

Практический курс 1

Методы активизации и мотивации пожилых людей для участия в жизни общества

Разработчик Ольга Агапова



Проект финансируется Европейским Союзом и *dvv international* (из средств Федерального министерства экономического сотрудничества и развития)
Содержание публикации является предметом ответственности ее авторов и не отражает точку зрения Европейского Союза и *dvv international*

Проект реализуется
Представительством зарегистрированного общества "Deutscher Volks-hochschul-Verband e. V." (Федеративная Республика Германия) в Республике Беларусь
(www.dvv-international.by)



Содержание

Введение	3
Раздел 1. Пожилой человек в образовательном процессе	6
1.1 Образ «студента» старшего возраста	6
1.1.1. Герагогика	6
1.1.2. Категория возраста и возрастная периодизация в образовании пожилых	6
1.1.3. Гармоничная старость как ключевое понятие в образовании пожилых	7
1.2 Принципы обучения взрослых	8
1.3 Психология обучения в преклонном возрасте: преодоление стереотипов	11
1.4 Особенности восприятия информации пожилыми студентами	12
1.4.1. Восприятие информации и работа органов чувств в процессе обучения пожилых	12
1.4.2. Основные аспекты передачи и восприятия информации в процессе общения	14
1.4.3. Вербальная и невербальная коммуникация в процессе образовательной деятельности	15
1.5 Мотивация к учебе в пожилом возрасте: осознанность позиции	15
1.6 Автобиография: внутренние ресурсы для обучения	18
Раздел 2. Групповое обучение в пожилом возрасте	22
2.1 Группа как «временный творческий коллектив» в процессе обучения	22
2.1.1. Понятие об этапах развития группы (Групповая динамика)	23
2.1.2. Понятие о конфликте	23
2.2 Развитие критического мышления и освоение общечеловеческих ценностей в группе	24
2.3 Типология пожилых обучающихся. Роли и особенности взаимодействия участников в группе	25
2.4 Понятие о структуре и фазах учебного процесса	26
2.5 Основы мультипликации в образовании пожилых	27
Раздел 3. Образование пожилых как ценность	29
3.1 Организация образовательной деятельности с пожилыми людьми	29
3.2 Зарубежный опыт образования пожилых	30
3.3 Образование и теория успешного старения	31
3.4 Социальное проектирование	32
3.5 Образование и творчество в пожилом возрасте	33
Приложения	
Приложение 1. Методы практической образовательной работы	35
Приложение 2. Раздаточные материалы	51
Приложение 3. Глоссарий	58
Приложение 4. Рекомендуемая литература	65

Введение

Организация образовательных мероприятий для пожилых людей убеждает в необходимости принимать во внимание ряд их возрастных особенностей и факторов, влияющих на успешность учебы. По сравнению с детьми-школьниками и студентами, которые посещают занятия по необходимости (у них, как правило, нет альтернативы этому занятию!) пенсионеры:

а) *приходят учиться добровольно*. Стало быть, особую значимость приобретает вопрос о мотивации к учебе и, соответственно, о самоопределении пожилого студента. Ему приходится отвечать на вопрос самому себе: чему я хочу учиться? зачем мне это надо? что я хочу получить на выходе?

Довольно часто предварительные побуждения или мотивы («пришла с подругой», «позвала знакомая», «случайно услышала», «решил попробовать») не являются подлинной мотивацией к учебе, а отражают некие внутренние — подчас, негативные! — процессы (неудовлетворенность жизнью: стремление уйти от одиночества, преодолеть стрессы от потери близких и спутников жизни; стремление самоутвердиться за счет других людей, т. к. в других сферах такой возможности не предоставляется; дефицит общения и т. д.). Стало быть, одна из важнейших предпосылок успешного обучения в пожилом возрасте — формирование мотивации к учебе, внутренней установки, характеризующейся осмысленностью позиции в обучении, определении задач, которые субъективно участник обучения сам ставит перед собой.

С другой стороны, часто встречается идеалистическая позиция, согласно которой, включаясь в процесс изучения какого-либо предмета, человек считает, что через месяц-два он все *выучит*, справится с поставленной задачей. Разумеется, это не

происходит по объективным причинам, и пенсионер-студент начинает испытывать беспокойство, раздражение. Решение проблемы видится именно в четкой осознанной мотивации к обучению, с одной стороны, в отслеживании положительной динамики в освоении нового, когда большинство учебных задач формулируется обучающимися, ими же оценивается и динамика продвижения вперед. Именно такой подход дает, с одной стороны, адекватное представление о собственных достижениях, а с другой — чувство внутреннего удовлетворения, побуждающее к дальнейшей учебе, дальнейшему саморазвитию и самореализации.

б) на курс или обучающую программу участники *«приносят» стереотипы*, закрепившиеся со времени их учебы в школе/техникуме/вузе: учат те, кто старше (а не младше; «поживешь с мое — тогда будешь нас учить»); процесс учебы в учебном заведении — это передача знаний от тех, кто лучше («больше») знает тем, кто не знает (отсюда, за норму принимается пассивность восприятия информации — «пусть нам говорят, а мы слушаем»); привычка скорее доверчиво и послушно (а не с позиции конструктивной критики) принимать предлагаемую информацию. Стереотипными являются и представления о самом процессе обучения: он ассоциируется с рядом парт, кафедрой на возвышении, за которой находится преподаватель. Понятие «учеба» рождает в воображении пожилого студента образ умудренного профессора и внимающей ему аудитории. Подобное — стереотипное — представление подчас расходится с реальностью.

в) понимают, что с новой ролью «студента» нужно освоиться, определиться, на практике это означает *найти свое место и роль в группе*. И здесь мироощущение мо-

жет быть различным — от самоутверждения до неуверенности, от желания «солидарности» с однокурсниками до подчеркнутой самоизоляции, от поиска своей выгоды до альтруистических идей и желания помощи другим. При этом специалисты констатируют, что у пожилых «студентов» учебные навыки частично утрачены, может подводить память, им труднее концентрировать внимание, быстрее — в случае любого недоразумения, усталости, плохого самочувствия — возникает раздражение. Неоднозначную роль играет и пресловутый жизненный опыт: с одной стороны, он позволяет минимизировать усилия, затрачиваемые на привычные действия, с другой стороны, известно, что любое новое знание, не встречающее подтверждения в прошлом опыте, «блокируется» в пожилом возрасте, может вызывать страх и отторжение. Стало быть, для превращения позиции обучающегося в осмысленную необходимо определиться и с тем, чем для него является опыт — ресурсом или тормозом?

г) в отличие от детей пожилые люди ориентированы в процессе обучения на то, чтобы *сразу применять полученные знания на практике*, не дожидаясь отсроченного результата, когда знания окажутся востребованными. Значит, в каждый момент обучения слушатель должен понимать:

- ✓ на каком этапе мы находимся?
- ✓ что мы уже умеем?
- ✓ что мы можем/не можем делать самостоятельно?
- ✓ насколько мы продвинулись в обучении?



Обсуждение подобных вопросов способствует появлению осмысленной позиции студента.

Названные особенности пожилых людей требуют, с одной стороны, определенной подготовки преподавателей и ведущих, а с другой — необходимости формирования осознанной (осмысленной) позиции в учебе у самих пожилых.

Таким образом, для эффективного обучения в пожилом возрасте необходимо выстраивание *нового видения* образования и учебы на нынешнем — пенсионном — этапе жизни, формирование осознанной позиции пожилого студента в образовательном процессе, понимание роли и активной (в отличие от традиционно пассивной) формы обучения, понимание важности роли группы в процессе учебы как ресурса, определяющей степень внутреннего комфорта каждого из участников. Отчасти эти вопросы могут органично входить в ткань обучения, однако, как показывает практика, далеко не всегда преподаватели сами оказываются готовы к этому подходу.

Предлагаемый курс разработан на модульной основе; это позволяет, в зависимости от конкретной группы, условий обучения и намерений организаторов, превратить его в вводный мини-курс, предваряющий обучение определенным умениям и навыкам, расширяющий кругозор пожилого человека, или, в случае необходимости, дающий возможность углубить изучение каждого блока. Курс адаптируется и к специалистам, работающим с пожилыми, и к пожилым мультипликаторам, готовым взять на себя обязанности по добровольному сопровождению групповой работы (в группах самопомощи, например).

Цели курса.

В результате обучения позиция каждого слушателя по отношению к образованию станет осмысленной и осознанной. Участники приблизятся к пониманию:

- ✓ собственных ресурсов;
- ✓ ресурсов группы, в которой они учаются, что облегчит восприятие информации, позволит опереться на свои сильные стороны в обучении.

Также может быть:

- ✓ сформирована индивидуальная мотивация к учебе;

- ✓ инициировано посещение других (смежных) курсов или образовательных программ;

- ✓ сформировано представление о социальной значимости учебы в пожилом возрасте (что также влияет на индивидуальную позицию учащегося!);

- ✓ сформировано представление о современных концепциях обучения (обучение на протяжении всей жизни), о внедрении демократических ценностей через процесс овладения знаниями;

- ✓ приобретен позитивный социальный опыт (опыт группового взаимодействия) участниками курса.

Решение этих задач возможно, если процесс обучения строится на интерактивной основе, в условиях доверия, открытости и искренности участников. Для выполнения этих условий предполагается ознакомление участников с особенностями фаз учебного процесса. Освоение материала

проводится в форме практических заданий, интерактивных игр. Блоки информации передаются в форме мини-лекций, коротких сообщений (инпутов), которые призваны помочь ведущему сориентироваться в тематике; сопровождают методы интерактивной образовательной работы (их описание в Приложении 1 «Методы практической образовательной работы» и в Приложении 2 «Раздаточные материалы»).

Ожидаемые результаты.

В результате полученных знаний и практического опыта слушатели сформируют осознанную осмысленную позицию по отношению к учебе, которая проявляется в:

- выраженной мотивации к учебе;
- понимании собственных ресурсов;
- осознании ресурса группы;
- приобретенных социальных навыков поведения в учебной группе;
- понимании роли и места учебы в системе жизненных ценностей — в частности, освобождении от стереотипов и шаблонов, сформированных прошлым учебным и жизненным опытом.

Программа курса состоит из трех разделов, а также приложений, содержащих описание интерактивных игр и заданий, раздаточных материалов, перечня рекомендуемой литературы и ссылок на сетевые ресурсы и глоссария.

Раздел 1. Пожилой человек в образовательном процессе

Задачи раздела:

- ✓ определение пожилого человека как специфической целевой группы в процессе обучения;
- ✓ определение реальных дефицитов и возможностей пожилых в образовательном процессе;
- ✓ формирование представления об интерактивной модели обучения;
- ✓ «присвоение» принципов обучения на протяжении всей жизни;
- ✓ приобретение опыта работы с стереотипами, свойственными возрасту;
- ✓ осознание основных мотивов учебной деятельности в пожилом возрасте.

1.1 Образ «студента» старшего возраста

1.1.1. Герагогика

Герагогика — научная теоретическая и практическая дисциплина об образовании, сопровождении и содействии людям в период их постпрофессиональной деятельности с целью их дальнейшего развития. На становление герагогики оказали влияние геронтология, психология, социология, другие социальные дисциплины, а также практические мероприятия социальных служб по оказанию помощи и поддержки пожилым людям. В центре внимания герагогики находятся:

- изучение особенностей пожилых людей, их потребностей, интересов;
- определение специфических целевых групп в рамках старшего поколения, требующих специфических образовательных технологий и подходов (люди с ограниченными возможностями, представители этнических меньшинств и др.);
- постановка задач, связанных с обучением представителей разных поколений

«гармоничному старению», межпоколенческой интеграции, взаимному пониманию;

- разработка образовательных программ, ориентированных на самореализацию человека, гармонизацию его отношений с миром и с самим собой;
- подготовка специалистов, способных решать задачи образования пожилых людей в современных условиях.

1.1.2. Категория возраста и возрастная периодизация в образовании пожилых

К категории «старшее поколение» во многих странах и системах традиционно относят женщин старше 55 лет и мужчин старше 60. В целом люди в возрасте между 60 и 74 называются пожилыми, 75 и старше — старыми и старше 90 лет — долгожителями. Согласно другой классификации, люди старше 80 лет относятся к категории «четвертого» возраста.

Традиционно к пожилым людям относились как к хранителям культурно-духовных ценностей и традиций.

Этой функцией во многом определялся (и исчерпывался) статус пожилых людей в обществе. В современных условиях он претерпевает существенные изменения, связанные с увеличением темпов научно-технического прогресса, которое приводит к обесцениванию опыта прошлых поколений в глазах последующих; увеличением грамотности населения, что снижает значимость традиционной передачи опыта и традиций; введением законодательно закрепленного пенсионного возраста, ассоциирующегося с представлениями о снижении трудоспособности пожилого человека; прогрессом в медицинской сфере, приведшим к увеличению продолжительности жизни и, как следствие, к увеличению экономической нагрузки на общество, обеспечивающее пен-

сионеров; возрастной сегрегации, дифференцирующей возрастные группы в плане возможности доступа к тем или иным ресурсам, которыми располагает общество; трансформацией структуры семьи, приводящей к разрыву традиционных межпоколенческих связей. В связи с этим особое значение приобретает проблема социализации в пожилом возрасте. Ученые предлагают концепцию, согласно которой существуют два типа социализации. Первый тип социализации характеризуется тем, что пожилые люди стремятся реализовать себя в новых жизненных обстоятельствах, планируют свое будущее, исходя из стремления приносить пользу другим людям. Их отличает более выраженная вера в себя, что косвенно влияет на разрушение социального стереотипа старости. В рамках этого типа социализации завязываются новые контакты, дружеские связи, появляются новые занятия, новые интересы и способности. Второй тип социализации характеризуется пассивным восприятием жизни, сужением круга интересов, отчуждением людей от окружающего мира. Власть прошлого (субъективно успешного) мешает адекватному восприятию настоящего; тем самым, возможности для внутреннего развития снижаются, растет неудовлетворенность жизнью. Основная роль геронтообразования состоит в ориентации на первый тип социализации, отражающий идею гармонизации отношений пожилого человека с миром и с самим собой.

1.1.3. Гармоничная старость как ключевое понятие в образовании пожилых

Основной и высшей целью образовательной работы с пожилыми людьми является стремление к созданию ощущения гармонии. Осмысление этого понятия с учетом возраста помогает определить направленность и содержательные аспекты образовательной деятельности, выбрать соответствующие задачам методы работы.

К основным составляющим жизни пожилого человека, определяющим степень гармонии с миром, относятся:

✓ **Материальные условия жизни.** Здоровье и материальное благосостояние старшего поколения является заботой государства; вместе с тем, очевидно, что, наряду с усилиями специалистов государственных служб и ведомств, большое значение приобретают различные формы самопомощи, необходимость овладевать знаниями о том, как помочь самому себе преодолеть недуги или, по возможности, избежать их проявлений. Говоря о здоровье, мы отмечаем важность обращения к теме питания пожилого человека, которое зависит как от финансовых возможностей, так и от культуры и традиций питания. Следует отметить и необходимость в посильном физическом труде, а также занятиях спортом. Посильный физический труд является не только составляющей здоровья, но и распространенным способом улучшения материального положения пенсионеров. Материальное благосостояние определяется не только размером пенсии и материальной помощи детей, но и возможностью продолжения профессиональной деятельности в условиях, адекватных возрасту, или приобретения новой специальности на образовательных курсах. Особое значение в жизни пожилого человека приобретают вопросы, связанные с взаимоотношениями человека и природы. Улучшение экологических условий жизни, качества воздуха, воды во многом определяют гармонизацию жизни пожилого человека.

✓ **Востребованность обществом и семьей,** которая означает не только желание и возможность пожилых людей оставаться в профессии, но и участие в работе общественных организаций и потребность в оказании помощи тем, кто в этом нуждается. Стремление к гармонии в пожилом возрасте связано с субъективным чувством торжества

справедливости, сохранением достоинства, состоятельности. Профессиональная деятельность — даже если она не связана с основным местом работы, но интересна и по силам — важна для пожилого человека еще и потому, что стимулирует развитие потребностей, повышает его жизненный тонус, сохраняет необходимый социальный статус в семье и среди окружающих, создает важное «автономное» пространство для самоидентификации. Дополнением (или альтернативой) к профессиональной деятельности служит общественная работа, добровольная помощь тем, кто в ней нуждается. Важным стимулом здесь могут быть разного рода неформальные объединения, помогающие подготовке пожилого человека к добровольческой работе в социальной сфере. Важнейшей ценностью для старшего поколения остается семья, и она ассоциируется в первую очередь со счастьем детей и внуков, взаимопониманием поколений. Дети, а особенно внуки, остаются для пожилых людей предметом заботы и внимания до конца жизни. Новые социальные реалии требуют иных отношений, правил общения, умения понимать и принимать молодых такими, какие они есть. Актуальным для гармоничного мироощущения в пожилом возрасте является и умение оставаться *современным* для последующих поколений, мудрым и интересным собеседником, находить пути выхода из затруднительных и конфликтных ситуаций.

✓ *Духовное развитие* в пожилом возрасте осознается как ключевая потребность, часто еще более значимая, чем в молодости. Оно предполагает напряженный поиск новых смыслов, новых ценностей, анализ и оценивание прожитого с позиций сегодняшнего дня, обращение к религии и традиционным ценностям. Важную роль в жизни пожилого человека играет общение, создание *своего* круга, круга единомышленни-

ков, близких по духу людей, а также чтение и средства массовой информации. Особое значение приобретают занятия, связанные с индивидуальными увлечениями, интересами человека. Рукоделие, посещение театров, кино, концертов, клубов по интересам, занятие цветоводством и садоводством, увлечение животными — эти сферы деятельности помогают пожилому человеку открыть в себе неизведанные до сих пор возможности и таланты, уделить им достаточно времени, что способствует самосовершенствованию и самореализации человека.

1.2 Принципы обучения взрослых

В основе любого действия лежат принципы, которые превращают деятельность в осмысленную и позволяют из многообразия возможных решений выбрать оптимальное. Образование пожилых людей основано на принципах, которые носят всеобщий (межкультурный) характер, пересекаются и дополняют друг друга.

Принципы обучения взрослых:

- *ориентация на потребности:* формулировка обучающимися того, чему им следует учиться

Пожилые участники приходят на один и тот же курс с разными потребностями и опытом, с разными ожиданиями. Определение собственных целей дает возможность преодолеть недоразумения, принять соответствующие решения, заранее договориться о правилах и условиях. И, главное, внутренне настроиться на предстоящий разговор участникам, сконцентрировать внимание на тематике.

- *безопасность в окружении и в процессе*

Преподаватель создает контекст обучения, который должен быть безопасным для пожилых участников в том смысле, что ведущий (модератор) предусматривает все

возможные зоны риска, избегает ситуации, в которых пожилой участник оказывается в дискомфортном положении, когда ущемляются его права или пренебрегают его точкой зрения. Этот принцип тесно связан с другим — уважением к участникам, к их мнениям и предпочтениям. При этом процесс обучения содержит определенный «вызов»: участники сталкиваются с новыми идеями, отношениями, опытом. Новая информация должна быть дозирована, необходимо учитывать потребности и ресурсы, надежды и опасения каждого. Ощущение безопасности проявляется и внешне — когда люди расслаблены, улыбаются, свободно говорят между собой. Определенное соотношение видов деятельности тоже рождает чувство доверия. Наиболее трудные виды деятельности используются только со «страховкой» (возможностью при случае изменить задание на более простое, разделить его на несколько этапов, иметь в запасе достаточно времени для повтора, дополнительных вопросов и саморефлексии). Похвала — один из важнейших приемов поддержания чувства безопасности.

● *диалог* — центральный инструмент в обучении взрослых

Обучение всегда строится и протекает в диалоге, где слово, понимаемое в самом широком смысле, объединяет людей. Взрослые люди имеют достаточно жизненного опыта, чтобы вступать в диалог с любым учителем о любом предмете и получать

новые знания и умения, а также опыт новых отношений на основе жизненного опыта. Ведущим нужно начинать, поддерживать и «вскармливать» диалог.

