p>	<p><b>През целия живот:</b> образованието никога не е завършено, защото винаги се справя с нови неща; няма толкова заинтересованост от сертификати; допуска "не знам"</p>
<p><b>Резултати:</b> създава зависими обучаеми; обучението спира, когато учителят не е там</p>	<p><b>Резултати:</b> създава самостоятелни, независими и продължаващи учащи се</p>

Тип	Определение	Пример
<b>Формално образование</b>	Йерархично структурирана, хронологично степенувана система, от началното училище през университета и включваща, в допълнение към общото академично следване, разнообразие от специализирани програми (специалности) и институции за редовно техническо и професионално обучение	Типична държавна гимназиална класна стая
<b>Неформално (информално) образование</b>	Процесът на учене през целия живот, при който хората придобиват нагласи, ценности, умения и знания от ежедневието и образователните влияния и ресурси в заобикалящата среда	Малки деца се учат да говорят. Те се учат, като слушат и имитират. Техните опити и грешки.
<b>Неформално образование</b>	Всяка организирана образователна дейност извън установената формална система - независимо дали действа отделно или като важна характеристика на някаква по-широка дейност - която е предназначена да обслужва разпознаваеми клиенти за обучение и цели на обучението	Курс, предлагащ меки умения за младежи или програма за овластяване на жени

## Цикълът на Колб на учене чрез преживяване

Теорията за стила на учене чрез преживяване на Колб обикновено е представена от цикъл на обучение от четири етапа, в който обучаемият „докосва всички основи“:



Фиг.2. Цикъл на Колб на учене чрез преживяване

**Конкретно преживяване** - среща се ново преживяване или ситуация или повторно тълкуване на съществуващ опит.

1. Рефлексивно наблюдение на новия опит - от особено значение са всички несъответствия между опит и разбиране.
2. Рефлексията на абстрактната концептуализация поражда нова идея или модификация на съществуваща абстрактна концепция (човекът се е поучил от своя опит).
3. Активно експериментиране - обучаемият прилага своите идеи към света около себе си, за да види какво ще се случи.
4. Ефективното учене се вижда, когато човек напредва през цикъл от четири етапа: на (1) придобиване на конкретно преживяване, последвано от (2) наблюдение и размисъл върху това преживяване, което води до (3) формиране на абстрактни понятия (анализ ) и обобщения (закljučения), които след това (4) се използват за тестване на хипотеза в бъдещи ситуации, което води до нови преживявания.

### Цели и задачи на неформалното образование

Неформалното образование **цели:**



- Развиване на съзнателна личност, способна отговорно и креативно да решава собствените си проблеми и проблемите на общността. По този начин хората стават активни членове на обществото и притежават необходимите компетенции за водене на смислен живот;
- Развийте способността на човек да съчетава идеи със знания и умения и да произвежда творчески действия в непрекъснато променящата се среда;
- Подобряване на достъпа до холистично образование за възможно най-голям брой образовани чрез разнообразие от методологии, средства и преносители.

**Целите** на неформалното образование са:

- Развиват критично мислене;
- Развиват умения и ги прилагат в лични, социални и професионални дейности;
- Създава условия, при които всеки човек може да се разкрие, да познае своите таланти и да се разгърне;
- Насърчаване на откритост и инициативност, съзнателност и независимост;
- Помогнете на човек да разбере променящата се среда и да формира определена перспектива.

## Принципи на неформалното образование

Принципите на неформалното образование, които предоставяме тук, са резултат от нашите лични постоянни разбирания и размишления за работата с различни групи.

### Доброволно участие

- Обучаемите са свободни да изберат предпочитан преносител и програма на обучение, да участват в дейност по своя свободна воля и да избират вида на неформалната образователна дейност, нейната форма и продължителност

### Специфична среда

- Неформалното образование се осъществява в специфична среда, която трябва да има известна автономия (отделеност), така че хората да могат безопасно да експериментират и тестват себе си без по-голяма вероятност да навредят на себе си или на другите.

### Активно участие в учебния процес

- Хората, които участват в неформалното образование, постигат определени резултати първо чрез активно участие.

Фиг.3 – принципи на Неформалното образование

**Доброволно участие.** Обучаемите са свободни да изберат предпочитан преносител и програма на обучение, да участват в дейност по своя свободна воля и да избират вида на неформалната образователна дейност, нейната форма и продължителност.

**Специфична среда.** Неформалното образование се осъществява в специфична среда, която трябва да има известна автономия (отделеност), така че хората да могат безопасно да експериментират и тестват себе си без по-голяма вероятност да навредят на себе си или на другите. Това също трябва да бъде среда, в която хората могат да поемат пълна отговорност за своите действия. Дори провалът или несправедливото решение могат да имат отрицателни последици, които могат да повлияят на останалата част от живота на човек. Това означава, че младите хора трябва да имат възможност да се изпробват. Подлагането на изпитание на себе си ви позволява да събирате по-автентични преживявания, което е изключително важно на тази възраст

**Активно участие в учебния процес.** Хората, които участват в неформалното образование, постигат определени резултати първо чрез активно участие. Активността се постига чрез отделяне на време за назоваване и възприемане на личния опит. Ако е необходимо, може да се постигне чрез създаване на изкуствени ситуации за придобиване на нов опит и чрез предоставяне на теоретичен материал за активна дискусия, създаване на условия разглеждане и мислене за възможностите за приложение.

