

Руководство для тренеров по профессиональной ориентации

Выходные данные

Издатель

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Головные офисы в гг. Бонн и Эшборн, Германия
Программа «Содействие занятости и профессиональному обучению»

Ул. Исанова, 96,
720001, Бишкек, Кыргызстан

Т +996 312 90 91 47
Ф +996 312 90 65 58

giz-kirgisistan@giz.de

www.giz.de

www.giz-employment.kg

В сотрудничестве с Министерством образования и науки
Кыргызской Республики

Опубликовано

ОсОО «Триада Принт»

Дизайн

ОсОО “Spark Design and Communication”

По состоянию на

Декабрь 2018

Фото/Изображения

Архив программы GIZ

GIZ несет ответственность за содержание данной публикации

По поручению

Федерального Министерства экономического сотрудничества и
развития Германии (BMZ)

РУКОВОДСТВО ПО ОБУЧЕНИЮ

1.1.	Руководство по пилотированию тренинга для тренеров	5
1.2.	Рамочный план Программы пятиступенчатой модели профессиональной ориентации в школах.....	6
1.3.	Тренеры и организация обучения.....	9
1.4.	Коммуникация.....	16
1.5.	Фасилитация.....	17

2. МЕТОДЫ/МЕТОДИКИ

2.1.	Введение в методы/фасилитационную технику	20
2.2.	Методы/методики	21
2.2.1.	Ассоциации	21
2.2.2.	Мозговой штурм	22
2.2.3.	Двойной круг	22
2.2.4.	Ролевая игра.....	23
2.2.5.	«Горячий стул».....	24
2.2.6.	Плакат	25
2.2.7.	Лекция/презентация/мини-урок	25
2.2.8.	Презентация	26
2.2.9.	Веб-поиск	27
2.2.10.	Реальные встречи	28
2.2.11.	Сортировка карточек.....	29
2.2.12.	Игра «атом»	30
2.2.13.	Опрос/анкетирование.....	30
2.2.14.	Управляемая фантазия	31
2.2.15.	«Горячий» карандаш	33
2.2.16.	Обсуждение в группах.....	33
2.2.17.	Экскурсия/исследование	35
2.2.18.	Карта ассоциаций	36
2.2.19.	Моделирование ситуации	37
2.2.20.	Интервью в парах	38

► Значение профессиональной ориентации в системе образования Кыргызстана

Одной из основных задач системы образования является реализация программы по профориентации, направленная на подготовку молодежи к выбору профессии, оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве. В данном процессе поиска всегда затрагиваются ключевые вопросы о будущей деятельности и профессии, которые тесно связаны с идеалом и жизненными планами молодежи.



Квалифицированные требования молодежи соприкасаются с изменениями рынка труда и системой занятости. Из-за расхождения по требованиям образования и рынка труда, профориентация молодежи стала решающей задачей системы образования. В этой связи Министерство образования и науки Кыргызской Республики приняло решение о разработке и внедрении программы по профессиональной ориентации для школьников.

В этом начинании всестороннюю поддержку оказывает Германское общество по международному сотрудничеству (GIZ).

Основным элементом профориентации в школах является пятиступенчатая модель обучения. Обучающимся предоставляется возможность в школе получить обширную информацию о различных профессиях, о дальнейших возможностях получения образования, о ситуации на рынке труда, кроме этого, они получают реальную картину о своих способностях, так как у них появляется возможность ознакомиться на практике с различными профессиями. На этой основе обучающиеся могут совместно с родителями принимать решение о выборе любимой профессии.

Программа профориентации даст возможность молодежи получить поддержку и сопровождение на пути к успешному началу своего профессионального будущего.

Министр

Г.К. Кудайбердиева

1. Руководство по обучению

1.1 РУКОВОДСТВО ПО ТРЕНИНГУ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

Настоящий материал представляет собой руководство для тренеров, которые будут обучать учителей проведению пятиступенчатой Программы профессиональной ориентации для учащихся 9-х классов.

Данное руководство должно использоваться вместе с методическим пособием для учителей: Профессиональная ориентация в 9 классе – Методическое пособие для учителей.

► Контекст обучения пятиступенчатой модели профессиональной ориентации в школах

Цель модели Программы профессиональной ориентации в школах – предоставить учащимся возможность узнать о себе (интересах, способностях, навыках, ценностях и т.д.), о профессиях и планировании карьеры, об учебных заведениях, обучение в которых позволит овладеть желаемой профессией, получить практические знания и испытать желаемые профессии через встречи с реальным миром труда.

Целью программы является: обучение тому, как принимать обоснованные решения при выборе профессии и учебного заведения. Учитель не является экспертом в области профессиональной ориентации, в его функции не входит предоставление информации об образовательной системе, о поставщиках услуг и др.

► Активные методы обучения

Роль учителя в школе тесно связана с методами преподавания Программы профессиональной ориентации. Основная роль учителя заключается не в устной передаче всех знаний учащимся, когда традиционные методы обучения все меньше и меньше используются, акцент больше делается на активных методах обучения, когда учащиеся являются активными участниками процесса обучения.

Использование активных методов обучения позволяет осуществлять эмпирическое обучение, что является предварительным условием для успешной реализации Программы профессиональной ориентации в школе. Все семинары в рамках пятиступенчатой Программы профессиональной ориентации (см. «Профессиональная ориентация в 9-м классе - Методическое пособие для учителей») разработаны таким образом, чтобы учителя могли больше использовать активные методы обучения, которые побуждают учащихся учиться мыслить, исследовать, действовать, принимать самостоятельные решения. Никто не дает окончательных ответов и решений – учащиеся должны осознать, что не существует готового решения, они сами должны исследовать вопросы и найти подходящие ответы и решения.

На рисунке 1 показаны различные методы обучения и эффективность применения этих методов. Данные исследований показывают, что учащиеся запоминают (учатся) более эффективно, если они принимают активное участие в процессе обучения в различных формах – через обсуждения, презентации тем, моделирование реального опыта (ролевые игры) и т. д.

Эффективная профессиональная ориентация в школах не может систематически проводиться теоретически в форме лекций. Лекции используются для общего представления темы каждого занятия, а чтобы оно было эффективным, необходимо делать акцент на использовании активных методов обучения и при активном участии учащихся. Пятиступенчатая Программа профессиональной ориентации в 9-м классе не может быть успешно реализована без широкого использования активных методов обучения. Основное внимание в Руководстве уделяется активным методам обучения.

Рисунок 1: Методы обучения (конус обучения Эдгара Дэйла)

Спустя две недели у нас в памяти обычно остается:		Степень вовлечения в учебный процесс:
90% того, что мы говорим и делаем	Реальная работа	Активная
	Имитация реального опыта	
	Ролевая игра	
70% того, что мы говорим	Проведение бесед	
	Участие в дискуссиях	
50% того, что мы видим и слышим	Наблюдение за реальным процессом	Пассивная
	Просмотр презентации	
	Наблюдение за демонстрационным процессом	
	Просмотр кинофильма	
30% того, что мы видим	Просмотр иллюстраций	
20% того, что мы слышим	Прослушивание выступлений	
10% того, что мы читаем	Чтение	

1.2 РАМОЧНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ ПЯТИСТУПЕНЧАТОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В ШКОЛАХ

Данное Руководство по обучению тренеров разработано с целью внедрения пятиступенчатой модели профессиональной ориентации для учащихся школ. В этом разделе мы рассмотрим основные моменты и дидактические принципы этой модели.

Общая цель программы – через активное участие в пятиступенчатой модели профессиональной ориентации вдохновить молодых людей брать на себя ответственность за свое будущее, дать им возможность лучше узнать себя и свои способности, свои образовательные и карьерные возможности, чтобы потом они могли принять взвешенное решение при выборе школы обучения профессии, с которой вступят в мир труда, где смогут добиться успеха в планировании и реализации своей карьеры.

Программа профессиональной ориентации направлена на создание у учащихся потенциала для принятия самостоятельных решений, с этой целью она объединяет два основных компонента: один компонент направлен на развитие личностных компетенций или осознание собственного “я”, изучение возможных вариантов обучения и профессиональных возможностей. Второй компонент направлен на развитие социальных компетенций, которые имеют еще более важное значение в профессиональном мире. Они должны стать предметом исследования, обучения в рамках профессиональной ориентации. Таким образом, большое внимание в обучении уделяется формированию личности учащихся, и в центре процесса находятся развитие целеустремленности, воли, способности принимать обоснованные решения, педантичность, готовность к практической работе, настойчивость и способность выстраивать отношения.

► Дидактические принципы

Ключевые стороны, заинтересованные в реализации Программы профессиональной ориентации, должны принимать во внимание тот факт, что *профессиональная ориентация – это, прежде всего, процесс*. Работа по профессиональной ориентации должна помочь учащимся осознать свой личный потенциал; ориентировать учащихся при выборе профессии и учебного заведения, поддерживать работу над собой, связанную с выбором определенной профессии, и помочь им сделать независимый выбор профессии и образования. Введение в учебный процесс Программы профессиональной ориентации при формировании личности учащихся требует разработки и использования особой методологии обучения, которая позволит школьнику иметь ясное понимание поставленной цели, получение прямого опыта через активное участие в учебных мероприятиях. Реализацию программы необходимо проводить в форме активного и интерактивного обучения.

В процессе выбора профессии применяются методы, позволяющие учиться активно и развивать ключевые компетенции. Эти методы включают обсуждение, ролевую игру, работу в группах, экспертный метод, ассоциативную карту, составление портфолио карьеры, дебаты «за» и «против», самостоятельную работу, работу в парах, интервью, реальные встречи с представителями рынков труда и т. д. Методы, используемые в Программе профессиональной ориентации, будут рассмотрены более подробно в отдельном Руководстве (см. «Методическое пособие для учителей по внедрению пятиступенчатой модели профессиональной ориентации»). При организации и проведении мероприятия «Реальные встречи» применяются методы, поддерживающие интерактивное обучение в реальных школьных ситуациях, когда молодые люди активно участвуют в обучении и поиске обоснованных решений и ответов для себя: проводят интервью с преподавателями и студентами профессионально-технических лицеев, представителями компаний-работодателей, посещают различные ярмарки профессий, чтобы получить более подробную информацию о выбранной профессии.

Мероприятия «Реальные встречи» требуют тщательной подготовки и выполнения необходимой работы молодыми людьми и учащимися. Для этого требуется внедрение инновационных подходов и более интенсивное сотрудничество между школами и компаниями. При определении условий проведения мероприятия «Реальные встречи» необходимо учитывать общий процесс профессиональной ориентации. Учителя должны знать, что решения о выборе учебного заведения и профессии часто принимаются в семейном кругу. В некоторых странах учащиеся получают индивидуальные консультации. Поэтому, участвуя в Программе профессиональной ориентации, учащиеся делают свой выбор профессии в тесном сотрудничестве с родителями. В рамках проводимой Программы профессиональной ориентации среди учащихся должно поощряться целенаправленное использование таких консультаций.

РАЗДЕЛ ОБУЧЕНИЯ: САМОСОЗНАНИЕ:

Самосознание (это понятие из области психологии) – сознание субъектом самого себя в отличие от иного – других субъектов и мира вообще; это сознание человеком своего (со своим «я») взаимодействия с объективным миром и миром субъективным, своих жизненно важных потребностей, мыслей, чувств, мотивов, инстинктов, переживаний, действий. В данном разделе самосознание – это встреча молодого человека со своим «я» (сильными и слабыми сторонами, интересами, потребностями и способностями) и представляет собой отправную точку для процесса профессиональной ориентации и принятия решений. Если молодой человек знает о своем потенциале (способностях, навыках, сильных сторонах, талантах), он может начать поиск информации целенаправленно: выбирать варианты образования и профессии, наиболее подходящие для него.

Цели

Общая цель этого раздела обучения – помочь учащемуся осознать свои склонности и способности, как часть процесса осознания реальной картины его/ее личности. Молодой человек должен понимать, что работа над его собственным «я» является важной предпосылкой для принятия верного решения; эта работа побуждает его/ее изучать то, что он/она знает, делает хорошо и не очень (сильные и слабые стороны, а также области для развития). Молодой человек, обладающий этой информацией, сможет в дальнейшем сопоставить свой профиль личности с требованиями профессии и школы.

Содержание программы/преподавания и/или содержание обучения

Учащиеся должны научиться определять и исследовать и испытывать свои личные желания, интересы и способности, знать, как выявлять свои таланты и возможности для оценивания и воплощения в жизнь своих ожиданий;

- Признать собственные способности и свою готовность работать.
- Размышлять о своих интересах, способностях, возможностях (проводить самооценку).
- Строить планы и работать над собой, используя выбор профессии и учебного заведения.
- Критически оценивать профессию и должностные обязанности.
- Укреплять чувство собственной ценности (особенно это касается девушек) в плане своей пригодности для широкого круга школ и профессий.

РАЗДЕЛ ОБУЧЕНИЯ: ИНФОРМИРОВАНИЕ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ, КАРЬЕРНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ

Изучение и использование информации об учебных заведениях и различных вариантах планирования карьеры позволяет молодым людям получить новое представление о взаимосвязи между личными компетенциями и требованиями учебных заведений и профессий, предъявляемых к будущим студентам. Участники Программы обучают самостоятельно находить и отбирать нужную информацию по доступным источникам информации – информации центров занятости, службы занятости, рынка труда, базы данных по занятости населения, сайты Интернета, журналы и брошюры, данные об образовательных возможностях учебных заведений, областях деятельности и профессиях, рабочих местах, тенденциях роста и т. д., чтобы использовать эти данные в своем выборе.