● *последовательность в содержании и в изложении*

Последовательность означает планирование обучения таким образом, чтобы идти от простого к сложному, от поддержки группы к эффекту соло. Если присутствует испуг, конфуз, действия без удовольствия, нужно менять задание: иначе, проще его формулировать, не допускать многозначности в восприятии. Закрепление результата — тренировка и повторение в разных формах до тех пор, пока не будет достигнут положительный результат. Основную информацию, ключевые положения, результаты работы следует фиксировать на бумаге, поскольку это способствует лучшему осмыслению и запоминанию, а также дает возможность обращаться к записям при необходимости.

● *обучение действием, на практике (learning by doing) с последующей рефлексией*

Наиболее эффективным оказывается обучение, построенное на самостоятельном формулировании проблемы и последующем поиске наиболее эффективного решения. В связи с этим к абстрактным положениям следует идти, отталкиваясь от практического опыта. Важной фазой работы (как на промежуточных этапах, так и в заключении) является рефлексия, осмысление собственных достижений, продвижения вперед.

● *уважение к участникам как к людям, принимающим решение*

Фактически уважение означает признание того, что взрослые во многом могут принимать решения сами — не только в личной жизни, но и при разработке программы обучения. В связи с этим закономерен вопрос: что можно было сделать иначе? Какие вопросы остались невыясненными? Такой подход допускает и приветствует критику,



положительные изменения и дополнения, а значит, превращает обучение в открытую систему, адекватно и гибко реагирующую на потребности личности и группы. При этом слушатели должны чувствовать разницу между предложением и решением, которое, в конечном счете, так же как и ответственность, остается за ведущим. Осознание значимости своей роли в процессе создания курса обучения способствует мотивации, стимулирует творчество.

● *воздействие на сознание, чувства; «включенность» опыта и возможность «прожить» процесс обучения*

Независимо от темы встречи необходимо апеллировать к положительным чувствам, акцентировать внимание на них, создавать общий положительный фон в процессе обучения. Любые негативные эмоции «блокируют» интеллектуальную сферу, затрудняют процесс восприятия нового. Известно, что человек редко может удерживать внимание на одинаково высоком уровне больше определенного времени (по некоторым исследованиям, не больше 15 мин), поэтому необходимо чередовать виды деятельности и темп, проводить двигательные разминки. Любые данные, ключевые положения и идеи, а также результаты работы следует фиксировать на бумаге (причем писать крупно), чтобы можно было обращаться к ним при необходимости. Так информация лучше осмысливается и, главное, не «теряется» при снижении внимания.

● *ясные роли и роль развития*

Если пожилой «студент» обнаруживает, что во время занятия он не может высказать свое мнение, задать вопрос, выразить сомнение, то диалогическая природа обучения пожилых считается нарушенной. Процесс обучения сопровождается ощущением (а не только декларацией!), что все люди равны (К. Ноулз называл этот подход «Хором разговоров»). Каждый имеет право вы-

сказаться, каждый (включая преподавателя) имеет право на ошибку.

● *работа в команде и малых группах*

Работа в команде и малых группах — это принцип, закрепленный в процессе обучения. Таким способом организованное пространство обучения, вне зависимости от культурных традиций, позволяет активизировать участников, способствует открытости и безопасности, развивает чувство ответственности каждого участника за результат. Деление на малые группы может быть организовано в виде игры, может быть достаточно формальным. Деление «по желанию» лучше подходит для сложных заданий, для заданий, требующих взаимного доверия и искренности. Вместе с тем следует стремиться к тому, чтобы участники работали в разных группах; таким образом они получают опыт, приближенный к реальной жизненной ситуации, а чувства, возникающие в учебной ситуации, всегда подлинны, каким бы «условным» ни было задание.

● *вовлечение обучающихся в то, что они изучают*

Преподаватель должен демонстрировать чувство любопытства, интереса не только к предмету изучения, но и к участникам. Не следует говорить того, что члены группы могут сказать сами, поскольку это является одним из способов активного вовлечения участников. Обращение в виде вопросов к жизненному и профессиональному опыту закрепляет знание, делает его осмысленным, более «актуализированным», приближенным к жизни. Известна мысль об относительности знания, поэтому не следует делать доклады, диктовать, говорить назидательным тоном. Взрослые не принимают пренебрежения к собственному опыту.

● *необходимость оценивать («считать») результаты обучения*

Приглашение участников на определенный курс обучения, то время, ресурсы

и силы, которые они тратят на эту деятельность, разумеется, предполагает ответственность инициаторов и организаторов обучающего курса для пожилых людей. Значит, оценка предполагает отчетность перед обучающимися. Содержание подготовки, ее объем, качество, освоенные умения, атмосфера и отношения между участниками — все это должно быть наглядно представлено в оценке. С другой стороны, взяв на себя задачу обучения, пожилой человек берет на себя ответственность — перед коллегами по группе, перед самим собой — в том, что полученные знания можно немедленно испытывать на практике.

1.3 Психология обучения в преклонном возрасте: преодоление стереотипов

В процессе обучения пожилые люди сталкиваются с рядом барьеров, тормозящих процесс обучения в целом, и косвенно негативно влияющих на его результативность. К их числу относятся стереотипы и общепринятые расхожие истины. «Переработка» и разрушение стереотипов в процессе занятий способствует выработке адекватного отношения пожилых студентов к возникающим барьерам в обучении. Условно их можно разделить на две категории.

1. Формируемые в социуме. К их числу относятся следующие:

✓ *пенсионеры-«потребители»*, общество вынуждено их содержать. Когда пожилые люди в процессе обучения начинают понимать собственные ресурсы, им становится доступным активное и творческое преобразование и изменение жизни в местном сообществе. Они могут быть активными мудрыми помощниками властей; когда власти хотят их услышать, тогда пожилые из оппонентов и безотчетных «противников» пре-

вращаются в союзников тех, от кого зависят решения.

✓ *пожилые люди могут мыслить только в категориях «вчера» и «сегодня»*: поскольку в массовом сознании прижился термин «доживание», «возраст дожития», то финалистские, негативно оценивающие старость интерпретации часто влияют и на мироощущение самих пожилых людей. Поскольку будущее «не для нас», то и обсуждать его, строить планы — а следовательно, развиваться, создавать новое — не стоит. Блокируя позитивный настрой, общество может создавать дополнительные барьеры в обучении.

✓ *существуют щекотливые темы, которые не принято обсуждать с пожилыми*. К ним относятся темы денег, смерти и др. Между тем, открытый доверительный разговор, групповая работа практически над любой темой оказывают реальную помощь и поддержку.

✓ *пожилые люди способны только на «самостоятельность»*, развитие навыков в новых сферах деятельности невозможно довести до уровня профессионального мастерства. В этом подходе кроется ряд существенных опасностей. Во-первых, нарушается важнейший принцип уважения, подменяемый снисходительностью и высокомерием. Во-вторых, осознанная мотивация деятельности и настрой на достижение высокого результата заранее дискредитируются. Вместе с тем, практика показывает, что в области искусства и творчества возраст поистине не является препятствием; наряду с наивными и несмелыми появляются образцы действительно высокого творчества.

2. Существуют также внутренние барьеры, формируемые неверными установками и испытываемыми трудностями в процессе обучения.

✓ *страх что-то сломать или испортить, сделать ошибку*, боязнь взять в руки новый инструмент;

✓ *страх казаться смешным*, когда человеку кажется нелепым и абсурдным то, что он не может с первого раза понять что-то, сделать «по образцу»;

✓ *трудности в оперировании новыми (особенно иноязычными) терминами* — в первую очередь это касается освоения компьютерных навыков;

✓ *желание быстро использовать полученные знания на практике* интуитивно выражается в желании «побыстрее» пройти более «простые» темы и сразу перейти к эффективному и «приятному». Сюда же можно отнести и рассеянное внимание;

✓ у пожилых людей с небольшим опытом обучения во взрослом возрасте возникает стремление (видимо, из школьного прошлого) к *механическому запоминанию* вместо понимания.

Названные проблемы требуют внимания со стороны руководителя. Применяемые интерактивные методы и принципы обучения позволяют отчасти снимать их, но все эти помехи должны осознаваться ведущим как одна из особенностей пожилых людей в процессе обучения. Только тогда с учениками можно работать и преодолевать возникающие барьеры.

1.4 Особенности восприятия информации пожилыми студентами

1.4.1. Восприятие информации и работа органов чувств в процессе обучения пожилых

Учиться – значит:

- воспринимать некую информацию (о чем идет речь?)
- анализировать информацию (почему это происходит? какова связь между явлениями?)
- решать вопрос о применении полученных знаний (что из этого следует? как эти знания связаны с практикой?)

Исследования в области психологии обучения показывают, что во время занятий необходимо воздействовать, насколько это возможно, на все органы чувств учащихся, чтобы улучшить их восприятие и запоминание информации. Учеными доказано, что восприятие и запоминание информации распределяется следующим образом:

- 10% — при чтении;
- 20% — на слух;
- 30% — визуально (зрительно);
- 40% — на слух и визуально одновременно;
- 60% — при устном обсуждении темы;
- 80% — при самостоятельном обнаружении и формулировании проблемы;
- 90% — при самостоятельном обнаружении проблемы и поиске решения.

Восприятие является инструментом мозга любого живого существа для наиболее полного контакта с окружающим миром. Благодаря пяти способам восприятия — зрению, слуху, вкусу, обонянию и осязанию — мозг получает информацию о внешнем мире. Для этого предназначены пять органов чувств: глаза, уши, язык, нос и кожа. Органы чувств вполне детально изучены. Однако их роль в образовательной деятельности пожилых людей заслуживает особого внимания. Зрение и слух считаются важнейшими каналами получения данных об окружающем мире. На их «работу» рассчитана любая деятельность, связанная с получением новой информации, овладением умениями, приобретением новых ценностей. Если они повреждены, то, как правило, требуется привлечение специалистов-медиков. Но даже если речь идет о пожилых людях с нормальной работой этих органов чувств, нельзя рассчитывать на их работу на 100% — следует задействовать и другие источники (см. 1.4.2.). Вкус, обоняние и осязание пока остаются в тени. И эту проблему необходимо рассмотреть с определенной возраст-

ной позиции, что представляется особенно важным, поскольку вкусовые, осязательные и обонятельные изменения в организме человека способствуют наибольшему искажению поступающей в мозг информации. Это, в свою очередь, может привести к неадекватному поведению. Снижение уровня этих видов восприятия значительно обедняет жизнь пожилого человека..

Вкус

Человек способен воспринимать четыре основных вкуса: горький, кислый, соленый и сладкий. При развитых вкусовых



ощущениях воспринимаются более сложные вкусы — например, кисло-сладкий или горько-соленый.

А настоящий гурман различит в блюдах, содержащих много компонентов, вкус каждого из них. Сложные вкусы, содержащие много компонентов, пожилые люди, как правило, распознают хуже молодых. При выборе продуктов многие пожилые предпочитают сладкое и часто отказываются от горького, даже от необходимых лекарств. Не пользуется популярностью среди них и соленое, но по другой причине. Пожилые люди считают, что соль вредна в их возрасте, и поэтому многие вообще не солят пищу. Это, конечно, большая ошибка: горечь крайне необходима пожилому человеку для стимулирования работы желчного пузыря и печени. В умеренных количествах нужна и соль, особенно для людей, трудящихся в интеллектуальной сфере, и тех, кто интенсивно обучается.

Вкус связан с другими видами восприятия самыми крепкими узами. Например, блюдо должно выглядеть красиво и аппетитно (здесь подключается зрительный канал); самые вкусные огурчики и морковка — те, которые хрустят (слух); а что может быть приятнее запаха свежемолотого кофе (обоняние)! Гурманы при еде не спешат, не сме-

шивают несовместимые продукты и, главное, смакуют каждый кусочек. Именно гурманы — самые оптимистичные и жизнерадостные люди, поскольку у них восприятие сопровождается положительными эмоциями.

Обоняние



Обоняние — это способность не только ощущать запахи, но и ассоциировать их с определенными эмоциями, чувствами, воспоминаниями, что может быть важным стимулом в

образовательной работе с пожилыми людьми. Обоняние, кроме того, является частью образного восприятия, что также важно для разного рода творческих заданий и видов образовательной деятельности.

Осязание



Пожилые люди имеют более высокий порог чувствительности, то есть требуется более сильное раздражение кожи, чтобы его почувствовать. С возрастом уменьшается также чувствительность к

температуре предметов и силе вибрации. Объясняется это снижением количества сенсоров осязания в кожном покрове пожилого человека. Однако в чисто психологическом плане роль осязания с возрастом только возрастает: пожилые, будучи людьми с ослабленной нервной системой, очень нуждаются в психологической поддержке, которая на физическом уровне выражается в приятных прикосновениях. Обучение становится более эффективным, если включает чувство осязания. В процессе обучения, независимо от тематики, нужно использовать приемы массажа и самомассажа для стимуляции интеллектуальной деятельности, в качестве разрядки, при смене вида деятельности.

1.4.2. Основные аспекты передачи и восприятия информации в процессе общения

Совместная деятельность в процессе обучения, в основе которой, как говорилось выше, лежит принцип диалога, предполагает интенсивное общение участников. Общение представляет собой коммуникативный процесс передачи информации от одного лица другому (или группе лиц) и ее восприятие. В любом единичном акте передачи и восприятия информации необходимы, как минимум, два человека: отправитель информации (коммуникатор) и ее получатель (коммуникант или адресат).

Выделяют следующие проблемы коммуникаций, которые следует учитывать при организации обучения пожилых людей.

1. *Техническая проблема.* Насколько точно могут быть переданы символы коммуникации? Для того чтобы быть уверенным в том, что информация, «отправленная» преподавателем (коммуникатором), дошла до адресата (пожилого участника), ее следует дублировать, используя разные каналы передачи. В частности, задание может быть произнесено вслух, ключевые слова (вопросы, тезисы) крупно написаны на доске. Для привлечения дополнительного внимания можно разработать специальные значки-символы (или использовать в своих целях уже имеющиеся — например, дорожные знаки).

2. *Семантическая проблема.* Насколько точно переданные символы выражают желаемый смысл? Для решения «семантической проблемы», то есть соответствия смысла символу (в том числе выраженному в слове), необходимо получить обратную связь от участников, предложить задать уточняющие вопросы и т. д.

3. *Проблема эффективности.* Насколько эффективно воспринятый смысл влияет на людей, достигается ли желаемый эффект?

По данным американских исследователей, в устном сообщении при каждой по-

следующей передаче теряется около 30% информации. Отметим, что человек, которому адресована информация, может просто неправильно ее интерпретировать. Главным барьером на пути к восприятию информации называют тенденцию к преждевременной оценке сообщения, его одобрение или неодобрение вместо того, чтобы в процессе обмена мнениями сохранять нейтральную позицию. К возможным барьерам, препятствующим эффективному общению, относят различия в образовании, опыте, мотивации и др. В связи с этим эффективным инструментом в групповой работе с пожилыми является использование такого упражнения как выработка правил работы в группе. После первого опыта общения участникам предлагается на основе собственного опыта назвать те правила (ограничения, запреты), соблюдение которых приведет к внутреннему комфорту каждого участника. Участники высказывают свои предложения, которые крупно записываются на большом листе бумаги. Этот лист с правилами висит в течение всего периода обучения, и в случае необходимости к нему обращаются с целью сделать процесс общения еще более эффективным.

Практика показывает, что пренебрежение хотя бы одним из вышеназванных аспектов вносит сумбур в учебный процесс; возникают недоразумения, непонимание, конфликты в групповой работе и даже отказ выполнять задание. Руководителю курса (преподавателю) следует тщательно формулировать задания и вопросы, не допуская многозначности прочтения. Письменные вопросы или предложения следует оформлять так, чтобы они воспринимались с первого раза и не требовали повторного прочтения. Если все-таки это не удастся, то в пожилой аудитории от них рекомендуется отказываться, предлагать другие задачи или вопросы для обсуждения. Речь должна быть простой, структурированной и логичной.

1.4.3. Вербальная и невербальная коммуникация в процессе образовательной деятельности

При *вербальной коммуникации* используются сообщения, выраженные в словах (устно, письменно или в печатной форме). Важнейшим средством такой коммуникации является устная речь, где люди используют еще и паралингвистические средства, которые также могут нести определенный смысл и играть важную роль в работе с пожилыми. Имеются в виду такие характеристики речи как степень громкости, ритм, скорость, распределение пауз, а также голосовые модуляции.

Невербальная коммуникация подразумевает передачу информации без использования языка слов. Информация при этом «поступает» посредством зрения, отражая жесты, позу, мимику, внешний вид в целом. Одной из форм невербальной коммуникации является визуальный контакт. Взгляд человека выражает интерес к данной ситуации или человеку или, наоборот, его отсутствие. Недостаток визуального контакта может также говорить о смущении, застенчивости или неуверенности в себе. Поскольку взгляд несет значительную эмоциональную нагрузку, преподавателю особенно важно при помощи визуального контакта поддерживать пожилых студентов, ободрять их. Открытый взгляд вызывает ответное расположение, доверие и искренность.

Таким образом, пристальный взгляд с целью визуального контакта является столь же значимой стороной коммуникации, как и использование слов.

Лицевые экспрессии также могут играть немаловажную роль в межличностном общении. Вера в то, что выражение лица какого-



либо человека может отражать его истинные чувства, является общепринятой. Более двух тысяч лет назад древнеримский оратор Цицерон называл лицо «отражением души». Однако нельзя не отметить, что люди способны контролировать выражение своего лица, и это затрудняет распознавание их подлинных эмоциональных состояний.

1.5 Мотивация к учебе в пожилом возрасте: осознанность позиции

Базовая теория мотивации была создана психологом А. Маслоу. В его известной теории («Иерархия потребностей») выделяются 5 основных видов мотивации (потребностей), которые влияют на человеческое поведение. При этом потребности «нижнего» уровня являются приоритетными по сравнению с «верхними»; без удовлетворения «нижних» «верхние» не становятся актуальными для человека. Когда удовлетворяется одна потребность, неизбежно появляются другие. Базовый (нижний) уровень — это потребности для выживания (потребности в пище, воде, кислороде, месте для проживания, потребности в продолжении рода). Неудовлетворенное чувство голода не позволит думать об искусстве, музыке и т. д. Следующий уровень — потребности в безопасности и свободе. Еще более высокий — социальные потребности: необходимость общения, дружеских отношений с окружающими, человеческих контактов. Люди хотят быть принятыми в обществе. Следующая ступень — потребность в уважении и самоуважении, стремление к самореализации — когда есть возможность выразить себя в различных видах деятельности и человек испытывает удовлетворение от полученного результата. Обучение в пожилом возрасте относится, безусловно, к этой стадии потребностей; на его мотивацию влияют ощущение внутреннего комфорта, удовлетворение от групповой работы, в ко-

тору участник внес значительный вклад (и это было оценено другими), удовольствие от общения с людьми разных поколений, осознание собственных достижений. Другой важный аспект, определяющий мотивацию пожилого участника — это соотношение внешней и внутренней мотивации. «Внешняя», по сути, представляет собой результат стимулирования качественно выполненной работы (карьерный рост, повышение зарплаты и т. д.). «Внутренняя» мотивация — фактически самооценка, двигатель, заставляющий человека прилагать значительные усилия для достижения результата, своеобразное эстетическое чувство, которое основано на

понимании значимости изучаемого; оно не позволит бросить дело на полпути, сделать что-либо в полсилы. Реже встречается такой вид мотивации, при котором обучение превращается в самоцель, когда приобретение знаний осуществляется ради самих знаний; здесь человек приобретает удовлетворение от самого процесса учебы. Следующие факторы, по мнению ученых, могут влиять на мотивацию к учебе во взрослом и пожилом возрасте:

✓ социальные отношения: человек приходит на учебу, чтобы познакомиться, встретить новых друзей, объединиться с единомышленниками. Следовательно, посредством специальных упражнений и заданий следует создать условия для того, чтобы пожилые участники смогли поближе познакомиться, лучше узнать друг друга в игровой ситуации, найти общие интересы и мотивы обучения;

✓ внешние ожидания: человек приходит поучиться, чтобы выполнить чью-либо рекомендацию, следуя какому-то совету. Когда участник (участница) в начале обучения говорит, что просто «пришла послушать», что он здесь «вместе с женой», что «соседка тоже ходит», то следует включить

упражнения, которые позволят участникам на индивидуальном уровне осмыслить свои ресурсы и слабости, прояснить мотивационную сферу. Тогда мотивация может стать более определенной;

✓ стремление к благополучию общества в целом: человек стремится приобрести знания, которые помогут ему сделать жизнь общества лучше; чаще всего такой мотив характерен для людей, у которых уже есть богатый опыт общественной деятельности. В такой ситуации следует сделать этот опыт на-

глядным в интерактивной форме, дать возможность другим участникам познакомиться с ним;

✓ карьерный рост — случай, ког-

да от учебы зависит продвижение по службе, обеспечение себе лучших позиций по сравнению с конкурентами; как правило, в среде пожилых людей этот мотив не слишком распространен. Тем не менее, определенные амбиции, желание самоутвердиться присутствуют и здесь. Важно попытаться перевести его в иной, социально-ориентированный регистр;

✓ стремление избежать чего-либо — например, преодолеть скуку, разрушить рутину (домашнюю или на работе). Как правило, этот мотив не проявляется открыто, часто о нем говорят в прошедшем времени, уже после того, как создана атмосфера доверия. Интерактивные и творческие формы работы, разминки позволяют пожилым решать и эти задачи;

✓ учеба ради учебы, поскольку сам процесс постижения нового доставляет удовольствие. На первый взгляд, это самая «простая» категория пожилых участников: им не нужны дополнительные стимулы к учебе. Вместе с тем, как показывает опыт, этот мотив часто совмещается с другими, например, стремлением к самоутверждению. Во время занятий следует уделить время индивидуальной работе с участником,

Один из способов увеличить мотивацию пожилого человека к учебе — сделать акцент на те причины, которые привели его к учебе, и попытаться снизить возникающие барьеры

выяснить, какова сфера его интересов, как эти интересы воплотились в биографии, отчасти использовать их ресурсы для информирования других участников, предлагать домашние и самостоятельные задания.