Холистичен принцип	Учене чрез опит	Отворено и неформално общуване	Създаване на неконкурентна среда	Групово ориентирано обучение
<ul style="list-style-type: none"> <li>Възприемане на цялостно отношение към хората, възпитателните цели и методите на работа. Не се пренебрегват нито чувствата, нито ума, нито физиологията и се обръща внимание както на отделния човек, така и на групата и субекта.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Процесът на неформалното образование се основава на опита, който придобива смисъл само когато е добре възприет и съзнателно осъзнат.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Неформалното образование е безопасен процес, при който хората могат да бъдат себе си, като споделят житейския си опит, разкриват слабите си страни без страх от грешки и ги признават.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дейността на неформалното образование е област, в която силно се избягва изкуственото конкурентно напрежение. Конкуренцията е това, което движи съвременното общество.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Групата служи като среда за решаване на междуличностни отношения, вземане на общи решения, споделяне на работа и отговорности.</li> </ul>

фиг.4 – Принципите на неформалното образование

**Холистичен принцип.** Този принцип означава възприемане на цялостно отношение към хората, възпитателните цели и методите на работа. Не се пренебрегват нито чувствата, нито ума, нито физиологията и се обръща внимание както на отделния човек, така и на групата и субекта. Целта е опитът, натрупан по време на образователния процес, да се свърже с реалността. Неформалното образование съчетава емоционални, физически, интелектуални методи, които осигуряват всестранно развитие на личността. Ие практикуваме НФО и вярваме, че човек става свободен от външните обстоятелства, силен вътрешно, уверен в себе си и самодостатъчен („господар на собствената си воля и роб на собствената си съвест“, по думите на нашия Учител А. Кучикас), едва след като е осъзнал своето единство.



**Учене чрез опит.** Процесът на неформалното образование се основава на опита, който придобива смисъл само когато е добре възприет и съзнателно осъзнат. Следователно опитът се обсъжда (осмисля) и се назовава, изводите се правят, осмислят се и се прилагат в реалния живот.

**Отворено и неформално общуване.** Неформалното образование е безопасен процес, при който хората могат да бъдат себе си, като споделят житейския си опит, разкриват слабите си страни без страх от грешки и ги признават. Това е и място за учене от собствените грешки, учене един от друг, и за взаимно израстване на обучаващия и обучаемия.

**Създаване на неконкурентна среда.** Дейността на неформалното образование е област, в която силно се избягва изкуственото конкурентно напрежение. Конкуренцията е това, което движи съвременното общество. Резултатите (изпълнение на план или задача) са постоянно търсене. От младите хора често се изисква да направят повече, отколкото са способни, или се насърчават да бъдат възприемани като нещо, което не са. Кога получават шанс просто да бъдат себе си? За да отговорят на очакванията на обществото (или на възрастните), повечето млади хора се научават да се адаптират и оцеляват по този начин. Но в същото време те могат да мразят това общество, но за съжаление нито имат сили, нито искат да го променят. Следователно неформалното образование отказва изкуствената конкуренция и формалния контрол на резултатите.. Опитът от процеса се счита за ценен и може да се третира като резултат. Този принцип позволява създаването на пространство, където участниците не се сравняват един с друг, а по-скоро те могат да оценят себе си и докъде са стигнали по желания от тях начин. Тук единственото сравнение, което може да се случи, е това, при което хората сравняват себе си със себе си – как бях в началото на образователния процес и какъв съм сега в края на образователния процес? Този процес на вътрешна зрялост не може да бъде оценен по формален начин, защото резултатите може да не са видими веднага, а едва след известно време. (Това време е много индивидуално). Затова често говорим както за резултатите от НФО, така и за ефектите от НФО

**Групово ориентирано обучение.** Групата в неформалното образование служи като средство, като определен модел на общество (мини общество). Групата служи като среда за решаване на междуличностни отношения, вземане на общи решения, споделяне на работа и отговорности. Индивидуалното обучение се засилва и в група. Нуждата от индивидуални програми за обучение в западноевропейските страни бързо нараства. Досега е имало много малко дискусии по тази тема и ако е имало, то е било само за ученето на младите хора в доброволческа служба. Често говорим за обучение на доброволци или работа с доброволци. Съгласни сме, че задачата е дълга и изисква последователност. Организацията, които се занимават с обучението на доброволци, знаят колко усилия, време и пари изисква тази работа. Освен индивидуалното обучение, за работа с доброволци се организират доброволчески групи, групови дейности, семинари и срещи. Създават се пространства, където групи от доброволци могат да разсъждават върху своя опит, да се учат един от друг, да решават трудни ситуации, да оценяват личностното израстване и да реализират придобитите компетенции.



## Професионална компетентност и отношение



Fig.5. – Професионална компетентност и отношение

Разбирането на понятието отношение става по-ясно, ако се позовем на модела на компетентност.

Модераторът трябва да бъде:

- Наясно със себе си, т.е. със своите нагласи и гледни точки. Тази област обхваща всички лични нагласи, придобити чрез опит: отношение към себе си, околната среда и хората наоколо (мъже, жени, полицаи, учители, политици и др.), неща и явления (дроги, алкохол, храна, живот и др.). Осъществяването става чрез работа върху себе си и рефлексия, с помощта на себе си и на другите.
- Трябва да имат определени знания, теоретични и практически, придобити чрез неформално образование, развитие и обучение и от натрупването на собствен опит. В зависимост от това къде, как и с кого работят модераторите, те се нуждаят от знания за различните групи като цяло и по-специално за тези, с които работят; за тяхното поведение; за групите и работата с тях; за методите; правни въпроси; за местния и по-широк контекст; за подкрепящи структури; за други институции.
- Трябва да има определени умения. Модераторът трябва да е научен, с опит и обучен. Трябва да може: да ръководи групата; да отстъпва и да дава свобода на



решение; да може да стои отстрани или да се намеси; да може еднакво добре да говори с младежи, както и с местен политик или със стара дама в магазин; и т.н

### Признаването на НФО защо ни е необходимо?

- Обществото основаното на знанието изисква нови критерии за образование през следващите години. От съществено значение е всеки да учи и да изгражда реални компетенции през целия живот . Вече не е достатъчно да мислим само от гледна точка на формалното образование. Следователно е необходимо да разширим разбирането си за образованието и да признаем НФО като съществена част от цялостния образователен процес.
- Реалните компетенции се разбират широко като обхващащи всички компетенции, придобити чрез формално образование, неформално образование и самостоятелно учене. По този начин това е комбинирана концепция за тези ценности, умения, квалификации и способности - независимо от учебната среда, която човек е способен и мотивиран да приложи.
- Признаването на реални компетенции се основава на основния принцип, че индивидът може да надгражда и използва компетенциите, придобити чрез схеми за неформално образование, във формалната образователна система и в ситуации на заетост.