Цели

Общая цель этого раздела обучения – расширить возможности молодых людей в получении знаний о различных информационных предложениях относительно учебного заведения и профессии, а также дать им возможность активно и независимо использовать доступные информационные предложения.

Чтобы научить учащихся навыкам выбора профессии и учебного заведения, сначала необходимо обратиться к интересующим их информационным предложениям. Они учатся самостоятельно искать и отбирать информацию из Интернета и других источниках об областях занятости, квалификациях, вариантах профессионального образования и т. д. и обрабатывать ее в соответствии со своими предпочтениями. Молодые люди когнитивно обрабатывают полученную информацию, и им предоставляется дополнительная возможность получить новые идеи и знания посредством личного размышления, возможность лично «пережить» свой опыт. Это в первую очередь относится к эмпирическим упражнениям, которые моделируют практику и реальные встречи, обеспечивая высокую активность и вовлеченность молодых людей, готовя их к дальнейшим процессам выбора карьеры.

Содержание программы/преподавания и/или содержание обучения

- Учащиеся должны усваивать и развивать навыки управления карьерой, собирая и обрабатывая соответствующую информацию об учебных заведениях и профессии;
- Научиться находить информацию о различных учебных или профессиональных программах и отраслях, осознать свои способности и, в соответствии со своими интересами, получить более подробную информацию о выбранных учебных заведениях и дальнейшем образовании.
- Привести в соответствие свои личные отношения и понимание с выбором учебного заведения и профессии;

- Критически размышлять о выбранной карьере и уметь переоценивать ее планирование.
- Приобретать знания о возможностях образования, ведущих к реализации себя в желаемой профессии.
- Обрабатывать имеющуюся или новую информацию структурированным образом, для принятия обоснованного решения при выборе профессии.
- Признавать требования общества, наличие множества форм работы и профессий, умения анализировать социально-экономическую сторону профессии, ее престижность и востребованность.
- Работая с гендерной спецификой определенных профессиональных лицеев и рынков, изучать и оценивать последствия, возникающие в связи с планированием дальнейшего образования и карьеры.

РАЗДЕЛ ОБУЧЕНИЯ: РЕАЛЬНЫЕ ВСТРЕЧИ

В данном разделе учащимся предлагается на практике узнать об интересующих и учебных заведениях и профессиях. Для успешного проведения «реальных встреч» очень важно осветить преимущества, которые они дают молодым людям, для этого необходимы хорошая подготовка к реальным встречам с представителями выбранной профессии и выполнение требований к их проведению для положительной рефлексии и последующей работы.

Под термином «реальные встречи» мы подразумеваем все прямые встречи с рынком труда (беседы с сотрудниками компаний, практика/стажировка), школьное образование (Дни открытых дверей в школах), встречи с учреждениями, имеющими отношение к занятости (службы занятости, информационные центры занятости, учреждения, центры развития карьеры) и где компаниями предлагается обучение. Это также включает в себя однодневные информационные мероприятия, как, например, День девочек, День мальчиков, Дни открытых дверей и т.д. Благодаря «Реальным встречам», учащиеся смогут дополнять и совершенствовать свои теоретические и практические знания о рынке труда и профессий. Перед тем как принять окончательное решение очень желательно еще раз провести интенсивно практическую проверку сформированности навыков или компетенций/образовательного пути, чтобы понять, соответствуют ли реальные требования видению и личным целям.

Цели

Общая цель этого раздела – познакомить учащихся с миром труда и дать им возможность проверить себя на практике в аутентичных ситуациях в мире труда. Молодые люди должны узнать, какие преимущества дает мероприятие «Реальная встреча» в плане принятия решения. Они должны задуматься над тем, что именно им необходимо для «реальной встречи» (практика/стажировка в УЗ/компании). Таким образом, они лучше узнают выбранную свою компанию/УЗ и должны хорошо подготовиться к потенциальной реальной встрече. При подготовке к «реальным встречам» важно хорошо учащимся познакомиться с условиями и правилами поведения во время встреч и т.д.

Содержание программы/преподавания и/или содержание обучения

Благодаря реальным встречам, которые эффективно учитывают весь поток образовательных процессов и/или процесс выбора профессии, молодые люди могут больше узнать о мире труда и профессий. Поэтому важно для учащихся тщательно подготовиться к таким встречам, чтобы осмыслить приобретенные знания и опыт, иметь возможность самостоятельно получить полную информацию об образовательных возможностях и интересующих профессиональных сферах.

Для осуществления вышесказанного имеются разные способы и многочисленные возможности, например, интервью с экспертами (представителями учебных заведений и профессий), стажировки в учебных заведениях (несколько дней стажировки, Дни открытых дверей) и стажировки в компании (тренинги и беседы с сотрудниками компаний), посещение ярмарок профессий, специальных мероприятий, учитывающих гендерную специфику (День девочек и мальчиков). Цель состоит в том, чтобы учащиеся приобретали информацию о возможностях дальнейшего образования и сравнение знаний, необходимых для определенных профессий с их интересами и желаниями; новые знания, делая выводы из ситуаций, и проводили практическую проверку интересующих их учебных заведений и предпочтительных профессий; чтобы они могли получить консультации учреждений, предлагающих помощь в планировании образования/карьеры, и имели возможность использовать эту помощь в своих целях.

В рамках этого раздела Программы профессиональной ориентации молодые люди смогут принять решение о своем будущем учебном заведении и/или профессии.

РАЗДЕЛ ОБУЧЕНИЯ: ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ

На этом этапе процесса учащиеся уже изучили свои интересы и способности, освоили навыки управления карьерой через сбор информации и исследования; они знают о различных вариантах образования и карьерного роста, могут понять взаимосвязь своего самоопределения с требованиями профессии и уже на практике познакомиться с учебными заведениями и работой. Теперь они должны принять решение (ступень 5) относительно дальнейшего выбора учебного заведения и профессии.

Цели

Общая цель этого раздела обучения – дать возможность молодым людям, участникам Программы профессиональной ориентации, принять независимое решение относительно их дальнейшего выбора учебного заведения и профессии.

Содержание программы/преподавания и/или содержание обучения

На этом этапе молодые люди балансируют между желаемым учебным заведением/карьерой и осуществимостью выбора, в контексте взаимодействия с людьми, которые влияют на их решения, например, родителями, сверстниками, друзьями, консультационными учреждениями, компаниями и обществом;

- В ходе процесса выбора профессии им следует определить свою позицию в отношении желаемого учебного заведения и/или карьер.
- Они должны привлечь родителей (опекунов) в качестве важной поддержки при принятии решений.
- Они должны еще раз проверить, сопоставить выбранное учебное заведение с перечнем своих критериев.
- Молодые люди еще раз должны сравнить свой профиль личности с требованиями выбранного учебного заведения и только после этого принять окончательное решение.

1.3 ТРЕНЕРЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

Семинары по профессиональной ориентации

Семинары в рамках пятиступенчатой Программы профессиональной ориентации включены в «Руководство "Профессиональная ориентация" в 9-м классе – Методическое пособие для учителей».

Каждый семинар имеет четко определенные цели, структуру, процесс, мероприятия, технологию и методику

обучения, а также социальную форму. Основная цель семинара - использовать эмпирическое обучение для обеспечения того, чтобы деятельность каждого участника была частью общих задач. Семинары должны использовать разнообразные интерактивные методы и технологии обучения, качество коммуникации, взаимное признание и уважение посредством свободного

выражения мыслей, исследования, обмена личным опытом и развития положительной атмосферы поддержки как со стороны тренеров, так и членов группы.

Роль тренеров

Тренер обучает учителей реализации требований Программы профессиональной ориентации с фокусом на объяснение самого процесса, иницилируя, с целью передачи знаний участникам для восприятия новшеств в области профессиональной ориентации. Это означает, что мероприятия в рамках обучения разработаны и отбираются таким образом, чтобы поддерживать внутренние процессы, происходящие между участниками семинара.

Независимо от состава целевой группы участников тренинга, от учреждения, в которых осуществляется обучение, и от того, проводит ли тренер обучение в одиночку или в паре с со-тренером, применяются определенные правила и принципы, что делает роль тренера специфичной и многообразной:

- Тренеры всегда руководствуются золотым правилом: «Чему я хочу научить участников и как я могу этого достичь? Что я могу сделать, чтобы им нравилось то, что они делают?»
- Тренеры руководят процессом и обеспечивают условия для проведения семинара.
- Они организуют мероприятия таким образом, чтобы участники чувствовали потребность и желание активно участвовать и вовлекаться в процесс изучения нового контента.
- Они направляют общую деятельность, обеспечивая первоначальный импульс, стимулируя ожидаемый процесс обучения отдельных лиц и группы.
- Они контролируют процесс и всегда дискретно направляют (ориентируют) его на ключевые вопросы и действия и избегают отступлений.
- Они несут ответственность за этот процесс и несут ответственность за результат, достигнутый группой.
- Они создают и стимулируют позитивную дружелюбную атмосферу доверия, принятия и уважения.
- Они знают, что не бывает правильных и неправильных ответов, а ответ/реакция, которые они получают от группы, – это всего лишь один шаг в процессе развития и новая ситуация в обучении.
- Поведение тренеров должно быть моделью поведения, которую они хотят передать. Это включает в себя: жестикюляцию, тон голоса, словарный запас, то, как они принимают разные мнения участников (толерантность), как общаются с членами группы (уважение), как передают знания, реагируют на несоблюдение правил, поддерживают позитивный подход; они отступают и позволяют участникам работать независимо (доверие), принимают и реагируют на различные результаты групп (поддержка), не оценивают ответы как правильные и неправильные и не говорят: «плохо» или «хорошо».

Цели, задачи, содержание и мероприятия в рамках семинаров были адаптированы к возрасту, потребностям и уровню развития целевой группы.

- Тренеры всегда подвергаются оценке группы, с которой они работают, и они в некотором смысле являются «общественными деятелями».
- Первое впечатление, созданное тренером, очень важно, поэтому им рекомендуется вести себя уверенно и вежливо, создавая эмоционально-благоприятную среду в группе как в начале, так и в процессе работы.
- Тренер всегда внимательно прислушивается к потребностям, интересам и пожеланиям группы и положительно отвечает на них в соответствии со своими возможностями.
- Тренеры всегда помнят о характеристиках целевой группы, с которой они работают, будь то учащиеся, молодежь или коллеги и адаптируют содержание и действия своей работы к характеристикам и особенностям группы.

РАБОТА В ПАРЕ С СО-ТРЕНЕРОМ

Тренерам рекомендуется работать с со-тренером, чтобы разделить ответственность за качество процесса подготовки, потока работы и анализа после обучения.

Особенно им рекомендуется работать в паре, когда в команду принят новый тренер. В таких случаях новичок работает в паре с более опытным тренером.

Один тренер обычно занимает центральное место в руководстве деятельностью, в то время как другой тренер, имеющий статус со-тренера, контролирует процесс, оказывает помощь и поддержку на основе соглашений между тренерами, являясь «глазами и ушами» своего партнера.

Паре тренеров (и/или тренеру и со-тренеру) перед обучением важно провести встречу, чтобы подготовить, согласовать и разделить обязанности и роли, условия, пространство, рассадку участников, материалы, техническое оснащение, поток учебного процесса – всё с полным взаимным доверием, уважением и конкретизацией деятельности. Данная рекомендация дается для того, чтобы они во время подготовки приняли определенные единообразные правила проведения сессии и в равной степени участвовали в них; эти правила, например, говорят о том, когда и как со-тренер участвует в сессии, пока тренер играет ведущую роль, а также о других важных аспектах проведения семинара. Когда пара ведет тренинг, динамика и ритм занятий меняются. Это стимулирует группу участников. В данном случае ответственность за качество учебного процесса несут оба тренера.

Рекомендации для пары тренеров / для работы с со-тренером:

- Пара тренеров представляется и начинает обучение, со-тренер отходит в сторону, чтобы четко показать, кто является главным тренером и кто оказывает ему поддержку, принимая роль со-тренера.
- Со-тренер оказывает практическую помощь: раздает письменные материалы.
- Со-тренер обходит группы вместе с тренером и принимает все необходимые действия в отношении задачи, поставленной перед группой.
- Со-тренер – это вторая пара глаз и ушей, контролирующая реакцию группы, и, если требуется реакция со стороны тренеров, немедленно приближается к тренеру и договаривается с ним относительно действий в ответ на вновь возникшую ситуацию.
- Со-тренер всегда помнит, что он является основным помощником тренера в оказании ему профессиональной и личной поддержки, и стремится продемонстрировать это отношение через свое поведение. Если группа сможет признать взаимно-дружелюбные отношения в паре тренеров, которые демонстрируют взаимную поддержку, то эта энергия и положительный настрой также будут заимствованы группой.

- Со-тренер фиксирует обсуждения в группе, интересные идеи и предложения, а также обобщает информацию с целью подготовки отчетов.

После тренинга пара тренеров проводит совещание, анализируя свою работу на основе критериев:

1) Оценка процесса: сравнивают запланированные и выполненные мероприятия, возможные отклонения от предполагаемого сценария и их причины с тем, чтобы исправить допущенные ошибки в будущей работе, отмечают реакции группы на определенные действия, групповую атмосферу, комментарии и предложения группы.

2) Оценка эффективности: они отмечают отзывы группы относительно того, были ли достигнуты цели, какие уроки извлекли участники, как они могут их применять в дальнейшей работе, полезен ли обмен и опыт, какие изменения участники отметили в себе. Тренеры анализируют форму оценки.

