

Модуль 2.

«Введение в теорию и практику образования взрослых»

(в рамках проекта «Образование открывает двери»)

Разработчик Ольга Агапова



2

Учебный модуль «Введение в теорию и практику образования взрослых» является частью учебного курса «Социально-образовательная деятельность в пенитенциарных учреждениях» для сотрудников воспитательных и психологических служб исправительных учреждений. Курс был разработан и проведен в 2015 году в рамках реализации проекта «Образование открывает двери».

Ключевыми задачами учебного модуля «Введение в теорию и практику образования взрослых» является повышение профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы в сфере развития образовательной деятельности среди осужденных.

2

модуль

Проект финансируется Европейским союзом и DVV International (из средств Федерального министерства экономического сотрудничества и развития).

Проект реализуется Представительством зарегистрированного общества «Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.» (Федеративная Республика Германия) в Республике Беларусь.

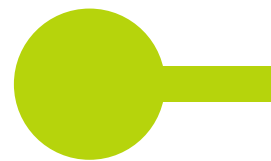
Содержание публикации является предметом ответственности ее авторов и не отражает точку зрения Европейского Союза и DVV International.



BMZ



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



Содержание

Введение	4
Раздел 1. Образование через всю жизнь	5
1.1. Образование через всю жизнь. Концепция LLL. Ключевые термины. Принципы	5
1.2. Образование для социально уязвимых категорий	11
1.3. Образование для осужденных (цели, задачи, особенности, подходы)	12
Раздел 2. Взрослый человек в процессе обучения	13
2.1. Особенности обучения взрослых. Восприятие информации и работа мозга в процессе учебы	14
2.2. Психологические аспекты обучения взрослых. Особенности осужденных	17
2.3. Мотивация взрослого человека к учебе. Методы повышения мотивации к образовательной деятельности у осужденных	19
Раздел 3. Разработка образовательных программ	23
3.1. Выявление и анализ образовательных потребностей осужденных	23
3.2. Пошаговая модель разработки образовательной программы	24
3.3. Обеспечение качества в реализации программы обучения	26
3.4. Обучение в группе: ресурсы и риски	28
Раздел 4. Организация образовательной деятельности	31
4.1. Структура учебного процесса. Интерактивное обучение: методы, формы, приемы работы	31
4.2. Индивидуальное сопровождение. Использование инструментов коучинга в образовательной работе	34
4.3. Специалист по образовательной работе со взрослыми	36
Приложение 1. Методы практической образовательной работы	39
Приложение 2. Раздаточные/вспомогательные материалы	54
Приложение 3. Глоссарий по теме: «Введение в теорию и практику образования взрослых»	63
Приложение 4. Список литературы. Ресурсы и источники	69



Введение

В современных условиях, которые характеризуются усложнением социально-экономических процессов как на глобальном, так и на локальных уровне, на фоне общей неустойчивости, в том числе и рыночных процессов, неизменными остаются место и значение образования, которое при любых поворотах в развитии общества было и остается основой стабильности, условием благосостояния общества и благополучия отдельного человека.

Выполняя эту социальную миссию, образование стремится передавать опыт, знания, сохранять и развивать культуру, ориентируясь на развитие личности каждого человека. В XXI веке, веке глобализации, требуются новые знания, новые умения, постоянно возрастают требования к уровню компетентности человека. Постоянно развивая знания и компетентность, каждый гражданин сможет адаптироваться к новым условиям жизни, новым реалиям и активно участвовать во всех сферах социальной и экономической жизни. Поскольку процесс приобретения знания одинаково важен на всех этапах жизненного пути человека, то ключевым в данной сфере является понятие «Обучение на протяжении всей жизни».

Особым смыслом наполняется образование для тех людей, которых в обществе принято относить к социально неблагополучным. Речь идет о тех, которые по тем или иным причинам оказались «на обочине» жизни. Именно для них образование становится «вторым шансом», возможностью вырваться за пределы замкнутого круга бедности, отсутствия достойных условий жизни и работы. Среди них выделяются лица, находящиеся в местах лишения свободы.

Принудительная изоляция приводит к социальной эксклюзии осужденного; жесткая регламентация жизни, диктуемая режимом закрытого учреждения, провоцирует снижение самоорганизации, саморегуляции и деятельности активности. Во многих случаях обнаруживается неадекватность реакций и восприятия происходящего; развиваются негативизм и недоверие к окружающим, отсутствие веры в будущее и видения долгосрочной перспективы. При этом достаточно высока потребность в самореализации и положительных эмоциональных связях. Кроме того, известно, что на сознание осужденных влияют ценности локального социума (субкультуры), которые оказываются более «привлекательными» по сравнению с тем, что может предложить государство и общество через своих представителей – сотрудников пенитенциарной системы.

Создание образовательного пространства пенитенциарного учреждения, внедрение концепции обучения на протяжении всей жизни в исправительных учреждениях создают условия для мотивации осужденных к законопослушному поведению, для привлечения их собственных ресурсов в процесс ресоциализации и социальной трансформации личности. Воздействие на личность осужденного посредством образовательного процесса, учитывающего специфику условий и возможностей исправительного учреждения, будет более эффективным, если в процессе обучения используются современные технологии и методы создания и реализации обучающих программ, если в организации учебного процесса учитываются современные тенденции и достижения в сфере обучения на протяжении всей жизни.

Основная цель предлагаемой программы «Введение в теорию и практику образования взрослых» (модуль 2) – повышение профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы в сфере развития образовательной деятельности. В рамках подготовки сотрудников предполагается знакомство с основными принципами образования на протяжении всей жизни, с принципами организации образовательной деятельности, с основными шагами при разработке образовательных программ. В задачи модуля входит также осмысление вопросов, связанных с особенностями и методами повышения мотивации осужденных к образовательной деятельности; освоение на практике интерактивных методов образовательной работы с осужденными, обмен опытом между учреждениями. Решение этих задач возможно, если процесс обучения строится на интерактивной основе, в условиях открытости и искренности участников, путем решения практических задач и упражнений. Информация передается в форме мини-лекций, коротких сообщений.

Программа модуля состоит из четырех разделов (Образование через всю жизнь; Взрослый человек в процессе обучения; Разработка образовательных программ; Организация образовательной деятельности), а также приложений, содержащих описание интерактивных игр и заданий, раздаточных материалов, глоссария и перечня рекомендуемой литературы и ссылок на сетевые ресурсы.

Раздел 1. Образование через всю жизнь

1.1. Образование через всю жизнь. Концепция LLL. Ключевые термины. Принципы

Обучение на протяжении всей жизни (Lifelong Learning, LLL) означает использование всех возможностей образования в течение жизни человека для поощрения и стимулирования его развития, углубления его знаний и умений, необходимых для профессиональной деятельности и наиболее полного самовыражения, самореализации. Таким образом, образование понимается как часть жизни, процесс, который начинается от рождения и продолжается всю жизнь, до глубокой старости; при этом в образовании человека принимают участие семья, сообщество, школа, религиозные организации, работа и т.д.

Важнейшим документом по продвижению LLL на уровне государств и сообществ является «Меморандум по образованию на протяжении всей жизни» (инициатива ЕС, 2000), в котором изложены ключевые принципы LLL:

1. Новые базовые знания и навыки для всех: обеспечение всеобщего непрерывного доступа к образованию для получения и обновления навыков, необходимых для включенности в информационное общество.

2. Увеличение инвестиций в человеческие ресурсы: поддержка приоритета самого важного достояния общества — людей, с целью чего предлагаются различные формы социального партнерства для выработки гибких схем мотивирования и привлечения граждан к участию в обучении.

3. Инновационные методики преподавания: внедрение таких методов и приемов обучения, которые поддерживают устойчивую мотивацию к учебе, позволяют приспособить учебную среду для полноценной интеграции людей с ограниченными возможностями, в полной мере активизируют потенциал группы, в том числе и разных возрастов, для развития познавательных, практических и социальных навыков. Учителя при этом становятся во все большей степени консультантами, наставниками и посредниками, чья задача — помочь учащемуся самому сформировать стиль и способ обучения и осознать свою личную ответственность за результат.

4. Новая система оценки полученного образования: необходимость изменения подходов к пониманию и признанию учебной деятельности и ее результатов, особенно в сфере неформального и информального образования, что предполагает активное участие самого обучающегося в оценке своих достижений.

5. Развитие наставничества и консультирования: необходимость создания постоянной консультационной службы, которая ориентирована на интересы и потребности активного пользователя и дает рекомендации в сфере образовательного, профессионального и личного развития.

6. Приближение образования к месту проживания: мобилизация ресурсов общества для создания разных форм обучения (центры обучения, дистанционные курсы, ресурсные центры), которые позволяют получать качественное образование в непосредственной близости к дому, что особенно актуально для социально незащищенных категорий населения (пожилые, люди с ограниченными возможностями, женщины, безработные).

Поскольку идеи Меморандума постоянно развивались, то с течением времени возникли новые акценты в понимании термина LLL. В частности:

- LLL рассматривается как важнейшее средство расширения человеческих возможностей, а не только как средство экономического развития;
- LLL переориентируется на обеспечение нового качества жизни человека (приоритетные направления обучения при этом — неграмотность, экология и права человека);
- укрепляется само сообщество LLL во всем мире, достигаются договоренности в терминологии для обеспечения более широкого признания LLL;
- особого внимания заслуживает проблема бедности и социальной исключенности; для этих категорий взрослых необходимы программы «Умения для жизни» (skills for life);
- нового видения требует отношение к политике в сфере LLL: если раньше миссия правительства виделась в основном в принятии законодательных актов в сфере LLL, то в настоящий момент требуются программы практической поддержки и внедрения LLL на уровне государств;
- наиболее действенной формой продвижения LLL признаны акции (недели, фестивали, культурные мероприятия, общественные праздники), призванные на практике демонстриро-

вать возможности, преимущества и достижения LLL;

- существенный шаг вперед в сфере LLL за последнюю декаду был сделан европейскими государствами, не входящими в ЕС; их опыт, ресурс, достижения и конкретные условия каждой страны следует учитывать при создании перспективных рамок европейского образования.

Образование на протяжении всей жизни понимается как важнейший шаг, который человечество делает для будущего и во имя будущего. В связи с этим были сформулированы основные принципы обучения для будущего:

- **учиться знать:** осваивать инструменты обучения важнее, чем приобретать структурированное знание;
- **учиться делать:** обучить людей тем видам деятельности, которые нужны сегодня и понадобятся в будущем, включая инновационные;
- **учиться жить вместе:** вместе и с другими, чтобы мирным путем разрешать конфликты, открывать других людей и их культуры;
- **учиться быть:** образование способствует целостному развитию личности, включая его интеллект, разум и тело, восприимчивость, эстетическое и духовное начала.

Концепция LLL основывается на ряде важных понятий, к числу которых относятся:

Образование взрослых. Образование взрослых трактуется как направление в образовании, обеспечивающее удовлетворение образовательных потребностей лиц, занятых самостоятельной профессиональной деятельностью. Основные значения термина:

- область знаний, как академическая дисциплина;
- сфера практической деятельности, в которую входят различные учебные заведения и учреждения;
- непосредственная деятельность взрослого, часть его повседневной жизни.

«Образование для всех» (Education for All, EFA)¹. Эта программа предусматривает:

- расширение и совершенствование комплексных мер по уходу за детьми младшего возраста и их воспитанию, особенно в отношении обездоленных детей;
- обеспечение того, чтобы все дети, особенно девочки, дети из неблагополучной среды и из этнических меньшинств, имели доступ к бесплатному и обязательному качественному начальному образованию и могли его завершить;
- обеспечение того, чтобы образовательные потребности всех молодых людей и взрослых удовлетворялись на основе равного доступа к соответствующим программам обучения и приобретения жизненных навыков;
- повышение на 50% уровня грамотности взрослых, особенно женщин, и предоставление на основе справедливости всем взрослым равного доступа к базовому и непрерывному образованию;
- ликвидацию разрыва между мальчиками и девочками в начальном и среднем образовании и достижение равенства мужчин и женщин в области образования;
- повышение качества образования во всех его аспектах и обеспечение хорошей успеваемости для всех, с тем чтобы каждый мог достигать признанных и поддающихся оценке результатов обучения.

Функциональная грамотность. Это способность человека вступать в отношения с внешней средой и максимально быстро адаптироваться и функционировать в ней. В отличие от элементарной грамотности как способности человека читать и понимать тексты и осуществлять простейшие арифметические действия, функциональная грамотность обеспечивает нормальное функционирование личности в социуме, в конкретной культурной среде, в том числе: умение понимать законы и следовать им; соблюдать нормы общественной жизни и правила безопасности, требования технологических процессов; информационную и компьютерную грамотность. Другой уровень функциональной грамотности касается жизни человека с другими людьми и означает воспитанность, доброжелательность и дружелюбие, а также профессиональную подготовленность.

¹ Термин был введен на Всемирном форуме по образованию (Дакар, Сенегал, 2000). Авторы документов, разработанных в рамках Форума, стремились быть максимально конкретными; многие предложения связывались с 2015 годом.

Функциональная неграмотность – это отсутствие умения выполнять операции, не имеющие готового алгоритма; неумение обобщать информацию, расположенную в разных частях текста, соотносить текст со своим жизненным опытом, неумение «читать» системы символов и знаков, ориентироваться в незнакомых условиях и адаптироваться в сообществе.

Андрагогика – наука, призванная систематизировать представления о методах и формах обучения взрослых на основе учета их возрастных особенностей. В разные годы ученые разных стран пытались дать точное определение этой области знания:

- «Наука о целях, прохождении, условиях, результатах и закономерностях сознательного и целенаправленного, организованного образования и воспитания взрослых людей, а также их самообразования и самовоспитания» (польский андрагог Л.Турос, 1978 г.);
- «Искусство и наука помощи взрослым в обучении» (американский теоретик и практик образования взрослых М. Ноулз» (1980 г.);
- «Раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, а также особенности руководства последней со стороны профессионального педагога» (Е. И. Огарев, В.Г. Онушкин, 1995 г.).