## 5. Практическа сесия относно Неформалното образование (НФО)

Сесия “ Практическа сесия относно Неформалното образование”	
<b>Цели</b>	<p>Основната цел на упражнението, представено по-долу, е да покаже на практика на участниците какво е НФО. По принцип чрез тази игра има голям набор от теми, които могат да бъдат разгледани. Основно служи за:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- да се говори за сътрудничество и партньорство,</li><li>- да сме наясно с предразсъдъците и собствената си роля в екип/група/общество</li><li>- да развият нагласи за сътрудничество в умовете на участниците</li></ul>
<b>Типология</b>	Упражнение НФО
<b>Времева рамка</b>	90 минути
<b>Delivery Content(s)</b>	
<b>Материали</b>	<p>Листове с инструкции за печатане за участниците (раздаването се представя отделно)</p> <p>- червени и сини картони за всеки отбор (3 комплекта карти, ако има 3 отбора)</p>
<b>Процедура</b>	<p>Стъпка 1.</p> <p>Разделете групата на отбори. Във всеки отбор не трябва да има повече от 6-8 души. Също така трябва да има четен брой отбори. Два отбора ще работят заедно (син и червен отбор ).</p> <p>Стъпка 2.</p> <p>Инструкциите, дадени на групата, са:</p> <p><b>„Вашата задача е да спечелите възможно най-много точки“</b> и раздавате листа по-долу на всеки участник. Може да се каже, че всичко е на хартия. Ще има 10 кръга,</p>



отборите ще играят или с червен, или със син картон всеки кръг и съответно ще печелят определен брой точки. **Резултатът за всеки отбор се брои всеки рунд според графика за изплащане, представен в раздаването.**

В кръг 4, 9 и 10 ще имате възможността да се срещнете с другата група.

Стъпка 3.

Трябва да имате някой, който да води бележки за случващото се във всяка група, ако искате да разберете по-добре груповия процес.

Стъпка 4.

Като фасилитатор на процеса вие следите времето. Те ви предават писмото на всеки три минути и вие предавате резултата на другата група. Те сами отчитат оценките (точките са на листа). Показвате мястото, където трябва да водят преговорите. Те избират по един човек от всяка група и се срещат.

Стъпка 5.

Като фасилитатор вие не се намесвате в процеса. Каквото и да се случи, е единственото нещо, което може да се случи.

Стъпка 6.

Ще видите каква стратегия избират. Дали да се състезават, да си сътрудничат и да се опитват да получат възможно най-много точки от цялата група, сини и червени, работещи заедно, или какво друго?

Стъпка 7.

След определен период от време, помолете участниците да помислят и да запишат:

- Как виждаме другата група?
- Как мислим, че другата група ни вижда?
- Как виждаме себе си?

Обсъдете в пленарна зала. Какво може да се научи от тази дейност, ако се приложи в реалния живот?

## СЕСИЯ “ Практическа сесия относно Неформалното образование”

### Спечели колкото можеш повече

• Инструкции

За десетте зунда червената група трябва да избере А или В, а синята група трябва да избере Х или У. Точките, които групите получават от един кръг до следващия, зависят от комбинацията от това, което двете групи избират въз основа на следното:

АХ – и двете групи печелят по 3 точки

АУ – червената група губи 6 точки, синята група печели 6 точки

ВХ – червената група печели 6 точки, синята група губи 6 точки

ВУ – и двете групи губят по 3 точки

Рунд	Минути	Избери		Общо точки	
		Червена група	Синя група	Червена група	Синя група
1	3				
2	3				
3	3				
4 *	3 за избор на преговарящ 3 за договаряне 3 група				
5	3				
6	3				

7	3					
8	3					
9**	3 за избор на преговарящ  3 за договаряне  3 група					
10**	3 за избор на преговарящ  3 за договаряне  3 група					

\* Рунд 4 – дублиране на точките.

\*\* Рунд 9 и 10 – умножете числото по себе си (но запазете знака минус).



## 6. Брейнсторминг (Мозъчна атака) относно образователните нужди на по-възрастните учащи

СЕСИЯ “ Мозъчна атака по отношение на образователните нужди на по-възрастни учащи ”	
<b>Цели</b>	<p>Ученето през целия живот като концепция замени концепцията за образование за възрастни в много общества (вж. Findsen &amp; Formosa, 2011; Findsen &amp; Mark, 2016; Mark, 2013; Ogden, 2010). Ученето през целия живот е утвърдено като право от някои нации чрез правителствена политика. Това се възприема като удобна политическа реторика, която често не е придружена от финансиране за учене през целия живот (за повече информация вижте Bowl 2014; Findsen &amp; Mark, 2016; Schuller &amp; Watson, 2009).</p> <p>Тази сесия има за цел намирането и разбирането на образователната потребност на по-възрастните обучаеми в рамките на ученето през целия живот. По-конкретно, целите се отнасят до:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Да отговори на образователните нужди на по-възрастните възрастни учащи се в страните партньори по проекта;</li></ul>
<b>Типология</b>	<p>Теоретична сесия: настоящата дейност ще следва методологията на „обратната мозъчна атака“. Такава стратегия, вместо да мисли за директни решения на даден проблем, работи чрез идентифициране на начини, по които участникът може да причини или да влоши проблема с ученето на възрастните хора.</p> <p>Във вторична фаза участниците и медиаторът обръщат тези идеи, за да намерят образователни нужди, за които участникът не е мислил преди.</p>
<b>Времева рамка</b>	- 70 минути
<b>Delivery Content(s)</b>	Настоящата дейност ще представи набор от категоризации, при които партньорите по проекта трябва да се намесят, за да отговорят на образователните нужди на обучаеми от по-напреднала възраст.
<b>Материали</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- голяма дъска, където да се пишат предложения от участниците</li><li>- маркер(и)</li><li>- лаптоп с интернет връзка може да бъде полезен, за да предостави на участниците виртуалната дъска Miro, за да имат общ преглед на мозъчната атака</li></ul>
<b>Процедура</b>	