Один из способов увеличить мотивацию пожилого человека к учебе — сделать акцент на те причины, которые привели его к учебе, и попытаться снизить возникающие барьеры.

Преподаватель может мотивировать пожилых студентов, используя следующие приемы:

- Создание атмосферы и общего тона поддержки — это даст обучающемуся ощущение причастности к группе, придаст уверенности в себе.

- Уровню напряженности должен соответствовать уровень важности: у обучающихся должно быть четкое представление о значимости поставленной цели.

- Подбор подходящего уровня сложности; не следует ставить недостижимые или слишком абстрактные цели.

В зависимости от конкретной ситуации обучения преподаватель может задавать вопросы, которые выполняют мотивирующую функцию. Ниже приводятся примеры «мотивирующих» вопросов, использование которых ведет к положительным результатам как в групповой, так и в индивидуальной формах работы.

Таблица 1

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	▪ От каких факторов зависит развитие событий на данный момент? ▪ На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет участнику осознать личную ответственность. Позволяет обозначить зоны компетентности.
2. Осознание возможностей и препятствий	▪ Появление каких препятствий возможно? Что вы можете сделать для их преодоления? ▪ Какие условия были бы идеальны для достижения цели?	Психологическая подготовка к препятствиям. Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут.
3. Разработка плана действий	▪ Что, когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? Этот вопрос, в зависимости от уровня группы, следует формулировать поэтапно, разделить его на несколько частей. ▪ Что для достижения цели нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? ▪ Кто будет отвечать за каждый этап? ▪ Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? ▪ Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе?	Участник учится отделять значимые критерии от незначимых, планировать работу и время, самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы), работать в команде.
4. Окончательная проработка	▪ Какие моменты требуют дополнительного уточнения? ▪ Какие еще существуют варианты организации учебного процесса?	Обучаемый практикует творческий подход к решению любой задачи.

1.6 Автобиография: внутренние ресурсы для обучения

Биографический подход в образовательной работе — это совокупность активных методик, позволяющих в групповой работе изучать, осмысливать жизненный путь (историю жизни) конкретного человека.

Анализ своей жизни, истории своей семьи, включенные в учебный процесс, позволяют гармонизировать отношения пожилого человека с миром, дают импульс саморазвитию, позволяют определить собственные внутренние ресурсы, и тем самым наметить перспективы и ориентиры дальнейшего *осмысленного* развития.

История жизни может быть охарактеризована как история развития человека, причем через взаимосвязь определенных характеристик, таких как национальность, окружение, язык/диалект и т.д. На жизненный путь человека могут влиять и такие факторы как чувство родины, происхождение, индивидуальные жизненные планы, случайные события. Обращение к этим «составляющим» конкретной человеческой судьбы в рамках образовательных программ работает на осмысление истории человеческой жизни в целом.

Все характеристики (даже включая национальность!) взаимодействуют между собой, вступая в различные отношения, «соглашаясь» и конфликтуя друг с другом, они как бы «продвигают» человека по жизни, и, в конце концов, определяют последующее отношение к себе.



В течение жизни у человека вырабатываются определенные жизненные принципы, к которым люди могут обращаться в сложных ситуациях; иногда они открыто декларируются, а подчас остаются интимной сферой, недоступной окружающим. Жизненные принципы помогают «структурировать» жизнь, осмысливать ее. Обсуждение их в разных формах групповой работы помогает пониманию и собственной жизни.

В каждой жизни есть определенные вехи, которые воспринимаются как ключевые поворотные моменты. Они могут быть связаны с определенными событиями в истории страны, в профессиональной и личной жизни. Если личные обстоятельства у каждого человека складываются по-своему, то общеисторические процессы, ключевые события в истории страны воплощаются в жизни конкретных людей в виде схожего жизненного опыта, что позволяет объединять людей с самыми разными судьбами, характерами, жизненными воззрениями в одно поколение. Стоит назвать известное «поколение 60-х» в нашей стране, или так называемое «потерянное поколение» в Европе. История государства (или определенного исторического отрезка времени) в этом случае выступает своеобразным «диктатором» конкретной судьбы. Вместе с тем, формальное отнесение человека к определенному поколению на основании его возраста также может приводить к сложностям в вопросах самоидентификации личности или, наоборот, к упрощению и обеднению процесса анализа собственной жизни. Дискуссии вокруг разных поколений — также одна из сторон биографического подхода.

История жизни не тождественна ее течению — это существующая в сознании человека конструкция, некое построение; она состоит не только из отдельных конструктивно значимых элементов (событий), но и из разного рода мостов, подводных кам-

ней, противодействий, «тормозов» и «ускорителей». Благодаря этим «вспомогательным» элементам история жизни не распадается на фрагменты; их взаимодействие показывает общее направление жизни, одновременно включая в историю жизни человека истории других людей, явления и события.

Таким образом, ориентация образовательной работы со взрослыми на биографический подход представляет собой создание умственных конструкций, построений, которые в своей структуре и контексте реально пережитой ситуации в прошлом проявляются в настоящем.

В основе биографического метода лежат воспоминания, то есть мысленное воспроизведение события, эпизода, сохранившегося в памяти. В общекультурном смысле воспоминания выполняют различные функции:

- *воспоминания как ритуал*: в прошлые времена являлась господствующей формой коллективного опыта, важной для коллективной идентификации и для традиционного воспитания. Содержание ритуальных воспоминаний отражает своего рода «конвенцию», неписанные законы, словесные приемы, которые направлены на то, чтобы поддержать традиционные общественные ценности и ожидания. Основная их характеристика — стремление к неизменности, сохранению в первозданном виде;

- *воспоминания как диалог со временем и с адресатом*: для данной функции ключевой категорией является время, меняющее человека.

Обращаясь к одному и тому же факту, человек описывает его по-разному. Стало быть, в его сознании прошлое видоизменяется. С течением времени человек меняется, в новом свете видится и пережитое. Известные события пережитой истории «упорядочиваются» по-новому, появляются новые акценты и детали. Отношение к прошлому за-

висит и от сегодняшней ситуации, в которой находится человек. Позиция по отношению к прошедшему (а значит, по отношению к себе и в прошлом, и в настоящем!) меняется и в зависимости от того, к кому эти воспоминания обращены. В известном смысле, воспоминания — определенный продукт диалога между рассказчиком и слушающим(и). В этом есть *интерактивность* биографического подхода, когда процесс воспоминаний строится как диалог, в котором одинаково активную роль играют Рассказчик и Слушатели, Прошлое и Настоящее, завершенное Событие и динамичное Отношение к нему. Подобный подход — существенная внутренняя работа человека с самим собой, требующая честности, открытости, готовности к диалогу;

- *воспоминания как травма*. Известно, что ни жертвы, ни преступники не хотят вспоминать того, что принесло им боль, изменило жизнь, не хотят того, чтобы «снова щелкнул ключ». Пережитые страхи, преследующие человека, очень болезненны. Иногда заданный напрямую вопрос, касающийся личной биографии, может провоцировать болезненные состояния, негативные эмоции. Если в некоторых формах психотерапии это допускается, то в образовательной работе с пожилыми таких ситуаций следует избегать. Несмотря на то, что прошлое может содержать болезненные, тяжелые воспоминания, боль и утраты, участник должен чувствовать себя уверенно, комфортно и в безопасности. Во время первых встреч обсуждаются нейтральные темы (социальные, бытовые вопросы, частные описательные моменты); они позволяют выяснить, какие роли играл в прошлом данный человек. Если обсуждение заходит в «зоны риска», дискуссия направляется в русло вопроса «что помогало вам выживать?»

В связи с вышесказанным возникает вопрос о цели осмысления собственной биографии в образовательной работе.

С возрастом значение собственной биографии в жизни человека возрастает. Возникает вопрос: почему он все чаще обращается к своему прошлому? Зачем буквально каждый новый опыт сравнивается с пережитым: «встраивается» ли это новое в уже пережитое или нет? Готовность к принятию нового зависит от предварительного опыта, зафиксированного в биографии, влияет на выбор, который делает человек, на его интересы и предпочтения, приоритеты и ценности. Если сегодняшние впечатления согласуются, отзываются в прошлом какими-либо позитивными эмоциями или воспоминаниями, тогда новое, нынешнее, принимается. Если новое выпадает и не находит никакого отклика в прошлом, тогда и сам взрослый учащийся остается в лучшем случае равнодушен, в худшем — относится к новому опыту резко неприязненно. Таким образом, оказывается, что прежний опыт влияет на восприятие сегодняшних впечатлений, на отношения, отчасти «диктует» поведение. Значит, прежний опыт — враг нового. Как же «примирить» их, преодолеть это противоречие? Выход видится в том, чтобы посмотреть другими глазами на предыдущий опыт, даже если он не укладывается в прежние шаблоны и рамки. Переработанный опыт дает некие новые представления, формирует взгляды человека в отношении того, что ему самому кажется осмысленным.

Существенным оказывается и то, что в рамках биографических построений развиваются внутренние границы объяснимого, при этом происходит отторжение того, что не вписывается в собственную концепцию. И наоборот, освоенным оказывается то, что, с точки зрения конкретной личности, было важно для жизни общества; то, что было в предыдущем опыте или как-то согласуется с ним; то, что может быть углублено и расширено, и поэтому «вписывается» в жизненную концепцию.

Биографический подход — шанс расширять и углублять жизненный опыт на пути к себе самому, поскольку, как говорилось выше, он позволяет изменять «ракурс»: можно посмотреть на себя сегодняшнего глазами тридцатилетней давности — и тогда изменится отношение к сегодняшней ситуации. Можно посмотреть с сегодняшней позиции на ситуацию в прошлом — и она также увидится в ином свете.

С течением жизни человек — существо сложное и простое одновременно — наряду с прекрасным воспринимает разного рода клише, расхожие истины и мнения, из которых, собственно, «соткана» массовая культура. Временами они начинают влиять на представления людей об их собственной жизни, судьбе. Говоря о трудностях, связанных с биографическим обучением, можно назвать следующие.

✓ К первой из них можно отнести «литературность» — стремление поразить воображение слушателя или читателя. Тогда герой-рассказчик прибегает к разного рода «помощникам», используя псевдолитературные приемы (пафосность, гиперболизацию, чрезмерную описательность), что неминуемо ведет к самолюбованию и снижает ценность всей деятельности.

✓ Следующая проблема — использование различных штампов, шаблонов, словесных образов-стереотипов, заимствованных из публицистики и литературы. Использование «продуктов» чужого творчества ни в коей мере не является преднамеренным заимствованием: с течением лет в сознании человека бывшие переживания накладываются на схожие, взятые из других источников, которые постепенно «присваиваются» и ведут к клише, застывшим заготовленным формулировкам («наша великая Родина», «героические защитники», «мужественный труд» и т.д.). Для самого автора повествование превращается

в своеобразный ритуал, построенный на трансляции обобщений, повторов, подменяя тем самым осмысление, живой диалог с прошлым.

✓ Важной проблемой является необходимость определения позиции участника. Выше говорилось о том, что биографическая работа предполагает доверительный открытый разговор. Иногда участник в нем вынужден лишиться привычных ролей, масок; тем самым он ставится в невыигрышную и даже уязвимую позицию. Для пожилого человека рассказ о прошлом, как показывает практика, во многом является еще и способом компенсации неудовлетворенности сегодняшней

жизнью. Ситуация, когда рассказчик оказывается в центре внимания, может быть и своеобразным «искушением», провоцируя желание выглядеть лучше (еще лучше!), отстаивать свою правоту (тогда — и сегодня!) хотя бы для того, чтобы казаться другим. Для достижения целей биографической работы важнее занимать позицию «быть», а не «казаться».

Названные явления, подмеченные в разных группах, в разных регионах и разных аудиториях, безусловно, упрощают смысл самой работы, превращаются в самоцель («повспоминать» ради самих воспоминаний), становятся барьерами на пути к осмыслению собственной жизни.

Раздел 2. Групповое обучение в пожилом возрасте

2.1 Группа как «временный творческий коллектив» в процессе обучения

Группа — социальная единица, состоящая из ограниченного числа индивидуумов, взаимодействующих друг с другом с определенной целью, по определенному типу взаимоотношений и в течение определенного интервала времени.

Понятие группы характеризуется пятью основными признаками:

- ✓ взаимодействие участников группы;
- ✓ наличие групповых целей (удовлетворение социоэмоциональных потребностей или потребностей в выполнении определенной задачи);
- ✓ наличие определенной структуры;
- ✓ существование в течение некоторого промежутка времени;
- ✓ наличие ограниченного числа участников, допускающего общение и взаимодействие между ними.

Группа — это любая совокупность людей, которые воспринимают себя как временное объединение, имеющее общую цель. Ни одну деятельность нельзя назвать групповой, если в действиях ее членов не наблюдается единство, базирующееся на общих интересах, ценностях и целях. В групповых отношениях в целом необходимо различать функциональный, эмоциональный, коммуникативный и иерархический аспекты.

Функциональные отношения: взаимная зависимость в деятельности — например, разделение труда при выполнении групповых заданий.

Эмоциональные отношения: личные отношения, предпочтения, симпатии и антипатии, которые складываются в процессе общей работы.

Коммуникационные отношения: здесь прослеживаются способы и пути передачи информации между участниками группы.

Иерархические аспекты: формальные отношения, отражающие структуру подчинения. Для групповой работы с пожилыми они менее актуальны, чем в сфере производства. Вместе с тем, некоторые участники берут на себя функции неформального руководства. Преподавателю в такой ситуации следует осторожно и внимательно наблюдать за работой группы, предлагая другим участникам быть более активными (участвовать в презентации итогов групповой работы, например).

Показатель эффективной работы группы — способность определять цели и успешно действовать с целью их достижения. Мотивация и интересы пожилых участников могут существенно отличаться от общей цели. Готовность участников принять общую цель зависит от ряда обстоятельств, в частности:

- от того, насколько привлекательна цель;
- от того, насколько вероятно достижение цели;
- от того, насколько велик риск неудачи;
- от того, доставит ли достигнутая цель удовлетворение, удовольствие;
- от того, насколько участники внутренне принимают друг друга.

В связи с этим до того, как группа перейдет к непосредственному выполнению задания (постановка цели, принятие решение, действия) руководителю следует провести несколько упражнений для сплочения группы. Они могут быть непродолжительными по времени, в шуточной форме, однако они дадут участникам важный опыт взаимодействия в данном коллективе.

2.1.1. Понятие об этапах развития группы (Групповая динамика)

Специалисту, работающему с группой пожилых людей, необходимо иметь представление об этапах развития группы. При этом следует сказать, что не все группы и не всегда проходят все этапы развития. Это зависит от конкретного состава участников, от длительности обучающего мероприятия, от восприятия участниками предлагаемых заданий и упражнений, и, наконец, от предыдущего опыта участия в групповой деятельности и его оценки.

1. Формирование группы. Участники стремятся удовлетворить свою потребность в принадлежности к группе. Отношения между ними поверхностны, нестабильны, участники осторожно выбирают место (в помещении), привыкают к обстановке, постепенно завязывают контакты. На этом этапе происходит «настройка» на сотрудничество.

2. Фаза конфликта. По мере приближения к этой фазе начинают складываться ролевые отношения. На фоне обучающей деятельности ярче проявляются личности, завязываются более глубокие контакты. Вместе с тем, совместная деятельность обостряет отношения и приводит к противостоянию членов группы. В этой фазе необходимо (по возможности) обсудить болевые точки и попытаться направить напряжение в другое русло. Если фаза конфликта пройдена успешно, то можно говорить о появлении сотрудничества и солидарности.

3. Солидарность. В отличие от сотрудничества солидарность сопровождается позитивным эмоциональным настроением, появляются еще более глубокие привязанности и симпатии. Эту фазу характеризуют открытость, доверительные отношения, внимание к точке зрения каждого участника.

4. Сотрудничество. Эта фаза отличается взаимным интересом участников друг к другу; становятся ценными способности каждого. Ценной становится и сама возможность быть вместе. Участники ищут не только возможности продолжения работы именно в таком составе, но и возможности неформального общения вне групповых занятий.

2.1.2. Понятие о конфликте

Выделяют три типа групповых конфликтов.

✓ Концептуальный: убеждения, ценности, мировосприятие человека в целом идут вразрез с теми ценностями и целями, которые планируется воплотить в деятельности, которые разделяют другие участники группы. В этом случае руководитель действует в зависимости от конкретных обстоятельств. Если позволяет время, то в ходе групповой дискуссии и активного диалога можно попытаться «разложить» убеждения участника на составляющие и впоследствии апеллировать к тем из них, которые согласуются с общими целями. Иногда это оказывается невозможным — тогда следует обсудить ситуацию с самим участником, предложить ему найти выход, перевести его в другую группу, предложить другую роль (эксперта, наблюдателя).

✓ Относящийся к цели: цель непонятна, слишком абстрактна, несвоевременна и, главное, не совпадает с целями конкретного участника. На этом этапе руководителю следует приостановить групповую работу и предложить дополнительное упражнение или задание, которое позволит уточнить цели, сделать их ближе к целям участника.

✓ Процедурный: участник не удовлетворен распределением ролей в группе, степенью активности и вовлеченности других

Этапы развития группы:
формирование группы;
фаза конфликта;
солидарность;
сотрудничество

участников, его представления об ответственности расходятся с представлениями других. Этот конфликт часто отражает неудовлетворенность участника тем, что группа пренебрегает его вкладом в групповую работу или отвергает его идеи и предложения. На этом уровне предлагается обсудить ситуацию, дать возможность каждому участнику группы высказать свою позицию, обратиться к «Правилам групповой работы», внести в них коррективы на основе предложений участников.

Иногда групповой конфликт усугубляется внутренним конфликтом самого человека. Внутренний дискомфорт, разочарование, нереализованные ожидания, отсутствие необходимых навыков и опыта работы в группе, а иногда и просто плохое самочувствие переносятся на группу в целом.

