



Планирование и проведение программ в сфере гражданского образования

Пособие для менеджеров и тренеров



Пособие “Планирование и проведение программ в сфере гражданского образования” содержит описание занятий, которые могут использоваться при подготовке специалистов, занимающихся гражданским образованием. Авторами пособия являются практикующие менеджеры и тренеры из Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, России и Украины, которые представляют организации – члены международной сети EENCE (Eastern European Network for Citizenship Education). Под редакцией В. Рудника.

Пособие издано при поддержке Федерального агентства по гражданскому образованию (The Federal Agency for Civic Education (Bundeszentrale für politische Bildung/bpb) и Министерства иностранных дел Германии.

© EENCE, 2018

© Bundeszentrale für politische Bildung, 2018

Содержание

Введение или кому может быть полезным это пособие	4
1. Введение в гражданское образование	7
2. Что такое гражданские компетенции. Виды гражданских компетенций	23
3. Что такое менеджмент образовательных программ	31
4. Какие можно использовать подходы к дизайну образовательных программ	36
5. Как спланировать образовательную программу на основе модели Веблера	49
6. Как определить цели участников, их уровень владения темой и индивидуальные особенности	55
7. Как описать цель и результаты обучения	60
8. Как спланировать содержание обучения	68
9. Как использовать цикл обучения через опыт Д. Колба при планировании образовательных программ	78
10. Как выбрать методы обучения	96
11. Какие рамочные условия мы учитываем при планировании обучающих программ	102
12. Какие компетенции необходимы менеджерам/тренерам. Функции тренера	108
13. Как подобрать команду и управлять ей	115
14. Как управлять конфликтами, возникающими в процессе обучения	122
15. Как работать со “сложными” участниками	131
16. Как просчитать стоимость обучения и описать бюджет	138
17. Как обеспечить продвижение своей образовательной программы	143
18. Как оценить эффективность обучения	151
Про авторов	157

Введение или кому может быть полезным это пособие

Как спланировать содержание обучающей программы по гражданскому образованию, сформулировать реалистичные цели, оценить потребности и опыт участников, подобрать адекватные методы обучения? Как подготовиться к сложным ситуациям, которые могут возникнуть в процессе обучения и как оценить его качество? А ещё как просчитать бюджет, как сделать так, чтобы о нашей образовательной программе узнало как можно больше “нужных” нам людей?

Эти и многие другие похожие вопросы наверняка не раз задавали себе те, кому приходится заниматься управлением и реализацией проектов и мероприятий в сфере гражданского образования.

Эти вопросы всё время задаём себе и мы – практикующие менеджеры и тренеры из Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, России и Украины, ставшие авторами этого пособия.

Что нас объединяет? Прежде всего то, что мы занимаемся общим делом – продвижением гражданского образования в своих странах. А ещё все мы входим в состав EENCE (Eastern European Network for Citizenship Education) – Восточно-европейской сети по гражданскому образованию, созданной в 2016 г.

Что такое EENCE?

Сеть EENCE объединяет профессионалов из общественных, академических и государственных организаций из Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, Молдовы, Российской Федерации и Украины.

Нашей общей целью является повышение качества гражданского образования в регионе.

Для этого мы регулярно встречаемся и обсуждаем актуальные вопросы, связанные с гражданским образованием, делаем совместные проекты по продвижению гражданского образования и повышению квалификации тех, кто им занимается.

Как появилась идея создания пособия?

Это пособие также является “продуктом” совместной работы в рамках Сети.

Летом 2017 г. члены сети, входящие в Рабочую группу “Укрепление потенциала организаций, занимающихся гражданским образованием”, собрались в Тбилиси и разработали концепцию Международной Школы менеджеров программ в сфере гражданского образования.



Для апробации модели такой Школы летом 2018 г. во Львове Ланой Рудник и Витаутом Рудником был разработан и проведён тренинг для тренеров. Его участники – менеджеры и тренеры из Азербайджана, Армении, Беларуси, Германии, Грузии, Российской Федерации и Украины не только учились планировать и проводить обучающие программы, но и взяли на себя обязанность описать часть занятий, включённых в концепцию Школы. Результатом совместной работы и стало это пособие.

Мы надеемся, что оно будет полезно прежде всего нашим коллегам из стран Восточной Европы и Кавказа, где переход от авторитарной системы к демократическим преобразованиям идёт сложно, где воспитанием ГРАЖДАН занимается небольшое количество институтов гражданского общества. Часто – при отсутствии поддержки, а то и при противодействии со стороны властей, которые предпочитают иметь дело с безликим “населением”, с “ПОДДАННЫМИ”, а не с ГРАЖДАНАМИ.

Хартия об образовании для демократического гражданства и образования в области прав человека (*The Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education*)

(EDC/HRE) определяет образование для демократического гражданства как:

“... образование, тренинги, повышение осведомленности, информацию, и практики деятельности, которые направлены на получение знаний, навыков и понимания, развитие отношения, чтобы учащиеся имели возможность осуществлять и защищать свои демократические права и обязанности в обществе, ценить разнообразие и играть активную роль в демократической жизни в целях поощрения и защиты демократии и верховенства закона...”

Мы надеемся, что использование материалов этого пособия будет служить достижению описанной выше цели и вы будете активно использовать это издание при планировании своих тренингов, тренингов для тренеров, других долго- и краткосрочных образовательных программ.

Как устроено пособие?

Пособие содержит описание 18 занятий, которые могут быть частью одной большой образовательной программы или использоваться автономно при подготовке к проведению к отдельных тренингов.

Каждое занятие рассчитано на 1,5 часа и на группу из 20 участников.

Описание каждого занятия содержит:

- план и ожидаемые результаты;
- пошаговое описание хода занятия;
- дополнительные и пояснительные материалы для тренеров;
- раздаточные материалы для участников.



Занятие 1. Введение в гражданское образование



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- что такое гражданское образование;
- цели гражданского образования;
- принципы гражданского образования;
- из каких тематических блоков могут конструироваться программы по гражданскому образованию.

В результате занятия участники будут уметь:

- аргументировать важность включения элементов гражданского образования в образовательные программы своих организаций;
- применять принципы гражданского образования в планировании и реализации образовательных программ;
- определять содержательные блоки программ по гражданскому образованию и конструировать на их основе свои программы.

В результате занятий участники будут понимать:

- важность применения принципов гражданского образования при планировании своих образовательных программ.

План занятия:

1. Фокусировка внимания. Представление темы и ожидаемых результатов – 5 минут
2. Что такое гражданское образование –15 минут
3. Цели и принципы гражданского образования – 25 минут
4. Из каких тематических блоков могут конструироваться программы по гражданскому образованию – 30 минут
5. Подведение итогов занятия – 15 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 5 минут

Представьте тему и ожидаемые результаты занятия.

Поясняя результаты, подчеркните, что гражданское образование сегодня обретает всё большую актуальность. Спросите у участников, с чем, по их мнению, это связано. При объяснении своей точки зрения по этому вопросу можете использовать предложенную ниже дополнительную информацию.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Понимание важности проблематики гражданского образования и образования в сфере прав человека побуждает правительства европейских стран и органы Совета Европы разрабатывать концепции, программы и планы действий. В начале XXI века Совет Европы разворачивает широкомасштабную программу по обучению демократической гражданственности и правам человека (Education for Democratic Citizenship and Human Rights). Руководящими органами Совета Европы принимается ряд рекомендательных документов. В числе наиболее значимых рекомендаций: Рекомендация 1346 (1997 г.) по образованию в сфере прав человека, Рекомендации 1401 (1999 г.) по формированию персональной ответственности, Рекомендации 59 (1999 г.) “Европа 2000 – молодежное участие: роль молодых людей как граждан”, Резолюция 1193 (1999 г.) по образованию в школах для взрослых, Рекомендации Комитета министров Совета Европы 12 (2002 г.) по воспитанию демократической гражданственности, Декларация европейских министров образования по интеллектуальному образованию в новом европейском контексте (2003 г.), Рекомендации 1849 (2008 г.) по продвижению культуры демократии и прав человека через образование учителей и другие.

Recommendation 1346 (1997) on human rights education; Recommendation 1401(1999) on Education in the responsibilities of the individual; Recommendation 59 (1999)1 on “Europe 2000 – Youth participation: the role of young people as citizens”; Resolution 1193 (1999) on Second-chance schools – or how to combat unemployment and exclusion by means of education and training; Recommendation (2002) 12 of the Committee of Ministers to member states on education for democratic citizenship; Declaration by the European Ministers of Education on intercultural education in the new European context (2003); Recommendation 1849 (2008) For the promotion of a culture of democracy and human rights through teacher education. <http://www.coe.int>.

Дэвид Керр (Национальный фонд исследований образования, Великобритания), руководитель проекта долгосрочных исследований гражданского образования объясняет растущий интерес к гражданскому образованию в Европе дефицитом демократии, падением социалистических режимов, ростом экстремизма, интересами мультикультурности и безопасности, экономическим спадом и быстрым перемещением людей, расширением Евросоюза, революция средств связи и создание социальных сетей.

Kerr D. Education for Active Citizenship [электронный ресурс]. Образовательный http://www.education2010.be/wp-content/uploads/David-Kerr_Education-for-Active-Citizenship-Definitions-Developments-and.pdf

Карлхайнц Дьюэр говорит о таких вызовах для современного гражданского образования, как глобализация, переход к информационному обществу, интенсивные технологические изменения, глубинные социальные изменения, кризис рынка труда, возрастание роли медийных технологий, усиление политических взаимозависимостей, концепция долгосрочного образования.

Duerr K. Concepts of Citizenship Education in Europe [электронный ресурс]. Официальный сайт университета Билефелда (Bielefeld University) http://www.uni-bielefeld.de/soz/ag/hedtke/pdf/Concepts-of-CE-in-Europe_Karlheinz-Duerr.pdf

2. Что такое гражданское образование – 15 минут

Спросите у участников, с какими словом или фразой у них ассоциируется понятие “гражданское образование”.

Все ответы записывайте на флип-чарте. После этого попросите участников предложить своё определение этого понятия.

Обратите внимание группы на то, что гражданское образование – это достаточно широкое понятие. В разных странах, разных контекстах при определении гражданского образования делаются разные акценты. В качестве синонимов гражданского образования употребляются “политическое образование”, «обучение гражданственности»¹ и другие термины.

Предложите группе своё определение гражданского образования (заранее заготовленный лист с написанным определением). Можно воспользоваться приведёнными ниже терминами.

¹ *Обучение гражданственности (Citizenship education) понимается как формирование гражданских качеств*

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[ru] Гражданское образование является предметной областью, целью которой есть содействие гармоничному сосуществованию и взаимовыгодному развитию людей и сообществ, в которых они живут. В демократических обществах гражданское образование помогает учащимся стать активными, информированными и ответственными гражданами, которые готовы и способны взять на себя ответственность за себя и свои сообщества на национальном, европейском и международном уровнях.

Citizenship Education at School in Europe 2017 <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e0f2801c-184c-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en>

[ru] Гражданское образование – это образование для всех тех, чьей целью является развитие способности критически мыслить и действовать ответственно, принимая участие в политической, экономической, социальной и культурной жизни

A Plain English Guide to Citizenship Terms. 2005 National Adult Literacy Agency. http://www.simplyput.ie/downloads/plain_english_guide_to_citizenship_terms.pdf

«...обеспечения базовой основы гражданских знаний, представляющих минимум, который, возможно, потребуется знать для участия в жизни общества».

Сунгуров А. Ю. Гражданское образование и правовое просвещение: модели регионального развития <http://strategy-spb.ru> URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Sungurov_gr_obrazovanie.pdf

В самом широком определении «гражданское образование» означает все процессы, которые влияют на убеждения, обязательства, возможности и действия людей как членов или предполагаемых членов сообществ.

Stanford Encyclopedia of Philosophy <https://plato.stanford.edu/entries/civic-education/>

Под гражданским образованием понимается деятельность по воспитанию и обучению личности, направленная на формирование и развитие знаний, умений, убеждений, отношений, ценностей, этических норм, необходимых для участия в жизни общества и страны.

Корж В. и др. Состояние гражданского образования в Республике Беларусь <https://by.odp-office.eu/files/Overview%202013%2005%2014%20ru%2060%20%282%29.pdf>

Предложите взять за основу предложенный вами вариант (либо тот вариант, который будет сформулирован совместно с группой), исходя из которого вы будете дальше обсуждать основные понятия гражданского образования (цели, принципы, тематические блоки).

3. Цели и принципы гражданского образования – 30 минут

Продемонстрируйте участникам короткий [ролик](#), в котором дети объясняют, что такое гражданское образование и почему оно является важным.

Попросите участников в течении 5 минут

1. записать цели гражданского образования на листах разного цвета (одна цель на одном листе). Цвет указывает на их оценку важности конкретной цели гражданского образования (например, зелёный – «очень важно», желтый – «важно», белый – «не очень важно») для себя как для гражданина страны или члена какого-либо локального сообщества;
2. приклеить на разные «поля» листа на флип-чарте ответы разного цвета.

Анализируя с группой полученные результаты, отметьте, что сформировавшиеся «поля» разного цвета свидетельствуют о:

- множественности целей гражданского образования, что обусловлено множественностью потребностей (частных, коллективных) и различием мнений и позиций граждан;
- разных контекстах, которые диктуют приоритет той или иной цели (наличие конфликтов, в том числе военных, культурные особенности, политическая ситуация и пр.);
- разной их важности, разной актуальности для разных граждан, представителей разных сообществ, членами которых они являются (студент, житель сельской местности и т.д.).

Затем, демонстрируя выбранный Вами вариант определения целей гражданского образования (см. «Дополнительную информацию» выше), подчеркните, что некая единая цель гражданского образования может быть сформулирована например, как «развитие качеств и умений гражданина», а цели конкретной образовательной программы или отдельной сессии в тематике гражданского образования могут варьироваться в зависимости от многих факторов, прежде всего от аудитории, для которой готовится конкретная образовательная программа.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Гражданское образование имеет три основные цели:

- обучение людей гражданству и правам человека через понимание принципов и институтов, которые регулируют государство или нацию;
- обучение способности к суждению и критическому мышлению;
- формирование индивидуальной и коллективной (общественной) ответственности.

Citizenship education for the 21st century. What is meant by citizenship education?

http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme_b/interact/mod07task03/appendix.htm

Цели гражданского образования должны варьироваться в зависимости от объема знаний и познавательной способности обучающихся на разных этапах, а также должны быть дифференцированы в соответствии с содержанием гражданского образования.

<https://pdfs.semanticscholar.org/d596/3d861f045c851400af4640fbb8e44b857dca.pdf>

Цели гражданского образования предполагают формирование знаний, навыков, взглядов (отношения, убеждений), гражданских качеств. Аспекты знаний, навыков, взглядов (отношения, убеждений), гражданские качества в единстве формируют гражданскую компетентность.

Знания составляют содержание гражданского образования:

- конституционные принципы;
- зачем нам нужно правительство?
- цель правительства, структура правительства;
- принципы и ценности, лежащие в основе политической системы (власть, справедливость, диверсификация, верховенство права);
- права человека (личные, политические, экономические);
- ответственность гражданина;
- роль гражданина в демократии, способы его участия в решении общих проблем.

Умения, навыки – то, что гражданин должен иметь возможность делать для эффективного участия:

- навыки критического мышления (умение собирать и оценивать информацию, уточнять и определять приоритеты, определять и оценивать последствия, оценивать, отражать,

- навыки участия (умения общаться, вести переговоры, сотрудничать, мирно и справедливо управлять конфликтами, достигать консенсуса);

Отношение (убеждения) – характер или качества гражданина:

- убеждения персонального характера (моральная ответственность, самодисциплина, уважение к достоинству личности и разнообразию мнений (эмпатия));
- убеждения (отношение), имеющие общественный характер (уважение к закону, готовность участвовать в общественной жизни, приверженность правилам большинства с одновременным уважением прав меньшинства, приверженность равновесию между личными интересами и общим благосостоянием, готовность к поиску изменений несправедливых законов мирным и законным образом).

Гражданские качества (вежливость, уважение прав других лиц, честность, непредубежденность, критическое мышление, готовность к переговорам и компромиссу, настойчивость, сострадание, патриотизм, толерантность и пр.).

<http://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/953/1/012150/pdf>

Центральная цель гражданского образования должна дать возможность людям коллективно работать, чтобы выявлять, изучать, обсуждать с другими и решать публичные проблемы.

Barber, B. (1984). Strong democracy: Participatory politics for a new age. Berkeley: University of California Press.

При этом, если мы хотим достичь тех целей и результатов, на которые ориентировано гражданское образование, планирование такого рода образовательных программ, или отдельных тематических сессий, должно происходить по определённым правилам, учитывающим такие особенности этой образовательной области как идентичность человека и уважение к ней, различные во взглядах (политических, культурных и пр.), усиление взаимодействия людей разных культур, религий и пр. Такие правила – это принципы, на которых строится образовательная программа.

Задание группе:

Объедините участников в пары. Раздайте каждой паре по одному из принципов гражданского образования, изложенных в Раздаточном материале 1.1. Попросите прочитать и обсудить этот принцип, а затем своими словами пояснить суть того или иного принципа.

Спросите, как они понимают, что значит, учесть тот или иной принцип в планировании программы? Попросите привести примеры.

При подведении итогов обсуждения этого блока занятия обратите внимание на следующие выводы:

- предложенный перечень принципов гражданского образования не является исчерпывающим;
- гражданское образование в самом широком смысле – это развитие умений быть гражданином, качеств необходимых для участия в жизни общества;
- самая общая цель гражданского образования – развитие гражданских компетентностей, которая, как правило, детализируется;
- при планировании программ или сессий по гражданскому образованию необходимо учитывать принципы, которые позволят достигать поставленных целей.

4. Из каких тематических блоков могут конструироваться программы по гражданскому образованию – 30 минут

Задание группе:

Попросите каждого участника в течении 2-3 минут на предварительно розданных листах записать 4 самых важных с их точки зрения характеристики гражданина (что он должен знать, уметь, какие должен иметь убеждения).

Затем попросите их объединиться в пары и выполнить то же задания, но согласовав между собой единый вариант. На следующем этапе объедините пары в четвёрки и также попросите согласовать путём консенсуса 4 самых важных характеристики гражданина.

Затем составьте общий список характеристик и попросите группу выбрать из этого списка 4 самые важные характеристики, договорившись перед этим о способе принятия этого решения.

Наблюдайте за тем, как работает группа, чтобы в процессе обсуждения обратить внимание на важные для данной сессии моменты.

При подведение итогов этого блока можно использовать некоторые из предложенных ниже вопросов:

1. Какие чувства вызвало у вас это задание?
2. Что было самым сложным для каждого?
3. Чувствует ли кто-то, что его мнением пренебрегли, его «вычеркнули»?
4. Как работали с несогласными?

5. Почему обсуждение прошло именно так?
6. Получился ли диалог?
7. Какие принципы (правила) нужно соблюдать, чтобы процесс обсуждения был продуктивным и при этом не вызвал конфликт?
8. Был ли для кого-то какой-то обучающий момент в этом упражнении?
9. Вынесли ли вы для себя то, что вы будете делать, не будете делать, участвуя в обсуждениях?
10. Как в это упражнении были учтены (не учтены) принципы гражданского образования?

Обратите внимание группы, что это упражнение затрагивает несколько аспектов, с которыми может быть связана программа по гражданскому образованию (развитие отдельных компетентностей гражданина, эффективное и конструктивное взаимодействие с другими людьми, уверенность в себе, личная ответственность, умение выслушать, умение аргументировать свою точку зрения, уважение к мнению другого, критическое мышление, соблюдение принципа справедливости и прав человека, принятие решений в группе, уважение к другим людям, готовность действовать в соответствии с демократическими принципам и пр).

Подчеркните, что каждый из этих аспектов может быть темой отдельных занятий или тренингов по гражданскому образованию.

Отметьте, что традиционно выделяют несколько содержательных тематических блоков в гражданском образовании. Раздайте участникам раздаточный материал 1.2 и при необходимости прокомментируйте его.

5. Подведение итогов занятия – 15 минут

Обсуждение можно провести с помощью следующих вопросов:

1. Что такое гражданское образование и почему оно является важным?
2. Какие цели гражданского образования вам запомнились или кажутся наиболее важными?
3. Какие принципы гражданского образования вы можете назвать и почему их важно учитывать при планировании образовательных программ в этой сфере?
4. Какие темы занятий/тренингов по гражданскому образованию представляется вам наиболее актуальными? Почему?

Раздаточный материал 1.1

Принципы гражданского образования

Принцип ценностной ориентации

Демократия не допускает господства одной политической идеологии. Тем не менее, гражданское образование в демократическом государстве не является ценностно-нейтральным. В его основу положены ценности, возникшие в результате исторического синтеза идей классического либерализма и демократии. Сегодня они составляют основу принятого на Западе демократического ценностно-нормативного консенсуса, стали ядром большинства современных демократических конституций. Из либеральных ценностей на вооружение взяты права человека, неприкосновенность частной собственности, профессионализм, свобода частного предпринимательства, плюрализм мнений. Важнейшей частью этого консенсуса также являются демократические идеи равенства и социальной справедливости, свободные выборы, народный суверенитет. Именно ценностный аспект гражданского образования обуславливает его понимание как «обучения демократии».

Принцип приоритета прав человека

В обучении демократии особое место занимает обучение правам человека. Оно дает гражданину знания и умения, позволяющие строить свои отношения с властью на правовой основе. Гражданин должен иметь гарантии и защиту не только от произвола преступника, но и самой власти. Права человека являются средством согласования частных и общественных интересов, примирения меньшинства и большинства.

Идеология естественных прав ставит отношения между личностью и властью на правовую основу. Современное демократическое государство потому и называется правовым, что в его основу положен приоритет прав человека. Их защита и реализация являются высшей целью государства. Они же представляют собой «естественную» границу вмешательства государства в частную жизнь граждан.

Принцип взаимосвязи обучения и воспитания

Гражданское образование в равной степени включает в себя образовательные и воспитательные компоненты. Разве можно считать полноценным гражданином того, кто не обладает чувством личного достоинства, критическим мышлением, чувством солидарности? Будет ли стабильной демократия, в которой граждане с недоверием относятся к

власти, не понимают смысл права и не заинтересованы в его защите? Смогут ли граждане цивилизованно разрешать общественные конфликты, если им не присуще качество толерантности, если они не обладают способностью к диалогу и компромиссам?

Воспитательные задачи гражданского образования предполагают комплексное воздействие на человека с целью повлиять на его мировосприятие, ценностные установки, личностные качества. Демократия предполагает определенный тип человека – суверенного и ответственного гражданина. Становление демократии в странах, не имевших опыта демократического развития, предполагает коренную ломку человеческого сознания – избавление от устаревших догм и стереотипов, утверждение новых форм политического сознания и поведения. Принципиальный подход демократического воспитания заключается в том, что обучение демократии не ставит утопических задач по изменению природы человека. Напротив, оно ориентировано на реализацию присущих ему от природы (естественных), никем не подаренных и неотчуждаемых прав на жизнь, свободу, собственность.

Принцип системности

Гражданское образование представляет собой целенаправленный планомерный процесс обучения и воспитания, который охватывает самые разные возрастные, социальные и профессиональные группы населения. Оно строится с учетом уровня их подготовки и особенностей восприятия. Всеобъемлющий характер гражданского образования, масштабность поставленных задач требуют объединенных усилий государства и институтов гражданского общества – фондов, НПО, политических партий, церкви. Так, например, в послевоенной Германии силами оккупационных войск была разработана широкомасштабная программа «перевоспитания» нации, в ходе которой в образовательный процесс были вовлечены младшее и старшее поколение, учителя, журналисты, политики. Особое внимание уделялось работе с так называемыми *мультипликаторами* – категориями работников, которые в силу своей профессии общались с широкой аудиторией и «разносили» полученные знания по стране. Так достигался эффект «снежного кома», позволивший в максимально короткие сроки охватить самые широкие слои населения.

Принцип доминирования правового начала над нравственным

В системе гражданского образования стран Западной Европы и Америки правовые компоненты, как правило, доминируют над нравственными. Одна из причин в том, что в правовом государстве индивид имеет право на моральную автономию, т.е. собственное понимание личного счастья и способов его достижения. В США такое право специально оговаривается в конституции и обозначено как «право на счастье». В демократическом обществе господствует своего рода принцип «невмешательства» во внутренние дела

другого человека: «Живи сам и дай жить другим». Свобода одного человека заканчивается там, где начинается свобода другого. Правовая государственность гарантирует человеку свободу выбора убеждений и ценностей. Граждане современного государства – это представители различных конфессий, классов, этнических и социальных групп. Именно поэтому в основу гражданского образования не могут быть положены ценности какой-то одной религиозной, этнической, социальной группы («православные», «русские», «пролетариат» и пр.). В противном случае обществу не избежать социальных конфликтов.

