

Кесипке багыт берүү боюнча
тренерлер үчүн колдонмо

Чыгарылыш маалыматтары

Чыгаруучу

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Башкы кеңселер Бонн жана Эшборн шаарларында, Германия

“Иш менен камсыз кылууга жана кесиптик окутууга көмөктөшүү”

долбоору

Исанов көч., 96
720001 Бишкек, Кыргызстан

T +996 312 90 91 47
F +996 312 90 65 58

giz-kirgisistan@giz.de

www.giz.de

www.giz-employment.kg

Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги
менен кызматташтыкта

Басылып чыккан

“Триада Принт” ЖЧК

Дизайн

“Spark Design and Communication” ЖЧК

2019-жылдын апрель айына

карата абалы боюнча

Фото/Сүрөттөлүштөр

GIZ программасынын архиви

Бул басылманын мазмуну үчүн GIZ жоопкерчиликти тартат

Германиянын экономикалык кызматташтык жана өнүктүрүү
боюнча Федералдык министрлигинин (BMZ)

табыштамасы боюнча

1. ОКУТУУ БОЮНЧА ЖЕТЕКЧИЛИК КӨРСӨТМӨ

1.1. Тренерлер үчүн тренингди сыноо боюнча жетекчилик көрсөтмө	5
1.2. Мектептерде кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү моделинин программасынын алкактык планы	6
1.3. Тренерлер жана окутууну уюштуруу.....	10
1.4. Коммуникация.....	16
1.5. Фасилитация.....	18

2. МЕТОДДОР/МЕТОДИКАЛАР

2.1. Методдор/методика тууралуу кириш маалыматтар	21
2.2. Методдор/методикалар	22
2.2.1. Ассоциациялар	22
2.2.2. Акыл чабыты	23
2.2.3. Кош айлана	23
2.2.4. Ролдук оюндар.....	24
2.2.5. «Ысык» отургуч	25
2.2.6. Плакат	26
2.2.7. Лекция/презентация/мини-сабак	26
2.2.8. Презентация.....	27
2.2.9. Веб-издөө	28
2.2.10. Чыныгы жолугушуулар.....	29
2.2.11. Карточкаларды иреттөө	31
2.2.12. «Атом» оюну.....	32
2.2.13. Сурамжылоо/анкета жүргүзүү.....	32
2.2.14. Башкарылуучу кыял чабыты (фантазия)	33
2.2.15. Ысык карандаш.....	35
2.2.16. Топтордо талкуулоо.....	35
2.2.17. Экскурсия/изилдөө	36
2.2.18. Ассоциациялар картасы.....	38
2.2.19. Имитациялоо	39
2.2.20. Жуптардагы интервью	41

► Кыргызстандын билим берүү системасындагы кесиптик билим берүүнүн мааниси

Билим берүү системасынын негизги милдеттеринин бири жаштарды кесип тандоого карата даярдоого, аларга кесипке өзүн-өзү аныктоодо жана жумушка орношууда жардам көрсөтүүгө багытталган кесипке багыт берүү боюнча программаны жүзөгө ашыруу болуп саналат. Издөөнүн бул процессинде дайыма жаштардын идеалы жана турмуштук пландары менен тыгыз байланышкан болочок ишмердүүлүк жана кесип тууралуу өзөктүү маселелер каралат.



Жаштардын квалификациялык талаптары эмгек рыногунун жана жумуш менен камсыздоо тутумунун (системасынын) өзгөрүүлөрү менен жанашышат. Билим берүү менен эмгек рыногунун ортосундагы талаптар боюнча ажырымдардан улам жаштарга кесипке багыт берүү илим системасынын чечүүчү милдети болуп калды. Буга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги мектеп окуучулары үчүн кесипке багыт берүү боюнча программаны иштеп чыгуу жана кийирүү тууралуу чечим кабыл алган.

Бул башталышты (демилгени) илгерилетүүдө Эл аралык кызматташтык боюнча Герман коомчулугу (GIZ) ар тараптуу колдоо көрсөтүүдө.

Окутуунун беш тепкичтүү модели мектептердеги кесипке багыт берүүнүн негизги элементи болуп саналат. Окуучуларга мектепте ар кыл кесиптер тууралуу, билим алуунун кийинки мүмкүнчүлүктөрү тууралуу, эмгек рыногундагы жагдай тууралуу кеңири маалыматтарды алуу мүмкүнчүлүгү сунушталат, мындан тышкары, практика жүзүндө ар кыл кесиптер менен таанышуу мүмкүнчүлүгү бар болгондуктан, алар өз курдаштары менен бирге өздөрүнүн жөндөмдүүлүктөрүнүн чыныгы картинасын алышат. Ушунун негизинде окуучулар ата-энелери менен биргеликте көксөгөн кесипти тандоо тууралуу чечимди кабыл ала алышат.

Кесипке багыт берүү программасы жаштарга өздөрүнүн кесиптик келечегинин ийгиликтүү баштоо жолунда колдоого жана коштоого ээ болууга мүмкүнчүлүк берет.

Министр

Г.К. Кудайбердиева

1. Окутуу боюнча жетекчилик көрсөтмө

1.1 ТРЕНЕРЛЕР ҮЧҮН ТРЕНИНГДИ СЫНОО БОЮНЧА ЖЕТЕКЧИЛИК КӨРСӨТМӨ

Бул материал кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү программасын 9-класстын окуучулары үчүн өткөрүүгө окутуучуларды окутуучу тренерлер үчүн колдонмо болуп саналат.

«9-класста кесипке багыт берүү – окутуучулар үчүн жетекчилик колдонмо» аттуу окутуучулар үчүн жетекчилик колдонмо менен бирге колдонулушу керек.

► Мектептерде кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү моделин окутуунун контексти

Мектептерде кесипке билим берүүнүн беш тепкичтүү моделинин максаты – окуучуларга өздөрүн таанууга (кызыгуулар, жөндөмдүүлүктөр, көндүмдөр, баалуулуктар ж.б.), кесип жана карьера тууралуу, көксөгөн кесипке ээ болуу үчүн мүмкүндүк берүүчү окуу жайлар тууралуу билүү, ошондой эле практикалык билимдерди алуу жана эмгектин чыныгы дүйнөсү менен жолугушуу аркылуу көксөгөн кесипти сынап көрүү мүмкүнчүлүгүн берүү.

Программанын максаты - кесипти жана окуу жайды тандоодо акыл менен калчанган жана негизделген чечимдерди кантип кабыл алуу керектигине окутуу болуп да саналат.

Окутуучу кесипке багыт берүү жаатында эксперт болуп саналбайт, жана билим берүү системасы, билим берүүчүлүк кызматтарды көрсөтүүчүлөр, кесиптер

жана эмгек рыногундагы келечектеги керектөөлөр ж.б. тууралуу маалыматтарды берүү анын милдетине жатпайт. Алар мындай ишти аткаруу үчүн зарыл болгон тиешелүү окутуудан өтүшкөн эмес жана тажрыйбасы жок. Мындан тышкары, эмгек рыногу азыркы күндө ушунчалык диверсификацияланган жана ушунчалык тез өзгөрүп тургандыктан, ар бир эле экспертке бул өзгөрүүлөрдүн баарын көзөмөлдөп туруу өтө кыйын. Жарандарга билим алуу жаатында да, ошондой эле жумушка орноштуруу жаатында да (карьераны башкаруу көндүмдөрү) өздөрүнүн карьерасын башкарууга жардам берүүчү көндүмдөрдү өздөштүрүү сунушталат. Ошондуктан кесипке багыт берүүдө окутуучунун ролу ири даражада карьераны өнүктүрүүгө көмөктөшүүдө, окутуу чөйрөсүн түзүүдө жана өз окуучуларын карьерага окутуу процессин колдоодо жатат.

► Окутуунун активдүү ыкмалары

Окутуучунун бул ролу кесипке багыт берүү программасын окутууда колдонулуучу методдор менен тыгыз байланышкан. Окутуучунун негизги ролу окуучуларга бардык билимдерди берүүдө эле жатпагандыктан, ал эми лекция барган сайын окутуунун методу катары аз колдонула баштагандыктан, негизги акцент окутуунун активдүү методдоруна жасалууда, анда окуучулар окутуу процессине өтө активдүү катыша башташат.

Эмпирикалык окутууну жүзөгө ашырууга мүмкүндүк берүүчү окутуунун активдүү методдорун колдонуу да мектепте кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү программасын ийгиликтүү ишке ашыруу үчүн алдын-ала шарт болуп саналат. Кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү программасынын алкагындагы бардык семинарлар («9-класстагы кесипке багыт берүү – Окутуучулар үчүн колдонмону» караңыз)

окутуунун активдүү методдорун колдонууну камтуу менен иштелип чыккан. Бул методдор окуучуларды ойлонууга, изилдөөгө, аракеттенүүгө, чечүүгө жана окууга демилгелешет. Эч ким аяккы жоопторду жана чечимдерди дароо бербейт – окуучулар суроолорду иликтеп жана ылайыктуу жоопторду жана чечимдерди өздөрү табышы керек.

1-сүрөттө окутуунун ар кыл методдору жана ошол методдордун натыйжалуулугу көрсөтүлгөн. Изилдөөлөрдүн маалыматтары көрсөтүп тургандай, катышуучулар маалыматтарды жөн гана угуп кабыл албастан, ошондой эле тигил же бул формада – темаларды талкуулоого, презентациялоого, чыныгы тажрыйбаны окшоштурууга (имитациялоо) (ролдук оюндар) ж.б. аркылуу активдүү катышкан учурда натыйжалуу эстеп калышат (өздөштүрүшөт).

1-сүрөт: Окутуунун методдору (Эдгар Дэйлдин окутуу конусу)

Эки жумадан кийин биздин эсибизде калат:	Аталышы	Окуу процессине тартылуунун даражасы:
Биз айткандардын жана жасагандардын 90%	Чыныгы жумуш	Активдүү
	Чыныгы тажрыйбаны окшоштуруу (имитациялоо)	
	Ролдук оюндар	
Биз айткандардын 70%	Сүйлөшүүлөрдү өткөрүү	
	Талкууларга катышуу	
Биз көргөндөрдүн жана уккандардын 50%	Чыныгы процесске байкоо салуу	Пассивдүү
	Презентацияны карап чыгуу	
	Демонстрациялык процесске байкоо салуу	
	Кинотасманы көрүү	
Биз көргөндөрдүн 30%	Иллюстрацияларды карап чыгуу	
Биз уккандардын 20%	Чыгып сүйлөөлөрдү угуу	
Биз окугандардын 10%	Окуу	

Мурдатан белгиленип өткөндөй, мектептердеги натыйжалуу кесипке багыт берүү теориялык жактан да, практикалык жактан да лекция формасында жүргүзүлбөшү керек. Лекция ар бир сабактын темасын алгачкы тааныштыруу үчүн гана колдонулат. Акцент катышуунун негизиндеги окутуу методдорун пайдаланууга жасалат. 9-класста кесипке багыт берүүнүн

беш тепкичтүү программасын окутуунун активдүү методдорун кеңири колдонуусуз ийгиликтүү ишке ашырууга мүмкүн эмес.

Бул жетекчилик колдонмодо окутуунун активдүү методдоруна негизги көңүл бурулат.

1.2 МЕКТЕПТЕРДЕ КЕСИПКЕ БАГЫТ БЕРҮҮНҮН БЕШ ТЕПКИЧТҮҮ МОДЕЛИНИН ПРОГРАММАСЫНЫН АЛКАКТЫК ПЛАНЫ

Тренерлерди окутуу боюнча колдонмо мектеп окуучуларына кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү моделин кийирүү максатында иштелип чыккан. Бул бөлүмдө биз ошол моделдин негизги учурларын жана дидактикалык принциптерин карап чыгабыз:

Программанын жалпы максаты –кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү моделине активдүү катышуу аркылуу окуучулар өздөрүнүн келечеги үчүн жоопкерчиликти алууга, өзүн жана өзүнүн жөндөмдүүлүктөрүн жакындан таанууга, варианттарды, билим алуучулук жана карьералык мүмкүнчүлүктөрдү жакшы билүүгө, мектепти тандоодо салмакталган чечим кабыл алууга, эмгек дүйнөсүнө кирүүгө жана ошону менен өз карьерасын пландаштырууда ийгиликке жетишүүгө шыктандыруу.

Кесипке багыт берүү программасы окуучуларга чечимдерди кабыл алуу үчүн потенциалды түзүүгө багытталган, жана бул максаттарда ал эки негизги компоненттерди бириктирет. Бир компонент инсандык иш билгиликти (компетенцияларды), же өздүк “менди” өнүктүрүүгө, окутуунун жана кесипке ээ болуунун варианттарын изилдөөгө жана ошол варианттар менен иштөөгө багытталган. Экинчи компонент социалдык иш билгиликти (компетенцияларды) өнүктүрүүгө багытталган, алар кесиптик дүйнөдө өтө чоң мааниге ээ.

Алар изилдөө предмети гана болбостон, ошондой эле кесипке багыт берүү программасынын алкагында окутуунун предмети да болушу керек. Ошентип, өзгөчө көңүл окуучулардын инсандыгын калыптандырууга бөлүнөт, ал эми процесстин борборунда эркти

өнүктүрүү жана бекемдөө, чечимдерди кабыл алуу, педаггггык жөндөмдүүлүгү, натыйжалуу иштөөгө

даярдыгы, тырышчаактыгы жана мамилелерди куруу жөндөмдүүлүгү жайгашат.

► Дидактикалык принциптер

Кесипке багыт берүү программасын өткөрүүгө кызыкдар болгон негизги тараптар кесипке багыт берүү бул, эң алды менен, процесс экендигин көңүлгө алышы керек. Кесипке багыт берүү окуучулар өздөрүнүн жеке потенциалын аңдоого жардам берет;

ал жаш өспүрүмдөргө кесип жана мектеп тандоодо багыт бериши, белгилүү бир кесипти тандоо менен байланышкан ишти колдошу жана окуучуларга кесип жана билим алууну көз карандысыз тандоо жасоого жардам бериши керек.

Кесипке багыт берүүнүн инсандын калыптанышына кошкон салымы өзгөчө методологияны иштеп чыгууну талап кылат: *ачык, түз тажрыйба жана окуу иш-чараларына активдүү катышуу жөнүндөгү ой жүгүртүүлөр программаны ишке ашыруу үчүн алдын-ала шарт болуп саналат. Программа активдүү жана интерактивдүү окутуу формасында өткөрүлөт.* Кесипти жана мектепти тандоо процессинде активдүү окууга жана квалификациянын өзөктүү көндүмдөрүн өнүктүрүүгө мүмкүндүк берүүчү методдор колдонулат. Мындай методдорго: талкуу, ролдук оюндар, топтордо иштөө, эксперттик метод, ассоциативдик карта, карьеранын портфолиосун түзүү, “макул” жана “каршы” дебаттары, өз алдынча иштөө, жупташып иштөө, интервью, эмгек дүйнөсү, чыныгы жолугушуулар ж.б. кирет. Кесипке багыт берүү программасында колдонулуучу жогоруда саналып өткөн жана башка методдор өзүнчө жетекчилик колдонмодо кеңири каралат (“Кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү моделин кийирүү боюнча окутуучулар үчүн колдонмону” караңыз).

Чыныгы жолугушууларды уюштурууда жана өткөрүүдө жаш өспүрүмдөр өздөрү үчүн чечимдерди жана жоопторду өздөштүрүүгө жана издөөгө активдүү катышкан, чыныгы мектеп кырдаалында интерактивдүү окутууну колдогон, методдор колдонулат: окутуучулар жана кесиптик-техникалык окуу жайлардын окуучулары, компаниянын өкүлдөрү менен интервью жүргүзүшөт, ошондой эле кесип тууралуу маалыматтарды алуу үчүн ар кандай жармаңкелерге барышат ж.б.

Чыныгы жолугушуулар кылдат даярдыкты жана жаштар жана окуучулар тарабынан кийин да иштердин аткарылышын талап кылат. Бул инновациялык мамилелерди жана мектеп менен компаниялардын ортосундагы интенсивдүү кызматташтыкты талап кылат. Чыныгы жолугушууларды өткөрүүнүн шарттарын аныктоодо кесипке багыт берүүнүн жалпы процессин эске алуу зарыл. Мектеп жана кесип тууралуу чечимдер көп учурда үй-бүлөдө кабыл алына тургандыгын биз билишибиз керек. Айрым өлкөлөрдө жаштар жеке консультацияларды да алышат. Ошондуктан, кесипке багыт берүүнүн бул программасына катышуу менен окуучулар ата-энелери менен тыгыз кызматташуу аркылуу тандоо жасашат. Мектепте өткөрүлүп жаткан

кесипке багыт берүү программасынын алкагында окуучулар арасында консультацияларды максаттуу колдонууга ээ болушу керек.

ОКУТУУ БӨЛҮМҮ: ӨЗҮН-ӨЗҮ ТААНУУ:

Өзүн-өзү таануу – бул жаш өспүрүмдүн өздүк “мени” (күчтүү жактары, алсыз жактары, кызыгуулары, жөндөмдүүлүктөрү) менен жолугушуусу жана ал кесипке багыт берүү процесси жана чечим кабыл алуу үчүн башат чекитти билдирет. Эгер жаш өспүрүм өзүнүн потенциалы (жөндөмдүүлүктөрү, көндүмдөрү, күчтүү жактары, шыктары) тууралуу билсе, ал максаттуу түрдө маалыматтарды издөөнү баштайт; башкача айтканда ал өзүнө ылайык келе турган билим алуунун жана кесиптин варианттарын карайт.

Максаттар

Окутуунун бул бөлүмүнүн жалпы максаты – окуучуларга алардын инсандыгынын чыныгы картинасын түшүнүү процессинин бөлүгү катары өз шыктарын жана жөндөмдүүлүктөрүн аңдоого жардам берүү. Жаш өспүрүм анын өздүк “мени” менен иштөө да туура чечим кабыл алуу үчүн маанилүү өбөлгө болуп саналаарын түшүнүшү керек; бул иш аларга эмнени туура жана эмнени анчейин жакшы эмес (күчтүү жана алсыз жактар, ошондой эле өнүгүү үчүн тармактар) кылып жаткандарын изилдөөгө шыктандырат. Бул маалыматтарга ээ болгон жаш өспүрүм кийин өзүнүн инсандык профилин кесиптин жана мектептин талаптары менен салыштыра алат.

Программанын/сабак берүүнүн мазмуну жана /же окутуунун мазмуну

- Жаш өспүрүм издөөгө, изилдөөгө жана өзүнүн өздүк каалоолорун, кызыгууларын жана жөндөмдүүлүктөрүн сыноого үйрөнүшү, ошондой эле өзүнүн өздүк күтүүлөрүн баалоого жана жашоодо ишке ашырууга үйрөнүү үчүн шык-жөндөмдүүлүктөрдү кантип аныктоону билиши керек;
- өздүк жөндөмдүүлүктөрдү жана иштөөгө даярдыкты таанууга;
- өзүнүн кызыгуулары, жөндөмдүүлүктөрү, мүмкүнчүлүктөрү (өзүн-өзү баалоону жүргүзүү) тууралуу ой жүгүртүүгө;
- пландарды курууга жана кесип/мектеп тандоого жараша өзүнүн үстүндө иштөөгө;
- кесипти жана кызматтык милдеттемелерди сын көз караш менен баалоого;
- мектептердин жана кесиптердин кеңири саны үчүн жарамдуулук планында өздүк баалуулук сезимин (айрыкча бул кыздарда тиешелүү) бекемдөөгө үйрөнүшү кажет.

ОКУТУУ БӨЛҮМҮ: БИЛИМ АЛУУЧУЛУК, КЕСИПТИК МҮМКҮНЧҮЛҮКТӨР ТУУРАЛУУ МААЛЫМДОО

Мектеп жана карьеранын ар кыл варианттары тууралуу маалыматтарды өздөштүрүү жана колдонуу жаш өспүрүмдөргө жеке иш-билгилик (компетенциялар) менен мектептердин жана кесиптердин талаптарынын ортосундагы байланыш тууралуу жаңы көз караштарды ачууга мүмкүндүк берет. Программанын катышуучуларын маалыматтарды өз алдынча табууга, колдонууга жана маалыматтарды, жеткиликтүү маалымат булактарын – иш менен камсыз кылуунун маалыматтык борборлору, иш менен камсыз кылуу кызматтары, журналдар жана брошюралар, эмгек рыноктору, иш менен камсыз кылуунун маалымат булактары, интернеттеги сунуштар, мектептеги жана билим берүүчүлүк мүмкүнчүлүктөр, иштөө тармактары жана кесиптер, жумушчу орундар, тенденциялар ж.б. тууралуу фактыларды жана маалыматтарды иргеп алууга үйрөтүшөт.

Максаттар

Окутуунун бул бөлүмүнүн жалпы максаты – окуу жайлар жана кесип тууралуу ар кандай маалыматтык сунуштар тууралуу билимдерди алуу, ошондой эле жаш өспүрүмдөргө активдүү жана көз карандысыз түрдө жеткиликтүү маалыматтык сунуштарды пайдалануу мүмкүнчүлүгүн берүү.