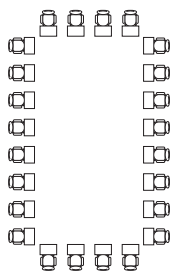
3) Оценка воздействия: она может содержать в себе идеи группы о том, где и как участники смогут использовать знания, полученные при обучении в конкретных условиях, как показатели изменения окружающей среды. Пара тренеров обеспечивает взаимную обратную связь, принимает от участников конструктивные предложения, используя определенные слова, чтобы понять, что может быть улучшено – всё это также касается компетенции тренера.

► Организация пространства для обучения

Методы и техники обучения, используемые тренерами, требуют, чтобы они должным образом обеспечили организацию пространства. Таким образом, тренеру отводится роль дизайнера интерьера. Каждый метод имеет свою специфику, требования в отношении

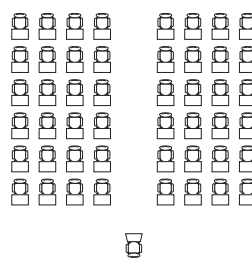
организации пространства и определения цели, которые необходимо достичь. Предлагается несколько моделей организации пространства: пленарная работа, работа в группах, работа в парах, комбинированная модель – пленарная работа и работа в группах.

МОДЕЛЬ 1: ПЛЕНАРНАЯ РАБОТА С УЧАСТНИКАМИ



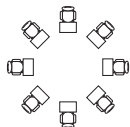
“Большой круг”

- В группе 25-30 участников
- Группа сидит в большой круг
- Пленарная работа проводится со всей группой
- Со всеми участниками поддерживается прямой зрительный контакт
- Тренер является частью группы



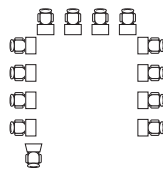
“Амфитеатр”

- В группе более 30 участников
- Презентация тренера доминирует в работе с группой
- Зрительный контакт может быть ограничен



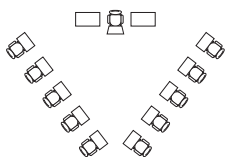
“Круг”

- В группе 10-15 участников
- Пленарная работа проводится со всей группой
- Со всеми участниками поддерживается прямой зрительный контакт
- Более тесный контакт между тренером и группой



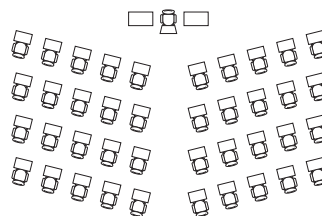
“П-образная рассадка”

- В группе 10-15 участников
- Пленарная работа проводится со всей группой
- Со всеми участниками поддерживается прямой зрительный контакт
- Тренер отделен от группы



“V-образная рассадка”

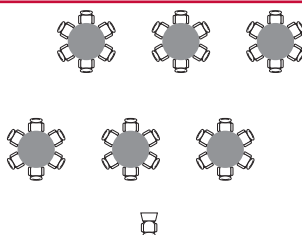
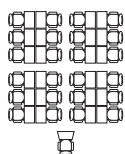
- Такая форма рассадки подходит только для небольших групп
- Хороший доступ к аудиовизуальным средствам
- Оптимальный контакт между тренером и участниками
- Данная форма рассадки менее формальна, чем П-образная рассадка



“Рыбный скелет”

- В группе более 30 участников
- Хороший доступ к аудиовизуальным средствам
- Тренеру удобно перемещаться между рядами
- Не всех участников одинаково хорошо видно

МОДЕЛЬ 2: РАБОТА В ГРУППАХ



- В группе 25-30 участников
- Зрительный контакт ограничен
- Тренер работает как со всей группой, так и с малыми группами
- Такая форма поддерживает максимальное участие каждого участника с его места
- Тренер лучше взаимодействует с каждой группой по отдельности
- Постоянное внимание/поддержка какой-то одной группы не всегда желательна
- В связи с работой в нескольких группах существует риск рассеивания внимания
- Не все участники имеют хороший доступ к аудиовизуальным средствам

МОДЕЛЬ 3: РАБОТА В ПАРАХ



- Тренер взаимодействует с группой пар и с каждой парой по отдельности
- Со всеми участниками поддерживается прямой зрительный контакт

МОДЕЛЬ 4: КОМБИНИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ: ПЛЕНАРНАЯ РАБОТА И РАБОТА В ГРУППАХ



- В группе 20-25 участников
- Пленарная работа проводится со всей группой
- Модификация пространства: одно и то же пространство используется как для пленарной работы, так и для работы в группах
- Тренер взаимодействует со всеми участниками в ходе пленарной работы и с отдельными группами в ходе работы в группах

Организация пространства и участие участников в мероприятиях семинара тесно взаимосвязаны:

- Участники, сидящие на последних рядах, на практике иногда менее активны, чем сидящие на передних рядах.
- Любая форма рассадки с использованием рядов уменьшает потенциал взаимодействия между участниками (взаимодействуют ли участники университетских лекций в амфитеатрах?).
- Изменение формы рассадки может как стимулировать участников, так и, напротив, делать их более пассивными, поэтому задача тренера заключается в том, чтобы подобрать наилучшую форму рассадки.

► Рекомендации по организации помещений

- Тренер должен проверить помещение, в котором будет проходить обучение, за несколько дней до начала обучения, чтобы убедиться в наличии достаточного пространства, в противном случае принять меры по поиску нового помещения.
- Организация помещения является ответственностью тренера и должна быть завершена до прибытия участников.
- Тренер, выступая в качестве дизайнера интерьера, всегда имеет в виду различные варианты организации пространства и старается обеспечить мобильность частей интерьера.
- Тренер всегда помнит о целях, содержании, действиях, выбранных методах и техниках обучения и организует пространство соответственно.
- Соответствующее пространство означает:
 1. Помещение будет использоваться группой в течение всего времени работы.
 2. Оно имеет достаточное естественное освещение, вентиляцию, достаточно столов и стульев по количеству участников.
 3. Оно отвечает мобильности, его пространства достаточно для комфортного перемещения участников и тренеров между столами и стульями.
 4. Имеется достаточно розеток для технического оборудования, есть

функциональные стены или доски для размещения результатов работы, есть возможность разместить доску и/или флип чарт и/или иную поверхность для записи, которые должны быть видны всем.

- При организации пространства тренер должен позаботиться о чистоте столов/парт, стульев, своего стола и убедиться, что на рабочих столах находятся только материалы, необходимые для работы.
- При необходимости тренер может попросить помочь передвинуть столы/ парты или стулья, но всегда должен делать это с разрешения уполномоченных лиц.

ПОДГОТОВКА МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ РАБОТЫ С ГРУППОЙ

Все сессии обучения и семинары требуют подготовки рабочих материалов. Материалы могут быть различной формы, причем выбор зависит от целей, поставленных тренером, и сценария, который он использует: это могут быть письменные материалы, фотографии, слайды, фильмы, рисунки, плакаты, графики, таблицы, схемы, журналы и т.д.

Рекомендации касательно качества подготовки материалов

- Подготовка материалов для участников является ответственностью тренера.
- Тренер приносит с собой необходимые материалы и размещает их на своем столе до прибытия участников.
- Если тренер демонстрирует материалы участникам в течение пленарной работы, он должен обеспечить то, чтобы все участники могли видеть материалы.
- Если используется метод/техника обучения, когда каждый из участников должен получить раздаточный материал, тренер обязан подготовить достаточное количество копий материалов по количеству участников, тем самым проявляя заботу об участниках и показывая ответственное отношение к работе.
- В зависимости от организации деятельности во время применения того или иного метода/ методики, тренер может раздавать материал участникам во время работы или разложить его по столам участников до их прибытия.
- В случае необходимости тренер может обратиться за помощью к кому-либо из членов группы при раздаче материалов и должен всегда проверять, все ли участники получили необходимые материалы.
- Для работы с материалами требуются четкие инструкции, поэтому тренер должен сформулировать инструкции таким образом, чтобы все участники понимали, что они должны делать и как работать с материалами.

- После выполнения определенного задания тренер просит участников убрать соответствующие материалы, чтобы иметь возможность работать над новыми заданиями
- Расходные материалы: бумага формата А4, фломастеры, маркеры, флип чарт, бумажный скотч, ножницы, наклейки должны быть подготовлены тренером заранее и в достаточном количестве для всех участников для достижения поставленной цели.

РАБОТА С НОВОЙ ГРУППОЙ УЧАСТНИКОВ

Успешное проведение семинара означает, что группа была активной, достигла запланированных целей и получила ожидаемый (или превышающий ожидания) объем знаний, способностей, навыков, интересных идей для применения их на практике. Также, как в условиях учебного заведения, преподаватель знает учащихся, с которыми он работает, так и семинары являются источником знаний для тренера о тех участниках, кто проявляет больше свободы в такой работе и вносит больший вклад, чем ожидалось.

Работа с новой группой – еще более сложная задача для тренера. Итак, тренер впервые встречается с новой группой. Что он должен сделать в первую очередь? Ниже приведены несколько рекомендаций.

Рекомендации по знакомству и работе с группой

1. Информация о группе

Рекомендация заключается в том, чтобы до начала обучения тренер получил информацию о количестве и составе участников, их опыте работы по профессиональной ориентации, их мотивациях и ожиданиях от участия в семинаре.

2. Обработка информации – группа и тренер

После сбора всех соответствующих данных тренер обобщает их и таким образом получает информацию о группе участников, с которыми ему предстоит работать.

3. Группа, содержание и цели

На основе информации о группе тренер выделяет цели и содержание обучения соответствующей группы. Он анализирует опыт, мотивацию и отношение группы и связывает их с содержанием и целями. Важно найти позитивные ключевые моменты, на которые он сможет опираться во время работы, а также попытаться предсказать возможные риски при реализации намеченных мероприятий. Следующим шагом должно стать создание стратегии преодоления потенциальных трудностей.

4. Тренер и группа

Поскольку каждая сессия начинается с презентации, тренер должен сначала продумать вопросы, которые он будет использовать при знакомстве с участниками. При первой встрече вопросы должны иметь общий характер, обеспечивать чувство комфорта, стимулировать взаимный контакт и поддерживать групповую динамику. Тренер должен представиться таким образом, чтобы участники приняли его в качестве тренера группы.

5. Приветствие

Существуют различные способы, чтобы расположить к себе участников и создать комфортную атмосферу.

6. Имена

Каждый человек чувствует себя хорошо, когда его называют по имени. Поэтому роль тренера – узнать имена участников группы: подготовить бейджики для записи имен, идентификационные карточки или наклейки. Обращение друг к другу по имени внутри группы обеспечит чувство доверия и уважения и является проявлением интереса друг к другу.

7. Создание приятной и раскованной атмосферы

Для участников семинара создается благоприятная стимулирующая рабочая среда, что входит в задачу тренера. Такая атмосфера даст группе стимул для открытий, исследований, обмена и обучения. Тренер демонстрирует искреннее, позитивное, дружелюбное отношение, поощряет и мотивирует участников. Он должен относиться ко всем группам и к каждому в группе одинаково, уделяя им равное внимание, демонстрировать открытость для предложений и комментариев и предоставлять постоянную обратную связь.

8. Четкие инструкции

Инструкции должны четко описывать программу обучения, ее назначение и метод реализации. Рекомендуется всегда проверять, понятны ли инструкции. Иногда инструкции могут быть просто записаны на листах бумаги и розданы участникам. Тренер должен говорить четко и ясно, поддерживая зрительный контакт со всей группой и отдельными участниками, с помощью жестов обеспечивая невербальное общение и реакцию группы.

9. Уважение принципов обучения

Перед тренером стоит сложная задача – руководить группой в процессе обучения и проведения запланированных мероприятий для достижения

положительных результатов. Поэтому важно, чтобы участники уважали принципы, на которых основано обучение: активное участие всех участников, целеполагание требует четкого акцента на содержании; ориентирование на группу предполагает принятие ответственности за процесс обучения, учитывая его потребности; мотивация обеспечивает реакцию на удовлетворение потребностей группы; применение различных методов и методик обучения будет способствовать динамике деятельности для охвата контента и адекватной реакции на различные стили индивидуального обучения; учет опыта участников дает возможность связать теорию и практику. Рефлексия достигается, когда участникам тренинга предлагается осмыслить и выразить преимущества семинара или обучения в целом, новые знания в их собственном контексте, идеи и цели, которые они понимают, а также их возможность распространять эти знания и понимание на новые области деятельности. Предоставление обратной связи является полезным и рекомендуемым способом достижения двусторонней коммуникации и получения информации о том, как воспринимается определенная методика обучения, ее эффект, и получение конкретных предложений по улучшению проведения. Учебная среда должна излучать взаимное доверие и уважение, выраженные в различных формах: быть приятной, запоминающейся, раскрепощенной и активной. Благоприятная и комфортная среда поддерживает готовность к обучению каждого участника и группы в целом; обучение означает непрерывный процесс улучшения через обратную связь того, как новый контент может применяться на практике.

10. Управление временем

График деятельности в повестке дня семинара (сценарий) требует от тренеров полного внимания к его реализации в запланированные сроки. Если группа увлечется каким-либо узким направлением/темой и возникает оживленное обсуждение, превышающее выделенные для него временные рамки, тренер должен использовать определенную методику, чтобы одновременно поддержать интерес к теме и в то же время направить группу на следующие действия, озвучив время, оставшееся до конца работы над темой, чтобы группа это поняла. Если осталось лишнее время, тренер может вновь вернуться к обсуждаемой теме и инициировать краткое обсуждение или подвести итоги и поиграть с группой, выбрав подходящую игру, чтобы расслабиться или зарядить группу энергией.

