

FELLOWSHIP



TRAINING TOOLKIT

Training Course for Youth Workers
Berlin, May 2024

PROJECT NUMBER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970



Co-funded by
the European Union



СЪДЪРЖАНИЕ

Инструментариум за обучение по емоционална интелигентност

единица 1

Въведение в емоционалната интелигентност и
управление на конфликти

стр. 1

единица 2

НАЙ-ДОБРИЯТ ШЕФ/НАЙ-ЛОШИЯ ШЕФ

стр. 4

единица 3

Обсъждане на предизвикателства и признаци
на ниска емоционална интелигентност

стр. 9

Единица 4

Форум Театър

стр. 12

Единица 5

Дневник

стр. 17

Единица 6

Кой е най-важният човек в живота ти?

стр. 18

Единица 7

Приказката на Абигейл

стр. 19



СЪДЪРЖАНИЕ

Инструментариум за обучение по геймификация

Единица 8

Въведение в геймификацията

стр. 22

Единица 9

Геймификация в младежката работа и
неформалното образование

стр. 25

Единица 10

Геймификация в младежта и неформалното
образование: конкретни примери и успешни
казуси

стр. 28

Единица 11

Игра към учене

стр. 33



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 1

ВЪВЕДЕНИЕ В ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ

Целете се

Отразяване на необходимите компетенции на младежките работници в областта на емоционалната интелигентност, управлението на конфликти и комуникацията

Преживяване на методи и техники за повишаване на компетенциите в областта на емоционалната интелигентност, управлението на конфликти и комуникацията

Продължителност

60 минути

Инструкции

Предварителна оценка преди теоретичен вход:
Да откриете къде се намирате по отношение на емоционалната си интелигентност, колко сте самоосъзнати и всички възможни области на развитие е идеалното място да започнете, ако искате да станете по-добри в отговарянето на запитвания за това.

Въпроси за стимулиране на дискусията:

- В коя от областите на емоционалната интелигентност смятате, че сте особено силни?
- Какви според вас са стъпките за подобряване на вашия EI?
- Кой ви вдъхновява? защо
- Как бихте могли да създадете повече баланс в живота си?
- Какво те ядосва?
- как се забавляваш
- Колко добър си в молбата за помощ?
- Как се справихте с лош ден?
- Кое е нещото, с което наистина се гордеете? защо



ВЪВЕДЕНИЕ В ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ

Инструкции

- Разкажете ми за момент, когато настроението ви е променило представянето ви (положително или отрицателно)
- Имало ли е момент, в който сте чувствали, че трябва да промените поведението си на работа? Как го направи?
- Създадохте ли приятелства, които продължиха, докато работихте на предишна работа?

Определение за емоционална интелигентност
Емоционалната интелигентност (EI) се отнася до способността да се възприемат, контролират и оценяват емоциите. Някои изследователи предполагат, че емоционалната интелигентност може да бъде научена и укрепена, докато други твърдят, че това е вродена характеристика.

Способността да изразявате и контролирате емоциите е от съществено значение, но също и способността да разбирате, интерпретирате и отговаряте на емоциите на другите. Представете си свят, в който не можете да разберете кога приятел е тъжен или кога колега е ядосан.

Психолозите наричат тази способност емоционална интелигентност, а някои експерти дори предполагат, че тя може да бъде по-важна от коефициента на интелигентност за цялостния ви успех в живота.

Емоционалната интелигентност обикновено се определя от четири атрибута:

- Самоуправление
- Самоосъзнаване
- Социално съзнание
- Управление на взаимоотношенията

Връзка

<https://www.youtube.com/watch?v=LgUCyWhJf6s>



ВЪВЕДЕНИЕ В ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ

	Признание	Регламент
Лична компетентност	САМОСЪЗНАНИЕ - самоувереност - осъзнаване на емоционалното ви състояние - разпознаване как вашето поведение влияе на другите - обръщайки внимание на това как другите влияят на вашето емоционално състояние	САМОУПРАВЛЕНИЕ - Поддържане на разрушителните емоции и импулси под контрол - Действайте в съответствие с вашите ценности - Гъвкаво обработване на промени - Преследване на цели и възможности въпреки пречките и неуспехите
Социална компетентност	СОЦИАЛНА ИНФОРМАЦИЯ - Подхващане на настроението на другите - Грижа за това, през което преминават другите - Чуване какво "наистина" казва другият човек	УПРАВЛЕНИЕ НА ВРЪЗКИТЕ - Разбира се добре с другите - Справяне с конфликти ефективно - Ясно изразяване на идеи/информация - Използване на чувствителност и емпатия за успешно управление на взаимодействията



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 2



НАЙ-ДОБРИЯТ ШЕФ/НАЙ-ЛОШИЯ ШЕФ

Целете се

Да подчертае връзката между нашите емоции и ежедневната ни работа.

Продължителност

60 минути

Инструкции

Вземете два празни флипчарта. Напишете голямо заглавие за всяко. Диаграма едно: „Най-добър шеф“ и диаграма две: „Най-лош шеф“.

Поставете двата флипчарта един до друг и разделете всяка диаграма на 3 колони със следните 3 заглавия: Характеристики, Чувства, Действия.

Помолете цялата група да обмислят характеристиките на „Най-добрия шеф“. Това може да са характеристики на шеф, с когото са работили в миналото, или характеристики на шеф, с когото искат да работят. Подчертайте, че в този случай терминът „шеф“ не се отнася до лице, което командва изключително в компания, но може да се отнася и до всяко лице, което е имало ролята на лидер в различни среди (младежка асоциация, училище и т.н.)

Задайте въпроса: Какви биха били характеристиките, за да се опише „Най-добрият шеф“? Насърчете всички в групата да участват и да запишат идеите си в таблицата „Най-добър шеф“ под колоната с характеристики.