Жаш өспүрүмдөрдү кесип жана мектеп тандоо көндүмдөрүнө үйрөтүү үчүн, аларга башында өздөрүн кызыктырган маалыматтык сунуштарга көңүлүн буруу керек. Дал ошондуктан алар иш менен камсыз кылуу, квалификация, кесиптик билим алуунун варианттары ж.б. тармактар тууралуу интернеттен жана башка булактардан маалыматтарды өз алдынча издөөгө жана тандап алууга жана аларды өз каалоолоруна ылайык иштеп чыгууга үйрөнүшөт. Жаш өспүрүмдөр маалыматтарды когнитивдүү түрдө иштетишет, жана аларга жеке ой жүгүртүү аркылуу жаңы идеяларды жана билимдерди алуунун кошумча мүмкүнчүлүгү, ошондой эле жеке өздүк тажрыйбаны баштан кечирүү мүмкүнчүлүгү берилет. Бул биринчи кезекте жогорку активдүүлүктү жана жаш өспүрүмдөрдүн кызыгуусун камсыз кылуу менен, аларды кийинки карьера тандоо процесстерине даярдоо менен, чыныгы жолугушууларды жана практиканы эске салган эмпирикалык көнүгүүлөргө тиешелүү.

Программанын/сабак берүүнүн мазмуну жана /же окутуунун мазмуну

- Жаш өспүрүмдөр мектеп жана кесип тууралуу тиешелүү маалыматтарды көз карандысыз чогултуу жана иштеп чыгуу менен, карьераны башкаруу көндүмдөрүн өнүктүрүшү керек;
- Ар кандай мектеп программалары жана тармактар тууралуу маалыматтарды табууга, өз жөндөмдүүлүктөрүн таанууга, өзүнүн кызыгууларына ылайык тандалган окуу жайлар жана кийинки билим алуусу тууралуу так маалыматтары алууга үйрөнүшү;

- жеке мамилени жана түшүнүүнү мектеп жана кесип тандоо менен шайкеш келтириши;
- сынчыл ой жүгүртүү жана өз карьерасын пландоону кайра баалашы;
- өзүн көксөгөн кесипте көрсөтүүгө карата алып баруучу билим берүү мүмкүнчүлүктөрү тууралуу билимдерди алышы;
- кесип тандоо тууралуу маалымдалган чечимге келүү үчүн мурунку же жаңы түзүмдөлгөн түрдөгү маалыматтарды карап чыгышы;
- иштин жана элементардык адамдык фактор катары кесиптин көптөгөн маңыздарын жана формаларын, ошондой эле алардын турмуштук мейкиндигин таанышы жана аларга жекече баалуулук ыйгарышы;
- жыныстын негизинде белгилүү бир мектептердин жана эмгек рыногунун гендердик спецификасы менен иштеп жатып, болочок турмуш-тиричилик жана карьера менен байланышкан кесепеттерди изилдеши жана баалашы керек.

ОКУТУУ БӨЛҮМҮ: ЧЫНЫГЫ ЖОЛУГУШУУЛАР

Бул бөлүмдө жаш өспүрүмдөргө аларды кызыктырган мектептер жана кесиптер тууралуу практика жүзүндө билүү сунушталат. Чыныгы жолугушууларды ийгиликтүү өткөрүү үчүн ошол жолугушуулардын жаш өспүрүмдөргө берген артыкчылыктарын, чыныгы жолугушууларга жакшы даярдануунун зарылдыгын жана аны өткөрүүгө, кийинки жумуштарды аткарууга жана релаксацияга карата талаптарды түшүндүрүп берүү өтө маанилүү.

“Чыныгы жолугушуулар” термининин алдында биз эмгек дүйнөсү (компаниялардын кызматкерлери менен баарлашуу, практика/стажировка), мектептеги билим берүү системасы (мектептердеги сынап байкоочу күндөр), иш менен камсыз кылууга тиешеси бар мекемелер (иш менен камсыз кылуу кызматтары, иш менен камсыз кылуунун маалыматтык борборлору, компанияларга окутуу кызматтарын сунуштоочу мекемелер жана карьераны өнүктүрүү борборлору) менен болгон бардык түз жолугушууларды түшүнөбүз. Ага, мисалы, Кыздар күнү жана/же Кыздар жана балдар күнү же Ачык эшиктер күнү ж.б. сыяктуу бир күндүк маалыматтык иш-чаралар да кирет. Чыныгы жолугушуулардын жардамы менен жаш өспүрүмдөр эмгек жана кесиптер дүйнөсү тууралуу өздөрүнүн теориялык жана практикалык билимдерин толуктап, өнүктүрө алышат. Акыркы чечимди кабыл алганга чейин, чыныгы талаптар идеяларга жана жеке күтүүлөргө ылайык келе тургандыгын түшүнүү үчүн квалификацияларга/билим алуу жолуна дагы бир жолу интенсивдүү практикалык текшерүү жүргүзүү өтө ыктуу болот.

Максаттар

Бул бөлүмдүн жалпы максаты – окуучуларды эмгек дүйнөсү менен тааныштыруу жана аларга эмгек дүйнөсүнүн аутенттик жагдайларында практика жүзүндө өзүн сыноого мүмкүнчүлүк берүү. Жаш өспүрүмдөр чыныгы жолугушуулар чечимдерди кабыл алуу планынан алганда кандай артыкчылыктарды бере тургандыгын билиши керек. Чыныгы жолугушуулар үчүн

(мектепте/компанияда практика/стажировка) аларга эмне жетишпей жаткандыгы тууралуу ойлонушу керек. Ошентип, алар өз компаниясын/мектебин жакындан жакшы таанып алышат жана потенциалдуу чыныгы жолугушуу үчүн жакшы даярданышы керек. Чыныгы жолугушууларга даярданууда жолугушуу учурундагы жүрүм-турум шарттарын жана эрежелерин ж.б. жакшы билүү маанилүү.

Программанын/сабак берүүнүн мазмуну жана /же окутуунун мазмуну

Билим берүү процесстеринин бүткүл агымын жана/же кесип тандоо процессин натыйжалуу эске алуучу чыныгы жолугушуулардын аркасында жаш өспүрүм эмгек жана кесиптер дүйнөсү тууралуу билиши керек. Ошондуктан билим алуу мүмкүнчүлүктөрү жана кызыктырган кесиптик тармактар тууралуу толук маалыматтарды өз алдынча алуу мүмкүнчүлүгүнө ээ болуу үчүн окуучуларды мындай жолугушууларга кылдат даярдоо жана кийинчерээк өздөштүрүлгөн билимдерди жана тажрыйбаларды талдап чыгуу маанилүү.

Жогоруда айтылгандарды жүзөгө ашыруу үчүн ар кандай ыкмалар жана көп сандаган мүмкүнчүлүктөр бар; мисалы, эксперттер (мектептин жана кесиптердин өкүлдөрү) менен интервьюлар, мектептердеги стажировкалар (бир нече күндүк стажировкалар, ачык эшиктер күнү) жана компаниялардагы стажировкалар (тренингдер жана компаниянын кызматкерлери менен баарлашуулар), кесиптер жармаңкесине, гендердик спецификаны эске алган, атайын иш-чараларга («Кыздар жана балдар күнү») баруу. Максат – жаш өспүрүмдөрдүн жаңы билимдерди өздөштүрүшүндө, ошол максаттардын баарынын арасынан тыянактарды жасашында; билим алууну/карьераны пландоодо жардам сунуштаган консультациялык мекемелер менен жолугушуу жүргүзүүдө, жана ошол сунушту өз максаттарында колдонуу мүмкүнчүлүгүнө ээ болушунда жатат.

Кесипке багыт берүү программасынын бул бөлүмүнүн алкагында жаш өспүрүмдөр өздөрүнүн болочок мектеби жана/же кесиби тууралуу чечимди кабыл ала алышат.

ОКУТУУ БӨЛҮМҮ: ЧЕЧИМДЕРДИ КАБЫЛ АЛУУ

Процесстин бул этабында окуучулар өздөрүнүн кызыгууларын жана жөндөмдүүлүктөрүн изилдеп чыгышат; маалыматтарды жана изилдөөлөрдү топтоо аркылуу карьераны башкаруунун көндүмдөрүн өнүктүрүшөт; алар билим алуунун жана карьералык өсүштүн ар кандай варианттары тууралуу билишет; өздөрүнүн инсандык профилин кесиптин талаптары менен салыштыра алышат жана практика жүзүндө мектеп жана жумуш менен таанышып чыгышты. Эми алар мектептен кийинки болочок билим алуусу тууралуу чечим кабыл алышы керек (5-тепкич).

Максаттар

Окутуунун бул бөлүмүнүн жалпы максаты – жаш өспүрүмдөргө кесипке багыт берүү программасына катышууга, өздөрүнүн болочок билими жана кесибине тиешелүү көз карандысыз чечимди кабыл алууга мүмкүнчүлүк берүү.

Программанын/сабак берүүнүн мазмуну жана /же окутуунун мазмуну

- Бул этапта жаш өспүрүмдөр көксөгөн кесип жана карьераны тандоону жана алардын чечимдерине таасирин тийгизген адамдар менен, мисалы, ата-эне, курдаштар, достор, консультациялык мекемелер, компаниялар жана коомчулук менен өз ара аракеттешүү контекстинен алганда жүзөгө ашырылышын тең салмактайт;
- Кесипти тандоо процессинин жүрүшүндө көксөгөн лицей жана/же карьерага карата өз позицияларын аныктоого туура келет;
- Алар чечимдерди кабыл алууда маанилүү колдоо катары ата-энелерди (камкорчуларды) тартышы керек;
- Алар тандалган лицейди өзүнүн чен-белгилер (критерийлер) тизмеси менен салыштырып текшериши керек;
- Жана жаш өспүрүмдөр дагы бир ирет инсандык профилин мектептин талаптары менен салыштырышы керек жана андан кийин чечим кабыл алышы кажет.

► Кесипке багыт берүү боюнча семинарлар

Кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү программасынын алкагындагы семинарлар «9-класста кесипке багыт берүү боюнча колдонмо – Мугалимдер үчүн колдонмого» кошулган.

Ар бир семинар так белгиленген максаттарга, түзүмгө, процесске, иш-чараларга, техникага жана иш методдоруна, ошондой эле социалдык формага ээ. Семинардын негизги максаты - ар бир катышуучунун ишмердүүлүгү жалпы милдеттердин бөлүгү болушун камсыз кылуу үчүн эмпирикалык окутууну колдонуу. Семинарлар ар кандай интерактивдүү методдорду

жана иштөө техникаларын, коммуникациянын сапатын, ойлорду эркин билдирүү аркылуу өз ара таанууну жана сыйлоону, изилдөөлөрдү, жеке тажрыйбаны алмашууну жана тренер тарабынан да, ошондой эле топтун мүчөлөрү тарабынан да жагымдуу атмосферанын өнүгүшүнүн колдоого ээ болушун сунуштайт.

Семинарлардын алкагындагы максаттар, мазмундар жана иш-чаралар максаттуу топтун жаш курагына, керектөөлөрүнө жана өнүгүү деңгээлдерине жараша ыңгайлаштырылган.

1.3 ТРЕНЕРЛЕР ЖАНА ОКУТУУНУ УЮШТУРУУ

► Тренерлердин ролу

Кесипке багыт берүү программасын кантип жүргүзүү керектигин окутуучуларга үйрөтүүчү тренер кесипке багыт берүү жаатындагы жаңылыктарды өздөштүрүшү үчүн катышуучуларга билимдерди берүү максатында өзү демилгелеген процесстин кеңири жайылуусуна көңүл чордонун бурат. Бул, окутуунун алкагындагы иш-чаралар семинардын катышуучуларынын ортосундагы жүрүп жаткан ички процесстерди колдоп тургандай түрдө иштелип чыккан жана тандалган дегенди билдирет.

Тренингдин катышуучуларынын максаттуу тобунун курамына, окутуу жүргүзүлүп жаткан мекемеге карабастан, тренер окутууну жалгыз же тең-тренер менен жупташып өтүп жаткандыгына карабастан, тренердин ролун спецификалык жана көп түрдүү кылган белгилүү бир эрежелер жана принциптер колдонулат:

- Тренерлер ар дайым төмөнкүдөй алтын эрежеге таянышат: «Мен катышуучуларга эмнени үйрөтүүнү каалайм жана ага кантип жетише алам? Аларга жасап жаткан нерселер жагымдуу болушу үчүн мен эмне кылышым керек?»
- Тренерлер процессти жетектешет жана семинарды өткөрүү үчүн шарттарды камсыз кылышат.
- Алар иш-чараларды уюштурууда катышуучулар өздөрүнүн керек экендигин сезип тургандай жаңы контентти өздөштүрүү процессине активдүү катышууга жана аралашууга каалоосун ойготкондой түрдө уюштурушат.
- Алар баштапкы импульсту камсыз кылуу менен, айрым тараптарды жана топту окутуунун күтүлүүчү процессине дем берүү менен, ишмердүүлүктү багыттап турат.
- Алар процессти көзөмөлгө алуу менен дайыма аны өзөктүү суроолорго, аракеттерге дискреттүү түрдө багыттап турат жана андан чегинүүлөрдөн оолак болушат.
- Алар бул процесс үчүн жоопкерчиликте болушат жана топ тарабынан жетишилген жыйынтыктар үчүн да жоопкерчиликте болушат.
- Алар ишенимдин, кабыл алуунун, сыйлоонун позитивдүү, жай маанайдагы атмосферасын түзүшөт жана өбөлгөлөшөт.
- Алар туура жана туура эмес жооптор болбосун билишет, ал эми топ тарабынан берилген жооптор/таасирленүүлөр – бул өнүгүү процессиндеги дагы бир кадам жана окутуудагы жаңы жагдай.

- Тренерлердин жүрүм-туруму алар өздөрү үйрөткүсү келген жүрүм-турум модели болушу керек. Ага жестикация, үндүн тону, сөздүк көркү, ар кандай пикирлерди кантип кабыл алгандыгы (толеранттуулук), топтун мүчөлөрү менен сүйлөшүүсү (сый мамилеси), билимдерди берүү стили, эрежелердин сакталбагандыгына маани бериши, позитивдүү мамилени колдоп тургандыгы; артка чегинип жана катышуучуларга көз карандысыз (ишеним) иштөөгө мүмкүндүк берүүсү, топтордун ар кыл продуктуларды кабыл алуусу жана таасирлениши (колдоо) кирет, жоопторду туура жана туура эмес катары баалашпайт, “жакшы” деп да, “жаман” деп да айтышпайт.
- Тренерлер дайыма өздөрү иш алып барган топ тарабынан баалоого кабылышат, жана алар кандайдыр бир мааниде “коомдук ишмерлер” болуп саналышарын эстен чыгарбаңыз.
- Тренер тарабынан түзүлгөн биринчи таасирленүү эң маанилүү, ошондуктан өзүн ишенимдүү алып жүрүү, жылмайып туруу, топко карата иштин башталышында да, ошондой эле иш учурунда да оң маанайдагы билдирүүлөрдү жана оң энергияны жөнөтүп туруу сунушталат.
- Тренер ар дайым топтун керектөөлөрүнө, кызыгууларына жана каалоолоруна кулак салат жана өзүнүн мүмкүнчүлүктөрүнө ылайык аларга жооп берет.
- Тренерлер ар дайым өздөрү иштеп жаткан максаттуу топтун мүнөздөмөлөрү тууралуу, мейли ал окуучу, жаш өспүрүм же кесиптеш болсун дейли, эстеп турушат, мазмунду жана аракеттерди топтун мүнөздөмөлөрүнө жана өзгөчөлүктөрүнө карата ыңгайлаштырышат.

ЖУПТАШЫП/ ТЕҢ-ТРЕНЕР МЕНЕН ИШ АЛЫП БАРУУ

Жоопкерчиликти жана даярдоо процессинин, агымынын жана окутуудан кийинки талдоонун сапатын бөлүштүрүү үчүн тең-тренер менен иш алып баруу сунушталат.

Командага жаңы тренер кабыл алынган учурда, айрыкча жупташып иштөө сунушталат. Бул учурда ал тажрыйбалуу тренер менен жупташып иш алып барат.

Бир тренер ишмердүүлүктү жетектөөдө көп учурда борбордук орунду ээлейт, ошол эле учурда тең-тренер макамына ээ болгон, экинчи тренер процессти көзөмөлдөйт, тренерлердин ортосундагы макулдашуунун негизинде, өзүнүн өнөктөшүнүн “көзү, кулагы” болуу менен, жардам жана колдоо көрсөтөт.

Тренерлердин жубу жана/же тренер менен тең-тренер үчүн окутууну баштоонун алдында милдеттерди жана ролдорду, шарттарды, мейкиндикти, отургузууну, материалдарды, техникалык жабдуулоону, окуу процессинин агымын – толук өз ара ишеним, сый-урмат жана ишмердикти конкреттештирүү менен баарын даярдоо, макулдашуу жана бөлүштүрүү үчүн жолугушуу өткөрүү маанилүү. Сунуштама, алар даярдык көрүү учурунда сессияны өткөрүүнүн белгилүү бир бирдиктүү эрежелерин кабыл алышында жана аларга бирдей даражада катышуусунда жатат; бул эрежелер, мисалы, тренер жетектөөчү ролду ойноп жатканда, тең-тренер качан жана кантип сессияга, ошондой эле семинарды өткөрүүнүн башка маанилүү аспекттеринде катыша тургандыгына тиешелүү.

Тренингди жупташкан тренерлер алып барган учурда динамика жана ритм өзгөрүлүп турат, ошол эле учурда окуу процессинин сапаты үчүн тренердин экөө тең жоопкерчиликте болушат.

Тренерлердин жубу, тең-тренер менен иш алып баруу үчүн сунуштар:

- Тренерлердин жубу өздөрүн тааныштырышат жана окутууну башташат, тренер ким экендигин, ал эми кимиси тең-тренердин ролун кабыл алуу менен, ага колдоо көрсөтүп жаткандыгын так көрсөтүү үчүн тең-тренер четке чыгат.
- Тең-тренер практикалык жардам көрсөтөт: жазуу түрүндөгү материалдарды таратат, дубалга флипчарттарды илет, флипчартка жазат.
- Тең-тренер тренер менен бирге топторду кыдырып чыгат жана топтун алдына коюлган тапшырмага карата бардык керектүү аракеттерди кабыл алат.
- Тең-тренер – бул топтун реакциясын көзөмөлдөөчү экинчи жуп кулак жана көздөр, жана, эгер тренерлер тарабынан реакция талап кылынса, акырын тренердин жанына келет жана аны менен кайрадан жаралган кырдаалга карата жооп аракеттерди макулдашат.

- Тең-тренер тренердин ишинде анын негизги кесиптик жана адамдык колдоо көрсөтүүчүсү болуп саналгандыгын ар дайым эсинде кармайт жана өзүнүн жүрүм-туруму аркылуу бул мамилени көрсөтүүгө дайыма эле умтулат. Топ тренерлердин жубундагы өз ара мамилелерди тааный алат – эгер алар өз ара колдоону көрсөтүп турушса, бул энергия да топко берилип өтөт.
- Тең-тренер топтогу талкууларды, кызыктуу идеяларды жана сунуштарды, ошондой эле отчетторду даярдоо максатында жалпылоочу маалыматтарды жазат.

Тренингден кийин тренерлердин жубу өздөрүнүн иштерин төмөнкүдөй чен белгилердин (критерийлердин) негизинде талдоо менен кеңешме өткөрүшөт:

1) процессти баалоо: пландаштырылган жана аткарылган иш-чараларды, божомолдонгон сценарийден мүмкүн болгон четтөөлөр жана кетирилген каталарды келечектеги иште оңдоо үчүн алардын себептерин, топтун белгилүү бир аракеттерге карата реакциясын, топтук атмосфераны, топтун түшүндүрмөлөрүн жана сунуштарын салыштырат;

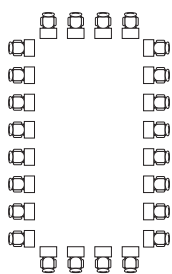
2) натыйжалуулукту баалоо: максаттарга жетүү, кандай сабактарды алгандыгы, аларды кантип колдонууну, алмашуу жана тажрыйбанын пайдалуулугу, топтогу катышуучулар өздөрүндө кандай өзгөрүүлөрдү белгилеп жатышкандыгына карата топтун таасирленүүсү, же тренерлер баалоонун формасын талдашат;

3) таасирлерди баалоо: айлана-чөйрөнүн өзгөрүү көрсөткүчү катары окутуу учурунда ээ болгон билимдерди конкреттүү шарттарда кайда жана кантип колдонуу тууралуу топтун идеяларын камтышы мүмкүн. Тренерлердин жубу эмнени жакшыртуу керектигин түшүнүү үчүн, белгилүү бир сөздөрдү пайдалануу менен – бул тренердин иш билгилигине да (компетениясына) тиешелүү, өз ара кайтарым байланышты, конструктивдик сунуштарды камсыз кылышат.

► Окутуу үчүн мейкиндикти уюштуруу

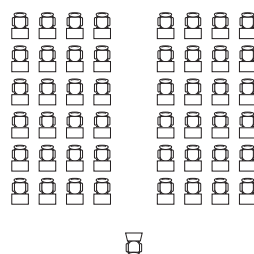
Тренерлер тарабынан колдонулган методдор жана техникалар мейкиндикти уюштуруунун тиешелүү түрдө камсыз кылынышын талап кылат. Ошентип, тренерге интерьердин дизайнеринин ролу да ыйгарылат. Ар бир методдун өзүнүн спецификасы, мейкиндикти

уюштурууга карата талаптары жана алдыга коюлган максаттары бар. Мейкиндикти уюштуруунун бир нече моделдери каралган: пленардык иш, топтордо иштөө, жупташып иштөө, айкалышкан модель – пленардык иш жана топтогу иштөө.