2.2 Развитие критического мышления и освоение общечеловеческих ценностей в группе

В основе интерактивного группового обучения лежат основополагающие общечеловеческие ценности, при этом сам процесс построен таким образом, что пожилой человек, независимо от своих начальных убеждений, испытывает на себе непосредственное их воздействие и осознает как определенный внутренний комфорт; сами пожилые участники отмечают развитие ключевых качеств (самоуважение, достоинство, самостоятельность), которые, в конечном счете, определяют степень гармонии человека и мира. Для этого на занятиях с пожилыми обеспечиваются следующие условия:

- активность каждого участника, возможность внести посильный вклад в результат обучения — в виде опыта, идей, творческих находок;

- внимание к каждому суждению, мнению. Работа в группах строится таким об-

разом, что все суждения и предложения письменно фиксируются, и даже если не получают одобрения большинства, все же есть возможность обратиться к ним позднее;

- групповые формы образовательной работы позволяют проявить богатство и неповторимость каждой личности, ее способности. Это возможно, если формат занятия предполагает определенную степень свободы самовыражения, наличие творческих задач, допускающих различные формы выражения, соотносимые с возможностями участников;

- диалогические формы работы, обсуждения вопросов в открытой форме, допускающие различные точки зрения, суждения, формируют самостоятельность и критичность мышления;

- самостоятельность в формулировании проблем и поиске решений. Выбор обсуждаемых вопросов строится на основе реальных проблем, вызовов и дефицитов, которые пожилые участники испытывают на себе в реальной жизни. Обсуждение трудностей формирует логическое мышление, способность точно и определенно формулировать проблемы. Во многих случаях эти навыки впоследствии помогают пожилым людям устанавливать адекватные отношения с представителями администрации, государственными служащими различных ведомств;

- процедуры голосования. В процессе групповой работы рождаются идеи и предложения, которые необходимо структурировать, выбирать наиболее значимые и приоритетные. Обучающиеся принимают участие в различных игровых заданиях, позволяющих отобрать те аспекты или идеи, которые, по мнению большинства, заслуживают дальнейшей проработки на семинаре. Таким образом члены группы учатся ответственному и осмысленному принятию решений — качеству, которое необходимо в реальной жизни;

• принципиально важным является сочетание свободы и ответственности, присущее образовательному процессу. Пожилые люди могут проявлять свои способности в творчестве, открыто говорить о проблемах тогда, когда чувствуют себя внутренне свободными. Вместе с тем, намерения изменять себя и жизнь к лучшему предполагают ответственность, которую каждый из участников берет на себя. Поэтому особенно важно научить пожилых участников высказываться от первого лица, не скрываясь за неопределенно-личными формулировками («многие думают», «все считают», «кто-то сказал»).

2.3 Типология пожилых обучающихся. Роли и особенности взаимодействия участников в группе

Каждый пожилой участник группы — носитель нескольких социальных ролей (пенсионер, бабушка, мать, член общественного объединения, ветеранской организации и т.д.). Роль, которую человек берет на себя в данной группе — это система действий, одобряемая нормами. Кроме того,



каждый человек в данной конкретной группе берет на себя конкретную роль, которая выражается в определенной поведенческой модели. Свою роль и роли партнеров люди воспринимают по-разному, поэтому предъявляют разные требования друг к другу. Если представления оказываются диаметрально противоположными, может возникнуть конфликтная ситуация. Психологи и социологи выделяют более-менее устойчивые роли. В частности, среди тех участников, действия которых направлены на решение проблемы, можно встретить «инициатора», «собираателя информации», «координатора», «технического исполнителя». К участникам, которые способствуют продвижению к цели, относятся такие роли как «гармонизатор», «искатель компромиссов», «попутчик». В группе встречаются участники, которые не заинтересованы в сотрудничестве. Они могут формально соглашаться с поставленными целями, но на деле выступают как «агрессор», «блокатор идей», «хвостун», «болтун», «клоун», «командир». Понятно, что названные роли достаточно условны, и далеко не все и не всегда представлены в групповой работе. Рольевое поведение отчасти «защищает» человека: за «маской» роли он подсознательно пытается скрыть какие-то негативные эмоции, переживаемый стресс. Далеко не все роли однозначно объяснимы. Вместе с тем, очевидно, что происходящее в группе неслучайно, не происходит стихийно. Проблема для руководителя состоит в том, что группы часто работают параллельно, и не всегда можно проследить динамику развития ролевых отношений. Трудность заключается еще и в том, что иногда требуется незамедлительная реакция, в то время как преподаватель внутренне нацелен на предмет обсуждения, а не на выяснение отношений в группе.

2.4 Понятие о структуре и фазах учебного процесса

Каждое образовательное мероприятие уникально. Даже если программа универсальна и может быть тиражирована, состав конкретной группы, новые условия и обстоятельства (в том числе и внешние по отношению к тематике занятия) создают неповторимость мероприятия. Вместе с тем, независимо от времени проведения, состава и количества участников, тематики и предмета изучения мероприятие строится по законам, диктуемым принципами образования взрослых и пожилых людей. Мероприятие всегда включает в себя необходимые этапы работы, о которых пойдет речь ниже. В зависимости от целей и продолжительности мероприятия фазы могут быть совсем небольшими, однако даже в условиях дефицита времени не следует пренебрегать значением каждой из них.

Каждый этап образовательного мероприятия имеет свое значение и нюансы, выполняет свои функции, и поэтому предполагает использование определенных активных методов работы. В качестве предварительных замечаний об использовании этих методов работы со взрослыми заметим следующее:

✓ Не существует универсальных активных методов обучения, одинаково подходящих для любой группы взрослых. Почти каждый из методов (а также учебную задачу, группу, сегодняшние условия) можно изменять и творчески адаптировать к конкретной цели именно для данного образовательного мероприятия.

✓ При выборе тех или иных активных методов обучения ведущему образовательного мероприятия следует постоянно задавать себе следующие вопросы:

- Будет ли у обучающихся возможность самостоятельного поиска решения?

Будет ли совместная деятельность способствовать самоопределению и самореализации каждого из участников?

- Насколько близки процессы обучения к реальной жизненной ситуации, поведению человека, где он сам принимает решения и эмоционально переживает результат?

- Будет ли у обучающихся возможность общения и сотрудничества с другими участниками группы?

- Каким образом разделить участников на мини-группы, чтобы работа была максимально эффективной?

- Будут ли у обучающихся поддерживаться в процессе обучения чувства собственного достоинства и безопасности, самоуважение, необходимость опоры на достижения, жизненный и профессиональный опыт?

✓ В любой ситуации ведущему стоит выбирать те методы обучения, которые лично ему близки и симпатичны.

В структуре образовательного мероприятия выделяются следующие фазы групповой работы:

1. Знакомство. На этом этапе работы участникам необходимо в спокойной и непринужденной обстановке раскрепоститься, настроиться на творческую продуктивную работу. Для этого нужно в первую очередь, чтобы участники познакомились, могли обращаться друг к другу по именам. Во время этих игр и упражнений обычно складывается доверительная теплая атмосфера, что позволяет в дальнейшем надеяться на активное участие всех членов группы в учебном процессе.

2. Выяснение ожиданий. Этап представления и обсуждения программы, выработки правил работы в группе. Участие в образовательном процессе предполагает систематические и довольно продолжительные встречи участников. Для того чтобы каждый из участников чувствовал себя уверенно, в самом начале обучения необходимо

договориться о «правилах игры», то есть о тех «законах», которые помогут сделать процесс обучения осмысленным и комфортным. Традиционно этот этап ограничивается тем, что преподаватель (ведущий) в императивной, не терпящей возражения форме, излагает свои представления о том, каким ему представляется это свод «законов» (не опаздывать, не болтать, вопросы задавать в конце занятия и т.д.). Как правило, этот этап совмещается с представлением программы и формами контроля. Представляется, что обучение будет более эффективным, если участники будут более активно включены в выработку правил работы в группе.

3. Вхождение в тему. Новая тема занятия может показаться слишком трудной, неизвестной и даже пугающей, что может вызвать, особенно во взрослой аудитории, своеобразную блокировку восприятия, снизить активность и уровень внимания. Для того чтобы этого не произошло, необходимо создать ситуацию, когда новое знание каким-то образом соотносится с уже имеющимся опытом. Эта короткая по продолжительности фаза позволяет активизировать внимание группы, создать атмосферу доверия, сделать восприятие нового более адекватным и продуктивным.

4. Передача и проработка информации. Одной из важнейших задач занятия или семинара является передача нового знания, новой информации. Традиционно информация передается в виде доклада или сообщения ведущего, часто участники записывают под диктовку ведущего, конспектируют его слова. В такой ситуации участники чаще всего оказываются в пассивной позиции, предполагающей не осмысление информации, а лишь ее воспроизведение. Если преподаватель ставит своей задачей активное восприятие слушателями нового знания, можно применять следующие методы.

5. Обратная связь. Важнейший этап работы, когда участникам представляется возможность оценить проделанный путь обучения, осмыслить достижения и результаты. Обычно процесс обучения предполагает промежуточный и итоговый контроль знаний. Вместе с тем, крайне важным представляется получение группового мнения о процессе обучения, о субъективных впечатлениях участников о достигнутых результатах. Важно сравнить ситуацию, которая была в начале обучения, с ситуацией на заключительном этапе курса, чтобы понять, насколько группа продвинулась вперед, насколько она удовлетворена результатами. Подведение итогов важно для ведущего, поскольку позволяет получить достоверную информацию для анализа и последующей корректировки курса.

6. Разминки — упражнения, предназначенные для разрядки, переключения внимания, создания благоприятной дружелюбной атмосферы. Особенно они важны в группе пожилых людей с ограниченными возможностями и в смешанных группах. При организации разминок необходимо учесть особенности данной группы, не предлагать тех заданий, которые могут нести угрозу здоровью или требовать дополнительных усилий.

2.5 Основы мультипликации в образовании пожилых

В процессе групповой образовательной работы с пожилыми людьми рождаются идеи социальных проектов, из числа пожилых людей выделяются наиболее активные участники, заинтересованные в том, чтобы в дальнейшем вести работу со сверстниками и с представителями других поколений уже самостоятельно. Часто они могут использовать ресурсы каких-либо организаций (Совет ветеранов, библиотека, клуб, местное сообще-

ство), такие люди обладают способностью объединять людей вокруг себя и заражать идеями. Успешное участие в образовательном мероприятии придает им сил, воодушевляют, и участники готовы к тому, чтобы вести образовательную работу своими силами. В таком случае можно говорить об эффекте мультипликации — распространении идей и ценностей обучения на местном уровне, то есть «вширь». В основе деятельности мультипликатора лежит принцип «равный обучает равного», то есть активный пожилой человек, независимо от базового образования, берет на себя функции сопровождения образовательного процесса в сфере неформального образования. Фактически он помогает структурировать дискуссию, основываясь на демократических принципах взаимодействия между людьми. Процесс освоения новых знаний строится с опорой на потенциал слушателей (жизненный опыт, возможности и желания). Для более оптимального взаимодействия участников в группе мультипликатор может использовать игровые приемы и методы работы для:

- создания доброжелательной атмосферы в группе;
- сплочения группы, создания доверительных теплых отношений;
- стимуляции дискуссии, прояснения какой-либо идеи;

- концентрации внимания слушателей или снятия напряжения;

- перехода от одного вида деятельности к другой.

Мультипликатор имеет дело с живыми людьми, а значит, не застрахован от неадекватных проявлений обучающихся, связанных с личностными, индивидуальными, возрастными или какими-либо другими особенностями слушателей. Чтобы избежать разного рода недоразумений, мультипликатор использует приемы, ориентированные только на позитивные эмоции, уделяет много внимания безопасности участников (в том числе и психологической), стремится снимать дискомфорт обучающихся (страхи, опасения и т.д.); выясняет ожидания слушателей, делает их наглядными.

Предполагается, что мультипликатор, также как и тренер (преподаватель, модератор, специалист в сфере образования взрослых):

- ✓ в своей практической деятельности следует принципам образования взрослых;
- ✓ уверен в своих силах и физических возможностях;
- ✓ общается с участниками на равных и не требует к себе особого отношения;
- ✓ во время образовательного мероприятия стремится к тому, чтобы его понимали, говорит ясно и отчетливо;
- ✓ не дает оценок мнениям или точкам зрения других людей.

Раздел 3. Образование пожилых как ценность

3.1 Организация образовательной деятельности с пожилыми людьми

Развитие образовательной деятельности с пожилыми представляет собой встречный процесс, взаимодействие и обмен между индивидуумом и обществом, обмен ресурсами, которыми обладает пожилой обучающийся и ресурсами, которыми располагает окружающая его социальная и культурная среда. При этом основной целью данного взаимодействия является гармонизация жизни пожилого человека, что проявляется в развитии его личной и социальной активности, развитии творчества, решении насущных проблем. Переориентация от пассивности, беспомощности в сторону активности формирует способность пожилого человека по-новому управлять своей жизнью после выхода на пенсию, продуктивно и компетентно действовать в собственных интересах, на пользу семьи и общества.

Для функционирования образования пожилых (геронтообразования) как системы необходимы следующие элементы: учреждения, образовательные программы и соответствующие им учебные планы, проектная деятельность, специалисты по образовательной работе с пожилыми (герагоги), участники образовательной деятельности.

Возможность¹ участия в образовательных программах предоставляется всем желающим без ограничений по полу, месту жительства, возрасту и состоянию здоровья. Для привлечения участников используются все возможные каналы информирования (рекламные листовки, объявления в электронных и печатных СМИ, распространяющиеся в том числе и через социальные

и медицинские учреждения). Эффективным способом привлечения потенциальных участников являются акции и мероприятия (фестивали, конкурсы, выставки). При приеме на курс обучения проводится предварительная диагностика в форме собеседования и анкетирование, которые позволяют выявить потребности участника, с тем, чтобы впоследствии согласовать запросы слушателей с возможностями организации. При планировании курса студенты на равных правах обсуждают цели и тематику курса, решение предстоящих задач, согласовываются время и продолжительность обучения. Процесс обучения строится на интерактивной основе; при этом участникам предлагают все возможные формы обучения, включая и традиционные (лекции, тренинги, мастер-классы, посещение выставок и культурных мероприятий, образовательные экскурсии, кружки по интересам). Особое место в обучении пожилых занимают индивидуальные консультации и сопровождение, которые являются важным дополнением к групповым формам образовательной работы, поскольку позволяют участникам чувствовать себя более уверенно в случае, если необходимо компенсировать какие-либо пробелы. Помимо этого, реализуются и специальные краткосрочные программы обучения (например, курсы для будущих бабушек, курсы по подготовке к выходу на пенсию). В учебные группы объединяются люди с одинаковыми хроническими болезнями.

Организация образования пожилых людей выступает и в качестве стартовой площадки для обучения мультипликаторов и волонтеров, поскольку здесь аккумулируются знания и ресурсы, проводятся проек-

¹ Организация образовательной деятельности с пожилыми предложена на примере «Народного Университета» (г. Орел, Россия)

ты, нацеленные на пожилых и пенсионеров. Для специалистов по работе с пожилыми из различных сфер (социальной, культурной, образовательной, административной) здесь проводятся семинары и Круглые столы.

Для координации учебного процесса, внутригруппового взаимодействия и контактов с администрацией каждая учебная группа выбирает координатора, в функции которого входит согласование тематики обучения, расписание и оповещение участников, подготовка документации, сбор, анализ и обобщение предложений участников по улучшению курса.

Специфической особенностью организации образовательной деятельности для пожилых, таким образом, является особый характер взаимодействия между участниками процесса. Демократическое социально интегрированное управление группой, учебным процессом и системой в целом исключает авторитарные методы и предусматривает решение возникающих проблем на основе диалога.

Таким образом, организация обучения пожилых людей предлагает многообразные образовательные возможности для участников; с другой стороны, формируются условия для создания благоприятной к пожилому человеку образовательной и социальной среды.²

3.2 Зарубежный опыт образования пожилых

Образование пожилых как самостоятельная система начинает активно формироваться в 70-е годы XX века в США и Европе. Изначально управление образовательной политикой пожилых граждан во

многих зарубежных странах берет на себя государство, что фиксируется в соответствующих Законах и законодательных актах. Реализацией политики в сфере образования взрослых занимаются специально созданные государственные органы – такие как, например, Шведский национальный Совет по образованию взрослых, Совет Фонда непрерывного образования (Великобритания). В европейских странах образовательные программы для пенсионеров предлагают центры досуга и «центры активности»; существуют отделения по обучению в домах престарелых, библиотеках, социальных центрах. Одной из заметных тенденций последних десятилетий является активное участие пожилых людей в образовательных программах и проектах на базе университетов и высших школ, куда люди в возрасте приходят учиться наравне со студентами.

Многие образовательные программы строятся таким образом, чтобы в полной мере использовать жизненный и профессиональный опыт пожилого человека, мобилизовать его для профессиональной деятельности в качестве волонтеров, консультантов, ассистентов учителей и воспитателей.

Ведущая роль в управлении (точнее, самоуправлении) и саморегулировании процессом образования принадлежит самим пожилым людям, которые создают соответствующие объединения на местном, региональном и даже федеральном уровнях. Смысл этих объединений состоит в том, чтобы вырабатывать предложения по улучшению системы обучения пожилых, создавать условия для более эффективного диалога с государственными и негосударственными структурами, некоммерческими и благотворительными организациями. Управление образованием пожилых во всех

² Планирование и обсуждение организационных аспектов деятельности возможно в форме Круглого стола.

странах носит общественно-государственный характер, что предполагает поддержку и делегирование ряда задач по образованию пожилых со стороны государства и обеспечение качества образовательных программ, реализацию международных проектов и проведение мероприятий на местах — со стороны организаций и объединений пожилых. В результате этих совместных усилий задача образования пожилого населения рассматривается не как отдельные мероприятия, нацеленные на адаптацию старших поколений к сложным современным условиям, а как особая образовательная культура, формирующая новый гармоничный облик старости — компетентной, деятельной, наполненной жизненной энергией.

3.3 Образование и теория успешного старения

В зарубежной геронтопсихологии в последние годы набирает популярность концепция «успешного старения» (или «счастливое старение», Р.Хэвайюрс), которая определяет факторы, влияющие на процессы старения и протекание старости человека. Используя современные достижения медицины и исследования геронтологов, были обозначены те сферы жизнедеятельности человека, воздействуя на которые можно отодвинуть и даже приостановить процессы старения. «Успешность» старения при этом понимается как достижение гармонии между внешним окружением и внутренним миром пожилого человека. Это то состояние, когда поставленные цели осознаются как достигнутые, когда присутствует чувство собственной значимости и самоуважения, когда критический взгляд на самого себя сочетается с радостью жизни, оптимизмом, а физическое и психическое состояние не внушают опасений. Продол-

жая и развивая теорию, ученые пришли к тому, что позитивному настрою в старости способствуют открытость новым идеям, толерантность по отношению к представителям других поколений.

Таким образом, «успешное старение» определяется как комбинация следующих факторов:

- малая вероятность болезней;
- широкие возможности обучения и физической деятельности;
- активное участие в жизни общества.

Эти цели могут быть достигнуты как с помощью усилий общества, так и благодаря известным усилиям пожилых людей по изучению и поддержке социальных связей — особенно с людьми младшего возраста — а также постоянной включенности в процесс как неформального, так и информального образования. Эта концепция развернута в сторону практической сферы деятельности, обращена к самим пожилым, в определенном смысле она стала лозунгом для тех людей, которые не хотят преждевременного наступления старости и немощи. Фактически данная концепция выражается в ряде призывов (советов) пожилым людям:

✓ необходимо оставаться в хорошей физической форме; для этого следует регулярно заниматься физическими упражнениями и спортом;

✓ необходимо сохранять активную социальную жизнь, поддерживать контакты с друзьями и обществом;

✓ нужно следить, чтобы питание было правильным и сбалансированным;

✓ нельзя пренебрегать собой, нужно регулярно посещать доктора, внимательно следовать его советам и назначениям;

✓ следует спать столько, сколько просит организм.

С теорией «успешного старения» связано и обсуждение такого феномена как мудрость. Мудрость понимается как лич-

ностное качество, которое формируется в течение всей жизни человека и проявляется в различных областях деятельности и различных отношениях. Мудрый человек справедлив, умеет концентрироваться на существенном, способен принимать разумные и взвешенные решения, умеет встать на позицию другого человека, понять и принять его проблемы. Его отличает способность не высказывать категорических суждений. Возможность общения с таким человеком в жизни бесценна, и столь же бесценно участие мудрого человека в образовательных программах. Преподавателю следует сделать все возможное, чтобы богатство его опыта и обаяние могли проявиться во всей полноте.