Названные и многие другие определения при всем их различии отражают новую образовательную действительность, которая заключается в том, что в современной жизни взрослому человеку не может раз и навсегда хватать тех знаний, которые он приобрел в школе или в высшем учебном заведении. Чтобы адекватно реагировать на вызовы времени, человек должен учиться всю жизнь.

Непрерывное образование. Термин акцентирует внимание на:

- а) непрерывности обучения во временном измерении (длина человеческой жизни);
- б) пространстве образования (неограниченность тем для изучения); отсутствию «закрытых» тем;
- в) множественности источников образования: учеба не связана только с учреждением, семьей, местом проживания.

В новой ситуации к образовательным институтам стали причислять средства массовой информации, производственные коллективы, общественные организации, политические движения, музеи, объединения, органы самоуправления и т.д. Местом обучения могут быть торговые центры, библиотеки, музеи, церкви, парки, центры здоровья и даже вокзалы. Таким образом, возникают новые возможности для развития человека, для более эффективного решения многих профессиональных, экономических, социальных и бытовых проблем.

Пересечение образовательного пространства с социальным позволило выделить наряду с формальным образованием («formal») неформальное («nonformal») и информальное («informal») как нетрадиционные виды образования. В противовес формальному образованию как «институционализированному, построенному по возрастному принципу и иерархически структурированному, охватывающему все ступени от начальной школы до выпускного курса университета», неформальное образование рассматривается как «любая организованная, систематическая образовательная деятельность вне рамок формальной системы» (это значит, что после окончания обучения человек не получает сертификат государственного образца). Наконец, информальное образование представляет собой «приобретение знаний, навыков, норм и представлений в ходе повседневной жизни и контактов с окружением».

Открытость образования подчеркивает его гибкость, интеграцию видов и компонентов, «близость» к запросам и потребностям людей. Образование, не ограниченное сроками обучения и стенами учебных заведений, приобретает черты жизнедеятельности, т.е. процесса развития личности в течение всей социально активной жизни, а жизнь – черты непрерывного образовательного процесса.

Взрослый. Понятие «взрослый человек» напрямую связано с его жизнедеятельностью, поэтому оно многомерно и в разных контекстах рассматривается как понятие, близкое к терминам:

- индивид – один из многих представителей человеческого рода;
- личность – особое качество человека, носителя социальных ролей, приобретаемое в процессе совместной деятельности и в общении с другими людьми;
- субъект – человек, который активно, осознанно и целенаправленно преобразует свою жизнь и жизнь вокруг;

– индивидуальность – отражение уникальности, неповторимости конкретного человека.

Взрослость есть состояние осознанности бытия, ощущение целостности жизни, понимание своего места и роли в природном и социальном мире через выявление смысла жизни как цели собственного существования.

Взрослость есть качество жизнедеятельности, воплощающее способность к воспроизводству всей полноты бытия. Это определенный период в жизни и особое состояние, сущностными признаками которого выступают осмысленность и ответственность за свои деяния. Существенную роль в обретении такого состояния играет образование.

Специфика образования как деятельности взрослого человека. Потребность в обновлении информации является базовой человеческой потребностью и во многом определяет его поведение, поскольку:

- человек испытывает потребность формировать картину мира, адекватную уровню развития современного знания;
- требуется умение работать с информационными потоками в условиях изменяющегося общества;
- необходимо осваивать проектный подход как способ изменения действительности;
- человек испытывает потребность понимать границы и ресурсы собственного развития и сохранения здоровья.

Знания, которые приобретает взрослый человек, могут быть²:

- фундаментальными (определяют миропонимание на длительный период);
- прикладными (необходимы «здесь и сейчас», помогают осуществить определенные действия);
- опережающими (отвечают на будущие проблемы и ситуации);
- компенсирующими (восполняют нехватку образования либо подготовки, необходимы для продуктивного прохождения данного периода жизнедеятельности);
- корректирующими (обуславливают изменения в личностных, поведенческих, коммуникативных и других проявлениях, не совпадающих с социально принятыми);
- развивающими (служат стимулом к индивидуально-личностному развитию);
- поддерживающими (необходимы для решения отдельных проблем, успешного прохождения сложных периодов в жизни, помогают преодолеть кризисные состояния);
- дополняющими (служащие содержательной прибавкой к имеющимся знаниям и обусловлены постоянным развитием внешнего информационного контекста).

Важнейшие преимущества концепции обучения на протяжении всей жизни в нынешнюю эпоху глобализации и технологических перемен, изменения природы труда и рынков труда прекрасно сформулированы всемирно известным специалистом по образованию взрослых³:

- LLL помогает раскрывать природные способности;
- LLL открывает сознание;
- LLL создает любознательный голодный ум;
- LLL повышает мудрость;
- LLL делает мир лучше;
- LLL помогает приспособиться к изменениям;
- LLL помогает найти смысл в жизни;
- LLL помогает быть активными гражданами общества;
- LLL помогает находить друзей и создавать ценные отношения;
- LLL ведет к обогащению жизни и самореализации.

Принципы обучения взрослых

В основе любого действия лежат принципы, которые превращают деятельность в осмысленную и позволяют в многообразии возможных решений выбирать оптимальное. В основе образования взрослых лежат принципы, которые носят всеобщий (межкультурный) характер, пересекаются и дополняют друг друга. Вопрос о том, в какой мере они применимы в

² Все названные выше виды знаний в полной мере относятся к образованию социально-незащищенных категорий взрослых, включая и осужденных.

³ Сформулированы Нэнси М. Нордстром, см.: http://www.selfgrowth.com/articles/Top_10_Benefits_of_Lifelong_Learning.html

пенитенциарной системе, зависит от ряда обстоятельств, включая тип учреждения, тематику и способы подачи материала, от личности преподавателя, уверенности в своих силах, от его опыта работы в учреждении. В любом случае знание принципов ориентирует преподавателя на современные подходы в образовании взрослых.

При обучении взрослых следует руководствоваться нижеследующими преимуществами:

- **Ориентация на потребности:** участие обучающихся в определении того, чему им следует учиться.

Участники приходят на один и тот же курс с разными потребностями и опытом, с разными ожиданиями. Ориентация на потребности каждого дает возможность преодолеть недоразумения, принять соответствующие решения, заранее договориться о правилах и условиях. И, главное, самим участникам внутренне настроиться на предстоящий разговор, сконцентрировать внимание на тематике.

- **Безопасность в окружении и в процессе.**

Преподаватель создает контекст обучения, он должен быть безопасным для участников в том смысле, что ведущий (преподаватель) предусматривает все возможные зоны риска, избегает ситуаций, в которых участник оказывается в унижительном, дискомфортном положении, когда ущемляются его права или пренебрегают его точкой зрения. Этот принцип связан с другим – с уважением к участникам, к их мнениям и предпочтениям. При этом процесс обучения содержит определенный «вызов»: участники сталкиваются с новыми идеями, отношениями, опытом. Новое знание должно быть дозированным, учитывать потребности и ресурсы, надежды и опасения каждого. Ощущение безопасности проявляется 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 гибко 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.**

Преподаватель демонстрирует чувство любопытства, интереса, причем не только к предмету изучения, но и к участникам. Обращение к жизненному и профессиональному опыту (в виде вопросов) 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. Одно из важных отличий образования взрослых сформулировано в установке: не говорить то, что участники могут сказать сами, потому что это – один из способов активного вовлечения участников.

- **Последовательность в содержании и изложении.**

Последовательность означает планирование обучения таким образом, чтобы идти от простого к сложному, от поддержки группы к эффекту соло. Если есть 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.

- **Обучение действием, на практике (*learning by doing*) с последующей рефлексией.**

Наиболее эффективным оказывается обучение, построенное на самостоятельном формулировании проблемы, 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 решение сами не только в личной жизни, но и при разработке программы обучения. В связи с этим закономерен вопрос: что можно было сделать иначе, что осталось невыясненным? 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, также как и ответственность за общий результат обучения, остается за ведущим. Осознание значимости своей роли в процессе создания курса обучения способствует мотивации, стимулирует творчество участников.

• ***Воздействие на сознание, чувства; «включенность» опыта и возможность «прожить» процесс обучения.***

Независимо от темы встречи необходимо апеллировать к положительным чувствам, акцентировать на них внимание, 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, темп, проводить двигательные разминки). Любые данные, ключевые положения и идеи, а также результаты работы следует фиксировать на бумаге, причем писать крупно, чтобы можно было к ним обращаться вновь при необходимости. Так они лучше осмысливаются и, главное, не «теряются» при снижении внимания.

• ***Ясные роли и роль развития.***

Если обучающийся обнаруживает, что во время занятия он не может высказать свое мнение, задать вопрос, выразить сомнение, то диалогическая природа обучения будет нарушена. Проживание обучения сопровождается ощущением (а не только декларацией!), что все люди равны (К. Ноулз называл этот подход «Хором разговоров»). Каждый имеет право высказаться, каждый (включая преподавателя) имеет право на ошибку.

• ***Работа в команде и малых группах.***

Это принцип, закрепленный в процессе обучения. Таким образом, 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; тем самым они получают опыт, приближенный к реальной жизненной ситуации, а чувства, возникающие в учебной ситуации, всегда подлинные, каким бы «условным» ни было задание.

• ***Вовлечение обучающихся в то, что они изучают.***

Обучение всегда строится и протекает в диалоге, где слово, понимаемое в самом широком смысле, объединяет людей. Взрослые люди имеют достаточно жизненного опыта, чтобы быть в диалоге с любым учителем о любом предмете. Они получают новые знания и умения, а также опыт новых отношений именно на основе жизненного опыта. Преподаватель начинает, поддерживает и «вскармливает» диалог.

• ***Необходимость оценивать («посчитать») результаты обучения.***

Приглашение участников на определенный курс обучения, то время, ресурсы и силы, которые они тратят на эту деятельность, разумеется, предполагают ответственность тех, кто инициировал и провел обучающий курс. 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, решая задачу обучения, люди берут на себя ответственность перед своими коллегами по группе, перед самими собой в том, что полученные знания восприняты, освоены, и они могут немедленно испытывать их на практике.

Формы образования взрослых

В рамках развития науки андрагогики, с целью наиболее глубоко и полно изучить феномен образования взрослого человека, неоднократно предпринимались попытки оценить воздействие обучения на обучающегося путем создания разного рода классификаций, типологий и т.д. В раздаточных материалах предлагается сводная таблица–классификация, в которой представлены всевозможные виды обучения. Даже беглый обзор позволяет увидеть, насколько объемно это явление. Вместе с тем, как известно, любая классификация предполагает некоторые исключения, оговорки, пересечения и, значит, не может рассматриваться как максимально точное представление о предмете. Например, женщины как категория могут относиться сразу к нескольким группам: к группе социально-незащищенных (одиноким матери, сельские женщины, не имеющие прямого доступа к образованию, женщины-осужденные, пожилые женщины, вдовы погибших военных), к группе специалистов, проходящих повышение квалификации (женщины являются руководителями и владелицами бизнеса, соответственно, принимают участие в бизнес-тренингах, и т.д.).

Функции образования взрослых

Образование на протяжении всей жизни выполняет разные функции, к их числу относят:

- *просветительную*: направлена на удовлетворение культурных потребностей и запросов взрослых;
- *информационную*: расширяет информационное пространство, раздвигает границы знаний, которыми обладает человек;
- *адаптивную*: означает помощь в приспособлении к меняющимся условиям жизни в обществе;
- *коммуникативную*: посредством общения через учебу люди находят единомышленников, близких по духу людей;
- *реабилитационную*: разного рода программы обучения способствуют преодолению психологических барьеров, помогают находить новые ориентиры и смыслы в жизни.

Содержание каждой из функций обусловлено особенностями этапа жизнедеятельности.

1.2. Образование для социально уязвимых категорий

Социальная незащищенность как общемировое социальное явление (социальная эксклюзия, социальная уязвимость) – понятие неоднородное и рассматривается науками (социология, психология, педагогика) с разных точек зрения и идеологических позиций. Общими типичными чертами этого социального явления являются следующие:

- недостаток участия в различных аспектах жизни общества (причины в общем виде: отказ самого индивидуума или общества);
- низкий материальный достаток, связанный с отсутствием источников дохода (безработица) или низкий уровень самооценки, самоуважения.

Социальная эксклюзия наблюдается, когда индивидуум (или целая территория) страдает от сочетания взаимосвязанных проблем, таких как безработица, низкий уровень профессиональных умений, низкий уровень образования, бедность, высокий уровень криминальности места жительства, плохое здоровье и отсутствие благополучия в семье.

Если брать за основу названные выше признаки и черты, то к социально уязвимым (незащищенным) слоям населения относятся преимущественным образом пожилые одинокие люди, инвалиды и люди с физическими ограничениями, многодетные и неполные семьи, потерявшие кормильца, лица, имеющие доходы ниже прожиточного минимума (молодежь), мигранты, беженцы. Помимо этого, к ним примыкают и маргинальные группы населения – представители социальных слоев или групп, находящихся на «окраине», на «обочине» или попросту за рамками характерных для данного общества основных структурных подразделений или господствующих социально-культурных норм и традиций. Их отличает, кроме названных выше признаков, низкий уровень культуры и гигиенических навыков.

Существенная доля социально неблагополучного населения в обществе создает основу для социальной напряженности, нестабильности и представляет угрозу развитию социума. Государство в той или иной степени берет на себя решение вопросов связанных с поддержкой и помощью социально неблагополучным категориям населения. Психологическая, физическая, материальная, юридическая поддержка направлена на создание оптимальных условий жизнедеятельности и повышение качества жизни неблагополучных категорий населения и существует в форме так называемых социальных услуг (или адресной социальной помощи). Для этого создаются центры социально-бытовой и медико-социальной реабилитации, развивается служба надомного обслуживания, создаются отделения участковой (в районах проживания) социальной службы по работе с детьми и неблагополучными семьями. Целью этой работы является утановление, учет и сопровождение семей, находящихся в социально опасном положении, создание условий, сокращающих возможности возникновения ситуаций, связанных с риском социального сиротства и предотвращающих его.