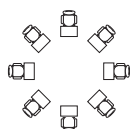
“Ири айлана”

- Топто 25-30 катышуучу
- Топ чоң айлана болуп олтурушат
- Пленардык иш бүтүндөй топ менен жүргүзүлөт
- Бардык катышуучулар менен түз көрүү карым-катнашы түзүлөт
- Тренер топтун бөлүгү болуп саналат.



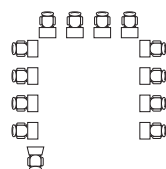
“Амфитеатр”

- Топто 30 катышуучудан көп болот
- Тренердин презентациясы топ менен иштөөдө үстөмдүк кылат
- Көрүү карым-катышы чектелген болушу мүмкүн.



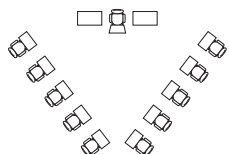
“Айлана”

- Топто 10-15 катышуучу
- Пленардык иш бүтүндөй топ менен жүргүзүлөт
- Бардык катышуучулар менен түз көрүү карым-катнашы түзүлөт
- Тренер менен топтун ортосундагы өтө тыгыз мамиле.



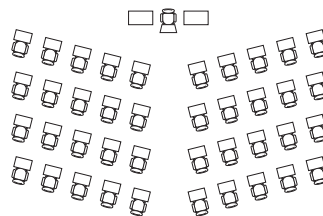
“П-сымал отургузуу”

- Топто 10-15 катышуучу
- Пленардык иш бүтүндөй топ менен жүргүзүлөт
- Бардык катышуучулар менен түз көрүү карым-катнашы түзүлөт
- Тренер топтон обочолонгон болот.



“V-сымал отургузуу”

- Отургузуунун мындай формасы чакан топтор үчүн гана ылайыктуу
- Угуу-көрүү (аудиовизуалдык) каражаттарга жетүү мүмкүнчүлүгү жакшы
- Тренер менен катышуучулардын ортосундагы оптималдуу мамиле-катыш
- Отургузуунун мындай формасы П-сымал отургузууга караганда анчейин формалдуу эмес келет.



“Балык скелети”

- Топто 30 катышуучудан көп болот
- Угуу-көрүү (аудиовизуалдык) каражаттарга жетүү мүмкүнчүлүгү жакшы
- Тренерге катарлардын ортосунда жылып өтүү ыңгайлуу
- Бардык катышуучулар бирдей жакшы көрүнбөй калат.

2-ҮЛГҮ (МОДЕЛЬ): ТОПТОРДО ИШТӨӨ



- Топто 25-30 катышуучу
- Түз көрүү карым-катнашы чектелүү
- Тренер бүтүндөй топ менен да, ошондой эле чакан топтор менен да иштейт
- Мындай форма ар бир катышуучунун өз ордунан максималдуу катышуусун колдойт
- Тренер ар бир топ менен өзүнчө жакшы өз ара аракеттенишет
- Кайсы бир топко дайыма көңүл буруу/колдоо ар дайым эле жагымдуу боло бербейт
- Бир нече топтордо иштөөгө байланыштуу көңүл буруунун чачыранды болуу тобокелдиги бар
- Бардык эле катышуучуларга үгүү-көрүү (аудиовизуалдык) каражаттарына жетүү мүмкүнчүлүгү жакшы болбойт.

3-ҮЛГҮ (МОДЕЛЬ): ЖУПТАШЫП ИШТӨӨ



- Тренер жуптардын тобу менен жана ар бир топ менен өзүнчө өз ара аракеттенишет
- Катышуучулардын баары менен түз көрүү карым-катнашы түзүлөт.

4-ҮЛГҮ (МОДЕЛЬ): АЙКАЛЫШТЫРЫЛГАН ҮЛГҮ: ПЛЕНАРДЫК ИШ ЖАНА ТОПТОРДО ИШТӨӨ



- Топто 20-25 катышуучу
- Пленардык иш бүтүндөй топ менен жүргүзүлөт
- Мейкиндиктин модификациясы: бир эле мейкиндик пленардык иш үчүн да, ошондой эле топтордогу иш үчүн да колдонулат
- Тренер пленардык иштин жүрүшүндө бүтүндөй топ менен жана топтордо иштөөнүн жүрүшүндө өзүнчө топтор менен өз ара аракеттенишет.

Мейкиндикти уюштуруу жана катышуучулардын семинардын иш-чараларына катышуусу тыгыз байланышкан:

- Арткы катарларда отурган катышуучулар, алдыңкы катарда отургандарга салыштырмалуу, практика жүзүндө анчейин активдүү болушпайт.
- Катарларды пайдалануу менен отургузуунун ар формасы катышуучулардын ортосудагы өз ара аракеттешүүнүн потенциалын азайтат (амфитеатрларда университеттик лекциялардын катышуучулары бири-бири менен өз ара аракеттенишеби?).
- Отургузуунун формасын өзгөртүү катышуучуларга түрткү да берет, ошондой эле, тескерисинче, аларды пассивдүү да кылышы ыктымал, ошондуктан тренердин милдети отургузуунун эң мыкты формасын тандап алууда жатат.

► Бөлмөлөрдү уюштуруу боюнча сунуштар

- Тренер окутуунун башталышынан бир нече күн мурун, мейкиндик жетиштүү экендигине ынануу же жаңы бөлмөнү издөө чараларын көрүү үчүн окутуу өтө турган бөлмөнү текшерishi керек.
- Бөлмөлөрдү уюштуруу тренердин жоопкерчилиги болуп саналат, жана катышуучулар келгенге чейин аякталышы керек.
- Тренер кандайдыр бир даражада интерьердин дизайнери да болуп чыгат, дайыма мейкиндикти уюштуруунун ар кандай варианттарын кол алдында алып жүрөт жана интерьердин бөлүктөрүнүн мобилдүүлүгүн камсыз кылууга аракеттенет.
- Тренер ар дайым окутуу максаттары, мазмуну, аракеттери, тандалган методдор жана техникалар тууралуу эстеп турат жана ошого жараша тиешелүү даражада мейкиндикти уюштурат.
- Талаптагыдай мейкиндик деген, бөлмө топ тарабынан иштөө убакытынын бүтүндөй аралыгында пайдаланылат, жетиштүү табигый жарыктандыруу, желдеткичи бар, катышуучулардын санына жараша стол жана отургучтар жетиштүү, алар кыймылдуу (мобилдүү), катышуучулар жана тренерлер стол жана отургучтардын ортосунда эркин жана ыңгайлуу кыймылдап туруу үчүн мейкиндик жетиштүү, техникалык жабдуулар үчүн розеткалар жетиштүү санда бар, иштин жыйынтыктарын жайгаштыруу үчүн функционалдуу дубалдар же доскалар бар, баарына көрүнө тургандай жерде жазуу үчүн досканы жана/же флипчартты жана/же башка тегиздикти жайгаштыруу мүмкүнчүлүгү бар дегенди билдирет.
- Мейкиндикти уюштурууда тренер столдордун/ парталардын, отургучтардын, өз столунун тазалыгын камсыз кылуу үчүн бардык мүмкүн болгондорду жасашы керек жана жумушчу столдордо иштөө үчүн керектүү материалдар гана жайгашкандыгына ынанышы керек.
- Столдорду/парталарды же отургучтарды жылдыруу керек болгондо, зарыл болгон учурларда тренер жардам сурай алат, бирок ал иштерди дайыма ыйгарым укуктуу тараптардын уруксаты менен аткарышы керек.
- Тренер өзү менен кошо керектүү материалдарды алып келет жана катышуучулар келгенге чейин аларды өзүнүн столунда кармап турат.
- Эгер тренер материалдарды катышуучуларга пленардык иш учурунда көрсөтүп жаткан болсо, ал материалдар бардык катышуучуларга көрүнүшүн камсыз кылышы керек.
- Эгер ар бир катышуучу жумушчу материалдарды алышы керек болгон окутуу методу/техникасы колдонулган учурда, кам көрүү жана жоопкерчиликтүү мамилени көрсөтүү менен, тренер катышуучулардын санына жараша материалдардын көчүрмөлөрүн даярдап коюшу керек.
- Тигил же бул методду/методиканы колдонуу учурунда тренер ишмердүүлүктү уюштурууга жараша материалдарды катышуучуларга иш учурунда таратат же болбосо катышуучулардын столуна алар келгенге чейин эле таратып кое алат.
- Зарыл болгон учурларда тренер топтун мүчөлөрүнүн кимдир-бирөөсүнө материалдарды таратууда жардам сурап кайрылышы мүмкүн жана дайыма бардык катышуучулардын баарына керектүү материалдар жеткендигин текшерishi керек.
- Материалдар менен иштөө үчүн так нускамалар талап кылынат, ошондуктан тренер бардык катышуучулар материалдар менен кантип иштеши керектигин түшүнө ала тургандай түрдө нускамаларды түзүшү керек.
- Дайыма белгилүү бир тапшырма аткарылгандан кийин жаңы тапшырмалардын үстүндө иштөө мүмкүнчүлүгүнө ээ болуу үчүн тренер катышуучулардан тиешелүү материалдарды четке алып коюну суранат.
- Керектелүүчү материалдар: А4 форматындагы кагаз, фломастерлер, маркерлер, флипчарт, кагаз скотч, кайчылар, чаптамалар коюлган максаттарды канааттандыруу максатында тренер тарабынан алдын-ала жана бардык катышуучулар үчүн жетиштүү көлөмдө даярдалышы керек.

ТОП МЕНЕН ИШ АЛЫП БАРУУ ÜЧÜN ДАЯРДЫК

Окутуунун бардык сессиялары жана дээрлик бардык семинарлар жумушчу материалдарды даярдоону талап кылышат. Материалдар ар кыл формада болушу мүмкүн, анын үстүнө аларды тандоо тренердин алдыга койгон максаттарынан, жана алар колдоно турган сценарийден көз каранды: ал жазуу түрүндөгү материалдар, фотосүрөттөр, слайддар, тасмалар, сүрөттөр, плакаттар, графиктер, таблицалар, схемалар, журналдар ж.б. болушу мүмкүн.

Материалдарды даярдоонун сапатына тиешелүү сунуштар

- Катышуучулар үчүн материалдарды даярдоо тренердин жоопкерчилиги болуп саналат.

КАТЫШУУЧУЛАРДЫН ЖАҢЫ ТОБУ МЕНЕН ИШ АЛЫП БАРУУ

Семинарды ийгиликтүү өткөрүү деген, топ активдүү болду, пландалган максаттарга жетишти жана күтүлгөн (же күтүүлөрдөн да көп) билим, көндүмдөр, практикада колдонуу үчүн кызыктуу идеялар көлөмүн өздөштүрдү. Жада калса мектеп шартында да, окутуучу өзү иштеген окуучуларды билген учурда деле, семинарлар тренер үчүн мындай иштерде көбүрөөк эркиндикти көрсөткөн, активдүү болгон, жана күтүлгөндөн да көбүрөөк салым кошкон катышуучулар тууралуу билимдин булагы болуп саналат.

Жаңы топ менен иштөө – тренер үчүн өтө татаал тапшырма. Ошентип, тренер жаңы топ менен биринчи жолу жолугушуп жатат.

Ал биринчи кезекте эмне кылышы керек? Төмөндө бир нече сунуштар берилген.

Топ менен таанышуу жана иш алып баруу боюнча сунуштар

1. Топ тууралуу маалымат

Сунуштамалар окутуу башталганга чейин тренер катышуучулардын саны жана түзүмү, алардын тарыхы жана теги, предмет менен иш тажрыйбасы, катышуу үчүн мотивациясы жана күтүүлөрү тууралуу маалыматтарды алууда жатат.

2. Маалыматтарды иштетүү – топ (тайпа) жана тренер

Бардык тиешелүү маалыматтарды топтогондон кийин тренер аларды жалпылайт жана ал өзү иш алып барган катышуучулардын тобунун түшүнүү деңгээли тууралуу кабардар болот.

3. Топ, мазмуну жана максаты

Топ тууралуу маалыматтардын негизинде тренер тиешелүү топтун окутуу максаттарына жана мазмунуна карата тиешеси бар маалыматтарды белгилейт. Ал топтун тажрыйбасын, мотивациясын жана мамилесин талдайт жана аларды мазмун жана максаттар менен байланыштырат. Иш учурунда ал таяна турган позитивдүү өзөктүү учурларды табуу, ошондой эле белгиленген иш-чараларды ишке ашырууда мүмкүн болгон кесепеттерди алдын-ала айтууга аракет кылуу маанилүү. Кийинки кадам потенциалдуу кыйынчылыктарды жеңип чыгуу стратегиясын түзүү болушу керек.

4. Тренер жана топ

Ар бир сессия презентациядан башталгандыктан, тренер катышуучулар менен таанышуу үчүн ал кандай суроолорду колдоно тургандыгы тууралуу алгач ойлонушу керек. Биринчи жолугушууда суроолор жалпы мүнөзгө ээ болушу, жагымдуулук, ыңгайлуулук сезимин камсыз кылышы, өз ара байланышка дем бериши жана топтук динамиканы колдоп турушу керек. Тренер өзүн катышуучулар аны топтун тренери катары кабыл алгандай түрдө тааныштырышы керек.

5. Саламдашуу

Катышуучулардын көңүлүн бурдуруу жана жагымдуу атмосфераны түзүү үчүн ар кандай ыкмалар бар.

6. Ысымдар

Ар бир адамга анын ысымын атап кайрылуу жагымдуу болот. Ошондуктан тренердин ролу – топтун катышуучуларынын ысымдарын билүү: ысымдарды жазуу үчүн бейджиктерди, идентификациялык карточкаларды же чаптамаларды даярдоо. Топтун ичинде бири-бирине карата ысымдарын айтуу менен кайрылуу ишеним жана сыйлоо сезимдерин камсыз кылат жана бири-бирине болгон кызыгуунун чагылдырылышы болуп саналат.

7. Жагымдуу жана жай маанайдагы атмосфераны түзүү

Ар бир адам жагымдуу, жай маанайдагы жана дем берип туруучу жумушчу чөйрөдө болууну жактырат, жана тренердин милдети – ошондой атмосфераны түзүүдө жатат. Мындай атмосфера топко ачылыш

жасоо, изилдөө, алмашуу жана окутуу үчүн дем берет. Тренер чынчыл, позитивдүү, сыйчыл мамилени, дем берип жана кызыктырып турууну көрсөтөт. Ал тең көңүл буруу менен бардык топторго жана бардык адамдарга бирдей мамиле кылышы керек, сунуштар жана түшүндүрмөлөр үчүн ачыктыкты көрсөтүшү жана кыска кайтарымы байланышты бериши керек.

8. Так нускамалар

Нускамалар окутуунун программасын, анын багытын жана ишке ашыруу методун так сүрөттөшү зарыл. Нускамалар түшүнүктүү болгондугун дайыма текшерип туруу сунушталат. Кээде нускамалар жөн гана кагаз бетине жазылып жана катышуучуларга таратылышы мүмкүн. Тренер бүтүндөй топ жана өзүнчө катышуучулар менен, вербалдык эмес баарлашууну жана топтун реакциясын жардамы аркылуу түз көрүү байланышын кармап туруу менен так жана түшүнүктүү сүйлөшү керек.

9. Окутуунун принциптерин сыйлоо

Тренердин алдында татаал милдет турат – топту окутуунун мазмуну жана болжонгон иш-чаралар жана жыйынтыктарга жетүү аркылуу башкаруу, ошондуктан топтогулар окутуу негизделген принциптерди сыйлашы маанилүү: бардык катышуучулардын активдүү катышуусу; максатка багыт берүү предметке жана мазмунга так акцентти талап кылат; топко багытталуу керектөөлөргө жараша окутуу процесси үчүн жоопкерчиликти кабыл алууну шарттайт; мотивация топтун керектөөлөрүн канааттандырууга карата реакцияны камсыз кылат; окутуунун ар кандай методдорун жана методикаларын колдонуу контентти камтуу жана жекече окутуунун ар кандай стилдерине карата адекваттуу реакция үчүн ишмердүүлүктүн динамикасына көмөк көрсөтөт; катышуучулардын тажрыйбасын эсепке алуу теория менен практиканы байланыштыруу мүмкүнчүлүгүн берет; рефлексия тренингдин катышуучуларына семинардын же жалпы эле окутуунун, өздүк контекстинде жаңы билимдердин, идеялардын жана алар түшүнгөн маңыздардын артыкчылыктарын аңдоо жана чагылдыруу, ошондой эле бул билимдерди жана түшүнүүлөрдү ишмердүүлүктүн башка тармактарына жайылтуу сунушталганда жетишилет; кайтарымы байланышты берүү эки тараптуу коммуникацияга жетишүүнүн жана белгилүү бир жүрүм-турум, продукт жана натыйжа кантип кабыл алынгандыгы тууралуу маалыматтарды, ошондой эле жүрүм-турумду жакшыртуу боюнча конкреттүү сунуштарды алуунун пайдалуу жана сунушталган ыкмасы болуп саналат; окуу чөйрөсү көптөгөн формаларда чагылдырылган өз ара ишенимди жана сый-урматты кубаттанып турушу керек: жагымдуу, эсте калаарлык, жай маанайда жана активдүү болушу керек. Жагымдуу жана ыңгайлуу чөйрө ар бир адамдын жана жалпы эле топтун окууга карата даярдыгын колдоп турат; окутуу ар кандай суроолор, түшүндүрмөлөр жана жаңы контент кантип практикада колдонулушу мүмкүн экендиги тууралуу идеялар аркылуу анимациялоонун үзгүлтүксүз процесси дегенди билдирет.

10. Убакытты башкаруу

Семинардын (сценарийдин) күн тартибиндеги ишмердүүлүк графиги тренерлерден аны болжонгон мөөнөттөрдө ишке ашырууга карата толук көңүл бурууну талап кылат. Эгер топ кайсыл бир предмет/темага кызыгып жатса, бөлүнгөн убакыттык чектерден ашкан жандуу талкуу жаралат, тренер бир эле убакта топтун кызыгуусун колдоо жана топту кийинки аракеттерге багыттоо үчүн, теманын үстүндө иштөөгө бөлүнгөн

убакыттын калганын белгилеп өтүү менен, топ аны түшүнөт деген ишеним менен, белгилүү бир сөздөрдү пайдаланышы керек. Эгер убакыт калган болсо, тренер, тескерисинче, предметке токтолуп, кыскача талкууну, ой жүгүртүүнү же жыйынтыктарды чыгарууну же болбосо кичине эс алуу же, тескерисинче, топко энергия берүү үчүн ылайыктуу оюнду тандап, топ менен оюн уюштурууну демилгелей алат.

1.4 КОММУНИКАЦИЯ

Коммуникация (баарлашуу) – бул билдирүүлөрдүн жана белгилердин жардамы менен адамдар бири-бирине таасир тийгизе турган социалдык өз ара аракеттешүү процесси, билдирүү максаттуу жана багытталган, жана белгилүү бир түрдө түзүлгөн, өз ара же бир тараптуу таасирге ээ болгон маалымат болуп саналат.

Маалымат бир катышуучу тарабынан башкаларга билдирүү катары жөнөтүлөт же өз ара аракеттешүүнүн катышуучулары тарабынан алмашылат. Билдирүү коммуникациянын төмөнкүдөй белгилерин колдонуу менен түзүлөт: вербалдык белгилер (символдор) (оозеки же жазуу) жана вербалдык эмес белгилер (дене тили, мейкиндик, атмосфера, социалдык климат ж.б.).

Чыныгы коммуникация жөнөтүлгөн билдирүү алынганда жана өзгөрүүнүн адекваттуу реакциясын жараткан учурда жетишилет. Билдирүүнү түшүнүү төмөнкүлөрдөн: алуучунун мүнөздөмөсүнөн (билимдери, билими, тажрыйбасы, мотивдери, баалуулуктар системасы, өз караштар, жеке мүнөздөмөлөр), билдирүүнү алуучу аны жөнөтүүчү канчалык даражада билгендигинен (анын мотивдери, мүнөздөмөлөрү, көз караштары, баалуулуктары, билими, маданияты), ошондой эле билдирүүлөр жана колдоо системасынын өзгөчөлүктөрүнөн көз каранды.

Коммуникацияны төмөнкүдөй принциптер мүнөздөйт: ал болбой койбос, артка кайтпас, кайталанбас, коммуникацияга үйрөнүүгө мүмкүн. Коммуникация биз айткандардан, ошондой эле аны кантип айткандыгыбыздан турат, ошондуктан бир эле билдирүү ар башка кесепеттерге ээ болушу ыктымал. Коммуникация ойлорду, эмоционалдык абалдарды, керектөөлөрдү, ишенимдерди, маанилүү деп кабыл алынган баалуулуктарды, ошондой эле көз караштарды, ырым-жырымдарды жана күтүүлөрдү берет. Коммуникациянын принциптерин сыйлоо коммуникациянын сапатынын, кармануу зарыл болгон, белгилүү бир стандарттарын камсыз кылат.