НАЙ-ДОБРИЯТ ШЕФ/НАЙ-ЛОШИЯ ШЕФ

Инструкции

Потърсете характеристики като: непринуден, гъвкав, автентичен, отворен, подкрепящ, дава заслуги за успеха, грижи се за моето развитие, уважителен, има висока почтеност, креативен, достъпен, вдъхновяващ, състрадателен, искрен, организиран...

Кажете на групата да премине към другата диаграма „Най-лошият шеф“ и сега помислете за характеристиките на най-лошия шеф, който някога са имали, или за характеристиките на шеф, за когото не бихте искали да работите. Запишете техните идеи в таблицата „Най-лошият шеф“ под колоната с характеристики.

Търсете: осъдителен, лоши комуникационни умения, недостъпен, микромениджър, негъвкав, негативен, недостъпен, безчувствен, егоцентричен, контролиращ, микромениджър, нерешителен, нечестен, взискателен, безотговорен...

Кажете на групата: Сега нека се върнем към „Най-добрия шеф“, нека помислим как би се чувствал да работиш с този супер шеф. Представете си, че е началото на седмицата и вие ще работите, за да намерите подкрепящ, енергичен, благодарен и спокоен шеф, който слуша и се грижи за вашето развитие.

Насърчете всички да споделят идеите си и да ги напишат под класацията „Най-добър шеф“ под колоната с чувства и потърсете: Чувствам се щастлив, развълнуван, зареден с енергия, уверен, оценен, уважаван, мотивиран, независим, овластен... насърчете ги да измислят повече мисли и да изразят повече чувства.

Търси: вдъхновен, фокусиран, насърчен, благодарен, отдаден...



НАЙ-ДОБРИЯТ ШЕФ/НАЙ-ЛОШИЯ ШЕФ

Инструкции

След като всички приключат с внасянето на идеите си, кажете им сега, нека се върнем към другата диаграма, класацията „Най-лошият шеф“ и помислете как бихте се чувствали, ако работите за мениджър, който е осъдителен, негъвкав, егоцентричен, микромениджър, невеж, неоченяващ, взискателен, обвиняващ... и т.н. Помислете как бихте се почувствали, ако трябва да се справяте с такъв шеф ежедневно.

Търсете: разочарован, стресиран, блокиран и хванат в капан, депресиран, раздразнен, некомпетентен, безполезен, подъл, безнадежден, негативен... и т.н.

Насърчете участниците да помислят за възможно най-много чувства и емоции, които биха имали, ако бяха в тази ситуация.

Оставайки на същата класация „Най-лошият шеф“ кара участниците да си представят, че отиват на работа в понеделник сутрин и че са деморализирани и изпитват всички тези негативни чувства на разочарование, в капан, стрес. Не само в понеделник, но продължавате да се чувствате безполезни, блокирани, непродуктивни, отбранителни, безнадеждни, малтретирани и в застой във вторник и сряда и дори петък следобед.

Какво би ви накарало да направите или да не направите?

Опитайте се да бъдете възможно най-конкретни.

Насърчете всички да се присъединят и да споделят своите идеи и да търсят неща като:

Поемайте възможно най-малко рискове, дръжте устата си затворена на срещи, не предлагайте никакви идеи или мнения, обаждайте се болни, търсете друга работа, опитвайте се да напуснете работа възможно най-рано, отнасяйте се лошо с вътрешни и външни клиенти, бъди отбранителен... и т.н.



НАЙ-ДОБРИЯТ ШЕФ/НАЙ-ЛОШИЯ ШЕФ

Инструкции

След като в групата свършат идеите и сте ги записали всички в колоната „Действия“, кажете на участниците, че сега нека се върнем за последен път към класацията „Най-добрият шеф“ и вашия честен, грижовен и подкрепящ шеф, който постоянно ви дава заслуженото за вашите усилия и оценява работата, която вършите, и се грижи за вашето развитие.

Със сигурност ще се почувствате вдъхновени и мотивирани да дадете най-доброто от себе си в понеделник сутрин, както и в петък следобед, така че какво ви кара да искате да правите или да не правите?

Търсете: работете по-усърдно, оставайте до късно, идвайте по-рано, оставайте в компанията, търсете начини да се усъвършенствате и превъзхождате, давайте повече, давайте доброволци, да се отнасяте добре с другите, да говорите добре за компанията, да имате положително отношение... и т.н.

След като групата приключи с изброяването на своите високоефективни действия, които биха направили или не в класацията „Най-добър шеф“ и вие ги изброихте в последната колона (Действия), поздравете ги и подчертайте, че току-що са изложили аргумента защо емоционалната интелигентност е толкова важна на работното място.

Попитайте: И така, какво научихме от тази дейност?

Насърчете всички да участват и да споделят своите мисли за това, което са научили от дейността. Благодаря им за идеите им.

Потърсете: важно е да разберете от тази дейност, че поведението на други хора определено може да повлияе на вашите чувства.

Друг урок, който можем да научим от тази дейност е, че начинът, по който се чувствате, влияе върху представянето ви.



НАЙ-ДОБРИЯТ ШЕФ/НАЙ-ЛОШИЯ ШЕФ

Инструкции

Разработете по-подробно: от дискусиите в дейността стана много ясно, че емоциите и чувствата влияят на представянето ни.

Всъщност, ако помислите за собственото си ниво на енергия и мотивация, ще разберете, че независимо дали сте у дома или на работа, определени настроения често диктуват вашето темпо, ентусиазъм и взаимодействие с другите.

Нищо не ни мотивира да чистим къщата или да готвим толкова силно, колкото очакваното пристигане на добре дошъл гост.

Това, което може да е изглеждало като скучна работа в едно състояние на ума, изведнъж се превръща в забавление в друго. Същото важи и на работа.

Ако се чувствам претоварен или победен, една проста задача може да изглежда непреодолима.

Когато настроението ми е по-веко, мога да премина през същата задача и дори много по-трудни, без дори да забележа.

Трети урок, който можем да извлечем от дейността, ако направим първите два урока крачка напред, е, че поведението, особено това на лидера, ще има пряк ефект върху представянето. Изпълнението на работата на и извън работата е пряко повлияно от лоялността към ръководителя. Служителите често не напускат компаниите, те напускат шефовете.