1.4 КОММУНИКАЦИЯ

Коммуникация (общение) – это процесс социального взаимодействия, при котором люди оказывают влияние друг на друга посредством передачи и восприятия информации в условиях межличностного и массового общения.

Сообщение является целевой и направленной информацией, определенным образом сформулированной, имеющей взаимное или одностороннее воздействие. Информация отправляется одним из участников другим в качестве сообщения, или ею обмениваются участники взаимодействия. Сообщение формируется с использованием следующих знаков коммуникации: вербальные символы (устные или письменные) и невербальные знаки (движения тела, пространство, атмосфера, социальный климат и т.д.).

Настоящая коммуникация достигается, когда отправленное сообщение получено и вызвало адекватную реакцию изменения. Понимание сообщения зависит от характеристики получателя (знания, образование, опыт, мотивы, система ценностей, мнения, личные характеристики), от того, в какой степени получатель знает отправителя (его мотивы, характеристики, мнения, ценности, образование, культуру), от особенностей системы сообщений и кодирования.

Коммуникацию характеризуют следующие принципы: она неизбежна, необратима, неповторима, коммуникации можно научиться. Коммуникация состоит из того, что мы говорим, того, как мы это говорим, поэтому одно и то же сообщение может иметь разные последствия. Коммуникация передает мысли, эмоциональные состояния, потребности, убеждения, важные или принятые ценности, а также мнения, предрассудки и ожидания. Уважение принципов коммуникации обеспечивает определенные стандарты качества коммуникации, которые необходимо соблюдать.

Наша рекомендация – овладеть навыками коммуникации.

Предложения по активному слушанию – как слушать сопереживая

Для процесса коммуникации важно понимать чувства и потребности. Тренеры должны:

- Внимательно слушать своего собеседника, демонстрируя внешнее внимание, поддерживать зрительный контакт. Следует поддерживать собеседника с приятным выражением лица.

- Проявлять интерес к сообщениям собеседника (вербально и невербально), выражать подлинный интерес, уделяя время и внимание разговору.
- Выражать беспристрастность, избегать проявления выражений своих взглядов, согласия или несогласия с тем, что говорит собеседник. Вместо этого следует внимательно слушать и стремиться понять, что говорит собеседник.
- Задавать беспристрастные и открытые вопросы, чтобы лучше понять, о чем говорит собеседник и показать, что его внимательно слушают.
- Перефразировать своими словами сказанное собеседником, чтобы проверить свое понимание.
- Слушать больше, говорить меньше.
- Проявлять терпение и слушать собеседника, не перебивая его.
- Обращать внимание на содержание сообщений и признавать чувства собеседника: если предмет важен для собеседника, он проявит эмоции по отношению к нему. Эмоции часто являются самой важной частью сообщения.
- Использовать активные методы слушания, чтобы реагировать на потребности говорящего человека, узнать, что он думает. Обобщать впечатления и четко выражать их – это обеспечивает лучшее понимание предмета и собеседника. Тренер должен знать, как это сделать: он умеет выслушать молча, обдумать услышанное и дать время собеседнику высказаться до конца.
- Иметь в виду, что активное слушание является самым эффективным методом проведения разговора, переговоров для достижения согласия.
- В своей речи и сообщениях обращаться непосредственно к собеседнику, выражая факты и признавая по фактам чувства собеседника, при этом поддерживая потребности собеседника.
- Оказывать конструктивную поддержку реакцией, означающей уважение к мыслям, чувствам и потребностям собеседника.
- Верить в силу сообщения и выстраивать истинное взаимное доверие.
- Избегать отвлекающих движений в невербальной коммуникации: например, смотреть на часы, мобильный телефон, в окно, потому что в этом случае внимание обращено не на собеседника.

Рекомендации по использованию активных методов слушания

МЕТОДИКА	ЦЕЛЬ	ПРИМЕРЫ
Поощрение	Выражение интереса и поощрение другого человека продолжать разговор.	Использование нейтральных слов, различных интонаций голоса, избегая выражений согласия или несогласия: к примеру, «Расскажите мне, пожалуйста, больше об этом!», «Расскажите, пожалуйста, как это произошло?», «Что Вы собираетесь делать сейчас?»
Объяснение	Объяснение того, что было сказано, и получение дополнительной информации поможет понять другое мнение.	При возникновении вопросов предлагаются дополнительные объяснения: «Как это произошло?», «Вы что-то узнали о ...?»
Повторение	Слушание и понимание разговора, проверка смысла сказанного и повторение фактов.	Повторение основных идей и фактов: например, «Я слышал, Вы говорили ...»
Зеркало чувств / размышлений	Выражение понимания чувства других; помощь собеседнику в осознании своих чувств.	Отражение чувств собеседника словно в зеркале: например, «Вы выглядите очень расстроенным и сердитым!»
Обобщение	Признание прогресса, группировка важных идей и фактов; создание основы для дальнейшего обсуждения.	Обобщение основных идей и чувств: например, «Я бы сказал (-а), что основные идеи, которые Вы представили, ... и что Вы почувствовали ...»
Положительная оценка	Подтверждение того, что важно для человека.	Подтверждение ценностей, чувств, усилий, результатов деятельности: например, «Я вижу, Вы очень стараетесь решить проблему, и это важно для Вас».

1.5 ФАСИЛИТАЦИЯ

Фасилитация – это процесс, направленный на организацию групповой работы и руководство проведением обучающих сессий.

Тренер/фасилитатор направляет процесс сотрудничества на эффективное достижение поставленных целей, используя определенный контент в группе, применяя знания и навыки, связанные с управлением динамикой, процессами, структурами, а также взаимодействием внутри группы. Роль фасилитатора заключается в том, чтобы стимулировать, содействовать, слышать, направлять и руководить участниками посредством четких структур процесса фасилитации.

Основными инструментами фасилитации являются: использование открытых вопросов, перефразирование, поощрение, ссылка на собственный опыт и знания, руководство процессом обсуждения, работа с «трудными» участниками, обобщение, оценка, мотивация, активация и участие участников во взаимном обмене.

Рекомендации по коммуникации/фасилитации:

- Главная роль тренера – обеспечить проведение обучения, исполняя следующие роли: активного слушателя, организатора, хранителя позитивной атмосферы, посредника и поставщика обратной связи, с применением активных методов, координирует и оценивает взаимодействие в группе.
- Тренер начинает обсуждение с открытых вопросов или заявлений.
- Он поощряет и вовлекает в работу скромных, сдержанных, застенчивых участников.
- Контролирует с уважением доминирующих участников надлежащим образом, направляя процесс в нужное русло.
- Дает четкие инструкции и проверяет понимание задач участниками.
- Преодолевает сложные ситуации, обеспечивая уважение участников.

- Проводит тренинг приятным голосом, чтобы все могли его слышать.
- Поддерживает зрительный контакт с отдельными участниками и группой.
- Использует средства невербальной коммуникации, подходящие для передаваемых сообщений.
- Стимулирует всю группу одинаково, создает командную атмосферу сотрудничества.
- Подводит итог обсуждений и обобщает знания, полученные участниками по основным ключевым аспектам обучения.
- Стимулирует достоверные, разнообразные, обоснованные, продуманные мнения и комментарии.
- Стимулирует работу каждого участника и группы в целом.
- В случае необходимости, терпеливо предоставляет дополнительные инструкции.
- Быстро и функционально перенаправляет действия участников.
- Направляет и стимулирует взаимодействия внутри группы для активации пассивных участников.
- Создает атмосферу доверия и уважения ко всем высказанным мнениям, в том числе и отличающимся.
- Стимулирует участников к взаимному общению и слушанию друг друга.
- Контролирует эмоциональный статус взаимодействия в группе и в случае необходимости, проводит коррекцию.
- Выражает сопереживание в общении с участниками.

Обратная связь

Предоставление обратной связи является одним из наиболее важных навыков, используемых тренером в его работе. Поэтому тренер должен знать, что такое обратная связь, ее цель, характеристики и принципы предоставления. Обратная связь является неотъемлемой частью коммуникации тренеров, полезным инструментом для улучшения учебного процесса и одним из ключевых факторов построения качественных отношений сотрудничества.

Обратная связь, как двусторонний процесс, представляет собой механизм предоставления информации человеку или группе о том, как определенное поведение человека/группы влияет на других, и то, что они видят в качестве сильных сторон или же характеристик поведения, которые необходимо улучшить.

Конструктивная обратная связь способствует самопознанию, предлагает варианты и выбор, стимулирует личное и профессиональное развитие и помогает участнику/группе быть более продуктивными, способствует чувству удовлетворения и доверия, дает четкие рекомендации по следованию правильным целям и является положительным явлением.

Обратная связь нацелена оказывать влияние на изменение в поведении человека/группы:

- Обеспечение уважения к позитивному поведению.
- Улучшение качества работы путем искоренения нежелательного поведения и формирования инструкций по улучшению поведения.
- Создание и поддержание отношений доверия и поддержки; разъяснение ожиданий относительно человека/группы.
- Влияние на мотивацию и позитивные изменения в поведении с целью его улучшения и развития.

Обратная связь может предоставляться регулярно в повседневной жизни различными способами, например, сознательно – кивая головой; неосознанно – глядя в окно; спонтанно – «Это было здорово!»; обдуманно – «Это было очень важно для меня, ты оказал мне поддержку, когда мне это было нужно больше всего!»; вербально – «Да...»; невербально – путем обращения к другому человеку и внимательного его слушания; формально – форма оценки, оценочное упражнение; неформально – аплодируя, похлопывая по плечу.

Наиболее эффективная обратная связь имеет следующие характеристики:

Описательная

Содержит точное описание поведения, фактов, событий и произведенного эффекта поведения, а также информацию о том, что именно должно быть изменено посредством описания позитивных изменений в поведении, и того, как и что можно сделать по-другому.

Направлена на повышение эффективности работы и улучшение поведения

Обратная связь направлена на поведение, которое может быть изменено, и связана с конкретной задачей для человека/группы – на что они могут повлиять, что могут изменить и контролировать.

Четкая и прямая

Обеспечьте обратную связь, используя простой и понятный, лаконичный и точный язык. Фасилитатор должен быть уверен, что человек/группа понимает обратную связь, и стараться избегать неясных и неопределенных сообщений, дилемм и путаницы.

Личная

Обратная связь предоставляется от имени фасилитатора и четко обозначает личное пространство.

Конкретная

Должно быть ясно, какие аспекты поведения являются целью обратной связи. Обратная связь должна быть достаточно подробной, потому что если обратная связь носит слишком общий характер, участник ничему не научится.

Положительная

Получатель чувствует себя хорошо, если обратная связь положительная, он многому учится, если обратная связь достаточно конкретная, ясная и прямая, так как в первую очередь обратная связь должна основываться на фактах.

Своевременная и регулярная

Важно, чтобы участники получили обратную связь сразу после завершения занятия/обучения, именно в этом случае она наиболее эффективна. Преподаватель не должен откладывать предоставление обратной связи на более поздние этапы. Если обратная связь предоставляется часто, навыки улучшаются, а окружающая среда создает привычку прямого решения проблемы, сохраняя чувство открытости и поддержки.

Направлена на решение

Обратная связь содержит идеи о том, как участник/группа могут решить проблему.

Принципы предоставления обратной связи

Эффективная обратная связь является ключевым фактором сотрудничества, которая обеспечивает понимание взаимных ожиданий и ответственности, поэтому важно уважать следующие принципы предоставления обратной связи:

Подготовка

Сообщение подготовлено, выбрано подходящее время и место, объявлено о предоставлении обратной связи, создана уверенность в том, что примеры, которые будут обсуждаться, важные, что подобраны правильно и связаны с непосредственным опытом. Поведение человека, который получает обратную связь, создает благоприятную атмосферу.

Передача сообщения/посыла

Среди участников/группы идет опрос относительно своей работы и ее результатах – сначала говорят участники; поставщик информации кратко и точно описывает, что они хотят обсудить и почему это важно; они начинают с положительных моментов, затем переходят к решению проблемы, описывая спорное поведение получателя с объяснениями, что получатель хочет сделать вместо нужного. Он дает достаточно времени, чтобы получатель мог подумать над полученным сообщением. Ключевыми факторами являются обсуждение и обмен в форме открытой двусторонней связи, которая заканчивается положительно и обладает стимулирующим эффектом.

Достижение понимания

Фасилитатор активно слушает речь получателей с целью понимания их точки зрения, предлагает несколько примеров, поясняет при необходимости и проверяет понимание.

Разъяснения и выводы

После достижения взаимопонимания, нахождения способов решения проблемы или улучшения поведения, вместо инструкций и рекомендаций предлагаются идеи, а получателю предоставляется возможность для самостоятельного поиска и выбора решения, после чего его работа обобщается и демонстрируется понимание.

После предоставления обратной связи важно показать, что не ожидается никаких мгновенных изменений, участнику/группе дается право выбора относительно того, как они хотят действовать; также важно проследить за происходящим после обсуждения, которое имело явное намерение помочь участникам/группе понять их работу и прогресс в поведении.