Биздин сунуш – коммуникациянын көндүмдөрүнө ээ болуу.

Активдүү угуу боюнча сунуштар – кантип угуу керек

Коммуникация процесси үчүн сезимдерди жана керектөөлөрдү түшүнүү маанилүү. Тренерлер төмөнкүлөрдү карманышы керек:

- Аңгемелешүүчүгө дене тили менен аны угуп жаткандыгыңызды билдирүү менен көңүл коюп угуу, жана түз көрүү байланышты кармап туруу кажет. Аңгемелешүүчүгө карай кичине ыктоо жана жагымдуу жүз менен карап туруу зарыл.
- Аңгемелешүүчү айткандарга кызыгууну вербалдык жана вербалдык эмес көрсөтүү, сүйлөшүүгө убакыт бөлүү жана көңүл буруу менен, чыныгы кызыгууну билдирүү.
- Калыстыкты көрсөтүү, өз көз караштарын, аңгемелешүүчү айткандарга макул же макул эместикти көрсөтүүдөн качуу. Анын ордуна аңгемелешүүчү айтып жаткандарды көңүл буруп угууга жана түшүнүүгө умтулуу кажет.
- Аңгемелешүүчү эмне тууралуу айтып жаткандыгын жакшы түшүнүү жана аны угуп жаткандыгын көрсөтүү үчүн ачык-айрым суроолорду берүү.
- Аңгемелешүүчү айткандарды өз сөзү менен кайра фразалоо, жана өз түшүнүүсүн текшерүү.
- Көбүрөөк угуу, азыраак сүйлөө (бекеринен болбосо керек, адамдын эки кулагы, бир оозу болот).
- Сабырдуулукту көрсөтүү жана аңгемелешүүчүнүн сөзүн бөлбөстөн угуу.
- Билдирүүлөрдүн мазмунуна көңүл буруу жана аңгемелешүүчүнүн сезимдерин таануу: эгер предмет аңгемелешүүчү үчүн маанилүү болсо, ал ага карата сезимдерди көрсөтөт. Сезимдер көп учурда билдирүүнүн эң маанилүү бөлүгү болуп саналат.
- Сүйлөп жаткан адамдын керектөөлөрүнө реакция кылууга, ал эмне тууралуу ойлоп жаткандыгын

билүү үчүн угуунун активдүү методдорун колдонуу. Таасирленүүлөрдү жалпылоо жана аларды ачык туюнтуу – предметти жана аңгемелешүүчүнү мыкты түшүнүүнү камсыз кылат. Тренер аны кантип жасоо керектигин билет, сүйлөбөстөн уга билет, уккандарын ойлонот жана аңгемелешүүчүгө өзүн көрсөтүүгө убакыт бере билет.

- Активдүү угуу сүйлөшүүнүн, баарлашуунун жана макулдукка жетишүүнүн эң күчтүү методу болуп саналгандыгын эске алуу.
- Өз кебинде жана билдирүүлөрүндө фактыларды чагылдыруу, ошол фактылардын аркасында аңгемелешүүчү тарап сезгендерди таануу,

аңгемелешүүчүнүн керектөөлөрүн таануу жана чагылдыруу менен түздөн-түз аңгемелешүүчүгө кайрылат.

- Ойлорго, сезимдерге жана керектөөлөргө карата сый мамилени билдирген реакция аркылуу конструктивдүү колдоону көрсөтүү.
- Билдирүүнүн күчүнө ишенүү жана чыныгы өз ара ишенимди түптөө.
- Вербалдык эмес коммуникациянын алаксытуучу: саатты, мобилдик телефонду, терезени кароо сыяктуу кыймылдарынан оолак болуу, себеби бул учурда көңүл борбору аңгемелешүүчү адамга бурулбай калган болот.

Угуунун активдүү ыкмаларын колдонуу боюнча сунуштар

МЕТОДИКА	МАКСАТ	МИСАЛДАР
Кызыктыруу	Кызыгууну көрсөтүү жана башка адамга сүйлөшүүнү улантууга дем берип кызыктыруу.	Нейтралдуу сөздөрдү, үндүн ар кандай интонацияларын колдонуу, макул болуу же макул болбоону чагылдыруудан оолак болуу: «Сураныч, мага бул тууралуу көбүрөөк айтып бериңизчи!», «Сураныч, окуя кандайча болгондугун айтып бериңизчи?», «Сиз азыр кандай кадамдарды жасаганы туурасыз?»
Түшүндүрүү	Айтылгандарды түшүндүрүү жана кошумча маалыматтарды алуу башка пикирди түшүнүүгө жардам берет.	Суроолор жаралган учурда кошумча түшүндүрмөлөр сунушталат: «Окуя кандайча болгон?», «Сиз ... тууралуу бир нерсе билип алдыңызбы?»
Кайталоо	Айтылып жаткандарды угуу жана түшүнүү, айтылгандардын маанисин текшерүү жана фактыларды кайталоо	Негизги идеяларды жана фактыларды кайталоо: «Менин угушумча, сиз ... айткансыз»
Сезимдердин/ой жүгүртүүлөрдүн күзгүсү	Башкалардын сезимдерин түшүнүүнү билдирүү; өз сезимдерин аңдоодо аңгемелешүүчүгө жардам.	Аңгемелешүүчүнүн сезимдеринин күзгүдөгүдөй чагылышы: «Сиз өтө кабатырланып тургандайсыз жана капалуусуз!»
Жалпылоо	Прогрессти таануу; маанилүү идеяларды жана фактыларды топтоштуруу; кийинки талкуулар үчүн негиз түзүү.	Негизги идеяларды жана сезимдерди жалпылоо: «Мен сиз сунуштаган негизги идеялар..., жана сиз сезгендер ... деп айтмакмын».
Оң баа	Адам үчүн маанилүү болгондорду тастыктоо.	Баалуулуктарды, сезимдерди, аракеттерди, ишмердүүлүктүн жыйынтыктарын тастыктоо: «Мен көрүп турам, сиз маселени чечүүгө катуу аракеттенип жатасыз, жана бул сиз үчүн маанилүү».

1.5 ФАСИЛИТАЦИЯ

Фасилитация – жетекчилик кылууну жана окутуучу сессияларды жүргүзүү менен биргелешип жетекчилик кылууну камтыган процесс.

Тренер/фасилитатор топто белгилүү бир контентти пайдалануу, динамиканы, процесстерди, түзүмдү, ошондой эле топтун ичиндеги өз ара аракеттешүүнү башкаруу менен байланышкан билимдерди жана көндүмдөрдү колдонуу менен кызматташуу жана коюлган максаттарга натыйжалуу жетишүү процессин багыттап турат. Фасилитатордун ролу фасилитациялоо процессинин так түзүмү аркылуу дем берүү, көмөк көрсөтүү, угуу, багыттоо жана катышуучуларды башкарууда жатат.

Фасилитациялоонун негизги шаймандары болуп ачык суроолорду колдонуу, кайра фразалоо, колдоо, өздүк тажрыйбага жана билимдерге шилтеме жасоо, талкуулоо процессине жетекчилик кылуу, «татаал» катышуучулар менен иштөө, жалпылоо, баалоо, мотивациялоо, активациялоо жана өз ара алмашууга катышуучулардын катышуусу саналат.

Коммуникация/фасилитация боюнча сунуштар:

- Тренердин башкы ролу – окутуунун жүрүшүн камсыз кылуу, бул ролдун алкагында кошумча бир нече башка ролдорду аткарат: ал активдүү угуучу, пландоочу, уюштуруучу, позитивдүү атмосферанын сактоочусу, ортомчу жана колдоп туруучу, кайтарым байланыштын жөнөтүүчүсү, ал активдүү методдорду колдонот, өз ара аракеттерди координациялайт жана баалайт.
- Тренер талкууну ачык суроолор же кайрылуулар менен баштайт.
- Ал жоош жана токтоо, уялчаак катышуучуларга дем берет.
- Басымдуулук кылган катышуучуларды, аларга сый мамиле кылуу менен, көзөмөлдөйт.
- Так нускамаларды берет жана милдеттерди түшүнүүнү текшерет.
- Катышуучулардын сый мамилесин камсыз кылуучу татаал жагдайларды чыдамдуулук менен жеңип чыгат.
- Аны баары жакшы угушу үчүн тренингди жагымдуу үн менен өткөрөт.
- Өзүнчө катышуучулар жана топ менен түз көрүү мамиле-катышты кармап турат.
- Билдирүүлөрдү жөнөтүү үчүн ылайыктуу вербалдык эмес коммуникациянын каражаттарын колдонот.
- Бардык топторго бирдей дем берет, команданы жана кызматташуу атмосферасын түзөт.
- Талкуунун жыйынтыктарын чыгарат жана окутуунун

негизги аспекти боюнча катышуучулар тарабынан алынган билимдерди жалпылайт.

- Ишенимдүү, ар кыл, негизделген, ойлонулган көз караштарга жана түшүндүрмөлөргө дем берет.
- Ар бир катышуучунун жана жалпы эле топтун ишин өбөлгөлөйт.
- Эгер зарыл болсо, кошумча нускамаларды сабырдуулук менен сунуштайт.
- Катышуучулардын аракеттерин оңой жана функционалдуу кайра багыттап турат.
- Катышуучулар пассивдүү абалда болуп калбашы үчүн топтун ичиндеги өз ара аракеттешүүнү багыттап жана дем берип турат.
- Ишенимдүүлүк жана мыкты көз карашты сыйлоо эрежесине таянуу менен кабыл алуу атмосферасын түзөт.
- Катышуучуларды өз ара баарлашууга жана бири-бирин угууга өбөлгөлөйт.
- Топтогу өз ара аракеттешүүнүн эмоционалдык макамын көзөмөлдөйт жана зарыл болгон учурларда кийлигишет.
- Катышуучулар менен санаркап баарлашууну көрсөтөт.

Кайтарым байланыш

Кайтарым байланыштын болушу тренердин өз ишинде колдонулуучу эң маанилүү көндүмдөрүнүн бири болуп саналат. Ошондуктан тренер кайтарым байланыш деген эмне, анын максатын, мүнөздөмөлөрүн жана кайтарым байланыштын принциптерин билиши керек. Кайтарым байланыш тренерлердин коммуникациясынын ажырагыс бөлүгү, окуу процессин жакшыртуу үчүн пайдалуу аспап жана кызматташтыктын сапаттуу мамилелерин куруунун өзөктүү факторлорунун бири болуп саналат.

Эки тараптуу процесс катары кайтарым байланыш адамга же топко адам баласынын/ топтун белгилүү бир жүрүм-туруму башкаларга кантип таасир тийгизгендиги тууралуу, жана жакшыртуу зарыл болгон күчтүү жактар же жүрүм-турум мүнөздөмөлөрү катары көргөндөрү тууралуу маалыматтарды сунуштоонун механизмин билдирет.

Конструктивдүү кайтарым байланыш өзүн-өзү таанууга көмөк көрсөтөт, варианттарды жана тандоону сунуштайт, жеке жана кесиптик өнүгүүгө дем берет жана катышуучуга/топко продуктивдүү болууга жардам берет, канааттанууну жана ишенимди сезүүгө көмөктөшөт, туура максаттарды кармануу боюнча так сунуштарды берет жана оң көрүнүш болуп саналат.

Кайтарым байланыш өзүнүн максаты катары төмөнкүлөрдү коет:

- адам баласынын/топтун жүрүм-турумундагы өзгөрүүлөргө таасир тийгизүү;
- позитивдүү жүрүм-турумга карата сый мамилени камсыз кылуу;
- жүрүм-турумун каалагандай жакшыртуу аркылуу жана жүрүм-турумду жакшыртуу боюнча нускама катары иштин сапатын жакшыртуу;
- ишеним жана колдоо мамилелерин түзүү жана кармап туруу;
- адам/топко карата күтүүлөрдү түшүндүрүү; жакшыртуу жана өнүктүрүү максатында мотивацияга жана жүрүм-турумдагы позитивдүү өзгөрүүлөргө таасир тийгизүү.

Кайтарым байланыш маал-маалы менен күнүмдүк жашоо-тиричиликте ар кандай ыкмалар менен берилиши мүмкүн, мисалы, аң-сезимдүү түрдө – баш ийкөө менен; аң-сезимсиз түрдө – терезеге тигилип кароо менен; капысынан – “Бул укмуштуудай болду”; ойлонулган – “Бул мен үчүн өтө маанилүү болду, сен мага эң керек учурда колдоо көрсөттүң!”; вербалдык - «Ооба» ...; вербалдык эмес – башка адамга кайрылуу жана көңүл коюп угуу жолу менен; формалдык– баалоонун формасы, баалоо көнүгүүлөрү; формалдуу эмес – кол чабуу, далыга чапкылоо.

Эң эле натыйжалуу кайтарым байланыш төмөнкү мүнөздөмөлөргө ээ болот:

Баяндоо түрүндөгү

Жүрүм-турумдун, фактылардын, окуялардын жана жүрүм-турум тарабынан келип чыккан натыйжанын так сүрөттөлүшүн, ошондой эле жүрүм-турумдагы позитивдүү өзгөрүүлөрдү, эмнени жана кантип башкача жасоо керектигин сүрөттөө аркылуу эмнени өзү өзгөрүлүшү керектиги тууралуу маалыматтарды камтыйт.

Иштин натыйжалуулугун арттырууга жана жүрүм-турумду жакшыртууга багытталган

Кайтарым байланыш өзгөрүлө турган, жана адам баласы/топ үчүн белгилүү бир конкреттүү милдет менен байланышкан жүрүм-турумга - алар эмнеге таасир тийгизип, эмнени өзгөртүп жана көзөмөлдөй алышкандыгына багытталган.

Так жана түз

Жөнөкөй жана түшүнүктүү, кыска жана так тилди колдонуу менен кайтарым байланышты камсыз кылыңыз. Фасилитатор адам/топ кайтарым байланышты түшүнгөндүгүнө ишенимде болушу зарыл, жана так эмес жана аныкталбаган билдирүүлөрдөн, дилеммалардан жана баш аламандыктан оолак болушу кажет.

Жеке

Кайтарым байланыш фасилитатордун атынан берилет жана жеке мейкиндикти так белгилейт.

Айкын (конкреттүү)

Кандай аспектилер кайтарым байланыштын максаты болуп санала тургандыгы түшүнүктүү болушу керек. Кайтарым байланыш жетиштүү даражада так болушу кажет, себеби, эгер кайтарым байланыш өтө эле жалпы мүнөзгө ээ боло турган болсо, анда катышуучу эч нерсени үйрөнө албайт.

Оң

Кайтарым байланыш оң мазмунда болгон учурда алуучу тарап өзүн жакшы абалда сезет, ошондой эле кайтарым байланыш жетиштүү даражада так, ачык жана түз болсо ал көп нерсеге үйрөнө да алат. Ал, биринчи кезекте, фактыларга негизделиши керек.

Өз убактысында жана үзгүлтүксүз

Билдирүү даярдалды, ылайыктуу убакыт жана орун тандалды, кайтарым байланышты берүү каалоосу тууралуу кабарланды, талкуулана турган, ошондой эле түздөн-түз тажрыйба менен байланышкан мисалдар так, туура жана маанилүү деген ишенимдүүлүк түзүлдү, кайтарым байланышты алып жаткан адамдын жүрүм-туруму жай баракат атмосфераны түзөт.

Чечимге багытталган

Кайтарым байланыш катышуучу/топ маселени кантип чече тургандыгы тууралуу идеяларды камтыйт.

Кайтарым байланышты сунуштоонун принциптери

Натыйжалуу кайтарым байланыш кызматташуунун өзөктүү фактору болуп саналат, ал өз ара күтүүлөрдү жана жоопкерчиликти түшүнүүнү камсыз кылат, ошондуктан кайтарым байланышты берүүнүн төмөнкү принциптерин сыйлоо маанилүү:

Даярдык

Билдирүү даярдалды, ылайыктуу убакыт жана орун тандалды, кайтарым байланышты берүү каалоосу тууралуу кабарланды, талкуулана турган, ошондой эле түздөн-түз тажрыйба менен байланышкан мисалдар так, туура жана маанилүү деген ишенимдүүлүк түзүлдү, кайтарым байланышты алып жаткан адамдын жүрүм-туруму жай баракат атмосфераны түзөт.

Билдирүүнү берүү, жөнөтүү

Катышуучудан/топтон өз иштери жана анын жыйынтыктары тууралуу алар эмне ойлонгондугун сурашат: маалыматтарды берүүчү тарап алар эмнени талкуулоону каалагандыгын жана ал эмне үчүн маанилүү болгондугун кыска жана так сүрөттөп берет; алар оң учурларынан башташат, андан кийин алуучунун жүрүм-туруму кандай болушу керектигин сүрөттөө аркылуу маселени чечүүгө карай өтүшөт, жана алуучу тарап билдирүү тууралуу ойлонушу үчүн жетиштүү убакыт ченемин калтыруу менен талаш болгондун ордуна эмнени жасагысы келгендигин түшүндүрөт. Өзөктүү фактор болуп талкуулоо жана оң маанайда аяктаган жана дем берүүчү натыйжага ээ болгон, ачык эки тараптуу байланыш формасындагы алмашуу саналат.

Түшүнүүгө жетишүү

Фасилитатор алуучулардын кебин алардын көз карашын түшүнүү максатында активдүү угат, бир нече мисалдарды сунуштайт, эгер зарылчылык болсо, башкача түшүндүрөт, жана түшүнүүнү текшерет.

Түшүндүрмөлөр жана тыянактар

Өз ара түшүнүшүүгө жетишкенден, маселени чечүүнүн же жүрүм-турумду жакшыртуунун ыкмаларын тапкандан кийин нускамалар жана сунуштамалардын ордуна идеялар сунушталат, ал эми алуучуга өз алдынча издөө жана чечим тандоо үчүн мейкиндик берилет, андан соң анын иши суммаланат жана анын түшүнүү даражасы көрсөтүлөт.

Кайтарым байланыш берилгенден кийин эч кандай ошол замат дароо өзгөрүүлөр күтүлбөстүгүн, катышуучуга/топко алар кандай аракеттерди кылууну тандоо укугу берилгендигин көрсөтүү маанилүү; ошондой эле катышуучуларга/топко алардын ишин жана жүрүм-турумундагы прогрессти түшүнүүгө ачык жардам берүү ниетине ээ болгон талкуудан кийин эмне болгондугун көзөмөлдөө да маанилүү.

Кайтарым байланышты алуу боюнча сунуштар

Тажрыйба көрсөтүп тургандай, кайтарым байланышты алып жаткан адам көп учурда негиздемелерди айтуу, маалыматтарды четке кагуу, кайтарым байланыштын предметин өзгөртүү же чабуулга өтүү, билдирүүлөргө алсыздык жана бир нерсени өзгөртө албастык сезими менен реакция кылуу аркылуу коргонууга

өтөт. Кайтарым байланыштын маанисин жана маанилүүлүгүн түшүнүү кайтарым байланышты алып жаткан катышуучуга/топко сунушталуучу, кайтарым байланышты алуу боюнча сунуштарды карманууга көмөктөшөт:

Көңүл буруп угуу. Коргонууга аракет кылбаңыз, себеби сизге эч ким кол салган жок – сизге тек гана сиздин ишиңизди жакшыртуу боюнча сунуштарды беришүүдө.

Эмне тууралуу айтылып жаткандыгын **түшүнүүгө аракеттенүү** жана аны ойлонуу.

Эгер сизде дилемма жаралса же тактоо талап кылынса, **суроолорду берүү**. Мисалдарды келтирүүнү жана сиздин жүрүм-турумду сүрөттөп берүүнү сураныңыз.

Баардыгын түшүнүү үчүн кайтарым байланышты берип жаткан адамдын айткандарын **кайталуу**.

Сизге карата кайтарым байланыштын кайсыл бөлүгү колдонула тургандыгын **чечүү**.

Чыдамдуулукту жана даанышмандыкты, сиз кайтарым байланышты ала турган жана сизге кайтарым байланышты берип жаткан адам менен тыянактарды бөлүшүү аркылуу ачыктуулук мамилесин көрсөтүү.

Сунуштарды кабыл алууга жана сунуштарды жүзөгө ашыруу боюнча пландарды түзүүгө **аракеттенүү**.

Кайтарым байланышты берип жаткан адамга ыраазычылык билдирүү, себеби ал, мындайча айтканда, сизге белек жасады – өнүгүүгө жана жакшыртууга түрткү берди.

2. Методдор/методикалар

2.1 МЕТОДДОРГО/МЕТОДИКАГА КИРИШҮҮ

Метод (грек тилинен *methodos*) максатка жетишүүнүн ыкмасы (формасы, тартиби), көрүнүштөргө жана процесстерге карата мамиле дегенди билдирет. Кесипке багыт берүүнүн контекстинен алганда биз окутуу процессин эң натыйжалуу колдогон окутуу методдоруна кызыкдарбыз. Бул бөлүм 9-класста кесипке багыт берүүнүн беш тепкичтүү программасынын алкагында окутуу үчүн колдонула турган методдорду сүрөттөйт.