В целом вся социальная деятельность общества по отношению к социально уязвимым категориям направлена на их адаптацию, представляющую собой динамичный процесс приспособления индивидуума к условиям внешней среды. Выделяют три уровня приспособления: физиологический, психологический, социальный. Приспособление на социальном уровне связано с понятием «социальная идентификация», которое отражает глубинную потребность личности в признании со стороны других членов общества, потребность в самореализации, связано с ожиданием позитивной оценки со стороны, по крайней мере, той части

общества, которую человек считает «своей». Самоидентификация – результат межличностного, межгруппового взаимодействия. Состояние групповой (социальной) идентичности в разной степени осознается людьми. Оно может быть неосознанным и не всегда реализуется в солидарном групповом действии.

В качестве важнейшей стратегии адаптации различные институты общества предлагают образовательные услуги и программы для социально уязвимых слоев общества.

Даже краткий обзор палитры образовательных услуг и программ показывает их разнообразие и нацеленность на конкретные потребности каждой целевой группы, учитывает их особенности. Вместе с тем и эксперты, и сами потребители этих услуг отмечают, что их качество не всегда соответствует запросам. Например, несмотря на популярность профессиональных курсов, общество не всегда готово обеспечить выпускников этих программ соответствующей занятостью или рабочими местами.

Одной из наиболее уязвимых категорий социально незащищенного населения являются осужденные, находящиеся в местах лишения свободы. Поиск эффективных путей исправления личности в условиях лишения свободы – это задача, актуальная для любой страны, поскольку одним из основных направлений государственной политики является обеспечение безопасности граждан, их законных интересов, защита конституционного строя, общественного порядка и безопасности граждан.

1.3. Образование для осужденных (цели, задачи, особенности, подходы)

Одна из целей назначения наказания за совершенное преступное деяние – исправление осужденных, то есть «формирование у них уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития и стимулирование правопослушного поведения»⁴. Основными средствами исправления считаются режим, воспитательная работа, общественно полезный труд, получение общего образования, профессиональное обучение и общественное воздействие. В последнее время активно внедряется концепция так называемых «социальных лифтов», предполагающая создание справедливой и эффективной системы стимулирования осужденных к законопослушному поведению, включающей, в частности, замену части наказания более мягким видом. Особое место среди названных средств принадлежит образовательной деятельности, поскольку она способствует повышению активности осужденных в процессе исправления, способствует осознанию своей позиции в самоидентификации, формирует положительное восприятие происходящих во время учебы внутренних преобразований.

Исправление взрослого преступника – первейшая задача исправительных учреждений, и они ее выполняют, используя практически все известные формы образования. В настоящий момент можно назвать следующие виды образования:

- формальное (общее начальное и среднее образование, начальное и среднее профессиональное обучение); сюда же стоит отнести и дистанционное обучение, которое начинает внедряться в пенитенциарную систему;
- неформальное (курсы, в том числе и краткосрочные, семинары, мастер-классы, консультирование, индивидуальное сопровождение);
- информальное (самообразование, общественная работа, организованный досуг, включая художественную самодеятельность и творчество, спортивные занятия, духовное развитие, издание газет, создание плакатов, оформление помещений и т.д.).

При всей внешней «необязательности» и второстепенности, важной составляющей системы образования взрослых является неформальное и информальное обучение. Во многих странах идет активная дискуссия в обществе о том, чтобы создавать систему признания неформального и информального образования наряду с формальным. Признание этих видов обучения, несмотря на отсутствие диплома, позволяет сделать видимыми результаты обучения. Представляется, что для мест лишения свободы такой подход особенно важен: он становится сильным стимулом к позитивным изменениям для самого осужденного и важной информацией для учреждения.

Высоко оценивая потенциал обучения, международные организации, занятые поддержкой социально незащищенных категорий граждан в разных странах, неоднократно обращали внимание на важность предоставления возможности образования в местах лишения свободы. В частности, в «Минимальных стандартных правилах обращения с заключенными»,

⁴ См.: Уголовно-исполнительный кодекс РФ. М., 2013.

разработанных ООН, говорится: «Осужденным, способным извлечь из этого пользу, следует обеспечивать возможность дальнейшего образования, включая религиозное воспитание в странах, где таковое допускается. Обучение неграмотных и молодежи следует считать обязательным, и органы тюремного управления должны обращать на него особое внимание. Обучение осужденных следует по мере возможности увязывать с действующей в стране системой образования, с тем чтобы освобожденные заключенные могли учиться и далее без затруднений. Во всех заведениях заключенным следует обеспечивать возможности отдыха и культурной деятельности в интересах их физического и психического здоровья»⁵.

Активное включение в различные формы обучения способствует тому, что у осужденных повышается сознательность, развиваются волевые качества, ответственность, позитивное отношение к действительности, что в конечном счете помогает самоопределению и формирует мотивацию к законопослушному образу жизни. Вместе с тем позитивные изменения личности происходят «внутри» самой личности; они невозможны только как результат внешнего воздействия. Цепь внутренних изменений, смена ценностных ориентаций, убеждений возможны, если сам человек принимает решение о том, что исправление, внутренние позитивные изменения – его собственное добровольное желание, без принуждения и давления со стороны. Для того чтобы запустился и набрал силу этот процесс внутренних преобразований, нужно время и постоянная, организованная на регулярной основе деятельность. Такой созидательной внутренней работой, безусловно, является образование, специально организованное обучение.

Что реально может происходить во время обучения? Это, в частности:

- усвоение нравственных законов и норм общества: понимание целесообразности нравственных и этических законов жизни. Одновременно формируются собственные убеждения относительно целесообразности нравственных норм и законопослушной жизни;
- развитие ответственности за принимаемые решения, поступки, поведение;
- развитие социальной активности и стремление к позитивным изменениям в обществе и микросоциуме;
- развитие чувства собственного достоинства; самоуважения и самоидентификации, поскольку человек убеждается в том, что он сам способен к позитивным действиям, отслеживая последствия этих действий;
- развитие операционных составляющих интеллекта;
- повышение уровня функциональной грамотности за счет того, что человек приобретает умения и навыки, необходимые для будущей жизни, с одной стороны, и начинает действовать и применять эти навыки более осознанно и осмысленно, с другой.

Сама возможность обучения раскрывает потенциал человека, о котором подчас он даже и не подозревал до того, как не начал осваивать новое. Образовательное пространство, таким образом, влияет на формирование и развитие позитивных аспектов ресоциализации как на уровне личности (обновление системы знаний, подготовка к будущей жизни в обществе, принятие социальных норм; восстановление или расширение социальных связей), так и на уровне социума: образованные люди меньше подвержены рецидивным процессам. Снижение рецидива преступлений, в свою очередь, способствует целостности общества; борьба с криминализацией общества и репрессивные меры, направленные на нее, постепенно вытесняются все более активной реализацией гуманистических принципов во всех сферах жизни.

Раздел 2. Взрослый человек в процессе обучения

В основе концепции обучения на протяжении всей жизни лежат идеи гуманизма. При всем разнообразии психологических теорий можно выделить ключевые положения, важные для системы образования взрослых, в том числе и той, что реализуется в пенитенциарной системе. Они сводятся к следующим утверждениям:

- каждый человек уникален, его следует воспринимать и изучать в целостности;
- переживания человеком себя в мире составляют его личностный опыт, который становится самоценным;
- жизнь человека – это единый процесс его становления и бытия;
- человек наделен потенциалами к непрерывному развитию и самореализации;
- человек должен быть свободен от внешних обстоятельств, чтобы в своем выборе руко-

⁵ См.: www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/prison.shtml

водствоваться собственными смыслами и ценностями;

- человек – существо активное и творческое.

На первый взгляд, положения гуманистической психологии и педагогики вряд ли могут относиться к личности осужденного, отбывающего наказание и находящегося в местах лишения свободы. Действительно, сама система, построенная на режиме, скорее настраивает человека на приспособление к среде, которая, по признанию теоретиков и практиков развития пенитенциарной системы, далека от совершенства, содержит в себе элементы криминальной субкультуры, создает условия для избыточного привыкания к условиям изоляции, что может негативно сказываться на развитии личности осужденного. Вместе с тем опора на идеи гуманизма при организации процесса обучения способствует росту *конструктивного начала* человеческого «Я», стремлению человека организовать свой внутренний мир и достичь целостности собственной личности, понять смысл ее существования и строить процесс позитивных внутренних изменений, которые в конечном счете ведут к законопослушной жизни в социуме.

Обучение, построенное на идеях гуманистической психологии, предполагает значительную степень свободы обучающихся. Понятно, что в условиях реализации обучения в пенитенциарной системе свобода в выборе параметров учебного процесса значительно редуцирована. Вместе с тем признание важной роли самого обучающегося при формулировании целей, мотивов обучения, в составлении временных рамок и графика обучения, в способе оценивания результатов, построенных, прежде всего, на самооценке, остается ключевой ценностью, отражающей *специфику обучения взрослых*.

2.1. Особенности обучения взрослых.

Восприятие информации и работа мозга в процессе учебы

Гуманистическая педагогика выделяет следующие особенности взрослого обучающегося человека⁶:

- он осознает себя самостоятельной, самоуправляемой личностью; стремится к самореализации, самостоятельности, самоуправлению;
- он накапливает большой запас жизненного (бытового, профессионального, социального) опыта, который становится важным источником обучения;
- его готовность к обучению (мотивация) определяется его стремлением при помощи учебной деятельности решать свои жизненно важные проблемы и достигать конкретной цели; это означает, что проблема как некое противоречие между желаемым, ожидаемым и существующим положением вещей должна быть очевидна для человека;
- он стремится к безотлагательной реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств;
- его учебная деятельность в значительной мере обусловлена временными, пространственными, профессиональными, бытовыми, социальными факторами (условиями), которые либо ограничивают, либо, наоборот, способствуют процессу обучения.

При очевидных ограничениях нахождения в местах лишения свободы человек должен отслеживать те факторы, которые способствуют успешной учебе «здесь и сейчас» (достаточное количество свободного времени, решение, по крайней мере, части бытовых проблем, возможность практиковать полученные знания на месте и в безопасных условиях, возможность открытого диалога с преподавателем в оценке собственных достижений и др.). Важно, повторим, чтобы эти факторы, сопровождающие процесс учебы, были сформулированы самим обучающимся, а не транслировались «сверху».

В самом широком смысле процесс обучения означает:

- восприятие некой информации (о чем идет речь?);
- анализ данной информации (почему это происходит? какова связь между явлениями?);
- решение вопроса о применении полученных знаний (что из этого следует? как эти знания связаны с практикой?).

Для того чтобы понимать, КАК, собственно, происходит восприятие информации, следует иметь в виду следующее. Строение головного мозга человека таково, что он (мозг) не может

⁶ Основоположителем гуманистической педагогики, определившим особенности взрослого человека в процессе обучения, является известный американский психолог К. Роджерс. См.: Приложение 4. Список литературы. Ресурсы и источники.

поддерживать внимание постоянно на высоком уровне. Человек может фокусировать внимание на внешнем объекте (предмете обучения, восприятии новой информации) в среднем меньше 10 минут. После этого внимание человека рассеивается. Кроме того:

- многие процессы происходят спонтанно, неосознанно. Для их осмысления требуется дополнительное время. У каждого человека оно разное. В то время, когда происходит осмысление информации, новой «порции знания» не должно поступать;
- чтобы найти СВОИ (личностные) смыслы в процессе освоения нового, человеку также требуется дополнительное время. И в это время также не должно поступать новой информации: она все равно не будет освоена;
- после окончания занятия человек, часто неосознанно, продолжает «перерабатывать» полученную информацию. В этом смысле преподавателю важно знать, что время обучения не ограничивается временем занятия. Если мы хотим, чтобы этот процесс – *продолженное обучение* – был осмысленным и целенаправленным, важно дать соответствующий импульс/задание, нужно сформулировать вопрос так, чтобы он задел за живое.

Сказанное выше означает, что после интенсивного освоения нового необходимо дать отдых тем отделам мозга, которые «отвечают» за концентрацию внимания. Время, которое требуется для отдыха, переключения и переработки новой информации, у каждого человека свое, оно может существенно различаться. Исследования показывают: эффективность освоения нового материала многократно усиливается, если напряженное внимание на занятии занимает от 20 до 40% времени, не больше.

Что происходит в «оставшееся» (80 – 60% времени)? В это время организуются виды деятельности, которые способствуют переработке полученной информации. Это может быть групповая работа, обсуждение задания в парах, выполнение задания в мини-группах, подведение промежуточных итогов (обратная связь).

Кроме того, для создания гармоничной ситуации в процессе обучения необходимо помимо ума, активно включать работу тела, поскольку активные движения, смена поз(ы), интенсивная работа мышц, чередование напряжения и расслабления групп мышц способствуют активизации кровотока, снабжающего головной мозг, а это значит, что после разминки, даже если она занимает всего несколько минут, освоение нового станет более эффективным. Стало быть, при всей своей внешней *несерьезности* и *необязательности* физическая активность имеет большое значение для продуктивной умственной деятельности.

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. Зрение и слух считаются важнейшими каналами получения информации. На их «работу» рассчитана любая деятельность, связанная с получением новой информации, овладением умениями, освоением новыми ценностями. Если они снижены, то, как правило, требуется привлечение специалистов-медиков. Психологические исследования показывают, что при обучении 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.

Вкус, обоняние и осязание традиционно задействованы в меньшей степени: считается, что взрослым людям, у которых уже достаточно богатый жизненный опыт, в этом нет необходимости. Между тем вкусовые, осязательные и обонятельные изменения в организме человека способствуют наибольшему искажению поступающей в мозг информации, что, в свою очередь, и может привести к неадекватному поведению. Снижение уровня этих видов восприятия значительно обедняет жизнь человека.

Вкус. Человек способен воспринимать четыре основных вкуса – горький, кислый, соленый и сладкий. При развитых вкусовых ощущениях воспринимаются более сложные сочетания

ния. Вкус связан и с другими видами восприятия, и с эмоциями. Известно, что если новая информация сопровождается положительными эмоциями, то она гораздо лучше воспринимается и дольше сохраняется в памяти, следовательно, обращение к разного рода вкусовым «опытам», даже мысленным, помогает процессу обучения.