Обратната мозъчна атака е добра техника, която да опитате, когато е трудно да се идентифицират директно решения на проблема. Често това е ангажиращ процес и може да извади на яве скрити грешки в процеса. Особено важна е ролята на медиатора на сесията, той/тя трябва да насърчи участието на всички участници и да позволи всякакви отговори, от спорни до иронични

Как да използвате тази процедура?

За да използва тази техника, медиаторът започва с един или два „обратни“ въпроса:

Вместо да питате "Как да разреши или предотврати този проблем?" попитайте: "Как бих могъл да причиня проблема?" И вместо да попитате "Как да постигна тези резултати?" попитайте: "Как бих могъл да постигна обратния ефект?"

След това обмислете отговорите, за да генерирате идеи за обратно решение. Оставете идеите да текат свободно – не отхвърляйте нищо на този етап.

След като сте обмислили с брейнсторминг всички идеи за създаване на проблема, сега ги обърнете в идеи за решение за първоначалния проблем или предизвикателство.

И накрая, оценете тези идеи за решения и ги категоризирайте.

Подобно на нормалната мозъчна атака, можете да обърнете мозъчната атака сами, но вероятно ще генерирате по-разнообразни идеи като част от екип

Стъпка 1 – 5 минути

Медиаторът дава много кратко въведение в методологията на „Обратната мозъчна атака“ и предоставя на участниците „обратния“ въпрос, който ще характеризира първата част от мозъчната атака. Потенциален „обратен“ въпрос може да бъде „Как да попречим на пвъзрастни учащи да продължат да се образоват и в по-напреднала възраст?“

Стъпка 2 – 40 минути

Медиаторът дава думата и същевременно участва с участниците, за да насърчи тяхната креативност. На този етап е важно да не отхвърляте никакви идеи - да им позволите да текат свободно.

Също така е важно участниците да визуализират отговорите, които са дали на дъската. Ако групата от участници е средна или голяма (10+), би било много полезно да имате виртуалната дъска Migo, където да проверяват отговорите.

Времето на тези стъпки може да варира изключително в зависимост от креативността на групата и нейния състав. Когато участниците потвърдят, че няма други отговори, те могат да преминат към следващата стъпка.

Стъпка 3 – 25 минути

Тази стъпка включва участниците в дейността по категоризиране на предишните „обратни“ отговори. За да имате по-ясна представа за повдигнатите проблеми, важно е да начертаете на черната дъска диаграма и да зададете етикет на всеки тип отговори. След като тази категоризация бъде направена, медиаторът заедно с участниците имат ролята да обърнат обратно първите отговори и ще намерят решенията на въпроса. След това те ще намерят отговорите на въпроса „Как да





насърчим възрастните обучаеми да продължат да се образуват и в по-напреднала възраст?“ и така те ще имат набор от категоризации къде да се намесят, за да отговорят на образователните нужди на по-възрастните възрастни учащи се.



## 7. Практическа сесия относно наставничеството

СЕСИЯ “ Рамка на компетенциите за менторство“	
<b>Цели</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Осигурете ясна и споделена визия за очакванията на връзката ментор-наставляван;</li><li>• Намаляване на рисковете от процеса на наставничество, както от страна на обучаемите, така и от страна на учителите, чрез общ ръководен път;</li><li>• Осигурете еталон, който да вземете предвид, когато работите с резултати като компетенции, лични нагласи, знания и твърди умения;</li></ul>
<b>Типология</b>	Теоретична сесия
<b>Времева рамка</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Времева рамка на дейността се очаква да бъде 70 минути, разбита както следва:<ul style="list-style-type: none"><li>- 10 минути въведение</li><li>- 40 мин изпълнение</li><li>- 20 минути разбор и въпроси</li></ul></li></ul>
<b>Delivery Content(s)</b>	
<b>Материали</b>	Голяма черна дъска за записване на информация или друг подобен инструмент; Дигитален или печатен шаблон, предлагащ Рамката за компетенции за менторство, като тази
<b>Процедура</b>	<p>Насочваните пътеки често се наричат рамки на компетентност: те са модели на високи постижения в изпълнението за конкретна дейност или проект. В по-широк организационен контекст такава рамка обикновено включва редица компетенции, свързани с редица професии. В този случай, от конкретната тема, рамката се фокусира върху ролята на наставляваните и наставниците.</p> <p>Стъпка 1.</p>

Въведение в текущата дейност, представяйки как работи рамката на компетентностите, нейната динамика и предимства. Различни компетенции определят, най-общо, отлични постижения в работното поведение; тези дефиниции служат като критерии, спрямо които организацията оценява своите служители. В обобщение, рамката на компетентността изяснява кои поведения се изискват в конкретни роли, приема ги като еталон, оценява ги и ги награждава. Важно е участниците и учителите да разберат наставническите отношения, рамката на компетентност и очакваното поведение.

Стъпка 2.