► Релаксация үчүн жана кызытуучу оюндар

Кызыктуу кыска оюндарды колдонуу жана ишенимди бекемдөөгө жана топтун кыймылынын (динамикасынын) өсүшүнө көмөктөшүүчү метод темага функционалдык киришүү, машыгуу же топтун кыймылын (динамикасын) басандатуу үчүн ишмердиктин аяктоочу этабы катары кызмат кылат. Бул метод каалаган темага/суроого ылайыктуу. Анын максаты – топтогу байланыштарды түзүү, жабыктуулукту азайтуу, жагымдуу жана жай баракат атмосфераны түзүү, мотивацияны жана концентрацияны жогорулатуу же катышуучулар чарчай баштаса, топту “жандандыруу”. Оюндарды маал-маалы менен, иштин башында, ошондой эле татаал таануучулук (когнитивдик) этаптарынан кийин өткөрүүгө болот.

Тренердин ролу

- Тренер темага жана материалга ылайыктуу, же кандайдыр бир жол менен контент менен байланышкан оюнду тандайт. Айрымдар оюндарды атмосфера түзүүдөгү алмаштыргыс элемент деп эсептешет, айрымдар аны кичинекей баланын оюну деп санашат, ошондуктан топтун оюндарга карата мамилесин баалоо жана ылайыктуусун тандоо маанилүү.
- Тренер катышуучуларга оюндун эрежелери түшүнүктүү болгондугун текшерет жана аны өткөрүүгө бөлүнгөн убакытты аныктайт. Керек болгон учурларда тренер оюн үчүн материалдарды даярдайт. Эгер оюндун эрежелери талап кылып турса, анда катышуучуларга даярдануу үчүн убакыт, жана зарыл болгон учурларда даярдыкка жардам берүү каралат.
- Тренер оюндан кийин топтун түшүндүрмөлөрүн кабыл алат жана аларга карата сый мамилени көрсөтөт, кайтарым байланышты камсыз кылат, аны тема менен байланыштырат, кыскача жыйынтыктарды чыгарат жана катышуучуларды кийинки ишке даярдайт.

Артыкчылыктары

- Оюндар катышуучуларды катышууга түрткү болот.
- Катышуучулардын ортосундагы карым-катышты тез түзүүгө, жаңы мүчөлөрдү кабыл алууга мүмкүндүк берет.

- Топтун динамикасына дем берип турат.
- Катышуучулардын чыгармачыл мамилелери үчүн ири мүмкүнчүлүктөрдү сунуштайт.
- Окутуу процесси катышуучулар тарабынан оюн-тамаша катары каралышына жана ишке ашырылышына көмөк көрсөтөт.
- Оюндарды көп сандагы темаларды чагылдырууда колдонууга болот.
- Оюндар – бул көңүлдүү, колдонууга болот, кыймылдуу (динамикалуу), активдүү, ар кыл болушат, топтун көңүлүн тартып турат, түнт жана жаш катышуучуларды жандандырат жана ишке аралашууга тартат.
- Бул метод адамдардын оюнга болгон керектөөлөрүнө жооп берет.

ТЕМАГА КИРИШҮҮҮҮЧҮН ОЮНДАРДЫН МИСАЛДАРЫ

Таанышуу оюну

Катышуучулар айлана болуп отурушат. Тренер ар бир катышуучуга өз атын жана ага кошуп, мисалы, сүйүктүү таттуусунун жакшы көргөн жерин, спорттун түрүн ж.б. айтууну сунуш кылат (жалпы жооптордун болушу кажет).

Бири-бирин тааныштыруу оюну

Тренер катышуучулардан жуптарга бөлүнүшүн жана бири-бирине бир нече мүнөт аралыгында өзү тууралуу айтып беришин сунуштайт. Андан соң таанышуу чоң топто жүрөт, анда ар бир катышуучу өзүнүн жубундагы башка адамды тааныштырат. Бул оюн өтө көп колдонулат, себеби ал угуу, көңүл буруу көндүмүн өнүктүрөт жана катышуучулардын ортосундагы байланыштардын калыптанышына жана бекемделишине көмөк көрсөтөт.



2.2.1. Ассоциациялар

Сүрөттөлүшү

Ассоциациялар методу жаңы идеяны сунуштоо же чыгармачылыкка дем берүү менен, ири көлөмдөгү маалыматтарды топтоо үчүн колдонулат.

Даярдык жана процесс

- Тренер теманы тандайт же көйгөйдү сунуштайт жана доскага же флипчартка теманы жазат.
- Тренер катышуучулардан алар бул теманы/суроону укканда, оюна биринчи эмне келе тургандыгын айтып беришин суранат.
- Тренер катышуучуларга ассоциациялар таптакыр ар башкача болушу мүмкүн экендигин, алар түздөн-түз темага милдеттүү түрдө тиешеси болбошу мүмкүндүгүн эске салат; пикир айтууну каалагандардын баарын колдоо зарыл.
- Катышуучулардын ассоциацияларды айткандарына жараша, тренер доскага же флипчартка, эч бир идеяларга түшүндүрмө бербестен жана "сындабастан" доскага же флипчартка жазат.
- Эгер идеялар кайталанса, тренер доскадагы же флипчарттагы жазылган ошол эле идеяны жөн гана белгилеп коет.
- Топту идеяларды сунуштоого дем берүү зарыл. Топтогуларга идеялар жетишсиз болгон учурда гана тренер өздүк ассоциацияларын баштапкы импульс катары сунуштайт.
- Бардык идеялар жазылгандан кийин, тренер аларды жалпылайт жана теманы андан ары өнүктүрүү үчүн колдонот.

Ассоциациялар методунун варианты: ассоциацияларды карточкаларга каттоо

Ассоциацияларды ойноонун варианты болуп карточкаларга ассоциацияларды жазуу саналат – оюн мурункудай эле сценарий менен жүрөт, а бирок катышуучуларга үчтөн ашык эмес карточкалар берилет; аларга катышуучулар өздөрүнүн идеяларын жазышат. Катышуучулар өздөрүнүн идеяларын жазышкандан кийин, тренер карточкаларды чогултат жана окшош идеяларды топторго бөлүштүрөт же катышуучулардан өз карточкаларын тиешелүү топко жайгаштырууну сунуштайт.

Ассоциациялар методунун варианты: фотоассоциациялар/коллаж

Фотоассоциациялар методу үчүн тренер фотосүрөттөрдү, куттуктоо баракчаларын, плакаттарды, баракчаларды жана газеталардагы, журналдардагы фотосүрөттөрдү, каралып жаткан теманын маанилүү аспекти камтыган адабияттарды даярдап алышы керек. Материалдар темага түз жана кыйыр мамиледе болушу кажет, бирок ошол темага тиешеси жок материалдар да болушу мүмкүн. **Коллажды түзүү** фотоассоциациялар методу сыяктуу эле жол-жобону (процедураны) карманат. Жалгыз айырмачылыгы коллаж топ тарабынан түзгөндүгүндө турат. Коллаж үчүн темага тиешеси бар, газеталардан, журналдардан, брошюралардын алынган сөздөрдү/сүйлөмдөрдү же кыска тексттерди колдонууга болот.

Бул эки варианттагы негизги өзөк: «Миң сөз менен тартылган сүрөт». Бул, айрыкча, артыкчылыктуу түрдө көрүү менен кабылдоочу болгон катышуучулар үчүн күчтүү импульс. Бул варианттар жоош катышуучулар үчүн да ылайыктуу келет.

Артыкчылыктары

- Метод катышуучулардын баарын катышууга өбөлгөлөйт.
- Ал тема боюнча көптөгөн идеяларды тез топтоону камсыз кылат.

- Ал чыгармачылыкты жана идеялардын андан ары өнүгүшүн өбөлгөлөйт.
- Ар кыл таасирлердин жана көз караштардын кабыл алынышын өбөлгөлөйт.
- Ассоциациялар – бул топтун көңүлүн өзүнө бурган, көңүлдүү, кыймылдуу (динамикалуу), активдүү жана тапкыч (креативдүү) метод.



2.2.2. Акыл чабыты

Сүрөттөлүшү

Акыл чабыты кыска убакыт аралыгында катышуучулардын тобунан тема боюнча көптөгөн жаңы, оригиналдуу идеяларды алуу зарыл болгондо колдонулат.

Даярдык жана процесс

- Тренер теманы же маселени тандайт жана аны белгилүү бир ыкма менен: графикалык же визуалдуу түрдө сунуштайт.
- Тренер катышуучулардан тема боюнча өз идеяларын айтууну же маселенин чечимин сунуштоону суранат, жана эркин ассоциацияларды жана ой кыялдарын колдонуу мүмкүн экендигин баса белгилейт.
- Катышуучулар өз идеяларын сунуштагандыгына жараша, тренер аларды ар бир сунушту колдоо менен, доскага же флипчартка жазып турат.
- Тренер бардык идеяларды түшүндүрмөсүз, оңдоосуз же сындоосуз эле жазып чыгат.
- Эгер идеялар кайталанса, тренер мурда доскага же флипчартка жазылган идеяны жөн гана белгилеп коет.
- Топтогулар идеяларды бериши керек, качан топтогулардын идеялары жетпей калган учурда гана тренер өз ассоциацияларын баштапкы импульс катары берет.
- Бардык идеялар жазылгандан кийин, тренер сунушталган бардык идеяларды жалпылайт жана аларды каралып жаткан теманы кийинки өнүктүрүү үчүн колдонот.
- Эгер акыл чабыты идеясы жеке же ишкердик жашоо-тиричиликте маанилүү чечимдерди кабыл алуу үчүн колдонулса, анда алар кийинки этаптарда талданышы кажет.

Артыкчылыктары

- Метод катышуучулардын баарын катышууга өбөлгөлөйт.
- Ал тема боюнча көптөгөн идеяларды тез топтоону камсыз кылат.
- Ал чыгармачылыкты жана идеялардын андан ары өнүгүшүн өбөлгөлөйт.
- Ар кыл таасирлердин жана көз караштардын кабыл алынышын өбөлгөлөйт.
- Акыл чабыты – бул топтун көңүл буруусун кармап туруучу көңүлдүү, кыймылдуу (динамикалуу), активдүү жана тапкыч (креативдүү) метод.



2.2.3. Кош айлана

Сүрөттөлүшү

Бул метод катышуучулар жаңы темага карата даярданган учурда колдонулат. Темалар кесиптик темадан (мисалы, мектеп иштерин даярдоо, мектептеги ар кандай тажрыйбалар) тартып жеке темаларга (мисалы, эмгек өргүүдөгү кызыктуу окуя) чейин камтылышы ыктымал. Көңүл борборунда окуучулардын тажрыйбасы, божомолдору жана/же мурунку билимдери болот.

Даярдык жана процесс

- Катышуучулар ички жана тышкы айланалар түзүлгөндөй кылып, бири-бирине каршылаш жуп болуп айлана түрүндө отурушат. Жуптар ар кандай ыкмалар менен түзүлүшү ыктымал (мисалы, эки окшош белги/сан жазылган карточкаларды колдонуу менен капасынан эле).

- Андан соң ички айланадагы бардык катышуучулар өз окуяларын айтып беришет. Башка катышуучулар угушат, жана, балким, суроолорду беришет. Ички айланадагы катышуучулар окуяларын айтып бүткөндөн кийин сиз, мисалы, жаңы жуптарды түзүү үчүн эки отургучту саат жебеси боюнча жылдыра аласыз. Андан соң тышкы айланадагы катышуучулар активдешет жана ошол эле тема боюнча айтып беришет/презентация жасашат. Андан кийин ички айлананын катышуучулары кайрадан эки отургучка жылышат ж.б.у.с. Аягында сүйлөшүү процесси коммуникация көз карашынан алганда да, ошондой эле контент көз карашынан алганда да талданышы мүмкүн.



2.2.4. Ролдук оюндар

Сүрөттөлүшү

Ролдук оюндар даярдыктан, оюндун өзүнөн, талдоо жана баалоодон турат жана элестетилген кырдаалдардагы чыныгы жүрүм-турумду көрсөтүп берүү менен, семинардын предметинин алкагындагы эки жана андан көп катышуучу ар кандай ролдорду жана кырдаалдарды ойноп жаткан учурда колдонулат.

Даярдык жана процесс

- Тренер предметти жана ролду аныктайт, ошондой эле ролдук оюндарды өткөрүү үчүн так нускамаларды берет.
- Тренер ар бир катышуучу өз ролун ойноо менен, тапшырманы аткарышы үчүн ролдор кандайча бөлүштүрүлгөндүгү көрсөтүлгөн сценарийдин бөлүгүн же бүтүндөй сценарийди даярдайт. Ошондой эле тапшырмалары, ролдору жана кыскача нускамалары бар карточкаларды даярдоого болот.
- Бүтүндөй топко бир ролдук оюнду – бир кырдаалды жана белгилүү бир ролдору менен берүүгө болот, ошондой эле ар кандай ролдор топтор тарабынан аныкталышы мүмкүн; бул учурда тренер ар бир топ үчүн ар кандай материалдарды даярдайт.
- Тренер “актерлорду” даярдайт жана аларга ролдор, жагдай жана нускамалар түшүнүктүү болгондугун текшерет, ролдук оюндарга даярдануу жана өткөрүү үчүн убакытты аныктайт жана катышуучуларга даярдануу жана кайталоо үчүн убакыт берет: ролду жана сценарийди окуп чыгуу, аларды ойлоону, божомолдор менен алмашуу, ролду кырдаалда өнүктүрүү, мүмкүн делген бир нече чечимдерди сыноо, ролдук оюндар үчүн өкүлдөрдү тандоо, аргументтерди даярдоо жана ролдорду даярдоо процессине жардам берүү.
- Тренер ролдук оюндарды баары көңүл буруп жана оңой байкоо салып көрүүгө мүмкүндүк берүүчү эркин мейкиндикти даярдашы керек. Эгер мүмкүнчүлүк болсо отургучтарды жарым айлана түрүндө жайгаштырып импровизациялык сахна орнотуу жакшы; эгер роль атайын буюмдарды же шаймандарды талап кылса, анда тренер катышуучуларды ошол буюмдарды же шаймандарды ала келүүнүн зарылдыгы тууралуу кабардар кылат же аларды өзү күн мурунтан ала келет жана аларды катышуучуларга таратат.
- Тренер ролдук оюндарга чейин эле көрүүчүлөр үчүн так нускамаларды, кырдаалдын сүрөттөлүшүн жана, балким, баалоонун чен-белгилерин (критерий) бериши, жана катышуучуларды ролго кирүүнү суранышы маанилүү. Катышуучулар ролдун портфолиосун жана кыскача сценарийде камтылган жетектөөчү принциптерди кармануу, чыныгы кырдаалды өзүнүн интерпретациясында көрсөтүү менен ролдорду эркин жана капысынан ойноого аракеттениши маанилүү.
- Аудиториянын милдети – оюнду көңүл буруп көрөт жана байкоочунун милдеттерине көңүл бурат (тренер, ролдук оюндардын максатына жараша байкоонун милдеттерин аныктайт жана/же көрүүчүлөр оюн аяктагандан кийин оюнду баалоо жана ага түшүндүрмө бериши үчүн текшерүүчү тизмени таратат).
- Тренер актерлорго алардын күчтүү жактарын белгилеп айтуу менен ыраазычылык билдириши, сый-урмат белгиси катары кол чабууларды демилгелеши жана актерлорго дем бериши кажет.

- Тренер чоң топтордо актерлор менен, алар бул ролдордо өздөрүн кандай сезгендери тууралуу талкууну демилгелейт, жана алар “роль ойнобой” калганын ырастап чыгат.
- Тренер ар бир кийинки топту (эгер топтор бир нече болсо) жарыялап турат, ролдук оюндар учурунда топтор четте калышат же байкоо салуу менен аудиториянын бөлүгү болуп саналышкан учурда, аудитория тарабынан кунт коюп катышууну жана байкоо жүргүзүлүшүн камсыз кылат.
- Андан кийин тренер чоң топто аудитория менен талкуулоону баштайт, алардан ролдук оюндар тууралуу пикирлерин, баалоо чен-белгилери (критерийлери) боюнча түшүндүрмөлөр жана байкоолору менен бөлүшүүгө чакырат, таасирлердин жана пикирлердин айтылышын өбөлгөлөп турат; ролдук оюндардагы кырдаалдарды чыныгы турмуштук кырдаалдар менен салыштырат, катышуучулардан бир эле теманын алкагында жаңы кырдаалдардын же ролдордун идеяларынын болушу тууралуу сурайт; кийинки суроолор менен талкууну жандандырат: эгер кимдир бирөө ушундай эле кырдаалга кабылган болсо, эгер алар өздөрүн ушул биздин актерлордой алып жүрүшсө же башкача аракеттерди жасашса эмне болот эле? Ролдук оюндардан биз кандай тыянактарды/сабактарды чыгара алабыз? Мындан кийин тренер кыскача жыйынтык чыгарат.

Артыкчылыктары

- Ролдук оюндар – көндүмдөргө, анын ичинде карьераны башкаруу көндүмдөрүн кошкондо, үйрөтүүчү күчтүү метод. Катышуучулар чыныгы тапшырмаларды аткарууну моделдештиришет.
- Бул метод жеке көз караштардын жана мамилелердин өзгөрүшүнө көмөк көрсөтөт, өздүк аракеттердин жана башка адамдар менен мамилелердин кесепеттерин түшүнүүгө, санаркоо менен мамиле кылууга үйрөнүүгө – башка адамдар бул кырдаалдарда жана ролдордо эмнени сезе тургандыгын жана эмнени каалагандыгын, ошондой эле мындай кырдаалдардагы башка адамдардын реакциясын түшүнүүгө мүмкүндүк берет.
- Кырдаалдарды жана ролдорду өнүктүрүүнүн ар кандай сценарийлеринин жардамы менен маселени/теманы изилдөөгө мүмкүндүк берет, маселени, көптөгөн предметтерди, кырдаалдарды жана ролдорду өздөштүрүүдөгү коопсуздук жана биримдик сезимдерин камсыз кылат.
- Белгилүү бир контекстте таасирленүүнүн альтернативалуу жана чыгармачыл ыкмаларын өздөштүрүү үчүн мейкиндикти камсыз кылат жана жагдайларды жана ролдорду чыныгы жашоо-тиричилик менен байланыштырат.
- Ролдук оюндар – бул топтун көңүлүн өзүнө буруп туруучу, түнт адамдарды жана интроверттерди жандандыруучу, ошондой эле чыныгы жашоо-тиричиликти жакшы түшүнүүгө жардам берүүчү, көңүлдүү, кыймылдуу (динамикалуу), активдүү жана ар түрдүү метод.



2.2.5. «Ысык» отургуч

Сүрөттөлүшү

Бул оюн сапаттарды (көндүмдөрдү) аныктоого жардам берет. Анын жүрүшүндө катышуучулар ошол көндүмдөрдү түшүндүрүшү жана көрсөтүп бериши да керек.

Даярдык жана процесс

Аудиториянын ортосуна отургуч коюлат, жана катышуучулар анын айланып тез-тез басышат. Окутуучу сапаттын, көндүмдүн же шык-жөндөмдүн аталышын атайт, ким ошол сапаттарым бар деп эсептесе, алар отургуч тарапка бир кадам жасашы керек, ошол эле учурда кимде бул сапаттар жок болсо, алар артка карай кадам жасашы керек болот.

Ушул сапаттарым бар деп эсептеген катышуучулар мүмкүн болушунча тезирээк отургучка отурушу керек. Отургуч бирөө гана болот, жана ага отурууну каалаган талапкерлер канчалык көп болсо, жагдай ошончолук күлкүлүү көрүнөт.

Окутуучу «ысык» отургучта отурган катышуучудан төмөнкү суроолорду сурай алат:

- Эмне үчүн ал бул сапаттар өзүндө бар деп эсептейт;
- Бул сапатты практика жүзүндө ал колдоно турган жагдайды түшүндүрүү;
- Сапатты көрсөтүп берүү (мисалы, эгер ал сапат сөз таба билүү болсо, анда кандайдыр бир курч сөздөрдү айтуу, эгер ал физикалык сапат болсо – чет тилин билүү, анда катышуучу ошол тилде бир нерсе айтып бериши керек ж.б.у.с.).

Артыкчылыктары

- «Ысык» отургуч – катышуучуларга көп нерсеси жаккан, эң кыймылдуу (динамикалуу) жана көңүлдүү метод.
- Ошол эле учурда ал эң чынчыл окуу тажрыйбасын сунуш кылат, себеби ал компанияга ишке орношуудагы аңгемелешүү түзүлгөн принциптер боюнча эле түзүлөт (алгач жумуш берүүчүлөр талапкерден өздүк көндүмдөрүн баалоо тууралуу сурашат, андан соң талапкер ошол көндүмдөрдү практика жүзүндө кантип колдоно тургандыгын сурашат, жана айрым учурларда талапкерден ошол көндүмдөрдү көрсөтүп берүүнү суранышат).



2.2.6. Плакат

Сүрөттөлүшү

Плакат тема боюнча чыгармачылык менен жана түзүмдөлгөн формада маанилүү маалыматтарды берүүчү коммуникациянын визуалдуу каражаты болуп саналат, топко кызыктуу жана жагымдуу ыкма менен сунушталышы мүмкүн.

Даярдык жана процесс

Тренер предметти тандайт жана плакатты түзүү үчүн материалдарды берет жана эрежелерди түшүндүрөт. Плакат так билдирүүнү чагылдырышы, көрүнүктүү, таанымал, түшүнүктүү, оңой байкала турган болушу кажет жана ал сөздөрдүн, сандардын, түстөрдүн, иллюстрациялардын: сүрөттөрдүн, фотосүрөттөрдүн, диаграммалардын, таблицалардын ж.б. айкалышын камтышы ыктымал. Плакаттын жана билдирүүлөрдүн элементтери максатталган топтон көз каранды. Плакаттар үчүн дем берген, кыска, тыкан, мазмундуу билдирүүлөр ылайыктуу болот.