Синтез индивидуального и коллективного

В истории политической мысли есть две идейно-политические традиции. Одна из них – классического республиканизма – выражена в работах Аристотеля, римских стоиков, учении Ж.-Ж.Руссо. Другая – либерального индивидуализма – представлена именами Дж. Локка, А.Смита, Дж.Ст.Милля.

Первая делает упор на воспитании гражданских добродетелей, способности гражданина думать об общем благе.

Вторая акцентирует внимание на осознании своих прав и свобод, умении ими пользоваться и отстаивать.

Обе традиции в равной степени важны. Абсолютизация любой из них ведет к «перекосям» в политическом сознании и поведении. Коллективизм приводит к подавлению индивидуальности и нивелированию личности. Индивидуализм чреват социальной и политической пассивностью, самоустранением от участия в общественной жизни. Гражданское образование призвано найти в этом вопросе необходимый баланс. Оно нацелено на одновременное выполнение обеих задач – обучения правам человека и воспитания гражданственности. В итоге это позволяет научить гражданина самостоятельности (умению позаботиться о своих интересах) и в то же время привить ему чувство ответственности (способность действовать на благо общества).

Принцип единства теории и практики

Практическая ориентированность обучения демократии известна давно. Еще Аристотель писал о политике как «практической философии». Гражданское образование дает знания, отражающие реальную действительность, помогающие решать актуальные общественные проблемы.

Становление человека в качестве полноправного субъекта социальных и политических отношений предполагает овладение навыками и умениями, позволяющими ему компе-

тентно участвовать в общественной жизни, критически оценивать информацию, делать взвешенный выбор.

Гражданину необходимо умение аргументировано выражать свою точку зрения, регулировать возникающие конфликты. Выраженную практическую направленность имеют приобретаемые гражданином правовые знания. Они помогают ему в отношениях с органами правопорядка, позволяют уверенно чувствовать себя в гражданских сделках и судебном разбирательстве. Гражданину требуется умение отстаивать свои права, ориентироваться в процедурных вопросах, общаться с адвокатом и т.п. Гражданское образование вооружает человека навыками, помогающими ему в повседневной жизни. Примерами такого рода практических знаний может быть получение водительских прав, уплата налогов, получение банковского счета.

Проблемный характер обучения

Практика показывает, что даже самые очевидные истины остаются непонятными, пока человек не осознает их в качестве проблемы. Задача преподавателя в том, чтобы заставить ученика самому задаться вопросом и самостоятельно найти на него ответ. Когда человек становится соучастником коллективного поиска истины, он начинает понимать ее глубину и сложность.

В ходе занятий по граждановедению предметом обсуждения может стать все, что так или иначе касается общественной жизни – конфликты в малых группах, столкновение интересов в масштабах общества, противоречивость власти, понимание справедливости, различные формы дискриминации и пр. Современное общество вынуждено решать новые, ранее неизвестные проблемы, среди которых свобода СМИ, защита окружающей среды, международный терроризм. Гражданин учится критически оценивать информацию, предлагать альтернативные решения.

Взаимообусловленность содержания и формы

Современные методики обучения предполагают активную вовлеченность ученика в учебный процесс. В арсенале форм и методов обучения демократии тематические дискуссии, сократический диалог, деловые игры. В странах Западной Европы считается, что обучение гражданственности может с успехом осуществляться даже на уроках физкультуры, поскольку здесь происходит формирование коллектива, крепнут дружеские связи. У членов классного коллектива возникает ощущение «мы», готовность к взаимовыручке и самопожертвованию.

В гражданском образовании форма занятий приобретает особое значение. Нельзя нау-

чить свободе через принуждение. Попытки развивать критическое мышление, используя при этом авторитарные методы, обречены на провал. Обучение демократии призвано раскрепостить способность человека к социальному творчеству и сотрудничеству.

Содержание без соответствующей формы лишается смысла. Не соответствующие содержанию методы обучения дискредитируют идею гражданского образования. Форма сама по себе становится содержанием, если она формирует навыки гражданственности, солидарность, чувство чести и достоинства.

Организация занятий, стиль их проведения говорят о демократии больше, чем ссылки на классиков и авторитеты. Особое значение при этом приобретает характер взаимоотношений по линиям «учитель – ученик», «ученик – ученик», «ученик – учитель».

Не последнюю роль играет и положение учителя в школе (линия «учитель – директор»). Бесправный, унижаемый руководством учитель точно так же ведет себя по отношению к ученикам. Обращение на «ты», грубость и бестактность задаваемых вопросов подрывают авторитет учителя и школы, формируют негативное отношение к социуму. Личность учителя, предлагаемая им модель поведения, создаваемая им в классе атмосфера учат демократии едва ли не в большей степени, чем получаемые знания.

Принцип культурного плюрализма

Гражданское образование в современных условиях воспитывает не только патриота своей Родины, но и гражданина мира. Среди тенденций современного культурно-политического развития – интеграционные процессы, совершенствование коммуникаций, сближение и взаимообогащение культур. Они требуют от гражданина знания иных культур, овладения иностранными языками, знакомства с иными религиями. На этой основе формируется способность к межкультурному диалогу, сотрудничеству и компромиссам.

Digital collection of Georgian media / Принципы гражданского образования

<https://tinyurl.com/y7kon4c7>

Раздаточный материал 1.2

Тематические блоки гражданского образования (неполный перечень)

- Гражданское образование: цели, принципы
- Гражданские компетенции
- Права человека
- Правила и законы
- Индивидуальные свободы
- Социальные обязанности личности, гражданина
- Культурный плюрализм
- Обязанности правительства
- Формирование гражданского общества
- Гражданское участие
- Социальная ответственность
- Концепция демократии
- Функционирование демократии
- Роль правительства в демократическом обществе
- Принципы рыночной экономики
- Развитие межсекторного социального партнерства
- Устойчивое развитие

Занятие 2. Что такое “гражданские компетенции”. Виды гражданских компетенций



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участник будет знать:

- кто такой гражданин и как он может влиять на жизнь общества;
- что такое гражданские компетенции;
- виды гражданских компетенций.

В результате занятия участник будет уметь:

- объяснить, что такое гражданские компетенции и почему владение ими важно для развития гражданского общества;
- делать самооценку степени владения теми или иными гражданскими компетенциями;
- определять учебные цели развития гражданских компетенций.

В результате занятий участники будут понимать:

- важность обучения гражданским компетенциям;
- осознавать важность развития собственных гражданских компетенций для более эффективного решения общественно-значимых вопросов.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов - 1 минута
2. Кто такой идеальный гражданин - 50 минут
3. Какими знаниями и умениями должен владеть гражданин и какие ценности он разделяет - 25 минут
4. Подведение итогов занятия - 14 минут

Ход занятия

1. Представьте тему и ожидаемые результаты занятия – 1 минута

Обратите внимание, что тема гражданских компетенций является ключевой в любой образовательной программе, направленной на развитие гражданской активности, знакомство с правами человека и механизмами защиты прав человека, продвижения общественных интересов.

Поэтому на занятии мы будем говорить о том, кто такой идеальный гражданин и какие компетенции ему нужны.

2. Кто такой идеальный гражданин - 50 минут

Спросите у участников: “Как вы думаете, когда впервые появилось понятие “гражданин”?”

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При необходимости объясните группе, что понятие “гражданин” известно ещё со времён Древней Греции. В переводе с греческого это слово означает “житель города”. Объясните, что гражданами в Древней Греции называли людей, которые имели право голоса. При этом жители отдалённых провинций, женщины и рабы не имели права голоса и, соответственно, статуса гражданина.

В XVII–XVIII столетиях просветителями Руссо, Вольтером, Локком и др. активно обсуждалась книга Т. Гоббса «О гражданине». Для гражданского общества, считали они, нужен развитый, с высоким самосознанием, самостоятельный гражданин, который отстаивает как свои личные, так и общественные интересы.

В XVIII веке понятие “гражданин” было закреплено во французской Декларации прав человека и гражданина.

Объедините участников в 3–4 малые группы. Попросите каждую из групп за 30 минут сделать коллаж на тему “Идеальный гражданин”. Объясните, что каждая группа будет иметь по 5 минут на презентацию результатов своей работы.

Для этого заранее подготовьте заранее несколько цветных журналов или газет, клей, ножницы, маркеры.

Во время презентации работы групп обращайтесь внимание на разное понимание термина гражданин:

- как человек, имеющий гражданство определённого государства, а также права и обязанности, определённые законодательством этого государства
- как активный субъект жизни общества, активно и ответственно участвующий в его делах, знающий и отстаивающий при необходимости свои права человека и права других граждан, если они нарушаются государством или другими общественными институтами.

Объясните, что мы будем дальше разговаривать именно о втором из вышеперечисленных типов гражданина.

3. Какими знаниями и умениями должен владеть гражданин и какие ценности он разделяет – 25 минут

Объясните участникам, что сейчас мы будем обсуждать ключевые гражданские компетенции, которые могут быть положены в основу наших образовательных программ.

Подчеркните, что ряд исследователей утверждает, что гражданская компетентность является квалификационной характеристикой владельца статуса «гражданин». Например, немецкий исследователь Херфрид Мюнклер предлагает различать, с одной стороны, статус гражданина, а с другой – определённые качества и квалификационные характеристики владельцев этого статуса, их интерес к приумножению не только личного, но и общественного благосостояния, то есть ориентацию на общественное благо или проявление чувство солидарности, свидетельствующие о готовности к поступкам и действиям (Мюнклер Х. Гражданская компетентность).

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Гражданскую компетентность также трактуют как совокупность готовности и способностей, позволяющих человеку активно, ответственно и эффективно реализовывать весь комплекс гражданских прав и обязанностей в демократическом обществе.

Это качественный уровень сформированной гражданской культуры личности, который про-

является в способности и готовности человека к адекватному участию в общественных процессах. Гражданская компетентность характеризуется балансом активного включения в общественные процессы в период усиления их значимости в жизни как отдельных граждан, так и в жизни всего общества.

Предполагается, что компетентность основана на способности человека к творческим решениям возникающих перед ним жизненных проблем. Проанализировав различные трактовки ключевых понятий «компетентность» и «компетенция», условимся понимать их следующим образом.

Компетентность – это способность и готовность человека продуктивно решать широкий круг задач в какой-либо отдельной области.

Компетенция – индивидуальное свойство личности, позволяющее продуктивно решать жизненные задачи в определенной сфере деятельности.

Гражданская компетентность – это способность человека быть активным членом гражданского общества, участвовать в его создании и функционировании.

Задание группе

Объедините участников в 3 малые группы. Попросите одну из групп написать на стикерах красного цвета все ценности, которые должны быть присущи гражданину.

Вторая группа на стикерах зелёного цвета напишет все знания, которыми должен владеть гражданин.

Третья группа на стикерах синего цвета напишет все умения, которыми должен владеть гражданин.

На выполнение задания отведите 10 минут. После того, как группы справятся с заданием, покажите им рисунок фигуры человека.

Карточки с “ценностями” попросите приклеить в область сердца на этом рисунке, карточки со “знаниями” – в область головы, а карточки с “умениями” – на руки.

После презентации результатов выполнения задания представьте группе раздаточный материал 2.1 (если считаете нужным – также 2.2) и при необходимости прокомментируйте его.

Обратите особое внимание на то, что если мы планируем образовательные программы,

направленные на воспитание граждан, то нужно чётко понимать, какие знания, умения и присвоенные ценности станут результатами этих программ.

4. Подведение итогов занятия - 14 минут

Обсуждение можно провести с помощью следующих вопросов:

- Что такое гражданские компетенции и почему владение ими важно для развития гражданского общества?
- Какие из гражданских компетенций кажутся вам наиболее важными и почему?
- Если бы вы конструировали свою программу гражданского образования, то каким гражданским компетенциям обучали ли бы прежде всего?
- Какие гражданские компетенции вы бы хотели развить у себя?

Поблагодарите участников занятия за работу!

Раздаточный материал 2.1

Ценности, поведенческие установки и практические навыки, задекларированные Рамкой компетенции для культуры демократии Совета Европы:

Ценности:

- уважение человеческого достоинства и прав человека;
- уважение культурного многообразия;
- утверждение демократии, справедливости, равноправия и верховенства права;

Поведенческие установки:

- открытость к другим культурам, мировоззрениям и обычаям;
- уважение;
- гражданское самосознание;
- чувство ответственности;
- чувство собственной значимости;
- устойчивость перед неопределенностью.

Практические навыки:

- способность к самообразованию;
- аналитическое и критическое мышление;
- умение слушать;
- наблюдательность;
- сопереживание;
- гибкость и адаптация;
- коммуникабельность;
- лингвистические способности;
- умение общаться на разных языках;
- готовность к сотрудничеству;
- способность решать конфликты.

Раздаточный материал 2.2

Четыре структурных компонента гражданской компетентности

Когнитивный блок связан со знаниями и способами их получения. Это прежде всего знания об обществе и его устройстве: политические, правовые, социальные, исторические, культурологические и т.д. Гражданин должен обладать знаниями о государстве, политической системе, правах человека и механизмах их защиты, основах социального проектирования. Причем важны не сами знания в их многообразии, а некая система знаний в важнейших терминах, фактах, понятиях, которая позволит ученику самостоятельно пополнять багаж необходимой информации по мере надобности. Для этого требуются определенные умения и навыки по приобретению знаний, овладение информационной компетенцией.

Деятельностный (операциональный) компонент включает в себя готовность выполнять роль избирателя, потребителя, общественного и политического деятеля и т.п. Гражданин должен овладеть компетенцией социального выбора, социального действия, коммуникативной компетентностью, должен обладать определенными умениями и навыками: критически мыслить, исполнять гражданские обязанности, анализировать политическую ситуацию, уметь пользоваться своими правами и защищать их. Для этого необходимо умение вести дискуссию, полемику, вступать в диалог, определять и аргументировать свою позицию и т.д.

Аксиологический компонент предполагает наличие у человека таких ценностей, как гуманизм, патриотизм, свобода, общественное благо, личная ответственность за судьбу страны, уважение прав и свобод человека, национальных традиций и культур, общечеловеческих ценностей, демократических норм и правил.

Индивидуальный компонент предполагает, что гражданские и патриотические чувства не могут быть навязаны кем-то, их нельзя воспитать целенаправленным воздействием общества, государства или школы, иначе это будет простейшим конформизмом. Они должны быть продуктом осознанного свободного выбора на основе гуманистических ценностей.

Занятие 3. Что такое менеджмент образовательных программ



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- что такое менеджмент образовательных программ;
- основные функции менеджера образовательных программ.

В результате занятия участники будут уметь:

- определять задачи по организации управления образовательными программами.

В результате занятий участники будут понимать:

- важность комплексного подхода к управлению программами гражданского образования.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов – 1 минута
2. Что такое менеджмент образовательных программ – 20 минут
3. Основные функции менеджера образовательных программ – 55 минут
4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Ход занятия

1. Представьте группе тему и ожидаемые результаты занятия – 1 минута

2. Что такое менеджмент и что такое менеджмент образовательных программ – 20 минут

Задание группе

Напишите на листе бумаги (А1) слово УПРАВЛЕНИЕ и попросите составить кроссворд на основе этого слова. Время выполнения 5 минут. Обратите внимание на то, что предлагаемые для кроссворда слова должны быть так или иначе связаны с понятием “управление”.

Визуально это может выглядеть следующим образом:

ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ
 ПРАКТИКА
 ПРОЕКТЫ
 ЗНАНИЯ
 МОТИВАЦИЯ
 ЛИДЕРСТВО
 ОБУЧЕНИЕ
 ПЛАНИРОВАНИЕ
 КОНФЛИКТЫ
 РЕШЕНИЯ

Постарайтесь, чтобы как можно большее число участников группы предложило свои варианты слов для кроссворда.

После того, как задание будет выполнено, предложите участникам дать определение того, что такое УПРАВЛЕНИЕ. После этого предложите участникам свой вариант определения этого понятия.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Можно использовать следующее определение понятия “управление”:

Управление – это процесс планирования, организации, руководства, контроля и оценки для достижения заданных целей организации путем скоординированного использования имеющихся людских и материальных ресурсов.

Обратите внимание группы на то, что когда мы говорим “управление образовательными программами”, то имеем в виду достижение целей образовательных программ и мероприятий организации.

3. Основные функции менеджера образовательных программ – 55 минут

Расскажите группе, что одним из основоположником теории управления является Анри Файоль (Henri Fayol). По его мнению, главными функциями управления являются:

- прогнозировать и планировать
- организовывать
- руководить
- координировать
- контролировать

Запишите эти функции на большом листе бумаги либо покажите на большом экране.

Объедините участников в пять малых групп и распределите в каждую из групп по одной функции, названные Файолем.

Задание группам

На протяжении 15 минут обсудите, в чём конкретно заключается суть той или иной функции в контексте управления программами гражданского образования.

Во время презентации результатов работы групп можно воспользоваться дополнительной информацией, представленной ниже:

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Функция прогнозирования и планирования предусматривает, что на этом этапе менеджер отслеживает и прогнозирует тенденции, связанные с гражданским образованием, определяет цели, целевые группы, результаты обучения, анализирует возможные риски, связанные с реализацией будущих программ, организовывает процесс совместного планирования будущих образовательных программ, определяет необходимые для реализации этих программ ресурсы и тд.

Функция организации предусматривает поиск и привлечение ресурсов (людских, материально-технических, финансовых), рациональное распределение этих ресурсов.

Функция руководства предусматривает управление (набор людей, распределение обя-

занностей, определение критериев качества работы, система поощрений и наказаний и др.) работой команды адукаторов и других специалистов, связанных с реализацией образовательной программы (например, бухгалтер, специалист по связям с общественностью, ивент-менеджер и др).

Функция координации предусматривает регулярное согласование ключевых действий внутри команды, поддержку системы коммуникации, управление межличностными конфликтами, создание благоприятной атмосферы в команде и т.д.

Функция контроля предусматривает определение индикаторов качества обучения, мониторинг и оценку хода и результатов обучения, соблюдение правил и процедур.

4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Обсуждение результатов занятия можно организовать в рефлексивном кругу, используя следующие вопросы:

- Какие функция управления образовательными программами вы запомнили?
- Какие из этих функций вы считаете самыми важными?
- Какие изменения в менеджменте образовательных программ своей организации вы хотели бы произвести в ближайшее время?

Занятие 4. Какие можно использовать подходы к дизайну образовательных программ



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- подходы к дизайну образовательных программ (С.Тухи);
- особенности каждого из этих подходов;
- преимущества и риски, связанные с выбором того либо иного подхода.

В результате занятия участники будут уметь:

- различать подходы к дизайну образовательных программ своей организации;
- оценивать возможности использования разных подходов к построению своих образовательных программ.

В результате занятий участники будут понимать:

- важность осознания ценностей, которые лежат в основе того или иного подхода к дизайну образовательных программ.

План занятия:

1. Фокусировка внимания на теме - 5 минут
2. Представление темы и ожидаемых результатов – 1 минута
3. Подходы к дизайну образовательных программ (С. Тухи) - 70 минут
4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания на теме - 5 минут

Попросите участников привести примеры успешного обучения, в котором они участвовали.

Спросите, что способствовало успеху этого обучения? После нескольких ответов со стороны группы объясните, что на этом занятии мы будем обсуждать, какие подходы можно выбрать для конструирования успешных программ в области гражданского образования.

2. Представьте тему и ожидаемые результаты занятия – 1 минута

3. Подходы к дизайну образовательных программ (С. Тухи) – 70 минут

Представьте (на экране либо на листе бумаги А1) названия пяти подходов к дизайну образовательных программ, разработанных Сьюзан Тухи:

- Традиционный
- Исполнительский
- Когнитивный
- Эмпирический
- Общественно-полезный

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Подробнее о классификации подходов к дизайну образовательных программ можно прочитать здесь:

Реферат статьи: С. Тухи Убеждения, ценности и идеологии при разработке учебных курсов (Toohey, Susan (1999). Beliefs, Values and Ideologies in Course Design. In: S. Toohey, Designing Courses for Higher Education (pp. 44-69), Buckingham: SRHE & Open University.) (<http://iph.ras.ru/uplfile/ethics/RC/ed/school2/materials/krasnova.html>)

Объясните, что сейчас мы будем разбираться с сутью каждого из этих подходов.

Объедините участников в пять малых групп. Раздайте каждой из групп по описанию одного их подходов (раздаточный материал 4.1).

Задание группам

Объясните, что сейчас на протяжении 10 минут каждый член группы читает самостоятельно текст, а затем участники группы совместно обсуждают, как они поняли содержание

текста и каким образом можно наилучшим образом передать смысл этого текста участникам других групп.

Когда это задание будет выполнено, попросите участников каждой группы рассчитаться на “первый - пятый” (первый-четвёртый и т.д. в зависимости от количества людей в группе)

Попросите объединиться в новые группы на основании полученных номеров (“первые” объединяются с “первыми”, “вторые” со “вторыми” и тд.).

Задача каждого участника новых групп - как можно более доходчиво преподнести усвоенный на предыдущем этапе материал. На этот этап работы в группах отведите 20 минут.

Затем участники возвращаются в свои первоначальные группы и на протяжении 20 минут рассказывают членам своей группы, что они услышали и поняли о других подходах к дизайну образовательных программ. Обратите внимание, что каждый член группы может по-своему интерпретировать или дополнять рассказ любого другого члена группы.

Обсуждение результатов упражнения проведите в общем кругу. Покажите опять названия каждого из подходов и вместе с группой вспомните ключевые характеристики каждого из подходов. При этом можно опираться на следующие вопросы:

- Что ценится в рамках подхода?
- На что направлены цели обучения?
- Какие роли отводятся преподавателям и студентам?
- В чём специфика выбора содержания программы?
- Как проводится оценивание результатов обучения?
- Какие подходы доминируют в известных вам образовательных программах?

Для закрепления материала можно раздать участникам раздаточный материал 4.2.

4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Во время подведения итогов занятия можно использовать следующие вопросы:

- Какие из этих подходов вам кажутся наиболее оптимальными при создании программ гражданского образования? Почему?
- Можно ли сконструировать образовательную программу на основе смешения нескольких подходов?

Раздаточный материал 4.1

Подходы к дизайну образовательных программ (Сьюзан Тухи):

Традиционный подход:

Что ценится?	Широкая область теоретических знаний.
Цели обучения	Усвоение широкого объема знаний. Цели часто формулируются в виде перечня тем.
Процесс обучения: роли преподавателей и студентов	Роль преподавателя заключается в анализе знаний, ранжировании и передаче самых важных из них. Используются упражнения для закрепления пройденного материала и “тренировки знаний”. Лекционная форма – одна из основных форм обучения. Конспект лекций – как показатель успешной работы студента. <i>Образ обучающегося -- «знающий».</i>
Выбор и систематизация содержания	Большое внимание уделяется широте охвата знаний. Углубление в тему приносится в жертву объёму. Проблемы повседневной жизни не рассматриваются. Приоритет отдаётся абстрактным, теоретическим знаниям.
Оценивание	Оценка проводится для того, чтобы убедиться в усвоении определённого объёма знаний. Наиболее часто используемые методы оценки – письменные тесты, в которых надо выбирать правильные ответы, рефераты, экзамены. Оценивание предусматривает сравнение результатов студентов.