Шефове с висок интелект и развита емоционална интелигентност откриват път към успеха за своите екипи и компании, като привличат и задържат най-талантливите служители.

Забележете: за да сведем всичко до едно твърдение: емоционалната интелигентност е силно свързана с представянето и тъй като всички сме в бизнеса с подобряване на представянето, всички трябва да се съсредоточим върху емоционалната интелигентност.



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 3

ОБСЪЖДАНЕ НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРИЗНАЦИ ЗА НИСКА ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ

Целете се

- Да се идентифицират предизвикателствата, пред които са изправени участниците в тяхната работа и работна среда по отношение на разпознаването, разбирането, изразяването и управлението на собствените и емоциите на другите
- Да се идентифицират признаци на ниска емоционална интелигентност на работното място.

Продължителност

65 минути

Инструкции

Обяснете на участниците, че ще обсъдят с какви предизвикателства се сблъскват в работната си среда по отношение на разпознаването, разбирането, изразяването и управлението на своите и на другите емоции.

Разделете участниците на 6 групи и дайте на всяка група задача да обсъди един от следните въпроси:

1. Може ли разстроен колега да намери състрадателно ухо?
2. Хората слушат ли се един друг на срещи?
3. Хората изразяват ли се открито?
4. Добре ли се приемат промените?
5. Имат ли хората свободата да бъдат креативни?
6. Хората срещат ли се извън работно време?

След като приключат дискусията си, в пленарна дискусия всяка група споделя ключовите моменти от своята дискусия, която е имала в своите групи.



ОБСЪЖДАНЕ НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРИЗНАЦИ ЗА НИСКА ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ

Инструкции

Изводите, към които може да се насочи обсъждането на всеки въпрос, могат да бъдат:

1. Ако тя дори не забелязва настроението, игнорира служителя, влошава лошото настроение или критикува служителя и им казва „да се отърват от това“, тя вероятно има нисък EI/EQ. Ако, от друга страна, тя забележи, че нещо се случва, предложи състрадание и разбиране на своя служител и се опита да развесели служителя или да го разсее от неволите му, това е чудесен индикатор, че тя има висок EI/EQ.
2. За съжаление не всички срещи са положителни и продуктивни; понякога срещите могат да се превърнат в това, че всички говорят наведнъж, никой не предлага никаква информация, или най-лошото от всичко – викове и разгорещени спорове. Ако служител допринесе за някое от горните по време на среща, той показва ниска емоционална интелигентност. Ако той позволява на другите да си кажат думата, слуша внимателно и се въздържа от прекъсване на другите и нежно, но ефективно държи всички на задачата, той вероятно е с висок EI/EQ.
3. Човек, който се чувства удобно да говори за важни неща и е също толкова удобно да слуша другите да говорят за собствените си мнения, показва висок EI/EQ на работното място. Вероятно е умела да изразява собствените си емоции по подходящ начин и да приема другите, които изразяват собствените си емоции.



ОБСЪЖДАНЕ НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРИЗНАЦИ ЗА НИСКА ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ

Инструкции

4. Ако едно работно място като цяло е с висока емоционална интелигентност, то вероятно се справя добре с промените. Инициативите за промяна вероятно се приемат сериозно и се изпълняват сериозно. От друга страна, работните места с ниска емоционална интелигентност са устойчиви на промяна, не успяват да положат необходимите усилия, за да направят инициативите за промяна успешни или дори активно ги саботират. Освен това, лошо обмислени инициативи показват, че мениджърският екип е с нисък EI/EQ и не разбира как предложените от тях промени ще засегнат служителите им.

5. Работните места, които карат служителите си да се придържат към стриктни политики и процедури (отново, когато няма нужда от такава строгост), са с нисък EI/EQ. Неразбирането на стойността на креативността и необходимостта служителите да имат въображение и да инвестират в работата си е отличителен белег на ниския EI.

6. И накрая, добър знак за емоционална интелигентност на работното място е, когато членовете на организацията се срещат извън работното място. Организации, в които служителите се наслаждават на щастливи часове, обядват заедно или други социални дейности, показват, че има високо ниво на EI/EQ. Работните места, които не се характеризират с толкова силни връзки и тези, в които служителите не прекарват извънработно време заедно, вероятно имат нисък EI/EQ.

Когато хората са емоционално интелигентни, те са склонни да се разбират и виждат стойността в инвестирането на времето и енергията си в отношенията на работното място, но хората с нисък EI/EQ обикновено не се интересуват от изграждането на качествени взаимоотношения с връстниците си.

Тези предизвикателства могат да бъдат адресирани в предстоящи семинари в обучителен курс, служейки като основа, върху която може да се надгради обучителният курс.



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 4

ФОРУМ ТЕАТЪР

Целете се

Да изследваме начините за управление на емоциите на другите хора и подобряване на емоционалната си интелигентност чрез театър.

Продължителност

70 минути

Инструкции

Сесията е разделена на три етапа:

1. Загрейте

Кратко загряване, целящо да помогне на участниците да се чувстват комфортно един с друг и с изразяване на емоции един пред друг, тъй като наличието на този вид атмосфера, безопасна среда и доверие е от решаващо значение, когато по-късно участниците ще бъдат помолени да представят части от своята личност и движения:

- Участниците стоят в кръг и са помолени да се обърнат надясно и да сложат ръце на раменете на хората пред тях. След това те са помолени да масажират този човек за минута. Същото действие се повтаря, като ги помолите да се обърнат наляво. (2 минути)
- Участниците се разделят на по-малки групи и образуват малки „доверителни“ кръгове, като по един участник от всяка група стои в средата на кръга.