Обоняние. Это способность не только ощущать запахи, но и ассоциировать их с определенными чувствами, воспоминаниями, что может быть важным стимулом в образовательной работе. Обоняние является также частью образного восприятия, что также важно для разного рода творческих заданий и видов образовательной деятельности.

Осязание. Обучение становится более эффективным, если предполагает развитие способности к осязанию. В процессе обучения, независимо от тематики, нужно использовать приемы самомассажа для стимуляции интеллектуальной деятельности, в качестве разрядки, при смене вида деятельности.

Совместная деятельность в процессе обучения предполагает интенсивное общение участников. В основе общения лежит коммуникативный процесс передачи информации от одного лица другому или группе лиц и восприятие этой информации данными лицами. В любом единичном акте передачи и восприятия информации необходимы, как минимум, два человека – отправитель информации (коммуникатор, а в нашем случае – преподаватель) и ее получатель (коммуникант или адресат, иначе говоря – обучающийся, слушатель, на которого направлено обучение). В процессе учебы часто можно видеть, что информация преподавателя воспринимается неадекватно: часть информации утрачивается или она «редуцируется». Информация может мгновенно оцениваться и затем транслироваться в измененном виде. Известны случаи, когда новое знание просто «блокируется», то есть как бы не воспринимается вовсе. Отчасти названные проблемы могут быть связаны с особенностями восприятия, о которых шла речь выше. Иногда неадекватность восприятия нового связана с процессом коммуникации, и здесь нужно обратить внимание на следующие аспекты:

1. Техническая проблема. Насколько точно преподаватель передает знание? Какие инструменты он использует для того, чтобы быть уверенным в том, что знание дошло в том виде, в котором отправлено? Информацию следует дублировать, используя разные каналы передачи сообщения. В частности, задание может быть произнесено вслух, а ключевые слова (вопросы, тезисы) крупно написаны на доске. Для привлечения дополнительного внимания можно разработать специальные значки-символы. Если в разработке символов участвуют обучающиеся, то эффективность их воздействия многократно усиливается.

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 повторить важный тезис, задать уточняющие вопросы и т.д.

3. Проблема эффективности восприятия нового знания. Насколько эффективно воспринятый смысл влияет на людей, достигается ли желаемый эффект? По данным некоторых авторов, в устном сообщении при каждой последующей передаче теряется около 30% информации: вспомним детскую игру «Испорченный телефон», которая как раз построена на использовании этого эффекта. Главным барьером к восприятию информации называют тенденцию к преждевременной оценке сообщения, его одобрение или неодобрение, вместо того чтобы в процессе обмена мнениями сохранять нейтральную позицию. Возможным барьером, препятствующим эффективному общению, могут быть различия в уровне образования, в опыте, в мотивации и др. В связи с этим эффективным инструментом в групповой работе 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 каждого участника к внутренне комфортному состоянию. Участники высказывают свои предложения, которые крупно записываются на большом листе бумаги. Этот лист с правилами висит в течение всего обучения, и в случае необходимости к нему обращаются для того, чтобы сделать процесс общения еще более эффективным.

Практика показывает, что пренебрежение хотя бы одним из вышеназванных аспектов восприятия информации (техническая, семантическая, индивидуальная эффективность) вносит сумбур в рабочий процесс обучения, возникают недоразумения, непонимание, конфликты в групповой работе и даже отказ выполнять задание. В поликультурной и разнородной среде, которой является учебная группа в закрытом учреждении, руководителю

курса (преподавателю) следует тщательно формулировать задания и вопросы, не допуская многозначности прочтения. Письменные вопросы или предложения нужно оформлять так, чтобы они воспринимались с первого раза и не требовали повторного прочтения. Речь преподавателя должна быть простой, структурированной и логичной.

2.2. Психологические аспекты обучения взрослых. Особенности осужденных

Вербальная и невербальная коммуникация в процессе образовательной деятельности.

При вербальной коммуникации используются сообщения, выраженные в словах (устно или письменно). Важнейшим средством такой коммуникации является устная речь. В ней люди используют еще и паралингвистические средства, которые также могут нести определенный смысл и крайне важны в образовательной работе. Имеются в виду такие характеристики речи, как степень громкости речи, ее ритм, скорость, распределение пауз, голосовые модуляции.

Невербальная коммуникация подразумевает передачу информации без использования языка слов. Информация при этом «поступает» посредством зрения: слушатель наблюдает и оценивает жесты, позу, мимику, внешний вид преподавателя. Одной из форм невербальной коммуникации является визуальный контакт. Взгляд человека выражает интерес к предмету обсуждения или к человеку либо, наоборот, отсутствие интереса. «Дефицит» визуального контакта может говорить о смущении, застенчивости или неуверенности в себе. Поскольку взгляд несет значительную эмоциональную нагрузку, преподавателю особенно важно при помощи визуального контакта поддерживать обучающихся, ободрять их. Открытый взгляд вызывает ответное расположение, доверие и повышает мотивацию к учебе.

В процессе коммуникации люди стараются общаться, исходя из принципа взаимной выгоды. Для этого используются схожие средства (лексика, стилистика). Правила вежливости требуют ответить комплиментом на комплимент, а приветствием – на приветствие. Взаимодействуя друг с другом, люди стараются приспособиться друг к другу, используя при этом все возможные средства, и вербальные, и невербальные. Люди могут изменять свою речь, чтобы добиться одобрения со стороны партнера по общению. Ключевым моментом при этом будет чуткое восприятие особенностей другой речи, и перестройка собственной в соответствии с заданным образцом. Тем не менее далеко не всегда процесс общения вызывает удовлетворение. Ниже приводятся наиболее распространенные причины и факторы, влияющие на эффективность общения в процессе обучения.

- **Эмоциональная напряженность** участника – негативная эмоция, посторонняя по отношению к диалогу; заставляет снова и снова возвращаться к тревожной теме или негативно-му переживанию, тем самым ослабляя внимание к говорящему, делает невозможным восприятие нового знания.
- **Наличие в речи конфликтогенов** – слов (действий), провоцирующих конфликт. Обычно на конфликтоген партнер по общению отвечает еще более сильным конфликтогеном, в результате чего ситуация может перерасти в конфликт.
- **Эгоизм** – проявляется в отношении к другому человеку как к объекту или к средству достижения своей цели. В процессе общения в расчет принимаются только собственные интересы.
- **Хвастовство** – форма самоутверждения, при которой рассказчик преувеличивает свои достижения.
- **Категоричность, безапелляционность** – проявление в речи безоговорочной уверенности в своей правоте; категоричный тон.
- **Навязывание своего мнения** – форма проявления бестактности; стремление подавить или игнорировать другие точки зрения.
- **Подшучивание, ирония** – может быть воспринята как попытка унижить.
- **Темп речи** – считается, что в среднем комфортный темп речи в процессе обучения – около 100 слов в минуту. Если речь чересчур быстрая или слишком медленная, то затрудняется восприятие смысла.
- **Перенос эмоций из других сфер общения в процесс обучения** – если слушатели знакомы, то им трудно отделить свое отношение на занятиях от сложившегося мнения о человеке.

Для того чтобы минимизировать конфликтные ситуации в общении и взаимодействии в процессе обучения, сделать общение продуктивным и комфортным для всех участников, преподавателю следует придерживаться нижеследующих правил.

– Уделять достаточно времени фазе знакомства, чтобы участники могли оценить ресурсы друг друга, чтобы разрушались групповые стереотипы и стереотипные ожидания. При этом «знакомство» не всегда означает узнавание и запоминание имен коллег по обучению. Оно может помочь созданию доброжелательной атмосферы на занятии, настраивать на процесс учебы, способствовать мягкому вхождению в тему занятия и т.д.

– Уделять время выработке общих правил работы в группе, причем речь идет не об общих правилах, которые распространяются на все стороны жизни в исправительном учреждении, а о тех правилах и ограничениях, которые сами обучающиеся берут на себя. Вопрос при этом может формулироваться следующим образом: при каких условиях вы чувствуете себя комфортно в группе?

– Использовать упражнения на сплочение группы в качестве разминки, при этом выбирать упражнения таким образом, чтобы они соответствовали возрастным возможностям всех участников и помогали избавляться от конфликтогенов.

– Получать обратную связь о комфортности работы в группе на каждом этапе работы. Для этого преподаватель задает следующие вопросы: есть ли у вас дополнения? насколько комфортной была работа в группе для каждого? удалось ли каждому воплотить в групповой работе свои идеи?

– Включать вопросы о впечатлениях работы в малых группах в различные формы обратной связи. Преподаватель стремится к тому, чтобы ответы участников были не формальными, а искренними и открытыми: это важное упражнение для развития мягких навыков и функциональной грамотности, оно помогает отрабатывать социальные навыки.

– Активно использовать интерактивные формы обучения: они помогают создать позитивный настрой, хорошую теплую атмосферу в группе, сделать так, чтобы каждый участник привносил в общую работу свои лучшие качества. Вместе с тем при отборе упражнений следует учитывать возможные ограничения участников, психологическую неустойчивость, использовать только те задания, которые гарантированно никому не причинят вреда, не обидят, не выделят каким-либо образом неравенство.

Барьеры в обучении: что мешает освоению нового?

Практика показывает, что участникам мешают учиться предубеждения, стереотипы и страхи, которые они «приносят» из негативного школьного опыта или ситуаций неуспеха на работе, традиционных социальных и гендерных ролей. Чаще всего это бывает:

- страх что-то сломать или испортить, сделать ошибку, боязнь взять в руки новый инструмент;
- страх казаться смешным;
- страх «не сдать экзамен»;
- трудности в оперировании новыми (особенно иноязычными) терминами;
- стремление к механическому запоминанию вместо понимания.

У женщин хуже развито абстрактное мышление, поэтому для достижения цели (концентрация внимания и понимание) для них нужны аналогии из повседневной жизни. Женщины эмоциональны, поэтому сначала они готовы воспринимать эмоцию, а потом – информацию. Если им сначала эмоционально и эффектно рассказать о явлении, то есть шанс, что процесс запоминания пойдет легче.

Большинство женщин в душе актрисы, поэтому ищут возможность проявить себя и в классе, как на «сцене». Им важно получать одобрение преподавателя, и для этого они любят спрашивать: «У меня правильно получается? Я так делаю?». Конечно, надо стараться их поддерживать, но держать в поле зрения и остальных. Иногда женщины не могут отделить оценку за обучение от оценки их как личности, как женщины, поэтому болезненно воспринимают критику.

Помимо тех особенностей, которые отличают взрослых людей в процессе обучения, есть и некоторые черты, которые стоит принять во внимание в работе с осужденными.

Режим как урегулированный нормами права порядок исполнения и отбывания наказания в виде лишения свободы является долгим по времени фрустратором, лишаящим человека определенных благ, ограничивающим удовлетворение базисных физиологических и социальных потребностей. Возникающее чувство беспомощности вызывает страдание, которое запускает механизмы внутренней дестабилизации личности. Начинается дезорганизация психической деятельности, развиваются депрессивные состояния.

При этом стоит подчеркнуть, что не существует ни «преступной» психики, ни «преступной»

наследственности. На различных стадиях уголовного процесса личность вступает в новые общественные отношения (преступник, подсудимый, обвиняемый, осужденный), у нее появляются новые права и обязанности. Установки, мотивы личности на каждой стадии могут быть разные. В то же время вряд ли изменяются стержневые свойства личности (направленность, характер, эмоционально-волевая сфера). Отличительные особенности личности осужденного – как потенциального участника процесса обучения – вытекают из его статуса и определяются ниже следующими параметрами.

Активность личности. В местах лишения свободы осужденный вынужден брать на себя определенные роли (рабочего, неофициального лидера и т.д.). Степень активности личности в обучении определяется по тому, какие именно роли человек берет на себя в учебной группе, какое место роль занимает в социальных отношениях, с какой степенью интенсивности он проявляет («играет») эту роль, как она связана с проявлениями ролей в других сферах жизни.

Наличие сознания – способности оценивать свои действия, предвидеть результаты своих действий и поступков, соотносить их с целями и образцами (нормами). Сознание и самосознание развиваются в процессе учебы, построенной на диалоге в самом широком смысле. Обращаясь к собственному сознанию, человек ищет ответы на вопросы, которые фактически делают его позицию осознанной и осмысленной.

Социальность личности – проявляется в позиционировании себя членом общества, что включает сознательное выполнение правил, принятых в обществе, готовность приложить собственные усилия для приобщения к ценностям, важным для общества, разделить ценности с ним. Когда человек участвует в групповой работе, берет на себя решение каких-то задач, готов разделить с коллегами ответственность за результаты групповой работы, когда сам процесс взаимодействия с другими людьми при выполнении учебного задания доставляет видимое удовольствие, тогда можно говорить о социальном развитии участника, о позитивных изменениях в структуре личности.

Готовность к деятельности. Деятельность состоит из движений, действий, поступков, которые развивают волю человека, оттачивают ум и психомоторную сферу, тренируют характер, развивают способности. Вместе с тем учеба – это тоже вид деятельности: в процессе учения человек удовлетворяет и развивает свои познавательные потребности, у него складываются определенные черты характера, проявляются интересы и склонности. В отличие от других категорий взрослых для осужденных этот параметр оказывается крайне важным в отношении обучения. Взрослые вне пенитенциарной системы приходят учиться добровольно; значит, они изначально готовы к тому, что будут работать, осваивая новое. Осужденные учатся под некоторым давлением со стороны режима. Без добровольного согласия развивать активную деятельность, работать над предметом изучения, над собой и своими отношениями с другими людьми в процессе учебы результата не будет.

Сложная комбинация этих параметров приводит к тому, что возникают довольно устойчивые и ожидаемые типичные поведенческие реакции и модели, что позволяет предложить некую условную типологию обучающихся:

- люди, направленные на решение проблемы: «инициатор», «собиратель информации», «координатор», «технический исполнитель»;
- люди, которые помогают продвижению к цели: «гармонизатор», «искатель компромиссов», «попутчик»;
- те, у кого наблюдается сниженная мотивация: «агрессор», «блокатор идей», «хвостун», «болтун», «клоун», «командир».

2.3. Мотивация взрослого человека к учебе.