Эгер плакатты топтогулар бирге түзүп жатышса, угуучуларды аны түзүүгө катышууга мотивациялоо маанилүү, жана плакатты презентациялоодо башка топтогулардан плакат тууралуу кайтарым байланышты берүүнү сурануу жөндүү.

Артыкчылыктары

- Плакат ар кыл кырдаалдарда көмөкчү каражат катары колдонулат: суроолорду терең карап чыгуу, талдоо же көптөгөн темалар үчүн кыскача эскертме.
- Катышууга дем берет, чыгармачылык менен иштөөгө мүмкүнчүлүк түзөт, окуу процессине оюн формасы менен дем берип турат.
- Презентация боюнча тажрыйбасы жокторго багыт берүүчү болуп саналат.
- Натыйжалуулукту, ар түрдүүлүктү камсыз кылат, топтун көңүлүн өзүнө бурат.



2.2.7. Лекция / презентация / мини-сабак

Сүрөттөлүшү

Лекция/презентация/мини-сабак деген маалыматтар жана идеялар катышуучуларга натыйжалуу жана кызыктуу ыкма менен сунуштала турган учурда, берилген тема боюнча ойлонулган жана түзүмдөлгөн презентация/лекцияны билдирет. Бул метод тренерлер, окутуунун катышуучулары жана угуучулар үчүн бирдей даражада актуалдуу келет.

Даярдык жана процесс

- Тренер контентти тандоо, маалыматтарды түзүмдөө жана маалыматтарды катышуучуларга түшүнүктүү, мотивациялоочу жана кызыктуу ыкма менен берүү методдору тууралуу ой жүгүртүү аркылуу маалыматтарды даярдайт. Тренер катышуучулардын көңүл буруусун камсыздоочу жана контентти натыйжалуу кылуучу лекция же презентация үчүн шаймандарды же материалдарды да даярдайт.
- Тренердин милдети – предмет (тема) жана мазмун тууралуу кам көрүү, маалыматты, контенттин түзүлүшүн тандоо, предметке карата көңүл буруу, байланыштарды жана контент боюнча мамилелерди жөндөөнү демилгелөө, суроолорду берүү, маал-маалы менен суроолордун жардамы менен түшүнүүнү текшерүү, убакытты көзөмөлдөө, катышуучулардын түшүндүрмөлөрүнө жана таасирленүүлөрүнө көңүл буруу жана кыска, натыйжалуу презентация жасоо.

Артыкчылыктары

- Бул метод киришүү же мазмунду өнүктүрүү үчүн импульс катары колдонулат.
- Ал тренер катышуучуларды жандандырууну жана аларды мотивациялоону (кызытууну) каалаган учурда колдонулат.
- Бул методду импульс берүү, сереп (обзор) жасоо же мазмундун таржымалын берүү, талкуу жана талдоону өнүктүрүү үчүн негизди түзүү максатында колдонуу сунушталат.
- Катышуучулардын ортосундагы ишенимди бекемдөөгө көмөк көрсөтөт, аларды катышууга кызыктырат, ойлорду чыгармачылык менен билдирүү мүмкүнчүлүктөрүн берет.
- Талданган жана кызыктуу формада ишке ашырылышы керек болгон окутуу процессине көмөк көрсөтөт.
- Темалардын ири көлөмү жана ар кыл мазмуну үчүн колдонууга болот.



2.2.8. Презентация

Сүрөттөлүшү

Презентация – бул белгилүү бир теманы өздөштүрүүнүн жүрүшүндө коюлган милдеттердин алкагында катышуучулар өздөрүнүн топтогу же өз алдынча иштери тууралуу, анын жардамы менен, маалымдай турган метод.

Даярдык жана процесс

- Тренер теманы жана тапшырманы тандайт жана даярдайт. Тренер теманы топтор үчүн каралган болсо оозеки формада, же ар бир топ үчүн өзүнчө өздүк тема каралган болсо жазуу түрүндө сунуш кылат, топтор алдына коюлган тапшырмаларды түшүнүп жаткандыгын текшерет.
- Тренер топторго бөлүү методун көптөгөн методдордун арасынан тандайт, мисалы, жөнөкөй эсептөө (биринчи, экинчи, үчүнчү), түстүү карточкаларды берүү, башкатырмалар, жыл мезгилдери... Тренер топтук иштөө үчүн ар кыл материалдарды даярдайт: А4 форматындагы кагаз, фломастерлер, маркерлер, флипчарт, ар кандай түстөгү жана формадагы карточкалар, кайчылар, чаптамарлар, кагаз скотч жана берилген тапшырмага жараша керектүү башка материалдар.
- Тренер топто биргелешип иштөөнүн жүрүшүндө топторду өз пикирлерин айтууга, талкуулоого, аргументтерди келтирүүгө, презентацияга карата өз көз караштарын макулдашууга, сунуштоонун өздүк менчик методун тандоого жана сунуштоого чакырат; презентация үчүн өкүлдү, б.а. топтун атынан доклад жасоочуну тандоо боюнча нускаманы топторго берет.

- Топтордо иштөөнү жүргүзгөндөн кийин тренер пленардык иш жана презентация өткөрүү үчүн шарттарды түзөт, ар бир топтун презентациясын өзүнчө жарыялайт, катышуучулардан көңүл бурууну, презентацияны көңүл буруп жана анын жүрүшүн чыдамдуулук менен байкоо салып турууну суранат.
- Эгер презентация учурунда “аудиториянын” алдында бир нерсеге көңүл буруу милдети турса, анда тренер катышуучуларга атайын нускаманы бериши керек.
- Презентациядан кийин тренер топко, алардын күчтүү жактарын баса белгилөө менен, алар жасаган иштери үчүн кыскача ыраазычылык билдирет.
- Тренер катышуучулардан алар кандай сабактарды өздөштүрүшкөндүгүн сурап билет, өзөктүү учурларды аныктайт жана пленардык ишти ой жүгүртүү жана таржымал (резюме) менен жыйынтыктайт.

ИЙГИЛИКТҮҮ ПРЕЗЕНТАЦИЯНЫН БЕШ ЭРЕЖЕСИ:

- **Мыкты даярдык!** Бул презентация үчүн өтө маанилүү, себеби сүйлөп жаткан адам жакшы даярдангандыгын же даярданбагандыгын ар адам, жаш курагына карабастан (окутуучу же окуучу), дароо эле түшүнөт.
- **Багыт берүүчү карточкаларды даярдоо!** Эгер презентациянын мазмунундагылар баары жазылган болсо, чыгып сүйлөп жаткан тарап өздөштүрүлгөн билимдерди карманбастан, жөн гана окуп берет деген тобокелдик бар. Эгер эч нерсе жазылбаса, ойду жоготуп алууга болот, ошондуктан багыт берүүчү карточкаларды колдонуу сунушталат.
- **Эркин чыгып сүйлөө!** Чыгып сүйлөп жаткан тарап угуучулар менен эркин сүйлөшө алса, алар презентацияны кыйла көңүл буруу менен угушат. Чыгып сүйлөп жаткан адам аудиторияга карашы керек жана көрүү байланышын кармап турушу кажет.
- **Көңүл бурууну камсыз кылуу!** Презентацияны дароо баштабаңыз, катышуучулар тынч алып отургуча күтө туруңуз. Презентациядан кийин чыгып сүйлөгөн тарап отурбайт, ал суроолорду, эскертүүлөрдү жана түшүндүрмөлөрдү күтөт. Эгер зарыл болсо, чыгып сүйлөгөн адам тынчтанууну жана көңүл бурууну сурана алат.
- **Маанилүү маалыматты бөлүп көрсөтүү!** Чыгып сүйлөп жаткан адам угуучулар өзөктүү маалыматтарды эстеп калышын каалайт. Даярдоо процессинде бул үчүн кандай каражаттарды колдонуу керектиги тууралуу ойлонуу зарыл. Мисалы, сиз флипчартты, досканы колдоно аласыз же презентацияда өзөктүү идеяларды белгилөө үчүн кагазды даярдай аласыз.

Артыкчылыктары

- Бул метод катышуучуларга бири-биринен үйрөнүүгө жана бири-бири менен үйрөнүүгө жардам берет.
- Аргументтерди колдонууга жана биргелешип иштөөгө көмөктөшөт, иштин жыйынтыктарын топтун атынан чыгып билдирүү үчүн жоопкерчиликти өнүктүрөт.
- Предметти жана материалды, каалаган теманы жана жумушчу процессти сунуштап көрсөтүүнүн ар кыл ыкмаларында колдонулат.
- Бул кызыктуу, кыймылдуу (динамикалуу), практикалык метод катышуучулардын көңүлүн тартып турат, алардын катышуусун колдоп турат, ал ар кандай материалдарды жана маалыматтарды сунуштоонун түрлөрүн колдонууга мүмкүндүк берет, катышуучулар бири-бирин угушат; метод контентти бир эле же ар кыл темалардын чектеринде байланыштырууга мүмкүндүк берет, катышуучулар бири-бирин угушат.



2.2.9. Веб-издөө

Сүрөттөлүшү

Бул метод катышуучулардан маалыматтарды, жоопторду жана белгилүү бир тема боюнча мүмкүн болгон чечимдерди жана анын ичиндеги маселелерди Интернетти пайдалануу менен издөөнү талап кылат.

Даярдык жана процесс

- Тренер теманы же онлайн сунушталган тематикалык марафондорду тандайт, Интернетте иштөө үчүн иш шарттарын жана топтун иштөөсү үчүн жетиштүү сандагы компьютерлерди даярдайт. Катышуучулардын компьютердик көндүмдөрүн, айрыкча алар өз алдынча веб-издөө жүргүзө ала тургандыгын, текшерүү, жана зарыл болгон учурда жардам сунуштоосу маанилүү. Тренер ошондой эле онлайн-сынактарды түзө алат – алардын артыкчылыгы мектептеги предметке карата жекече ыңгайлаша алгандыгында жатат.
- Марафондун башында катышуучулар Интернеттин жардамы менен суроолордун белгилүү бир санын чечип алышы керек; суроолорду чечүү үчүн катышуучулар колдонушу керек болгон шилтемелердин тизмесин берүү мүмкүнчүлүгүн кароо зарыл. Альтернатива катары катышуучулар Интернеттен, сурамдардын деңгээлин татаалдатуу менен, жоопторду өз алдынча издей алышат. Интернетте маалыматтарды издөө үчүн нускамаларды даярдап коюу маанилүү: милдет предмет тууралуу ар кандай онлайн-маалыматтарды издөөдө жана Интернеттеги издөөнүн жыйынтыктарын көрсөтүү үчүн аларды өзүнчө көктөмөгө (папкага) жайгаштырууда жатат.
- Тренер тапшырманы түшүнүүнү текшерет, катышуучулардын маалыматтарды Интернеттен издөө жолу менен чыгармачылык иштөө мүмкүнчүлүгүн колдонгондугун колдойт, издөө үчүн убакытты аныктайт.
- Берилген тапшырманын үстүндө иштөөнү катышуучулар аяктагандан кийин тренер веб-издөөнүн жыйынтыктарын кантип презентациялоо керектигин түшүндүрөт, жекече кайтарым байланышты сунуштайт, андан соң топтолгон маалыматтарды бүтүндөй топ менен бирге талдоону жүргүзөт.
- Тренер катышуучулар веб-издөөдөн кандай сабактарды өздөштүргөндүгүн, маалыматтардын кандай булактары тууралуу билишкендигин, алар канчалык даражада предметке тиешелүү экендигин, эгер кызыктуу болсо, алар канчалык функционалдуу экендигин текшерет; жана веб-издөөнүн жыйынтыктарын талдоодон кийин жыйынтыктарды суммалайт.

Артыкчылыктары

- Бул метод катышуучуларга Интернеттен керектүү маалыматтарды табуу зарыл болгон учурдагы, ар кандай кырдаалдарда колдонулат. Көп сандаган темалар жана ар кыл контент үчүн колдонулат.
- Окутуу процессине болгон жоопкерчиликти өнүктүрөт жана дем берет.
- Топтун мүчөлөрү ар кандай пикирлерди жана идеяларды кабыл алууга жана сыйлоого, аргументтерди талдоого жана сунуштоого үйрөнүшөт.
- Бул – маалыматтарды издөөгө карата кызыктуу, кыймылдуу (динамикалуу), практикалык, ар кыл метод, ал көңүлдү бурат, катышууга дем берет, кызыктырат жана катышуучуларга активдешүүгө мүмкүнчүлүк берет.



2.2.10. Чыныгы жолугушуулар

Сүрөттөлүшү

Чыныгы жолугушуулар кесипке багыт берүүдөгү өтө татаал методду билдирет; «чыныгы жолугушуулар» деген термин өзүнө эмгек рыногу менен бардык түз жолугушууларды жана өз ара аракеттешүүлөрдү камтыйт. Чыныгы жолугушуулардын эки чыныгы тибин бөлүп көрсөтүшөт: кесипке тиешеси бар компаниялардагы (жана кесиптик-техникалык мектептер) тапшырыктар, жана практика/стажировканы өтүү.

- Компаниялардагы сурамдар – окуучулар компанияларга барышат жана кызматкерлер (эксперттер) менен интервью (сүйлөшүү) өткөрүшөт. Максаты кесипте иштөөгө байкоо жүргүзүүдө, маалыматтарды топтоодо жана жаңы билимдерди талдоодо жатат.

- Компаниялардагы практика/стажировка – 9-класстын окуучулары үчүн эмгек процессинде жөнөкөй жумушчу тапшырмаларды аткаруу жана өз ишин талдоо мүмкүнчүлүгү.
- Мектептик билим берүү жаатындагы жолугушуулар – мектептердеги (анын ичинде, орто мектептердеги) сынап байкоочу күндөр, жеткиликтүү ресурстарды колдонуу жана өнүктүрүү.
- Иш менен камсыз кылууга тиешеси бар мекемелер – окутуу жана квалификацияны жогорулатуу максатында иш менен камсыз кылуу кызматтары, карьера борбору, бизнес-мекемелер менен жолугушуулар.
- Бир күндүк маалыматтык иш-чаралар: билим жармаңкеси, эмгек жана карьера жармаңкеси, илимий жармаңке, орто кесиптик билим берүү мекемелериндеги маалыматтык күндөр – ачык эшиктер күнү, Кыздар жана балдар күнү, окутуу жаатындагы эксперттер менен жолугушуу.

Чыныгы жолугушуулардын максаты эмпирикалык окутуунун аркасында, башкача айтканда персоналдаштырылган, аутенттик билимдерди жана тажрыйбаны калыптоо жана алуу менен, окуучулар эмгек жана кесиптер дүйнөсү тууралуу керектүү билимдерди алуусунда жатат. Мындай билимдер чыныгы талаптардын жеке көз караштарга жана божомолдорго шайкеш келишин практикалык жактан аныктоону талап кылат. Чыныгы жолугушуулардын, компаниялардагы сурамдардын жана стажировка/практикалардын маанилүүлүгү - алардын окуучулар үчүн эмгек жана иш менен камсыз кылуу дүйнөсү тууралуу өз билимдерин толуктоого жана өнүктүрүүгө, чыныгы квалификациялык түзүлүштү жана билим алуу жолун талдоого, учурдагы талаптар алардын жөндөмдүүлүктөрүнө, эмгек жана иш менен камсыз кылуу дүйнөсү тууралуу идеяларына туура келе тургандыгын текшерүүгө, ошондой эле алардын тандоосун жана чечимин кайра карап чыгууга мүмкүнчүлүк берүүдө жатат.

Чыныгы жолугушуулар кийинки уюштуруучулук формасында өткөрүлүшү ыктымал:

- Топтук визит/сурам, бул учурда бүтүндөй класс же Кесипке багыт берүү программасынын тобу компанияны жалпысынан изилдешет;
- Секторлор/кызматтар боюнча сурамдар, бул учурда окуучулар топторго бөлүнүшөт жана белгилүү бир кесипке карата кызыгуусунан улам ар бир топ белгилүү бир секторду же кызматты изилдешет.

Даярдык жана процесс

- Тренер катышуучуларды чыныгы жолугушуулар үчүн даярдайт. Тренер өзү адистерди түзүмдөлгөн жана багытталган даярдоо менен, чыныгы жолугушуулар өткөрүлүүчү компаниялардын координаторлору менен, жана 9-класстын окуучуларын даярдоо үчүн талаптар менен таанышып чыгат.
- Тренер кесипке багыт берүү портфолиосу формасында катышуучулар үчүн документацияларды даярдоого өзгөчө көңүл бурат. Тренер болочок мектепти/кесипти тандоого, каттоого жана кесипке багыт берүүнүн бүтүндөй жекече процессин көзөмөлдөөгө карата даярдануу үчүн документтер салынган файлды сунуштап берет.
- Мектеп чыныгы жолугушууларды уюштурат, катышуучулар компаниялар, мекемелер, лицейлер боюнча чыныгы жолугушууларды жүзөгө ашыруу максатында бөлүштүрүлөт; ал жерлерге баруу учурунда катышуучу өзүнүн теориялык жана практикалык билимдерин толуктоо жана тандалган кесипти жана лицейди практика жүзүндө сыноо мүмкүнчүлүгүнө ээ болот.
- Чыныгы жолугушуулардан кийин чыныгы жолугушуулардын, жеке тажрыйбасынын, кесипти жана окутуунун өзөктүү учурларын белгилеп көрсөтүү менен лицейди тандоону түшүнүүнүн жана өздөштүрүлгөн сабактардын артыкчылыктарын багыттуу жана түзүмдөп талдоо жүргүзүлөт.

Артыкчылыктары

- Окуучулар кесиптер тууралуу билишет, тандалган кесипти жана лицейди кайталап талдашат, эмгек жана ишке орноштуруу дүйнөсү менен жолугушуулардын ар кандай методдорун текшерешет жана акыркы чечимди кабыл алуу үчүн маалыматтарды/аргументтерди чогултушат.

- Бул метод адистерге кесипке багыт берүү жаатында өз иштерин өнүктүрүү мүмкүнчүлүгүн берет. Мектептин деңгээлинде өнөктөштөрдүн локалдык түйүнүн түзүү зарыл, ал мектептин иш сапатын жакшыртат.
- Ата-энелер өздөрүнүн балдарына мектеп жана кесип тууралуу чечимдерди кабыл алуу процессинде эң маанилүү аңгемелешүүчү болуу менен колдоо көрсөтүшөт, ошол процесске активдүү катышып, жардам берип жана көзөмөлдөй алышат.
- Чыныгы жолугушуулар маалыматтарды курдаштардан алуу аркылуу, бири-бирин окутуу жана бири-бири менен окуу аркылуу бөтөнчө түрдө алууга түрткү болот, окутуу процессине болгон жоопкерчиликти өнүктүрөт жана биргелешип иштөөгө көмөк көрсөтөт.
- Бул кызыктуу, кадыресе эмес, практикалык, ар кыл метод, ал катышуучулардын көңүлүн буруп турат, мектептен тышкарыда окууга мүмкүндүк берет жана катышуучуларга дем берип турат



2.2.11. Карточкаларды иреттөө

Сүрөттөлүшү

Карточкаларды иреттөө – бул адамдар тарабынан маалыматтардын кантип кабылдап түшүнгөндөрүн жана классификациялашкандыгын изилдөөнүн жакшы кепилденген методикасы. Кесипке багыт берүү контекстинен алганда карточкаларды иреттөө негизинен кесиптерди иштөө тармактары (топтор боюнча) боюнча классификациялоо үчүн, баалуулуктардын артыкчылыктарын аныктоо ж.б. үчүн колдонулат. Карточкаларды иреттөө жекече (жекече багыт берүүнүн же консультациялоонун бөлүгү катары) же топтордо жүргүзүлүшү мүмкүн.

Даярдык жана процесс

- Окутуунун алдында тренер тиешелүү карточкалардын топтомун (кесиптердин аталыштары, баалуулуктар ж.б. менен) даярдайт.
- Сабактын башталышында, эгер ал класста өтүп жаткан болсо, тренер катышуучуларды чакан топторго бөлөт жана ар бир топко карточкалардын бирден топтомун берет.
- Тренер катышуучуларга карточкаларды классификациялоо үчүн кандай чен-белгилерди колдонуу керектигин түшүндүрөт.
- Топтор карточкаларды окуп чыгышат.
- Топтун катышуучулары карточкаларды талдашат жана аларды классификациялашат (ар кандай категорияларга жайгаштырышат).
- Топтор өздөрүнүн ишин доскага чыгып сунушташат же сунуштоонун башка окшош методдорун колдонушат.
- Тренер талдоо жана ой жүгүртүү сеансын өткөрөт.

Артыкчылыктары

- Бул методдун артыкчылыгы болуп анын зарыл болгон учурда ири көлөмдөгү маалыматтарды (кесиптер, баалуулуктар ж.б.) талдоо, салыштыруу жана классификациялоо пайдасы саналат.
- Катышуучулар карточкаларды бир категориядан башка категорияга бир нече жолу жылдыра алышат. Көпчүлүк башка методдор буга мүмкүндүк бере алышпайт.
- Жыйынтык түшүнүүгө жана эстеп калууга оңой түрдө берилет.