След уводната част, учителят ще продължи заедно с участниците с обяснението на следната диаграма. Предлага се учителят да показва всеки сектор от диаграмата в различен момент, като по този начин позволява на участниците да се съсредоточат върху всяка компетентност една след друга. Това ще улесни разбирането на различните роли на наставляваните и наставниците и следователно на свързаните меки и твърди умения.

	<b>Наставник (ментор)</b>	<b>Наставляван</b>
<b>Компетенции</b>	<p><u>Професионални компетенции</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>В допълнение към техния опит на терен, наставниците трябва да имат управленски опит, за да могат да разберат какво търсят мениджърите при новите служители.</li> <li>Създаване на благоприятна среда за осигуряване на успешна менторска връзка;</li> </ul>	<p><u>Практически компетенции</u></p> <p>Менторството трябва да се предприеме с разбиране на причините, поради които наставляваният предприема такова начинание. Също така е важно това осъзнаване да произтича от практическия опит в областта на наставничеството</p>
<b>Лични нагласи</b>	<p><u>Непредубеденост</u></p> <p>По-естествен темп на напредък за наставлявания.</p> <p>Трябва да се избягват предразсъдъци по отношение на произхода, историята, или всяка</p>	<p><u>Уважение</u></p> <p>Менторите се ценят заради техните знания и прозрения.</p> <p>Менторите трябва да използват разумно времето и енергията си и да благодарят на своите наставлявани по професионален начин.</p>

	<p>друга нямаща отношение характеристика на наставлявания;</p>	<p><u>Изобретателност</u></p> <p>За да осигурите възможно най-доброто използване на времето и нуждите от обучение, ангажирайте се с поставянето на цели</p> <p>Уверете се, че сте се подготвили за менторски срещи предварително</p>
<p><b>Знание</b></p>	<p><u>Познание на полето и контекста</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Дълбоко разбиране както на работната среда, така и на професионалния опит.</li> </ul> <p>Кандидатът трябва да е запознат с областта на обучение, да е запознат с най-новите професионални тенденции и да притежава аналитични умения за оценка на конкретния пазар ;</p> <p><u>Проектни документи</u></p> <p>Като ръководство, тази рамка може да се използва, за да помогне на наставниците да определят колко далеч е наставляваният от желаните резултати от обучението, като прегледат наръчника.</p>	<p><u>Проектни документи</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Менторът ще предостави на наставлявания наръчник за менторската програма, след като програмата за менторство е започнала, и ще изисква да бъде прочетена внимателно, за да получи наставлявания ясно разбиране на резултатите от обучението и как се провежда менторската програма;</li> </ul>

	<p>От менторите се изисква да отговорят на всички въпроси или съмнения, които наставляваните може да имат по отношение на менторската програма.</p>	
<p><b>Твърди умения</b></p>	<p><u>Онлайн комуникация и дигитални умения</u></p> <p>Менторът трябва да владее стандартен софтуер и онлайн инструменти, тъй като срещите могат да се провеждат по смесен начин, за да отговорят на изискванията на единия или двамата участници.</p> <p>Менторите трябва да предоставят на своите наставлявани онлайн задания или задачи и не трябва да изискват допълнителни ограничения или уговорки</p>	<p><u>Управление на времето</u></p> <p>Добрият наставляван трябва да има способността да управлява времето си ефективно, така че да може да отдели достатъчно време за наставничество .</p> <p><u>Онлайн комуникация и дигитални умения</u></p> <p>Срещите могат да се провеждат с помощта на смесен метод за нуждите на единия или двамата участници, което означава, че наставляваният трябва да има достъп до дигитална помощ и да може да изпълнява задачите бързо .</p>
<p>Стъпка 3.</p> <p>След като диаграмата бъде анализирана във всеки сектор, учителят може да покаже цялата таблица и да започне разбора с участниците и да отвори думата за въпроси и потенциални съмнения. Тази обобщаваща част има също за цел да обсъди полезното въздействие на такава рамка и как цялата процедура носи положително въздействие.</p>		



## 8. Практическа сесия относно наставничеството

СЕСИЯ “Кътове за обмисляне”
<b>Цели</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Размисъл за връзката ментор-наставляван.</li><li>- Подобряване на осведомеността за личния процес на обучение чрез наставничество.</li><li>- Разгледайте основата и основната цел на наставника.</li></ul>
<b>Типология</b>
Дейност по не-формално образование
<b>Времева рамка</b>
60 минути ( малки вариации в зависимост от размера на групата )
<b>Delivery Content(s)</b>
<b>Материали</b>
Удобна стая със столове за всеки участник. Хартия формат А4 и химикалки.
<b>Процедура</b>
<b>Стъпка 1. (20 минути)</b> Обучителят ще направи въведение за упражнението и ще обясни целите на групата. (5 минути) Участниците ще имат малко време насаме, когато могат да разсъждават и да пишат в лист А4 за някои важни теми, които са заинтересовани да бъдат обсъдени като ментор или наставляван. (15 минути) Някои от въпросите, които могат да бъдат предложени от учителя, са: <ul style="list-style-type: none"><li>- Какво подпомага вашия учебен процес?</li><li>- Какво спира учебния ви процес?</li><li>- Какви умения вече имате?</li><li>- Кои умения бихте искали да придобиете или подобрите в следващия период?</li></ul>



### Стъпка 2. (40 минути)

Обучителят ще поиска 4 или 8 доброволци (в зависимост от големината на групата) и те ще бъдат настанени в четирите ъгъла на групата, докато останалите участници ще останат в центъра на стаята.

Участниците в ъглите на стаята ще играят ролята на ментори, докато останалата част от групата ще бъдат наставлявани.

Четирите ъгъла ще представляват четирите въпроса от саморазмишляването и групата наставлявани ще има шанса да посети и обсъди всички или някои от ъглите.