Рекомендации по получению обратной связи

Опыт показывает, что часто человек, получающий обратную связь, начинает защищаться, предоставляя обоснования, игнорируя информацию, изменяя цели обратной связи, или переходит к атаке, реагируя на сообщение чувством беспомощности и невозможности что-либо изменить. Понимание значения и важности обратной связи способствует соблюдению рекомендаций, которые должны быть представлены участнику/группе, получающим обратную связь:

Слушать внимательно. Участнику/группе не нужно стараться защититься, потому что идет не нападение, а всего лишь даются предложения по улучшению работы.

Пытаться понять, о чем говорится, и обдумывать это.

Задавать вопросы, если у участника/группы возникла дилемма или требуется уточнение, то попросите предоставить примеры и описать их поведение.

Повторять, чтобы все поняли, что говорит человек, предоставляющий обратную связь.

Решать, какая именно часть обратной связи может быть применима.

Проявлять терпение и мудрость, отношение открытости, посредством которого участник/группа может получать обратную связь и делиться выводами с тренером, который предоставляет обратную связь.

Попытаться принять предложения и составить план по осуществлению предложений.

Поблагодарить человека, предоставляющего обратную связь, так как он способствовал развитию и улучшению.

2. Методы/методики

2.1 ВВЕДЕНИЕ В МЕТОДЫ/ ФАСИЛИТАЦИОННУЮ ТЕХНИКУ

“Метод” (от греческого *methodos*) означает способ (форма, порядок) достижения цели, подход к явлениям и процессам. В контексте профессиональной ориентации мы заинтересованы в методах обучения, которые наиболее эффективно поддерживают процесс обучения. Эта глава описывает методы, которые могут быть использованы для обучения в рамках пятиступенчатой Программы профессиональной ориентации в 9 классе.

► Игры для релаксации и разогрева

Метод использования коротких игр, способствующий укреплению доверия и росту групповой динамики, служит в качестве функционального введения в тему, разминки или заключительного этапа деятельности. Этот метод подходит к любой теме/вопросу. Его цель – укрепить связи в группе, уменьшить отчужденность, создать благоприятную атмосферу, повысить мотивацию и концентрацию или «разбудить» группу, если ее участники стали пассивными. Игры можно проводить время от времени, в начале, в процессе после тяжелых познавательных (когнитивных) этапов работы.

Роль тренера

- Тренер выбирает игру, соответствующую теме и материалу, связанную с контентом. Некоторые считают игры незаменимым элементом в создании атмосферы дружелюбия, некоторые считают ее детской забавой, поэтому важно оценить отношение группы к играм и выбрать подходящую.
- Тренер проверяет, понятны ли правила игры участникам и определяет время, отведенное для ее проведения. При необходимости тренер готовит материалы для игры. Важно предусмотреть время для организации участников, если этого требуют правила игры, и по необходимости просит помочь с подготовкой.
- Тренер принимает и проявляет уважительное отношение к комментариям группы после игры, обеспечивает обратную связь, связывает ее с темой, кратко подводит итоги и готовит участников к последующей работе.

Преимущества

- Игры стимулируют слушателей к участию.
- Позволяют быстро налаживать контакт между участниками, принимать новых членов.
- Стимулируют динамику группы.
- Предоставляют значительные возможности для творческого выражения участников.
- Способствуют тому, чтобы процесс обучения рассматривался и реализовывался участниками как игра.
- Игры можно использовать при освещении большого количества тем.
- Игры могут быть веселыми, динамичными, разнообразными, они применяются для привлечения внимания группы, раскрепощают и активизируют замкнутых и пассивных участников. Данный метод отвечает потребности людей в игре.

ПРИМЕРЫ ИГР ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ В ТЕМУ

Игра-знакомство

Участники садятся в круг. Тренер просит каждого участника назвать свое имя и добавить, к примеру, его любимый пирог, место, вид спорта (рекомендуются общие ответы).

Игра взаимного представления

Тренер просит участников сформировать пары и рассказать друг другу о себе в течение нескольких минут. Затем следует знакомство в большой группе, когда каждый участник представляет другого человека из пары. Эта игра используется часто, потому что она развивает навык слушания, концентрацию и способствует формированию связей между участниками.

2.2 МЕТОДЫ/МЕТОДИКИ



2.2.1. Ассоциации

Описание

Метод ассоциаций используется для представления новой идеи или сбора большого количества информации из прежнего опыта для стимулирования новых возможностей и творчества.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему или задает проблему и записывает тему на доске или флип чарте.
- Тренер просит участников озвучить то, что сразу приходит им на ум, когда они слышат данную тему/вопрос.
- Тренер напоминает участникам, что ассоциации могут быть совершенно любыми, они не обязательно должны иметь непосредственное отношение к теме, главное, чтобы они были личными; необходимо поощрять всех, кто хочет высказаться.
- По мере того как участники говорят ассоциации, тренер записывает идеи на доске или флип чарте, не комментируя и не «осуждая» никакие из идей.
- Если идеи повторяются, тренер просто отмечает ту же идею, которая уже присутствует на доске или флип чарте.
- Группу необходимо стимулировать к представлению множества идей. Тренер предоставляет свои собственные ассоциации только в том случае, если группе не хватает идей в качестве начального импульса.
- После того как все идеи записаны, тренер обобщает их и использует для дальнейшего развития темы.

Вариант метода ассоциаций: фиксирование ассоциаций на карточках

Вариантом игры в ассоциации является написание ассоциаций на карточках – игра следует тому же сценарию, однако участникам дается не более трех карточек, на которых они могут записать свои идеи. После того, как участники записали свои идеи, тренер собирает карточки и группирует схожие идеи или просит участников разместить свои карточки в соответствующей группе.

Вариант метода ассоциаций: фотоассоциации/коллаж

Для метода **фотоассоциаций** тренер должен подготовить фотографии, открытки, плакаты, листовки и фотографии из газет, журналов, литературы, охватывающие важные аспекты рассматриваемой темы. Материалы должны иметь прямое и косвенное отношение к теме, но могут быть и другие материалы, которые не имеют отношения к представленной теме. **Создание коллажа** следует той же процедуре, что и метод фотоассоциаций. Единственное отличие состоит в том, что группа создает коллаж. Для коллажа можно использовать слова/предложения или короткие тексты, относящиеся к теме, взятые из газет, журналов, брошюр.

У этих двух вариантов есть одна основа: «Картина из тысячи слов». Это мощный импульс, особенно для тех участников, которые являются преимущественно визуалами. Эти варианты также привлекательны для менее разговорчивых участников.

Преимущества

- Метод стимулирует всех участников к участию.
- Он обеспечивает быстрый сбор множества идей по теме.
- Стимулирует творчество и дальнейшее развитие идей.
- Стимулирует принятие различных впечатлений и мнений.

- Ассоциации – это веселый, динамичный, активный и креативный метод, который привлекает внимание группы.



2.2.2. Мозговой штурм

Описание

Мозговой штурм используется, когда необходимо получить много новых, оригинальных идей по теме от группы участников за короткий промежуток времени.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему или проблему и представляет ее определенным образом: графически или визуально.
- Тренер просит участников высказать свои идеи по теме или представить решение проблемы и подчеркивает, что можно использовать свободные ассоциации и воображение.
- По мере того как участники представляют свои идеи, тренер записывает их на доске или флипчарте, приветствуя каждое предложение.
- Тренер записывает все идеи без комментариев, исправлений или критики.
- Если идеи повторяются, тренер просто отмечает идею, которая уже записана на доске или флипчарте.
- Идеи должна представлять группа, тренер представляет свои ассоциации, только если группе не хватает идей в качестве начального импульса.
- После того как идеи записаны, тренер обобщает все представленные идеи и использует их для дальнейшего развития рассматриваемой темы.
- (Если идеи мозгового штурма используются для принятия важных решений в частной или деловой жизни, то они должны быть проанализированы на следующих этапах).

Преимущества

- Стимулирует всех участников к активному участию и доброжелательной обстановке.
- Обеспечивает динамичный и быстрый сбор множества идей по теме.
- Стимулирует творчество и дальнейшее развитие идей, варианты решений.
- Стимулирует принятие различных наиболее удачных идей и решений.
- Обеспечивает перспективы видения и интересные аналогии по теме.
- Удерживает внимание группы.



2.2.3. Двойной круг

Описание

Этот метод используется, когда участники готовятся к новой теме. Темы могут варьироваться – от профессиональных (например, подготовка учебных работ, различный опыт в учебном заведении) до личных (например, интересная история отпуска). В центре внимания находятся опыт, предположения и/или предварительные знания учащихся.

Подготовка и процесс

- Участники садятся парами друг против друга так, чтобы сформировать внешний и внутренний круги. Пары могут быть сгруппированы различными способами (например, случайным образом с использованием карточек с двумя идентичными символами/цифрами).

- Затем все участники внутреннего круга рассказывают свои истории. Другие участники слушают и, возможно, задают вопросы. После того как участники внутреннего круга завершают, тренер может, например, переместить два стула по часовой стрелке, чтобы сформировать новые пары. Затем активизируются участники из внешнего круга и начинают рассказывать/делать презентацию по той же теме. И также участники из внутреннего круга снова перемещаются на два стула и т. д. По завершении игры процесс разговора может быть проанализирован как с точки зрения коммуникации, так и с точки зрения контента.



2.2.4. Ролевая игра

Описание

Ролевая игра состоит из нескольких этапов: подготовки, самой игры, анализа и оценки. Она применяется, когда два или более участника разыгрывают различные роли и ситуации в рамках темы семинара, демонстрируя реальное поведение в воображаемых ситуациях.

Подготовка и процесс

- Тренер определяет тему и роли, дает четкие инструкции по проведению ролевой игры.
- Тренер готовит часть или весь сценарий, в котором указано распределение ролей таким образом, чтобы каждый участник имел задание и играл свою роль. Можно также подготовить карточки с заданием, ролями и краткими инструкциями.
- Тренер может дать всей группе одну ролевую игру с одной ситуацией и определенными ролями, или различные роли для определенных групп, в таком случае тренер готовит разные материалы для каждой группы.
- Тренер готовит «актеров» и проверяет, понятны ли им роли, ситуация и инструкции, определяет время для подготовки к проведению ролевой игры и дает участникам время для подготовки и репетиции: прочитать роль и сценарий, обдумать их, обменяться предложениями, развить роль в ситуации, опробовать несколько возможных решений, выбрать представителей для ролевой игры, подготовить аргументы и помочь в процессе подготовки ролей.
- Тренеру необходимо подготовить свободное пространство, которое позволит всем участникам внимательно и легко наблюдать за ролевой игрой. Если есть возможность установки лучшей импровизированной сцены, можно поставить стулья в полукруг; если роль требует специальных предметов или инструментов, участникам заранее объявляется о необходимости их приобретения, или их заранее готовит тренер и затем раздает участникам.
- Тренер предоставляет четкие инструкции, описание ситуации для зрителей и, возможно, критерии оценки ролевой игры, и просит участников вжиться в роль. Важно, чтобы участники пытались играть роли свободно, следуя инструкции и определенным правилам, содержащимся в кратком сценарии, демонстрируя реальную ситуацию в своей интерпретации.
- Аудитория внимательно наблюдает за игрой (тренер, в зависимости от цели ролевой игры, определяет задачи наблюдения и/или раздает контрольные перечни), чтобы по окончании игры зрители могли оценить ее и предоставить комментарии.
- Тренер поощряет «актеров» и отмечает их сильные стороны, инициирует аплодисменты в знак уважения.
- Тренер инициирует обсуждение в большой группе с «актерами» о том, как они чувствовали себя в данных ролях, и удостоверяется, что они больше не «играют».
- Тренер объявляет каждую последующую группу (если их несколько), обеспечивает внимательное участие и наблюдение со стороны аудитории – остальных групп, являющихся зрителями.

- Тренер по итогам ролевой игры проводит обсуждение в большой группе, просит их поделиться мнениями о ролевой игре, комментариями и наблюдениями по критериям оценки, стимулирует к выражению впечатлений и мнений зрителей; сравнивает ситуацию из ролевой игры с реальными жизненными ситуациями, ведет опрос участников об идеях для новых ситуаций или ролей в рамках одной и той же темы; оживляет обсуждение вопросом: «Какие выводы/уроки мы можем вынести из ролевой игры?» По результатам обсуждения тренер кратко подводит итоги.

Преимущества

- Ролевая игра – динамичный метод обучения навыкам личностного роста и управления карьерой. Участники моделируют выполнение реальных задач.
- Данный метод способствует изменению личных взглядов и отношений, позволяет понять последствия своих собственных действий и отношения с другими людьми, научиться сопереживать чувствам и желаниям, понимать реакции других людей – в данных ситуациях и ролях.
- Позволяет исследовать проблему/тему посредством разнообразных сценариев развития ситуации и ролей, обеспечивает чувство безопасности и единения в изучении проблемы при наличии множества предметов, ситуаций и ролей.
- Обеспечивает пространство для изучения альтернативных и творческих способов реагирования в определенном контексте и связывает ситуации и роли с реальной жизнью.
- Ролевая игра – это интерактивный, динамичный метод для стимулирования личностного роста людей, развития коммуникативных и волевых качеств, для раскрепощения застенчивых людей и интровертов, лучшего понимания реальной жизни.



2.2.5. «Горячий стул»

Описание

Метод «Горячий стул» помогает выявить качества (навыки) участника, на котором некоторое время будет сфокусировано внимание группы, высказывания и действия других участников. В ходе игры участники должны объяснить и продемонстрировать свои навыки.