2.2.12. «Атом» оюну

Сүрөттөлүшү

Бул социалдык оюн, мында катышуучулар «атомдор» болуп саналышат жана «молекулаларды» түзүшөт. Бул оюндун идеясы – молекулалар белгилүү бир милдеттерди аткарышат дегенде жатат.

Даярдык жана процесс

- Катышуучулар, эркин атомдорду элестетип, аудитория боюнча эркин кыймылдашат.
- Тренер бир санды айтат (бирок анча чоң эмес), мисалы: «Атом 5!».
- Атомдордун (катышуучулардын) дал ушул саны молекула түзүшү керек.
- Молекулалар тапшырма алышат, мисалы, алар бири-бири менен таанышышы керек, өздөрүнүн хоббиси тууралуу айтып бериши керек ж.б.
- Топтордун бирөөнө да кошулбай калган адам өзүн ашык катары сезбеши керек жана бул тренердин милдети; кийинки жолу катышуучулар мурунку раундда чыгып калгандар менен топторду түзүүгө аракеттениши керек.
- Тапшырма аткарылгандан кийин оюн кайталанат.

Артыкчылыктары

- Зарыл болгон учурларда, топту жандандыруучу кыймылдуу (динамикалык) көнүгүү.
- Бул катышуучулар үчүн социалдык көндүмдөргө жана тырышчаактыкка үйрөнүү мүмкүнчүлүгү.



2.2.13. Сурамжылоо/анкета жүргүзүү

Сүрөттөлүшү

Сурамжылоо / анкета жүргүзүү - бул аны колдонууда катышуучулар өз пикирлерин жана мамилелерин жазуу түрүндө чагылдырган, сунуштар кийирилген, теманы түшүнүүгө ээ болуучу же өзүн-өзү талдоону жүргүзүүчү метод.

Даярдык жана процесс

- Тренер өзү талдагысы келген сурамжылоо үчүн теманы тандайт, жыйынтыгында алынышы каралган суроолордун жана жооптордун тибин иштеп чыгат.
- Суроолордун эң эле кеңири тараган түрү болуп, жоопторду жазуу зарыл болгон ачык суроолор, эки жооптун бирин же жооптордун ичинен тандоо каралган суроолор, “ооба/жок” жоопторун талап кылган суроолор, эки жоопту берүүгө, эссе түрүндө жооп берүүгө мүмкүн болгон суроолор ж.б. саналышат.
- Сурамжылоо/анкета жүргүзүү жекече, жуптарда жана топтордо толтурулушу мүмкүн. Алардын ар бир учурунда тренер ар бир катышуучудан суроолорду көңүл буруп окууну жана нускамаларды кармануу менен, чынчыл жооп берүүнү суранат.
- Эгер сурамжылоо жуптарда же топтордо жүргүзүлүп жатса, катышуучулар жуптарга/топторго бөлүнүшөт жана анкетаны толтуруу тууралуу нускаманы алышат.
- Тренер маал-маалы менен катышуучулар тапшырманы түшүнгөндүгүн текшерип, аларга дем берип турат, ошондой эле зарыл болгон учурларда катышуучуларга жардам жана колдоо сунуш кылуу үчүн анкета жүргүзүү процессин көзөмөлдөп турушу абзел.
- Сурамжылоо жүргүзүлгөндөн кийин жооптордун презентациясы орун алат, ал ар кандай формада аткарылышы ыктымал, мисалы:
 - Ар бир катышуучу өзүнүн жоопторун кезек боюнча же каалоо боюнча топко сунуштайт;

- Эгер сурамжылоо жуптарда жүргүзүлсө, жуптар бири-биринин жоопторун же сурамжылоого катышкандардын жоопторун сунуштай алышат;
- Жыйынтыктарды топко сунуштоого болот – бул учурда катышуучулар топторго бөлүнүшөт, өз топторунун деңгээлинде жоопторду суммалашат жана андан кийин аларды баардыгынын назарына сунушташат;
- Тренер презентациялоо процессин байкап турат жана сурамжылоонун жооптору боюнча катышуучулар арасындагы ой жүгүртүүлөрдү өбөлгөлөйт.
- Процесстин аягында тренер катышуучулардан алар кандай сабактарды өздөштүргөндүгүн сурайт, жана өзөктүү учурларды жалпылайт. Ал ошондой эле топтун катышуу даражасынын негизинде теманы өздөштүрүү үчүн бул методду колдонуу тууралуу таасирлерди суммалайт.

Артыкчылыктары

- Метод катышуучулардын тема боюнча ар кандай пикирлерин жана көз караштарын өздөштүрүү үчүн колдонулат. Ал ар кандай пикирлер болгон учурга ылайыктуу келет жана ой жүгүртүү үчүн импульс катары кызмат кылат.
- Ал катышуучуларга пикир алмашууга, ошондой эле ар кандай көз караштарды жана мамилелерди баалоого жардам берет.
- Ал предметти терең өздөштүрүү жана тема менен таанышуу үчүн мейкиндикти камсыз кылат.
- Метод ар кыл темалар жана жеке суроолор үчүн колдонулат.
- Ал көңүлдү өзүнө тартат жана катышуучуларды жандандырат, ал кызыктуу, кыймылдуу (динамикалуу) келет жана активдүүрөөк катышууну өбөлгөлөйт. Мындан тышкары, бул метод кыйла кызыктуу.



2.2.14. Башкарылуучу кыял чабыты (фантазия)

Башкарылуучу кыял чабыты (фантазия) методу белгилүү бир тема менен байланышкан жеке тажрыйбаны «жандандыруу» үчүн багытталат. Ал катышуучулардын кыялдарына, катышуучулар тарабынан жекече түрдө аныкталуучу белгилүү бир чектерге чейин дем берип турат. Метод ар бир катышуучуга предметти өздүк көрө билүүсүн аныктоого мүмкүндүк берет.

Даярдык жана процесс

- Тренер предметти тандайт жана аны бүтүндөй топко сунуштайт. Тематикалык мазмуну ар кандай болушу ыктымал.
- Тренер багытталма кыял чабыты (фантазия) үчүн шарттарды (жагдайды) даярдашы маанилүү: катышуучулар айлана түрүндө отургучтарда жайгашышат, алар жайбаракат абалда жана тынч отурушат, жумушчу мейкиндик жагымдуу жана кооптуу факторлорсуз (ызы-чуу, телефондор ж.б.), өзүнө тартып турат.
- Тренер башкарылуучу кыял чабыты (фантазия) үчүн керектүүлөрдүн баарын эсинде сактап турат, катышуучулар угуп жаткандарын сезип, түшүнүшүнө мүмкүнчүлүк берүү үчүн жай, тыныгуу менен сүйлөйт. Тренер методду кантип колдонуу керектигин түшүндүрөт жана эгер кимдир-бирөөгө көздөрүн жабуу ыңгайсыз болсо, ачып эле отурууга боло тургандыгын белгилейт.
- Тренер айланада отурган катышуучуларга методду колдонуунун төмөнкүдөй жол-жобосун (процедурасын) түшүндүрөт:

«Эми биз башкарылуучу кыял чабыты (фантазия) методун, релаксация жана кыял чабыты менен байланышкан көнүгүүнү колдонобуз. Креслого ыңгайлуу отуруңуз жана өзүңүздү бош коюңуз. Менин үнүм силерге кызыктуу саякатка чөмүлүүгө жардам берет.

Бир кылка жай дем алыңыз, колдоруңузду жана буттарыңызды бош коюңуз, сиздин башыңыз, моюнуңуздуң булчуңдары жумшара түштү, акырындап денеңизди да бош коюңуз. Сиз өзүңүздү өтө ыңгайлуу сезе турган абалды табыңыз. Көздөрүңүздү жумуңуз. Эми мен сиздерге элестетилген саякат тууралуу айтып берем. Терең дем алыңыздар. Жакшы. Сиздин көздөрүңүз жабык, сиз эң кооз жерге, сиздин өздүк жериңизге жөнөп жаткандыгыңызды элестетиңиз.

Сиз өзүңүздү азыркыга караганда 10 жаш улуураак элестетиңиз. Өз кесиптик жолуңузду тандаңыз жана ким болууну кааласаңыз, ошол кесиптин ээси болуңуз, жана кайсыл жерде иштегиңиз келсе, ошол жакта иштеңиз. Өзүңүзгө өз жумуш орунуңуздан карап көрүңүз. Сизге керектүүлөрдүн баарын кошуңуз. Сиз каалагандарыңыздын баарына ээ болдуңуз. Бактылуу болуу үчүн сизде баары бар деп элестетиңиз. Дагы бир жолу текшериңиз. Сиз эмне жасап жатасыз, кайсыл жердесиз, ким менен иштеп жатасыз, ал жерде кандай адамдар иштеп жатышат? Сиз билген адамдар барбы? Же жокпу? Сиз өзүңүздү ал жерде кандай сезип жатасыз? Бардык кыймылдарды, сөздөрдү, ойлорду, кыймалдарды, түстөрдү, формаларды, жарыкты, үндөрдү, тийишүүлөрдү, жыттарды эстеп калыңыз»

ТЫНЫГУУ

«Эми өз саякатыңыздан кайтып келүүгө акырындап даярданыңыз. Аны акырындап аткарыңыз. Сиз өзүңүз каалаган учурда көзүңүздү ачсаңыз болот. Сиз кайрадан бул бөлмөгө кайтып келесиз. Эгер кимдир бирөө ордуңан туруп, колу-бутун чоюп алууну кааласа, мүмкүнчүлүк берилет».

- Жалпысынан, релаксация жана башкарылуучу кыял чабыты (фантазия) 10 мүнөттөй созулат.
- (Эскертүү: эгер кимдир бирөө алаксып жана тапшырманы бүтүрбөй жатса, ага жылмаюу менен карап, аны сөз менен кубаттап колдоңуз. Ал каалаганын жасасын, бирок үн чыгарбастан).

«Эми мен сиздерден өз иштериңиздерди жана жумуш орундарыңыздарды Сиздин көз караш менен сүрөттөп чагылдырып берүүңүздү суранам. Сызыктарды, формаларды жана түстөрдү колдонуу менен, Сиз барган, Сиз сезген, Сиз көргөн жана таасирленген нерселерди мүмкүн болушунча так сүрөттө чагылдырып тартыңыз. Өз тажрыйбаңызды кагазга чагылдырыңыз. Сиз канчалык сүрөтчү экендигиңиз маанилүү эмес. Ал Сиз үчүн эмнени билдиргендиги маанилүү. Сиз сүрөт тартып бүткөндөн кийин, ага кандайдыр бир аталыш ыйгарыңыз».

- Багытталган кыял чабыты (фантазия) методун колдонгондон кийин тренер катышуучулардан ал кандай өткөндүгү, алар өздөрүн кандай сезип жатышкандыгы тууралуу сурап билет; каалагандардын баары ойлорун айта алышат.
- Сүрөт тартып бүткөндөн кийин тренер айлананын ичинде талкуулоону төмөнкү суроолорду колдонуу менен, уюштурат: «Сиздин көз карашыңыздан алганда кесип кандай сүрөттөлөт, сиз эмне кылып жатасыз, ошол эле учурда өзүңүздө кандай сезимдер болуп жатат? Сизди эмне мындай сезимдерге туш кылды? Сүрөттөгү жер кандайча аталат жана эмне үчүн?»
- Талкуулоодон кийин тренер катышуучулардан пикирлерин билдирүүнү суранат жана талкуулоо процессиндеги талдоону өбөлгөлөйт.
- Тренер алар кандай сабактарды өздөштүргөндүгүн текшерет, талкууларды жалпылайт жана предметке жана өзөктүү учурларга тиешелүү өзөктүү идеялардын үстүндө ой жүгүртөт.

Артыкчылыктары

Бул метод катышуучуларга ар кандай алкактарды жана алардын амбицияларынын чектерин «жоюуга» жардам берет. Жай маанайдагы атмосферада тренер кыялдарды теманы жана мазмунду байытууга жардам берүүчү тажрыйбага багыттайт.



2.2.15. Ысык карандаш

Ысык карандаш – бул, айрыкча теманы/предметти алкагында мазмунду терең өнүктүрүү процессинде, жуптарда иштөөнү тез аныктоого үчүн колдонулган метод.

Даярдык жана процесс

- Тренер теманы/мазмунду тандайт жана аны бүтүндөй топко сунуштайт.
- Топ айлана болуп отурат. Тренер карандашты айлананын борборуна жерге коюп, аны айландырат жана ошону менен жалпы тапшырманын үстүндө биргелешип иштөө үчүн жуптарды түзөт. Карандаш бул учурда ысык карандаш деп аталат.
- Негизги принцип болуп, жуптагы бир адам теманы өнүктүрүү менен суроо берет (карандаштын туюк башы ошол адамды көрсөтүп турат), ошол эле учурда жуптагы экинчи адам (карандаштын учталган учу көрсөтүп турат) суроого жооп бергендиги саналат.
- Адам темага таандык көз караштар, идеялар, пикирлер же тажрыйбаларга тиешелүү суроолорго жооп берет.
- Эгер карандаш буга чейин катышкандарды көрсөтүп калса, анда карандашты кайрадан айландыруу зарыл.
- Тренер ысык карандашты айландырат, процессти, ошондой эле катышуучулардын реакциясын көзөмөлдөйт.
- Аягында тренер катышуучулардан алар өздөрүн кандай сезишкендигин сурайт, жана сезимдерди жана мазмун көз карашынан алганда процессти талдоого өбөлгөлөйт. Тренер өздөштүрүлгөн тажрыйбаны жана предметке тиешелүү негизги идеяларды жана окутуунун өзөктүү учурларын кыскача түрдө баяндайт.

Артыкчылыктары

- Метод талдоо, терең өнүктүрүү жана тема тууралуу эмпирикалык ой жүгүртүү үчүн колдонулат жана ар кандай темалар үчүн универсалдуу.
- Ал жупташып иштөөгө көмөк көрсөтөт жана жуптардын натыйжалуу түзүлүшүн камсыз кылат.
- Ал катышуучуларды ишке тартат жана аларды жандандырат. Ал кызыктуу, өтө кыймылдуу (динамикалуу) жана катышуучулардын көңүлүн өзүнө тартып турат. Метод түрткү берип турат жана оюн формасына ээ.



2.2.16. Топтордо талкуулоо

Топтордо талкуулоо – бул аны колдонуунун жүрүшүндө катышуучулар белгилүү бир теманы/ предметти/ маселени чакан топтордо талкуулашат жана белгилүү бир жоопторду жана чечимдерди биргелешип калыптандырышат. Андан кийин катышуучулар өз жоопторун жана чечимдерин аларды башка топтор менен салыштыруу жана белгилүү бир темаларды кийинки талкуулоо максатында сунушташат.

Даярдык жана процесс

- Тренер топтун пикирлерин жана көз караштарын аныктоо үчүн теманы/ предметти/ суроону тандайт.
- Топтордо талкуулоо тез түшүндүрүүгө жана маалыматтарды жана белгилүү бир тема/ предмет/ маселе боюнча топтун катышуучуларынын идеяларын терең түшүнүүгө мүмкүндүк берет.
- Талкуулоону көңүл эргитүүчү жана кеңири кылуу үчүн кошумча материалдар (мисалы, плакаттар, жаңылыктар, мисалдар, тематикалык изилдөөлөр ж.б.) даярдалышы мүмкүн.
- Тренер предметти тааныштырат жана калыстык менен катышуучуларды чакан топторго бөлөт, тапшырма берет жана иштөө үчүн убакытты аныктайт.

- Тренер тандалган тема/предмет/маселе боюнча материалдарды өздөштүрүү үчүн жана суроолорго топ менен биргеликте жооп берүү үчүн топко тапшырма берет. Катышуучу өз ойлорун, көз караштарын так формада билдирип жана жоопторду бере тургандыгы күтүлөт.
- Топтордо талкуулоону баштоо үчүн тренер баарлашуунун кийинки көндүмдөрүн колдонууда топторду колдоп турушу маанилүү:
 - жеке пикирди чагылдыруунун ыкмасы катары билдирүүнү колдонуу;
 - айтылгандарды түшүнгөндүктү текшерүү; талкуулоого дем берүүчү ачык суроолорду колдонуу;
 - керектүү билдирүүнү жөнөтө алган вербалдык эмес сигналдарды колдонуу;
 - талкуулоодо активдүү эмес катышуучуларга дем берүү үчүн узак эмес тыным ж.б.
- Тренер катышуучулардын нускамаларды түшүнүп жаткандыгын текшерет, катышуучулар тарабынан өздүк ойлордун билдирилишин жана активдүү талкууларды колдоп турат.
- Тренер топтордогу процесстерге кылдат байкоо салып турат, зарыл болгон учурларда жардам берет, катышуучулардан материалдарды өздөштүрүүнү суранат, ар кандай идеялардын чагылдырылышына дем берет жана эмнеге көңүл буруу керектиги тууралуу так нускамаларга оң баадагы пикирлерди берет, ошондой эле топтордогу талкуулардан кийин жоопторду жалпылоо процессин багыттап турат.
- Топтор тема/предмет/маселе боюнча өз пикирлерин билдиришет.
- Презентациядан кийин тренер предмет/ маселе боюнча талкуулоону демилгелейт, топтордо жетишкендиктерди жана идеяларды талдайт жана жалпылоону өткөрөт.
- Андан соң тренер катышуучулардан алар өз пикирлерин көрсөтүп жаткан учурда жана топто предметти өздөштүрүү учурунда, башка катышуучулар ар кыл көз караштарды айтып жатканда эмнени сезишкендигин, презентацияга карата даярдануу процессинде топ кантип бир пикирге келишкендигин, аларга теманы/ предметти/маселени өздөштүрүү үчүн дагы бир нерсе керек боло тургандыгы тууралуу сурайт. Андан соң тренер жыйынтыктарды жалпылайт.

Артыкчылыктары

- Метод катышуучулар өз ойлорун так, эл алдында жана эркин билдириши үчүн аларды мотивациялоо максатында сунушталат.
- Эмпирикалык окутуу башка адамдардын тажрыйбасынан сабактарды алуу жана тажрыйба алмашуу мүмкүнчүлүгү катары дем берет.
- Катышуучуларды баарлашуунун жана сөз менен билдирүүнүн, аргументациялоонун жана макулдукка жетишүүнүн өздүк көндүмдөрүн андан ары өнүктүрүүгө активдештирет жана дем берет.
- Катышуучулар кайтарым байланышты жана өздөрү иштеп жаткан теманын жалпылоосун алышат.
- Метод кызыктуу, жагымдуу атмосфера түзөт. Метод топтун көңүлүн бурат жана биргелешип катышууга өбөлгөлөйт. Ал конструктивдүү жана кыймылдуу (динамикалуу).



2.2.17. Экскурсия/изилдөө

Экскурсия / изилдөө бул изилдөө жана ачылыш жасоо аркылуу окутуу үчүн окуу мекемесинин чектеринен (мисалы, мектеп) тышкары башка жерге чыгуу дегенди билдирет.

Даярдык жана процесс

- Тренер теманы жана/же тапшырманы тандайт жана экскурсияны/изилдөөнү кылдат даярдайт жана пландаштырат. Ал орунду тандайт, катышуучуларды окутуу жана пландоо жана изилдөө көндүмдөрүн өнүктүрүү аркылуу даярдайт.

- Катышуучулар экскурсия/изилдөө учурунда бир катар методикалык иш билгиликти (компетенцияларды) колдонушу керек. Аларга, мисалы, максаттуу байкоо жүргүзүү, интервью, тажрыйбаларды жана ачылыштарды документациялоо (мисалы, эскиздер, фотосүрөттөр, аудио же видео жазуулар), топтордогу иштөө, экскурсиядан кийинки маалыматтарды кийинчерээк иштетүү кирет.
- Экскурсиядан/изилдөөдөн кийин байкоолор жана тажрыйбалар менен алмашуу, алынган жыйынтыктарды талкуулоо, баштапкы гипотезаларды, суроолорду, теориялык категорияларды карап чыгуу жана негизги тыянактарды окуучуларга сунуштоо зарыл. Көргөзмөнүн жыйынтыктары тууралуу плакаттарды мектептин коридорлоруна илип коюуга, кинопроекцияны уюштурууга ж.б. болот. Сырттагы публика үчүн тасманы көрсөтүүнү уюштурууга, мектептик же жергиликтүү газетага макаланы чыгарууга ж.б. мүмкүн.
- Бардык милдеттерге кошумча катары жеке жүрүм-турумду, методикалык иштерди, жыйынтыктарды жана топтолгон тажрыйбаны баалоо маанилүү.
- Экскурсияны/изилдөөнү өткөрүү үчүн мектепке жакын жерди тандоо сунушталат. Изилдөө ар дайым конкреттүү предметтин айланасында уюштурулушу керек, мисалы, компаниялардагы иш шарттарды, жергиликтүү газетадагы же радиостанциядагы журналисттин ишинин шарттарын; соода борборундагы жарнаманын; жаштар үчүн оюн-зооктук сунуштарды; мэриядагы саясий маданиятты ж.б. өздөштүрүү.
- Изилдөө учурунда катышуучулар кандай сезимдерге кабылгандыгын аныктоо үчүн тренер катышуучулар менен талкуулоону уюштурушу, жетишкендиктерди жана жыйынтыктарды жалпылоосу зарыл.