*Диалозите в кътовете трябва да се провеждат за кратко време, така че всеки участник да има възможност да посети всеки ъгъл.*

### Стъпка 3. (20 минути)

В последната фаза на сесията участниците ще имат момент за разбор.

Участниците ще споделят своите мнения и чувства относно:

1. Резултатите и/или подобренията по отношение на въпросите за размисъл и дали са намерили някакво предложение.

- Менторите ще обяснят какво са научили и на кого и как се опитват да помогнат от наставляваните.

- Наставляваните ще споделят дали са намерили помощ чрез дискусията.

2. Въпроси за групово размишление:

- Как се чувствахте по време на сесията?
- Какви бяха трудностите, с които се сблъсквате като ментор или наставляван?
- Какви компетенции и умения трябва да бъдат присъщи на ментора?

*Могат да бъдат обсъдени повече въпроси от участниците и учителя.*



## 9. Теоретична сесия относно Съвместен дизайн/проектиране (Co-design)

### Процес на Съвместен дизайн

#### Общ преглед:

- *Съвместният дизайн или проектиране е за оспорване на дисбаланса на властта в рамките на групи от индивиди, които вземат важни решения за живота, поминъка и телата на другите. Често с малко или никакво участие на хората, които ще бъдат най-силно засегнати от тези решения.*
- *Съвместният дизайн се стреми да промени това чрез изграждане на нови взаимоотношения, способности и капацитет за безгранично любопитство. Той използва приобщаващо свикване за споделяне на знания и сила.*
- *Съвместният дизайн е подход към проектиране със, а не за хората. Въпреки че съвместното проектиране е полезно в много области, то обикновено работи най-добре, когато хора с жив опит, общности и професионалисти работят заедно, за да подобрят нещо, от което всички те се интересуват.*
- *Като цяло, основната роля на съвместния дизайн е издигането на гласовете и приноса на хора с жив опит. Отвъд писането на лепкави бележки, съвместният дизайн е за това как сме (нашите нагласи), какво правим (нашите методи) и как нашите системи приемат участието на хора с жив опит (социални движения).*

#### 4 ключови принципа за съ- проектиране:

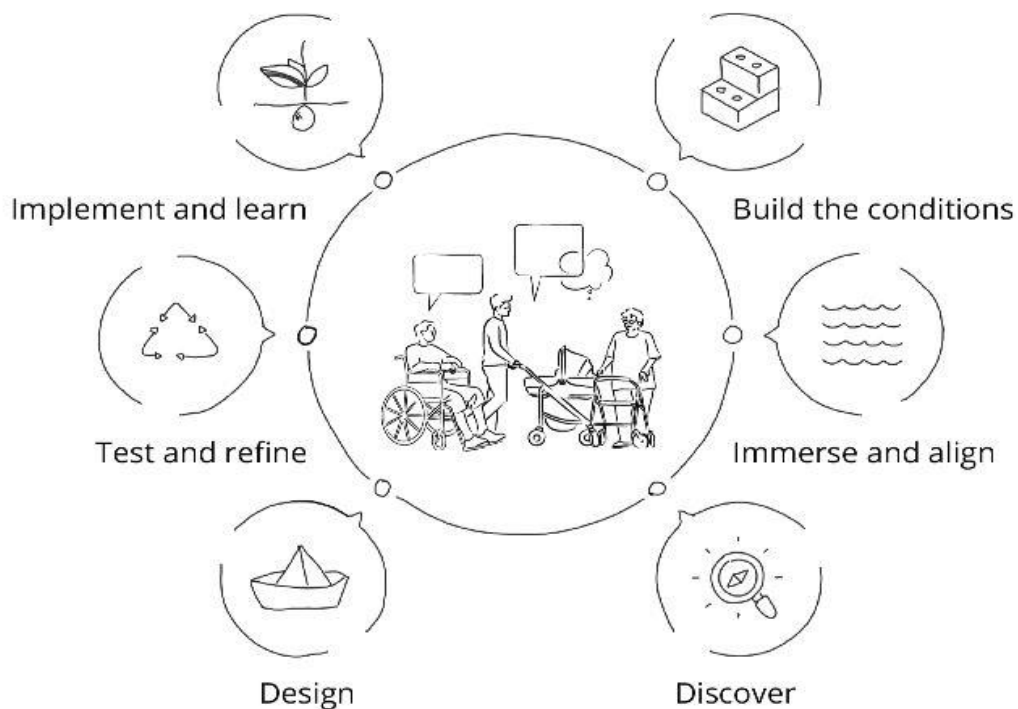
1. Споделете властта: Когато различията във властта не се признават и не се обръща внимание, хората с най-голяма власт имат най-голямо влияние върху решенията, независимо от качеството на техните знания или идеи. За да променим това, трябва да споделим властта в изследванията, вземането на решения, проектирането, доставката и оценката. Без това няма съвместен дизайн
2. Дайте приоритет на взаимоотношенията: Съвместното проектиране не е възможно без взаимоотношения, социална връзка и доверие между съ-дизайнери, финансиращи и организатори на съвместен дизайн. Доверието проправя пътя за разговори, в които се изправяме срещу метафоричния слон в стаята.
3. Използвайте средства за участие: Съвместният дизайн предоставя много начини за хората да вземат участие и да изразят себе си, например чрез визуални, кинестетични и устни подходи, вместо да разчитат единствено на писане, презентации и дълги доклади. Подходите на участие не са за предаване на информация или изнасяне на презентации; те са за улесняване на себеоткриването и придвижване на хората от участници в активни партньори.



**4. Изграждане на способности:** Много хора се нуждаят от подкрепа и насърчение, за да възприемат нов начин на живот и действие, да се учат от другите и да чуят гласа си. При съвместното проектиране всеки има какво да преподава и какво да научи

Съвместното проектиране е воден от дизайна процес, който използва творчески методи на участие.