Методы повышения мотивации к образовательной деятельности у осужденных

Мотивация – это силы, которые побуждают человека к деятельности, имеющей определенные цели. Процесс мотивации связан с потребностями человека. С.Г. Вершловский выделяет следующие ориентации взрослых в сфере образования. Так, если актуальным для человека выступает непосредственная польза образования (для работы, статуса и т.д.), то этот человек ориентирован на его практическую ценность. В этом случае в основе отношения к образованию лежат принципы внешней целесообразности. Другой тип ориентации связан с признанием самостоятельной ценности образования – в этом случае учебная деятельность выступает в качестве самодеятельности. Третий тип связан с ориентацией таким образом, что общее образование вообще не входит в систему его ценностей, незначимо – в этом слу-

чае не осознано то, ради чего совершается выбор.

Н.Ф. Федорова в зависимости от мотивационной ориентации учащихся взрослых разделяет их на следующие три группы. К первой группе лиц, *ориентированных на цель деятельности*, относятся те, кто использует получаемое образование для достижения четко поставленных целей. Ко второй группе лиц, *социально ориентированных*, относятся те, для кого условия обучения имеют определенный смысл и значение, хотя само обучение может и не быть связанным с содержанием их деятельности. И, наконец, к третьей группе относятся лица, *ориентированные на учение*, те, кто стремится получить знания ради знаний.

Интересной является также классификация взрослых учащихся в соответствии с их стилем работы. Н.Ф. Федорова выделяет четыре группы таких учащихся.

К первой группе относятся те, кто придерживается *принципа конкретной логической последовательности*. Такие учащиеся получают информацию из непосредственного опыта, они ценят порядок и логическую последовательность, следуют прямым указаниям и любят четко организованную презентацию материала, спокойную обстановку. При организации учебного процесса используются книги, учебные пособия, программированные материалы и вычислительная техника, тренинги, рисунки, модели.

Ко второй группе относятся учащиеся, следующие *принципу так называемой абстрактной хаотичности*. Такие учащиеся ценят обучение в целом, но предпочитают получать информацию в неорганизованном, хаотичном виде. Складывается впечатление, что они организуют информацию сами, пропуская ее через призму того, что им хотелось бы получить от обучения. В процессе обучения используются групповые дискуссии, короткие лекции, сопровождающиеся вопросами и ответами, обсуждения.

К третьей группе относятся учащиеся, следующие *принципу абстрактной логической последовательности*. Они имеют, как правило, блестящие способности к декодированию письменных, устных и образных символов, имеют в своем воображении обилие различных концептуальных представлений, на фоне которых выстраивают то, что читают, видят или слышат, в графической или образной форме. Они предпочитают рациональное и последовательное изложение материала, из которого могут извлечь основные идеи. В учебном процессе предпочитают задания на самостоятельное чтение, слушание и проработку материала, а также проведение занятий проблемного, аналитического характера.

К четвертой группе относятся учащиеся, следующие *принципу так называемой конкретной хаотичности*, демонстрирующие склонность к экспериментированию. Они быстро схватывают идеи и делают интуитивные шаги в решении нечетко просматриваемых проблем; учатся путем проб и ошибок, успешно работают в малых группах, демонстрируя высокую степень самостоятельности, не следуя за инструкциями в точности, а внося что-то свое. В учебном процессе используются ролевые игры и моделирование, самостоятельные проекты, проблемные ситуации, дополнительные задания для самостоятельной работы.

Как обеспечить развитие потребностей в обучении у осужденных, которые в той или иной степени приближаются ко всем названным группам обучающихся?

В самом общем виде **потребность** – это ощущение недостатка в чем-либо. Врожденные потребности, общие для всех людей (первичные потребности), получили название – нужда. Например, нужда в еде, сне, сексе и т.п. Приобретенные (вторичные) потребности связаны с существованием человека в группе, носят более персонифицированный характер и формируются под воздействием среды. Например, потребность в уважении, в достижении результата, в любви и т.п.

Пока потребность существует, человек испытывает дискомфорт и именно поэтому стремится найти средства удовлетворения данной потребности. Удовлетворенная потребность часто переходит на новый уровень, заставляя человека снова испытывать дискомфорт. Потребности – основной источник активности человека, как в практической, так и познавательной деятельности. Неудовлетворенная потребность заставляет человека проявлять активность, искать необычные – иногда творческие! – пути достижения цели.

Для того чтобы потребность осознавалась человеком, нужно, чтобы он испытывал ощущения, близкие к состоянию «тупика», из которого нужно выбраться, вырваться. Это ощущение дает энергию и определяет направленность усилий для достижения цели.

Еще один важный момент – это наличие ресурсов для удовлетворения потребности, при этом речь идет не только о материальных возможностях, но и временных, о человеческом потенциале. И наконец, следует сказать, что удовлетворение потребностей часто оказывает

ся невозможным без развития определенных умений, способностей, приобретения знаний.

Мотивация – это создание условий, оказывающих воздействие на поведение человека. Она включает оценку неудовлетворенных потребностей; формулирование целей, направленных на удовлетворение потребностей; определение действий, необходимых для удовлетворения потребностей.

Базовая теория мотивации создана психологом А. Маслоу. В его известной теории («иерархия» или «пирамида» 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, то появляются другие.

Базовый (нижний) уровень – это потребности для выживания (потребности в пище, воде, кислороде, месте для проживания, потребности в продолжении рода). Недовлетворенное чувство голода не позволит думать об искусстве, музыке и т.д.

Следующий уровень – потребности в безопасности и свободе.

Еще более высокий уровень – социальные потребности, в общении, дружеских отношениях, человеческие контакты. 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.

На мотивацию взрослого человека в значительной степени влияют ощущение внутреннего комфорта, удовлетворение от групповой работы, в которую участник внес определенный вклад (и это было оценено другими), удовольствие от общения, осознание собственных достижений. Другой важный аспект, определяющий мотивацию человека к учебе, – это соотношение внешней и внутренней мотивации. «Внешняя», по сути дела, 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 вполовину. 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.

Ниже приведем факторы, которые могут позитивно влиять на мотивацию осужденных к учебе, усиливать ее:

- *социальные отношения*: человек приходит на учебу, чтобы объединиться с единомышленниками. Следовательно, посредством специальных упражнений и заданий следует создать условия для того, чтобы обучающиеся смогли поближе познакомиться, в игровой ситуации узнать друг друга, найти общие интересы и мотивы обучения;

- *внешние ожидания*: человек приходит учиться, чтобы выполнить что-либо рекомендацию, следуя какому-то совету. В этом случае следует включить упражнения, которые позволят участникам на личном индивидуальном уровне осмыслить свои ресурсы и слабости. Тогда мотивация к учебе может стать более определенной;

- *стремление к благополучию общества*: человек стремится приобрести знания, которые ему помогут сделать лучше жизнь сообщества; данный мотив характерен для людей, у которых есть опыт общественной деятельности. В такой ситуации следует в интерактивной форме сделать этот опыт наглядным, дать возможность другим участникам с ним познакомиться;

- *личное продвижение*, когда от учебы зависит продвижение, обеспечение себе лучших позиций (или смягчение наказания). В этом случае важно попытаться перевести этот мотив в иное, социально ориентированное русло;

- *стремление избежать чего-либо*, например преодолеть скуку, разрушить рутину, посредством учебы избежать других видов деятельности (неприятной работы, например). Как правило, этот мотив не проявляется открыто, часто о нем говорят «в прошедшем времени»;

- *учеба ради учебы*, потому что сам процесс постижения нового доставляет удовольствие. Эта категория встречается нечасто, и, на первый взгляд, таким людям не нужны дополнительные стимулы к учебе. Вместе с тем, этот мотив часто совмещается с другими, например стремлением к самоутверждению.

Один из способов усилить мотивацию человека к учебе – усилить те причины, которые его привели к учебе и попытаться снизить возникающие барьеры.

Преподаватель может усилить мотивацию обучающихся, используя следующие приемы:

- создать атмосферу и общий тон поддержки. Это даст обучающемуся ощущение причастности к группе, придает уверенности в себе;
- вместе с обучающимися сформулировать цели. Они должны быть внятными, ясными и, самое главное, ВАЖНЫМИ;
- уровню важности соответствует уровень напряженности, понимание того, что «будет трудно, но мы справимся». 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, которые можно использовать как в групповой, так и в индивидуальной форме работы.

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет обучаемому осознать личную ответственность. Позволяет обозначить зоны компетентности.
2. Осознание возможностей и препятствий	Какие возможны препятствия? Что вы можете сделать для их преодоления? Какие условия были бы идеальными 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. Для достижения цели: что 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?	Обучаемый 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	Что еще требует дополнительного уточнения? Какие существуют варианты?	Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи.

На каждом этапе обучения (выяснение ожиданий, правила работы в группе, вхождение в тему, передача и переработка информации, промежуточная обратная связь, подведение итогов) мотивация может повышаться при помощи интерактивных методов⁷.

⁷ См. в приложение 1 «Методы практической образовательной работы» описание методов работы, адекватных каждой фазе учебного процесса.

Раздел 3. Разработка образовательных программ

3.1. Выявление и анализ образовательных потребностей осужденных

О важности мотивации, построенной на проявлении потребностей, подробно говорилось в разделе 2. Для того чтобы принимать решение о разработке конкретного образовательного курса или программы обучения, необходимо убедиться в том, что есть конкретный потребитель, который испытывает потребность в данной программе или курсе. Простой и стандартный путь – сделать объявление, назначить время начала, составить список потенциальных участников и начинать обучение.

Вместе с тем следует иметь в виду, что существуют определенные «фильтры», которые делают процесс обучения малоэффективным. Например, участники – осужденные могут согласиться на учебу «просто так», чтобы занять время. Они могут иметь собственное представление о предмете обучения, которое никак не связано с курсом, что вызовет недоразумения. Они могут не обладать достаточными исходными данными для данного курса, и тогда нужно или дать им возможность пройти предварительную подготовку, или каким-то образом трансформировать, модифицировать курс.

Каким образом принимается решение о том, какие знания, умения действительно нужны конкретному человеку, какие из них станут средством исправления, ресоциализации, помогут в будущем стать законопослушным гражданином, который стремится к гармоничной жизни?

Практическая работа, связанная с выявлением потребностей в обучении, представляет собой двухступенчатый процесс, где на первом этапе потребности выявляются, а на втором – анализируются. На основании этих двух этапов работы (в идеале) сотрудники (педагогические работники, представители администрации и психологи) и сам осужденный приходят к решению о возможных направлениях обучения, ожидаемых результатах и сферах применения полученных знаний в будущем.

Выявление потребностей. В зависимости от возможностей и ресурсов учреждения, учитывая специфику контингента, следует, по возможности, использовать несколько методов выявления потребностей.

Интервьюирование – распространенный метод получения информации о потребностях, в том числе и образовательных. Для интервью разрабатывается стандартный перечень вопросов. Результаты интервью заносятся в специально разработанный протокол. Метод предполагает использование человеческих и временных ресурсов.

Анкетирование – опрос при помощи разработанного бланка (анкеты), на котором перечислены вопросы по выявлению потребностей в обучении. В приложении 2 «Раздаточные/вспомогательные материалы» (Приложение 2.7. Анкета по выявлению потребностей в обучении) помещен пример анкеты, которую можно модифицировать под определенную задачу, например совместить выявление образовательных потребностей с другими. При этом следует иметь в виду, что слишком большой объем вопросов в анкете может привести к недостоверности информации. Оптимальное количество вопросов – от 7 до 15. При разработке анкеты важно ясно и простым языком сформулировать цель анкетирования. Анкетирование проводится в специальное время и в присутствии сотрудника учреждения: не следует отдавать анкеты для заполнения вне класса. Метод дает возможность получить информацию оперативно, но результаты могут быть неглубокими и требуют проверки.

Тестирование представляет собой перечень вопросов, для оценки которых используются определенные шкалы значений. Вопросы обычно объединены в разделы. В приложении 2 «Раздаточные/вспомогательные материалы» (Приложение 2.8. Методики тестирования. Выявление ценностных ориентаций) приведен пример теста, который, на наш взгляд, подходит на первоначальном этапе обсуждения темы потребностей в обучении, поскольку дает возможность испытуемому целенаправленно обратить внимание на свой внутренний мир, на то, что важно в жизни, и т.д. Для людей, у которых не слишком богат опыт подобной деятельности, это может быть полезной практикой, которая запускает механизмы позитивных изменений личности.

Методика построения рабочей ситуации. Методика основана на создании определённой рабочей ситуации и предложении найти правильное решение. Рабочие ситуации могут быть направлены на проверку конкретных знаний и навыков. Такие ситуации, как правило, имеют чёткие правильные ответы. Сравнивая полученный ответ с правильным ответом, можно с достаточной долей достоверности определить зоны и направления обучения.

Индивидуальная беседа с использованием инструментов коучинга. Коучинговый подход помогает развить ответственность, самостоятельность и осознанность в принятии решений, повышает мотивацию и заинтересованность человека в процессе обучения, помогает осмысленно найти сферы занятости, адекватные возрасту, интересам и склонностям, развивает новый тип мышления и общения, основанный на уверенности в себе, на позитиве и на желании взаимодействовать с окружающими. Коуч-сессия представляет собой диалог, в котором с помощью открытых вопросов преподаватель-коуч помогает человеку определить собственные ресурсы, сформулировать образовательные и субъективные цели. Примером может быть упражнение «Круг жизни» (см.: Приложение 1. Методы практической образовательной работы).

Метод незаконченных предложений позволяет выявить осознаваемые и неосознаваемые установки человека, показывает его отношение к определенным явлениям и ценностям. Метод представляет собой перечень незаконченных предложений, которые испытуемый самостоятельно должен закончить. Примерный перечень предложений можно найти в приложении 2 «Раздаточные/вспомогательные материалы» (Приложение 2.9. Метод незаконченных фраз).

Анализ полученных данных. Как говорилось выше, данные, полученные в ходе практической работы по выявлению потребностей заключенных в обучении, требуют проверки и сопоставления. В процессе анализа стоит обратить внимание на широту выражения потребностей (какие сферы жизни они затрагивают), на тип предпочитаемой деятельности (интеллектуальная, творческая, художественная, психомоторная, социальная), на степень сформированности потребности (потенциальная или актуальная), на форму предъявления (явная или скрытая, осознанная или неосознанная).