3.4 Социальное проектирование

Одним из важнейших факторов, определяющих гармоничную жизнь в старости, является уровень отношений пожилых людей с окружающим миром, с социальной средой. Вместе с тем, одним из стереотипов, привнесенных из прошлого, является расхожее убеждение о том, что во всех неудачах следует винить «ответственных лиц». Отрицательную роль в этом играют подчас и средства массовой информации, которые, формируя негативное общественное мнение, косвенно способствуют формированию у людей, особенно преклонного возраста, убеждения в том, что позитивные изменения невозможны «в принципе», что «от нас ничего не зависит» и т. д. Таким образом в среде пожилых людей появляются иждивенческие настроения. Интерактивный подход в обучении отчасти помогает решению проблемы, способствуя формированию критического мышления, позволяя открыто и независимо высказывать суждения, воспитывая ответственное отношение к общему делу, к коллегам. Тем не менее, принципно

ально важным представляется включение в образовательный процесс технологий, связанных с социальным проектированием. Их идея заключается в создании проектов социальной сферы в процессе обучения. На первом этапе проектный подход предполагает обсуждение потребностей общества, социальных проблем, актуальных в данном регионе, отстаивание интересов какой-либо социально незащищенной группы населения. Проектирование — это процесс разработки, составления и реализации полезного, социально-значимого проекта. Основным смыслом этой технологии заключается в создании условий для развития социального мировоззрения личности. Он позволяет пожилому участнику в учебной обстановке устанавливать новые способы социального взаимодействия с миром. Таким образом, под социальным проектированием понимается деятельность:

- имеющая выраженный социальный эффект;
- формирующая в результате реальный и цельный «продукт», причем подготовленный — от идеи («мечты») до разработки конкретных задач, необходимых мер, действий и вполне реалистичного плана действий;
- каждый «продукт» которой отличается уникальностью, новизной;
- подготовка проекта которой предполагает осмысление необходимых ресурсов для воплощения идеи.

Поскольку разработка проекта — комплексная задача, она требует от пожилых участников определенных инициатив и действий, связанных с поиском информации, необходимых материалов. Представление проекта (даже в учебной обстановке) тренирует навыки самопрезентации и дает опыт работы в команде. Но, пожалуй, главная цель этой деятельности — возможность обратить внимание пожилых людей на со-

циальные проблемы региона, осмыслить и осознать собственные ресурсы, реалистично оценить свои возможности в плане улучшения жизни социума.

Проект отличают следующие характеристики:

✓ стремление к позитивным изменениям в социальной жизни общества, желание каким-то образом ее улучшить;

✓ новизна, единичность и уникальность — в содержании, методах достижения цели, создании принципиального нового «продукта»;

✓ проект предполагает ряд взаимосвязанных мер, мероприятий, действий, поэтому принято говорить о комплексном характере проекта;

✓ проект предполагает ограниченные временные рамки.

Работая над проектом, участники отвечают на следующие вопросы:

- как возникла идея проекта? В чем его актуальность?

- в чем заключается цель и идея проекта? Что и как предполагается изменить в жизни общества?

- в чем особенность проекта? Чем проект отличается от уже существующих, аналогичных, похожих?

- каково значение проекта в общекультурном контексте? Как именно он повлияет на ситуацию в городе, регионе?

Участникам придется обсуждать и целевые группы, и ожидаемые результаты, и блок вопросов, связанный с получением обратной связи, и ресурсы и расходы, которые потребуются для его реализации. Таким образом, пошаговая работа над проектом позволит охватить весь цикл разработки — от первоначальной идеи до этапа реализации.

Работа над проектом позволяет представителю старшего поколения почувствовать значимость своей деятельности,

внутренне повысить социальный статус, открыть в себе новые возможности. Разрабатывая проект, участники получают уникальный опыт практической деятельности, который в дальнейшем может быть перенесен в самые разные сферы жизни (подготовка к ремонту, планирование путешествия). Но наибольший эффект достигается тогда, когда даже совсем небольшая идея (мини-проект) реализуется в жизни.

3.5 Образование и творчество в пожилом возрасте

«Творческой деятельностью мы называем такую деятельность человека, которая создает нечто новое, все равно, будет это вещью внешнего мира или известным построением ума и чувства» (Л.С. Выготский). Творческий способ действия рассматривается как развитие субъектом в себе способности к преобразующим практическим действиям: видоизменение известных знаний в соответствии с новой ситуацией, комбинирование или перестройка известных способов для решения других задач, конструирование новых моделей, развитие новых подходов, приемов к решению возникающих проблем. Таким образом, творчество в образовании пожилых людей подразумевает обучение, направленное на создание материальных рукотворных объектов и развитие у слушателей способности к творческому мышлению, творческой деятельности в широком смысле.

Для творческого мышления характерны следующие черты:

✓ способность к разностороннему анализу ситуации, к широкому и содержательному видению мира;

✓ способность к постановке новых проблем, отказ от привычных установок, оценок, взглядов, мнений;

✓ способность к действию в уме и планированию, к мысленной разработке способа получения желаемого результата;

✓ способность к моделированию — замещению предметов их моделями;

✓ гибкость, отсутствие скованности в создании образа будущего творения.

Особый смысл обращения к творчеству видится в следующем: во-первых, неоднократно замечалось, что люди, профессионально занятые творчеством (художники, артисты, писатели), достигшие даже очень преклонного возраста, остаются молодыми душой, сохраняют ясность ума, высокую работоспособность, независимость суждений. Во-вторых, наблюдения показывают, что причастность к творчеству помогает пожилым людям гибко и нестандартно решать бытовые и материальные проблемы. И наконец, творчество в групповой работе создает особый опыт общения, обмена с другими людьми посредством творчества, в котором воплощаются переживания, уникальный жизненный опыт человека. Это и продуктивный путь осмысления своего прошлого, и, как говорят психологи, едва ли не единственный способ освобождения от психологических проблем, стрессов и травм.³

Творческая деятельность помогает пожилым освобождаться от стереотипов и шаблонов, создавать положительный эмоциональный фон общения со сверстника-

ми и представителями других поколений, способствует взаимному обогащению. Созданный на занятиях позитивный настрой переносится на отношение к миру в целом. При этом важно, чтобы каждый этап работы над произведением доставлял удовольствие, чтобы даже однообразные операции выполнялись участником «вкусно». Таким образом, творческие упражнения и задания, использование нестандартных «интригующих» приемов, помогают пожилым людям находить новые сферы деятельности, новые смыслы, новые сферы и уровни общения.

Специалисты обращают внимание на некоторые особенности пожилых в творческом самовыражении: они концентрируют внимание на важном, значительном, существенном (случайные темы, мелкие вопросы отходят на второй план). Творческий подход создает пожилым людям обстановку, в которой они могут анализировать свою жизнь со стороны, с некоторой «дистанции». При обращении к прошлому меняется эмоциональный настрой, вечные, непреходящие ценности как бы «гасят» сиюминутные амбиции и бытовые проблемы; часто вспоминается детство. Иначе начинает проявляться чувство юмора: оно становится более мягким, появляется самоирония. Эти особенности учитываются при разработке тематики и отборе содержания творческой деятельности.

³ Примером тому могут быть следующие реализованные курсы и программы: «Самопознание через изобразительное искусство», «Образ пожилого человека: основы визажа и стиля», «Театротерапия»

Приложение 1. Методы практической образовательной работы

Фаза знакомства

«Интервью в парах»

Ведущий предлагает участникам разбиться на пары (по желанию), и в течение пяти минут «взять интервью» друг у друга. Вопросы для интервью формулируются в зависимости от темы встречи. После того, как участники взяли друг у друга интервью, они возвращаются в круг, и ведущий просит их представить своего собеседника, поделиться впечатлениями.

«Тройки»

Цель: знакомство участников и включение в ситуацию; эмоциональный и физический «разогрев» участников.

Количество участников: нечетное количество.

Продолжительность: 30 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Ведущий при помощи игры-деления разбивает участников на микрогруппы по 3 человека или предлагает участникам выбрать себе в партнеры кого-нибудь из тех, кого они не знают, но с кем хотели бы познакомиться поближе. Затем каждый участник в течение пяти минут рассказывает двум своим партнерам о себе. Партнеры могут задавать говорящему вопросы на свободную тему. Задание участникам: каждый участник получает прозвище. Эти прозвища придумываются в тройках и должны подчеркивать лучшие качества участников (3 минуты).

После этого все возвращаются в одну группу и становятся в круг. Все участники поочередно делают шаг вперед, объявляют свое прозвище и представляют небольшую импровизацию или танец. Остальные участники группы хором повторяют прозвища и воспроизводят увиденные движения.

«Восточный базар»

Цель: знакомство участников и включение в ситуацию; эмоциональный и физический «разогрев» участников.

Количество участников: 6–14 человек.

Продолжительность: 25–60 минут.

Материалы: листы бумаги одного цвета, ручки по количеству участников, коробка.

Проведение:

«Сейчас мы сделаем упражнение, которое позволит вам лучше узнать друг друга. Упражнение называется «Восточный базар». Какие ассоциации вызывает у вас словосочетание «восточный базар»? (участники называют несколько ассоциаций) Вот примерно на такой базар мы с вами сейчас и попадем. Я прошу каждого взять лист бумаги и разорвать его на четыре равные части; напишите на них свою фамилию и имя, хобби, место работы и сложите их в коробку (шляпу, любую емкость, где их можно было бы перемешать)».

Ведущий перемешивает листочки внутри коробки и предлагает участникам взять оттуда четыре произвольных листочка. Когда листочки окажутся на руках у членов группы, они увидят на них имена, фамилии, хобби и места работы других участников мероприятия (возможно, будет несколько и со своим именем и фамилией). Задача участников — за минимум времени найти листочки со своими данными. Можно действовать любыми способами, главное — заполучить в итоге свои четыре листка. На выполнение задания отводится 5 минут.

Примечание:

Для небольшой группы можно сделать по 8 листочков на каждого участника.

«Отыщи кого-нибудь...»

(идея метода взята из семинара для тренеров общественных организаций Беларуси, который проводила сотрудница Университета Северного Лондона Джейн Льюис)

Цель: более тесное знакомство участников и включение в тему.

Количество участников: 6–14 человек.

Продолжительность: 25–60 минут.

Материалы: листы бумаги А4 с таблицей, которую участникам предстоит заполнить.

Проведение:

Заполнение 8 квадратов таблицы происходит в процессе хаотического общения

участников между собой. Они должны задавать друг другу вопросы, содержащиеся в таблице, и в случае утвердительного ответа заносить имя своего партнера в соответствующий квадрат. Задача участников — заполнить всю таблицу без исключения. Таким образом, в каких-то из квадратов собиралось достаточно большое количество имен, а в других — одно–два имени.

Таблица 2

Кто получает удовольствие от прогулок пешком по паркам	Кто засыпает перед телевизором	Кто умеет разговаривать более чем на двух языках	Кто умеет пользоваться китайскими палочками
Кому в детстве не нравилось ходить в музей	Кто живет выше пятого этажа	У кого есть хобби, связанное с музеем	Кому интересно «копаться» в архивах

Примечание:

Вопросы можно согласовать с группой, выяснив, что бы они хотели узнать друг о друге.

«Построиться по росту»

Цель: более близкое знакомство участников; возможность участников сблизиться, координируя свои действия с другими; тактильный контакт участников друг с другом.

Количество участников: любое.

Продолжительность проведения: 15–20 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Участники становятся плотным кругом, закрывают глаза. Их задача состоит в том, чтобы построиться с закрытыми глазами по росту, при этом нельзя разговаривать. После того как все участники найдут свое место, ведущий дает команду открыть глаза и посмотреть, что же получилось. После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание или нет, как себя чувствовали участники.

Примечание:

Эта игра имеет несколько вариантов. Можно дать задание построиться по цвету глаз (от самых светлых до самых темных — естественно, не закрывая глаз), по цвету волос, по теплоте рук, по числу видимых пуговиц на одежде, по ширине улыбки, по размеру обуви, по длине волос и т. д.

«Три слова»

Цель: знакомство участников друг с другом; повышение активности участников и степени включенности в совместную работу.

Количество участников: любое.

Продолжительность проведения: 20–30 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Ведущий говорит о цели игры: каждый должен по очереди назвать три слова, каким-то образом связанные с его именем. При этом само имя называть не нужно. После того как прозвучат три слова, дающие информацию об имени того, кто их назвал, все участники стараются понять, как зовут этого человека, и называют его имя.

Примечание:

Игра подходит для группы, где участники встречаются впервые.

Игра дает материал для обсуждения многих вопросов, относящихся к содержанию образовательного мероприятия: ассоциативного мышления, барьеров проявления креативности, влияния маловероятных факторов на взаимодействие людей и т. д.

«Игрушка»

Цель: возможность для участников познакомиться друг с другом нестандартным и очень сентиментальным способом.

Количество участников: 15–20 человек.

Продолжительность: 30 минут.

Материалы: 20–25 разных небольших мягких игрушек, корзина для игрушек, листы формата А4 и ручки для каждого участника.

Проведение:

Ведущий предлагает каждому участнику выбрать по одной понравившейся игрушке. Далее нужно в течение 5–10 минут дать имя своей игрушке, записать три-пять положительных качеств и 1–2 отрицательных (на взгляд участника) качества, при изменении и добавлении к положительным которых можно получить идеальный образ. Потом участники по желанию выбирают себе пару и в течение нескольких минут рассказывают друг другу о своей игрушке (как ее зовут, какие у нее положительные качества, а какие хотелось бы изменить). Далее участники возвращаются в круг и по очереди (по кругу) представляют игрушку своего коллеги.

Примечание:

Можно обратить внимание участников на то, что чаще всего люди приписывают игрушке качества, присущие (или недостающие) им самим.

«Объявление»

Цель: возможность для участников познакомиться и узнать о профессиональных успехах коллег.

Количество участников: 15–20 человек.

Продолжительность: 30 минут.

Материалы: листы бумаги, ручки по числу участников.

Проведение:

В течение 5 минут каждый участник должен составить объявление о своих услугах (разумеется, шуточное), которое связано с темой образовательного мероприятия, отражает профессиональную уникальность, включает нечто такое, чего не может предложить другой специалист и т. д.

Затем в течение одной минуты объявление зачитывается перед всеми. Группа может задавать любые вопросы по содержанию объявления, чтобы удостовериться, действительно ли стоит воспользоваться услугами данного специалиста.

Фаза выяснения ожиданий

«Карта ожиданий»

Цель: актуализирование индивидуальных целей обучения.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–20 минут.

Материалы: листы блокнота для флип-чарта и стикеры разных цветов.

Проведение:

Участникам дается задание: «Напишите на карточках 3 основных ожидания от образовательного мероприятия» (задание выполняется индивидуально). Затем участники объединяются в подгруппы (по 3–4 человека), формируя общий список ожиданий. Затем, в той же последовательности обсуждают и записывают опасения в мини-группах.

По окончании работы обучающиеся представляют списки группе. Ведущий фиксирует на флип-чарте все ожидания и опасения участников, объединяя их в смысловые группы. После этого ведущий комментирует

ет получившуюся «карту ожиданий», соотнося ее с собственными образовательными задачами.

«Ожидания и перспективы»

Цель: выяснение ожиданий и опасений участников образовательного мероприятия.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 20–30 минут.

Материалы: карточки по числу участников.

Проведение:

Участники отвечают на вопросы на карточках и записывают свои мысли «Я буду очень доволен (довольна), если в результате семинара ...»

На каточке другого цвета написано: «Мне будет приятно присутствовать на занятии, если участники (ведущие) ...»

Через 10 минут ведущий просит закончить эти незаконченные фразы.

Каждый участник читает свои ожидания. Ведущий выясняет у группы, насколько это реально, и есть ли в группе еще кто-либо, кто хотел бы того же.

Примечание:

Все карточки можно прикрепить к листам блокнота флип-чарта.

Нужно следить, чтобы формулировки имели исключительно позитивную направленность.

«Алфавит предпочтений»

Цель: помощь участникам в узнавании чего-то нового друг о друге и включение их в совместную деятельность.

Количество участников: 8–20 человек.

Продолжительность: 10–30 минут в зависимости от размера группы.

Материалы: листы бумаги формата А3, карандаши или маркеры.

Проведение:

Ведущий делит группу на мини-группы по 3–4 участника и дает каждой команде лист бумаги и маркеры.

Каждая тройка должна как можно быстрее придумать что-то, что нравится в образовательном процессе всем участникам, на каждую букву (кроме «ъ», «ы», «ь»): например «А» — активность, «Б» — будущее и т. д. После этого группа изображает на листе буквы алфавита, схематические рисунки, иллюстрирующие предпочтения группы, и презентует свою работу всем остальным.

Примечание:

Можно записывать на каждую букву алфавита не те предпочтения, которые есть у всех членов группы, а те, которые есть хотя бы у одного. В этом случае можно сопроводить метод выводом о том, что все мы разные, имеем много личных предпочтений и особенностей, и мини-лекцией о том, как найти подход к разным типам посетителей музеев, выставок и т. п.

«Любит — не любит...»

Цель: выяснение ожиданий, опасений обучающихся с целью придать эффективность процессу обучения.

Количество участников: любое.

Продолжительность проведения: 10–30 минут.

Материалы: самоклеющаяся или цветная бумага в виде лепестков ромашки: красная — для «любит», синяя — для «не любит», ножницы, скотч (если нет самоклеющейся бумаги).

Проведение:

Каждый участник сообщает группе, что он/она любит, и чего не любит, когда он становится участником образовательного процесса в группе. Написать это следует соответственно на красных или синих лепестках. После самостоятельной работы ответы приклеиваются к желтой серединке ромашки «ожидания» и белой серединке ромашки «опасения». Тем самым у ведущего появятся представления о том, какие могут быть опасения и ожидания участников.

«Карта целей»

Цель: выражение цели обучения и совместной работы.

Количество участников: 8–14 человек.

Продолжительность: 60 минут.

Материалы: планшет для флип-чарта и маркеры. Можно закрепить на стене несколько листов, чтобы было больше места для создания карты.

Проведение:

Ведущий предлагает участникам в течение минуты молча подумать о том, что может быть для них важной личной целью обучения и работы на этом образовательном мероприятии. Ведущий объявляет, что необходимо всей группой создать совместную карту для дальнейшей работы. В середине листа рисуется овал, в нем пишется название мероприятия. После этого начинается импровизация: каждый участник может подойти и написать свою цель (при этом помня, что должна получиться карта). Нужно решить, на каком расстоянии от центральной темы будет располагаться каждая конкретная цель. Тот, кто пишет свою цель, может думать вслух и сообщать остальным участникам свои размышления, ожидания, опасения. Кроме того, можно нарисовать для своей цели подходящее оформление, можно также графически соединить свою цель с темой с помощью разных линий. Можно соединить свою цель с целями других или «привязать» ее к уже имеющимся линиям связи.

Тот, кто записал свою цель, освобождает место следующему участнику. После того как все напишут по одной цели, можно внести в карту дополнительные цели участников.

В конце образовательного мероприятия проводится обсуждение карты и осуществляется обратная связь.

Примечание:

Участники сидят в кругу. Цель —ощерение спонтанности. Техника —посте-

пенное создание «карты» целей. Участники могут подумать над тем, как цели взаимосвязаны, дополняют ли они друг друга, в чем их противоречие.

Фаза выработки правил работы в группе

«Правила»

Цель: формулировка правил работы на образовательном мероприятии.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 10 минут.

Материалы: заранее заготовленные карточки с определениями, коробка или красивый пакет, бумажный скотч.

Проведение:

Ведущий говорит о необходимости принятия правил работы, которые будут способствовать созданию комфортной и безопасной обстановки в группе, и придерживаться их на протяжении всего времени обучения. Затем участники по очереди вытягивают по одной бумажке (на них написано: «полнота информации», «аккуратность», «добровольное участие в групповой работе», «доброжелательная атмосфера», «открытость», «искренность», «порядочность», «взаимоуважение» и пр.) и по одному или в мини-группах дают толкование этих понятий и отвечают на вопрос: что мы должны сделать, чтобы это стало реальностью? Затем эти понятия прикрепляются к плакату с названием «Правила работы на образовательном мероприятии».