Подготовка и процесс

В середине аудитории ставят стул и участники быстро ходят вокруг него. Тренер называет определенное качество, умение или талант, и участники, которые считают, что обладают этим качеством, должны сделать шаг по направлению к стулу, в то время как другие участники, которые считают, что это качество не является их сильной стороной, должны сделать шаг назад.

Участники, которые считают, что в большей мере обладают этим качеством, должны сесть на стул как можно скорее. Стул всего один, и чем больше кандидатов стараются сесть на него, тем смешнее ситуация.

Тренер спрашивает сидящего на «горячем стуле» участника:

- Почему он/она считает, что обладает этим качеством.
- Рассказать ситуацию, в которой он/она использовал (-а) это качество на практике.
- Продемонстрировать наглядно это качество (например, если это качество «остроумие», сказать что-то остроумное, если это качество – знание иностранного языка, сказать что-нибудь на этом языке и т. д.).

Преимущества

- «Горячий стул» – очень динамичный и веселый метод, в котором участникам нравится многое.

- В то же время он предлагает приближенный к реальности учебный опыт, потому что структурирован по тем же принципам, что и собеседование при трудоустройстве в компанию (когда работодатели сначала спрашивают об оценке своих навыков кандидатом, затем просят кандидата объяснить, как он/она использует эти навыки на практике, и в некоторых случаях просят кандидата продемонстрировать эти навыки).



2.2.6. Плакат

Описание

Плакат является инструментом визуальной коммуникации, представляющим важную информацию по теме в творческой и структурированной форме, может быть представлен группе интересным и привлекательным способом.

Подготовка и процесс

Тренер выбирает предмет, выдает материалы для создания плаката и объясняет правила. В плакате отражается информация, которая должна быть четкой, видимой, понятной, узнаваемой, привлекательной, содержащей комбинацию слов, цифр, цветов, иллюстраций: рисунков, фотографий, диаграмм, таблиц и т.д. Отображенные информации и элементы в плакате зависят от целевой группы. Для создания плакатов рекомендуется использовать мотивирующие, короткие, компактные, содержательные сообщения.

Если плакат создает группа, важно мотивировать каждого в группе к участию в его создании, и при презентации плаката просить другие группы предоставить обратную связь о плакате.

Преимущества

- Плакат используется в качестве вспомогательного средства в различных ситуациях: для углубленного развития вопросов, анализа или краткого напоминания для многих тем.
- Стимулирует участие каждого в группе, дает возможность для творческого выражения, стимулирует учебный процесс в игровой форме.
- Является подсказкой для тех, кто не имеет опыта презентации.
- Обеспечивает эффективность, разнообразие в работе, привлекает внимание группы.



2.2.7. Лекция / презентация / мини-урок

Описание

Лекция/презентация/мини-урок представляет собой продуманную и структурированную работу по заданной теме, когда информация и идеи представляются участникам эффективным и интересным способом. Этот метод в равной степени актуален для тренеров, участников обучения, преподавателей и слушателей.

Подготовка и процесс

- Тренер готовит информацию, выбирая контент, структурируя информацию и размышляя о методах передачи информации участникам понятным, мотивирующим и интересным способом. Тренер может подготовить инструменты или материалы для лекции или презентации, которые обеспечат внимание участников и сделают контент более эффективным.
- Задача тренера – позаботиться о предмете (теме) и содержании, выбрать информацию, структуру контента, сосредоточиться на предмете, инициировать налаживание связей и отношений по поводу контента, задавать вопросы, время от времени проверять понимание с помощью вопросов, следить за временем, обращать внимание на комментарии и реакции участников и делать краткую и эффективную презентацию.

Преимущества

- Используется как введение или импульс для развития содержания.
- Используется для оживления и мотивирования участников.
- Используется для импульса, обзора или резюмирования содержания, для создания основы развитию обсуждения и анализа.
- Способствует укреплению доверия между участниками, стимулирует их к участию, предоставляет возможности для творческого выражения.
- Способствует процессу обучения для анализа и реализации в интересной форме.
- Рекомендуются использовать для изучения большого количества тем различного содержания.



2.2.8. Презентация

Описание

Презентация – это метод, посредством которого участники представляют свою работу в группах или самостоятельно в рамках задачи, поставленной в ходе изучения определенной темы.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает и готовит тему и задание. Тренер представляет тему в устной форме для всех групп или в письменной форме для каждой группы, которым предусмотрена своя тема, проверяет понимание группы о поставленных перед ними задачах.
- Тренер подбирает метод деления участников на группы. Это происходит с помощью, например, простого расчета (на первого, второго, третьего...), выдачей цветных карточек, головоломок, временами года... Тренер готовит различные материалы для групповой работы: бумага формата А4, фломастеры, маркеры, флипчарт, карточки разных цветов и форм, ножницы, наклейки, бумажный скотч и другие необходимые материалы в зависимости от задания.
- Тренер приглашает группы высказывать свое мнение в ходе совместной работы в группе, обсуждать, приводить аргументы, согласовывать свои взгляды на презентацию, выбирать и создавать свой собственный метод представления, определять время работы в группах; предоставляет группам инструкции по выбору представителя для презентации, т. е. докладчика от имени группы.
- После проведения работы в группах тренер создает условия для проведения пленарной работы и презентации, объявляет презентацию каждой группы отдельно, следит за реакцией и восприятием участников, активизирует внимание к презентации и отслеживает ее ход.
- Если «аудитории» необходимо обратить внимание на что-то во время презентации, тренер дает им специальные инструкции.
- После презентации тренер кратко благодарит группы за работу над презентациями, выделяя сильные стороны.
- Тренер спрашивает участников про извлеченные уроки, определяет ключевые моменты, завершает и резюмирует пленарную работу.

ПЯТЬ ПРАВИЛ УСПЕШНОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ:

- **Хорошая подготовка!** Она наиболее важна для презентации, поскольку любой человек, независимо от возраста (преподаватель или учащийся) сразу же понимает, насколько хорошо подготовился выступающий.
- **Подготовка карточек с подсказками!** Если все, что содержится в презентации, записано в карточках, существует риск, что выступающий просто будет читать их, пренебрегая полученными знаниями. Если нет записи в карточках, можно потерять смысл. Поэтому рекомендуется использовать карточки с подсказками.
- **Свободное выступление!** Слушатели гораздо охотнее слушают презентацию, если выступающий свободно говорит с ними. Выступающий должен смотреть на аудиторию и поддерживать зрительный контакт.
- **Обеспечение внимания!** Не начинайте презентацию сразу, подождите пока участники успокоятся и будут готовы слушать. После презентации выступающий не уходит, ждет вопросов, замечаний и комментариев. Если необходимо, выступающий может попросить тишины и внимания.
- **Выделение важной информации!** Выступающий желает, чтобы слушатели запомнили ключевую информацию. В процессе подготовки необходимо подумать о том, какие технические или подручные средства следует для этого использовать. Например, вы можете использовать флипчарт, доску или подготовить лист бумаги для обозначения ключевых идей в презентации.

Преимущества

- Способствует оказанию помощи участникам учиться друг у друга и друг с другом.
- Способствует использованию аргументов при совместной работе, развивает ответственность за представление результатов работы от имени группы.
- Используется при различных способах представления предмета и материала, любой темы и рабочего процесса.
- Динамичный, практический метод, привлекающий интерес и внимание участников, поощряет их участие, позволяет использовать разнообразные материалы и виды представления информации, позволяет связывать контент в пределах одной и той же или различных тем.



2.2.9. Веб-поиск

Описание

Данный метод требует от участников поиска данных, ответов и возможных решений по определенной теме и внутренним проблемам с использованием Интернета.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему или тематические марафоны, предлагаемые онлайн, готовит условия для работы в Интернете и достаточное количество компьютеров для работы группы. Важно проверить компьютерные навыки участников, умение самостоятельно осуществлять веб-поиск и предложить помощь в случае необходимости. Тренер может создать онлайн-конкурсы – их преимущество заключается в том, что они могут быть индивидуально адаптированы к предмету обучения в учебном заведении.
- В начале марафона участники должны с помощью Интернета решить определенное количество вопросов; необходимо предоставить группе список ссылок, которые они должны использовать для решения вопросов. В качестве альтернативы, участники могут самостоятельно искать ответы в Интернете, усложняя уровень запросов. Важно подготовить инструкции для поиска информации в Интернете: задача состоит в том, чтобы найти различные онлайн-данные о предмете и поместить их в отдельную папку, чтобы показать результаты поиска в Интернете.

- Тренер проверяет понимание задачи, поощряет участников использовать возможность творческого выражения путем поиска в Интернете информации, определяет время для поиска.
- После завершения работы над заданием, тренер объясняет участникам, как презентовать результаты веб-поиска, предоставляет индивидуальную обратную связь, а затем проводит анализ собранной информации вместе со всей группой.
- Тренер спрашивает про извлеченные уроки из веб-поиска участников, об источниках информации, касательно предмета, определяет насколько эти источники функциональны и интересны, и суммирует результаты по анализу веб-поиска.

Преимущества

- Используется для решения различных ситуаций, когда участникам необходимо найти информацию и ответы в Интернете. Применяется для большого количества тем и различного контента.
- Развивает и стимулирует ответственность тренеров и участников за процесс обучения.
- Учит принимать и уважать различные мнения и идеи членов группы, анализировать и предоставлять аргументы.
- Это интересный, динамичный, практический, увлекательный подход к поиску информации, он привлекает внимание участников, стимулирует к участию и дает возможность участникам активизироваться.



2.2.10. Реальные встречи

Описание

Реальные встречи представляют собой очень сложный метод при проведении профессиональной ориентации; термин **«реальные встречи»** включает в себя все прямые встречи и взаимодействия с миром труда. Выделяют два типа реальных встреч: запросы в компании (и профессионально-технические лица), касающиеся профессий, и прохождение практики/стажировки.

- Запросы в компании – учащиеся посещают компанию и проводят интервью (беседы) с сотрудниками (экспертами). Цель: наблюдения за работой людей отдельной профессии, сбор информации и анализ новых знаний.
- Практика/стажировка в компаниях – возможность для учащихся 9-го класса выполнять простые рабочие задачи в рамках трудового процесса и дать анализ своей работы.
- Встречи в профессиональном образовании – пробные дни в учебных заведениях (в том числе, средних школах), использование и развитие доступных ресурсов.
- Встречи с учреждениями, имеющими отношения к занятости – служба занятости, центр карьеры, бизнес-учреждения – где основной целью является обучение и повышение квалификации.
- Однодневные информационные мероприятия: ярмарка образования, ярмарка труда и карьеры, научная ярмарка, информационные дни в средних профессиональных учебных заведениях – Дни открытых дверей, День девочек и мальчиков, встречи с экспертами в области обучения.

Целью «реальных встреч» является получение учащимися необходимых знаний о мире труда и профессиях посредством эмпирического обучения, формируя и получая персонализированные, аутентичные знания и опыт. Такие знания требуют практического определения соответствия реальных требований личным взглядам и предположениям. Важность реальных встреч, запросов в компании и стажировок/практики заключается в возможности для учащихся дополнять и совершенствовать свои знания о мире труда и занятости, анализировать реальную квалификационную структуру и образовательный путь, проверять, соответствуют ли предъявляемые требования их способностям, идеям о мире труда и занятости, возможность пересмотра выбора профессии и учебного заведения.

«Реальные встречи» могут проводиться в следующих организационных формах:

- Групповой визит/запрос всего класса или группы Программы профессиональной ориентации для исследования деятельности компании в целом.
- Организация запроса по секторам/услугам для групп учащихся, исходя из интереса к определенной профессии с целью проведения определенного исследования определенного сектора или службы.

Подготовка и процесс

- Тренер готовит участников для реальных встреч. Тренер первоначально сам знакомится со структурированной и ориентированной подготовкой специалистов, с координаторами в компаниях, где планируется проводить реальные встречи, и с требованиями для подготовки учащихся 9-го класса.
- Тренер уделяет особое внимание подготовке документации для участников в форме портфолио профессиональной ориентации. Тренер представляет файл с документами для подготовки к выбору будущего учебного заведения/ профессии, регистрации и отслеживания всего индивидуального процесса профессиональной ориентации.
- Учебное заведение организует реальные встречи, участники распределяются по компаниям, организациям, учреждениям с целью осуществления реальных встреч; во время посещения участник имеет возможность дополнить свои теоретические и практические знания и проверить выбранную профессию и школу на практике.
- После проведения реальных встреч готовится ориентированный и структурированный анализ преимуществ реальных встреч, личного опыта и понимания выбора профессии и учебного заведения с выделением ключевых моментов обучения и извлеченных уроков.

Преимущества

- Учащиеся узнают о профессиях, проводят повторный анализ выбранной профессии и учебного заведения, проверяют различные методы встреч с миром труда и занятости и собирают информацию/аргументы для принятия окончательного решения.
- Данный метод предоставляет специалистам возможность развивать работу в области профессиональной ориентации. На уровне профессиональной школы необходимо создать локальную сеть партнеров для улучшения качества работы.
- Родители могут оказывать поддержку своим детям, являясь наиболее важным собеседником в процессе принятия решения по выбору учебного заведения и профессии, активно участвовать, помогать и контролировать этот процесс.
- Реальные встречи стимулируют обучение через получение информации от сверстников, через обучение друг у друга и друг с другом необычным образом, развивают ответственность за процесс обучения и способствуют совместной работе.
- Этот практический метод привлекает внимание участников, позволяет учиться за пределами учебного заведения и стимулирует участников.