Диагностическая работа по выявлению и анализу потребностей позволяет определить и возможности использования опыта осужденного в процессе обучения. При этом речь идет, естественно, о социально значимом позитивном опыте (в первую очередь, профессиональном, на который можно будет опираться в будущей учебной деятельности). В нем выделяется наличие освоенных ранее практических умений и навыков.

3.2. Пошаговая модель разработки образовательной программы

Когда определены потребности в обучении и становится понятно, на решение каких проблем будет направлено обучение осужденных, сформирован круг обучающихся, наступает время разработки учебной программы. Независимо от того, какой тематике будет посвящен курс обучения, сколько часов планируется для ее реализации, кто будет преподавателем, разработка учебной программы состоит из нескольких обязательных этапов. Перед тем, как они будут представлены ниже, следует принять во внимание два обстоятельства: иногда преподаватели, увлеченные содержанием будущего курса, забывают о том, что обучение протекает в группе. Если одна из основных целей обучения осужденных – ресоциализация, возвращение к социальным ценностям, то можно предположить, насколько важным оказывается вопрос о групповом обучении. Эффекты группового воздействия, независимо от тематики обучения, следует включать в программу в качестве основных, а не дополнительных эффектов обучения, поэтому вопросы обучения в группе включены в данный раздел. Второй момент касается качества обучения. Думается, вопрос о качестве касается не только уровня профессионализма преподавателя. Забота о качестве обучения – это постоянный процесс, в котором разработка качественной программы – лишь один шаг. Остальные описаны в этом же разделе.

Итак, этапы разработки любой программы можно представить в виде последовательных шагов (блоков).

Этапы разработки программы курса

1. Предварительный блок

Определение контекста

Описание окружения, среды, в которой будет реализована программа

Особенности этапа

Дает представление о том, в каком контексте будет реализована программа. Контекст мы определяем как факторы окружающей среды (человеческие, ситуационные, культурные, организационные), которые надо принять к сведению при создании программы.

Знакомство с Предварительным блоком позволит понять, какова реальность, в которой будет протекать обучение осужденных. Иначе говоря, станет понятно, в чем ее актуальность, почему именно сейчас она будет востребована, какую проблему (комплекс проблем, противоречий) она сможет решить; об особенностях целевой группы и их образовательных потребностях; наконец, о том, что может помочь реализации программы (мотивация слушателей, их устойчивый интерес к проблеме, прагматическая польза и возможность немедленно опробовать на практике результаты обучения, потребности рынка, заинтересованность общества). Если есть какие-либо риски или препятствия, то о них стоит сказать тоже здесь, в этом разделе.

2. Базовый блок

Определение идей программы

Формулировка целей программы.

Особенности этапа

Содержит ключевые положения, определяющие специфику данной программы, ее отличия от аналогичных обучающих программ.

Определение идеи программы – это ответ на вопрос о том, как, каким образом будут достигнуты планируемые результаты, как, с точки зрения автора программы, следует организовать процесс обучения, чтобы он был наиболее эффективным.

Цели – ясная формулировка предполагаемых результатов, которые будут достигнуты в результате образовательной деятельности. Цели бывают:

- образовательные (какие ценности и социальный опыт приобретает слушатель, как могут меняться его отношения с миром в результате обучения);
- учебные цели (чему конкретно можно научиться в результате учебной деятельности).

Следует сказать и о том, что существует еще третий тип целей – субъективные. Их ставят перед собой сами слушатели. (Что изменится в моей жизни после того, как я закончу обучение? Что будет наилучшим результатом? Как я пойму, что он достигнут?) Выяснение субъективных целей является частью учебного плана, они определяются в начале курса вместе со слушателями и, понятно, в текст программы не включаются.

При выяснении субъективных целей «запускается» активная позиция участника, помогает ему, наряду с автором, стать равноправным со-творцом процесса обучения. Слушатели должны чувствовать, что их цели и желания учитываются.

Формулировка цели – базовый для обучения навык, участникам бывает трудно сформулировать свои цели и ожидания. Чтобы помочь сориентироваться, может быть, есть смысл сказать о том, какие бывают цели. Например:

- усилить развитие человека (личности, индивидуальности);
- помочь людям решить бытовые проблемы;
- подготовиться к возможной профессиональной занятости в будущем;
- научиться делать взвешенный осознанный выбор для того, чтобы внедрять идеи цивилизованного общества.

3. Инструментальный блок

Создание образовательных планов.

Особенности этапа

Создание плана обучения, то есть основы для взаимодействия между обучающимися, преподавателем и ресурсами (информацией). Программа отражает содержание, объем, логику и последовательность передачи знаний.

Образовательная программа – продукт совместных усилий обучающего и слушателя; планируемый результат зависит не только от деятельности автора программы (преподавателя), но и от самих обучающихся, их мотивации, желаний, готовности к внутреннему приоритету обучения над другими видами деятельности и сферами жизни, от умения совмещать их, от отношений, которые складываются в процессе учебы. В этом смысле особое значение принадлежит методике и технике обучения, совокупности методов, адекватных целям и содержанию обучения, особенностям целевой группы.

Содержание данного блока можно представить наглядно в виде таблицы, включающей следующие параметры:

Тема изучения	...
Количество часов	... часов
Методы, приемы, формы работы	Метод 1, Метод 2 ...
Ожидаемые результаты	Участники освоили..., Участники изучили...

В инструментальном блоке, таким образом, представлен дизайн курса, рамки и стратегии передачи знаний.

4. Организационно-материальный блок

Организация процесса обучения

Особенности этапа

Содержит информацию, связанную с процессом проведения занятий.

Этот блок программы максимально конкретно отвечает на следующие вопросы:

- Какие учебные средства/ материалы/ литература понадобятся?
- Какое оборудование/ приспособления/ пособия/ инструменты необходимы?
- Каковы особые требования к организации учебной среды (мебель, освещение), учитывающая специфику программы и особенности целевой группы?
- Каковы требования, связанные с менеджментом времени?
- Есть ли особые требования к преподавателю?

5. Блок оценки

Формулирование планов оценки

Особенности этапа

Отражает характер получения обратной связи, осмысливания результатов обучения.

Цель оценки обучающей программы – определить:

- в каком отношении достигнуты намеченные цели;
- нужны ли изменения/ коррективы в программе курса.

Оценка курса проводится в три этапа:

– До начала обучения (знакомство с целями, принятие целей, совмещение целей программы с субъективными целями слушателей). Уже на этом этапе можно получить ответ на вопрос о необходимости внести коррективы в программу.

– Во время обучения (текущая оценка), когда преподаватель убеждается в том, что получаемый образовательный и социальный опыт ценен для участников и что процесс обучения движется в сторону достижения заявленных целей. На этапе промежуточного оценивания результатов преподаватель получает информацию об общем эмоциональном фоне занятий, о внутреннем настрое участников, о групповой динамике.

– После окончания курса. Это заключительная оценка, сравнение полученных результатов с целями курса, выводы о достижениях. Она строится на основе самооценки, рефлексии участников, помогает каждому участнику понять, ЧТО именно он освоил, куда можно двигаться дальше. Формы получения обратной связи могут быть различными. Самая распространенная форма – анкета. Некоторые андрагоги-практики называют анкеты «улыбающимися листочками бумаги»: участники воспринимают их скорее как возможность поблагодарить за обучение, чем как возможность спокойно и неторопливо оценить достигнутые результаты. Сочетание устных и письменных вопросов, игровые и наглядные методы дают больше информации (см. Приложение 2. Раздаточные/ вспомогательные материалы). Наибольшая достоверность в оценке достигается при сочетании различных форм и подходов.

Наличие учебной программы не исключает импровизации, отходов в сторону от намеченного плана и спонтанных, но важных для участников дискуссий. План задает магистральную линию, стержень обучения, придает чувство уверенности преподавателю, которое передается участникам.

3.3. Обеспечение качества в реализации программы обучения

Управление качеством – большой раздел научного знания и часть системы менеджмента. Сегодня разработаны универсальные системы обеспечения качества в экономике, на

производстве и в социальной сфере. Самая распространенная система – ISO⁸. В основе системы лежит так называемый «процессный подход», который затрагивает всю систему и всех «игроков». Организация, которая заинтересована в развитии качества, самостоятельно разрабатывает общие требования к документации, определяет ответственных, организует обучение по вопросам качества, определяет способы измерения, анализа и улучшения качества, находит необходимые для этого ресурсы. Управление качеством означает следующие действия:

- Определение области улучшения. Иначе говоря, нужно ответить на вопрос: каковы ПРИОРИТЕТЫ сегодня? Улучшать работу «по всем фронтам» одновременно вряд ли получится.
- Определение объектов измерения качества. ЧТО конкретно следует измерять? Каковы критерии? В каких единицах они измеряются?
- Документирование измерений. Они ведутся в форме протоколов, дневников наблюдений и т.д.
- Анализ полученных данных (сопоставление с целями, потребностями, принципами качества).
- Оценивание результатов (что включает не только контроль, но и осмысление результатов).
- Принятие решений об улучшении качества. Что именно, когда, кто планирует сделать для того, чтобы качество работы стало лучше?

Схематично это выглядит следующим образом:



Ориентация на потребителя (в нашем случае – участника образовательного процесса) как ключевой принцип сближает стандарт качества ISO 9001:2000 с современным, принятым во всем мире, пониманием сущности образования взрослых (или образования на протяжении всей жизни, Lifelong learning). Принцип, названный организацией ЮНЕСКО «Ключом в 21 век», отражает современные представления о способах организации учебного процесса, скажем шире – о современной культуре образования. Принципы обучения взрослых, которые реализуются в практической образовательной деятельности:

- опора на позитивные эмоции;
- уважение и стремление понять каждого участника;
- быть на равных;
- ожидания участников;
- активное вовлечение группы;
- наглядность;
- комфортный темп.

Каждый из названных принципов может стать объектом улучшения качества. Следует вначале понять, что уже делается, для того чтобы он был реализован на практике, что можно еще сделать, чтобы процесс обучения становился лучше. Предвидя возражения о том, что в режимном учреждении есть другие, гораздо более существенные проблемы, нуждающиеся в улучшении, хотелось бы отметить следующее. Во всех европейских странах, где обучению в местах лишения свободы уделяют достаточно общественного внимания, всегда подчеркивается важность высокого профессионализма, гораздо более высокого, чем требуется, скажем, в средней школе или на курсах обучения взрослых. Это связано с особыми задачами, которые стоят перед образованием, с особым контингентом. Если в этих условиях не заботиться о качестве, то, как говорят профессионалы-оценщики качества, оно неминуемо начинает снижаться. Обсуждение вопросов качества, таким образом, напрямую связано с ключевыми задачами, которые стоят перед пенитенциарной системой в целом.

⁸ См.: <http://www.iso.org/iso/home.html>

3.4. Обучение в группе: ресурсы и риски

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 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.

Ни одну деятельность нельзя назвать групповой, если в действиях ее членов не наблюдается общность, базирующаяся 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, отражают структуру подчинения.

Групповая работа с осужденными в учебной группе включает все эти аспекты. Вместе с тем можно заметить, что 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 для их достижения. Мотивация и интересы участников могут существенно отличаться от общей цели. Готовность участников принять общую цель зависит от ряда обстоятельств, в частности:

- от того, насколько цель привлекательна;
- от того, насколько вероятно, что цель будет достигнута;
- от того, насколько велик риск неудачи;
- от того, доставит ли достигнутая цель удовлетворение, удовольствие;
- от того, насколько внутренне принимаются другие участники группы.

В связи с этим преподавателю до того, как группа перейдет к непосредственному исполнению групповых заданий (постановка цели, принятие решений, действия), следует провести несколько упражнений для сплочения группы. Они могут быть непродолжительными по времени, в шуточной форме, однако они дадут участникам важный опыт взаимодействия.

Специалисту, работающему с группой взрослых обучающихся, 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 продолжительности по времени обучающего мероприятия, от восприятия участниками предлагаемых заданий и упражнений и наконец, от предыдущего опыта участия в групповой деятельности и степени и глубины его оценки.

1. Формирование группы. Участники стремятся удовлетворить свою потребность в принадлежности 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. К этой фазе складываются 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 настроем, 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; ценными становятся способности каждого и сама возможность быть вместе. Участники ищут не только возможности продолжения работы именно в таком составе, но и неформального общения вне групповых занятий.

Самой острой и трудной является фаза конфликтов, поэтому стоит на ней остановиться несколько подробнее. В процессе обучения выделяют следующие виды 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 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 в самом человеке. Внутренний дискомфорт, разочарование, нереализованные ожидания, отсутствие необходимых навыков и опыта работы в группе, свойственные для осужденного, а иногда и просто плохое самочувствие переносятся на группу в целом.