ФОРУМ ТЕАТЪР

Инструкции

- Той/той е помолен/а да затвори очи, да скръсти ръце, да се отпусне и бавно да започне да се накланя на една страна, а приятелите около кръга трябва леко да я/го бутат от едната страна на другата, за да я предотвратят да падне на земята. Човекът в средата на кръга трябва да вярва на приятелите си, че няма да го оставят да падне. Няколко участници се редуват, заставайки в средата на кръга. (5 минути)

2. Въведение

Серия от кратки театрални упражнения, целящи да доближат участниците до фокуса на сесията:

- Фасилитаторът: поставя 6 листа хартия в ъглите на стаята и на всеки лист има написана дума на емоция: гняв, отвращение, страх, щастие, тъга и изненада. Участниците са помолени да изберат един лист хартия, където трябва да отидат и да се оставят да навлязат дълбоко в емоцията, написана там, и да я покажат/демонстрират визуално, като статуя, и без да говорят. Дискусия защо са избрали да демонстрират тази емоция. (5 минути)

- Театър на изображенията: Участниците се разделят на четири групи и им се дава от фасилитатора лист хартия с написана върху него дума. След това участниците имат няколко минути, за да се подготвят и заедно да направят неподвижно изображение/скулптура на тази дума, а другите групи трябва да отгатнат думата (възможни думи: (1 кръг) объркване, привързаност, удовлетворение, неудовлетвореност, депресия (2 кръг) еуфория, безразличие, болка, срам, гордост. (15 минути)



ФОРУМ ТЕАТЪР

Инструкции

– Като продължение на предишното упражнение, фасилитаторът моли няколко участници от изображението „Прайд“ да останат както са, демонстрирайки гордост, и обяснява, че сега той/тя ще каже различни думи и че останалите участници са поканени да се присъединят към изображението „Прайд“, за да покажат новата дума.

Например, фасилитаторът казва думата „усмивка“ и участникът се позиционира в изображението, правейки скулптура на усмихнат човек. Всеки път, когато фасилитаторът каже дума, участник трябва да се присъедини към изображението и да демонстрира тази дума.

Други думи, обявени от водещия:

помощ, господство, самота, агресия, смелост, паника, вина, свобода, власт, страх, авторитет, самоувереност, любопитство, любов, удоволствие, приятелство, живот. (5 минути)

– Моделиране: Един човек има задачата да подреди участниците така, че да направят скулптура, представляваща потисничеството – тормоз в училище.

Това е ИСТИНСКИЯТ образ. След това фасилитаторът моли участниците в изображението да се променят, така че потисничеството да изчезне, създавайки ИДЕАЛЕН образ.

Накрая фасилитаторът ги моли да повторят промяната отново, но този път трябва да бъде забавен преход от РЕАЛНО изображение към ИДЕАЛНО изображение.

Публиката може да предложи неща, за да направи прехода възможно най-реалистичен.

3. Изпълнение

Фасилитаторът обяснява на групата, че той/тя ще създаде импровизиран Форум театър. Изисква 3-ма доброволци, които да поемат ролите на протагонист, антагонист и съпътстващ герой. Обяснява, че фасилитаторът ще бъде Жокера, а останалата част от групата ще бъде публиката.

ФОРУМ ТЕАТЪР

Инструкции

Информирайте групата, че сцената е стая в младежки център. Инструктирайте доброволците, както следва, и след това ги помолете да импровизират сцените:

- Първа сцена:

Главният герой и неговият приятел (съпътстващият герой) играят футбол на маса, като в един момент главният герой неволно чупи футболната маса.

Отговорният младежки работник (антагонистът) идва при тях и започва да крещи, обвинява главния герой за щетите и ги изгонва от младежкия център.

Главният герой се опитва да се защити малко, но младежкия работник не иска да чуе.

- Втора сцена:

3 дни по-късно главният герой и неговият приятел се връщат в младежкия център. Но младежкия работник стои на входа и не позволява на двамата да влязат, като казва, че не иска да вижда повече проблеми и счупени неща вътре, показвайки неадекватно поведение към главния герой (напр. нахлуване в личното пространство, различни форми на сплашване и обидни действия). Главният герой започва спор с младежкия работник, докато приятелят мълчи.

След като импровизацията на сцените приключи, жокерът казва на публиката, че ще направим това отново и ако искате да направите нещо различно от това, което прави главният герой (не антагонистите), изправете се и извикайте спрете.

След това главният герой ще седне и членът на публиката е поканен напред, за да покаже своето решение за момента и да продължи да импровизира, за да подобри ситуацията.

Жокерът продължава да кани публиката да се намеси, като обсъжда въздействието на всяка интервенция с групата, докато консенсусът на публиката е, че ситуацията се е подобрила.



ФОРУМ ТЕАТЪР

Инструкции

Ако някоя от интервенциите е извън границите на реалността (напр. човек прави магически телефон или се случва нещо съвсем нереалистично, Жокерът или член на публиката може да извика „Магия“.

Ако останалата част от аудиторията е съгласна, че намесата е била „магическа“, лицето, което се намесва, трябва да намери алтернативен подход.

След извършване на интервенцията публиката неизменно ръкопляска, а Жокерът, в етапа на размисъл, кани публиката да обсъди предложеното решение и да предложи още повече решения.

Отражение:

Преди въпросите за размисъл водещият напомня на участниците, че не се опитваме да намерим само един отговор.

Какво е желанието/волята на антагониста?

Какво е желанието/волята на главния герой?

- Може ли това да се случи в реалния живот?
- Какво можеше да направи главният герой по различен начин?
- Какво мислят другите хора на сцената?
- Какво може да се направи, за да се промени ситуацията?
- Какво можете да направите в живота си, за да сте сигурни, че няма да бъдете в същата ситуация като главния герой в това представление?
- Какъв съвет бихте дали на вашите приятели или семейство, изправени пред подобна ситуация?
- Какво е в основата на проблема/потисничеството?
- Коя част от системата поддържа проблема/потисничеството? Държавата, правото, институциите или правилата на обществото?
- Потисничеството поражда безброй мощни емоции, в коя част емоциите са били най-интензивни?
- Ако можехте да изберете една дума с някаква емоция, за да опишете тази сесия, каква би била тя?