2.2.11. Сортировка карточек

Описание

Сортировка карточек – это хорошо зарекомендовавшая себя методика исследования того, как люди понимают и классифицируют информацию. В контексте профессиональной ориентации сортировка карточек в основном используется для классификации профессий по сферам занятости (группам), для определения приоритетов ценностей и т. д. Сортировка карточек может осуществляться индивидуально (как часть индивидуальной ориентации или консультирования) или в группах.

Подготовка и процесс

- Перед началом обучения тренер готовит комплекты соответствующих карточек (с названиями профессий, ценностями и т. д.).
- В начале занятия в классе тренер разбивает участников на небольшие группы и выдает по одному набору карточек каждой группе.
- Тренер объясняет, какие критерии участники должны применять для классификации карточек.
- Группы знакомятся с содержанием карточек.
- Участники групп анализируют информацию в карточках и классифицируют их (помещают в различные категории).
- Группы представляют свою работу на доске или используют аналогичные методы показа.
- Тренер проводит сеанс анализа и размышлений.

Преимущества

- Проведение анализа, сравнения и классификация большого количества данных (профессий, ценностей и т. д.).
- Перемещение участниками карточек из одной категории в другую несколько раз. Большинство других методов не допускают перемещения.
- Результат представлен эффективным образом, когда участники могут легко понять и запомнить.



2.2.12. Игра «атом»

Описание

Это социальная игра, в которой участники являются «атомами» и создают «молекулы». Идея состоит в том, что молекулы выполняют определенные задачи.

Подготовка и процесс

- Участники перемещаются по аудитории, представляя собой свободные атомы.
- Тренер называет случайное (но небольшое) число, например: «Атом 5!».
- Именно это число атомов (участников) должны сформировать молекулы.
- Молекулы получают задание, например, познакомиться и рассказать о своем хобби и т. д.
- Те, кто не попал ни в одну из групп, не должны чувствовать себя исключенными, задача тренера в следующий раз сформировать группы с теми, кто был исключен в прошлом раунде.
- После выполнения задания игра повторяется.

Преимущества

- Динамическое упражнение, которое оживляет группу, когда это необходимо.
- Возможность для участников научиться социальным навыкам.



2.2.13. Опрос / анкетирование

Описание

Опрос/анкетирование – это метод, при использовании которого участники выражают в письменной форме свои мнения и отношения, вносят предложения, показывают понимание темы или проводят самоанализ.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему для опроса, которую участники желают изучить, разрабатывает вопросы и типы ответов, которые должны быть получены.
- Наиболее популярными видами вопросов являются открытые вопросы, где необходимо вписать краткий ответ выбрать один из предложенных двух ответов или среди множества ответов, ответить на вопросы «да/нет», на вопросы, когда можно дать два правильных ответа, ответить в форме эссе и т. д.
- Опрос/анкета могут быть заполнены индивидуально, в паре или в группе. В каждом из этих случаев тренер просит каждого участника внимательно прочитать вопросы и отвечать честно, следуя инструкциям.
- В случае если опрос проводится в паре или в группе, участники делятся на пары/группы и получают соответствующую инструкцию по заполнению анкеты.
- Тренер должен периодически проверять понимание участниками задания, поощрять их, следить за процессом анкетирования, при необходимости предложить участникам помощь и поддержку.
- После проведения опроса должна последовать презентация ответов, которая может быть выполнена в различной форме, например:
 - Каждый участник представляет свои ответы группе по очереди или по желанию;
 - Если опрос проводился в парах, пара может представлять ответы друг друга или ответы опрошенных;
 - Можно представить результаты в группе – в этом случае участники делятся на группы, суммируют ответы на уровне своей группы и затем представляют их всем.
- Тренер следит за процессом презентаций и стимулирует дискуссию среди участников по поводу ответов опроса.
- В конце процесса тренер спрашивает участников про извлеченные уроки и обобщает ключевые моменты. Он суммирует впечатления о применении этого метода для изучения темы на основе реакции группы.

Преимущества

- Используется для изучения различных мнений и точек зрения участников по теме. Он подходит при наличии различных мнений и служит толчком для дискуссий.
- Помогает участникам обмениваться мнениями, оценивать различные мнения и отношения.
- Обеспечивает пространство для более глубокого изучения предмета и знакомства с темой.
- Используется для изучения различных тем и личных вопросов.
- Привлекает внимание участников, стимулирует их к более активному участию.



2.2.14. Управляемая фантазия

Описание

Метод «управляемой фантазии» предназначен для «оживления» личного опыта, связанного с определенной темой. Он стимулирует воображение участников до определенного предела, определяемого участниками индивидуально. Метод позволяет каждому определить свое собственное видение предмета.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему и представляет её всей группе. Содержание темы может быть разным.
- Важно, чтобы тренер подготовил условия (обстановку) для направленной фантазии: участники сидят в кругу на стульях, они раскованы и спокойны, рабочее пространство без тревожных факторов (шум, телефоны и т.д.) и приятно располагает к себе.
- Тренер контролирует все, что необходимо для управляемой фантазии, говорит медленно, с перерывами, чтобы дать возможность участникам прочувствовать то, что они слушают. Тренер объясняет, как применять метод и отмечает, что если некомфортно закрывать глаза, то допустимо сидеть с открытыми глазами.
- Тренер объясняет процедуру применения метода участникам, сидящим в круге, следующим образом:

«Теперь мы будем использовать метод управляемой фантазии, упражнение, связанное с релаксацией и воображением. Сядьте поудобнее в кресле и расслабьтесь. Мой голос поможет вам окунуться в интересное путешествие.

Дышите равномерно, расслабьте руки и ноги, почувствуйте, как ваша голова расслабилась, затем ваша шея, медленно расслабьте ваше тело. Найдите положение, в котором вы чувствуете себя наиболее комфортно. Закройте глаза. Теперь я расскажу вам о воображаемом путешествии. Сделайте несколько глубоких вдохов. Хорошо. Ваши глаза закрыты, представьте, что вы отправляетесь в очень красивое место, ваше собственное место.

Представьте, что вы на 10 лет старше, чем сейчас. Выберите свой профессиональный путь и будьте тем, кем вы хотите быть, и работайте там, где вы хотите работать. Представьте себе свою профессиональную жизнь и работу именно так, как вам нравится, чтобы вам было комфортно. Посмотрите на себя на своем рабочем месте. Добавьте все, что вам нужно. У вас есть все, что необходимо. Представьте, что у вас есть абсолютно все для счастья. Проверьте еще раз. Что вы делаете, где это, с кем работаете, какие люди работают там? Есть ли люди, которых вы знаете? Или нет никого? Как вы там себя чувствуете? Попытайтесь запомнить все движения, слова, мысли, действия, цвета, свет, формы, звуки, прикосновения, запахи!»

ПЕРЕРЫВ

«Теперь медленно приготовьтесь вернуться из вашего путешествия. Делайте это медленно. Когда вы будете готовы, можете открыть глаза. Вы снова вернетесь в эту комнату. Если кто-то хочет встать, размяться, пожалуйста, встаньте».

- В целом релаксация и управляемая фантазия длятся около 10 мин. (Примечание: если кто-то отвлекается и не завершает задание, улыбнитесь ему и поддержите его/ее словесно. Учащийся может не участвовать в задании, но молча).

«Теперь я попрошу вас обрисовать свою работу и рабочее место на основе своего видения. Нарисуйте картинку как можно точнее, используя линии, формы и цвета, где вы были, как вы себя чувствовали, что видели и пережили. Переложите свой опыт на бумагу. Неважно, насколько хорошо вы рисуете. Важно то, что это значит для вас. Когда вы закончите рисовать, дайте имя этому рисунку, какое-нибудь название».

- После использования метода направленной фантазии тренер проводит опрос участников об их пережитых чувствах и предлагает желающим высказаться.

- После рисования своего видения тренер организует обсуждение в кругу, при этом используя вопросы: «Как выглядит профессия с вашей точки зрения, что вы делали на рабочем месте, как себя чувствовали в выбранной профессии? Что заставило вас так себя чувствовать? Как называется место на рисунке и почему?»
- После обсуждения тренер просит участников предоставить отзывы и стимулирует анализ в процессе обсуждения.
- Тренер проверяет, какие уроки они извлекли, обобщает обсуждение и резюмирует ключевые идеи темы.

Преимущества

Этот метод помогает участникам «сломать» границы и пределы их амбиций. В расслабленной атмосфере тренер направляет воображение участников на опыт, который помогает обогатить тему и содержание.



2.2.15. «Горячий» карандаш

«Горячий» карандаш – это метод, используемый для быстрого определения работы в парах, особенно в процессе углубленного развития содержимого в рамках темы/предмета.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему/содержание и представляет ее всей группе.
- Группа сидит в кругу. Тренер кладет карандаш на пол в центр круга, раскручивает его, два конца остановившего карандаша указывают на пару, которая будет совместно работать над общим заданием. Карандаш при этом называется «горячим» карандашом.
- Основным принципом игры является то, что один человек в паре (тупой конец карандаша указал на этого человека) задает вопрос по теме, в то время как другой человек в паре (на которого был указан заостренный конец карандаша) отвечает на вопрос.
- Человек отвечает на вопрос, касающийся взглядов, идей, мнений или опыта в отношении темы.
- Если карандаш указывает на тех, кто уже участвовал, карандаш необходимо раскрутить снова.
- Тренер раскручивает «горячий» карандаш, контролирует процесс, а также реакции участников.
- В конце тренер проводит опрос участников, как они себя чувствовали, стимулирует анализ чувств и процесс с точки зрения содержания. Тренер кратко излагает полученный опыт и основные идеи относительно предмета и ключевых моментов обучения.

Преимущества

- Метод используется для анализа, углубленного развития и эмпирического размышления о теме и универсален для разных тем.
- Он способствует работе в парах и обеспечивает эффективное формирование пар.
- Он включает участников в работу и оживляет их. Он интересен, очень динамичен и привлекает внимание участников. Метод стимулирует и имеет игровую форму.



2.2.16. Обсуждение в группах

Обсуждение в группах – это метод, в ходе использования которого участники обсуждают определенную тему/предмет/вопросы в небольших группах и совместно формулируют определенные ответы и решения. Затем участники представляют свои ответы и решения для сравнения их с другими группами и для дальнейшего обсуждения определенных тем.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему/предмет/вопрос для обсуждения, чтобы выявить мнения и взгляды группы.
- Обсуждение в группах позволяет быстро объяснить и обеспечить более глубокое понимание информации и идей участников группы по определенной теме/предмету/вопросу.
- Могут быть подготовлены дополнительные материалы (например, плакаты, новости, примеры, тематические исследования и т.д.), чтобы сделать обсуждение шире и интереснее.
- Тренер представляет предмет и беспристрастно делит участников на небольшие группы, дает задание и определяет время для работы.
- Тренер представляет задание группе изучить материалы по выбранной теме/предмету/вопросу и ответить на вопросы всей группой. Ожидается, что участники в четкой форме выразят свое мнение, взгляды и дадут ответы.
- Для того чтобы начать обсуждение в группах, очень важно, чтобы тренер поощрял группы в применении следующих навыков общения:
 - Использование заявления как способа выражения личного мнения; проверка понимания того, что было сказано.
 - Использование открытых вопросов, которые стимулируют обсуждение.
 - Использование невербальных сигналов, которые могут отправить нужное сообщение.
 - Непродолжительная пауза, чтобы стимулировать неактивных участников в обсуждении и т. д.
- Тренер проверяет, понимают ли участники инструкции, поощряет выражение участниками своего мнения и активное обсуждение.
- Тренер внимательно наблюдает за процессом в группах, помогает при необходимости, просит участников изучать материалы, стимулирует выражение различных идей и дает положительные отзывы с более подробными инструкциями о том, на что следует обратить внимание, а также направляет процесс обобщения ответов после обсуждения в группах.
- Группы представляют свои мнения и взгляды по теме/предмету/вопросу.
- После презентаций тренер инициирует обсуждение по предмету/вопросу, анализирует достижения и идеи в группах и проводит обобщение.
- Тренер спрашивает, что чувствовали участники, когда представляли свое мнение и изучали предмет в группе, когда другие участники высказывали различные мнения, как группа договаривалась в процессе подготовки к презентации, нужно ли им что-то еще для изучения темы/предмета/вопроса. Затем тренер обобщает результаты.

Преимущества

- Способствует мотивации участников для самовыражения своих мнений публично и свободно.
- Стимулирует эмпирическое обучение как возможность извлечь уроки из опыта других людей и обменяться опытом.
- Активизирует и стимулирует участников к дальнейшему развитию своих навыков общения и словесного выражения, аргументации и достижения согласия.
- Участники получают обратную связь и обобщение темы, над которой они работали.
- Метод создает положительную атмосферу, стимулирует совместное участие группы, конструктивный и динамичный.