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

- настрой на положительные эмоции в групповой работе, который предполагает в том числе и некоторые, на первый взгляд, условно-позитивные задания (сделать комплимент, поблагодарить кого-то из группы, разработать и внедрять на занятиях упражнения-ритуалы для более легкого вхождения в тему, для гармоничного выхода из ситуации обучения);

- диалогические формы работы, обсуждения вопросов в открытой форме, допускающие

различные точки зрения, суждения, формируют самостоятельность и критичность мышления. С этих же позиций участник оценивает предлагаемую ему информацию;

- самостоятельность в формулировании проблем и поиске решений. Выбор обсуждаемых вопросов строится на основе реальных проблем, вызовов и дефицитов, которые 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 участникам устанавливать адекватные отношения с представителями администрации, государственными служащими различных ведомств;

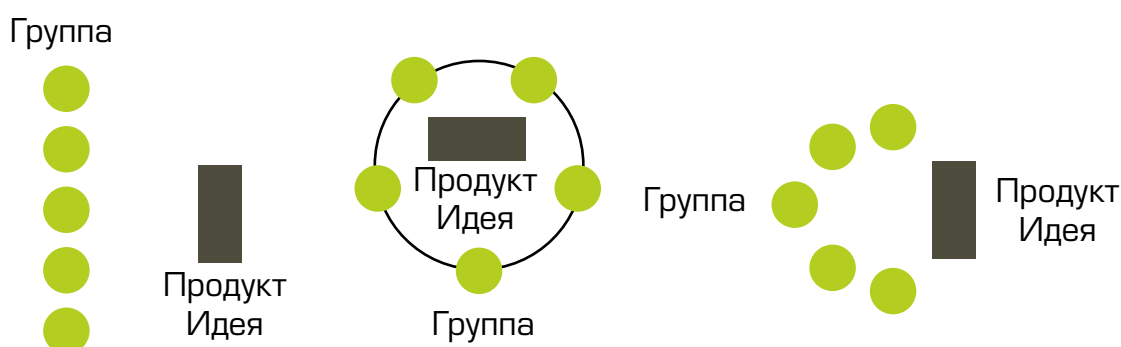
- процедуры голосования. В процессе групповой работы рождаются идеи и предложения, которые необходимо структурировать, выбирать наиболее значимые и приоритетные. Обучающиеся принимают участие в различных игровых заданиях, позволяющих отобрать те аспекты или идеи, которые, по мнению большинства, заслуживают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

- намерение изменять себя и жизнь к лучшему предполагает и ответственность, которую каждый из участников берет на себя. Поэтому особенно важно научить осужденных-участников обучения высказываться от первого лица, не скрываясь за неопределенно-личными формулировками («многие думают», «все считают», «кто-то сказал»). В качестве правила, обязательного для всех, используется формула Я-высказывания.

Помимо ценного опыта взаимодействия с другими людьми групповое обучение внедряет в сознание и привычки так называемые «мягкие навыки»⁹, понятие, которое означает способность работать с людьми на любом уровне в позитивной манере и так, чтобы это вело к продуктивному результату, это искреннее желание участников сделать гармоничным совместную «жизнь» (работу, учебу). Интерактивные методы обучения косвенно работают на развитие «мягких навыков», поскольку тренируют эффективное слушание, умение различать стили поведения в группе и реагировать на них, умение быть твердым и решительным в ситуации стресса и вместе с тем — быть гибким и принимать точку зрения другого человека. Они развивают оптимизм и позитивизм, этику, эмпатию и сочувствие. Одним словом, они подпитывают ключевые гуманистические ценности.

Для групповых процессов важное значение имеет явление, названное «психогеография». Суть его в том, что пространственные отношения между членами группы существенно влияют на групповой процесс и взаимодействия между членами группы. Расположение участников отражает отношение к преподавателю, отношения людей и их взаимодействия друг с другом. Расположение мебели в классе может влиять и на продуктивность выполнения заданий. Ниже на схеме видно, как лучше располагать стулья и столы в зависимости от конкретной задачи, которую выполняют участники.

Для того чтобы не «застрывать» в сложившихся отношениях, стоит периодически менять местами участников. Преподавателю также стоит пересаживаться, не находиться все время занятия в «доминирующей» позиции, стоя и на отдалении от других участников.



⁹ Понятие «мягкие навыки» (soft skills) возникло как противопоставление «твердым навыкам» (hard skills), что означает умения, необходимые для конкретного вида деятельности или труда. «Твердым» навыкам обучают в системе профессионального образования, а «мягкие» человек осваивает сам, приобретая опыт общения в социальной сфере. Между тем именно они во многом определяют успешность человека.

Раздел 4. Организация образовательной деятельности

4.1. Структура учебного процесса.

Интерактивное обучение: методы, формы, приемы работы

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. Обучение – сложная двусторонняя социально-психологическая деятельность передачи и приобретения знаний, умений, навыков, качеств и нравственных ценностей. Процесс обучения – это взаимодействие следующих структурных элементов: обучающийся, обучающий, источники обучения, формы и методы, содержание. Взаимодействие элементов происходит на каждом этапе процесса обучения. Первый этап – выявление потребностей и определение контекста обучения, второй – планирование деятельности, создание благоприятных условий для реализации процесса обучения, разработка программы. На следующем этапе происходит реализация процесса обучения, включая оценку. Активными элементами структуры процесса обучения являются люди – обучающиеся и преподаватели.

На схеме ниже представлены групповые формы организации неформального обучения. В той или иной степени, в зависимости от конкретных возможностей и условий учреждения, они подходят для обучения осужденных. При этом следует иметь в виду, что лекционная форма подачи материала предполагает пассивность слушателей. Другие формы ориентированы на активность и включенность участников, поэтому являются более предпочтительными, поскольку наряду с передачей знаний, как уже говорилось выше, формируют позитивные социальные установки, способствуют формированию мягких навыков и в каждый момент времени дают возможность участнику находиться в ситуации саморефлексии, понимания своих достижений, приобретения ценностей.

ЛЕКЦИЯ	• Передача информации большой группе людей в готовом структурированном виде • Форма подачи материала – монолог • Используются технические средства (Power point презентации)
ВЕБИНАР	• Обучение с использованием ПК и интернета • Большое количество обучаемых • Возможны диалоговые формы, общение
СЕМИНАР	• Специальная подготовка по определенному направлению деятельности • Практические навыки, польза для практики • Преподаватель – модератор, посредник, «активатор» жизненного и профессионального опыта • Групповое комфортное обучение, группа – до 25 человек
ТРЕНИНГ	• Небольшие группы (10– 20 человек) • Развитие конкретного умения, навыка в безопасных условиях обучения • Неформальная открытая атмосфера
МАСТЕР-КЛАСС	• Передача опыта, находок, «ноу-хау», в авторском исполнении • Быстрый способ получить знания в ОДНОЙ конкретной области • Групповое обучение • Преподаватель – Мастер, признанный авторитет

Интерактивность – это взаимодействие, обмен мыслями, идеями, знаниями, чувствами между людьми. В интерактивном обучении огромное значение имеет использование языка: он точно передает значение и смысл того, что человек хочет передать другим, развивает коммуникативную компетентность, повышает уверенность в себе.

Интерактивные методы – это способ активного вовлечения слушателей в обучающий процесс. Наиболее распространенными считаются следующие формы интерактивного обучения:

- ролевые игры: участники берут на себя определенные роли в обсуждаемой проблемной ситуации;
- логические игры: участникам предлагают разрозненные блоки информации. В процессе игры они должны понять логику, расположить информацию в соответствии с ней;
- проблемное обучение: участники обсуждают реальную проблему, взятую из реальной жизни, актуальную для них. В процессе группового взаимодействия участники должны проанализировать ситуацию и предложить решение;
- обмен мнениями – когда обсуждается тема, допускающая разные точки зрения; тема, как правило, затрагивает чувства, эмоции участников;
- кейс-стади: реальная проблема превращается в разновидность упражнения. Участникам предлагают готовую ситуацию, они ее анализируют и предлагают свое решение;
- моделирование поведения: обучающимся сначала показывают (преподаватель или с помощью видео), какое именно поведение от них ожидается в определенной проблемной ситуации. Потом ситуации разыгрываются и анализируются.

«Интерактивность», как известно, пришла в образование взрослых из бизнес-образования. Раньше «интерактив» и означал включение названных выше форм в учебный процесс. В обучении на протяжении всей жизни интерактивность внутренне присуща всему процессу обучения, а не только одному из эпизодов или этапов занятия.

Рассмотрим учебный процесс, построенный в интерактивном формате. Для того чтобы каждое мероприятие было эффективным, оно всегда включает в себя определенные этапы работы.

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 можно изменять и творчески адаптировать под конкретную цель (учебную задачу, группу, сегодняшние условия) 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, опора 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 работы¹⁰.

Знакомство. На этом этапе работы участникам необходимо в спокойной и непринужденной обстановке раскрепоститься, настроиться на творческую продуктивную работу. Для этого в первую очередь нужно, чтобы участники познакомились, могли обращаться друг к другу по именам. Даже если участники уже знакомы, то есть возможность «познакомиться» не в буквальном смысле: узнать коллегу по группе с другой стороны, узнать что-то интересное и привлекательное. Знакомясь, человек может и в себе самом открывать что-то новое. Во время игр и упражнений обычно складывается доверительная теплая атмосфера, что позволяет в дальнейшем надеяться на активное участие всех членов группы в учебном процессе.

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 видится это свод «законов» (не опаздывать, не болтать, вопросы задавать в конце занятия и т.д.). Обычно этот этап совмещается с представлением программы и формами контроля. Предполагается, что обучение будет более эффективным, если участники будут более активно включены в выработку правил работы в группе, поскольку следовать правилам тоже придется самим. Для того чтобы процесс выработки правил не отнимал слишком много времени и был продуктивным, обсуждение правил следует начать с вопроса: при каких условиях вы чувствуете себя комфортно в учебной группе?

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, сделать восприятие нового более адекватным и продуктивным.

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, конспектируют информацию под диктовку ведущего. В такой ситуации участники чаще всего оказываются в пассивной позиции, предполагающей не осмысление информации, а лишь копирование и ее последующее воспроизведение. Если преподаватель ставит своей задачей активное восприятие слушателями нового знания, можно применять методы, которые позволят сделать позицию участников более активной, например, когда после каждого тезиса они высказывают свое отношение к новой информации. Для взрослого человека иногда бывает трудно сдерживать эмоции, отношения, которые возникают в процессе переработки содержания обучения. Тогда они начинают общаться с соседями, обмениваться мнениями. В этот момент есть смысл сделать паузу и дать возможность обмениваться мнениями. Но, в отличие от обычного разговора, это обсуждение можно сделать педагогически осмысленным (см., например, метод «Ульи»), когда участники не только обмениваются репликами, но и учатся анализировать, обобщать, формулировать собственное отношение. В случае затруднения они тренируются, задавая вопросы.

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 тем, насколько группа продвинулась вперед, насколько она удовлетворена результатами на заключительном этапе курса. Подведение итогов важно для ведущего: это возможность получить достоверную информацию для анализа и последующей корректировки курса.

¹⁰ Примерные упражнения, которые соответствуют каждой фазе учебного процесса, можно найти в приложении 1. «Методы практической образовательной работы»

Разминки – упражнения, предназначенные для разрядки, переключения внимания, создания благоприятной дружелюбной атмосферы. При организации разминок необходимо учесть особенности данной группы, не предлагать тех заданий, которые могут нести угрозу здоровью или требовать дополнительных усилий.

Теперь поговорим о визуализации как наглядном сопровождении учебного процесса.

В разделе 2 шла речь о важности визуальных образов для восприятия информации. Попробуем посмотреть на визуальное представление информации с точки зрения *процесса* обучения, то есть ответить на вопрос: какие способы визуализации используются в процессе обучения, чтобы участникам было легче осваивать новое и чтобы результаты обучения были очевидны?

Прежде всего, следует назвать четыре исходных принципа использования визуальных образов в процессе передачи нового знания:

1. Дружелюбие – возможно, это не самое главное с точки зрения предмета изучения, но это то, что создает благоприятную атмосферу, создает ощущение безопасности и комфорта, поэтому особенно начало встречи лучше сопровождать мелкими знаками дружелюбия (смайлики, «добро пожаловать!»), это маленькие детали, которые создают личное отношение к изучаемому.

2. Порядок и обзор – визуальные материалы должны помогать восприятию нового, а значит – структурировать знание, демонстрировать последовательность, логику. Располагая материал, следует продумать, что будет выше, а что – ниже, что – ближе к центру, а что – к краю, что – крупнее, а что – мельче. Иначе говоря: какая информация более важна, какие аспекты – второстепенны; где следует разместить визуальную информацию, к которой преподаватель планирует обращаться несколько раз.

3. Понятность. Визуализация не существует сама по себе, она напрямую связана с содержанием обучения, процессами освоения и переработки нового знания. В связи с этим ключевое значение имеет «читаемость» текста, то есть ответ на вопрос: смогут ли участники самостоятельно прочитать данный плакат, вспомнить, о чем шла речь, имея перед глазами этот текст? Понятность по отношению к процессу обучения означает использование знаков и символов, которые отражают отношение участников к изучаемому явлению, понятию (например, «да, понятно, пошли дальше», «стоп!», «повторите еще раз!»). Эти значки можно разработать вместе с участниками и назвать их «зрительные якоря». Можно использовать символические значки, которые помогут участникам сориентироваться в предстоящей деятельности.

4. Оптическая «экологичность» – информация, представленная визуально (например, самодельный плакат), не должна допускать двусмысленного прочтения и двоякого смысла: это вызывает раздражение и панику.

Визуальная информация сопровождает и поддерживает устное сообщение и не может зрительно ему противоречить!

Все сказанное выше, на первый взгляд, общеизвестно. Кроме того, сама передаваемая информация, новое знание, безусловно, важнее, чем «сердечки» и «смайлики». Вместе с тем много раз проверено: неразборчивый почерк преподавателя «сжигает» информацию. Когда преподаватель, увлекаясь, пишет только первые буквы слов на доске, когда слова на доске можно «прочитать» по-разному, то потом в групповом обсуждении возникает неразбериха и хаос. Двусмысленность задания, предложенного преподавателем, мгновенно перерастает в раздражение, доброжелательная атмосфера может развеяться, а группа мгновенно превращается в ожесточенных спорщиков.

4.2. Индивидуальное сопровождение.

Использование инструментов коучинга в образовательной работе

Коучинг – эффективная технология повышения эффективности личности. По сути, это диалог, построенный на использовании открытых вопросов. Ответы на заданные преподавателем-коучем вопросы помогают человеку определить собственные ресурсы, сформулировать образовательные и субъективные цели, выработать стратегии действия, избавиться от стереотипов и предубеждений, помочь адекватно оценить освоенные знания и умения. Преимущества по сравнению с традиционными способами передачи знаний в том, что данный метод позволяет развивать ответственность, самостоятельность и осознанность в принятии

решений, повышает мотивацию и заинтересованность человека в процессе обучения, помогает осмысленно искать сферы занятости, адекватные интересам и склонностям, возрасту и возможностям, развивает новый тип мышления и общения, основанный на уверенности в себе, на позитиве и на желании взаимодействовать с окружающими. Включение технологии коучинга эффективно на всех этапах образовательного процесса.