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 5

ДНЕВНИК

Целете се

Целта на задачата е участникът да осъзнае собствените си нужди, емоции и най-удобното място за себе си.

Продължителност

20-30 минути

Инструкции

В началото на проекта дайте лист хартия на участниците и те отговарят на въпросите, посочени по-долу за деня.

Целта на този документ е да бъде дневник и личен. От участниците зависи дали искат да споделят този дневник в края на проекта с фасилитаторите или не.

Всеки ден след приключване на сесиите, в свободното време участниците трябва да отговорят на въпроса на хартията.

В края на проекта помолете участниците да прочетат своите мандри и да разберат нуждите зад емоциите и най-удобната позиция, в която седят, докато водят дневника.

Въпроси:

1. Как се чувствате днес? Преживяхте ли нещо ново? Какво беше?

2. Какво предизвика емоциите ви?

3. Опишете мястото и позицията си на сядане, като напишете този лист хартия.



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 6

КОЙ Е НАЙ-ВАЖНИЯТ ЧОВЕК В ЖИВОТА ТИ?

Целете се

Целта на задачата е участникът да осъзнае себе си. Че те са най-важният човек в живота им.

Продължителност

50-60 минути

Инструкции

Информирайте участниците, че това ще бъде трудна задача за тях.

След това ги помолете да се успокоят и да си поемат дълбоко въздух.

Помолете ги да помислят за най-важния човек в живота си.

Когато получат отговора, помолете ги да го запишат на лист хартия.

След това помолете участниците да напишат защо този човек е най-важният в живота им.

Сега, след като всички участници са готови с отговорите, обяснете, че сега ще разкрият пред себе си. Всеки човек ще бъде ослепен и отведен пред огледалото.

Пространството с огледалото трябва да е тихо и празно. Преди да влезете в това пространство, кажете на човека, че вътре ще видите най-важния човек в живота му.

След това дайте на участниците време за саморефлексия.



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ЕДИНИЦА 7

ПРИКАЗКАТА НА АБИГЕЙЛ

Целете се

Когато се смесваме с хора от различни култури, трябва да сме наясно, че всичките им действия, ценности и нагласи не са непременно определени от тяхната култура. С това упражнение можете да покажете колко подобни хора мислят различно, как имат различни морални ценности и различни начини за виждане на реалността.

Продължителност

40-70 минути

Инструкции

„Историята на Абигейл“ е история, която показва как хората гледат на света от различни гледни точки, имат различни ценности и стигат до различни заключения от една и съща информация.

1. Дайте им отпечатана версия на историята или разкажете историята – може би като нарисувате героите на флипчарт
2. Дайте им 3', за да установят виновните страни от най-виновните към по-малко виновните
3. (По избор) Разделете ги по двойки и им дайте 5', за да направят списъка – най-виновните към по-малко виновните
4. Поставете ги в групи от по 5 с една и съща цел – общ списък (15-25')
5. Направете групова дискусия (15')
6. Разбор (15')



ПРИКАЗКАТА НА АБИГЕЙЛ

Инструкции

Вариации:

- Променете историята, за да имате унисекс имена и попитайте в края какво би се случило, ако този герой беше жена (или мъж); напр.: Синбад може да е жена, а Абигейл - момче. Или може да са гейове.

- Променете историята, за да кажете "Абигейл обичаше Том" (вместо "те бяха влюбени") и задайте въпроса: "какво бихте казали, ако Абигейл всъщност беше преследвач?" <-- не винаги разполагаме с цялата информация и само прочитането на някои думи на хартия не означава, че имаме цялата картина

Други неща, които можете да направите/отбележите:

- Задавайте въпроси за странично мислене като „бихте ли препоръчали списъка си, ако Абигейл беше на 13? Как?“

- Сортиране по европейската правна система получаваме: Боб бие Том (без смекчаващи обстоятелства), Том удря Абигейл (смекчаващи обстоятелства) и Синбад (икономически монопол)

- Забавен факт: В България един участник каза, че Синбад е най-добрият бизнесмен на всички времена. Той намери нужда и предложи справедливи услуги, за да задоволи нуждата. Всичко се демонстрира от факта, че Абигейл прие предложението му.

- Когато ги разделяте на двойки, можете да опитате двойки от различен пол

- В обучение, засягащо политически теми, можете да разглеждате историята като метафора за това как страните от ЕС се опитват да постигнат обща основа (въпреки че имат различни ценности)

- Различни възгледи/гледни точки, които трябва да бъдат изследвани: култура, семейни връзки, насилие, приятелство, лоялност, отношение към сексуалните дейности



ПРИКАЗКАТА НА АБИГЕЙЛ

Инструкции

– Някои хора ще изтълкуват частта „Боб си тръгна с Абигейл“ така, сякаш означава, че Абигейл е имала връзка с Боб (но те може просто да са излезли на питие). Интерпретации срещу факти.

Връзка

Приказката на Абигейл

ГЕЙМИФИКАЦИЯ ЕДИНИЦА 8

ВЪВЕДЕНИЕ В ГЕЙМИФИКАЦИЯТА

Целете се

- Да подкрепи участниците в разбирането на геймификацията и нейното използване в различни настройки
- Да подпомогне участниците в откриването на творчески начини как може да се използва геймификацията
- Да направи участниците по-отворени към използването на геймификация в дейностите, които изпълняват

Продължителност

1 час и 30 минути

Инструкции

Сесията е разделена на различни части.