«Наш кодекс»

Цель: формулировка правил работы на образовательном мероприятии.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: большой лист бумаги формата А3, цветные маркеры, бумажный скотч.

Проведение:

Ведущий просит участников сформулировать правила работы, при соблюдении которых все они будут чувствовать себя комфортно. Обычно сам ведущий предлагает первое правило, например, «мобильные телефоны должны быть выключены или переведены в беззвучный режим». Если участники согласны, правило записывается на большом листе. Ведущему следует подчеркнуть, что все сформулированные правила — это «наши» правила, мы сами их выработали, чтобы удобнее было работать. Лист с правилами вывешивается на видном месте и остается до конца обучения. Если правила нарушаются, есть возможность обратиться к ним снова.

«Слова-убийцы»

Цель: обсуждение планов работы.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 10 минут.

Материалы: большой лист бумаги формата А3, цветные маркеры, бумажный скотч.

Проведение:

Этот метод наиболее уместен в случаях, когда обсуждаются перспективы будущей работы, разрабатываются идеи будущих проектов, когда необходимо выработать как можно больше свежих идей.

Ведущий объясняет цель задания: «Каждый из нас знает, что слова могут породить человека жизни, вдохновить, а могут, наоборот, создать блокировку, которая не позволит двигаться дальше. Случалось ли нам сталкиваться с такими словами, с такими ситуациями? Какие слова или выражения можно назвать «убийцами»?» Участники приводят примеры («Это глупо!», «Это не получится», «Никто не даст на это денег» и т. д.), ведущий записывает их на большом листе. После того как участники перечислят все «слова-убийцы», лист нужно демонстративно вынести за дверь.

Фаза вхождения в тему**«Предварительный мозговой штурм»**

Цель: знакомство с темой образовательного мероприятия.

Количество участников: 10–20 человек.

Продолжительность: 10–20 минут.

Материалы: цветные маркеры, большие листы бумаги формата А3.

Проведение:

Ведущий задает общий вопрос по теме, например: «Как вы понимаете, что такое ... (слово, связанное с темой семинара)?». Ответы группы в виде ключевых слов записываются на большом листе бумаги. Желательно, чтобы этот «штурм» продолжался до тех пор, пока большинство из действительно важных понятий не будут написаны на листе. После этого ведущий может прокомментировать их, расположить в определенном порядке (в соответствии с логикой дальнейшего знакомства с темой). Затем можно обобщить этот предварительный материал и переходить к информационному блоку.

«Хранилище забот»

Цель: обращение внимания на посторонние мысли, их формулировка и «разгрузка» участников.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–20 минут.

Материалы: по пять самоклеящихся листочков для каждого участника.

Проведение:

Ведущий обсуждает с группой разные способы включения в коллективную работу. Часто приходится тратить время на то, чтобы участники смогли полностью сконцентрировать внимание на теме занятия, освободиться от посторонних мыслей, отвлекающих их от обучения в данный момент.

Ведущий предлагает участникам прояснить организационные вопросы (Как долго будет длиться семинар? Где можно

будет пообедать? Возможно ли записать материалы на диск?) Затем ведущий обращает внимание на то, что работа группы пройдет эффективнее и спокойнее, если попытаться избавиться от посторонних мыслей и предлагает участникам написать о своих тревогах и заботах на листочках (по одной на лист, имена не указывать). Позднее участники положат их в «хранилище» и желающие смогут забрать их после встречи. Это символическое действие поможет им на время встречи освободиться от забот.

Примечание:

«Хранилищем» может быть плакатный лист, куда крепятся записки, или коробка.

Во многих случаях эта техника действительно эффективно «разгружает» участников. Если Вы решите создать такое «хранилище», нужно заранее сообщить участникам, будете ли Вы читать записки (они могут дать Вам важную информацию о группе).

«Ассоциации»

Цель: формирование у участников ассоциации с темой образовательного мероприятия.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 10–15 минут.

Материалы: цветные маркеры, большие листы бумаги формата А3.

Проведение:

Ведущий пишет на доске ключевые понятия, имеющие отношение к теме, и просит участников записать на карточках возникающие у них ассоциации относительно каждого из этих понятий (по очереди). Ассоциации могут быть взяты из самых разных сфер жизни. На следующем этапе участники делают следующий шаг к новому материалу, например, они должны ответить на вопрос: что общего в названных словах, какое понятие ближе всех по смыслу, и т. д.

«Фотографии»

Проведение:

Данный метод позволяет инициировать начало дискуссии на определенную тему. В начале упражнения ведущий раскладывает на полу фотографии по определенной тематике и просит участников обойти по кругу и рассмотреть картинки. После этого ведущий просит подойти к одной из них. Далее в зависимости от темы работа может строиться следующим образом:

1. участники в малых группах обосновывают свой выбор (почему я выбираю эту картинку?);

2. участники выбирают главное и второстепенное на изображении;

3. участники обсуждают конкретный вопрос, отталкиваясь от изображения.

«Алфавит»

Цель: формирование у участников ассоциации с темой образовательного мероприятия.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 10–15 минут.

Материалы: цветные маркеры, большие листы бумаги формата А3.

Проведение:

Ведущий предлагает участникам (индивидуально или в группе) вспомнить как можно больше слов (понятий, определений и т. д.), связанных с темой занятия и расположить их на листе в алфавитном порядке. Заполнив свои листы, участники знакомят других с полученными результатами.

«Неоконченные предложения»

Цель: вхождение в тему образовательного мероприятия.

Количество участников: 10–20 человек.

Продолжительность: 10–15 минут.

Материалы: цветные карточки, маркеры, большие листы бумаги формата А3.

Проведение:

Ведущий пишет на листе блокнота (или нескольких) начало предложения, относящееся к теме образовательного мероприятия. Участники получают задание закончить предложение. Предложения записываются на карточках и в дальнейшем служат основой для обсуждения, выяснения уровня подготовленности участников и т. д. Например, «Тема меня интересует, потому что...», «На практике я уже пробовал...», «Я уже знаю, что...», и др., в зависимости от тематики и задач занятия.

Фаза передачи информации

«Немая дискуссия»

Цель: формирование мнения, утверждения, вопросов участников по новой теме.

Количество участников: 10–20 человек.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: цветные карточки с заданиями, большие листы бумаги формата А3, склеенные вместе, бумажный скотч, цветные маркеры.

Проведение:

Ведущему необходимо разделить участников на мини-группы (по 4–5 человек). Каждая группа получает задание (задачу, проблему), связанную с новой информацией, написанную на карточке. Участники мини-группы собираются вокруг стола, к которому прикреплен большой лист бумаги, обдумывают задание и молча, не обсуждая возможные варианты ответов, пишут свои предложения на листе в виде ключевых словосочетаний или коротких предложений. Когда все ответы записаны, участники обходят стол по кругу, читают ответы других и пишут свои комментарии, дополнения. Если что-то неясно, они могут — опять же, только письменно — задать вопрос и получить ответ. После того как листы заполне-

ны и участники полностью «высказались», плакаты вешают на стену, преподаватель комментирует их и вносит свои дополнения.

«Листок с секретом»

Цель: актуализация имеющихся у участников знаний по теме, обмен опытом.

Количество участников: 10–15 человек.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: цветные карточки, маркеры.

Проведение:

Ведущий предлагает участникам разбиться на пары. Каждый участник получает лист бумаги, на котором он должен записать вопросы, касающиеся темы образовательного мероприятия. Потом пары обмениваются листками и пытаются ответить на вопросы друг друга. Те вопросы, которые остаются без ответа, передаются ведущему. Он может проанализировать их, прокомментировать, учесть при передаче информации.

«Спорные утверждения»

Цель: формирование отношения участников к различным вопросам по теме образовательного мероприятия.

Количество участников: 10–20 человек.

Продолжительность проведения: 15–20 минут.

Материалы: заранее подготовленные плакаты с утверждениями.

Проведение:

Ведущий заранее готовит четыре плаката, на которых написаны следующие утверждения:

- ✓ «Совершенно согласен»;
- ✓ «Согласен, но не полностью»;
- ✓ «Совершенно не согласен»;
- ✓ «Не знаю, не понимаю, не уверен».

Эти плакаты развешиваются в разных углах помещения, где проходит занятие. Далее ведущий зачитывает по одному утверждению, касающемуся темы образовательного мероприятия. Прослушав их, участники

должны встать и подойти к тому утверждению, которое соответствует их точке зрения. Ведущий просит объяснить, почему участники выбрали именно этот «угол». Выслушав различные точки зрения, участники могут изменить свою позицию и, соответственно, перейти в другой угол.

«Светофор»

Цель: формирование отношения участников к различным вопросам по теме образовательного мероприятия.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: цветные карточки красного, желтого и зеленого цвета (по одной карточке каждого цвета для каждого участника).

Проведение:

Каждый участник получает три карточки (красного, желтого и зеленого цвета). После знакомства участников с «порцией» новой информации они по просьбе ведущего поднимают соответствующую карточку (зеленая — «да, согласен», красная — «стоп, не понял», желтая — «сомневаюсь, не совсем понятно»). При необходимости ведущий может попросить участников объяснить свою позицию.

«Улы»

Цель: быстрый сбор информации, возможность получения обратной связи в экспресс-режиме.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 5–10 минут.

Материалы: не требуется.

Проведение:

Ведущий предлагает участникам поделиться своими впечатлениями с соседями. В таких мини-командах обсуждается какой-либо вопрос, отношение к услышанному. Пример: Что для меня лично связано с только что сказанным? Что меня взволновало? Какие у меня есть вопросы к ведущему?

После того как работа в мини-командах заканчивается, участники садятся в круг. Представители от каждой мини-команды по очереди обобщают результаты обсуждения.

Варианты: Этот метод можно использовать до начала или во время инпутов, чтобы активизировать обучающихся, дать возможность выразить спонтанные реакции и эмоции.

Примечания:

При использовании этого метода у участников снижается психологический барьер и исчезает смущение при необходимости выступать в малой, а затем и большой группе.

«Инфо-карусель»

Цель: избежание монотонности при сообщении информации (инпуте), практическая работа участников образовательного мероприятия по теме, развитие навыков работы с информацией.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: от 1 часа до одного дня, в зависимости от темы образовательного мероприятия.

Материалы: столы, стулья, информационные материалы, книги, журналы, буклеты, информационные листки.

Проведение:

Ведущий раскладывает в разных помещениях или на разных столах привлекательно оформленные информационные материалы, связанные с темой образовательного мероприятия (книги, журналы, рисунки, наглядные пособия, задания). Затем он делит участников на мини-команды по числу помещений или столов. Каждая мини-команда за своим столом знакомится с информацией и выполняет поставленные задания. По истечении отведенного времени она заканчивает работу за своим столом и переходит к другому. Группы работают до тех пор, пока каждая из них не побывает за каждым информационным столом.

Примечание:

В мини-командах лучше идет сосредоточенная работа и знакомство с информацией. Перемена места — помещения или стола — не только дает физическую разрядку, но и способствует коммуникации в непринужденной обстановке (происходит неоднократное завершение определенной ситуации общения, каждый раз при переходе к новому столу можно начать все заново).

Если на столах лежат листки с рабочими заданиями, то их текст должен быть сформулирован очень ясно и определенно (ведущий все время находится в помещении, чтобы в случае необходимости прийти на помощь).

Этот метод требует тщательного подбора учебных материалов.

Методы разминки, переключение внимания

«7up»

Цель: развитие концентрации внимания и скорости реакции, создание рабочего настроения.

Количество участников: любое.

Продолжительность проведения: 5–10 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Участники становятся в круг. Нужно будет посчитать по порядку до 100. Каждый человек, которому выпало число 7, кратное 7 или в составе которого есть цифра 7 (1, 7, 14, 21, 27, 28 и т. д.) говорит вместо числа «7UP». Тот, кто ошибается, лишается права открывать рот до конца игры и произносит числа вслух, но с закрытым ртом (вариант: молча, одними губами).

После удачной попытки, когда участники поняли последовательность выполнения, нужно постараться посчитать за 1–2 минуты, в зависимости от количества участников.

Примечание:

Дольше 10 минут проводить данное занятие не рекомендуется, так как разминка может наскучить участникам. Инструкция должна быть очень четкой, иначе участники запутаются в «штрафных санкциях».

«Обезьяна»

Цель: помочь участникам в раскрепощении.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 5–15 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Участники делятся на две команды, после чего игроки первой совещаются и загадывают какое-либо слово одному из игроков второй команды. Его задача — показать это слово участникам своей команды только жестами, не употребляя при этом никаких звуков и слов.

Когда слово отгадано, команды меняются местами.

В зависимости от возраста участников, сложность загаданных слов может меняться. Начиная с простых слов и понятий и заканчивая сложными выражениями, названиями фильмов, мультфильмов, книг, словами из песен.

Примечание:

Данное занятие похоже на игру «Крокодил».

«Путаница» («Клубок», «Гордиев узел»)

Цель: помочь участникам в лучшем узнавании друг друга; телесный контакт; командное взаимодействие.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–30 минут (зависит от участников).

Материалы: не требуются.

Проведение:

Ведущий просит участников окружить его плотным кольцом и закрыть глаза; под-

няв правую руку, участники соединяют между собой руки и не разжимают их. После этого ведущий просит каждого из участников поднять левую руку и соединить их друг с другом поверх уже соединенных правых. Ведущий помогает рукам соединиться и следит за тем, чтобы каждый держал за руки двоих людей, а не одного. В результате возможны такие варианты: либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар. Затем участники должны «распутаться», встать в один большой круг, *не разжимая рук*.

Упражнение считается выполненным, если это удалось или если вместо круга участники распутались в «восьмерку». Если же во время выполнения упражнения кто-нибудь из участников разжимает кисть и цепочка разрывается, упражнение начинается сначала. Чтобы не происходило вывихов рук в суставах, разрешается «проворачивание шарниров» – изменение положения кистей без расцепления рук

Примечание:

После завершения этого упражнения можно поговорить с участниками о том, как часто мы бываем нетерпимы по отношению к другим людям и считаем их «не такими» всего лишь из-за того, что они думают по-другому или предлагают свой путь решения проблемы.

«Театр Кабуки»

Цель: помощь участникам в расслаблении.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–20 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Участники делятся на 2 команды.

Ведущий показывает командам движения, характерные для принцессы, дракона, самурая. Принцесса кокетливо делает реверанс; дракон с устрашающим видом, поднимая руки вверх, шагает вперед; самурай

делает движение взмаха саблей. Команды договариваются, кого будут изображать — принцессу, дракона или самурая. После того как команды выбрали себе роль, ведущий сообщает, что:

- Принцесса «до смерти» очаровывает самурая;
- Самурай «убивает» дракона;
- Дракон «съедает» принцессу.

Затем команды выстраиваются в 2 шеренги друг напротив друга и по команде ведущего характерным движением показывают роль, которую выбрали.

По одному очку получает команда, чья роль оказывается наиболее выгодной.

Побеждает та команда, которая набрала больше баллов. Если пространство позволяет, можно добавить движения — тогда задача будет поймать кого-либо из противоположной команды.

«Передай мячик»

Цель: помощь участникам в более близком знакомстве друг с другом; помощь в сплочении для командной работы.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 5–30 минут, в зависимости от группы.

Материалы: теннисный мячик.

Проведение:

Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик и формулируется задание: как можно быстрее передать этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время секундомером. Задание несложное, обычно на его выполнение в первый раз требуется примерно по 2 секунды на каждого участника. Упражнение повторяется 3–4 раза, ведущий просит выполнять его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 секунды на каждого участника, ведущий дает задание изобрести и продемонстрировать

способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 секунду на всю группу.

После выполнения задания стоит обсудить некоторые вопросы:

✓ Что мешало сразу увидеть быстрый способ выполнения задания?

✓ Какие стереотипы при этом проявились?

✓ Кому первому пришла креативная мысль? Что подтолкнуло к этой идее?

Примечание:

Оптимальное число участников в кругу — от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах.

Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. Часто оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки одна над другой и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника. Задача решена!

Проблема может быть решена более эффективно с помощью креативного подхода к ней.

«Атомы-молекулы»

Цель: помощь участникам в организации отдыха, возможность подвигаться.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 5–10 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Вся группа стоит в общем кругу. Ведущий просит участников вспомнить то время, когда они учились в школе, изучали физику, в частности, проходили атомы и молекулы. Всем членам группы предлагается изобразить атомы и начать передвигаться по помещению, символизируя таким образом броуновское движение.

Ведущий напоминает группе, что скорость движения атомов при броуновском движении зависит от температуры: чем теплее, тем она выше. После этого он начинает называть температуру, например: «10 градусов», «20 градусов», «100 градусов», «1000 градусов», «–273 градуса» и т.д., а участники должны подстраивать скорость движения под температуру.

Затем ведущий говорит, что атомы могут группироваться в молекулы, и, чередуя с изменением температуры, начинать говорить «молекулы по 2», «молекулы по 5», и в этот момент участники должны «составлять» молекулы указанного размера. И так несколько раз, меняя число человек в группах (число атомов в молекуле).

Примечание:

Можно задавать темп движения музыкальным сопровождением.

Существует и другой вариант игры. Все участники собираются тесной кучкой вокруг ведущего, закрывают глаза и начинают хаотично двигаться в разные стороны, жужжа. Через некоторое время ведущий подает один сигнал, что означает: «тишина и замри», два сигнала — «выстроиться в круг (квадрат, овал...) с закрытыми глазами», и три сигнала — «открыть глаза и посмотреть на получившуюся фигуру».

Эта игра подходит и для деления коллектива на мини-группы по несколько человек, необходимое число назвать последним и объявить состав групп.

Эта же игра может называться «Молекулы» или «Броуновское движение».

«Ручки»

Цель: усиление динамики группы после перерыва; выработка стратегий командного взаимодействия.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–15 минут.

Материалы: ручки или другие мелкие предметы.

Проведение:

Необходимо взять ручки или какие-либо мелкие предметы. Объединиться по парам. Удерживая предметы только указательными пальцами, надо одновременно сесть и одновременно встать, не уронив общей ноши. Затем это же упражнение выполняется по три человека. На следующем этапе это же упражнение выполняется всей группой.

Примечание:

Можно обсудить в кругу стратегии поведения.

«Джойстик»

Цель: повышение сплоченности в группе, добавление соревновательного духа.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: плакат и фломастеры.

Проведение:

Игра командная (оптимальный вариант — две группы). Команды встают друг напротив друга, причем каждый берет руку соседа за большой палец, который будет джойстиком. Первый в цепочке протягивает руку вперед над столом, на который кладется монета. Все закрывают глаза, кроме последнего участника команды. Он и управляет «джойстиком», передавая команду первому через остальных участников. Цель первого участника — опустить палец точно на монету.

Биографические методы образовательной работы с пожилыми

«Линия жизни»

На первом этапе работы ведущий просит каждого участника нарисовать на листе

бумаги горизонтальную линию со стрелкой, отметив на ней начало (0) и посередине — сегодняшнюю дату. Это «линия жизни» (см. Приложение 2: Раздаточные материалы). На ней, в зависимости от цели занятия, отмечаются важные даты, связанные с ключевыми поворотными событиями в жизни. На втором этапе участники могут обосновать свой выбор в малой группе или индивидуально.