Подходы к дизайну образовательных программ (Сьюзан Тухи):

Исполнительский подход:

<p>Что ценится?</p>	<p>Умелое исполнение определенных профессиональных действий.</p>
<p>Цели обучения</p>	<p>Формирование умелого исполнителя, приобретение необходимых для исполнения определенной профессиональной деятельности набора навыков и форм поведения.</p>
<p>Процесс обучения: роли преподавателей и студентов</p>	<p>Преподаватель - разработчик программы должен определить ожидаемый уровень исполнения, набор знаний и умений, последовательность информации и заданий, обеспечение обратной связи для корректировки процесса обучения. Студенты двигаются в заданном преподавателем направлении.</p> <p><i>Образ обучающегося - «умелый исполнитель».</i></p>
<p>Выбор и систематизация содержания</p>	<p>Содержание избирается на основе исследования характера практической деятельности либо путем наблюдения за качественным исполнением задач. В результате исследования определяются наиболее востребованные знания и навыки. Выбираются только те знания, которые нужны для определённых действий. При отборе содержания не учитываются интересы преподавателя или студентов.</p>
<p>Оценивание</p>	<p>Оценивание часто проводится для обеспечения обратной связи между преподавателем и студентами. Неудача на определённой стадии процесса - свидетельство необходимости корректировки, возвращения к пройденному материалу, перед тем, как двигаться дальше. Оценивание проводится на основе точных и озвученных заранее критериев, тесно связанных с целями обучения.</p>

Подходы к дизайну образовательных программ (Сьюзан Тухи):

Когнитивный подход:

<p>Что ценится?</p>	<p>Развитие умственных способностей и умение учиться.</p>
<p>Цели обучения</p>	<p>Развитие процессов мышления, что предусматривает выделение нескольких навыков мышления, которые сознательно развиваются на протяжении всей программы обучения.</p>
<p>Процесс обучения: роли преподавателей и студентов</p>	<p>Работа преподавателя концентрируется на углубленном осмыслении небольшого объема содержания.</p> <p>Ответственность преподавателя – корректировка сбоев в понимании студентов.</p> <p>Основной инструмент преподавателя – вопросы. Активно используются работа в малых группах, а также дискуссии, которые тренируют умение мыслить.</p> <p><i>Образ обучающегося – «критически мыслящий».</i></p>
<p>Выбор и систематизация содержания</p>	<p>Объем содержания небольшой и выбирается на основе возможности развивать (тренировать) выбранные в программе обучения умения (анализ, аргументация собственной позиции, решение проблем и др.)</p>
<p>Оценивание</p>	<p>Оценивание фиксирует изменение “качества” мышления студентов. Акцент делается на развитие умений оценивания у самих студентов (самооценка и взаимооценка).</p>

Подходы к дизайну образовательных программ (Сьюзан Тухи):

Эмпирический подход:

<p>Что ценится?</p>	<p>Свобода выбора того, кто обучается и становление личности.</p>
<p>Цели обучения</p>	<p>Студенты сами определяют собственные образовательные цели. Цели формулируются как перечень способностей либо как изменения в поведении.</p>
<p>Процесс обучения: роли преподавателей и студентов</p>	<p>Важно обучение на основе опыта (жизненного и приобретенного в процессе обучения). Процесс обучения предусматривает совместную работу преподавателя и студентов. Студенты – активные участники выбора методов обучения, ресурсов, информации, экспертов. Преподаватель – фасилитатор, который помогает студентам в реализации составленных участниками программ и только во вторую очередь – источник содержания.</p> <p><i>Образ обучающегося – «самореализующийся».</i></p>
<p>Выбор и систематизация содержания</p>	<p>Студенты сами определяют те навыки или знания, которые они хотели бы приобрести, а также виды проблем, которые они хотели бы научиться решать. Преподаватель помогает осознать, какие знания и компетенции могут понадобиться в жизни и определить разрыв между существующим объемом знаний и тем, который может понадобиться.</p>
<p>Оценивание</p>	<p>Предпочтение отдается развитию у студентов способностей оценивать качество собственного прогресса. Используются такие виды оценки, как самооценка, взаимооценка, оценивание руководителями проектов. Проблемой иногда является подбор критериев для оценивания.</p>

Подходы к дизайну образовательных программ (Сьюзан Тухи):

Общественно-полезный подход:

<p>Что ценится?</p>	<p>Способность к общественно-полезным действиям.</p>
<p>Цели обучения</p>	<p>Развитие исследовательских навыков, независимости высказываний и навыков эффективной работы с людьми.</p>
<p>Процесс обучения: роли преподавателей и студентов</p>	<p>Обучение основывается на сотрудничестве преподавателя и студента, концентрируется на понимании и критической оценке деятельности общественных институтов, а также на участии в совместных проектах. Преподаватели помогают студентам понять природу их собственных взглядов, учат анализу социальных проблем с разных позиций. Основные методы обучения – работа в малых группах над проектами, исследованиями.</p> <p><i>Образ обучающегося – «социально самореализующийся».</i></p>
<p>Выбор и систематизация содержания</p>	<p>Содержание образовательной программы выстраивается на основе актуальных социальных проблем и систематизируется вокруг научных исследований, проектов.</p>
<p>Оценивание</p>	<p>Критерии оценивания (уровень знаний, умений и т.д.) согласовываются студентами и преподавателями.</p> <p>Вместе с оценкой со стороны преподавателя используются самооценка и взаимооценка студентов. Основной объект оценки – проекты.</p>

Раздаточный материал 4.2

Подходы к разработке учебных курсов по С. Тухи

	Традиционный (основанный на дисциплине подход)	Исполнительский (подход, основанный на системах)	Когнитивный подход	Эмпирический (основанный на личной значимости подход)	Общественно значимый подход
Ценность	Ценится обширность теоретических знаний студентов.	Ценится умелое исполнение студентом определенных профессиональных действий.	Ценятся развитие умственных способностей, умения учиться.	Ценится свобода выбора обучающегося и его личностное становление.	Ценится способность студента к социальному действию (осознание студентами трудностей общества и желание участвовать в их решении).
Цели обучения	Цель обучения – освоение студентами обширных знаний в той или иной области действительности. Цели выражаются в виде перечня тем.	Цель обучения – формирование умелого исполнителя: приобретение необходимого для определенной профессиональной деятельности набора навыков и форм поведения. Цели должны быть заранее четко и детально определены и зафиксированы на языке поведения.	Цель обучения – развитие процессов мышления, что предполагает выделение нескольких мыслительных навыков, которые сознательно развиваются на протяжении всего курса. Цели выражаются в форме “мыслительных действий”, демонстрируемых в конце курса студентом.	Студентам предоставляется возможность самим определять собственные образовательные цели. Цели облекают в форму, описывающую конечное поведение, необходимое для выполнения той или иной деятельности либо как перечень способностей (пр., мыслительных).	Целями обучения является развитие исследовательских навыков, независимости суждений (обнаружения скрытых ценностей, контекста, допущений и т.п.) и навыков эффективной работы с людьми (работа в команде).

<p>Процесс обучения: роли преподавателей и студентов</p>	<p>Роль преподавателя состоит в том, чтобы просеять знания, отобрать наиболее важное, что необходимо знать студенту и передать ему его. Преподаватели также предлагают упражнения для закрепления пройденного и “тренируют знания” студента в опросах. Предполагается, что студенты более или менее хотят и готовы учиться, в большей или меньшей степени усердны в выполнении порученных им задач и запоминании важной информации. Активно используется лекционная форма обучения. Конспект лекций достаточен для успешной учебы.</p>	<p>Преподаватель как разработчик программы курса должен определить: ожидаемый уровень исполнения; какие для его достижения потребуются навыки и знания; в какой последовательности с ними придется знакомить и тренировать; какие учебные задания помогут этому; как обеспечить регулярную обратную связь для необходимой корректировки процесса обучения. Технология обучения максимально формализована (например, программированное обучение и т.п.). Студенты следуют запланированному пути.</p>	<p>Работа преподавателя и студентов концентрируется на углубленном осмыслении небольшого объема содержания (концепций или реального опыта). На преподавателя лежит ответственность корректирования сбоев в понимании студентов. Основным средством работы преподавателя являются вопросы. Активно используется работа в маленьких группах, которая позволяет студентам экспериментировать с собственными мыслями и убеждениями. Используются формы письменных работ (эссе, дневники и т.п.), а также дискуссии, тренирующие мыслительные умения.</p>	<p>Значимо обучение на основе имеющегося у студентов жизненного опыта, так и организуемого в рамках изучаемого курса. Процесс планирования учебной программы предполагает совместную работу преподавателя и студентов. Студенты участвуют в отборе методов обучения, ресурсов, информации, определяют необходимость приглашения экспертов, выезда на рабочие места и т.п. Итоги этой работы оформляются в учебном контракте. Преподаватель – прежде всего помощник в реализации составленных студентами учебных программ, и только во вторую очередь – источник содержания.</p>	<p>Сотрудничество студентов и преподавателей концентрируется на: а) понимании и критической оценке деятельности общественных институтов, б) участии в совместных проектах, имеющих определенную общественную направленность. Преподаватели помогают студентам понять источники и основания собственных взглядов, оспаривают предвзятые мнения, учат анализировать социальные проблемы с разных позиций. Студентов учат задавать вопрос “Чьим интересам здесь служат”. Способы обучения: работа в малых группах над проектами, исследованиями.</p>
---	--	---	--	---	---

<p>Выбор и упорядочивание содержания</p>	<p>При отборе содержания особое значение придается широте охвата знаний, которое позволило бы студентам получить репрезентативную картину области действительности. Возможность углубиться в какую-либо тему приносится в жертву широте охвата. Логическая основа для структуризации курса может быть разной – хронологическая, масштаб деятельности и др., но всегда соответствует структуре дисциплины. Проблемы повседневной жизни не рассматриваются. Приоритет отдается абстрактным, теоретическим знаниям.</p>	<p>Содержание выбирается на основе исследований характера практической деятельности по специальности либо путем наблюдения за умелыми исполнителями. В результате данных исследований выявляются: наиболее применяемые навыки, наиболее востребованные виды знаний и иные факторы важные для эффективного исполнения. Отбирается только то знание, которое “питает” поведение. При выборе содержания не учитываются интересы преподавателя или студентов.</p>	<p>Отбирается то содержание, которое позволяет развивать (тренировать) выделенные в качестве приоритетных к курсу интеллектуальные умения (анализа, аргументации, решения проблем и т.п.). Используется небольшой объем содержания. Широта освещения некоторой области действительности не имеет значения.</p>	<p>Студенты сами определяют те навыки или знания, которые они хотели бы приобрести, и разновидности проблем, которые они хотели бы научиться решать. Преподаватель помогает студентам осознать, какие знания и навыки от них потребуются в их дальнейшей жизни, и определить разрыв между настоящим уровнем способностей и тем, который может потребоваться. Преподаватель помогает студентам сориентироваться в изучаемой области, но без излишней назидательности и принуждения.</p>	<p>Содержание курса черпается из актуальных, значимых социальных проблем повседневной жизни. Содержание обычно систематизируется вокруг научных исследований, проектов.</p>
---	--	---	--	--	---

<p>Оценивание</p>	<p>Оценка используется для подтверждения усвоения объема знаний. Преобладающие методы: письменные тесты (выбор правильного ответа). Активно используется форма рефератов. Оценивание проводится на основе сравнения результатов студентов.</p>	<p>Оценивание проводится часто, чтобы обеспечить обратную связь для преподавателя и студента. Неудача студента на какой-либо стадии процесса обучения означает необходимость корректирующих действий (возвращение к пройденному), прежде чем будет сделан следующий шаг обучения. Оценивание осуществляется по предварительно четко фиксируемым критериям, производным от целей.</p>	<p>Оценивание призвано фиксировать изменение “качества” мышления студентов. Поскольку часто оцениваются сложные интеллектуальные навыки, которые трудно четко описать, актуальна задача определения ясных критериев оценки. По этой причине, и потому что важно развитие навыков оценивания у студентов используются формы самооценивания и взаимооценивания.</p>	<p>Приоритетно развитие у студентов способности оценивать качество своего “продвижения в курсе”. От студентов ожидается, что они будут отбирать и представлять результаты своих достижений. Используются такие виды оценивания как: самооценка, взаимооценка студентов, оценивание руководителями проектов или специалистами-предметниками. Оценка больших и сложных проектов предпринимается ради фиксации прогресса студентов. Проблемой является – подбор критериев для оценивания.</p>	<p>Критерии оценивания (требуемый уровень знаний, умений и т.п.) согласуются студентами и преподавателями. Наряду с оцениванием преподавателем, используется самооценка и взаимооценка студентов. Основной объект оценки – проекты.</p>
--------------------------	--	--	---	--	---

Реферат статьи: С. Тухи Убеждения, ценности и идеологии при разработке учебных курсов (Toohey, Susan (1999). Beliefs, Values and Ideologies in Course Design. In: S. Toohey, Designing Courses for Higher Education (pp. 44-69), Buckingham: SRHE & Open University.) (<http://iph.ras.ru/uplfile/ethics/RC/ed/school2/materials/krasnova.html>)

Занятие 5. Как спланировать образовательную программу на основе модели В-Д. Веблера



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- от чего зависит успешность образовательных программ;
- содержание и основные элементы модели Веблера;
- как применять модель Веблера в планировании образовательных программ

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- планировать свои образовательные программы на основе модели Веблера

В результате занятий участники будут осознавать:

- важность комплексного подхода к планированию образовательных программ

План занятия:

1. Фокусировка внимания – 10 минут
2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 3 минуты
3. Что такое модель Веблера– 10 минут
4. Как спланировать образовательную программу с учётом модели Веблера (участники, цели, содержание, методы, адукаторы, рамочные условия) на основе модели Веблера – 50 минут
5. Подведение итогов занятия – 12 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания – 10 минут

Спросите у участников, от чего зависит успех образовательных программ/мероприятий. Попросите каждого участника написать по одному фактору успешности на отдельном сти-

кере. Когда участники озвучат содержание своих стикеров и приклеят их на лист бумаги А1, попробуйте вместе с участниками сделать небольшую систематизацию собранной информации (распределите её по тематическим блокам).

2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 3 минуты

Объясните, что на этом занятии мы будем учиться использовать модель педагогического взаимодействия Вольфа-Дитриха Веблера для планирования своих образовательных программ. Представьте ожидаемые результаты занятия.

3. Что такое модель Веблера– 10 минут

Представьте элементы модели Веблера и суть каждого из этих элементов, предварительно написав название каждого из элементов на отдельной цветной карточке.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

По мнению профессора Билефельдского университета, исследователя образования В-Д. Веблера, на эффективность процесса обучения влияют шесть составляющих

1. Цели
2. Содержание
3. Те, кто учится
4. Те, кто обучает
5. Методы
6. Рамочные условия

Вольф-Дитрих Веблер. Возможности институционализации дидактики высшей школы (реферат) <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/108917/3/От%20эффективного%20преподавания%20к%20эффективному%20учению.pdf> стр 99

Для справки: Д-р Вольф-Дитрих Веблер, бывший уполномоченный директор-основатель Междисциплинарного Центра по дидактике высшей школы при университете Билефельд [IZHD] (Германия), председатель Федерального общества по дидактике высшей школы [AHD]).

Отметьте, что под целями имеются в виду результаты, которые должны быть достигнуты в результате обучения, под содержанием – то, чему мы обучаем (тематика, критерии выбора содержания, его структурирование, глубина. Когда мы говорим о тех, кто учится (участники наших программ), то имеем ввиду их способности и особенности, индивидуальные цели и мотивацию). Когда говорим о тех, кто обучает, то также имеем ввиду мотивацию, компетентность в обучении, собственный опыт учения, планирования и т.д.). Под методами мы понимаем способы передачи и усвоения новых знаний и умений. Под рамочными условиями – помещения, технические средства, бюджет времени, ресурсы, необходимые для организации обучения и т.д.

4. Как спланировать образовательную программу с учётом модели Веблера (участники, цели, содержание, методы, адукаторы, рамочные условия) на основе модели Веблера – 50 минут

Объедините участников в 6 малых групп. Раздайте каждой группе по одной карточке с названием одного из элементов модели Веблера.

Задание группе

Попросите группы на протяжении 20 минут сформулировать все вопросы, которые можно задать относительно того или иного элемента на этапе планирования образовательной программы или мероприятия.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При необходимости приведите примеры таких вопросов:

- Как мы проверим достижение целей обучения?
- Из каких тематических блоков будет состоять наша программа?
- Какой опыт имеют участники по теме обучения?
- Какие критерии отбора тренеров и/или экспертов?
- Какие ограничения по выбору методов у нас могут быть?
- Какие материалы (маркеры, бумага, проектор и тд) нам необходимы?

Организируйте презентацию результатов работы групп. Обратите внимание на то, что все элементы модели очень тесно взаимосвязаны и только одновременный учёт всех этих элементов позволяет организовать качественное планирование образовательной программы.

Альтернативный вариант

Объедините участников в 3-4 малые группы. Попросите группы спланировать концепцию занятия на 1,5 часа, опираясь на модель Веблера (определить цель, содержание, численность и особенности участников, критерии отбора тренеров, методы, требования к помещению и тд). В качестве примеров заданий для группы можно использовать следующие:

- Спланируйте занятие для группы людей с плохим зрением по теме “Управление конфликтами”.
- Спланируйте занятие для молодёжи на тему “Что такое права человека?”
- Спланируйте занятия для группы пожилых людей “Что такое эйджизм и как с ним бороться”
- Спланируйте занятие для группы учителей на тему “Школа как центр развития местного сообщества”.

Отведите на работу в группах 30 минут. Организуйте презентацию результатов выполнения задания (отведите на каждую группу по 5 минут на презентацию и 5 минут на рекомендации и комментарии со стороны участников других групп).

5. Подведение итогов занятия – 12 минут

Обсуждение результатов занятия можно организовать с помощью следующих вопросов:

- что такое модель Веблера?
- планирование каких элементов модели Веблера может вызвать наибольшие трудности? Почему?
- можно ли использовать модель Веблера не только для планирования, но и для оценки результатов обучения? Если да – то каким образом?

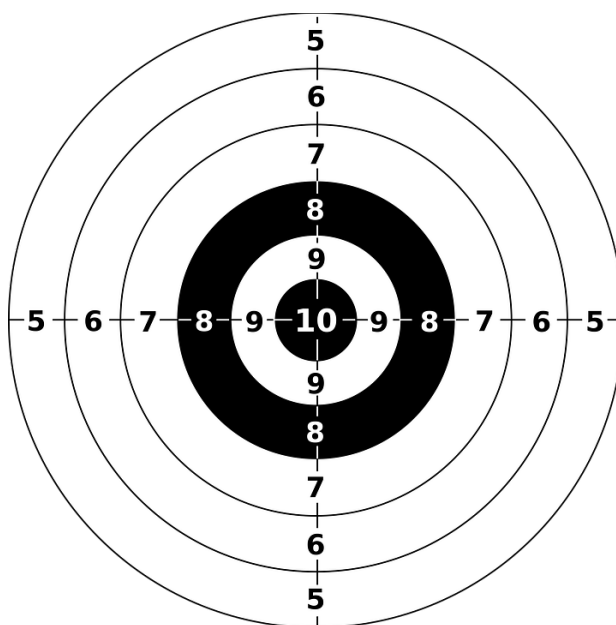
Спросите, есть ли у участников вопросы по теме занятия и поблагодарите за участие в занятии.

Альтернативный вариант

Нарисуйте на большом листе бумаги мишень и разделите её на 6 секторов. Каждому сектору дайте название одного из элементов модели Веблера.

Варианты названия секторов мишени могут быть следующие:

- Степень достижения цели
- Полезность содержания
- Адекватность методов
- Работа тренеров
- Работа группы
- Рамочные условия



Попросите участников оценить эффективность занятия, “выстрелив по мишени” (поставив по одной точке в каждый из секторов).

Поясните, что чем ближе к центру мишени (к “десятке”) точка – тем выше оценка. Допускается также стрельба в “молоко” (за границы мишени), если оценки очень низкие.

Занятие 6. Как определить цели участников, их уровень владения темой и индивидуальные особенности



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- какая информация об участниках обучающих мероприятий нужна организаторам и ведущим этих мероприятий;
- возможные инструменты сбора информации об участниках (целях их участия, уровне владения темой, индивидуальных особенностях и т.д.).

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- использовать отдельные методы определения целей и опыта участников на начальном этапе процесса обучения;
- планировать и корректировать процесс обучения с учётом целей, опыта, индивидуальных особенностей участников.

В результате занятий участники изменят отношение:

- осознают важность учета целей участников, их уровня владения материалом, индивидуальных особенностей при организации образовательных программ.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия - 1 минута
2. Какую информацию мы хотим знать об участниках наших мероприятий - 25 минут
3. Как собрать информацию об участниках, которая будет полезной при подготовке и во время проведения занятий - 80 минут
4. Подведение итогов занятия - 14 минут

Ход занятия

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия - 1 минута

Озвучьте тему занятия. Расскажите, какие знания и умения участники приобретут в ходе этого занятия.

2. Какую информацию мы хотим знать об участниках наших мероприятий – 25 минут

Задание группе

Попросите каждого из участников написать на листе бумаги А4 не менее 3 ответов на вопрос “Какую информацию мы хотим знать об участниках наших мероприятий”. Отведите на эту работу 3 минуты.

Затем предложите участникам в свободном режиме на протяжении 10 минут встречаться с другими людьми в группе, обмениваться записанной информацией и дописывать в свои списки ответы других людей, которые показались вам важными.

После того, как сбор идей закончится – создайте вместе с группой общий список ответов на поставленный вопрос.

При подведении итогов этого упражнения убедитесь, что среди ответов фигурируют такие важные пункты, как:

- мотивация участников
- предыдущий опыт участия в подобных обучающих мероприятиях
- уровень владения темой

наличие индивидуальных особенностей (например, физических ограничений), которые организаторы должны учитывать при подготовке мероприятия.

При подведении итогов этой части занятия спросите у группы, в чём польза от полученной информации об участниках наших обучающих мероприятий. При необходимости, обратите внимание группы на то, что эта информация будет полезной для планирования целей и результатов обучения, его содержания, выбора методов обучения.

Спросите также у группы, какую информацию можно собрать до начала процесса обучения, а какую – по ходу обучения.

Подчеркните, что ко второму типу информации можно отнести ту информацию, которую можно получить путём наблюдения за реакцией участников на других людей в группе, а также на содержание и методы обучения.

Сообщите присутствующим, что, наблюдая за поведением участников в ходе упражнения, тренер может сделать для себя выводы про поведенческие характеристики участников:

- кто много говорит и мешает другим участникам;
- кто молчит и его нужно вовлекать в учебный процесс, стимулировать его на более активное участие;
- кто агрессивно настроен и не принимает мнения других и т.д.

Эти выводы в дальнейшем помогут скорректировать при необходимости тактику взаимодействия с группой и отдельными её участниками, а иногда содержание и методы обучения.

3. Как собрать информацию об участниках, которая будет полезной при подготовке и во время проведения занятий – 80 минут

Задание группе

Попросите участников в течении трех минут подумать и записать на отдельных стикерах, какие способы сбора информации об участниках можно использовать во время планирования и проведении обучающей программы.

Соберите все ответы на флип-чарте или на “рабочей” стене и вместе с группой систематизируйте их.

Обратите внимание группы, что чаще всего информация об участниках собирается и анализируется до начала тренинга (с помощью анкетирования, на основе информации от коллег, наблюдения за отдельными участниками во время предыдущих мероприятий и тд).

Иногда, однако, этой информации бывает недостаточно (к тому же иногда случаются ситуации, что мы ждём одних участников, а приходят другие). В таком случае приходится собирать информацию об участниках прямо по ходу занятия или тренинга.

Одним из методов сбора такой информации является “Исследование действием”.

Скажите группе, что мы сейчас попрактикуемся в использовании этого инструмента.

Объедините участников в три группы.

Задача группы №1 – собрать статистическую информацию о группе (возраст, гендер, статус и и т.д.).

Задача группы №2 – выяснить мотивы участия людей в этом тренинге.

Задача группы №3 – выяснить уровень знаний и опыта участников, касающихся темы тренинга.

Каждая группа на протяжении 15 минут должна сформулировать вопросы для исследования, выбрать методы исследования (обратите внимания, что время на проведение исследования будет ограничено 15 минутами и это следует учитывать при выборе методов), распределить обязанности по сбору информации.

Отведите группам по 15 минут на проведение исследования, а затем дайте столько же времени на обработку результатов исследования и подготовку презентации этих результатов.

Отведите каждой группе по 3 минуты на презентацию результатов исследования.

При подведении итогов этого блока спросите у группы, какие ещё вопросы можно было бы задать группам, с помощью каких ещё методов можно получать во время тренинга информацию о целях и опыте участников.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

В качестве примеров таких методов можно предложить:

- метод неоконченных предложений. Например, “Главная цель моего участия в тренинге...”
- “Отрезок моего опыта” (на отрезке с градацией от 0 до ∞ нужно обозначить и затем прокомментировать свой опыт участия в подобных обучающих мероприятиях, уровень владения определённым умением и тд).

4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Попросите участников высказаться, что нового/полезного для себя они получили во время этого занятия, какие ещё известные им способы изучения участников они могли бы назвать.

Обратите внимание на то, что в ходе занятия вы (как тренеры) имели возможность получить информацию о знаниях участников (которые мы будем стремиться развивать), целях их участия в тренинге, индивидуальных особенностях и т.д. и эта информация также наверняка поможет нам сделать процесс обучения ещё более эффективным и комфортным.