Част 1: Въведение в геймификацията

- Стъпка 1: Фасилитаторът представя сесията на участниците. Той/тя може да започне с... Добро утро. В тази сесия ще се запознаем по-подробно с термина игровизация, неговите елементи и употреби
- Стъпка 2: Прожекция на видеоклипа: Какво е геймификация? [LINK](#)
- Стъпка 3: Фасилитаторът води дискусия за това какво е игровизация и пита участниците дали знаят за някакви примери за игровизация

Част 2: Разбиране на геймификацията: Геймификация на различни настройки

- Стъпка 1: Разделете участниците на групи от 4-6 души
- Стъпка 2: Дайте на всяка група казус (вижте приложение 1) и ги помолете да помислят как биха приложили игровизация в тази конкретна ситуация



ВЪВЕДЕНИЕ В ГЕЙМИФИКАЦИЯТА

Инструкции

- Стъпка 3: В своите групи участниците трябва да измислят основна стратегия за геймификация. За да направят това, те се насърчават да потърсят други примери за геймификация онлайн, като използват своите телефони или лаптопи
- Стъпка 4: Участниците трябва да създадат визуално представяне на своята стратегия, като използват листове за флипчарт, цветни маркери, извадки от списания и т.н. и т.н.
- Стъпка 5: Всяка група има 3-5 минути, за да представи своите резултати. Оставете време в края на всички презентации за коментари и наблюдения върху стратегиите

Част 3: Дебрифинг

Много е важно да завършите сесията с разбор. Фасилитаторът може да задава въпроси като:

- Как беше процесът на опит да се измисли стратегия за геймификация?
- След като вече видяхте всички презентации и проучихте примери за игровизация онлайн, мислите ли, че вече разбирате по-добре геймификацията?
- По какво се различава геймификацията от обучението, базирано на игри?
- Ако трябва да извършите дейността отново, какво бихте направили по различен начин?
- Хареса ли ви тази дейност? Има ли нещо, което бихте променили или добавили?

Бъдете присъстващи. Проверете дали участниците се чувстват удобно и дали са разбрали какво трябва да направят.

Ако е необходимо, дайте им още материали за преглед, като например следната статия и подкаст:

[5 топ примера за геймификация](#)

[Подкаст за геймификация](#)



ВЪВЕДЕНИЕ В ГЕЙМИФИКАЦИЯТА

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: РАЗДАЧА ЗА ДЕЙНОСТ

Изрежете инструкциите и дайте по една кутия на всяка група.

Това са само примери.

Можете да ги адаптирате или да използвате свои собствени.

Първа група:

Вие сте компания, която продава шоколадови бонбони и искате да стартирате маркетингова кампания, която включва геймификация.

Проектирайте своята стратегия за геймификация.

Втора група:

Вие сте учител по история и този семестър преподавате Европейска история на Средновековието.

Искате да ангажирате и мотивирате своите ученици, като използвате игровизация.

Проектирайте своята стратегия за геймификация.

Трета група:

Вие работите с младежи и искате да мотивирате вашите млади хора да участват доброволно в обществени дейности, използвайки игровизация.

Проектирайте своята стратегия за геймификация.

Четвърта група:

Вие сте обучители и предстои да проведете обучение по межкултурно обучение и комуникация. Вие сте проектирали вашите сесии, но искате да използвате геймификацията като начин за по-добро ангажиране на участниците в учебния процес.

Проектирайте своята стратегия за геймификация.

Група пет:

Вие сте отдел човешки ресурси във фирма, която продава дрехи, и искате да увеличите мотивацията и производителността на вашите служители, работещи в отдела продажби, използвайки игровизация.

Проектирайте своята стратегия за геймификация.



ГЕЙМИФИКАЦИЯ ЕДИНИЦА 9

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Целете	Доближаване на метода на геймификация до участниците и по-добро разбиране на специфични елементи на геймификация, които поддържат учебния опит
се Продължителн ост	1 час
Материали	• хартия А4 • Хартия за флипчарт • Химикалки • Цветни маркери • Залепваща лента • Голямо пространство • 4 Маси и столове
Инструкции	Сесията е разделена на три части. Част 1: Въведение в геймификацията в младежката работа Фасилитаторът представя сесията на участниците. Фасилитаторът обяснява как се използва геймификацията в неформалното образование и защо се използва. Част 2: Мозъчна атака и изследване чрез елементи, ползи и рискове от геймификацията в работата с младежи • Стъпка 1: Разделете участниците на 4 групи. Всяка група трябва да бъде разположена на дискусийна маса. Всяка „дискусийна маса“ трябва да има лидер, който да си води бележки по време на дискусия и е единственият, който няма да променя позицията. • Стъпка 2: Всяка група има въпрос за обсъждане, който ще бъде даден по-долу.



ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Инструкции

1. Защо геймификацията трябва да се използва в младежката работа и неформалното образование?
2. Кои елементи от игрите могат да се използват в геймификацията?
3. Какви са ползите от геймификацията в неформалното образование?
4. Какви са рисковете от геймификацията в младежката работа?

Групата разполага с 3 минути, за да отговори на въпроса и да си води бележки.

- Стъпка 3: След 3 минути, с изключение на лидера на групата, останалите участници сменят „дискусионната маса“. Първа група отива в група 2 и така нататък, докато стигнат до четирите „дискусионни маси“. Всеки път лидерът на групата на масата ще обяснява какво е обсъдено, за да може другият участник да даде нови мнения по въпроса.
- Стъпка 4: След като приключат с даването на мнения, те ще представят новите идеи във флипчарт. Лидерът ще го представи.
- Стъпка 5: Всяка група има 3 минути, за да представи своите резултати.

Част 3: Дебрифинг

Много е важно да завършите сесията с разбор.

Фасилитаторът може да задава въпроси като:

- Трудно ли ви беше да се изразите по свързаните въпроси?
- Имахте ли разногласия с дискуссионните групи?
- Смятате ли, че геймификацията е от решаващо значение за неформалното образование?
- Мислите ли, че ползите преодоляват рисковете?
- Ако ще използвате геймификация в работата си, ще сте ли по-наясно с рисковете?



ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

	• Сега чувствате ли се в състояние да обясните значението на геймификацията? • Имате ли какво да добавите?
Съвети към фасилитатора	Уверете се, че всички участници и ръководители на групи са разбрали какво трябва да направят. Важно е те да се чувстват комфортно да се изразяват по темите.
Ресурси	Други ресурси: Video 1: https://www.youtube.com/watch?v=haei30IDwHw Video 2: https://www.youtube.com/watch?v=SWPDYhtX96Y Video 3: https://www.youtube.com/watch?v=iQ2we6JcFkl



ГЕЙМИФИКАЦИЯ ЕДИНИЦА 10

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ: КОНКРЕТНИ ПРИМЕРИ И УСПЕШНИ КАЗУСИ

Целете се

- Да подпомогне участниците в разбирането на случаите на геймификация като част от работата с младежта и неформалното образование;
- Да подпомогне участниците в откриването на творчески начини как игровизацията може да се използва във вече споменатия аспект на казусите;
- Да насърчи участниците да станат по-отворени към използването на геймификация в дейностите, които вече изпълняват в специфичните аспекти на казусите;

Продължителн ост

1 час и 15 минути

Материа ли

- Лаптопи/таблети/смартфони
- Интернет достъп
- хартия А4
- Хартия за флипчарт
- Химикалки
- Цветни маркери
- ножици
- лепило
- Залепваща лента
- Проектор/екран
- пространство-стая
- Маси (поне толкова, колкото са формираните групи)
- Столове



ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ: КОНКРЕТНИ ПРИМЕРИ И УСПЕШНИ КАЗУСИ

Инструкции

Сесията е разделена на пет части.

Част 1: Размисъл върху геймификацията

15 минути – преминаване през двата случая, включени в този модул. Фасилитаторът в тази част ще направи общ преглед на тази сесия и ще даде тласък на сесията с кратко въведение в темата (позовавайки се на предишните модули), както и преглед на случаите, включени в този модул.

Част 2: Мозъчна атака и споделяне

20 минути – всеки участник е отворен да сподели собствените си практики по отношение на геймификацията (отбелязвайки защо я използва и защо не);

1. Стъпка 1: 5 минути – Разделете участниците на групи от по 4 на дискуссионна маса и ги накарайте да посочат своите собствени практики, свързани с казусите, които са били обсъдени преди това.
2. Стъпка 2: 5 минути – Всеки представител на групата ще сподели с останалите практиките, обмислени в тяхната група. Междувременно всяка група трябва да напише поне 1 въпрос за останалите групи, свързан с тяхната дискусия. Въпросите трябва да са свързани с темата.
3. Стъпка 3: 10 минути – Въпросите трябва да бъдат обсъдени съвместно от всички групи.

Част 3: Идентифициране на нови случаи на геймификация, които да се използват в младежката работа и неформалното образование

20 минути – всяка група трябва да идентифицира нови случаи на геймификация, които да бъдат използвани в тяхната област на работа (в рамките на групова работа и неформално образование)

Част 4: Изготвяне на работен план

10 минути – изготвяне на работен план, включващ новия специфичен елемент на геймификация, който участниците ще планират да експериментират в своята област на работа.



ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ: КОНКРЕТНИ ПРИМЕРИ И УСПЕШНИ КАЗУСИ

Съвети към фасилитатора

Част 5: Храна за размисъл

10 минути

1. Какви могат да бъдат основните изводи от тази сесия,
2. Какви могат да бъдат следващите стъпки, които тези участници могат да предприемат;
3. Тествайте знанията и оценявайте сесиите;
 - Елате подготвени и разберете значението на този модул и сесията като дейност;
 - Уверете се, че всички участници са наясно с контекста на модула;
 - Насърчете всички участници да участват в сесията;
 - Чувствайте се свободни да използвате свои собствени методи и инструменти, за да направите сесиите възможно най-интерактивни;
 - Чувствайте се свободни да представяте нови идеи в рамките на този модул;

КАЛЪФИ ЗА МОДУЛА

КАЗУС 1: Използване на компютърни игри в младежката работа

Все по-често за много млади хора социалните медии и компютърните игри са средата и социалното пространство, в което се срещат и създават приятели. Това е много различно пространство от младежките центрове, клубове, улици или обществени паркове, които са предвидени като контекст, в който се случва младежката работа. Въпреки това, това със сигурност е социално пространство, в което младите хора все повече се изразяват, ангажират се един с друг, развиват своето разбиране за света и артикулират своите възгледи. В този контекст съществува значителна дискусия и интерес към концепцията за виртуална или дигитална младежка работа. Терминът „дигитална младежка работа“ означава проактивно използване или адресиране на цифровите медии и технологии в младежката работа като инструмент или дейност. Намерението в тази област на практика е да се използват технологиите и елементи като компютърни игри и виртуална реалност като средство за ангажиране с младите хора.

Има много различни начини, по които младежките работници могат да интегрират компютърни игри в своята практика. Голяма част от това зависи от това какво търсите да постигнете и дали имате увереността да използвате компютърни игри по този начин.



ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ: КОНКРЕТНИ ПРИМЕРИ И УСПЕШНИ КАЗУСИ

КАЛЪФИ ЗА МОДУЛА

На основно ниво можете да използвате компютърни игри, за да насърчите младите хора в среда за работа с младежи или като предоставите игрите в център, или като организирате събития за игра онлайн. Ако възнамерявате да направите компютърните игри крачка напред, като ги използвате за работа с младежи, най-добре е те да бъдат интегрирани в добре обмислена и структурирана програма.

Както при всяка интервенция за работа с младежи, ще трябва ясно да определите целта на обучението, базирано на игри, и внимателно да изберете подхода, играта или игрите, които възнамерявате да използвате.