2.2.17. Экскурсия / исследование

Экскурсия/исследование подразумевает выход за пределы учебного заведения в другое место для обучения посредством исследования и открытия.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему и/или задание и тщательно готовит и планирует экскурсию/исследование. Выбирает место, организует экскурсию, готовит участников через обучение и развитие навыков планирования и исследования.
- Участники должны применять свои компетенции во время экскурсии/исследования. Это могут быть, например, целенаправленное наблюдение, интервью, документирование опыта и открытий, документирование наблюдений (например, эскизы, фотографии, аудио- или видеозапись), работа в группах, последующая обработка данных после экскурсии.
- После экскурсии/исследования необходимо обменяться наблюдениями и опытом, обсудить полученные результаты, пересмотреть исходные гипотезы, вопросы, теоретические категории и представить основные выводы учащимся. Можно в коридорах школы повесить плакаты о результатах выставки, организовать кинопроекцию и т.д.) Для публики извне можно организовать показ фильма, опубликовать статью в школьной или местной газете и т. д.
- В дополнение ко всем этим задачам важно оценить личное поведение, методическую работу, результаты и накопленный опыт.
- Для проведения экскурсии/исследования рекомендуется выбрать место вблизи школы. Исследование всегда должно быть организовано вокруг конкретного предмета, например, изучение условий работы в компаниях, условий работы журналистов в местной газете или радиостанциях; развлекательного предложения для молодежи; рекламы в торговом центре; политической культуры в мэрии и т.п.
- Тренеру необходимо организовать обсуждение с участниками, чтобы выяснить, что они чувствовали во время исследования, обобщить достижения и результаты.

Преимущества

- Метод исследования улучшает обучение, пробуждает любопытство, личную деятельность, личную ответственность и самоорганизацию, в целом, приводя к формированию познавательной компетентности и, что называется, «пытливого ума».
- Исследование через совместную работу в небольших группах в соответствии с распределенными задачами, улучшает процессы социального обучения и способствует ознакомлению с социальными сферами, например, миром труда, который, вероятно, закрыт для участников.
- Исследование формирует навыки взаимодействия с людьми, взрослыми, учреждениями и общественностью извне.
- С помощью исследования участники могут получить опыт, который не может быть получен посредством чисто символического представления ситуации в виде текста, изображений и т. д. Например, участники могут слышать шум, чувствовать запах фабрики, таким образом получая полное представление об условиях работы.
- Встречи с экспертами помогают получить представление о различных взглядах и предрассудках, которые могут изменить свою собственную точку зрения. То же самое можно сказать об участниках, выполняющих определенные специальные роли – наблюдателя, интервьюера, фотографа и т. д.
- Экскурсия/исследование – это методическое проявление открытости школ и их ориентация на местное сообщество.

- Наконец исследование как метод приобретения знаний улучшает память; кроме того, происходит применение полученных знаний на практике с получением опыта.



2.2.18. «Карта ассоциаций»

Карта ассоциаций – это метод, который позволяет представлять информацию в форме ключевых идей. Эта информация располагается на одном листе бумаги с использованием творческих выражений, символов и цветов.

Подготовка и процесс

- Тренер выбирает тему и предмет для создания карты и предоставляет соответствующие материалы: текст, бумагу формата А4 и фломастеры разных цветов для каждого участника.
- Тренер готовит вводную речь и объясняет метод, его преимущества и процесс. Затем он дает четкие инструкции по созданию карты ассоциаций.
- Инструкции:

«Перед вами текст, на основе которого вы должны составить карту. Внимательно прочтите текст и подчеркните одним цветом ключевые слова в каждом абзаце и другим цветом слова, которые не являются ключевыми словами, но важны. Вы с легкостью запомните текст, если выполните подчеркивание, потому что около 25% являются ключевыми словами, а остальные 75% являются словами, соединяющими ключевые слова. Прочитав и подчеркнув ключевые и важные слова и термины, символически представьте основные идеи текста. Центральную тему или проблему в форме ключевого термина следует символически представить в центре горизонтально ориентированного листа бумаги формата А4. Нарисуйте ключевую идею или основной термин. Центральный символ должен быть размером около 5 см, располагаться в середине листа бумаги формата А4 без каких-либо рамок, и быть выполнен по крайней мере в трех цветах. Нарисуйте несколько крупных главных ветвей вокруг центрального символа (например, ветви дерева) и нарисуйте символы или изображения ключевых слов на ветвях в виде ассоциаций. На следующем этапе основные ветви разветвляются на более мелкие, на них наносится рисунок или символ важных идей и терминов, связанных с ключевыми идеями, которые вы уже нарисовали на более толстой ветке. Используйте как можно большее количество цветов и попытайтесь представить символы и рисунки в трех измерениях. Если вам сложно, представляйте их символически, в соответствии со своими способностями. Имейте в виду, что каждый из вас будет использовать свои ассоциации для символического представления, и что карта ассоциаций является «личной» картой».

- Тренер может подготовить материалы для индивидуального или группового создания карты. Желательно, чтобы каждый участник получил письменные инструкции.
- Тренер проверяет, понятны ли процесс и инструкции по созданию карты и определяет время для выполнения задания. Поскольку речь идет о символической презентации, важно, чтобы тренер сказал участникам, что навыки рисования оцениваться не будут. Важно мотивировать участников на поиск их творческого художественного выражения.
- Полезно, если тренер подготовил пример и, по мере предоставления инструкций, нарисовал карту ассоциаций.
- Если карта создается внутри небольшой группы или всем классом, важно, чтобы все участники группы участвовали в создании карты. Это означает, чтобы фломастеры или мел, если карту рисуют на меловой доске, переходили из рук в руки в виде цепочки ассоциаций для представления информации в символической форме. Таким образом, процесс стимулирует каждого участника дополнить карту ключевых слов.

Преимущества

- Метод подходит для многих тем различного содержания.
- Карты ассоциаций четко определяют ключевые термины, отделяя их от не имеющих отношения к ним предметов, тем самым предотвращая разговоры ни о чем и трату времени на ненужные подробности.
- Метод активизирует всех участников, стимулируя их к творческому индивидуально символическому или групповому выражению. Рекомендуется для визуализации материала с большим объемом информации и идей.
- Он активизирует оба полушария мозга: левое, отвечающее за логику: анализ, числа, линейность, слова, списки; и правое, отвечающее за творчество: синтез, пространственное понимание, центры цвета, ритма, воображения, трехмерность, ассоциации. Как только левое и правое полушария головного мозга начинают работать вместе, наш мозг может стать в сто раз более эффективным! Карты ассоциаций включают элементы, привлекающие внимание как левого, так и правого полушария мозга, а использование цветов, изображений, ассоциаций приводит к быстрому запоминанию информации.
- Карты ассоциаций всегда можно использовать позже в качестве заметок, чтобы потом вспомнить основные идеи, не размышляя о деталях.
- При создании карты ассоциаций в классе или группе участники учатся сотрудничать, принимать и уважать различные идеи и вклад участников, этот метод рекомендуется для принятия совместных решений.
- Творческий, интересный, мотивирующий метод. Метод позволяет контролировать процесс обучения и символическое выражение. Эффекты обучения достигаются быстро. Это обучение через игру и развлечение, в котором участвуют все. Метод оценят участники с выраженными визуальными способностями, он имеет практическую сторону и его результаты могут быть использованы позже. При условии понимания их сути карты ассоциаций становятся простым и эффективным способом изучения контента.



2.2.19. Моделирование ситуации

Описание

Моделирование – это метод, который представляет собой имитацию реальных жизненных ситуаций по определенной теме / предмету. Участники моделирования могут анализировать реальность. Через моделирование одна группа проверяет себя и выявляет новые аспекты своей личности и аспекты других. Участники могут связать приобретенный опыт с повседневным опытом и использовать его в различных ситуациях в жизни. Этот метод дает участникам возможность проверить свои взгляды и поведение, и применить новые навыки в безопасной учебной среде.

Подготовка и процесс

- Тренер определяет темы и роли для реальных моделирований, готовит часть или весь сценарий моделирования, чтобы каждый участник имел определенную роль при выполнении задания. Тренер может также подготовить карточки с заданием и краткие инструкции. Также важно предвидеть, в зависимости от задачи, сколько участников будут участвовать в моделировании ситуации.
- Тренер знакомит участников с задачами, правилами и сообщает им время, отведенное на моделирование. Участники, которые добровольно участвуют в моделировании, получают раздаточные материалы с описанием ролей. Тренер подчеркивает, что важно как можно более правдоподобно воспроизвести ситуацию.
- Участники должны сначала прочесть сценарий, чтобы получить представление о нем и связать его с определенной ролью. Цель состоит в том, чтобы участники могли «вжиться в роль» определенного человека и представить себе дальнейшее развитие ситуации, определить несколько потенциальных решений и выбрать одну роль.

- Тренер спрашивает участников, понятны ли им роли, ситуация и инструкции. Тренер и участники договариваются о времени на подготовку и сам процесс симуляции. Тренер выделяет согласованное время, а также время, чтобы прочесть, подумать, внести предложения, обсудить и развить реальную ситуацию; попробовать несколько потенциальных решений и выбрать представителей для симуляции.
- Тренер готовит свободное пространство, позволяющее каждому внимательно и без помех следить за симуляцией, и, если есть возможность, организует импровизированную сцену, ставит стулья в полукруг для наблюдателей.
- В случае если роль требует специальных инструментов или предметов, тренер информирует участников о необходимости их принести или приносит их сам заранее.
- Если аудитория должна выполнить какое-то задание, перед началом ролевой игры необходимо предоставить четкие инструкции.
- Тренер модерирует симуляцию; просит участников комментировать и реагировать; просит предоставить комментарии и выводы на уровне группы; спрашивает об уроках, извлеченных из симуляции, и их связи с реальной жизнью; после симуляции предоставляет обратную связь и обобщает итоги.

Преимущества

- Метод позволяет участникам представить себе и погрузиться в реальную ситуацию.
- Он может стимулировать уверенность в себе посредством практики в реальных ситуациях.
- Рекомендуется при рассмотрении различных вариантов и особенно рекомендуется при работе над принятием новых или изменением существующих представлений, ценностей и моделей поведения в реальной жизни.
- Участники видят, как их поведение может воздействовать на других посредством имитации того, как их поведение видят другие и как реагируют на него.
- Симуляция допускает все варианты развития ситуации без опасения последствий выбора и основана на доверии.
- Представляет собой творческий метод применения знаний, развития навыков и изучения взглядов в повседневных ситуациях.
- Этот практический метод предоставляет множество возможностей для активации участников и реагирования в реальных ситуациях. Он требует активного участия. Симуляция – это весело и привлекает внимание группы.



2.2.20. Интервью в парах

Описание

Интервью – это беседа между двумя или более лицами, когда информация собирается на основе заранее подготовленных вопросов. Основной целью интервью является сбор информации о субъективной точке зрения человека (убеждениях, взглядах, опыте, специальных знаниях) по теме.

Подготовка и процесс

- Идеальное интервью проводится при физическом присутствии людей, но может также проводиться по телефону или электронной почте.
- Тренер выбирает соответствующую тему, готовит список вопросов, относящихся к теме. Во время подготовки вопросов целью тренера является разработка вопросов, которые относятся к теме, открытых или закрытых, ориентированных на взгляды, убеждения, опыт и знания по теме. Они должны быть сформулированы таким образом, чтобы собеседник мог дать четкий ответ.
- Тренер задает тему интервью, которая может быть довольно открытой (например, выяснить, как ваш собеседник представляет себе эффективное обучение, что он знает о службах занятости, какова специфика его места жительства, что он делает в выходные и т. д.).

- Перед началом интервью тренер объясняет метод его проведения, задачу, стоящую перед участниками, а также определяет время для проведения интервью.
- Тренер обращает внимание участников на важные детали: зрительный контакт, запись ответов, принятие ответов без обсуждений, тон общения, применение различных выражений лица и жестов. Тренер выдает необходимые материалы каждому участнику: список вопросов, список с ролями участников и т. д.
- В случае если тренер работает с большой группой (более двух человек), он создает две группы. Участники первой группы получают задание А, второй – задание В (при определенных обстоятельствах задания могут быть одинаковыми). Участники готовятся самостоятельно.
- Пары выбираются методом случайного выбора путем вытягивания карточек (один участник пары из первой группы, второй – из второй). Каждый участник пары интервьюирует собеседника в течение трех минут, продуктом его работы являются вопросы, ответы и подведение итогов.

По итогам интервью тренер проводит обсуждение с участниками.

Альтернативный метод: интервью с экспертом

- Метод подразумевает приглашение эксперта из определенной области с целью получения информации из этой сферы.
- Важно следовать фазам опроса эксперта: подготовка, проведение интервью и обработка полученной информации.
- Подготовка также включает планирование времени (продолжительности) интервью. Часть подготовки заключается в ознакомлении эксперта с характеристиками интервью, темой и содержанием интервью, уровнем понимания группы, с потенциалом для дальнейших встреч и сотрудничества, ожидания. Вторая часть подготовки связана с подготовкой участников: необходимо информировать группу о приезде эксперта; пробудить в них инициативность; подготовить список возможных вопросов и процедуру проведения собеседования; определиться с методом записи ответов и рассадки участников.
- Тренер обеспечивает условия для проведения интервью, представляет эксперта и группу, кратко приветствует всех и формулирует цель интервью, а также метод и согласованную процедуру проведения интервью. Тренер вмешивается только в случае необходимости, поскольку цель состоит в том, чтобы группа самостоятельно провела интервью с экспертом. На заключительном этапе тренер благодарит эксперта за выделенное время и участие в интервью и благодарит группу за результаты и собранные данные.
- В процессе обработки информации тренер стимулирует обмен опытом и спрашивает участников, какие новые вещи они узнали и нужна ли им дополнительная информация. Он проверяет понимание ключевых моментов обучения и обобщает новые идеи по теме.

Преимущества

- Обучение занимает относительно короткое время, в течение которого все активно в нем участвуют.
- Позволяет участникам узнать больше друг о друге и о заданной теме.
- Позволяет участникам собирать информацию и развивать тему интересным способом – «из первых рук».
- Подразумевает равное участие всех участников.
- Метод интересен, динамичен, привлекает внимание, стимулирует и развлекает.