Занятие 7. Как спланировать цели и результаты обучения



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- что такое пирамида целей;
- что такое таксономия Блума и как её можно использовать при планировании результатов обучения;
- что может быть результатом обучения;
- как описать реалистичные цели обучения.

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- использовать пирамиду целей и таксономию Блума для планирования целей и результатов обучения;
- корректно и реалистично описывать ожидаемые результаты обучения.

В результате занятий участники изменят отношение:

- осознают важность планирования реалистичных целей и результатов обучения с учётом целей участников, их уровня владения темой, рамочных условий.

План занятия:

1. Фокусировка внимания на теме занятия – 5 минут
2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 3 минуты
3. Виды целей обучения – 15 минут
4. Что такое таксономия Блума и как её использовать при планировании результатов обучения – 55 минут
5. Подведение итогов занятия – 12 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания на теме занятия – 5 минут

Начните занятие с притчи о целях. Примером такой притчи может быть следующая:

Однажды путник увидел группу людей, которые возили тележки, нагруженные тяжелыми камнями, вверх на гору. Он подошёл к одному мужчине и спросил его:

– Что ты делаешь?

– Не видишь, что ли? Камни таскаем уже который день.

Путник задал такой же вопрос второму человеку.

А что делаешь ты?

Кормлю семью – ответил тот.

А ты что делаешь? – спросил путник у третьего человека и услышал в ответ:

А я строю храм

Стимулируйте группу на рассуждения о важности понимания того, чем и зачем каждый из нас занимается. Осознанный подход к постановке целей (в том числе обучающих) позволяет снизить затраты ресурсов и увеличить степень удовлетворения своей работой и работой группы.

2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 3 минут

Объясните группе, что на этом занятии мы будем обсуждать, как научиться планировать реалистичные и конкретные цели и результаты обучения. Представьте ожидаемые результаты занятия.

3. Виды целей обучения – 15 минут

Скажите участникам, что обучение всегда направлено на производство изменений. Спросите, какого рода изменения могут быть результатом обучения?

Представьте участникам Пирамиду обучения



Поясните, что на этой пирамиде отражены основные изменения, которые мы можем достичь в процессе обучения. Подчеркните, что чем выше уровень пирамиды – тем больше времени и других ресурсов понадобится для достижения целей на этом уровне.

Подчеркните также, что все уровни пирамиды взаимосвязаны между собой. Например, нельзя надеяться на изменение в поведении, если не произошли изменения в отношении, а изменения в отношении возможны только в случае, когда человек получает новую информацию.

4. Что такое таксономия Блума и как её использовать при планировании результатов обучения – 55 минут

Представьте участникам таксономию Блума.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

В середине прошлого века комиссия экспертов под председательством Б. Блума разработала одну из наиболее известных классификаций целей обучения – «Таксономия Блума».

Эта классификация должна была послужить основой для сопоставления друг с другом целей, которых пытаются достичь авторы различных учебных программ.

В таксономии Блума все мыслимые цели обучения разделены на три непересекающихся области:

- познавательные (Cognitive Domain);
- эмоциональные (Affective Domain);
- двигательные или психомоторные (Psychomotor Domain).

Познавательные цели охватывают все, что связано с приобретением знаний и развитием умственных навыков.

Эмоциональные цели включают в себя все задачи, связанные с формированием ценностей, отношений, развитием эмоционального самоконтроля обучаемых.

К **двигательным/психомоторным целям** относится развитие двигательных навыков, физической выносливости, конкретных умений.

Задание группе

Раздайте участникам раздаточный материал 7.1 и обсудите совместно все три уровня целей и классификацию целей внутри каждого из этих уровней. Убедитесь, что участники понимают суть каждого уровня.

Объясните группе, что в упрощённом виде на основании таксономии Блума результаты обучения можно сформулировать с помощью метода неоконченных предложений:

- после прохождения обучения участники будут знать...
- после прохождения обучения участники будут уметь...
- после прохождения обучения участники будут понимать важность (изменять своё отношение)...

Объедините участников в 3–4 малые группы. Попросите каждую группу придумать тему

занятия на 1,5 часа, касающуюся гражданского образования, и описать на протяжении 20 минут результаты этого занятия, используя озвученный ранее метод неоконченных предложений.

Во время презентации результатов работы групп обращайтесь особое внимание на то, насколько конкретно сформулированы результаты, являются ли они реалистичными. Обращайте также внимание группы на важность учёта при планировании целей и результатов обучения целей участников, их уровня владения темой, рамочных условий и тд.

5. Подведение итогов занятия - 12 минут

Положите перед участниками три больших листа бумаги, озаглавленных соответственно **Знаю, Умею, Было важным**. Попросите участников на стикерах описать результаты занятия и разместить их на этих листах. После того, как группа выполнит это задание, попросите нескольких человек прокомментировать свои записи.

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 7.1

Уровни познавательных целей

- 1. Уровень знания (Knowledge Level).** Начальный уровень. Все цели, относящиеся к этому уровню, формулируются в терминах воспроизведения. Например: “Назвать все страны Восточного Партнёрства”. Здесь достаточно познакомить учащихся с соответствующей информацией так, чтобы они смогли ее повторить.
- 2. Уровень понимания (Comprehension Level).** Чтобы продемонстрировать достижение следующего уровня, учащиеся должны изложить изучаемый материал своими словами. Способность суммировать предложенную информацию, изложить ее своими словами подтверждает, что учащиеся её усвоили (произошло запечатление информации и её переработка).
- 3. Уровень применения (Application Level).** На этом уровне цели формулируются в терминах применения полученных знаний в новой ситуации (например, при решении нестандартных задач).
- 4. Уровень анализа (Analysis Level).** Цели данного уровня предполагают, что обучаемые в состоянии разделить изученный материал на отдельные составляющие, могут описать его внутреннюю организацию.
- 5. Уровень синтеза (Synthesis Level).** Достигнув целей этого уровня, обучаемые могут эффективно комбинировать усвоенные знания, формировать из них новые конструкции.
- 6. Уровень оценки (Evaluation Level).** Самый высокий уровень, на котором обучаемые демонстрируют отношения, делают содержательные оценочные суждения об изученном материале, о новых данных, относящихся к изученной области.

Уровни эмоциональных целей

- 1. Восприятие / осознание.** Цели данного уровня предполагают, что участники воспринимают информацию и осознают её значимость
- 2. Реакция.** Цели данного уровня предусматривают, что содержание обучения стимулирует реакцию со стороны участников (желание ответить, обсудить, помочь и т.д.).
- 3. Определение ценности.** Тут мы предполагаем, что участники понимают смысл и ценность обучения и готовы руководствоваться усвоенными ценностями на практике.

4. Формирование персональной системы ценностей: цели данного уровня предполагают, что участники на этом уровне в соответствии с усвоенными ценностями будут в состоянии рассуждать, предлагать, инициировать, выбирать и тд.
5. Изменения в поведении в соответствии с системой ценностей: на этом уровне от участников ожидается использование в реальной жизни своих ценностных установок(способность поступить соответствующим образом, продемонстрировать, проверить и тд).

Уровни психомоторных целей

1. Имитация, копирование. На этом уровне участники способны повторить действия, воспроизвести информацию и т.д.
2. Исполнение инструкций. На этом уровне ожидается выполнение заданий согласно инструкции.
3. Развитие точности исполнения. На этом уровне ожидается исполнение более сложных заданий.
4. Комбинирование, интеграция сложных навыков. Тут ожидается способность самостоятельного исполнения сложных заданий на основе изученного.
5. Доведение до автоматизма, экспертность. Цели этого уровня предполагают, что участники довели до автоматизма свои умения, способны делиться ими с другими людьми, оценивать качество своей работы и вносить в неё корректировки.

Занятие 8. Как спланировать содержание обучения



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- исходя из чего планируется содержание обучения;
- критерии выбора содержания;
- пять элементов интерактивного занятия;
- как описать содержание обучения с помощью тренерской таблицы.

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- конструировать и структурировать содержание обучения;
- описывать программу обучения с помощью тренерской таблицы.

В результате занятий участники изменят отношение:

- будут понимать, на основании каких критериев планировать содержание своих обучающих программ;
- будут понимать важность планирования содержания на основе целей обучения.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 1 минута
2. Исходя из чего мы планируем содержание обучения – 20 минут
3. Критерии выбора содержания обучения – 15 минут
4. Из каких элементов мы конструируем занятие – 15 минут
5. Как описать содержание обучения с помощью тренерской таблицы – 25 минут
6. Подведение итогов занятия – 14 минут

Ход занятия

1. Представьте тему и ожидаемые результаты занятия - 1 минута

2. Исходя из чего мы планируем содержание обучения - 20 минут

Обратите внимание группы на развешанные на разных стенах высказывания, связанные с содержанием обучения (см. раздаточный материал 8.1).

Задание группе

Попросите участников на протяжении 5–8 минут прочесть эти высказывания и выбрать то из них, которое показалось особенно важным (соответствует собственным представлениям о выборе содержания либо наоборот полностью противоречит и об этом хочется сказать). Попросите нескольких человек поделиться своими выводами о высказываниях, которые они выбрали.

Попросите группу назвать типичные проблемы, связанные с выбором содержания, отмеченные в этих высказываниях либо знакомые самим участникам.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Здесь речь может идти о том, что содержание иногда слабо связано с целями обучения, с потребностями участников, может быть слишком “глубоким” или “поверхностным”, не имеющим под собой научного подхода, ограничивающимся “одной стороной медали” и т.д.

3. Критерии выбора содержания обучения - 15 минут

Спросите участников, из чего они исходят, когда планируют содержание обучения.

Раздайте раздаточный материал 8.2 и попросите участников назвать, какие из обозначенных в этом материале критериев выбора содержания им наиболее близки и наиболее часто используются ими, а какие вызывают сомнения.

4. Из каких элементов мы конструируем занятия – 15 минут

Задание группе

Разложите перед участниками карточки с названиями пяти основных элементов интерактивного занятия: фокусировка внимания, введение, вклад адукатора, вклад группы, подведение итогов.

Попросите 2-3 волонтеров по очереди разложить эти карточки в логической последовательности, не забывая при этом объяснять логику своих действий.

Представьте при необходимости свою точку зрения.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Под фокусировкой внимания имеются ввиду действия адукатора, направленные на привлечение внимания к теме и её актуальности для участников. В качестве фокусировки могут использоваться: притча, анекдот, видео, короткая история, энерджайзер, не требующее много времени упражнения, загадка и т.д.

Во введении мы представляем тему и ожидаемые результаты занятия.

Вклад адукатора – это часть занятия, во время которой адукатор приносит новые знания (объясняет суть понятий, показывает алгоритм действий и т.д).

Вклад группы – это этап, когда группа самостоятельно работает над получением новых знаний либо над извлечением имеющегося опыта (выполнение индивидуальных или групповых заданий, мозговой штурм и т.д).

Подведение итогов – этап, во время которого возобновляются основные этапы занятия и оцениваются его результаты (на уровне знаний, умений, ценностей). Этап основан на получении обратной связи от участников.

Если фокусировка внимания не является обязательной частью занятия, то все другие элементы обязательно планируются при подготовке занятия.

Фокусировку внимания и введение можно менять местами.

Вклад адукатора и вклад группы также могут меняться местами (мы можем начать с задания для группы, а затем привнести новую информацию, а можем поступить наоборот). При этом в одном занятии вклад адукатора и вклад группы могут чередоваться по несколько раз.

5. Как описать содержание обучения с помощью тренерской таблицы - 25 минут

Задание группе

Раздайте участникам раздаточный материал 8.3. Объясните, что это тренерская таблица, заполнение которой позволяет не только структурировать содержание обучения, но и качественно подготовиться к занятиям.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Объясните, что в столбец “Время” мы пишем общее время, отведённое на занятие (например, 10.00-11.30).

Во второй столбец прописываем название занятия.

В третий столбец пишем все содержательные блоки занятия и прописываем время для прохождения того или иного блока. Например:

10.00-10.05 Представление темы и ожидаемых результатов занятия.

10.05-10.45 Знакомство и т.д).

Под каждым блоком желательно прописывать ключевые вопросы, задания, инструкции, тезисы.

В столбец “Методы” напротив каждого содержательного блока пишем, с помощью какого метода (каким образом) мы будем проходить этот блок.

В столбец “Необходимые материалы” прописываем всё, что нам нужно подготовить для проведения того или иного блока занятия (бумага, маркеры, стикеры, карточки с терминами, презентация и т.д.).

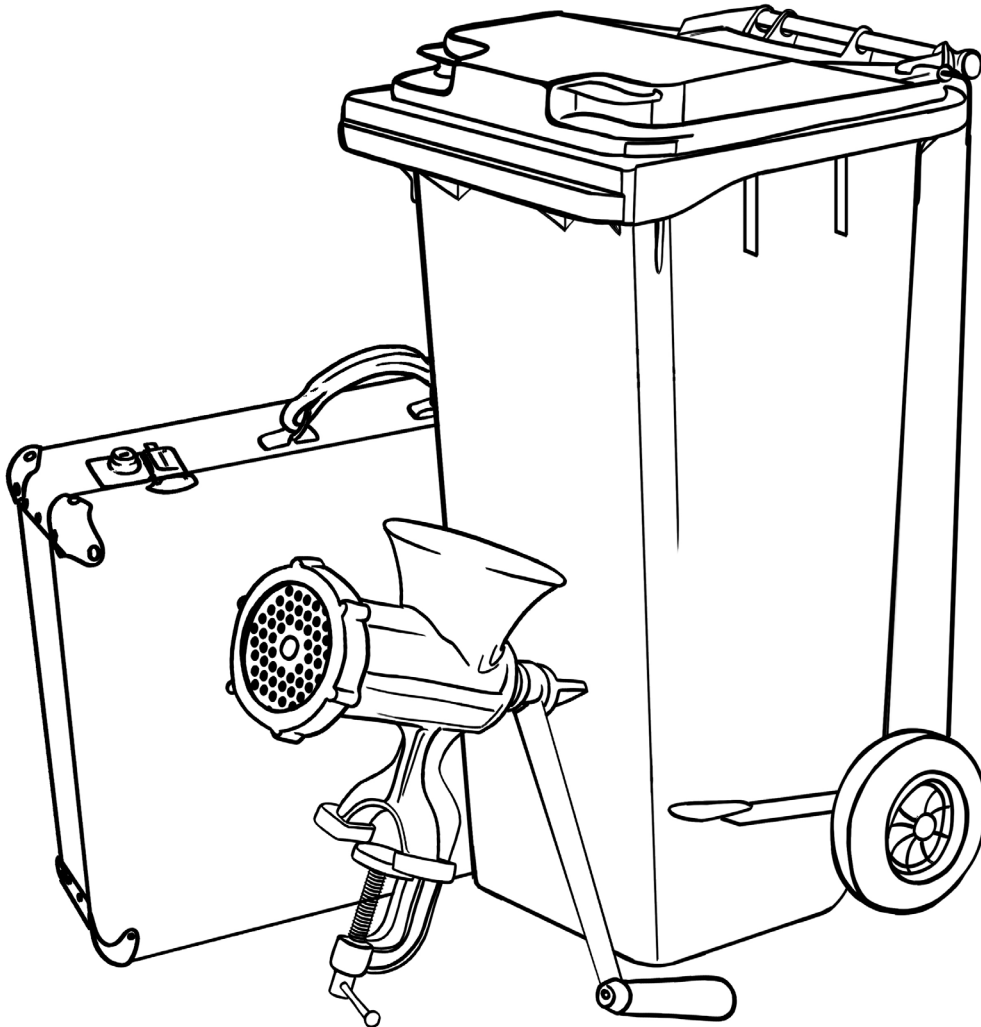
В столбец “Ожидаемые результаты” напротив каждого блока мы прописываем результаты (знания, умения, ценности), которые получают участники.

В последний столбец, если занятие проводят 2 и большее число адукаторов, прописываем имя ответственного за проведение этого блока занятия. Внимание! Избегаем формулировки “Все!”.

Для закрепления материала попробуйте вместе с группой описать в формате тренерской таблицы это занятие.

6. Подведение итогов занятия - 13 минут

Нарисуйте на большом листе бумаги чемодан, мясорубку и мусорку.



Чемодан символизирует то, что участники заберут после занятия с собой (знания, умения, выводы, открытия, эмоции и и т.д.).

Мясорубка - то, что надо ещё переосмыслить.

Мусорка - то, что было бесполезным и что забирать с собой не хочется.

Попросите участников написать на стикерах результаты занятия для себя и приклеить свои стикеры на чемодан, мясорубку либо мусорку.

Попросите нескольких человек лаконично озвучить свои ответы (не обязательно все).

Поблагодарите за работу на занятии!

Раздаточный материал 8.1

Планирование содержания обучения: цитаты для размышления

“В сложившейся практике очень часто сначала выделяется содержание образования, которое выводится из содержания базовых наук, а затем формулируются цели, которые могут быть достигнуты на данном содержании. Очень часто именно такая последовательность вызывает проблемы распределения учебного времени, поскольку существующая практика содержания образования основывается на том, что сначала планируется обязательное для изучения содержание, а затем определяется, какое учебное время для этого потребуется. Стоит подумать над тем, чтобы изменить данную последовательность: сначала определять цели, а затем -- содержание, на базе которого эти цели могут быть реализованы...”

“Концепции содержания образования по образовательным областям” (Аналитический доклад) 2000 год, http://bank.orenipk.ru/Text/t0_358.htm

“Основные теории формирования содержания образования сложились в конце XVIII - в начале XIX в. Они получили названия материальной и формальной теорий формирования содержания образования. Первую еще называли теорией энциклопедизма. Ее сторонники считали, что основная цель образования состоит в передаче учащимся как можно большего объема знаний из различных наук. Формальная теория рассматривала обучение только как средство развития способностей и познавательных интересов учащихся. Поэтому главным критерием при отборе должна служить развивающая ценность учебного предмета. Теоретическую основу формализма составляло положение о переносе знаний и умений, приобретаемых в одной области деятельности в другую.”

Сластенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. - 2003, с. 186.

“Что отличает решения о выборе содержания, так это то, что они принимаются не на строгом основании их соответствия программе изучения и потенциальной полезности для студента или специалиста практика, а на основании факультетских убеждений о том, что является “целесообразным” и от степени того, насколько это решение устраивает факультет.”

Toohey, Susan (1999). Beliefs, Values and Ideologies in Course Design. In: S. Toohey, Designing Courses for Higher Education (pp. 44-69), Buckingham: SRHE & Open University.

“Но у авторов возникает крайне сложная проблема, а именно: что делать, какие знания

отбирать...? Количество ... научных представлений растет лавинообразно, а методы обучения совершенствуются довольно медленно. В результате одни педагоги берут одни теории, вторые - другие ... И каждый раз при таком подходе оказывается, что из всех областей существующего знания и подходов выбирается очень небольшая часть. Но поскольку даже ее не удается как следует изложить, то знания становятся очень странными... Ими невозможно пользоваться.”

Розин В.М. Философия образования и педагогическое знание (доклад на конференции “Развивающаяся психология – основа гуманитаризации образования”, Москва, 19-21 марта 1998 г. // Психологическое образование: контексты развития / Под ред. М.А.Гусаковского, А.А.Полонникова. – Мн.: Технопринт, 1999. – С. 112.

“Как практики, мы убеждены, что практически в любой дисциплине преподаватели могут отсеять самые важные моменты содержания и оставить место для экспериментов с активным обучением. Как это сделать? Очень хорошо помогает постановка одного простого вопроса: “Что, по моему мнению, студенты должны знать и уметь делать к концу курса?”. Изначальная фокусировка на результатах курса или на “делательной” стороне этого вопроса часто помогает прояснить содержание и уточнить стратегии обучения.”

Meyers C., Thomas B. Promoting Active Learning. Jossey-Bass Publishers. San Francisco. 1993.- p. 33-34.

Раздаточный материал 8.2

Критерии выбора содержания обучения

1. “Философские критерии”

- способствует интеллектуальному развитию обучающихся
- мотивирует к этическим и социальным размышлениям

2. “Профессиональные критерии”

- направлено на развитие теоретических знаний и практических умений, соответствующих требованиям профессиональной квалификации
- касается актуальных вопросов профессиональных принципов, ценностей, этики

3. “Учебные критерии”

- позволяет избежать чрезмерной фрагментизации, что может мешать учебе.
- обеспечивает возможность развивать высокий уровень интеллектуальных навыков, в том числе навыков аргументации, убеждения, решения проблем, критического мышления и креативности

4. “Критерии ресурсов”

- содержание курса зависит от наличия тех или иных ресурсов (материалов, средств и т.д.)

5. “Критерии студентов”

- содержание отбирается на основе потребностей и интересов участников обучения
- опирается на интеллектуальный уровень и уровень “спелости” участников обучения.
- учитывает различия, которые есть у студентов (жизненный опыт, социальный статус и т.д.)

6. “Критерии адукатора”

- соответствует профессиональному уровню и глубине знаний адукатора в данной области
- является интересным и этически приемлемым для адукатора

Адаптированный материал: Newble D & Cannon, (2000) Handbook for Teachers in Universities and Colleges, Kogan Page

Раздаточный материал 8.3**Тренерская таблица**

Время	Название занятия	Содержательные аспекты	Методы	Необходимые материалы	Ожидаемые результаты	Кто проводит

Занятие 9. Как использовать цикл обучения через опыт Д. Колба при планировании образовательных программ



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- суть эмпирической модели процесса обучения и усвоения человеком новой информации;
- как использовать цикл Д. Колба при планировании образовательных программ;
- как учитывать типы обучающихся и стили обучения при планировании образовательных программ.

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- использовать цикл обучения через опыт Д. Колба при планировании образовательных программ;
- формулировать цели образовательных программ с учетом использования разных стилей обучения у взрослых;
- определить персональный стиль обучения

В результате занятий участники изменят отношение:

- будут понимать важность использования разных моделей и подходов к обучению взрослых в образовательных программах.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 3 минуты
2. Цикл обучения Дэвида Колба – 35 минут
3. Как определить свой стиль обучения – 20 минут
4. Типы обучающихся и стили обучения – 20 минут
5. Подведение итогов занятия – 12 минут

Ход занятия

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 3 минуты

Нарисуйте заранее “дорогу” занятия и с её помощью представьте программу, кратко обговаривая отдельные «остановки».

Поясните участникам, что на этом занятии мы проанализируем, каким образом чаще всего каждый из нас усваивает что-то новое.

2. Цикл обучения Дэвида Колба – 35 минут

Спросите у участников, приходилось ли им когда-либо делать и затем запускать бумажные самолёты. Скажите, что сейчас у каждого будет возможность сделать это.

Задание группе

Раздайте участникам бумагу (А4), из которой каждому надо на протяжении 5 минут сделать самолёт.

Обозначьте стартовую линию и попросите всех по очереди запустить свои самолёты, постаравшись сделать так, чтобы они пролетели как можно дальше от линии старта.

Спросите у участников, почему, по их мнению, одни самолёты полетели далеко, а другие рухнули недалеко от линии старта.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Обычно участники говорят, что это зависело от конструкции самолёта, от способа его запуска, от циркуляции воздуха в комнате, от предыдущего опыта создания и запуска таких самолётов.

Спросите у группы: Если бы была возможность повторить задание – что бы вы сделали по-другому?

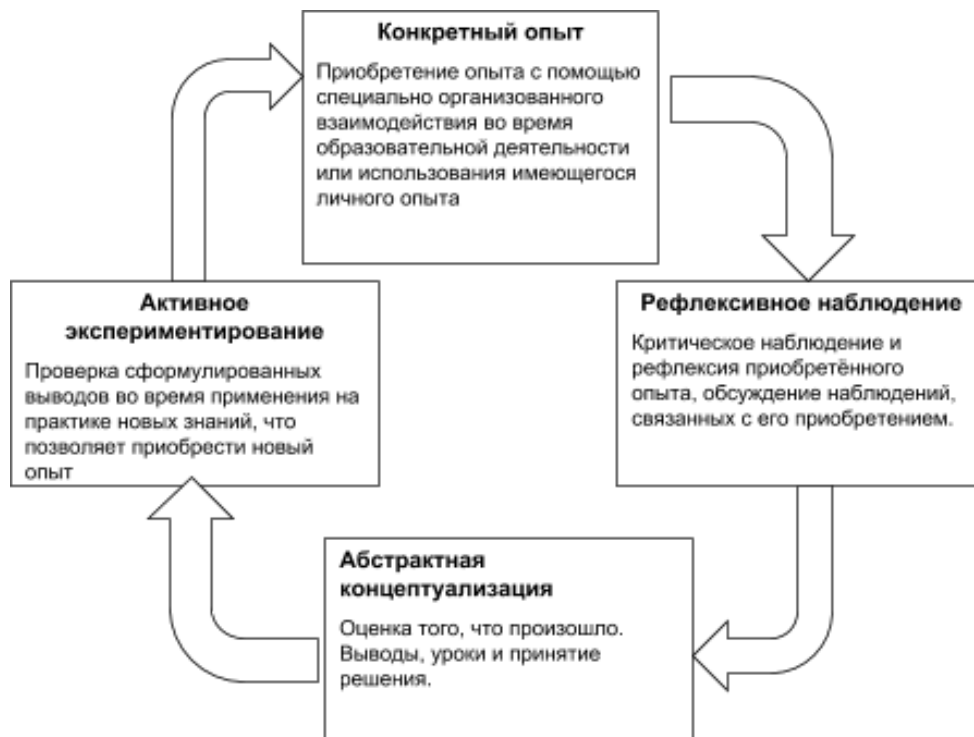
Выслушайте несколько ответов и дайте 5 минут на то, чтобы сделать новые самолёты.