Трябва да имате предвид няколко точки:

- Най-добре е да посветите време на последователна игра, вместо да използвате компютърни игри спорадично или с една единствена цел. По този начин игрите стават част от рутината на младежката група и връзката ви с тях.
- Първо трябва да играете играта с колеги, за да сте сигурни, че тя съответства на вашите ценности, обучението, което искате да постигнете, и интересите и способностите на вашата младежка група.
- Когато използвате игри по този начин, най-добре е да структурирате процеса така, че да включва фаза на обучение, фаза на игра и фаза на разбор. Тоест, вие споделяте информация за проблем (например изменение на климата), играете игра за изменението на климата и след това разяснявате как групата е намерила преживяването, какво са научили и как искат да отговорят на него. Има много различни начини, по които можете да структурирате този процес – напр. споделяйте информация, след това играйте, разпитвайте и отговаряйте. Или може би споделяте информация, след това играйте, разпитвайте, споделяйте повече информация, играйте отново, разпитвайте и след това отговорете. Или можете да играете играта като отправна точка, за да мотивирате групата да учи и след това да продължите това, като споделяте информация и ги насърчавате да действат по проблема.



ГЕЙМИФИКАЦИЯ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА И НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ: КОНКРЕТНИ ПРИМЕРИ И УСПЕШНИ КАЗУСИ

КАЛЪФИ ЗА МОДУЛА

КАЗУС 2: Геймификация в пространството за неформално обучение на висшето образование (в контекста на цифровата трансформация на образованието)

Неформалното образование е вид образование, което не следва твърда структура и не винаги се провежда в училище или университет. Този термин обхваща индивидуални класове под ръководството на треньори или преподаватели и краткосрочни курсове, които преследват практически краткосрочни цели. Такива обучения или лекции често се провеждат от обществени организации, доброволци и университети и са безплатни за студентите.

Пространството за неформално обучение не категоризира учениците по възраст, професионални или интелектуални способности и понякога няма реални времеви ограничения. Институциите или организациите, които предоставят неформално образование, обикновено не присъждат квалификации и не провеждат официално оценяване на академичните постижения на участниците (Tkachenko 2015, p. 304).

Днес неформалното образование е във възход, тъй като целият свят е признал предимствата му. Докато преди 7-10 години имаше шепа специалисти, ангажирани в тази област, днес ние признаваме мощна, всеобхватна инфраструктура. Въвеждането на карантинни ограничения, свързани с отговора на пандемията от COVID-19, се превърна в катализатор на тази невероятна промяна.

Втората най-важна причина е, че технологичният прогрес и конкуренцията карат бизнеса да повиши професионалните изисквания за влизане на потенциалните служители. Геймификацията в пространството за неформално обучение на висшето образование е фокусирана върху използването на основните желания на студентите, насърчаване на участието на студентите в учебния процес, насърчаване на постижения и значими резултати.

Тази ефективност се обяснява с два фактора:

1. Незабавна обратна връзка. Преминаването на нива и някои механизми за „оценяване“ позволяват на ученика незабавно да получи анализ на своите резултати. В този случай геймифицираната система реагира на целевите действия на играча, дава пространство за маневри и по този начин ученикът съзнателно подхожда към стратегията за учене. (Werquin, 2012);
2. Универсалността на механиката и формите. Всеки ученик може да има свой прототип на играч, подходящ характер и силни страни, което означава, че за да постигне най-добри резултати, всеки ученик трябва да бъде мотивиран и да участва доброволно. Разнообразието от механики, които геймификацията предоставя, помага да се намери индивидуален подход към различните студенти във висшето образование (Romi & Schmid, 2009).



ГЕЙМИФИКАЦИЯ ЕДИНИЦА 11

ИГРИ КЪМ УЧЕНЕ

Целете се

- Да подкрепи участниците в разбирането на геймификацията и нейното използване в различни настройки
- Да разберем образователната логика на игрите и какви възможни методи те могат да използват за игровизиране на учебния опит и обратно
- Да направи участниците по-отворени към използването на геймификация в дейностите, които изпълняват

Продължителн ост

2 часа

Материали

- хартия А4
- Хартия за флипчарт
- Химикалки
- Цветни маркери
- Списания
- ножици
- лепило
- Залепваща лента
- Интернет достъп
- Лаптопи/смартфони
- Проектор/екран
- Голямо пространство
- Маси (поне толкова, колкото са формираните групи)
- Столове



ИГРИ КЪМ УЧЕНЕ

Инструкции

Въведение: 15 минути

Фасилитаторите трябва да представят сесията и да осигурят теоретичен принос относно аспектите на обучението на игрите.

Участниците трябва да бъдат разделени на групи - 5 групи (6 души) със задачата да изберат една игра от дадения списък (фасилитаторите трябва да предоставят списък с 10 популярни видеоигри) и да идентифицират възможния опит за учене от избраната игра.

Ресурс за игрите:

<https://www.ign.com/articles/the-best-100-video-games-of-all-time>

Групова работа: обща продължителност 1 час 15 минути

Докато играете и изследвате играта, обмислете елементите и подходите, извлекете учебните аспекти и подгответе презентация за следните изисквания:

- Избройте аспектите на играта, които са или могат да бъдат образователни
- Какъв тип учебна дейност можете да развиете от играта?
- Какви са точните знания, които играчите могат да получат?
- Какви са уменията, които играчът може да придобие?
- Какви нагласи може да промени или приеме играчът?
- Опишете стъпка по стъпка как бихте превърнали тази игра (или част от нея) в учебна дейност с възможни предизвикателства и определете как играта може да се използва като образователна дейност
- Избройте какво бихте избрали като награда за играч.

Презентация и обратна връзка: 30 минути



ИГРИ КЪМ УЧЕНЕ

Съвети към фасилитатора

- Бъдете присъстващи. Проверете дали участниците се чувстват удобно и дали са разбрали какво трябва да направят.
- ако е необходимо, дайте им още материали за преглед

Списък с игри

1. Super Metroid
2. The Legend of Zelda: A Link to the Past
3. Portal 2
4. Super Mario World
5. Mass Effect 2
6. Red Dead Redemption 2
7. Half-Life 2
8. Disco Elysium
9. Grand Theft Auto V
10. Hades



FELLOWSHIP

**FOSTERING EMOTIONAL
INTELLIGENCE AND SOCIAL
SKILLS IN YOUTH WORK**

PROJECT NUMBER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970