Артыкчылыктары

- Изилдөө методу изилдөөчүлүк окутууну жакшыртат, кызыгууну, жеке ишмердүүлүктү, жеке жоопкерчиликти жана өзүн-өзү уюштура билүүчүлүктү жаратат, жалпысынан алганда методикалык иш-билгиликти (компетенттүүлүктү) өнүктүрүүгө жана «билүүгө ынтызар акылды» калыптандырууга шарт түзөт.
- Биргелешип, эреже катары, чакан топтордо иштөө аркылуу изилдөө милдеттерди бөлүштүрүүгө ылайык социалдык окутуу процессин жакшыртат жана социалдык тармактар, мисалы, балким, катышуучулар үчүн жабык болгон, эмгек рыногу менен таанышууга көмөктөшөт.
- Изилдөөлөр адамдар менен, мекемелер менен жана коомчулук менен тыштан өз ара аракеттешүү көндүмдөрүн калыптандырат.
- Изилдөөнүн жардамы менен катышуучулар текст, сүрөттөлүш ж.б. түрүндө кырдаалды символдор аркылуу берилген элестетүү аркылуу алынбай турган тажрыйбаны ала алышат. Мисалы, катышуучулар ызы-чууну угушу мүмкүн, фабриканын жытын сезиши ыктымал, ошентип алар жумуштун шарттары тууралуу толук кабардар боло алышат.
- Эксперттер менен жолугушуу ар кандай көз караштар жана ырым-жырымдар тууралуу толук кабардар болууга, ошондой эле өздүк жеке көз караштарды кичине өзгөртүүгө жардам берет. Ошондой эле пикирди белгилүү бир атайын ролдорду аткаруучу – байкоочу, интервьюер, сүрөтчү ж.б., катышуучулар тууралуу да айтууга болот.
- Экскурсия / изилдөө – бул мектептердин коомго жана жергиликтүү коомчулукка карата багыт алышынын методикалык көрүнүшү.
- Акырында, изилдөө билимдерди өздөштүрүүнүн методу катары эс-тутумду жакшыртат; мындан тышкары, өздөштүрүлгөн тажрыйба менен өздүк билимдерди салыштыруу жүрөт.



2.2.18. Ассоциациялардын картасы

Ассоциациялар картасы – бул өзөктүү идеялар формасында маалыматтарды сунуштоого мүмкүндүк берүүчү метод. Бул маалымат чыгармачыл туюнтмалар, белгилер жана түстөрдү колдонуу менен кагаздын бир бетинде жайгаштырылат.

Даярдык жана процесс

- Тренер картаны түзүү үчүн теманы жана предметти тандайт жана ар бир катышуучу үчүн тиешелүү материалдарды: текст, А4 форматындагы кагаз жана ар кандай түстөгү фломастерлерди берет.
- Тренер кириш кебин даярдайт жана методду, анын артыкчылыктарын жана процессти түшүндүрөт. Андан соң ал ассоциациялардын карталарын түзүү боюнча так нускаманы берет.
- Нускамалар:

«Сиздердин алдыңыздарда текст турат, анын негизинде сиз карта түзүшүңүз керек. Текстти көңүл буруп окуп чыгыңыз жана ар бир абзацтагы өзөктүү сөздөрдү бир түс менен жана башка түс менен өзөктүү сөздөр болбогон, бирок маанилүү болгон сөздөрдү белгилеп чыгыңыз. Эгер астын сызууну аткарасыз, сиз текстти оңой эле эстеп каласыз, себеби 25% жакыны өзөктүү сөздөр, ал эми калган 75% өзөктүү сөздөрдү байланыштыруучу сөздөр болуп саналышат. Текстти окуп чыгып жана өзөктүү сөздөрдү жана терминдерди белгилеп алып, тексттин негизги идеяларын символикалуу түрдө көрсөтүүгө аракеттенип көрүңүз. Борбордук теманы же маселени өзөктүү термин формасында А4 форматындагы горизонталдык багыттагы кагаздын борборунда символдор аркылуу берилген белгилер менен көрсөтүү кажет. Өзөктүү идеяны же негизги терминди тартыңыз. Борбордук белги (символ) 5см жакын көлөмдө болушу керек, жана А4 форматындагы кагаздын ортосуна эч кандай алкактары жок эле жайгаштырылышы абзел, жана, жок дегенде, үч түс менен аткарылышы керек. Борбордук белгинин (символдун) тегерегине бир нече ири башкы бутактарды тартып чыгыңыз (мисалы, дарактын бутактары) жана ассоциациялар түрүндө бутактарга өзөктүү сөздөрдүн белгилерин (символдорун) же элес сүрөттөрүн тартыңыз. Кийинки этапта негизги бутактар андан майдаларга дагы бөлүнүп кетет, алардын ичине сиз мурда калың бутакка тартып чыккан, өзөктүү идеялар менен байланышкан маанилүү идеялардын жана терминдердин сүрөттөрү же белгилери (символдору) тартылат. Мүмкүн болушунча көбүрөөк түстөрдү колдонуңуз жана белгилерди (символдорду) жана сүрөттөрдү үч өлчөм деңгээлинде берүүгө аракеттенип көрүңүз. Эгер сизге оор болсо, аларды символдор аркылуу, өз жөндөмдүүлүктөрүңүзгө жараша, берсеңиз да болот. Биз ар бирибиз өз ассоциацияларыбызды символдор аркылуу берүү үчүн колдоно тургандыгыбызды, жана ассоциациялар картасы «жеке карта» болуп санала тургандыгын эстен чыгарбаңыз».

- Тренер картаны жеке же топтук катары түзүү үчүн материалдарды даярдап коё алат. Ар бир катышуучу жазуу түрүндөгү нускамаларды алышы жакшы болот.
- Тренер карталарды түзүү боюнча процесс жана нускамалар түшүнүктүү болгонун текшерет жана тапшырманы аткаруу үчүн убакытты аныктайт. Символдор аркылуу чагылдырылган презентация тууралуу кеп болуп жаткандыктан, тренер катышуучуларга алардын сүрөт тартуу көндүмдөрү бааланбай тургандыгын айтуусу маанилүү. Катышуучуларды өздөрүнүн ойлорун чыгармачылык менен изденип көркөм чагылдырууга демилгелеп туруу маанилүү.
- Тренердин үлгү, мисал даярдап койгондугу жана, нускамаларды сунуштоого жараша, ассоциациялардын картасын тартып турушу пайдалуу болот.
- Эгер карта чакан топтун ичинде же бүтүндөй класс тарабынан түзүлүп жатса, картаны түзүүгө топтун бардык катышуучуларынын катышуусу маанилүү. Бул деген, фломастерлер же карта доскага жазылып жаткан болсо, анда бор, символдор аркылуу берилген формада маалыматтарды сунуш кылуу үчүн ассоциациялардын чынжырчасы түрүндө колдон колго өтүп турушу керектигин билдирет. Ошентип, процесс ар бир катышуучуга өзөктүү сөздөрдүн карточкаларын толуктоого түрткү болот.

Артыкчылыктары

- Метод көптөгөн жана ар кыл мазмундагы темалар үчүн ылайыктуу.
- Ассоциациялар картасы өзөктүү терминдерди, аларга тиешеси жок предметтерден бөлүү менен, так аныктайт. Ошону менен ал кереги жок сөздөрдөн оолактатып, жана керексиз тактамаларга убакытты коротуунун алдын-алат.
- Метод бардык катышуучуларды чыгармачыл жекече символдор аркылуу берилген же топтук чагылдырууга түрткү берүү менен активдештирет. Маалыматтардын жана идеялардын ири көлөмү камтылган материалдарды визуалдаштыруу үчүн сунушталат.
- Ал мээнин эки жарым шарын тең: логикага: талдоо, сандар, сызыктуулук, сөздөр, логика, тизмелерге жооп берген сол жарым шарды; чыгармачылык: синтез, мейкиндиктин түшүнүү, түстөр, ритмдер, элестетүү борборлору, үч өлчөмдүүлүк, ассоциациялар үчүн жооп берүүчү оң жарым шарды активдештирет. Баш мээнин оң жана сол жарым шарлары бирге иштей баштаган учурда, биздин мээбиз жүз эсе натыйжалуу боло алат! Ассоциациялар карталары баш мээнин оң жарым шарынын да, ошондой эле сол жарым шарынын да көңүлүн буруучу элементтерди камтыйт, ал эми түстөрдү элес сүрөттөрдү, ассоциацияларды колдонуу маалыматтын тез эске сакталышын шарттайт.
- Ассоциациялар картасын дайыма кийинчерээк негизги идеяларды, деталдар тууралуу ой жүгүртүүлөрдү эске салуу үчүн эскертме жазуулар катары колдонууга болот.
- Ассоциациялар картасын класста же топто түзүүдө катышуучулар кызматташууга, ар кандай идеяларды жана катышуучулардын салымдарын кабыл алууга жана сыйлоого үйрөнүшөт, бул метод биргелешип чечим кабыл алуу үчүн сунушталат.
- Чыгармачыл, кызыктуу, мотивациялоочу метод. Метод окуу процессин жана символдор аркылуу чагылдырылышын көзөмөлдөөгө мүмкүндүк берет. Окутуу натыйжалары тез жетишилет. Бул баардыгы катыша турган оюн жана оюн-зооктор аркылуу окутуу. Визуалдуу (көрүү) жөндөмдүүлүктөрү бар катышуучулар бул методу баалашат, ал практикалык мааниге ээ, жана анын жыйынтыктары кийин колдонулушу мүмкүн. Алардын маңызын түшүнүү шартында ассоциациялар картасы контентти өздөштүрүүнүн эң жөнөкөй жана натыйжалуу ыкмасы болуп чыгат.



2.2.19. Имитациялоо/жагдайды моделдештирүү

Анткордук (симуляция) – бул белгилүү бир тема/ предмет боюнча чыныгы турмуштук кырдаалдарды окшоштурууну (имитациялоону) билдирген метод. Анткордуктун (симуляциянын) катышуучулары чындыкты талдай алышат. Анткордук (симуляция) аркылуу ар бир топ өзүн текшере алат жана өзүнүн инсандыгынын жаңы аспектерин жана башкалардын аспектерин аныкташат. Катышуучулар өздөштүргөн тажрыйбаларын күнүмдүк тажрыйба менен байланыштыра алышат жана жашоо-тиричиликте аны ар кыл жагдайларда колдоно алат. Бул метод катышуучуларга өз көз караштарын жана жүрүм-турумун текшерүү жана жаңы көндүмдөрдү коопсуз окуу чөйрөсүндө колдонуу мүмкүнчүлүгүн берет.

Даярдык жана процесс

- Тренер чыныгы анткордук (симуляция) үчүн теманы жана ролдорду аныктайт, тапшырманы аткарууда ар бир катышуучу белгилүү бир ролго ээ болушу үчүн, анткордуктун (симуляциянын) бөлүгүн же бүтүндөй сценарийди даярдайт. Тренер тапшырмалар жана кыскача нускамалар жазылган карточкаларды да даярдап кое алат. Коюлган милдетке жараша анткордукка (симуляцияга) канча катышуучу катыша тургандыгын да көрө билүү маанилүү.

- Тренер катышуучуларды милдеттер, эрежелер менен тааныштырат жана аларга имитациялоого бөлүнгөн убакытты маалымдайт. Анткордукка (симуляцияга) ыктыярдуу катышкан катышуучулар ролдор сүрөттөлгөн таратуучу материалдарды алышат. Кырдаалды мүмкүн болушунча чындыкка жакындатып чагылдырып берүү маанилүү экендигин тренер белгилеп өтөт.
- Катышуучулар алгач таанышып, жана аны белгилүү бир роль менен байланыштыруу үчүн сценарийди окуп чыгышы керек. Максат катышуучулар белгилүү бир адамдын «ролуна кирип», кырдаалдын андан ары өнүгүшүн өзүнө элестете ала тургандыгында, бир нече потенциалдык чечимдерди аныктап жана бир ролду тандай алгандыгында жатат.
- Тренер катышуучулардан аларга ролдор, жагдай жана нускамалар түшүнүктүү болгондугу тууралуу сурайт. Тренер жана катышуучулар даярданууга жана анткордук (симуляция) процессинин өзүнө жумшала турган убакыт тууралуу келишип алышат. Тренер макулдашылган убакытты, ошондой эле окуп чыгуу, ойлонуу, сунуштарды кийирүү, талкуулоо жана чыныгы кырдаалды өнүктүрүү үчүн; бир нече потенциалдуу чечимдерди сындап көрүү жана анткордук (симуляция) үчүн өкүлдөрдү тандоого убакытты белгилеп алат.
- Тренер ар бир катышуучу анткордукту (симуляцияны) көңүл буруп жана эч тоскоолдуксуз көрүүгө мүмкүндүк берүүчү эркин мейкиндикти даярдайт, жана, мүмкүнчүлүк боло турган болсо, импровизациялык сахнаны уюштурат, байкоочулар үчүн отургучтарды жарым айлана кылып жайгаштырат.
- Роль атайын шаймандарды же буюмдарды талап кылган учурда, тренер катышуучуларды ошол буюмдарды же шаймандарды ала келүүнүн зарылдыгы тууралуу кабардар кылат же аларды өзү күн мурунтан ала келет.
- Эгер аудитория кандайдыр бир тапшырма аткарышы керек болсо, анда ролдук оюндардын баштоодон мурун так нускамаларды берүү зарыл.
- Тренер окшоштурууну (симуляцияны) модерациялайт; катышуучулардан түшүндүрмө берүүнү жана катышууну суранат; топтун деңгээлинде түшүндүрмө берүүнү жана тыянактарды чыгарууну суранат; окшоштуруудан (симуляциядан) өздөштүрүлгөн сабактар тууралуу жана алардын чыныгы жашоо-тиричилик менен байланышы тууралуу сурап билет; окшоштуруудан (симуляциядан) кийин кайтарым байланыш берилет жана жыйынтыктар жалпыланат.

Артыкчылыктары

- Метод катышуучуларга чыныгы жагдайларга аралашууга жана аны элестетүүгө мүмкүндүк берет.
- Ал чыныгы жагдайлардагы практиканын жардамы менен өзүнө болгон ишенимдүүлүктү өбөлгөлөйт.
- Ар кандай варианттарды карап чыгууда сунушталат жана жаңы көз караштар, баалуулуктар жана чыныгы жашоодогу жүрүм-турум моделдерин кабыл алуунун же мурдагылардын өзгөрүшүнүн үстүндө иштеп жатканда айрыкча сунушталат.
- Катышуучулар алардын жүрүм-туруму окшоштуруунун (имитациянын) жардамы менен башкаларга кандай таасир тийгизе тургандыгын жана ага кандай таасирленгендигин көрө алышат.
- Анткордук тандоонун кесепеттеринен коркпостон, кырдаалдын өнүгүшүнүн бардык варианттарына жол берет жана ишенимге негизделет.
- Күнүмдүк жагдайларда билимдерди колдонуунун, көндүмдөрдү өнүктүрүүнүн жана көз караштарды өздөштүрүүнүн чыгармачылык методун билдирет.
- Бул практикалык метод катышуучуларды активдештирүү үчүн жана чыныгы жагдайларда таасирденүүсү үчүн көптөгөн мүмкүнчүлүктөрдү берет. Ал активдүү катышууну талап кылат. Анткордук (симуляция) – бул көңүлдүү жана топтун көңүлүн кызыктырып тартып турат.



2.2.20. Жуптардагы интервью

Сүрөттөлүшү

Интервью – бул күн мурдатан даярдалган суроолордун негизинде маалыматтар топтолгон учурда бир же эки адамдын ортосундагы сүйлөшүү. Интервьюнун негизги максаты адамдын субъективдүү көз карашы тууралуу (ишенимдери, көз караштары, тажрыйбасы, атайын билимдери) маалыматтарды топтоо болуп саналат.

Даярдык жана процесс

- Идеалдуу интервью адамдардын жеке катышуусу менен жүргүзүлөт, бирок ошондой эле телефон же электрондук почта аркылуу да жүргүзүлүшү мүмкүн.
- Тренер ылайыктуу теманы тандайт, темага тиешеси бар суроолордун тизмесин даярдайт. Суроолорду даярдоо учурунда тренердин максаты темага тиешелүү болгон, ачык же жабык, тема боюнча көз караштарга, ишенимдерге, тажрыйбага жана билимдерге багытталган суроолорду иштеп чыгуу болуп саналат. Алар аңгемелешүүчү так жооп бере ала тургандай түрдө түзүлүшү керек.
- Тренер дээрлик ачык мүнөздө боло алган интервьюнун темасын белгилейт (мисалы, сиздин аңгемелешүүчү тарап натыйжалуу окутууну кандайча элестете тургандыгын, иш менен камсыз кылуу кызматтары тууралуу эмне билгендигин, анын жашаган жеринин спецификасы кандай экендигин, ал эс алуу күндөрү эмне кыла тургандыгын ж.б. аныктоо).
- Интервьюнун алдында тренер аны өткөрүүнүн методун, катышуучулардын алдында турган милдетин түшүндүрөт, ошондой эле интервьюну өткөрүү үчүн убакытты аныктайт.
- Тренер катышуучулардын көңүлүн маанилүү деталдарга: көз менен түз байланышып туруу, жоопторду жазуу, чечмелебестен же пикир айтпастан жоопторду кабыл алуу, баарлашуунун тону, дененин позасы, жүзүңүздөгү маанай жана кыймыл-аракет, ишараттарга бурат. Тренер керектүү материалдарды ар бир катышуучуга берет: суроолордун тизмеси, катышуучулардын ролдорунун тизмеси ж.б.
- Тренер чоң топ менен иш алып барган учурда (экиден көп адам), ал эки топту түзөт. Биринчи топтун катышуучулары А тапшырмасын алышат, экинчилери – В тапшырмасын алышат (белгилүү бир жагдайларда тапшырмалар бирдей болушу мүмкүн). Катышуучулар үн катпастан даярданышат.
- Жуптар карточкаларды алуу жолу менен капысынан эле тандалышат (жуптун бир катышуучусу биринчи топтон, экинчиси – экинчи топтон). Жуптун ар бир катышуучусу аңгемелешип жаткан адамдан үч мүнөттүн аралыгында интервью алат, анын ишинин продуктусу болуп суроолор, жооптор жана жыйынтыктарды чыгаруу саналат.

Интервьюдан кийин тренер катышуучулар эмнени биле алышкандыгы тууралуу талкуу жүргүзөт.

Альтернативалык метод: эксперт менен интервью

- Метод кайсыл бир тармактагы эксперттин чакырылышын жана ал иштеген тармактан маалыматтарды алуу максатында эксперттен сурамжылоо жүргүзүүнү билдирет.
- Экспертти сурамжылоонун фазаларын: даярдануу, интервьюну өткөрүү жана алынган маалыматтарды иштетүүнү кармануу маанилүү.

- Даярдык интервьюнун убактысын (узактыгын) пландоону камтыйт. Даярдыктын бир бөлүгү экспертти интервьюнун мүнөзү, темасы жана мазмуну, топтун түшүнүү деңгээли; кийинки жолугушуулар жана кызматташтык үчүн потенциал; күтүүлөр менен тааныштырууда жатат. Даярдыктын экинчи бөлүгү катышуучуларды даярдоо менен байланышкан: топту эксперттин келиши тууралуу кабардар кылуу; алардагы демилгелүүлүк сезимин жандандыруу; мүмкүн болгон суроолордун тизмесин жана аңгемелешүүнү өткөрүүнүн жол-жобосун (процедурасын) даярдоо; жоопторду жазуу методун жана отургучтарды жайгаштырууну аныктап алуу зарыл.
- Тренер интервьюнү өткөрүү үчүн шарттарды камсыз кылат, экспертти жана топту жолуктурат, катышуучулардын баарын кыскача тааныштырат жана интервьюнун максатын, ошондой эле интервьюнү өткөрүү методун жана макулдашылган жол-жобону (процедураны) белгилеп берет. Тренер зарыл болгон учурларда ага кийлигишет, себеби максат топ эксперт менен интервьюнү өз алдынча жүргүзүүдө жатат. Жыйынтыктоочу этапта тренер экспертке убакытты бөлүп келгендиги жана интервьюга катышып бергендиги үчүн ыраазычылык билдирет жана топко жыйынтыктар жана топтолгон маалыматтар үчүн ыраазычылык билдирет.
- Маалыматтарды иштетүү процессинде тренер тажрыйба алмашууга дем берет жана катышуучулардан алар кандай жаңы нерселерди билгендигин, жана аларга кошумча маалымат керек болобу же жокпу сурап билет. Ал түшүнүүнү, окутуунун өзөктүү учурларын текшерет жана тема боюнча жаңы идеяларды жалпылайт.

Артыкчылыктары

- Метод катышуучуларга бири-бири тууралуу жана берилген тема тууралуу көбүрөөк билүүгө мүмкүндүк берет.
- Окутуу салыштырмалуу кыска убакытты камтыйт, анын аралыгында бардыгы активдүү катышышат.
- Ал катышуучуларга маалыматтарды топтоого жана теманы кызыктуу ыкма менен – «биринчи булактан» өнүктүрүүгө мүмкүндүк берет.
- Ал тең катышуу дегенди билдирет.
- Метод кызыктуу, динамикалуу, көңүлдү бурат, демилгелейт жана кызыктырат.