Работа со «Знаками Времени»⁴

В основе работы — мысль о том, что для активации биографической памяти иногда необходимы стимулы. Такими стимулами могут быть обычные предметы обихода, связанные с конкретным событием, временем и т.д. Материальный объект, связанный с человеком — а значит, с его историческим временем, судьбой, эпохой, независимо от ценности предмета с точки зрения искусства — является уникальным и своеобразным «памятником истории». «Согретый» судьбой и биографией конкретного человека, связанный с каким-то важным лично для него событием, самый обыкновенный предмет может быть материальным знаком эпохи. Конечно, лучше видеть его в руках хозяина. Ценность же его начинает «оживать» только в фокусе описания События, когда он становится «участником» какого-то факта жизни человека. В этом случае «экспонат» выступает в роли своеобразного посредника в диалоге между человеком и Временем, человеком и его прошлым, между представителями разных поколений. Участники приносят на занятие какой-либо предмет (в зависимости от темы) и рассказывают его историю. На следующем этапе работы предметы можно группировать, презентовать.⁴

⁴ На основе семинаров с использованием «Знаков Времени» были организованы тематические выставки, подготовлены публикации. «Знаки времени» явились основой выставки «Пространство воспоминаний» (Новосибирск), когда в выставочном зале на стендах были размещены потерянные старые чемоданы, а в них — семейные реликвии, карты, фотографии, документы, вещи и вещицы участников проекта. Эти чемоданы представляют собой мини-презентацию собственной истории, своих ценностей и жизненного опыта

«Биографическое лото»

Простое в исполнении упражнение, для проведения которого в качестве реквизита требуется настольная игра «Лото». Каждому участнику предлагается достать один бочонок наугад. Цифра, которая стоит на нем, — год прошедшего столетия. Участник должен ответить на вопрос, какое событие в этот год произошло:

- в истории нашей страны;
- в истории семьи;
- в его личной жизни.

«Необычный случай»

Цель: возможность для участников познакомиться, сделать шаг на пути к осознанию своего опыта, сосредоточиться на проблематике, соответствующей содержанию тренинга креативности.

Количество участников: не более 15.

Продолжительность: 30 минут.

Материалы: листы бумаги, ручки по числу участников.

Проведение:

Ведущий предлагает участникам образовательного мероприятия вспомнить какой-нибудь эпизод, случай или ситуацию из профессиональной деятельности. Но основной упор в рассказе ведущий просит сделать на поведение в данной ситуации — нестандартное, необычное, творческое. Дается время (10 минут) для того, чтобы записать рассказ. Когда участники будут готовы, все по очереди (по желанию), называют себя и рассказывают этот случай или ситуацию.

Примечание:

В ходе работы в группе за короткое время появляется разнообразная эмоционально окрашенная информация.

«Географическая карта»

Ведущий предлагает участникам отметить на географической карте при помощи стикеров города и местности, связанные

с конкретной тематикой (история семьи, профессиональная деятельность и т. д.).

Как правило, обращение к этому методу позволяет не только наглядно проследить историю жизни, но и помочь установлению теплой дружелюбной обстановки. Когда в процессе работы выясняется, что кто-либо из участников «тоже там работал», родом из тех же мест, это рождает взаимный интерес участников друг к другу, что помогает дальнейшей работе.

«История моего имени»

Ведущий предлагает участникам рассказать историю своего имени.

Фаза подведения итогов

«Мудрый совет»

Цель: осознание участниками результатов групповой работы.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 20 минут.

Материалы: листы блокнота, цветные маркеры.

Проведение:

Ведущий объясняет участникам, что главный смысл обучения — приобретение и осознание опыта, поскольку в дальнейшем, в реальной жизни, они смогут действовать по-другому, учитывая полученный опыт.

Ведущий предлагает участникам представить себе, что внутри них звучит мудрый голос, который хотел бы помочь им обогатить их жизнь. Этот голос дает им совет на ближайшее будущее, основываясь на ощущениях и впечатлениях, полученных в ходе образовательного мероприятия. Что же говорит этот голос? Участникам необходимо занять удобную позу, расслабиться и в течение 5–10 минут внимательно прислушаться к своему мудрому внутреннему голосу. После этого каждому необходимо записать

услышанное на листах бумаги. Когда все участники закончили свои записи, ведущий просит озвучить мудрые советы «внутренних голосов».

«Письмо самому себе»

Цель: разработка плана действий на будущее с учетом полученного опыта.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: листы бумаги, ручки, конверты с марками.

Проведение:

Ведущий предлагает участникам написать письмо самим себе. В этом письме каждый участник в свободной форме: а) перечисляет новые знания, умения, идеи, опыт, которые он приобрел во время обучения; б) как он собирается применить полученный опыт на практике в течение ближайших трех месяцев.

Каждый участник кладет свое письмо в конверт с маркой и пишет свой почтовый адрес. Через три месяца ведущий отправляет письма по почте.

«А еще я хотел сказать...»

Цель: помощь участникам в выявлении тех моментов, которые остались непроработанными в ходе образовательного мероприятия; завершение того, что осталось незавершенным, невысказанным.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 15 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

Ведущий образовательного мероприятия просит участников сесть в круг и предлагает им поговорить о том, чего они не успели сказать/обсудить/спросить в ходе образовательного мероприятия. До того, как мысли будут озвучены, участникам предлагается удобно сесть, закрыть глаза и поэтапно вспомнить прошедшее образовательное

мероприятие. Как правило, у каждого участника есть моменты, которые «тронули» его сильнее всего, в том числе и в отношении недосказанного. После такой своеобразной медитации участники в свободной форме по очереди высказывают свои мысли.

«Повар»

Обратная связь организуется в виде метафорических «советов» повару относительно рецепта «блюда» — для участников семинара (см. Приложение 2: Раздаточные материалы).

«XXX»

Цель: подведение итогов образовательного мероприятия, упоминание положительных моментов образовательного мероприятия, а также того, что можно было бы улучшить.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: цветная бумага, маркеры, скотч.

Проведение:

Ведущий образовательного мероприятия пишет на листе флип-чарта три «Х» и дает расшифровку:

Х – Хорошо

Х – Хотелось бы изменить

Х – Хватило

Затем предлагает участникам написать на карточках из цветной бумаги, что для них было хорошо, чего бы хотелось еще или хотелось бы изменить, а также кратко высказать свое свободное мнение о событиях, произошедших с ним на образовательном мероприятии. После того как карточки участников готовы, они озвучивают написанное и прикрепляют ответы в три колонки.

«Мельница»

Цель: выяснение впечатлений и эмоционального настроя участников.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность проведения: 20–25 минут.

Материалы: лист блокнота, маркеры.

Проведение:

Ведущий образовательного мероприятия рисует на листе блокнота мельницу. Число лопастей у мельницы должно соответствовать количеству вопросов, ответы участников на которые ведущий хотел бы узнать. В центр круга, к которому примыкают лопасти, пишется начало вопроса, например: «Насколько я доволен...»

А далее вопрос дописывается около каждой лопасти мельницы. Например:

✓ атмосферой на образовательном мероприятии;

✓ результатами работы;

✓ условиями;

✓ работой ведущего;

✓ своей работой;

✓ содержанием;

✓ ...

Каждому участнику ведущий предлагает подойти к мельнице и поставить на каждой лопасти маркером отметку в зависимости от своего самочувствия: чем ближе отметка к центру мельницы, тем выше попадание «в цель», чем дальше от центра — тем ниже оценка.

Общий вид «Мельницы» представляет собой наглядную картину, выявляет основные тенденции при оценке работы по

отдельным ее аспектам. При необходимости ведущий образовательного мероприятия может дополнительно провести общее обсуждение итогов.

«Прошлое, будущее, настоящее»

Цель: анализ результативности занятия.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 15–20 минут.

Материалы: лист блокнота формата А3, цветные карточки, маркеры, скотч.

Проведение:

Ведущий образовательного мероприятия записывает на листе блокнота три слова: Прошлое, Настоящее, Будущее и предлагает участникам ассоциировать свои впечатления и чувства от прошедшего образовательного мероприятия с этими временами. При этом:

- в «Прошлом» участникам необходимо оставить все сложное, напряженное, негативное, если таковое они ощущали в ходе образовательного мероприятия;

- к «Настоящему» нужно отнести то, что они поняли, осознали, приобрели в ходе образовательного мероприятия, что они чувствуют в данный момент времени;

- в «Будущее» участники записывают то, что они планируют взять с собой с образовательного мероприятия с целью применения в личной, общественной, профессиональной деятельности.

Итоги представляются в группе.

Приложение 2. Раздаточные материалы

Мировая деревня

Если сократить всё человечество до деревни в сто жителей, принимая во внимание все пропорциональные соотношения, вот как будет выглядеть население этой деревни:

57 азиатов, 21 европеец, 14 американцев (северных и южных), 8 африканцев

52 будут женщинами, 48 мужчинами

70 не белыми, 30 белыми

89 гетеросексуальными, 11 гомосексуальными

6 человек будут владеть 59% всего мирового богатства, и все шесть будут из США

у 80 не будет достаточных жилищных условий

70 будут неграмотными

50 будут недоедать

1 сегодня умрёт

2 родятся

у 1 будет компьютер

1 (только один) будет иметь высшее образование.

Если посмотреть на мир с этой точки зрения, становится ясно, что потребность в солидарности, понимании, терпимости, образовании очень высока. Подумай об этом.

Если сегодня с утра ты проснулся здоровым, ты счастливее, чем 1 миллион человек, которые не доживут до следующей недели.

Если ты никогда не переживал войну, одиночество тюремного заключения, агонию пыток или голод ты счастливее, чем 500 миллионов человек в этом мире.

Если ты можешь пойти в церковь (синагогу) без страха и угрозы заключения или смерти, ты счастливее, чем 3 миллиарда человек в этом мире.

Если в твоём холодильнике есть еда, ты одет и обут, у тебя есть крыша над головой и постель, ты богаче, чем 75% людей в этом мире.

Если у тебя есть счёт в банке, деньги в кошельке и немного мелочи в копилке, ты принадлежишь к 8% обеспеченных людей в этом мире.

Если ты читаешь этот текст, ты благословлен вдвойне, потому что:

кто-то подумал о тебе;

ты не принадлежишь к тем 2 миллиардам людей, которые не умеют читать

и... у тебя был компьютер!

Кто-то когда-то сказал:

✓ работай, как будто тебе не надо денег,

✓ люби, как будто тебе никто никогда не причинял боль,

✓ танцуй, как будто никто не смотрит,

✓ пой, как будто никто не слышит,

✓ живи, как будто на земле рай.

АНКЕТА «ОБРАЗОВАНИЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ»

Уважаемый участник опроса!

С помощью этой анкеты нам бы хотелось узнать Ваше мнение об образовании граждан в пенсионном возрасте. Участие в этом опросе добровольное. Мы гарантируем, что никто не узнает о том, что конкретно ответил каждый участник опроса. Данные в обобщенном виде будут использованы для выработки практических рекомендаций.

Отвечая на вопрос, имейте в виду, что здесь нет и не может быть правильных или неправильных ответов. Если Вы видите после вопроса знак ☐, то отметьте Ваш вариант ответа отчетливым знаком X. Если после вопроса стоит линия _____, то напишите свой ответ в развернутой форме. Если ни один из ответов не соответствует Вашей точке зрения, отметьте тогда тот, который скорее всего подходит, или оставьте вопрос без ответа.

1. Каково Ваше мнение по поводу следующих высказываний?

	Абсолютно Неверно	Скорее Неверно	Скорее Верно	Абсолютно Верно
Человек должен учиться на протяжении всей жизни, до глубокой старости	☐	☐	☐	☐
Необходимо приобретать знания в молодости (в школе, в институте...)	☐	☐	☐	☐

2. Известно ли Вам что-либо о деятельности школ для пожилых людей?

Да ☐	Нет ☐
-----------------------------	------------------------------

Если да, то из каких источников?

3. Как Вы относитесь к обучению представителей старшего поколения совместно с молодежью?

Положительно ☐	Отрицательно ☐	Затрудняюсь ответить ☐
---------------------------------------	---------------------------------------	---

Ваш комментарий _____

4. Как Вы думаете, чему необходимо учиться представителям старшего поколения?

5. Как Вы думаете, кто должен определять, чему и как учиться пожилым?

- ☐ Преподаватели
- ☐ Члены семьи
- ☐ Сами пожилые
- ☐ Органы власти (социальная служба, например)
- ☐ Общественные организации
- ☐ Другое

6. Как Вы считаете, кто должен заниматься организацией образования пожилых?

- ☐ Государство
- ☐ Общественные организации
- ☐ Сами пожилые
- ☐ Церковь
- ☐ Социальные службы
- ☐ Никто
- ☐ Затрудняюсь ответить

7. Что, по Вашему мнению, является сдерживающим фактором для обучения в пожилом возрасте?

	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Состояние здоровья	☐	☐	☐
Обязанности по дому	☐	☐	☐
Отсутствие уверенности в себе	☐	☐	☐
Негативное отношение близких	☐	☐	☐
Непонимание смысла и цели обучения	☐	☐	☐
Отсутствие образовательных учреждений	☐	☐	☐

Другое _____

8. Готовы ли Вы сесть за парту по достижении пенсионного возраста?

Да ☐	Нет ☐	Затрудняюсь ответить ☐
-----------------------------	------------------------------	---

9. Какие, по Вашему мнению, последствия для общества имеет (или может иметь) образование пожилых граждан? _____

10. Как Вы думаете, что необходимо в первую очередь для развития современной системы образования пожилых в нашей стране?

	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Подготовленные специалисты	☐	☐	☐
Общественно-государственная поддержка	☐	☐	☐
Специализированные образовательные учреждения	☐	☐	☐
Готовность обучаться самих пожилых граждан	☐	☐	☐

Другое _____

Сообщите, пожалуйста некоторые сведения о себе

1. Возраст: _____ лет

2. Пол: Ж ☐ М ☐

3. Образование:

☐ среднее

☐ неполное высшее

☐ высшее

4. В настоящее время Вы:

☐ работаете

☐ учитесь

☐ на пенсии

☐ другое _____

Вы живете: Регион (область, край) _____

Город (село) _____

Большое спасибо за сотрудничество!

Если Вам хотелось бы поделиться идеями, предложениями, высказать
какие-либо комментарии, то Вы можете это сделать ниже

Для нас Ваше мнение очень важно!



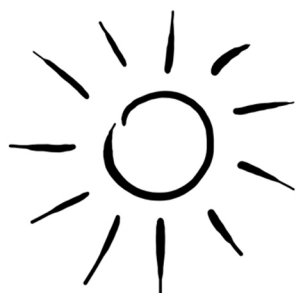
ОЦЕНИТЕ БЛЮДО!

Продукты были...

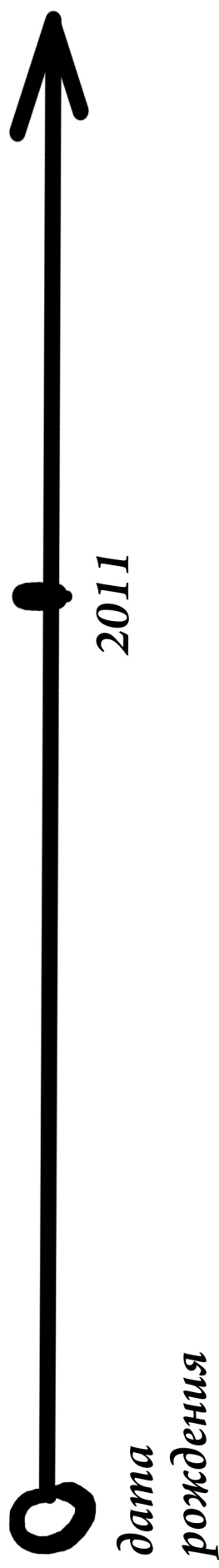
Я бы добавил...

Блюдо получилось...

ПОГОДА НА СЕМИНАРЕ



“ИНЗІЖ ЯІНІІУ”



Приложение 3. Глоссарий

А

Андрагогика — искусство и наука обучения взрослых. Предметом науки является многоаспектное непрерывное образование, осуществляемое в институтах формального, неформального и информального образования в соответствии с социокультурными условиями, запросами и возрастными особенностями взрослых.

Андрагогическая модель — организация обучения таким образом, что обучающийся отвечает за определение области обучения, оценку полезности обучения, выбор методов и графика, а также за оценку результатов обучения. Обучающийся взрослый выступает в качестве основной движущей силы обучения, в то время как преподаватель играет роль координатора, «архитектора» форм и возможностей обучения.

Анкета (фр. *enquête*, англ. *questionnaire*) — структурно организованный набор вопросов, каждый из которых связан с целью проведения опроса, на которые должны быть получены ответы от респондентов. Анкетирование используется в начале и в конце образовательного мероприятия, а также для выявления образовательных потребностей участников.

Анкета с закрытыми вопросами — анкета, в которой заранее указаны категории ответов, например, «да», «нет», «не знаю».

Анкета с открытыми вопросами — анкета, в которой мнение участника выражается в свободной форме.

Б

Барьеры в обучении — факторы, мешающие процессу учебы. Подразделяются на внешние (исходящие от внешней среды) и внутренние (исходящие от самого обучающегося).

Биографический подход в образовании — совокупность активных методик,

позволяющих изучать, осмысливать жизненный путь (историю жизни) конкретного человека в групповой работе.

Блокираторы — социально-эмоциональные факторы, мешающие восприятию учебного материала.

В

Взрослый — 1) человек, достигший физиологической, психологической и социальной зрелости; обладающий определенным жизненным опытом, зрелым и постоянно растущим уровнем самосознания; выполняющий роли, традиционно закрепленные обществом за взрослыми людьми; принимающий на себя полную ответственность за свою жизнь (в том числе экономическую и моральную) и поведение; 2) всякий человек, признанный взрослым в том обществе, к которому он принадлежит (определение ЮНЕСКО, 1976 г.)

Взрослый в процессе обучения — человек, включенный в различные формы формального, неформального или информального обучения.

Возрастные особенности пожилого человека в процессе обучения — физиологические, умственные и социально-эмоциональные особенности пожилого учащегося, совокупность которых определяет способность к обучению.

Г

Герাগогика — наука об образовании людей в пожилом возрасте.

Группа — социальная единица, состоящая из ограниченного числа индивидуумов, взаимодействующих друг с другом с определенной целью и в течение определенного интервала времени. Понятие группы характеризуется пятью основными признаками: взаимодействие участников группы; наличие групповых целей (удовлетворение социоэмоциональных потребностей или потребностей

в выполнении определенной задачи); наличие определенной структуры; существование в течение определенного промежутка времени; наличие ограниченного числа участников, допускающего общение и взаимодействие между ними. Группа — это любая совокупность людей, которые воспринимают себя как временное объединение, имеющее общую цель.

Группа малая — форма работы в образовании взрослых или пожилых людей, объединенных по принципу случайности или симпатий, в рамках которой выполняется учебное задание или проводится игра.

Группа целевая — конкретная категория населения, на которую направлен проект.

Групповая дискуссия — форма работы, предполагающая общение между двумя и более участниками в какой-либо обучающей ситуации.

Групповые проекты — организация обучающихся в малые группы для выполнения определенного задания (как правило — решение определенной проблемы).

Д

Деловая игра — одна из активных форм обучения взрослых; представляет собой имитацию реальной проблемной ситуации, которую необходимо решить при помощи скоординированных действий участников; при этом участники действуют в рамках отведенной им роли.

Диагностика проблемы — групповое обсуждение ситуации с целью установления основной проблемы, лежащей в ее основе.

Диалог — центральный инструмент в обучении взрослых, предполагающий речевую коммуникацию между преподавателем и участниками образовательного процесса для достижения целей обучения.

Дискуссия — метод группового обучения, в котором участники группы обсуждают идеи в форме диалога (в устной форме) с целью решения проблемы или увеличения знаний и понимания темы.

Дистанционное обучение — способ организации процесса обучения взрослых, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между преподавателем и учащимся.

Дополнительная профессиональная подготовка — совершенствование умений и навыков лиц, предварительно получивших профессиональную подготовку.

Дополнительное образование — целенаправленный процесс воспитания и обучения посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и осуществления образовательно-информационной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества, государства. Дополнительное образование включает в себя общее дополнительное образование и профессиональное дополнительное образование.

Дополнительное образование общее — дополнительное образование, направленное на развитие личности, способствующее повышению культурного и интеллектуального уровня человека, его профессиональной ориентации в соответствии с другими, общеобразовательными.