Няма универсален подход, нито набор от списъци за проверка, които да следвате. Вместо това има поредица от модели и принципи, които могат да се прилагат по различни начини при различни хора.



Фиг. 6: Фази на процеса на съвместен дизайн

<p><b>Изградете условията</b> Ние ли сме правилните хора за тази работа? Необходимо ли е С кого работим? Какво има значение за тях? Кой може да участва?</p>	<p><b>Проектиране/Дизайн</b> Как да градим върху това, което вече е силно?</p>
<p><b>Потопете се и се подравнете</b> Трябва ли да правим това? Какво вече знаем?</p>	<p><b>Тествайте и усъвършенствайте</b> Какво изглежда обещаващо в контекста?</p>



С кого да си партнираме?	
<b>Открийте</b> Какво се случва в контекста? Какво вече е силно? За какво копнеят хората?	<b>Приложете и научете</b> „Биоразграждаме ли се“ като организатори? Какви послания получаваме и как да се учим от тях?

## Методи на Съвместното проектиране /дизайн

### Дизайн мислене

- Дизайн мисленето има за цел да обедини различни преживявания, мнения и гледни точки по даден проблем, за да създаде иновации, които се фокусират върху потребителя и решават неговите/нейните проблеми по най-добрия възможен начин.
- Дизайн мисленето прави възможно преодоляването на традиционните и остарели модели на мислене, учене и работа. Може да решава сложни проблеми по съвместен и творчески начин.
- Характеризира се със сътрудничество и партньорство.

Включва следните елементи:

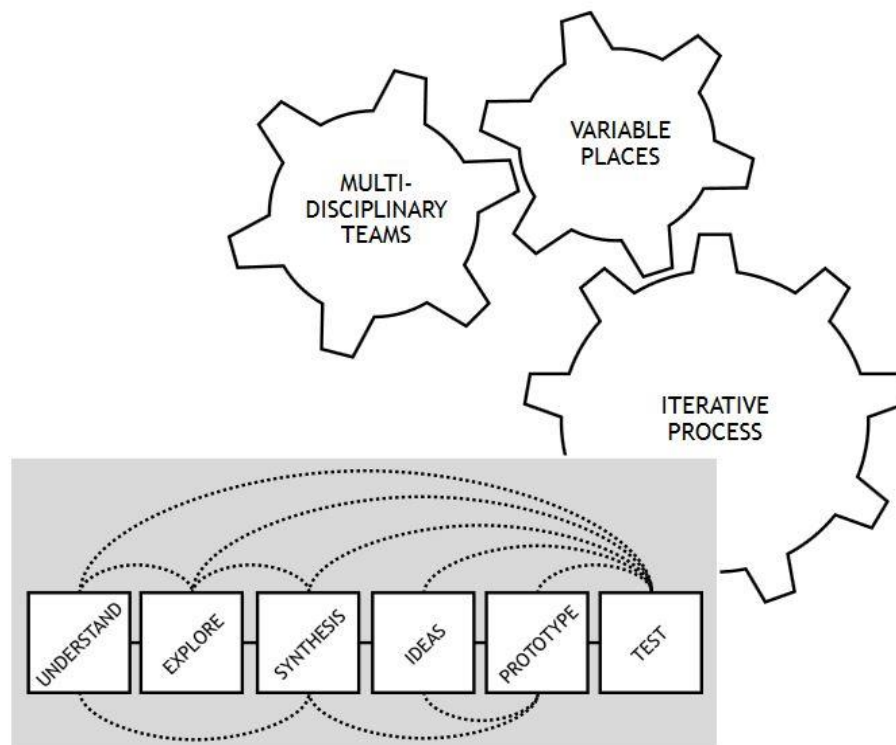
- **Хора:** Иновациите се създават най-добре в разнороден, мулти-дисциплинарен екип от приблизително петима заинтересовани страни. Това прави възможно намирането на идеи, които надхвърлят дисциплинарните граници. Екипът избягва състезателното мислене и набляга на общите черти. Това създава отворено пространство, от което могат да се появят иновативни идеи. Може да бъде полезно да се включат методично обучени треньори.
- **Място:** Идеите се развиват в подходяща, за предпочитане променлива работна среда. Това включва достатъчно пространство за бели дъски, презентационни повърхности и подвижни мебели.
- **Процес:** Иновационният процес на Дизайн мисленето се основава на шест фази, които са подредени итеративно. Проблемите на потенциалните потребители са в пълен фокус, тъй като екипът прилага аналитични и креативно-интуитивни модели на мислене през целия процес. Грешките са изрично разрешени или дори желани, тъй като съвместното творческо мислене може също да надхвърли границите на осъществимото за изследване на нови граници.

### Дизайн мислене

В зависимост от тяхната сложност, под-процесите отнемат време и могат да бъдат структурирани по следния начин:

34

1. **Разбиране:** Вместо да преминете направо към очевидното решение, първо трябва да се изведе разбиране на проблема, за да се открият свързаните с него проблеми и предизвикателства. Дефинирането на проблема може да остане отворено, което стимулира дискусии и мозъчни атаки.
2. **Разглеждане:** Тук фокусът е върху придобиването на разбиране на проблема от гледна точка на потребителя и развиването на съпричастност към нуждите на потребителя. За тази цел потребителите могат да бъдат интервюирани или включени в иновационния процес.
3. **Синтеза:** Целта на тази стъпка е да трансформира констатациите от проучването в знания за потребителите. За целта могат да се обсъждат впечатления или да се прилагат методи на емпирично изследване.
4. **Идея:** Могат да се използват различни форми на мозъчна атака (брейнсторминг и други творчески техники за разработване на конкретни идеи и решения, които са подходящи за решаване на проблемите
5. **Прототип:** Първата версия на иновацията вече може да бъде изградена с всякакви материали за илюстрация. В идеалния случай прототипът включва основните функции на иновативното решение.
6. **Тестване:** Прототипът се изпробва в организиране на работилница/семинар или подобни. Подобренията се идентифицират и въвеждат в процеса. В зависимост от резултата, проектът преминава в една от предишните фази или дизайн мисленето е завършено.