После этого вновь повторите запуск и обсудите полученные результаты.

На этом этапе можно задавать следующие вопросы:

- Почему сейчас самолёты большинства из участников группы улетели дальше?
- Что вы изменили во время второй попытки?
- Каким образом это упражнение связано с темой занятия?

Продемонстрируйте участникам цикл обучения через опыт Д. Колба.



Объясните, что в основе этой модели лежат 2 основные идеи:

1. Люди учатся на основе имеющегося либо приобретаемого в процессе обучения опыта
2. Люди обучаются одним из четырех способов: 1) через опыт; 2) через наблюдение и рефлексия; 3) с помощью абстрактной концептуализации; 4) путем активного экспериментирования. При этом каждый человек отдаёт предпочтение одному из этих способов.

Поэтому, планируя процесс обучения, важно дать возможность людям с разными предпочтительными способами усвоения знаний и умений пройти через все четыре этапа цикла Колба:

- Конкретный опыт (КО)
- Рефлексивное наблюдение (РН)

- Абстрактная Концептуализация (АК)
- Активное Экспериментирование (АЭ)

Объясните, как цикл Колба использовался в упражнении с бумажными самолётами:

КО - на этом этапе на основе имеющегося опыта или представления о том, как должны выглядеть и запускаться бумажные самолёты, каждый участник выполнил самостоятельно задание.

РН - на этом этапе мы анализировали, почему одни самолёты улетели далеко, а другие - не очень. Иными словами, тут мы разбирались с причинами того, что получилось “на выходе”.

АК - на этом этапе мы обсудили, что можно было бы сделать по-другому, чтобы улучшить результат. Здесь каждый сделал для себя выводы, что бы он сделал, если бы была “вторая попытка”.

АЭ - этот этап и был этой “второй попыткой”. На основе полученного немногим ранее опыта, проведённого анализа и сделанных на его основе выводов участники вновь запустили самолёты, получив таким образом ... новый КО (конкретный опыт), на который будут опираться в дальнейших действиях.

Подчеркните, что именно так и работает цикл обучения через опыт, предложенный Д. Колбом.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

В эмпирической модели обучения Дэвида Колба выделяются четыре фазы. Первую он описал как фазу приобретения конкретного опыта, вторую - как осмысление полученного опыта. Далее путем осмысления человек приходит к абстрактным представлениям и понятиям в виде гипотез (о новых моделях поведения, способах решения задач), которые проверяются в ходе действий или в коммуникации. После этого становится возможной четвертая фаза: интериоризация полученных навыков/знаний/представлений, интегрирование их в систему понятий и разработки собственных схем их применения.

Из модели Колба можно сделать следующие выводы:

- недостаточно просто сообщить информацию обучающимся, необходимо организовать процесс активного экспериментирования с ней;
- важно не только обеспечить получение новых знаний и опыта, но и вызвать у участников интерес к их анализу, формулированию общих выводов и планирова-

нию их применения и проверки в своей деятельности;

- следует иметь в виду, что каждый участник, исходя из своего ведущего стиля обучения и переработки информации, предпочтет какую-то одну стадию цикла, где он будет чувствовать себя наиболее уверенно: некоторым комфортнее учиться, выполняя задания, другим больше нравится обдумывание всевозможных теорий и моделей. Однако личные предпочтения не должны мешать строить тренинг таким образом, чтобы заинтересовать участвующих в прохождении всех четырех стадий цикла;
- тренер может иметь собственные предпочтения, но они не должны препятствовать запланированному процессу обучения.

Согласно технологической модели интерактивного обучения, основанной на эмпирической модели Дэвида Колба, проработка каждого содержательного блока тренинга должна содержать четыре этапа:

- этап получения участниками непосредственного опыта по разбираемой теме/навыку/технологии;
- этап обсуждения полученного опыта и представлений участников в рамках разбираемой темы;
- этап обобщения, структурирования, схематизации, соотнесения опыта «здесь и сейчас» с предыдущим опытом в данной сфере, теорией. Формирование гипотезы о том, какие представления и способы действия наиболее эффективны;
- этап проектирования участниками практического применения полученных представлений и способов действия на практике.

3. Как определить свой стиль обучения - 20 минут

Задание группе

Раздайте участникам анкету «Определение стиля познания» (раздаточный материал 9.1). Подчеркните, что:

- единственной целью заполнения анкеты является лучше познать самого себя;
- нет результатов хороших или плохих, ответов правильных или ошибочных;
- результаты анкетирования будут исключительно в распоряжении участников.

Объясните, как надо заполнять анкету.

Попросите просуммировать результаты. Попросите всех участников нанести итоги на свои диаграммы. Затем на подготовленную заранее общую диаграмму (каждый участник рисует разными цветами/черточками).

Попросите участников поделиться своими выводами после наблюдения за тем, какая общая картинка получилась.

Обратите внимание группы на то, что нет двух идентичных диаграмм и это значит, что каждый из нас учится по-разному.

Именно поэтому так важно использовать цикл обучения Д. Колба, который позволяет людям с разными стилями обучения находить удобный для себя формат усвоения новых знаний и умений (через полученный на занятиях опыт, через рефлексию, наблюдения за собой и другими, через самостоятельные рассуждения и выводы, через активное экспериментирование).

4. Типы обучающихся и стили обучения – 20 минут

Скажите участникам, что на основе четырех этапов цикла обучения Колба выделяет четыре разных стиля обучения. По его мнению, разные люди предпочитают разные стили обучения, на выбор которых влияет множество факторов, в том числе опыт образования, особенности познавательной сферы и социальная среда.

Представьте участникам типы обучающихся и стили обучения, заранее записанные на плакате:

- Активист-Приспособление
- Мыслитель-Отстранение
- Теоретик-Конвергенция
- Прагматик-Ассимиляция

В разные периоды жизни мы применяем разные стили обучения, каждый неосознанно выбирает соответствующий ему стиль.

Объясните каждый стиль обучения.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Приспособление

Этот стиль обучения базируется скорее на интуиции, чем на логике. Такие люди часто руководствуются шестым чувством; в деле получения информации полагаются на окружающих, после чего уже самостоятельно ее анализируют; предпочитают тщательно прорабатывать свои планы. Их привлекают новые ситуации и задачи.

Отстранение

Люди с таким стилем обучения предпочитают наблюдать, а не делать, и решают проблемы посредством сбора информации и воображения. Поэтому они способны рассматривать ситуации с разных точек зрения и наилучшим образом проявляют в себя в условиях, когда требуется генерировать новые идеи, например во время мозгового штурма. Они, как правило, чувствительны, эмоциональны и артистичны. Им нравится работать в команде, получать отзывы о своей работе, собирать информацию; они с готовностью прислушиваются к мнению других людей.

Конвергенция

Таких людей называют технарями; их больше привлекает решение технических задач, а не проблемы межличностного характера. Они наиболее полно реализуют свой потенциал при решении практических задач, а решение принимают путем поиска конкретных ответов на конкретные вопросы; любят экспериментировать с новыми идеями, моделировать и работать со специализированными приложениями для решения реальных задач.

Ассимиляция

Здесь акцент делается на логическом подходе к абстрактным идеям и концепциям, которые этим людям кажутся важнее межличностного общения или практических приложений. Они способны понимать широкий диапазон информации и организовывать ее в четком логическом порядке, из-за чего ассимиляция более эффективна в научной среде. Таким людям также нравится всесторонне обдумывать ситуацию и исследовать разные аналитические модели.

Скажите, что понимать, какой стиль обучения предпочтителен для вас и других людей, чрезвычайно важно и полезно. Благодаря этому мы, например, можем понять, как донести информацию до окружающих наиболее эффективным способом и как улучшить собственные результаты обучения.

При необходимости раздайте участникам для самостоятельного изучения раздаточный материал 9.2

5. Подведение итогов занятия - 12 минут

На этом этапе можно использовать следующие вопросы:

- из каких элементов состоит цикл обучения через опыт Д. Колба?
- почему эти элементы расположены именно в такой последовательности?
- как использовать цикл Д. Колба при планировании образовательных программ?
- как учитывать стили обучения участников при планировании образовательных программ?

Поблагодарите участников занятия за работу!

Раздаточный материал 9.1

Тест «Определение стиля познания»

Для прохождения этого весьма полезного теста вам надлежит осмыслить ситуации, так или иначе сопряженные с личным опытом познания. Это может быть дома, на работе, в учебном заведении или в других обстоятельствах.

Обдумайте в течение нескольких минут эти ситуации и запишите свои ответы на следующие вопросы: Где вы получаете знания? Чему вы научились за прошедший год? Как вы относитесь к перспективе получения новых знаний?

Вам предлагается закончить 12 описывающих процесс познания предложений. Вы можете выбрать одну из четырех предлагаемых концовок. Для того чтобы ответить на вопрос, рекомендуется припомнить какую-либо недавнюю учебную ситуацию (скажем ту, которая только что была описана вами).

Вы должны расположить предлагаемые вам варианты в определенном порядке. Четверка (4) соответствует наилучшей ситуации, в которой вы получаете познания, единица (1), соответственно, наихудшей ситуации. Вы должны оценить таким образом все наборы вариантов.

Например: Когда я учусь:

a. 2 я счастлив;

b. 4 я внимателен;

c. 1 я легкомысленен;

d. 3 я логичен.

1. Когда я учусь:

- a. _____ я предпочитаю соотноситься со своими чувствами
- b. _____ я предпочитаю осмысливать идеи
- c. _____ я предпочитаю что-то делать
- d. _____ я предпочитаю сосредоточить внимание и слушать

2. Лучше всего я учусь тогда, когда:

- a. _____ я внимательно слушаю
- b. _____ я опираюсь на логическое мышление
- c. _____ я доверяю своим интуиции и чувствам
- d. _____ я упорно работаю, чтобы довести дело до конца

3. В момент обучения:

- a. _____ я пытаюсь выявить причины
- b. _____ я веду себя крайне ответственно
- c. _____ я расслаблен и спокоен
- d. _____ мной овладевают сильные чувства

4. Я учусь:

- a. _____ чувствуя
- b. _____ делая
- c. _____ наблюдая
- d. _____ обдумывая

5. Когда я учусь:

- a. _____ я открыт для всего нового
- b. _____ я рассматриваю изучаемую проблему со всех сторон
- c. _____ я прибегаю к анализу, разлагая исследуемый предмет на составляющие
- d. _____ я стараюсь проверять теорию опытом

6. В момент обучения:

- a. _____ я внимателен
- b. _____ я активен
- c. _____ я стараюсь полагаться на свою интуицию
- d. _____ я логичен

7. Лучшие результаты в обучении обеспечиваются, благодаря:

- a. _____ наблюдениям
- b. _____ межличностным отношениям
- c. _____ рациональным теориям
- d. _____ возможности попрактиковаться

8. Когда я учусь:

- a. _____ я хочу видеть, как обучение влияет на результативность моей работы
- b. _____ я предпочитаю познать идеи и теории
- c. _____ я сначала думаю, потом действую
- d. _____ я чувствую личную причастность к изучаемому предмету

9. Лучше всего я обучаюсь тогда, когда:

- a. _____ я полагаюсь на свои наблюдения
- b. _____ я полагаюсь на свои чувства
- c. _____ я могу попытаться применить это к себе
- d. _____ я полагаюсь на свои идеи

10. Во время обучения:

- a. _____ я сдержан
- b. _____ я восприимчив
- c. _____ я ответственен
- d. _____ я рационален

11. Когда я учусь:

- a. _____ я вовлечен
- b. _____ я предпочитаю наблюдать
- c. _____ я даю оценку всему
- d. _____ я стараюсь вести себя активно

12. Лучше всего я учусь тогда, когда:

- a. _____ я подвергаю анализу идеи
- b. _____ я восприимчив и раскован
- c. _____ я осторожен
- d. _____ я практичен

Ключ к Тесту

Вопрос / Стиль познания	АК	АЭ	КО	РН
1	b	c	a	d
2	b	d	c	a
3	a	b	d	c
4	d	b	a	c
5	c	d	a	b
6	d	c	b	a
7	c	b	d	a
8	b	c	d	a
9	d	c	b	a
10	d	c	a	b
11	c	d	a	b
12	a	b	d	c
Итого				

Определение вашего стиля познания

В каждой строке таблицы отметьте те значения, которые вы присвоили ответам на соответствующий вопрос. Затем подсчитайте сумму баллов по каждому столбцу и вы получите результаты по каждому измерению.

На рисунке 2 представлена рейтинговая диаграмма, по которой вы сможете оценить ре-

Раздаточный материал 9.2

Стили познания

Дивергентный тип стиля познания

Для дивергентного стиля познания характерны доминирующие значения в области конкретного опыта (*KO*) и рефлексивного наблюдения (*PH*). Лица с подобным стилем познания лучше всего подходят для визуализации конкретных ситуаций, точки зрения на которые многочисленны. Данный стиль назван дивергентным постольку, поскольку такие индивиды уверенно чувствуют себя в ситуациях, требующих генерации новых идей и разработки альтернативных перспектив.

Им нравится творческая активность, связанная со всесторонним рассмотрением проблем. Лицам с таким стилем познания нравится поиск всевозможной информации и проведение «мозговых штурмов». Они, как правило, используют методы индукции и отличаются необычайной широтой интересов.

Согласно данным исследований, для этих людей характерно развитое воображение, эмоциональность, тяга к искусству и стремление к работе в группах, участники которых могут придерживаться самых разных мнений.

Представители этого стиля предпочитают заниматься искусством, историей, политическими науками, языком и психологией. Они могут сделать карьеру в сфере социального обслуживания (психология, уход за больными, государственная политика и так далее), в искусстве и в сфере коммуникаций (театр, литература, журналистика). Более всего они ценят работу, связанную с живым общением.

Ассимилирующий тип стиля познания

Для ассимилирующего стиля характерны рефлексивное наблюдение (*PH*) и абстрактная концептуализация (*AK*). Люди с таким стилем познания лучше всего подходят для обработки больших объемов информации и изложения ее в точной, компактной и логичной форме.

Они не склонны к получению информации при взаимодействии с другими людьми, предпочитая работать с абстрактными идеями и концепциями. Они широко используют методы индукции и стремятся к осмыслению всей наличной информации. Логическую безукоризненность теории они ставят выше ее практической или прикладной ценности.

Исследования показывают, что «ассимиляторы» любят работать в сфере науки и информатики; им нравятся лекции, чтение, работа с аналитическими моделями и когда у них достаточно времени на размышления. Они обычно учатся на экономических, математических, социологических и химических факультетах.

Скорее всего они делают карьеру в информатике и в исследовательских организациях (педагогические исследования, законотворчество, теология) и предпочитают заниматься работами, основным элементом которых является получение информации (поиск и анализ).

Конвергентный тип стиля познания

Для конвергентного стиля характерны абстрактная концептуализация (АК) и активное экспериментирование (АЭ). Лица, которым присущ такой стиль, умело используют на практике разного рода идеи и теории. При решении проблем и принятии решений они предпочитают иметь дело скорее с техническими задачами и сформулированными проблемами, чем с вопросами социальных и межличностных отношений.

Они умеют воплощать идеи на практике и разрешать понятные им проблемы. Исследования говорят о том, что такие индивиды обычно склоняются к карьере в инженерной и технологической сферах. При формальном обучении они предпочитают заниматься моделями, лабораторными работами и практическими приложениями результатов исследований.

Они, как правило, работают в технологической области (инженерное дело, вычислительная техника, медицинское оборудование), в экономике и в экологии, предпочитая заниматься чисто техническими вопросами.

Аккомодационный тип стиля познания

Основными особенностями аккомодационного стиля являются активное экспериментирование и конкретный опыт. Оптимальная сфера для этих людей – сфера практического жизненного опыта. Они четко планируют свою деятельность и любят экспериментировать с чем-то новым и содержащим вызов.

Они больше полагаются не на логический анализ, а на интуицию и имеют склонность при разрешении проблем прибегать не столько к систематизированной критике, сколько к взаимодействию с другими людьми. Они выделяются в видах деятельности, где требуется риск и адаптивность, таких, как предпринимательство.

Исследователями было установлено, что «аккомодаторы» часто делают хорошую карьеру в сфере маркетинга, продаж и менеджмента. В ситуации формального обучения они предпочитают заниматься распределением заданий, постановкой целей и участием в ре-

альных проектах, а также опытной проверкой различных подходов к решению проблемы. «Аккомодаторы» обычно занимаются изучением бизнеса и менеджмента.

Они, как правило, работают в бизнесе (менеджмент, финансы, маркетинг) и разного рода административных органах (правительство, государственные службы, руководство образовательными учреждениями) и предпочитают работу, содержащую компоненты лидерства и руководства.

Занятие 10. Как выбрать методы обучения



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- что такое методы обучения и что делает обучение интерактивным;
- критерии выборов методов обучения;
- отдельные виды методов обучения.

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- выбирать методы обучения, соответствующие целям, содержанию, особенностям группы.

В результате занятий участники изменят отношение:

- осознают важность выбора и корректного использования методов обучения в зависимости от целей, содержания, особенностей группы и рамочных условий.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов - 1 минута
2. Что такое методы обучения и что делает обучение интерактивным - 15 минут
3. Критерии выбора методов обучения - 12 минут
4. Отдельные виды методов обучения - 50 минут
5. Подведение итогов занятия - 12 минут

Ход занятия

1. Представьте тему и ожидаемые результаты занятия - 1 минута

2. Что такое методы обучения и что делает обучение интерактивным - 15 минут

Напишите на большом листе бумаги слова “Метод”. Попросите участников озвучить, как они объясняют это понятие. Представьте своё определение сути этого понятия:

Метод – это способ организации взаимодействия между адукатором и участниками процесса обучения, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и ценностей, предусмотренных целями и содержанием обучения.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Объясните группе, что слово “Метод” на древне-греческом обозначает “путь”.

Спросите у группы, что они понимают под термином интерактивное обучение?

Подведите итоги обсуждения этого вопроса в группе, назвав три ключевые характеристики интерактивного обучения:

- многосторонняя коммуникация
- активность участников процесса обучения
- взаимодействие между участниками процесса обучения

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При необходимости сделайте акцент на следующих преимуществах интерактивного обучения:

- Интерактивные стили обучения разработаны по простому принципу: без практического применения участники часто не понимают глубины материала.
- Адукаторы, использующие интерактивные методы, лучше оснащены для оценки того, насколько хорошо участники усваивают знания и умения, поскольку постоянно ориентированы на получение обратной связи.
- Гибкость в обучении: применение методов обучения, связанных с многосторонней коммуникацией, позволит вам быстро скорректировать процессы и подходы.
- Интерактивное обучение позволяет минимизировать пассивность участников.
- Интерактивные методы ускоряют процесс создания позитивной атмосферы в группе
- Большая самостоятельность и инициативность участников.
- Сотрудничество всех участников обучающего процесса.
- Рефлексивный характер обучения.

3. Критерии выборов методов обучения – 12 минут

Обсудите с участниками критерии выбора методов обучения, изложенные в раздаточном материале 10.1.

Убедитесь, что участники правильно понимают каждый из этих критериев. Для этого при необходимости просите привести известные участникам знакомые им примеры соответствия или несоответствия методов обучения тому или иному критерию.

4. Отдельные виды методов обучения – 50 минут

Задание группе

Объедините участников в 3 группы. Дайте каждой группе по одному маркеру (каждой группе – маркер другого цвета).

Дайте задание первой группе выписать на большом листе бумаги все известные им методы, которые можно использовать для отработки практических умений.

Вторая группа должна написать все методы, направленные на генерирование идей.

Третья группа – на организацию дискуссии в группе.

После 15 минут работы группы передают по часовой стрелке свои листы бумаги. Теперь необходимо прочитать, что написала предыдущая группа. Если суть какого-либо из написанных методов непонятна – нужно поставить около него знак вопроса, а затем дописать те методы по теме, которые не указала предыдущая группа. Отведите на эту работу 10 мин.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Внимание! Не забудьте подписать каждый лист названием того или иного блока методов.

Ещё через 10 минут группы опять получают новый лист бумаги и по такому же алгоритму работают с новым блоком методов.

Теперь листы бумаги возвращаются в те группы, которые начинали с ними работать. На протяжении 10 минут группы должны прочитать, чем дополнились списки методов, над которыми они начинали работать, посмотреть, напротив каких из названных методов сто-

ят знаки вопросов и затем представить свой блок методов другим участникам.

Во время презентации участники вместе разбираются с сутью “непонятных” (обозначенных вопросительными знаками) методов.

Обратите внимание, что сделанная группой классификация достаточно условная и что в первую очередь важно понимать, какой метод можно использовать для достижения той или иной учебной цели.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Если у участников будут затруднения с пониманием сути того или иного блока методов – приведите по несколько примеров методов, которые можно отнести в тот или иной блок. Например, ролевые игры, симуляции и разные упражнения по отработке коммуникационных умений мы отнесём в блок методов, направленных на отработку конкретных умений. Мозговой штурм и метод ассоциаций – в блок методов, направленных на генерацию идей. Оксфордские дебаты, “Займи позицию” и другие похожие методы – в блок методов, направленных на организацию дискуссии в группе. Можно сделать упрощённый вариант этого задания. Для этого подготовьте список с названием 15–20 разных методов и вместе с группой “разнесите” эти методы по названным выше блокам.

5. Подведение итогов занятия – 12 минут

Используйте для оценки результатов занятия метод неоконченных предложений. Для этого напишите на большом листе бумаги (или выведите на экран) три предложения:

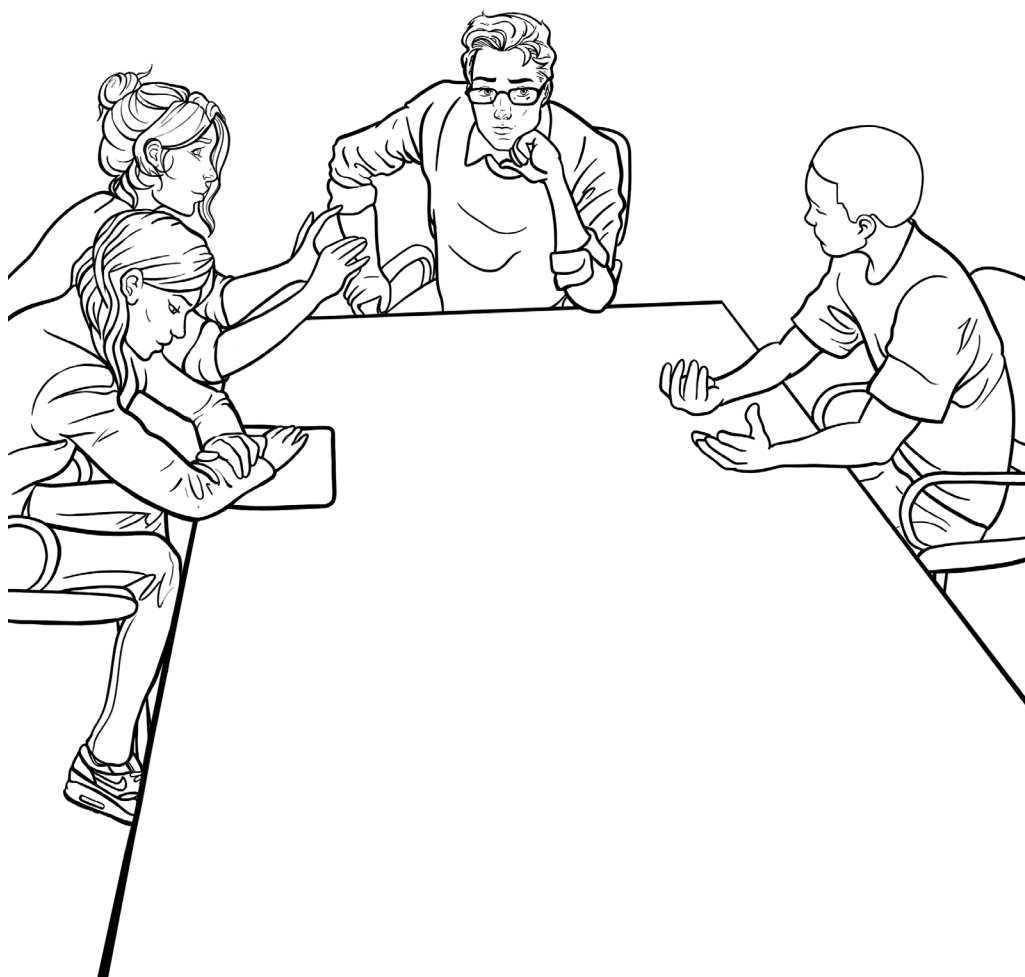
- Я бы хотел/хотела лучше усвоить следующий метод/методы...
- Преимущества интерактивных методов обучения в том...
- После этого занятия при выборе методов обучения я буду/не буду...