Е

Европейская ассоциация по образованию взрослых (ЕАЕА) — крупнейшее в Европе объединение в сфере образования взрослых. Объединяет 34 европейских страны, более 100 организаций-членов, работающих в сфере образования взрослых, которые в свою очередь объединяют около 5000 региональных и местных организаций. Основные задачи ЕАЕА — создание в Европе единого образовательного пространства, содействие лоббированию идей образования взрослых на всех уровнях власти и во всех

государствах, способствовать развитию и внедрению лучшего опыта в деятельность местных организаций.

И

Иерархия потребностей Маслоу — подразделение, основанное А. Маслоу, всех потребностей людей на пять групп, а именно: физиологические, безопасности, социальные, уважения, самовыражения (творчество).

Инновация в образовании взрослых — новые эффективные подходы, способы, методы образовательной деятельности, которые удовлетворяют потребности человека и общества и способствуют позитивным социальным изменениям.

Интерактивные обучающие методы — методы обучения взрослых, предполагающие активное участие обучающихся на всех этапах и фазах учебного процесса.

История жизни — воссоздание последовательности событий жизни; создание умственных конструкций, построений, которые в своей структуре и контексте реально пережитой ситуации в прошлом проявляются в настоящем.

К

Каналы восприятия — восприятие действительности посредством пяти органов чувств. Визуальное — посредством зрения; аудиальное — посредством слуха; кинестетическое — с помощью тактильных ощущений, запаха и вкуса.

Качество жизни пожилого человека — интегральная характеристика, отражающая субъективную удовлетворенность жизнью. Зависит от состояния здоровья, коммуникаций в социуме, психологического и социального статуса, свободы деятельности и выбора, наличия/отсутствия стрессов и способа их проживания, организованности досуга, доступа к образованию и культурному наследию, возможности социального, психологического и профессионального самоутверждения и самореализации.

Качество образования — качественные изменения в учебном процессе и среде, окружающей обучающихся, которые можно зафиксировать как улучшение знаний, умений и ценностей учеников.

Коммуникация — способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений и параметров речи.

Также это передача некоторой идеи от источника к получателю в целях изменения поведения, знаний или социальных установок получателя. По своему содержанию коммуникация представляет собой процесс обмена информацией между людьми, в котором можно выделить четыре основных элемента: отправитель (лицо, передающее информацию) — сообщение (собственно информация, закодированная с помощью символов) — канал (средство передачи информации) — получатель (лицо, которому предназначена информация и которое интерпретирует ее). Коммуникация вербальная означает использование сообщения, выраженного в словах (устно, письменно или в печатной форме). Важнейшим средством такой коммуникации является устная речь. Коммуникация невербальная подразумевает передачу информации без использования языка слов.

Компетентность — степень квалификации специалиста, позволяющая решать стоящие перед ним задачи. Для специалиста-андрагога это могут быть следующие задачи: подбор технологии обучения взрослых, модерация процесса обучения, создание обучающих программ, обладание информацией, знаниями, определенными качествами, необходимыми тем взрослым, с которыми он взаимодействует, создание благоприятных условий обучения взрослых.

Конфликт — столкновение интересов, мнений, позиций, ведущее к ухудшению эмоционального настроения человека или группы людей.

Конфликтная ситуация — условие возникновения конфликта. Заключается в противоречивых позициях сторон по какому-либо поводу, стремлении к противоположным целям, несовпадении интересов, желаний и т. д. Для перерастания конфликтной ситуации в конфликт необходимо внешнее воздействие, толчок или инцидент.

Круглый стол — одна из форм публичного обсуждения проблемы, характеризующаяся определенным порядком, очередностью высказываний участников, имеющих равное право голоса.

Л

Лекция — традиционная форма обучения, предполагающая структурированное изложение материала.

М

Мастерская (workshop) — активная групповая работа, направленная на получение практического результата.

Мастерская будущего — один из методов организации работы в группе. Метод предполагает выработку идей относительно перспектив решения какой-либо общественной проблемы, затрагивающей интересы различных социальных групп (профессиональные, социальные и т. д.). Метод разработан в 1970-х гг. австрийским ученым-футурологом Робертом Юнгком.

Методика — 1) наука о методах преподавания; 2) совокупность методов обучения, практического выполнения чего-либо.

Метод обучения — способ выполнения учебной тренировочной задачи. Методы подразделяются на: 1) пассивные и активные; 2) индивидуальные и групповые; 3) игровые и неигровые.

Модератор (от лат. «держат в рамках, сдерживать») — это человек, ведущий организованную работу с группой взрослых на основе принципов равенства и диалога.

Мозговой штурм (brain-storming) — один из активных методов групповой рабо-

ты со взрослыми, предполагающий процесс генерирования творческих идей в группе, свободный поиск нестандартных решений вне критической оценки.

Мотиваторы — внешние по отношению к учебной ситуации факторы, способствующие эффективному обучению, позитивной рабочей атмосфере в учебном процессе.

Мотивация учебной деятельности — все факторы, обуславливающие проявление учебной активности: мотивы, цели, установки, чувство долга, интересы (по Е.П. Ильину). Факторы, определяющие общую мотивацию к обучению в пожилом возрасте: степень удовольствия от процесса обучения; наличие личных интересов и выгод; способ обретения социальной самоидентификации; способ развития профессиональных навыков, достижения успеха или преодоления боязни неудач; наличие неких моральных обязательств, следование общепризнанным нормам; обучение как следствие высших ценностей, социальных целей.

Н

Навык — доведенное до автоматизма умение решать тот или иной вид задачи.

Невербальный уровень общения — внеязыковые формы общения и взаимодействия между участниками образовательного процесса (голос, поза, дыхание, взгляд).

О

Обмен опытом — обсуждение определенной темы с экспертом в данной области.

Образование взрослых (adult education) — составная часть системы образования, основной задачей которой является содействие всестороннему развитию человека в период его самостоятельной (взрослой) жизни.

Образование информальное — неорганизованное и часто не имеющее целенаправленного характера приобретение информации из любых источников (библиотеки, средства массовой информации, об-

щение с друзьями, посещение театров, музеев или выставок).

Образование неформальное — образование, которое, как правило, не сопровождается выдачей документа, происходит в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером.

Образование пожилых — организованный процесс обучения пожилых людей, способствующий освоению новых знаний, умений, навыков и ценностей, развитию, социализации и самореализации человека, а также всесторонней подготовке к активной жизни в современных социально-экономических условиях.

Образование формальное — образование взрослых, предполагающее определенный объем знаний и умений, зафиксированный в документах (учебных планах, программах), проходящее в специальных образовательных учреждениях и завершающееся выдачей общепризнанного свидетельства или диплома.

Образовательная услуга — новый подход к образованию взрослых, где обучение воспринимается как процесс (вид услуги, которую один человек представляет другому) и как нематериальный «продукт» (результат обучения), качество которого зависит в равной степени от вклада обучающей организации и усилий самого обучающегося.

Образовательное мероприятие для пожилых людей — специальным образом организованная деятельность, ограниченная временными рамками, имеющая целью получение пожилым человеком знаний, умений, навыков и ценностей в соответствии с его потребностями.

Обратная связь (feed-back) — выражение субъективного мнения, оценки опыта, знаний, умений, изменения ценностей, полученных участниками в процессе обучения.

Обсуждение — одна из основных техник, привлекающих участвующих в обучении к активному обмену информацией и опытом. При обсуждении максимально усиливается взаимодействие между членами группы. Обсуждение используют как самостоятельную технику или как дополнение к другим техникам. Этот метод позволяет услышать различные аргументы и точки зрения участвующих, сделать обобщения, сгруппировать информацию, дать возможность высказаться всем. Успешность применения этого метода во многом зависит от умения ведущего формулировать вопросы для достижения определенной цели. Базирован на открытых вопросах.

Обучающая (образовательная) программа — подготовленный специалистом документ, определяющий основное содержание обучения по данному курсу, цели, задачи и объем знаний и умений, а также особенности организации учебного процесса и методическое обеспечение.

Обучение (education) — специально организованный процесс усвоения и выработки систематизированных знаний, умений, ценностей и представлений, процесс восприятия и накопления информации, сопоставления ее с прежним жизненным и профессиональным опытом.

Обучение на протяжении всей жизни (Lifelong learning) — всеобщая концепция обучения, построенная на идее о том, что жизнь есть непрерывный процесс обучения, и на необходимости создания в обществе условий для того, чтобы любой человек — вне зависимости от пола, возраста, социального статуса, географического места проживания — имел равный доступ к обучению. Образование и обучение длиной в жизнь — единственное средство адаптации человека к изменяющейся социальной и профессиональной среде и единственный способ сохранения идентичности человека (П. Джарвис, Англия).

Обучение взрослых — процесс приобретения новых знаний и навыков, развитие новых отношений между людьми, достигшими зрелости в интеллектуальном, физическом и социальном развитии.

Ожидания участников — предвосхищение результата обучения.

Оценка (отметка) — общий термин, принятый для характеристики результатов учебной деятельности по критерию их соответствия установленным требованиям. В системе образования взрослых и пожилых существенное значение приобретает самооценка (субъективное сравнение результатов обучения по отношению к исходным знаниям, умениям и представлениям).

П

Поколение — совокупность близких по возрасту индивидов, социальная и идейно-политическая ориентация которых формируется под влиянием определенного исторического периода времени, событий, схожего жизненного опыта.

Потребности в обучении — необходимость в каких-либо знаниях, общении, отражающая несоответствие между внутренним состоянием и внешними условиями деятельности человека; осознается как состояние неудовлетворенности, желание что-либо изменить в себе, в окружающем мире.

Преподаватель для взрослых — профессионал, который обучающий взрослых или организовывающий процесс их образования.

Принципы обучения — базовые правила, положенные в основу процесса обучения, отражающие ценности участников образовательного процесса.

Процесс обучения — ограниченный временными рамками процесс включения в различные формы освоения новых знаний, умений, ценностей, изменения жизненных позиций и установок.

Р

Развитие — постепенный поступательный процесс, отражающий позитивные изменения в воззрениях, мироощущении, взаимодействии конкретного человека с миром и другими людьми; расширение возможностей и рост потенциала человека.

Рефлексия — (от лат. reflexio — отражение) — важный элемент обучения, обеспечивающий обратную связь, позволяющий провести мониторинг процесса обучения, выяснить степень удовлетворенности процессом и результатом обучения.

С

Самоидентификация — вопрос об отношении личности к самой себе. В пожилом возрасте — поиск адекватного способа взаимодействия с миром, окружающими, с самим собой и своим прошлым.

Самопомощь — принцип организации неформальных объединений, групп пожилых людей с целью взаимного обучения, поддержки и взаимопомощи.

Семинар — краткий курс обучения, посвященный какой-либо проблеме, при обсуждении которой широко используются активные методы обучения.

Социализация в пожилом возрасте — уровень взаимодействия человека с обществом на этапе, когда большинство социальных связей (работа, семья) в силу объективных причин исчезают. Процесс адаптации к новым условиям с учетом индивидуальных особенностей личности и образовательных возможностей, которые ей предлагает социум

Старшее поколение — поколение женщин старше 55 лет и мужчин старше 60. В целом люди в возрасте между 60 и 74 называются пожилыми, 75 и старше — старыми и старше 90 лет — долгожителями. Согласно другой классификации, люди старше 80 лет относятся к категории «четвертого» возраста.

Стереотипы в процессе обучения — относительно устойчивый упрощенный

образ возможностей и способностей в обучении. У пожилых людей чаще всего стереотипы связаны с заниженной самооценкой.

Т

Творческая деятельность пожилых людей — деятельность пожилого человека, в результате которой создается нечто новое (вещь, продукт, идея, проект и т.д.).

Творчество в сфере образования взрослых — новаторство в сфере практики, основанное на профессионализме, глубоких знаниях и способности к поиску оригинальных и эффективных путей решения поставленной задачи.

Тренинг — групповое образовательное мероприятие, направленное на изменение умений участников и их отношения к чему-либо и построенное на методах интерактивного обучения и обучения через опыт. Виды тренингов: коммуникативный, психологический (улучшение навыков межличностного общения, взаимодействия с людьми), индивидуальный (стандартная программа адаптируется под индивидуальный запрос), стандартный (проводится по однажды разработанной программе и дает базовый набор навыков).

У

Умение — способность выполнять определенную деятельность или действия в новых условиях, образовавшаяся на основе ранее приобретенных знаний и навыков (К. К. Платонов).

«Успешное старение», теория (Р. Дж. Хэвайюрс) — состояние гармонии внутреннего и внешнего мира пожилого человека, обеспечивается сочетанием таких факторов как низкая вероятность болезней, широкие возможности к обучению и физической деятельности, активное участие в жизни общества.

Утомление — временное снижение уровня работоспособности под действием фактора длительности воздействующей нагрузки. Обусловлено физическим и психическим истощением.

Ф

Фазы учебного процесса — обязательные этапы образовательной деятельности, обеспечивающие внутренний комфорт человека в процессе обучения (знакомство, выяснение ожиданий, выработка правил работы в группе, передача информации, обратная связь).

Ц

Цели образования взрослых — предполагаемые в будущем результаты участия взрослого населения в образовательных программах. Подразделяются на социальные (гармонизация интересов личности и общества) и педагогические (обогащение знаний, умений, изменение установок и перспектив личности).

Ценности — то, что индивидуум ценит в окружающем его социуме. Формирование ценностей связано с образованием и семейным воспитанием, с теми образцами поведения, которые предлагаются обществом и которые индивидуум воспринимает как свои.

Э

Экзамен (лат. examen — испытание) — проверка знаний людей, поступающих в высшие и средние специальные учебные заведения, аспирантуру (вступительные или приемные экзамены), при завершении определенного этапа обучения (переводные и выпускные экзамены в общеобразовательных школах, аспирантские).

Ю

ЮНЕСКО — крупнейший центр межправительственного сотрудничества в сфере образования взрослых; в эту организацию входят 188 стран, при ЮНЕСКО работает около 600 правительственных организаций. Важнейший вклад в ОВ был сделан Пятой Всемирной конференцией по образованию взрослых под эгидой ЮНЕСКО в Гамбурге в 1997 г. В ней приняли участие министры образования, культуры и СМИ из 140 стран мира. Участники конференции пришли к заключению, что ОВ является одним из уникальных способов устойчивого стабильного развития обществ, вне зависимости от его ориентации.

Приложение 4. Рекомендуемая литература

1. Андрагогика: Материалы к глоссарию. – СПб., 2004.
2. Биографический подход: опыт Европы / сост. Д. Каллиникиду. – СПб., 2002.
3. Брокмейер, Й. Нарратив: проблемы и обещания одной альтернативной парадигмы / Й. Брокмейер, Р. Харе // Вопросы философии. – 2000. – № 3. – С.29-42.
4. Валгмаа, Р. Управление групповыми процессами / Р. Валгмаа. – Таллин, 2005.
5. Вершловский, С.Г. Взрослый как субъект образования / С.Г. Вершловский // Педагогика. – 2002. – № 8.
6. Вершловский, С. Непрерывное образование: Историко-теоретический анализ феномена / С. Вершловский. – СПб., 2008.
7. Власова, Т.А. Рассматривание, рассказывание, припоминание: Нарративизация содержания семейных фотоальбомов / Т.А. Власова // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fsf.udsu.ru/lib/tav/narativphoto.doc>.
8. Ермак, Н. Педагогическая поддержка качества жизни пожилых людей / Н. Ермак. – Ростов н/Д, 2008.
9. Калинаускас, И. Игры, в которые играет «Я» / И. Калинаускас. – СПб, 2002.
10. Кашкин, В.Б. Так что же в имени: Ассиметричный дуализм личного имени / В. Б. Кашкин, С. Пёйхёнен // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://commbehavior.parod.ru/RusFin/RusFin2001/KachkinePouyhonen.htm>.
11. Кононыгина, Т.М. Герагогика: Пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей / Т.М. Кононыгина. – Орел: Красная строка, 2006.
12. Краснова, О.В. Социальная психология старости / О.В. Краснова. – Саратов, 2002.
13. Креативность и пожилые: возможности образования. – Челябинск, 2001.
14. Кристерсон, Р. Учебный цикл: Идеи и методы / Р. Кристерсон. – Кристианштат, 2001.
15. Лэм, А. Азбука для тренера / А. Лэм. – Иркутск, 2003.
16. Онушкин, В.Г. Образование взрослых: Междисциплинарный словарь терминологии / В.Г. Онушкин, Е.И. Огарев. – СПб.; Воронеж, 1995.
17. Непрерывное образование и потребность в нем / отв. ред. Г.А. Ключарев. – М., 2005.
18. Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / отв. ред. Г. Ключарев. – М., 2008.
19. Сапогова, Е.Е. «Римейки жизни»: конструирование автобиографического нарратива / Е.Е. Сапогова // Известия ТулГУ; серия «Психология» / под ред. Е.Е.Сапоговой. – Вып.5. в 2-х чч. – ч.1.
20. Сапогова, Е.Е. Жизнь и судьба: построение индивидуальной мифологии, самопроектирование и субкультура личности / Е.Е. Сапогова // Известия ТулГУ; серия «Психология» / под ред. Е.Е. Сапоговой. – Вып. 3. – Тула: ТулГУ, 2003.
21. Сапогова, Е.Е. Микросоциум семьи и семейный нарратив как психологическая основа культурного социогенеза: Индивидуальные и стилевые особенности личности / Е. Е. Сапогова. – Ростов н/Д, 2002.
22. Силантьев, И.В. Теория мотива в отечественном литературоведении и фольклористике / И.В. Силантьев. – Новосибирск, 1999.
23. Соловьев, Г. Биографический подход / Г. Соловьев // Новые Знания. – 2005. – № 3.
24. Щеколдина, С. Тренинг толерантности / С. Щеколдина. – М., 2004.

25. Bertaux, D. The life story approach: a continental view / D. Bertaux, M Kohli // Annual Review of Sociology. – 1984. – № 10. – P. 215-237.
26. Bruner, J. Life as narrative / J. Bruner // Social Research. – 1987. – № 54. – P. 11-32.
27. Facilitation of Pre-retirement Education: Handbook of good practice. – 2000.
28. Narrative and Consciousness: Literature, Psychology and the Brain / ed. by Gary D. Fireman.
29. Focus on the Participants: Interactive Learning in Later Life / ed. J.Klercq. –The Netherlands : Odyssee. – 2006.
30. Handbook for Oral History / ed. J. A. McDonnell. – Washington, 2004.
31. Im Spiegel lebensgeschichtlicher Bilder: Anleitung zur Praxis biographieorientierter Erwachsenenbildung / Bremen. – 1997.
32. Kade, S. Altersbildung: Lebenssituation und Lebenbedarf / S. Kade. – Frankfurt am Main: DIE. – 1997.
33. Knowles, M.S. The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus pedagogy / M.S. Knowles // Englewood Cliffs: Prentice Hall. – ambridge. – 1980.
34. Lieb Stephen Principles of Adult Learning // [Electronic resource]. – Mode of access: <http://honolulu.hawaii.edu/intranet/committees/FacDevCom/guidebk/teachtip/adults-2.htm>.
35. Mercken, Ch. Education in ageing society / Ch. Mercken. – Amsterdam, 2004.
36. D. Fireman, Gary Narrative and consciousness: literature, psychology, and the brain / Gary D. Fireman, Ted E. McVay, Owen J. Flanagan. – Oxford: University Press, 2003.

Практический курс 1

**Методы активизации и мотивации пожилых людей
для участия в жизни общества**

Разработчик Ольга Агапова

Корректор: Юлия Матусевич

Компьютерный дизайн, верстка: Татьяна Мартинкевич

Проект «TOLLAS — к активному обществу в любом возрасте» реализуется в Беларуси Представительством зарегистрированного общества «Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.» (ФРГ) в РБ в сотрудничестве с местными государственными и негосударственными партнерами при поддержке Европейского Союза (направление Non-State Actors and Local Authorities). Проект направлен на продвижение идеи социальной и образовательной активности старшего поколения, доступности для него образовательных услуг, усиление возможности государственных и негосударственных структур в предоставлении образовательных и социальных услуг пожилым людям с учетом их потребностей и интересов. Проект реализуется на территории Брестской и Минской областей на протяжении 2011–2012 гг.

Дополнительную информацию о проекте можно прочитать на сайте www.dvv-international.by или получить обратившись в Представительство по e-mail: tollas@dvv-international.by.