Фиг 7. Елементи и фази на Дизайн Мисленето



### **Световно кафене**

- Със Световно кафене участниците в иновационния процес, могат да бъдат въведени в разговор помежду си, за да обсъждат проблеми и въпроси в малки групи.
- Дискусионните кръгове трябва да наподобяват колкото е възможно повече ежедневни разговори в улично кафене
- Предпоставка за успешни резултати е откритата и приятелска атмосфера на масите в кафенето.
- Правилните въпроси са критичен фактор за успех на World-Café. Те трябва да бъдат формулирани по прост и разбираем начин, но в същото време да са вълнуващи и да предизвикват у участниците любопитство да влязат в разговор.
- Задълбочаването на дискусиата става възможно чрез смяна и смесване на актьорите.

Световното кафене може да бъде **разделено на различни фази**:

1. Първата стъпка е за добре дошли. Домакините (лидерите на дискусионните групи) обясняват процеса.
2. Във втората стъпка се провеждат паралелни дискусионни кръгове от 15-20 минути на различни маси в кафенето. Участниците очертават важни аспекти. Тази стъпка се повтаря няколко пъти, като домакините остават на масата си, а останалите участници се смесват, т.е. разменят местата си с участници от други маси.
3. В третата стъпка констатациите се представят с помощта на заключителни речи.

### **Отворено пространство**

Отвореното пространство винаги има първостепенна тема, която има поне една от тези характеристики:

- Темата засяга и докосва участниците. Решението трябва да е достъпно възможно най-бързо.
- Темата е неясна. Отваря пространство за нови идеи и са необходими креативни решения.
- Темата е сложна и има много различни идеи и подходи за решения, но те не могат да бъдат реализирани от един участник.
- Темата е от голямо значение за участващите

### **Съвместен дизайн в употреба**

Регистрирайте се в Miro и практикувайте съвместния дизайн с този лесен инструмент за планиране, проектиран от Кели Ann McKercher:

<https://miro.com/miroverse/co-design-planning-tool/>



## 10. Практическа сесия относно Съвместно проектиране (Co-design)



СЕСИЯ “Ко-дизайн реалност”	
<b>Цели</b>	
	Разбиране на важноста и положителното на Съвместното проектиране (Co-design) Сравнете резултатите и съвместното проектиране с други видове работни методологии Реална симулация на съвместно проектиране
<b>Типология</b>	
	Дейност по неформално образование
<b>Времева рамка</b>	
	80-90 минути (според нуждите на групата)
<b>Delivery Content(s)</b>	
<b>Материали</b>	
	Голямо вътрешно и външно пространство Хартия формат А4 и химикалки Флипчарт и маркери Смартфон и връзка с интернет
<b>Процедура</b>	

### Стъпка 1. (10 минути)

Обучителят ще представи дейността на участниците и ще попита за техния опит в дейности по съвместно проектиране в миналото.

Въз основа на предишната сесия (теоретична сесия относно съвместното проектиране), участниците вече имат теоретични познания за съвместното проектиране, но учителят трябва да се увери, че всички участници са запознати с темата.

Упражнението ще бъде представяне на идеи и предложения от отделни лица и групи. Целта на сесията не е представянето на най-добрата идея, а разбирането на средата за съвместно проектиране и сравнението с индивидуалната работа.

### Стъпка 2. (30-40 минути)

Обучителят ще раздели участниците на две групи на случаен принцип.

Участниците от **първа група** ще изпълнят сесията самостоятелно всеки по отделно.

Участниците от **втората група** ще създадат малки групи от по 3-4 души (*в зависимост от размера на групата*) и ще изпълнят сесията като група.

Обучителят ще създаде някои сценарии или ситуации за решаване на проблеми, при които участниците трябва да предоставят стратегия/план за преодоляване или/и да представят най-доброто решение. (*Препоръчително е учителят да въведе теми, които са свързани с целевата група и с миналото на участниците.*)

Някои от възможните сценарии могат да бъдат:

- Предложение за групово финансиране за местен/регионален/национален проект.
- Създаване на предложение за по-зелен град, което да бъде представено в общината.
- Създаване на социална кампания за повишаване на осведомеността относно социалните проблеми.

*\*Всичко по-горе трябва да се нагоди към интереса и опита на участниците.*

*Работещите индивидуално и малките групи ще имат определено време да разработят своята стратегия/план.*

### Стъпка 3. (20 минути)

В тази стъпка отделните лица и групите ще представят своите идеи и планове пред останалата част от групата.

Обучителят ще играе ролята на оценител и ще задава въпроси и препоръки към участниците.



Обучителят с групата може да гласува или да избере най-добрите идеи.

#### Стъпка 4. (20 минути)

##### Разбор (дебрифинг)

След избора на най-доброто предложение, цялата група и учителят ще продължат с оценката на упражнението.

Обучителят ще зададе някои отворени въпроси на участниците относно сесията.

Някои от тях могат да бъдат:

- Как намирате упражнението?
- Как се чувстваше да работиш сам?
- Как се почувствахте да работите с екип?
- Резултатите на групите по-добри ли са в сравнение с индивидуалните?
- Бихте ли предпочели да работите в контекст на съвместен дизайн или индивидуално?

Обучителят ще създаде разговор между участниците за реалността на Съвместното проектиране и как всеки участник вижда този модерен начин на работа.





## 11. Мозъчна атака (Брейнсторминг) на сценарии за приложение за игри