Раздаточный материал 10.1

Критерии выбора методов обучения

1. Соответствие целям обучения
2. Соответствие содержанию занятия
3. Соответствие реальным учебным возможностям участников: возрастным (физическим, психическим), уровню подготовленности (обученности, развитости, опытности) и группы в целом (её интегрированности, атмосфере в группе и т.д.)
4. Соответствие рамочным условиям (отведенному для обучения времени, помещению, возможностям организации рабочего пространства в помещении и т.д.)
5. Соответствие возможностям адукаторов (их опыту, методической подготовленности, уровню подготовки и т.д.).

Занятие 11. Какие рамочные условия мы учитываем при планировании обучающих программ



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- что такое рамочные условия в контексте планирования обучения;
- виды рамочных условий.

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- собирать информацию, касающуюся рамочных условий для организации обучения и планировать обучение на основе собранной информации.

В результате занятий участники изменят отношение:

- осознают важность учёта рамочных условий при планировании обучающих программ.

План занятия:

1. Фокусирование внимания – 20 минут
2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 1 минута
3. Что такое рамочные условия. Виды рамочных условий – 30 минут
4. Учет рамочных условий при организации обучающих программ – 30 минут
5. Подведение итогов занятия – 9 минут

Ход занятия

1. Фокусирование внимания – 20 минут

Перед началом занятия подготовьте для участников карточки со следующими ролями (пожарник, дизайнер интерьера, тренер по фитнесу, цветовод-любитель). Если в группе 20

участников, то подготовьте по 5 карточек с названием каждой роли.

Раздайте участникам карточки и попросите их объединиться в группы “по профессиям”.

Попросите участников внимательно осмотреть окружающую обстановку и оценить её с точки зрения “своей” профессии:

- что вам тут нравится или не нравится
- что следовало бы организовать по другому и тд.

Предложите участникам по очереди озвучить свои наблюдения в общем кругу.

Скажите, что на этом занятии мы будем обсуждать рамочные условия, которые влияют на эффективность обучения. Это не только помещение, расстановка мебели в нём, о чём мы сейчас разговаривали, но и целый ряд других важных факторов.

2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 1 минута

Озвучьте тему занятия. Расскажите, какие знания и умения участники приобретут в ходе этого занятия.

3. Что такое рамочные условия. Виды рамочных условий – 30 минут

Напомните группе, что в первой части занятия участники уже называли некоторые рамочные условия, важные в том числе и для организаторов обучающих мероприятий. Это размер помещения, наличие мебели, оргтехники, удобный доступ в помещение, его освещённость и т.д.

Спросите, какие ещё рамочные условия мы должны учитывать при организации обучения?

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При необходимости используйте при обсуждении этого блока информацию из раздаточного материала 11.1, который позже можно раздать участникам.

Прочтите участникам описанное ниже задание.

Отдых на острове

Вам необходимо в июле организовать шестидневный палаточный лагерь на острове Чайчин на озере Струсто (на Браславских озерах в Беларуси) для группы из 8 студентов и студенток (8 студентов и 13 студенток третьего курса БГУ). Среди участников есть 3 вегетарианца и один человек с ограничениями здоровья (после перелома нога имеет ограниченную подвижность). Участники группы – городские жители и не имеют опыта хождения в походы и/или участия в длительных палаточных лагерях. В лагере участники будут не только отдыхать, но и учиться основам работы с “трудными подростками” в летних лагерях.

На острове отсутствует электричество, источник пресной питьевой воды и капитальные здания. Есть две беседки, зона для барбекю (стол со скамьями под открытым небом, стационарный мангал), десять сухих бревен.

Задание группе

Сформулируйте вместе с группой список рекомендаций (не более десяти), которые помогут сделать обучение в таких рамочных условиях максимально эффективным.

Подводя итог этого упражнения, сделайте вывод о том, что результат – хорошая организация мероприятия – во многом зависит от учета различных факторов на этапе планирования, подготовки и проведения мероприятия.

4. Учет рамочных условий при организации обучающих программ – 30 минут

Объедините участников в 3-4 малые группы. Подготовьте для каждой группы отдельные задания, связанные с учётом рамочных условий при планировании тренинга.

Задание группе

Задания могут звучать следующим образом:

1. Вы – группа тренеров, которая получила заказ на проведение двухдневного тренинга по правам человека для людей с плохим зрением на базе Общества слепых. Какие вопросы, касающиеся рамочных условий, вы зададите заказчикам тренинга?
2. Вы – группа тренеров, которая получила заказ на проведение цикла занятий по интернет-грамотности для пожилых людей. Какие вопросы, касающиеся рамочных

условий, вы зададите заказчикам тренинга?

3. Вы - группа тренеров, которая получила заказ на проведение мероприятия, которое бы сплотило команду и укрепило бы доверие между людьми в команде. Заказчик - фирма, которая имеет своих торговых представителей в разных городах. Эти люди редко встречаются друг с другом. Какие вопросы, касающиеся рамочных условий, вы зададите заказчикам тренинга?
4. Вы - группа тренеров, которую пригласили в другую страну поделиться своим опытом тренерской работы в сфере гражданского образования. Какие вопросы, касающиеся рамочных условий, вы зададите заказчикам тренинга?

Попросите каждую группу на протяжении 10 минут подготовить список вопросов. Во время презентации списков предложите группам дополнять друг друга.

5. Подведение итогов занятия - 9 минут

На этом этапе можно задать группе следующие вопросы:

- какие виды рамочных условий мы сегодня обсуждали?
- на какие из этих рамочных условий могут влиять адукаторы? Каким образом?
- как можно собрать информацию о рамочных условиях до начала процесса обучения?

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 11.1

Рамочные условия. Виды рамочных условий

Рамочные условия – это факторы, влияющие на процесс и результат учебного процесса, которые следует учитывать при планировании, организации, и проведении учебного мероприятия.

Основные виды рамочных условий

Время: краткосрочные или долгосрочные мероприятия/программы, рабочие или выходные дни, продолжительность работы на протяжении дня и т.д.

Место: где проводится мероприятие (выездное или не выездное), условия проживания и питания и т.д.

Помещение: приспособленная учебная аудитория или не приспособленное помещение или другое пространство (лужайка и т.п.); характеристики помещения: размер тренинговой комнаты, наличие в нем отопления, источников естественного света; возможность использования дополнительных помещений для работы в малых группах, наличие или отсутствие безбарьерной среды, наличие интернета, канцтоваров, оборудования (мультимедийного проектора, флипчарта), возможность использовать стены для размещение листов бумаги, мобильность мебели и т.д.

Ресурсы: какими финансовыми ресурсами мы обладаем для проведения мероприятия, какая оргтехника нам нужна для подготовки материалов для тренинга и т.д.

Занятие 12. Какие компетенции необходимы менеджерам/тренерам. Функции тренера



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- какие компетенции нужны менеджерам и тренерам образовательных программ;
- функции тренера.

В результате занятий участники будут уметь/смогут:

- диагностировать степень развитости тех или иных менеджерских и тренерских компетенций;
- определять задачи, связанные с развитием менеджерских и тренерских компетенций.

В результате занятий участники изменят отношение:

- осознают важность развития собственных менеджерских и тренерских компетенций.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия - 1 минута
2. Какие компетенции нужны менеджерам и тренерам образовательных программ - 60 минут
3. Функции тренера - 25 минут
4. Подведение итогов занятия - 14 минут

Ход занятия

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия - 1 минута

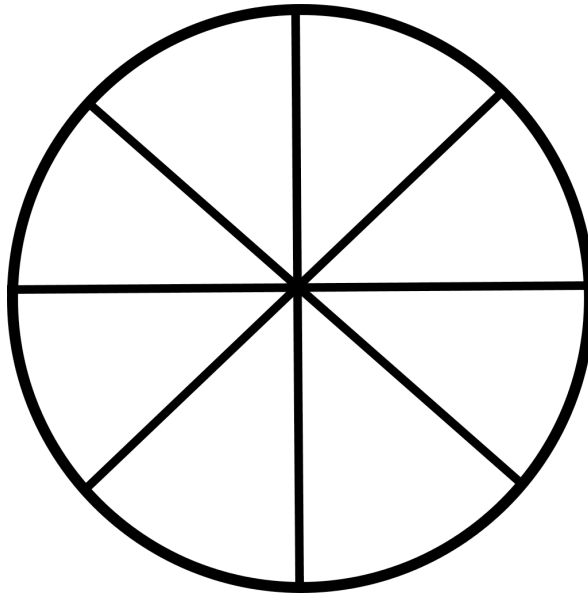
2. Какие компетенции нужны менеджерам и тренерам образовательных программ - 60 минут

Задание группе

Объедините участников в две группы.

Попросите участников каждой из групп нарисовать на бумаге А4 большой круг и разделить его на 8 частей.

Визуально это может выглядеть так:



Попросите участников одной группы записать в каждый сектор своего круга наиболее важные, с их точки зрения, компетенции, необходимые менеджерам программ гражданского образования.

Участники другой группы должны будут записать в сегменты своих кругов компетенции, которыми должны владеть тренеры.

Отведите на это задание 10 минут.

Попросите участников в своих группах на протяжении 10 минут поделиться результатами индивидуальной работы, обсудить, какие из написанных компетенций являются наиболее важными. Скажите, что по результатам этого обсуждения можно внести изменения в свои круги.

На следующем этапе дайте участникам ещё 10 минут на то, чтобы они сделали самооценку уровня владения теми или иными компетенциями. Для этого напротив каждого из сегментов, в которых записаны компетенции, нужно проставить в % степень владения этой компетенцией. Например, компетенцией организации коммуникации владею на 80%, компетенцией мониторинга и оценки результатов обучения – на 75%.

Перед началом выполнения этого задания подчеркните, что результаты этой работы не будут озвучиваться или будут озвучиваться по желанию.

После выполнения задания предоставьте возможность участникам поделиться своими выводами. Для организации дискуссии на этом этапе можно воспользоваться следующими вопросами:

- Какие из написанных вами или другими участниками компетенций показались вам особенно важными?
- О каких из озвученных компетенций вы раньше даже не задумывались/не осознавали их значимость?
- Как и где вы повышаете свою менеджерскую и тренерскую компетентность?

Раздайте участникам раздаточный материал 12.1 и объясните его содержание.

3. Функции тренера - 15 минут

Объясните группе, что сейчас мы перейдём от обсуждения компетенций, необходимых менеджерам и тренерам, к обсуждению функций, которые выполняет во время обучения тренер.

Раздайте участникам раздаточный материал 12.2 и попросите прочитать его.

Попросите прокомментировать, какие из названных в этом материале функции вызывают вопросы или недопонимание, с выполнением каких из названных в материале функций у участников возникают сложности, какие ещё функции они бы добавили в этот список и почему.

4. Подведение итогов занятия - 14 минут

Подготовьте заранее по числу участников карточки с названиями ключевых компетенций из раздаточного материала 12.1. Раздайте каждому участнику по одной карточке и попросите лаконично объяснить компетенцию, которая ему досталась. При необходимости воспользуйтесь помощью группы.

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 12.1

Ключевые компетентности профессионалов в области образования взрослых



Рисунок 1. Ключевые компетентности профессионалов в области образования взрослых.

Источник: журнал “Адукатар”, №1-2 (24-25), 2015

Модель компетентностей

Модель компетентностей включает три слоя: деятельность, контекст и сами компетентности.

Уровень компетентности представляет собой список базовых компетентностей, необходимых для выполнения репертуара деятельности в определенном контексте. Этот уровень состоит из трех частей:

A) Основные компетентности, релевантные выполнению всех видов деятельности в сфере образования взрослых. Профессионалы, работающие в этой области, должны обладать данными компетентностями вне зависимости от вида деятельности (обучение, менеджмент, административная деятельность).

В) Специальные компетентности необходимы для профессионалов, ответственных за выполнение определенного вида деятельности (например, фасилитации процесса обучения, управление организацией и т.п.).

Здесь компетентности разделяются на непосредственно связанные с образовательным процессом (верхняя часть диаграммы, В1-В6) и компетентности, косвенно относящиеся к образовательному процессу (менеджмент и административная поддержка; нижний уровень диаграммы, В7-В12).

Уровень деятельности. Было выделено 13 возможных видов деятельности. Не все они должны выполняться одним человеком, а могут разделяться между несколькими людьми (управленцами, преподавателями, методистами и другими сотрудниками организации). К выделенным видам деятельности относятся: обучение оценке потребностей, подготовка курсов, фасилитация процесса обучения, мониторинг и оценка, консультирование и руководство, разработка программ, финансовый менеджмент, управление человеческими ресурсами, общее управление, маркетинг и PR, административная поддержка, ИКТ-поддержка, общепрограммная деятельность.

Уровень контекста. Контекст, в котором реализуется обучение, оказывает влияние на дизайн компетентностей и их вес. Контекст зависит от таких переменных, как целевая группа, структура группы, образовательные программы, реализуемые в организации, внимание, уделяемое профессиональному развитию, миссия организации и т.д.

Источник: журнал “Адукатар”, №1-2 (24-25), 2015

Раздаточный материал 12.2

Функции тренера

Стандарты тренерской компетентности, разработанные Международным советом стандартов для тренингов, семинаров и инструктирования

- Определение потребностей группы в обучении и адаптация учебного материала курса с учётом специфики работы и выявленных потребностей
- Знание аудитории и её ожиданий
- Подготовка необходимых ресурсов для обучения
- Создание атмосферы доверия в группе
- Управление процессом обучения: управление дискуссиями, отслеживание групповой динамики
- Налаживание эффективной коммуникации в группе
- Чёткое формулирование инструкций, вопросов, концентрация на сути вопроса
- Организация диалога и обратной связи
- Стимулирование активности участников, их позитивного мышления, использования знаний
- Использование и сочетание разных методов и инструментов обучения
- Оценка эффективности работы
- Представление точного и корректного отчёта (письменного или устного) о ходе подготовки и проведения тренинга с анализом и оценкой результатов обучения

По материалам: Профессиональная кухня тренера (из опыта неформального образования в третьем секторе)/ отв. Ред. Е. Карпиевич, В. Величко. –Спб., Невский простор, 2003

Занятие 13. Как подобрать команду и управлять ей



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- какие люди могут понадобиться для разработки, реализации и продвижения образовательных программ;
- по каким критериям можно проводить отбор людей в команду адукаторов;
- какие характеристики делают команду эффективной;
- стадии развития команды.

В результате занятий участники будут уметь:

- определять потребности в подборе людей в команду (кто и зачем нам нужен?);
- описывать компетенции членов команды адукаторов.

В результате занятий участники будут понимать важность:

- использования компетентностного подхода к формированию команды.

План занятия:

1. Знакомство с темой и ожидаемыми результатами занятия - 1 минута
2. Какие люди могут понадобиться для разработки, реализации и продвижения образовательных программ и по каким критериям мы будем их подбирать - 45 минут
3. Характеристики эффективных команд. Стадии развития команды - 30 минут.
4. Подведение итогов занятия - 14 минут

Ход занятия

1. Знакомство с темой и ожидаемыми результатами занятия – 1 минута

Представьте тему и ожидаемые результаты занятия.

2. Какие люди могут понадобиться для разработки, реализации и продвижения образовательных программ и по каким критериям мы будем их подбирать – 45 минут

Задание группе

Объедините участников в три группы. Объясните, что каждой группе надо будет спланировать виды работ по организации долгосрочной образовательной программы и составить список людей, которые понадобятся для выполнения этих работ.

Задания могут звучать следующим образом:

Через 6 месяцев вы планируете реализовать в своей стране большую образовательную программу, направленную на повышение участия молодёжи в жизни общества. Вы планируете, что проведёте на протяжении 5 месяцев 8 тренингов для 200 человек. Спланируйте, какие ключевые виды работ надо будет выполнить, чтобы эта программа была реализована успешно, а также составьте список людей, которые могут понадобиться для реализации этой программы.

Отведите на это задание 20 минут. После этого попросите участников в своих группах выбрать из созданного ими списка людей 1-2 человек и на протяжении 10 минут описать критерии, по которым можно набирать этих людей в команду.

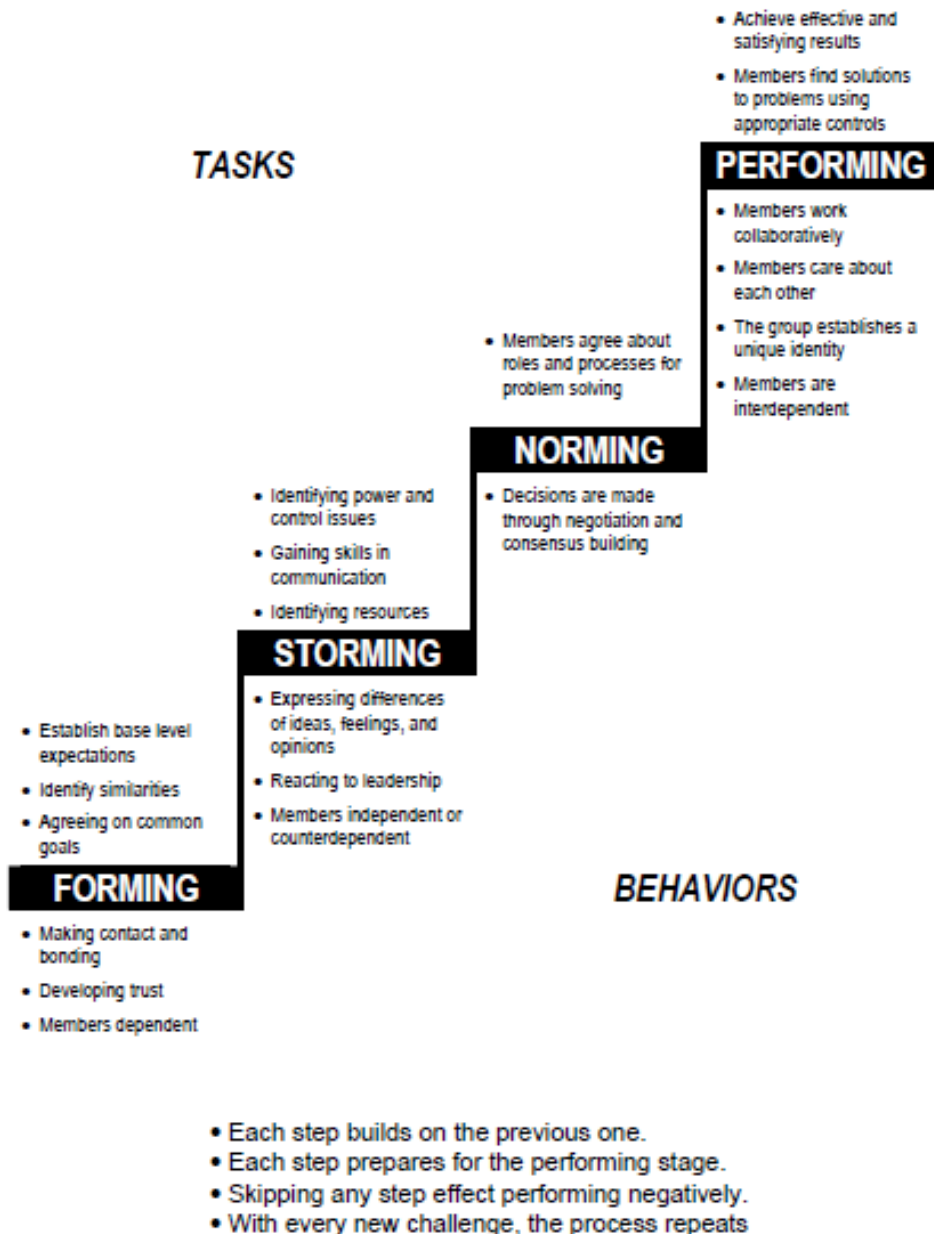
Во время презентации результатов работы групп обращайтесь внимание, насколько полностью получились списки ключевых видов деятельности, есть ли в списке команды образовательной программы не только тренеры, но и люди, отвечающие за оценку результатов обучения, продвижение образовательной программы и т.д., чётко ли сформулированы критерии отбора людей в команду.

3. Характеристики эффективных команд. Стадии развития команды – 25 минут

Запишите на доске вопрос “Что делает работу команды адукаторов эффективной?”. С помощью мозгового штурма зафиксируйте ответы группы. Предложите участникам раздаточный материал 13.1 и обсудите изложенные в нём факторы эффективной деятельности команды.

Покажите группе “Модель развития команды Такмана” и объясните её. Обратите внимание, что эта модель касается в первую очередь такого фактора эффективности команды, как “Стадии развития группы”. Попросите нескольких участников на основе этой модели оценить, на каком этапе этой модели сейчас находится их тренерская команда или организация в целом.

Tuckman’s Team Development Model



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Согласно концепции Б. Такмана и М. Дженсена, группы проходят пять четко определенных стадий развития: стадия возникновения группы, стадия конфликта, стадия принятия групповых норм, стадия исполнения и стадия прерывания деятельности. Процесс развития группы и перехода от одной стадии к другой может быть медленным, не все группы переживают перечисленные стадии, некоторые из них остаются на средних уровнях, из-за чего деятельность группы становится неэффективной.

1 – FORMING – Стадия возникновения группы характеризуется установлением первоначальных контактов между членами группы. В этот период каждый член группы выясняет, какие ценности приняты в данном окружении, какие установки и настроения доминируют. Кроме того, устанавливаются первичные нормы общения. Члены группы определяют свое место в системе взаимоотношений и стараются произвести должное впечатление на окружающих (демонстрируя свои качества и личностные ресурсы). В области межличностных взаимоотношений на этой стадии многое зависит от лидера, так как большинство членов группы испытывает чувство неуверенности и неопределенности, им необходимы ориентиры в социальном и психологическом пространстве группы, которые и представляет лидер, определяя первичные правила поведения.

2 – STORMING – Конфликтная стадия, или стадия самоутверждения – самый неприятный для деятельности организации период развития группы. Сформировав первичные группы, ее члены пытаются самоутвердиться в своих ролях, расширить границы собственной значимости, определить отношения взаимозависимости и внутригрупповой иерархии. Действия по достижению этих целей могут стать причиной блокады потребностей других членов группы и проявлению агрессии, что в свою очередь приводит к межличностным конфликтам. Индивиды открывают свои личностные устремления, вследствие чего неизбежно возникает враждебность, проявляющаяся в последующем конфликте при попытках контроля со стороны других членов группы, попытках выделиться среди других и т.д. В ходе конфликта могут быть нарушены первичные отношения, сформировавшиеся на предыдущей стадии развития группы. На второй стадии развития ключевыми аспектами создания нормальных межличностных отношений внутри группы можно считать управление конфликтом и ориентация усилий членов группы на достижение общих целей.

3 – NORMING – Стадия нормообразования и принятия норм. На этой стадии основное внимание уделяется организации самого процесса производства продукта, освоению технологий. В ходе выполнения работы членов группы возникают более тесные взаимоотношения и чувство товарищества. Главными являются вопросы функциональной включенности в процесс производства продукта: кто, что, где и каким образом будет делать в целях достижения общих целей. На основе норм поведения и распределения ролевых обязанностей вырабатываются и принимаются правила совместной деятельности. Таким образом, в группе создается функциональная структура, в которой каждый член группы может установить личный

контакт с другими членами. В результате этого возникает система согласительных ролевых ожиданий членов группы в отношении друг друга, а также фиксируется неспособность отдельных членов группы отвечать предъявляемым ожиданиям. Межличностные отношения внутри группы ориентированы на повышение сплоченности. Члены группы чувствуют, что конфликтные отношения преодолены, и испытывают чувство принадлежности к группе. На этой стадии налаживаются контакты с другими социальными группами в организации, увеличивается объем поступающей к членам группы информации, члены группы становятся более открытыми.

4 – PERFORMING – Исполнительная стадия. К началу этой стадии группа уже создала эффективную рабочую структуру, и ее главной заботой становится фактическое выполнение целей и задач. Таким образом, на данной стадии функционирует полностью развитая группа. Но не все группы в своем развитии достигают этой стадии, некоторые из них “застревают” на ранних стадиях, менее продуктивных с точки зрения процесса производства продукта в организации. Межличностные отношения на данной стадии характеризуются взаимозависимостью, взаимным доверием и взаимопомощью. Члены группы готовы работать в одиночку, в подгруппах и в составе всей группы как целостной единицы. Между ними возникают функциональная конкуренция и сотрудничество, наблюдаются понимание значимости групповых целей, чувство обязательности. В целом работу группы на этой стадии можно характеризовать как деятельность, направленную на решение проблем организации.

5 – ADJOURNING – Стадия прерывания представляет собой заключительный этап развития группы, который грозит группе расформированием как из-за невозможности достижения групповых целей, так и из-за ухода ее членов. В конечном итоге каждая группа рано или поздно подходит к такой черте. Обычно в таком случае руководство организации начинает формировать новую команду, корректирует групповые цели. Процесс развития группы начинается вновь.

Источник: <http://www.dragondreaming.org/ru/group-stages/>

4. Подведение итогов занятия – 14 минут

На этом этапе можно воспользоваться следующими вопросами:

- какие критерии следует учитывать в первую очередь при подборе команды адукаторов?
- что значит “управлять командой” в контексте реализации образовательных программ?
- какие изменения в процесс создания и управления командами адукаторов вы хотели бы внедрить в работе своих организаций?

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 13.1

Факторы эффективности команды

- ясность цели
- хорошая коммуникация
- способы принятия решений
- размер группы
- отношения между людьми
- опыт участников группы и групповой деятельности
- этапы развития группы
- распределение ролей в группе
- наличие общепринятых правил и процедур
- наличие ресурсов
- наличие согласованных планов
- учёт внешних факторов

Занятие 14. Как управлять конфликтами, возникающими в процессе обучения



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- что такое конфликт;
- причины возникновения конфликтов;
- какие конфликты могут возникать в процессе обучения;
- возможные стратегии действий в конфликтных ситуациях;
- возможные модели (техники) урегулирования конфликтных ситуаций.

В результате занятия участники будут уметь:

- распознавать конфликтные ситуации в процессе обучения;
- пользоваться отдельными техниками урегулирования конфликтных ситуаций
- видеть разницу между разными видами поведения в случае конфликтов (сотрудничество, конкуренция, адаптация, уступчивость, компромисс);
- принимать win-win решения.

В результате занятия у участников:

- снизится страх и ощущение беспомощности перед конфликтом;
- повысится осознанность в выборе стратегии поведения в конфликтной ситуации;
- повысится уровень толерантности при урегулировании конфликтных ситуаций;
- повысится уверенность в расстановке приоритетов во время конфликтов;
- изменится отношение к конфликту: конфликт будет восприниматься как возможность чему-то научиться, а не что-то негативное.

План занятия:

1. Представление темы занятия - 1 минута
2. Фокусировка внимания - 4 минуты
3. Что такое конфликт и почему возникают конфликты - 25 минут

4. Возможные модели поведения людей в конфликтных ситуациях - 42 минуты
5. Стратегии выхода из конфликта. Модели и техники урегулирования конфликтных ситуаций - 8 минут
6. Подведение итогов занятия - 10 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания - 4 минуты

Попросите участников сесть на стулья ровно, не напрягаясь, опираясь на сидение стула и на пол обеими ногами, закрыть глаза, сделать 3 глубоких медленных вдоха и выдоха. После попросите открыть глаза и ответить самим себе на вопрос “Как я себя сейчас чувствую?”.

Задача упражнения - изменить темп и ритм образовательного процесса и перевести фокус внимания с внешней среды на то, что происходит внутри.

2. Представление темы занятия - 1 минута

Представьте тему занятия.

3. Что такое конфликт и почему возникают конфликты - 25 минут

Попросите участников подумать о том, какие ощущения, чувства, эмоции появляются при произнесении слова “конфликт”.

Попросите написать на карточке одно слово, которое более всего характеризует чувства по поводу слова “конфликт”, а затем наклеить карточку на стену.

Скажите, что сейчас мы будем смотреть короткий [видеоролик](#) и что нам нужны 3 волонтера. Задача двоих волонтеров - изучать конкретных персонажей из ролика, а третий будет изучать сценарий.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Остановите просмотр ролика на 3 минуте. Будет удобнее и интереснее, если волонтеры будут сидеть отдельно от группы и ближе к экрану, чтобы ничего не отвлекало их внимание. Свет в помещении должен быть выключен.

Попросите волонтеров охарактеризовать персонажей, за которыми они наблюдали (кто они, есть ли здесь конфликт, как эти персонажи ведут себя в это ситуации и т.д.).

Затем продолжите просмотр ролика. После этого включите волонтеров и всю группу в обсуждение того, что стало причиной конфликта в этом ролике, каким образом этот конфликт пытались решать его участники, приходилось ли им сталкиваться с подобными стратегиями разрешения конфликтных ситуаций и как они действовали в этих ситуациях.

Предложите участникам раздаточный материал 14.1 и прокомментируйте его.

4. Возможные модели поведения людей в конфликтных ситуациях - 42 минут

Объедините участников в 2 или 4 группы. Объясните участникам правила игры “Красные и Синие”.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Скажите, что цель этого упражнения - набрать как можно большее количество баллов. Баллы набираются в результате обмена между группами карточками синего или красного цвета. Всего будет проведено 10 раундов. В зависимости от выбора вашей команды и выбора другой команды очки будут начисляться следующим образом:

Вы отправили красную карточку, а получили синюю:

1 Красный и 1 Синий

= Красный + 3 балла, Синие - 3 балла

Вы отправили красную карточку и получили красную карточку:

1 Красный и 1 Красный

= Красные - 1 балл

Вы отправили синюю карточку и получили синюю карточку:

1 Синий и 1 Синий

= Синие + 1 балл

Во время каждого раунда у каждой команды будет 1 минута, чтобы отметить свой выбор.

Для этой игры есть только три правила, которым вы должны следовать:

1. Вам запрещено общаться с кем-либо из членов другой команды, если у вас нет специального разрешения на это.
2. Каждая команда должна согласовать один выбор для каждого раунда.
3. Вы не можете раскрыть выбор своей команды, пока вам не сказано это сделать.

!!! Раунды 5, 8 и 10 – это «бонусные» раунды:

Во время раундов 5, 8 и 10 ваши баллы увеличатся в 3, 5 и 10 раз соответственно. Чтобы эти раунды стоили дополнительных баллов, каждая команда может отправить представителя, чтобы поговорить с представителями другой команды в течение 3 минут относительно принятия решения. Затем представитель должен вернуться в свою команду, и команде снова дается 1 минута, чтобы принять решение о выборе «Красный» или «Синий». Пожалуйста, выберите представителя команды и имейте в виду, что представители могут быть также изменены для каждого раунда переговоров.

Тренеру обязательно надо избегать слов «победить», «проиграть». Суть игры – выиграть как команда, и вместе набрать максимум очков. Но об этом не говорить лучше и оставить этот момент для рефлексии. Проводя ее, не говорите о победе, поражении и т.п., пусть участники сами делают свои выводы. Особенно внимательно следите за тем, не возникает ли в команде обид.

Участники после окончания игры возвращаются в общий круг. Для подведения итогов этого блока занятия можно задать следующие вопросы:

1. Что вы чувствуете после окончания упражнения?
2. Какова была стратегия вашей группы?
3. Как вы себя чувствовали в команде?
4. Было ли чувство соперничества между группами или нет? И почему?

5. В чём была суть игры?
6. С какой реальной ситуацией из вашей жизни вы связали бы эту игру?
7. Если бы у вас был бы шанс заново поиграть в эту игру, чтобы вы изменили в своей стратегии?

При необходимости подчеркните, что в этом упражнении была почва для возникновения конфликта, но, в то же время, была возможность найти такое решение, которое позволило бы либо сразу избежать конфликта либо быстро урегулировать его по ходу упражнения.

5. Стратегии выхода из конфликта. Модели, техники урегулирования конфликтных ситуаций – 8 минут

Спросите у участников, с помощью каких способов они обычно стараются урегулировать конфликтные ситуации.

Нарисуйте на флипчарта матрицу стратегий поведения в конфликтной ситуации (Сетка Томаса-Килмана (The Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument)) и объясните её.

Используйте для этого раздаточный материал 14.2.

6. Подведение итогов занятия – 10 минут

Предложите последовательно вспомнить то, что происходило на занятии, выделяя важные смысловые, эмоциональные моменты.

Попросите посмотреть на карточки с ассоциациями со словом “конфликт”, которые были сделаны в начале занятия и подумать, изменились ли чувства, ощущения, эмоции по поводу слова “конфликт”.

Попросите взять маркер, подойти к своей карточке и отметить: если чувства стали более лёгкие, радостные и спокойные нарисовать на ней “смайл” с улыбкой; если ничего не изменилось, то “смайл” без улыбки и прямыми губами; если ощущения стали более напряженными, тяжёлыми – “смайл” с опущенными уголками губ.

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 14.1

Что такое конфликт. Причины возникновения конфликтов

Конфликт – это расхождение интересов или убеждение заинтересованных сторон, что их стремления не могут быть реализованы одновременно.

Конфликт возникает, когда:

- существуют заинтересованные стороны с четко определенными устремлениями;
- существует общественная зависимость, т.е. ни одна из сторон не может осуществлять свои цели без участия или согласия других;
- стороны не помогают друг другу в осуществлении целей, а наоборот – мешают реализации намерений или блокируют их.

Источник: “*Jak negocjowac*”, Centrum Negocjacji, Warszawa 1996

Виды поведения людей в конфликтных ситуациях

Действия, которые предпринимают участники конфликта, зависят от того, насколько важным для них является предмет конфликта, ощущают ли они в себе силы предпринять определенные действия, а также какой способ урегулирования конфликтов предпочитают.

Ниже перечислены типичные виды поведения людей в конфликтных ситуациях:

Избегание конфликта:

- можно игнорировать конфликт как можно дальше;
- можно изменить восприятие ситуации, убедить себя и других, что ничего не произошло, что нет никаких противоречий;

Уступка:

- сдаться “без боя”;
- сдаться “после боя”;

Поиск поддержки:

- обращение к авторитетам за поддержкой и помощью;

- поиск единомышленников с целью создания коалиции;

Передача конфликта в руки арбитра:

- обращение к арбитру (например – к судье), чтобы тот решил спор;

Борьба с целью уничтожения противника:

- физическое воздействие;
- психологическое давление;

Конфликт как проблема, которая требует решения:

- инициирование непосредственных переговоров;
- поиск посредников, которые помогут решить проблему.

Раздаточный материал 14.2

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ К.Томас, Р.Килмен 1972 г.



Стили разрешения конфликта

Пять стратегий поведения в конфликтной ситуации в зависимости от ориентации на собственные интересы (Я) либо интересы другой стороны конфликта:

- Уступка – одна сторона во всём соглашается с другой, но имеет своё мнение, которое боится высказывать.
- Уход от конфликтной ситуации.
- Компромисс – приемлемое для обеих сторон решение.
- Соперничество – активное противостояние другой стороне.
- Сотрудничество – обсуждение и реализация взаимовыгодного решения.

Занятие 15. Как работать со “сложными” участниками



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- виды “сложных” участников;
- “техники безопасности” в работе со “сложными” участниками и “сложными” ситуациями в обучении;
- как связаны “сложные” участники и конфликтные ситуации.

В результате занятия участники будут уметь:

- выбирать наиболее подходящий способ “техники безопасности” в работе со “сложными” участниками и сложными ситуациями в отношениях между людьми в процессе обучения.

В результате занятия участники изменят своё отношение/поймут:

- отношение к подготовке, к предварительной работе по “узнаванию” участников тренинга, их проблем, задач, мотивации, бэкграунда и т.д.;
- важность индивидуального подхода при урегулировании сложных ситуаций, связанных со “сложными” участниками и сложными ситуациями в отношениях между людьми в процессе обучения;
- важность предварительной работы по анализу будущих участников обучения и предвидения сложных ситуаций, которые могут возникнуть в процессе обучения.

План занятия:

1. Представление темы занятия - 1 минута
2. Виды сложных участников и почему неоправданные ожидания могут сделать участников “сложными” - 25 минут
3. Кто такие “сложные” участники и как с ними работать - 35 минут
4. «Техники безопасности» в работе с межличностными сложностями в тренинге - 15 минут
5. Подведение итогов занятия - 14 минут

Ход занятия

1. Представление темы занятия – 1 минута

Представьте тему и ожидаемые результаты занятия.

2. Виды “сложных” участников и почему неоправданные ожидания могут сделать участников “сложными” – 25 минут

Спросите у участников, приходилось ли им встречаться на тренингах и других обучающих мероприятиях со “сложными” участниками. Попросите привести примеры “сложных” участников, фиксируя ответы на доске.

Спросите у группы, в чём причина того, что эти люди ведут себя в процессе обучения тем или иным образом.

Обратите внимание группы на то, что часто участники становятся “сложными”, если их ожидания от обучения (от процесса, методов, целей, других участников, тренеров, рамочных условий и т.д.) не оправдываются.

Задайте вопрос участникам, зачем они пришли на обучение. Вероятно, в ответ вы услышите ожидания от обучения. Задайте второй вопрос группе: “Как бы вы себя повели, если бы программа обучения вдруг изменилась и она точно бы вам не подходила?”

Подведите в выводу или озвучьте его самостоятельно, что каждый участник может в такой ситуации стать “сложным”.

Попросите участников сформулировать, что такое ожидание и на что влияют неоправданные ожидания в процессе обучения.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При необходимости объясните, что ожидание – событие, которое рассматривается как наиболее вероятное в ситуации неопределённости; также более или менее реалистичное предположение относительно будущего события. Ожидание – это то, на чем строит стратегию и тактику своего поведения человек, поэтому ожидание – это основа человеческой деятельности.

Кратко резюмируйте эту часть тренинга и подведите к главной мысли: сложность – это как автомобиль с квадратными колёсами, потому что каждую минуту надо прилагать дополнительные усилия, чтобы машина ехала. Сбалансированные ожидания и интересы – это машина с нормальными колёсами, которая едет без дополнительных усилий.

3. Кто такие “сложные” участники и как с ними работать – 35 минут

Задание группе

Объедините участников в 4 малых группы по 4–5 человека. Дайте каждой группе карточку с описанием того или иного типажа “сложного” участника (воспользуйтесь для этого раздаточным материалом 15.1).

Попросите каждую группу подготовить сценку (1 мин.), которая демонстрирует характерное для этого типа “сложных” участников поведение, затем предложить свои рекомендации действий со стороны адукаторов в случае, если такого рода “сложные” участники появятся в их группах.

Во время презентации стимулируйте участие всей группы в обсуждении предложенных рекомендаций. После окончания этого блока раздайте и, при необходимости, прокомментируйте раздаточный материал 15.1.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Комментируя раздаточный материал 15.1 обратите внимание на следующее:

Перечисленные в этом материале типы описывают не участника как личность, а модели возможного поведения в разных ситуациях. Это значит, что в реальности участник – это симбиоз нескольких типажей, которые могут сменять друг друга в зависимости от ситуации (размер группы, тема дискуссии, тренер). Описание ролей очень явно сконцентрировано на внешних признаках, за которыми многое скрывается, поэтому так важно докопаться до истинных причин поведения участников, стремиться помочь им получить максимальный эффект от обучения. Идеальную стратегию поведения выработать сложно. Может оказаться, что разные причины привели к одному и тому же внешнему проявлению.

4. “Техники безопасности” в работе с межличностными сложностями в тренинге – 15 минут

Откройте лист флипчарта с заранее написанными принципами безопасности. Объясните, что эти принципы могут помочь урегулировать сложные ситуации, возникающие в процессе обучения.

Озвучьте основные принципы безопасности:

- 1) слушать, понимать и быть готовым узнать ожидания;
- 2) быть гибким и готовым мгновенно перестроиться под потребности участников;
- 3) согласовывать все решения со всеми участниками;
- 4) совместно определить нормы группы (правила, регламент и т.д.);
- 5) представлять материал тренинга не как аксиому, а как один из апробированных вариантов;
- 6) всегда сомневаться;
- 7) быть признателен своей ошибке или некомпетентности;
- 8) сохранять спокойствие и доброжелательность.

Называя принцип, коротко поясняйте, о чем идёт речь. Предложите группе дополнить этот список, в том числе и на основании имеющегося у них опыта.

Обратите внимание группы на то, что возникающие в процессе обучения сложности в отношениях между участниками, а также между отдельными участниками и адукаторами не стоит игнорировать, потому что это может вызвать эскалацию конфликта, что может угрожать всему процессу обучения.

5. Подведение итогов занятия – 14 минут

На этом этапе можно воспользоваться следующими вопросами:

- с какими типами “сложных” участников вам приходилось сталкиваться чаще всего?
- с чем связано то, что для одних адукаторов один и тот же человек может “сложным”, а для других – наоборот, очень комфортным?
- как можно заранее подготовиться к работе со “сложными” участниками?
- какие рекомендации по работе со “сложными” участниками были для вас наиболее полезными?

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 15.1

Работа со “сложными” участниками

Ниже приведена одна из типологий участников, которая может облегчить процесс взаимодействия с разными типами “сложных” участников. В этой классификации предпринята попытка сформулировать общие категории, описывающие поведение участника, его восприятие информации или характер взаимодействия с группой. Такие факторы, как возраст, социальная среда, профессия или образование, как правило, в подобных классификациях не рассматриваются.

Метафорическая типология участников Майерс-Бриггс

Тип	Советы тренерам
<p>Спорящий бульдог</p> <p>Агрессивный, критикует деструктивно, все время не согласен.</p>	<p>Оставаться спокойным и взаимодействовать «по делу», не выходить на спорные разговоры, мотивировать к конструктивной работе, спросить, с чем он конкретно не согласен, и просить аргументировать, но прежде всего, постараться выяснить действительные причины недовольства.</p>
<p>Позитивная лошадь</p> <p>Самоуверенная, добрая, целеустремленная, скорее избегает работы в группе, полагается только на себя.</p>	<p>Стремиться ввести ее в дискуссию, например, если появляются спорные темы, спросить ее мнение, вовлекать в групповую работу, давая особые задания, проговаривать разделение ответственности, развивать доверие к другим.</p>
<p>Незаинтересованный бегемот</p> <p>Равнодушен к работе и / или группе и всем видом это показывает.</p>	<p>Спросить о его мнении, попросить его высказать свои мысли вслух, найти род занятий, который его захватил бы, поработать с его эмоциями, чувствами, разобраться, не связана ли его невключенность в процесс с отношениями в группе (быть может, его отвергает группа, а он «защищается» таким образом).</p>

<p>Всезнающая обезьяна</p> <p>Все знает лучше других, перебивает, очень категорично высказывается. Характерна ярко выраженная потребность выговориться и непоследовательность мыслей. Как правило, уходит от ответа на конкретный вопрос.</p>	<p>Не реагировать на возражения, по возможности задавать закрытые вопросы, не давать пускаться в рассуждения, при необходимости дать понять, что с ее мнением не все согласны, стараться получить конкретные ответы на вопросы, проявить уважение к ее реальным знаниям.</p>
<p>Говорливая лягушка</p> <p>Говорит, чтобы говорить.</p>	<p>Задавать закрытые вопросы, тактично остановить, договориться о временных рамках.</p>
<p>Отвергающий ежик</p> <p>Все отвергает, с недовольством включается в работу группы, с неохотой выполняет упражнения.</p>	<p>Не стараться его постоянно интегрировать, быть терпеливым, дать возможность ему рассказать о своем опыте, признавать его таким, какой он есть. Иногда имеет смысл поговорить о его опасениях или же апеллировать к его тщеславию, нарисовав ему перспективу успешной работы.</p>
<p>Стеснительный козленок</p> <p>Не проявляет ярко выраженной активности, часто отказывается высказать свое мнение, другие участники его часто не замечают.</p>	<p>Развивать уверенность в себе, например, похвалив его высказывание, спрашивать его мнения, показать группе и ему самому его важность, в то же время не нужно требовать от него слишком многого и ставить его в неловкое положение.</p>
<p>Заносчивый жираф</p> <p>Плохо принимает критику, самовлюбленный и надменный, отказывается принимать авторитет тренера, демонстрирует свое презрение, формирует оппозицию.</p>	<p>Не касаться личности, обсуждать с ним только рабочие моменты, попытаться найти причины его поведения: быть может, он был до этого на другом семинаре, а сейчас сравнивает. Не нарушать его суверенитет, демонстрировать готовность идти на партнерство, но не вести себя так, как будто вы в долгу перед ним.</p>
<p>Хитрая лиса</p> <p>Дождется ошибок других, чтобы указать на это тренеру и участникам, рада, если удалось смутить или запутать тренера.</p>	<p>Не бояться ошибиться и показать свои слабости, искать защиты у группы – спросить, что они думают по поводу ее высказываний, в свою очередь, расспрашивать «лису», не давать ей перехватить инициативу.</p>

Занятие 16. Как просчитать стоимость обучения и описать бюджет



Ожидаемые результаты:

В результате занятий участники будут знать:

- какие ресурсы могут понадобиться для реализации образовательной программы;
- как и с помощью каких программ составить детальный бюджет образовательной программы.

В результате занятий участники будут уметь:

- определять виды ресурсов необходимых для составления бюджета образовательной программы
- составлять бюджет образовательной программы.

В результате занятий участники будут осознавать:

- важность составления детального бюджета образовательной программы при помощи современных технологий.

План занятия:

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 1 минута
2. Что такое бюджет – 20 минут
3. Какие ресурсы могут понадобиться для реализации образовательной программы, и как составить бюджет образовательной программы – 55 минут
4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Ход занятия

1. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 1 минута

Представьте программу и ожидаемые результаты занятия.

2. Что такое бюджет –20 минут

Попросите группу поделиться тем, что они знают о бюджете на желтых стикерах (по окончании разместить ответы в первую колонку).

Далее спросите, что они хотят узнать о бюджете и попросите записать ответы на голубых стикерах, разместить ответы во вторую колонку.

Зачитайте все ответы, либо попросите группу перед размещением в колонки прочесть ответы вслух.

Объясните участникам, что третью колонку вы попросите заполнить их в конце занятия.

Что мы знаем о бюджете?	Что мы хотим узнать о бюджете?	Что мы узнали о бюджете?

Далее спросите у участников, какие слова ассоциируются у них со словом “бюджет”. Записывайте все ответы на флипчарте. Попросите участников на основе предложенных ассоциаций дать своё определение понятия “бюджет”.

Предложите свой вариант этого понятия.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

“Бюджет образовательной программы представляет собой план затрат, необходимых для её исполнения в стоимостном выражении.”

Оценка и планирование стоимости в образовательной программе предназначены для обеспечения её выполнения в рамках установленного бюджета.

Управление стоимостью программы связано в первую очередь с затратами на ресурсы, необходимые для её выполнения.

Управление стоимостью в рамках программы должно также рассматривать и учитывать все дополнительные расходы: затраты на отдельные поручения, вознаграждения и др.

Для определения полной стоимости образовательной программы необходимо учесть все используемые для её реализации ресурсы:

- транспортные расходы
- трудовые ресурсы (заработная плата, расходы на поиск тренеров и экспертов)
- расходы на проживание и питание
- расходы на печать учебных материалов
- офисные расходы и расходы на аренду помещений для занятий
- другие расходы

3. Какие ресурсы могут понадобиться для реализации образовательной программы, и как составить бюджет образовательной программы – 55 минут

Начните этот блок с короткой игры в ассоциации. Раздайте по одному стикеру каждому участнику.

Предупредите, что вы сейчас скажете слово. После того, как участники услышали слово – им следует записать на стикере первое слово, которое придет к ним на ум.

Скажите: “Зеленый”. Через 10 секунд прослушайте ассоциации группы со словом «Зеленый», например: дерево, трава.

Дайте каждому участнику чистый стикер. Предупредите, что сейчас скажете новое слово. Когда они его услышат, им нужно будет записать на стикере первое, что придет им на ум.

Скажите: “Ресурсы”. После того, как участники запишут свои слова-ассоциации со словом “ресурсы” – попросите их последовать за вами к стене. Прикрепите на стену флипчарт с заранее подготовленной таблицей (Виды ресурсов).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

В таблице могут быть указаны следующие виды ресурсов: людские, информационные, материально-технические, финансовые, технологические.

Попросите кого-нибудь прочитать слово, которое он ассоциирует со словом “ресурсы”.

Теперь спросите всю группу, как они считают, в какой столбец следует разместить ‘слово зачитанное участником’.

Обязательно выслушайте каждого участника распределяя вместе с группой все слова-ассоциации в соответствующие колонки. Подытожьте упражнение объясняя группе, что перечень видов ресурсов зависит от специфики образовательной программы (проекта, мероприятия).

Заранее подготовьте несколько идей образовательных программ проектов (пример – “Летняя школа для 25 девочек-скаутов в Бакуриани”). Объедините участников в 3-4 малые группы и попросите в группах составить список всех необходимых ресурсов для реализации озвученных вами образовательных программ.

Далее попросите участников составить бюджет этих программ.

Подготовьте флипчарт с таблицей бюджета (количество подготовленных флипчартов зависит от количества рабочих групп).

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Возможны два варианта выполнения этого задания:

1. Объяснить, как составить бюджет и показать процесс его составления на примере (откройте заранее подготовленную таблицу в Excel и покажите, как можно с её помощью описать бюджет). После этого участники сами составляют свои бюджеты.
2. Дать возможность участникам составить бюджет, а далее обсудить и разобрать допущенные ошибки, показать пример правильного составления бюджета.

Во время презентации результатов работы групп постарайтесь прислушиваться ко всем участникам, по возможности записывайте возникающие вопросы, по окончании презентации бюджетов подытожьте задание. Постарайтесь затронуть все те вопросы, которые вы записали во время наблюдения за работой в малых группах

4. Подведение итогов занятия – 14 минут

Обратите внимание участников на таблицу, с которой они работали в начале занятия.

Попросите участников подумать над тем, что они выучили в течении сессии и написать ответы на зелёных стикерах. Участники вывешивают свои стикеры в 3 колонку, кратко комментируя свои ответы.

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Занятие 17. Как обеспечить продвижение своей образовательной программы



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- что такое связи с общественностью (PR) и почему они важны в менеджменте программ гражданского образования;
- из каких этапов состоит работа по организации связей с общественностью;
- какими инструментами мы можем пользоваться для продвижения наших образовательных программ;
- как искать и удерживать потенциальных партнёров, спонсоров и других заинтересованных лиц на национальном и международном уровнях.

В результате занятия участники будут уметь:

- определять целевые группы кампании по продвижению образовательных программ и формулировать цели PR по отношению к этим группам;
- пользоваться отдельными инструментами продвижения образовательных программ;
- знать, как увеличить свою аудиторию на местном и международном уровнях.

В результате занятия участники будут понимать:

- важность PR в контексте менеджмента программ по гражданскому образованию.

План занятия:

1. Фокусировка внимания на теме занятия - 10 минут
2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия - 2 минуты
3. Что такое PR и почему связи с общественностью важны для реализации программ гражданского образования - 25 минут
4. Какие PR-инструменты можно использовать для продвижения образовательных программ - 40 минут
5. Подведение итогов занятия - 13 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания на теме занятия – 10 минут

Спросите у участников, какие у них возникают ассоциации при упоминании термина PR. Зафиксируйте ответы на доске.

2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 2 минуты

Представьте тему и ожидаемые результаты занятия.

3. Что такое PR и почему связи с общественностью важны для реализации программ гражданского образования – 25 минут

Вернитесь к ассоциациям с понятием “связи с общественностью”. Попросите участников на основе этих ассоциаций предложить свое понятие PR. Предложите свой вариант определения этого понятия.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Объясните, что существует множество определений того, что такое “связи с общественностью”. В качестве одного из них можно предложить следующее:

“Связи с общественностью – одна из функций управления организацией, направленная на формирование лояльного отношения к организации со стороны важных для неё целевых аудиторий”.

Обратите внимание на ключевые слова в этом определении, задавая группе следующие вопросы:

- кого мы имеем в виду под “общественностью”?
- что значит слово “связи”?
- почему связи с общественностью называются функцией управления?
- что значит “лояльное отношение”?

Спросите у группы, почему связи с общественностью важны для организаций, занимающихся гражданским образованием. Среди ответов отметьте те, которые говорят, что это способствует привлечению участников, поиску источников финансирования, обеспечению поддержки со стороны властей, международных партнёров и т.д.

Спросите у группы, из каких этапов состоит работа по налаживанию и укреплению связей с общественностью в контексте управления программами гражданского образования.

Зафиксируйте каждый ответ на отдельных листах бумаги А4. Убедитесь, что среди ответов есть следующие:

- Оценка существующей ситуации (миссии и целей деятельности организации, отдельных её проектов, как на данный момент организованы связи с важными для организации аудиториями и т.д)
- Определение целевых аудиторий
- Определение целей в отношении этих аудиторий
- Создание ключевых сообщений для каждой аудитории
- Выбор каналов и средств коммуникации с каждой из аудиторий
- Создание плана деятельности по налаживанию/укреплению связей с общественностью
- Реализация плана
- Оценка плана

Попросите сейчас группу вместе разместить эти карточки в логической последовательности, чтобы в итоге получились этапы работы по организации связей с общественностью.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Альтернативным вариантом этого задания может быть раздача заранее подготовленных карточек с названием этапов работы по организации связей с общественностью.

4. Какие PR-инструменты можно использовать для продвижения образовательных программ - 40 минут

Объедините участников в 4 малые группы и расскажите, что сейчас будет организована работа в формате “всемирного кафе”. Подготовьте заранее помещение для использования

этого метода. Объясните, что каждая из групп выбирает модератора (хозяина стола), а затем за своим столом будет на протяжении 5 минут выполнять предложенное ей задание, а затем, по команде тренера, будет перемещаться к другим столам, где также имеют по 5 минут на выполнение оставленных на столах заданий. При этом модераторы остаются за своими столами и объясняют другим группам, которые приходят к их столам, результаты предыдущей работы своей и других групп. Когда все группы вернутся к своим столам – попросите их подготовить презентацию того, что наработали все группы, выполняя оставленное на столе задание.

Задания для “всемирного кафе” могут быть следующими:

1. Напишите рекомендации по использованию социальных сетей для продвижения своих образовательных программ
2. Напишите рекомендации по созданию и укреплению связей с местными властями, влияющими на реализацию ваших образовательных программ
3. Напишите рекомендации по работе с традиционными СМИ (газеты, журналы, телевидение, радио), направленной на продвижение своих образовательных программ
4. Напишите рекомендации по развитию связей со спонсорами и международными партнёрами, необходимыми вам для улучшения качества своих образовательных программ.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Если аудитория вашего занятия молодёжная – можно кратко рассказать им о нескольких ресурсах, где можно разместить информацию о своей организации в базе данных либо воспользоваться полезной для деятельности вашей организации информацией.

Примерами таких ресурсов могут быть:

www.salto.net (тут можно зарегистрировать не только свою организацию, но и себя в качестве эксперта или тренера)

<https://www.verke.org> (тут много полезной для молодёжи информации по использованию новых медиа и цифровых технологий в молодёжной работе)

После обсуждения результатов этого блока занятия можно раздать участникам раздаточный материал 17.1 и прокомментировать его.

5. Подведение итогов занятия – 13 минут

При подведении итогов занятия спросите у участников, какую полезную для себя информацию они получили, какие другие успешные инструменты работы с важными для себя целевыми аудиториями используют, какие изменения в своей работе по налаживанию связей с общественностью планируют сделать по результатам этого занятия.

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 17.1

Инструменты PR для продвижения образовательных программ

PR в интернете (новости, релизы, статьи)

Интернет – одна из самых масштабных площадок для продвижения. Поэтому грамотный специалист по связям с общественностью не пренебрегает этим пространством, размещая как на собственном сайте, так и на сторонних различных информационных порталах новости, релизы и статьи.

PR-статьи в специализированной прессе

Грамотная и профессиональная статья, описывающая конкурентные преимущества компании и приводящая массу доводов в пользу «своего» товара или услуги, способна совершить чудо. А при регулярной, но не навязчивой подаче информации с периодичностью один раз в месяц можно создать среди потенциальных потребителей положительный образ сформировать ее имидж в глазах аудитории.

PR в интернете (социальные сети, комментарии, форумы, блоги)

Не менее эффективный инструмент, по сравнению с размещением в интернете новостей, релизов и статей. Разница лишь в том, что активное участие в социальных сетях, форумах, блогах, выкладка комментариев дает эффект спустя более длительное время, а также требует терпения и усидчивости от специалиста.

Фото- и видеоматериалы

Визуальный канал общения с общественностью также требует внимания и особой его организации. В этом случае он сможет нести не просто информацию, а те значения, которые в него были заложены специалистами по связям с общественностью.

Публичные выступления

Одна из важнейших составляющих коммуникаций с общественностью – выступление перед аудиторией. Основными преимуществами подачи материала через публичные выступления являются следующие:

1. Это убедительная форма общения, поскольку представляет собой непосредственный контакт с аудиторией.

2. Публичные выступления помогают «персонализировать», что особенно важно в наше время, когда большие организации не воспринимаются как личностные структуры.
3. Дают возможность диалога общения с общественностью.
4. Демонстрируют открытость.
5. Повышают престиж выступающего и его организации.

Специальные события

За время своего существования система паблик рилейшнз накопила огромный опыт использования разнообразных акций и событий для создания доброжелательного отношения к организации или отдельным лицам.

PR-специалисты широко используют метод создания специальных событий, особенно в тех случаях, когда повседневная деятельность организации не создает достаточного количества новой информации.

Если такие мероприятия отвечают интересам общественности, они могут упрочить репутацию организации.

К широко используемым в практике паблик рилейшнз акциям или специальным событиям можно отнести:

- выставки, ярмарки, фестивали, семинары
- годовщины, юбилеи, знаменательные даты;
- специальные премии, конкурсы;
- дни открытых дверей, экскурсии в организацию;
- публичные дебаты, тематические вечера;
- отчеты о разрешении проблем, оглашение результатов опросов общественного мнения, социологических исследований.

Это далеко не полный перечень PR-мероприятий. Кроме того, в каждой стране, местности, где, как правило, сложились определенные исторические или политические традиции, такие мероприятия могут приобретать особую окраску.

Источники:

Королько В. Г. Основы паблик рилейшнз. – М.: Рефл-бук, 2000.

Джефкинс Ф., Ядин Д. Паблик рилейшнз. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

Занятие 18. Как оценить эффективность обучения



Ожидаемые результаты:

В результате занятия участники будут знать:

- что можно оценивать при подведении итогов образовательных программ
- с помощью каких инструментов можно проводить оценку эффективности обучения;
- как использовать модель Д. Киркпатрика для оценки образовательных программ;
- специфику оценки результатов программ гражданского образования.

В результате занятия участники будут уметь:

- использовать модель Д. Киркпатрика для оценки образовательных программ;
- пользоваться отдельными инструментами оценки образовательных программ.

В результате занятия участники будут понимать:

- важность проведения оценки результатов программ гражданского образования.

План занятия:

1. Фокусировка внимания на теме занятия - 10 минут
2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия - 2 минуты
3. Как можно оценивать итоги программ по гражданскому образованию с помощью модели Д. Киркпатрика - 35 минут
4. Какие инструменты/методы можно использовать для оценки результатов образовательных программ - 30 минут
5. Подведение итогов занятия - 13 минут

Ход занятия

1. Фокусировка внимания на теме занятия - 10 минут

Объедините участников в две группы с равным количеством участников. Попросите участников стать в две шеренги таким образом, чтобы участник из одной группы оказался напротив участника из другой группы.

Попросите участников внимательно посмотреть на человека, который стоит напротив них. Затем попросите участников из обеих шеренг повернуться спиной к своим напарникам из другой группы и сделать на протяжении 3 минут 2 изменения в своём внешнем виде.

Попросите участников повернуться лицом к друг другу и постараться рассмотреть сделанные человеком напротив изменения.

После этого опять попросите развернуться и сделать 3 новых изменения. После того, как участники опять повернутся друг к другу лицами и обсудят сделанные изменения, спросите у группы, что можно было бы оценить по результатам этого упражнения.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Обычно участники дают такие варианты ответов, как находчивость, внимательность, память, чувство юмора, смелость и т.д.

2. Представление темы и ожидаемых результатов занятия – 2 минуты

Объясните участникам, что на этом занятии мы будем обсуждать, что и как мы можем оценивать при подведении итогов наших обучающих программ. Представьте ожидаемые результаты занятия.

3. Как можно оценивать итоги программ по гражданскому образованию с помощью модели Д. Киркпатрика – 35 минут

Спросите у участников, что можно оценивать при подведении итогов обучающих программ. Зафиксируйте полученные ответы на доске.

Познакомьте участников с уровнями оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика (см. раздаточный материал 18.1):

- Реакции
- Знания и умения

- Поведение
- Результаты

Задание группе

Объясните суть каждого уровня. Затем объедините участников в 4 группы. Раздайте каждой группе лист бумаги с названием одного из уровней модели Киркпатрика.

Дайте каждой группе задание на протяжении 10 минут написать, когда проводится оценка на этом уровне, какие инструменты оценки можно использовать на этом уровне.

После презентации результатов работы в группах раздайте участникам раздаточный материал 18.1 и, при необходимости, прокомментируйте его.

4. Какие инструменты/методы можно использовать для оценки результатов образовательных программ - 30 минут

Объясните, что мы продолжим работу в тех же малых группах.

Задание группе

Сейчас задачей каждой группы будет спланировать на протяжении 15 минут, как можно подвести итоги этого занятия. При этом одна из групп должна сосредоточиться на оценке эмоциональных реакций, вторая - на оценке полученных знаний и умений, третья - на оценке того, как участники планируют использовать полученную информацию для усовершенствования обучающих программ в своих организациях, четвёртая - на оценке условий обучения на этом занятии.

Во время презентации работы групп обращайтесь внимание на корректность и конкретность сформулированных группами вопросов и заданий.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Вы можете использовать результаты работы групп для создания инструмента оценки этого занятия либо образовательной программы в целом.

5. Подведение итогов занятия - 13 минут

Для подведения итогов занятия используйте метод неоконченных предложений.

Для этого на отдельных столах положите листы бумаги со следующими предложениями:

- Самым полезным для меня на этом занятии было...
- После этого занятия при оценке результатов обучения я буду...
- После этого занятия при оценке результатов обучения я не буду...
- Главную ответственность за оценку результатов обучения несёт...

Предложите группе на протяжении 7 минут передвигаться между столами и дописывать маркерами продолжения предложений.

После этого попросите нескольких участников озвучить, каким образом они дополнили те или иные предложения.

Поблагодарите участников за работу на занятии!

Раздаточный материал 18.1

Модель оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика

Самой известной моделью, применяемой для оценки тренингов, является **модель Д. Киркпатрика**, предложенная еще в конце 50-х годов XX века. Согласно Киркпатрику, результаты обучения могут оцениваться на 4 уровнях:

- 1. Реакции.** На этом уровне выявляются впечатления, суждения и оценки самих участников – достиг ли, по их мнению, тренинг своих целей? Методы, применяемые здесь, включают анкетирование, опросы, групповые обсуждения и так далее. Важно также организовывать сбор обратной связи, чтобы полученную информацию можно было тем или иным образом измерить. Оценка на этом уровне, как правило, проводится непосредственно после окончания обучения.
- 2. Знания и умения.** Здесь измеряются изменения в знаниях, умениях и установках выпускников обучающих программ. Возможные методы оценки – тесты, опросники, контрольные упражнения. Оценку на этом уровне можно проводить как непосредственно после завершения обучения, так и через некоторое время.
- 3. Поведение.** На этом уровне определяется, произошел ли перенос обучения, то есть стали ли люди применять изученное на практике, в своей повседневной жизни, и насколько эффективным и активным является это использование. Методы такого оценивания могут быть как формальными (экзамен, контрольные задания, аттестация), так и неформальными (структурированное наблюдение, рабочие дневники). Этот уровень – куда важнее предыдущих, так как если переноса обучения не произошло, это значит, что обучение оказалось бесполезным. Оценивание на этом уровне проводится некоторое время спустя после завершения тренинга, так как участникам будет необходимо время, чтобы попрактиковаться, применяя изученное в жизни.
- 4. Результаты.** На этом уровне оценивается, как результаты обучения повлияли на окружение человека (его организацию, местное сообщество). Такую оценку проводить очень сложно, так как, во-первых, выявить изолированное влияние того или иного обучающего мероприятия на организацию или местное сообщество почти нереально, здесь возможно только установление связи между обучением и развитием организации или сообщества вообще; во-вторых, часто возникают затруднения с выбором показателей, с помощью которых можно произвести такое оценивание.

Об авторах



Татевик Акопян (Армения)

Эксперт в сфере гражданского образования, подготовке тренеров, исследовательница.

Исполнительный директор “Женского Республиканского Совета”, член Совета общественного объединения “Youth is Power”, член совета Восточно-Европейской Сети Гражданского образования (EENCE).



Лали Гамисония (Грузия)

Экономист, тренер “Центра Стратегических Исследований и Развития Грузии» (CSRDG). Молодежный работник. Международный тренер по социальному и финансовому образованию детей и молодежи. В качестве тренера работает с 2000 г. Опыт управления проектами - с 2005 г. Региональный консультант по образовательным программам для молодежи в World Vision Georgia.



Татьяна Ерошенко (Украина)

Член общественной организации «Женщина будущего». Менеджер, экономист социально-культурной сферы. С 2003 года проводит тренинги и презентации. Занимается развитием потенциала общественных организаций в сфере культуры.

Активно участвовала на протяжении 7 лет (2003-2010) в развитии украинско-болгарских отношений в сфере культуры и искусства.



Гульнара Исмаилова (Азербайджан)

Руководитель программ Education HUB. Общественную деятельность начала с интереса к благотворительным организациям во время учебы в университете в сфере политологии и управления персоналом. Позже сосредоточилась на организационном развитии, работе и управлении талантами (работала в этой сфере в Великобритании, Ливане и Азербайджане). Вместе с коллегами создала Education HUB – новую платформу, вдохновляющую и объединяющую людей, которые посредством ответственных и устойчивых инициатив могут внести изменения в азербайджанское общество. Платформа ориентирована на инновационный подход, который использует неформальное образование и социальное предпринимательство в качестве инструмента для прямого социального воздействия.



Эрмине Карапетян (Армения)

Социолог. Работает в сфере молодежной политики в Youth Studies Institute. С помощью различных социальных инициатив продвигает неформальное образование, развивает связи между студентами и потенциальными работодателями.



Саломе Кусяни (Грузия)

Тренер/консультант «Центра стратегических исследований и развития Грузии» (CSR DG). Проводит тренинги для разных целевых групп на следующие темы: “Общие и профессиональные компетенции”, “Мобилизация ресурсов”, “Разработка проектов”, “Подотчетность и прозрачность неправительственных организаций”.

Магистрантка программы «Организационное Развитие и Консультирование». Имеет опыт работы с молодежью в Международной организации AEGEE-Тбилиси.



Андрей Левко (Беларусь)

Исполнительный директор “Ассоциации дополнительного образования и просвещения”, член общественного совета по развитию сферы дополнительного (неформального) образования в Беларуси.



Эльмурад Мамедов (Азербайджан)

Выпускник Азербайджанского Государственного Экономического Университета по специализации маркетинг. В профессиональной сфере имеет опыт в сфере маркетинга и управления проектами. Как тренер специализируется на следующих темах: философия маркетинга, мотивация, язык тела, управление проектом и командной работы. Является фасилитатором организации Коллегии Теодора Хойса.



Витаут Рудник (Беларусь)

Образование высшее историческое. Член правления общественного объединения “Центр “Третий сектор” (Гродно, Беларусь), член Совета Восточно-Европейской Сети Гражданского образования (EENCE). Тренер и эксперт в сфере образования взрослых, оргразвития, медиаэксперт. Работал в качестве тренера и эксперта для таких организаций, как ОБСЕ, ПРООН, BBC, Deutsche Welle Akademie, International Organisation for Migration (IOM) и целого ряда других организаций. Редактор и автор пособий по гражданскому участию, демократии, развитию местных сообществ, основах журналистики, организационному развитию.

Сфера профессиональных интересов – образование взрослых, гражданское образование, развитие медиакomпетенций, управление проектами.



Лана Рудник (Беларусь)

Основательница и директорка частного учреждения «Центр дополнительного образования взрослых «Студия полезных компетенций». Опыт тренерской работы – с 1997 г. Опыт управления проектами – с 2000 г. Работала в международной компании Counterpart International тренером-консультантом по организационному развитию (1998–2004). Провела более 400 тренингов и консультаций для белорусских, зарубежных и международных организаций. Стажировалась и получала дополнительное образование в США, Германии, Словакии, Швеции, Украине, Литве, Польше. Сертифицированная тренерка программы образования взрослых Curriculum globALE. Сертифицированный коуч ICU. Соавторка и разработчица таких образовательных программ, как «Академия Первых», «Школа экономической самостоятельности для женщин», «Школа социальной анимации», «Мобильный университет», «Университет Золотого Возраста», «Школа адукаторов», «Школа менеджеров образовательных программ».



Ирина Скляр (Украина)

Глава общественной организации «Центр образовательных инициатив» (г. Сумы), фасилитатор программы «Активные граждане» (Active Citizens Ukraine, British Council) Имеет опыт реализации проектов в сфере гражданского образования, устойчивого развития. PhD, доцент кафедры финансов и предпринимательства Сумского государственного университета (Украина). Принимала участие в международных проектах по повышению качества высшего образования – Украинско-Польский проект «Инновационный университет и лидерство: фаза II – Повышение качества и интернационализация»; Tempus-проект Align «Достижение и регулирование баланса между образовательными программами и квалификационными рамками» (TEMPUS ALIGN project “Achieving and checking the alignment between academic programmes and qualification frameworks” 543901-TEMPUS-1-2013-1-AM-TEMPUS-JPGR). Стажировалась в Польше (Варшавский университет, 2015).



Газарос Текнеян (Армения)

Окончил Французский университет в Армении (юридический факультет), член правления общественной организации “Youth is Power” (Ереван).

С 2013 г. работает в разных молодёжных инициативах. Работал в НПО графическим дизайнером и координатором проектов. Принимал участие в образовательных и других программах в Италии, Боснии и Герцеговине, Сербии, Хорватии, Германии, Грузии и Венгрии в рамках Erasmus +. В 2018 г. был тренером на международном фестивале «Война или мир» в Берлине.



Нарине Текнеян (Армения)

Соучредитель и тренер неправительственной организации “Youth is Power” (Ереван). Член Совета Восточно-Европейской Сети Гражданского образования (EENCE).

Сразу после окончания университета (факультет иностранных языков) начала работу в молодежном секторе, работая в различных государственных и неправительственных организациях. С 2008 по 2010 гг. отвечала за международные отношения в Фонде «Всеармянский молодежный международный центр», координируя работу молодежи с диаспорой. С 2013 г. активно развивает деятельность организации “Youth is Power”: организует различные мероприятия, направленные на развитие практических знаний и компетенций молодых людей, а также предоставление им пространства и возможностей для самореализации. В качестве тренера специализируется на вопросах межкультурного диалога, интеграции беженцев, прав человека, гендерного равенства, гражданского образования, преобразования конфликтов и миротворчества.



Екатерина Трофимова (Россия)

Учредитель сообщества консультантов и тренеров Sharing economy Lab.

Сфера выполняемых проектов: мотивация, целеполагание субъектов гражданского общества в процессе взаимодействия; выявление истинных проблем и совместное проектирование наиболее эффективных путей их решения; sharing как социальная технология.



Игорь Фольварочный (Украина)

Кандидат педагогических наук. Работает в Национальном университете физического воспитания и спорта Украины. Национальный эксперт Ассоциации всемирного образования (Association for World Education). Член общественной организации «Женщина будущего».

Занимается популяризацией гражданского образования на уровне высших учебных заведений, разработкой лекционных и практических занятий по гражданскому образованию. Автор более 30 научных статей.

Планирование и проведение программ в сфере гражданского образования

Пособие для менеджеров и тренеров

Редактор: **Витаут Рудник (Беларусь)**

Компьютерная вёрстка: **Змитер Ятченя (Беларусь)**

Иллюстрации: **Воля Новик (Беларусь)**