При постановке цели. Осознанная позиция в обучении начинается с постановки цели. Взрослый человек готов принять общую цель, если она привлекательна, достижима и доставит удовольствие, если его не пугает риск неудачи. Цель должна давать энергию. В связи с этим участнику предлагаются следующие вопросы: что изменится в вашей жизни после того, как закончится обучение? что будет наилучшим результатом? как вы поймете, что результат достигнут?

При определении субъективных целей запускается активная позиция участника, он становится равноправным со-творцом процесса обучения, готовым взять на себя ответственность за результаты.

При выявлении ресурсов, ценностей, определении приоритетов и выстраивании действий. Для решения этой задачи участникам предлагается в индивидуальной форме выполнить задание под названием «Круг жизни»¹¹. Суть упражнения в том, что участник имеет возможность в короткий срок рассмотреть ключевые аспекты собственной жизни, оценить степень удовлетворенности ими, сделать выводы и сформулировать шаги по позитивному изменению ситуации. Особо следует подчеркнуть: все названные выше решения формулирует сам участник. Помощь со стороны преподавателя заключается в том, что он задает вопросы, например, такие: Какие простые действия могут улучшить качество вашей жизни хотя бы на один балл по каждой составляющей? Что вы можете предпринять, чтобы ситуация изменилась в лучшую сторону?

Участники отвечают и записывают ответы на вопросы. Фактически эти ответы – программа ближайших действий.

При преодолении инертности, для развития мотивации в обучении. Даже если участник формулирует решения, которые, безусловно, ведут его к исправлению, нужны дополнительные усилия, чтобы переводить убеждения в реальные действия, направленные на позитивные изменения.

Участнику предлагается оценить определенный параметр, часто выбранный им самим, по десятибалльной шкале (скажем, качества личности, которые ему нужно в себе развить, чтобы процесс обучения стал более продуктивным, например настойчивость, усидчивость, концентрация внимания).

В принципе, избираемый параметр может быть любым; обычно он отражает степень удовлетворенности/неудовлетворенности каким-либо аспектом жизни, результатами обучения (освоенный навык, сегодняшнее занятие, атмосфера в группе и т.д.). Участник рисует шкалу от 1 до 10 в своем блокноте и отмечает на ней ту «ступеньку» (то есть степень удовлетворенности), на которой он находится сейчас. Затем ведущий спрашивает: «Что можно изменить, чтобы подняться на следующую ступеньку? Когда вы можете это сделать? Попробуйте изобразить символ, образ, который соответствует самой высокой (10-й) ступеньке. Как он выглядит? Где вы его разместите?»

Для наглядного видения предстоящих действий. Данный подход помогает преодолевать установки и убеждения, которые мешают двигаться вперед. Осознанность возникает за счет наглядного видения шагов для решения поставленной задачи. Обсуждение коучинговых вопросов (где мы сейчас, что уже умеем (поняли, освоили), что нам предстоит сегодня (сейчас), какие следующие шаги приведут нас к цели) помогает сформировать осознанную позицию в обучении. Концентрация внимания участников на цели помогает преодолевать предубеждения, стереотипы и страхи, которые они «приносят» на учебу из школьного опыта (далеко не всегда успешного), традиционных социальных и гендерных ролей.

Использование инструментов коучинга в формах индивидуальной и групповой учебной работы развивает осознанность позиции обучающегося, умение давать и получать обратную связь; помогает преодолевать внутренние барьеры, страхи, стереотипы, мешающие эффективному развитию и освоению нового.

¹¹ См. описание упражнения в приложении 1 «Методы практической образовательной работы».

4.3. Специалист по образовательной работе со взрослыми

Специалиста по образовательной работе со взрослыми называют андрагогом.

Андрагог – специалист высокой квалификации, обладающий комплексом специализированных андрагогических знаний, умений и навыков, обеспечивающих образовательную деятельность со взрослыми людьми с учетом специфики их образовательных потребностей и возрастных особенностей. Обладает системой знаний о приемах и формах образовательной деятельности для качественного обеспечения образовательного процесса.

В основе деятельности андрагога лежат принципы, которые определяют важные решения в формулировании целей обучения, отборе содержания и методов обучения.

- *Принцип равенства.* Андрагог – такой же участник группы, как и все остальные. Отсюда – и расстановка мебели (круг или полукруг, вместо рядов), и положение самого преподавателя (не стоять перед группой, а сесть в круг), и стиль речи (не докладывать и поучать назидательным тоном, а беседовать), и обращение к группе («участники», «Мы»). Ведущий настроен на то, что любая информация может обсуждаться и даже подвергаться сомнению.

- *Активное творчество.* Модератор должен так организовать занятия, чтобы новое знание не просто обсуждалось, но и самостоятельно формулировалось в микрогруппах с помощью наглядных средств.

- *Ориентация на личность,* стремление понять участника и поддержать.

- *Комфортность,* проявляющаяся в темпе занятия, в организации небольших перерывов, в использовании разминок, особенно когда появляются признаки усталости, в создании позитивного настроения, в умении вовремя пошутить.

Соблюдение этих принципов во многом зависит от культуры речи преподавателя, в которой проявляется его психологический, нравственный, эстетический потенциал, отношение к миру и к себе в этом мире, система ценностей, стиль общения. Понятие «культура речи» включает достаточно большой «набор» вербальных и невербальных средств. Применительно к деятельности андрагога особое значение приобретают: простота и ясность речи, четкое определение профессиональных терминов, умение общаться с аудиторией не «по написанному» и структурировать свое выступление, использование наглядных материалов, яркость и образность начала и конца встречи.

Преподаватель, ведущий образовательную работу со взрослыми, в практической деятельности выступает в нескольких «ролях». «Многоликость» профессии андрагога становится очевидной, если отметить его функции в работе со взрослыми обучающимися:

- *просветитель* – для соответствия этой функции андрагогу необходимо иметь харизму, обладать безусловным социальным и нравственным авторитетом среди людей;

- *«предупреждающий»*, который оказывает помощь в том, чтобы участник следовал выбранной траектории обучения;

- *«тьютор»* – который, при организации группового обучения способствует тому, чтобы каждый участник оставался индивидуальностью, имел возможность раскрывать свои уникальные способности;

- *тренер* – инструктор, который помогает осваивать определенные действия;

- *ментор* – советчик, наставник, обладающий значительным опытом в деле;

- *медиатор* – посредник между обучающимися;

- *фасилитатор*, который способствует тому, чтобы сложное знание переводилось в более простое для восприятия;

- *«проблематизатор»*, стимулирующий развитие интеллектуальной деятельности;

- *эксперт* – тот, кто отвечает на сложные вопросы;

- *мастер* – человек, способный показать образец.

Обдумывая собственную позицию в профессии, андрагогу следует ответить себе на ряд вопросов: кем я могу стать для этих взрослых людей, которые пришли учиться? каков мой профессиональный «багаж», в какой степени он может оказаться полезен для них? что я знаю о потребностях и интересах аудитории, находящейся передо мной? каких трудностей мне следует ожидать?

На практике андрагогу приходится решать задачи, связанные с созданием атмосферы открытости и доверия; согласованием целей, смыслов, основных ценностей, значимых для участников обучения; выбором образовательной стратегии; обращением к личному опыту участников, что позволяет интерпретировать взрослым человеком содержание образования, переводить его в «свою систему»; умением задействовать потенциал группы.

Андрагоги – теоретики и практики – обсуждают вопросы, связанные с профессиональной компетентностью специалиста, и здесь наблюдается определенная тенденция: каждое следующее поколение добавляет новые качества и умения, которые нужны практике. В принципе, это объяснимо: чем сложнее становятся жизненные реалии, чем шире область охвата андрагогики, тем большим инструментарием нужно владеть специалисту.

Например, в книге «Методы образования взрослых» (Ф. Пеггелер, Германия) названы следующие особенности преподавателя взрослых: способность к содружеству, заинтересованность в достижении определенных учебных результатов; постоянная работа над собой, умение создать благоприятный «социальный климат», обеспечивающий уважение преподавателя к высказываниям и мнениям взрослых учащихся, и возможность открытого обсуждения изучаемых проблем.

Брита Лонструп (Дания), говоря о профессиональной позиции преподавателя, в частности, размышляет об авторитарной позиции, о том, когда она бывает необходима, а когда, наоборот, вызывает негативное отношение. Гибкость преподавателя, его способность адаптироваться к запросам аудитории в то же время, вести ее за собой, порой вопреки ее желанию, – ключевая характеристика, *определяющая его своеобразие как андрагога*.

Ниже перечислим роли, которые берет на себя андрагог во время процесса обучения¹²:

- **«эксперт»**: профессионал, специалист, который передает знания, определяет содержание обучения, имеет собственную точку зрения, суждение в данной области знания;
- **«психолог»**: его задача – поддержка и развитие мотивации к учебе, разрушение психологических барьеров, мешающих процессу освоения новых знаний, преодоление страхов и развитие у участников чувства уверенности в себе; создание позитивного настроя;
- **«менеджер»**: организует процесс, задает в группе последовательность действий, следит за соблюдением временных рамок в процессе обучения, распределением функций в групповых процессах; заботится об учебных материалах;
- **«индивидуальный консультант»**: сопровождает процесс самообразования (постановка цели, помощь в выработке практических шагов для достижения цели и индивидуальных образовательных стратегий);
- **«ангел-хранитель»**: поддерживает каждого участника, обеспечивает удовлетворение физических потребностей; обеспечивает безопасность (в первую очередь, психологическую), невербально поддерживает идеи и действия участников, искренне радуется инициативам и успехам участников, ободряет застенчивых людей, подает им сигналы-поощрения.

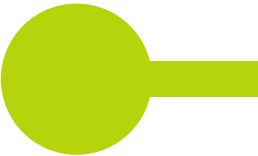
Показатели эффективности в деятельности андрагога:

- открытость и доверие взрослой аудитории по отношению к преподавателю;
- высокая степень внутренней включенности слушателей в работу и высокая активность участников;
- дружелюбная атмосфера в группе;
- искреннее обращение слушателей за помощью друг к другу и преподавателю;
- доброжелательная реакция на затруднения и проблемы, возникающие по ходу обучения у любого из его участников;
- свободное высказывание мнения, позиции;
- субъективная удовлетворенность результатами обучения на индивидуальном уровне;
- желание слушателей продолжить общение после окончания обучения.

Рассуждая о профессионально-значимых качествах личности преподавателя для взрослых, следует иметь в виду особые условия режимного учреждения, на базе которого организуется образовательная деятельность, что определяет специфику профессиональной деятельности андрагога как сотрудника пенитенциарного учреждения.

Взаимодействие с осужденными, в частности, может означать разный опыт. Наряду с адекватным поведением людей случается столкновение с поведением, которое затрудняет

¹² Перечисленные роли приводятся здесь для того, чтобы специалист мог их соотнести с собственной практической деятельностью, выявить те области и сферы деятельности, которые, возможно, нуждаются в улучшении.



процесс педагогического общения, с эмоциональными переживаниями и эмоциональной напряженностью, а также установками людей, которые деструктивно влияют на процесс общения. Следовательно, приходится признать, андрагог, будучи носителем «общечеловеческих» качеств, должен быть готов к тому, что в пенитенциарной системе его профессиональная деятельность является строго целенаправленной. Она регламентируется нормативными документами, а также предполагает наличие определенных пространственных рамок (помещение, в котором ведутся занятия). Преподаватель должен уметь действовать и принимать решения в условиях дефицита времени. В определенных (экстремальных) условиях учитель становится сотрудником учреждения, а это означает умение принимать и передавать информацию, оптимально расходовать ресурсы в случае, когда конфликт выходит за рамки учебной группы. Поскольку экстремальные ситуации отличаются именно тем, что возникают спонтанно и неожиданно, то могут потребоваться следующие специфические качества: умение точно и веско формулировать высказывания, придавать им верную интонацию; способность контролировать выражение лица, глаз, позы, движения при общении с осужденными; умение взаимодействовать с людьми эмоционально «заряженными», агрессивными; умение использовать методы словесного воздействия на большие группы, способности по внешним признакам определять готовность собеседника к агрессивным действиям.

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.

«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: 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: 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 её зовут, какие у неё 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.

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 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 карточке 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 повышения эффективности процесса обучения.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–30 минут.

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

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

«Круг жизни»

Цель

Сформулировать потребности, цели обучения.

Количество участников: желательно индивидуально.

Продолжительность: 20 минут.

Материалы: несколько листов бумаги А4, ручки.

Проведение

Участник получает задание нарисовать круг, разделить его на 8 частей, каждая из которых – важная часть его/ее жизни. В каждом секторе надо написать соответствующие названия. После того как задание выполнено, ведущий предлагает отметить три области, которые

ми участник максимально удовлетворен, и три – где удовлетворенность меньше всего. Далее участник выбирает один сектор, который вызывает наибольшую озабоченность, его также следует поместить «в круг» и «разложить» на 8 составляющих. Следующий шаг – ответ на вопрос ведущего: какие простые действия могут улучшить качество вашей жизни хотя бы на один балл по каждой составляющей? что вы можете предпринять, чтобы ситуация изменилась в лучшую сторону? Участники записывают ответы на вопросы. Фактически эти ответы – программа ближайших действий.

«Цели и планы»

Цель

Сформировать благоприятную атмосферу и сплотить участников, которые некоторое время будут совместно работать.

Количество участников: 15–20 человек.

Продолжительность: от 40 до 60 минут.

Материалы: листы бумаги А5.

Проведение

Ведущий делит группу на подгруппы по 5–6 человек. Это можно сделать по принципу их совместной работы над той или иной задачей либо произвольно.

Группе предлагается в течение первых 10 минут выработать коллективное представление о том, какой должна быть обстановка на образовательном мероприятии, какие условия комфортной и эффективной совместной работы необходимы для достижения общей цели (цели мероприятия). И обсудить, чего не должно быть в принципе.

Затем каждой группе поручается разработать план действий. Он должен включать перечень действий (или правил), которые надо осуществить, чтобы достичь общего результата.

Каждая команда презентует итоги совместной работы.

Примечание

В конце презентаций можно обсудить, насколько реалистичен план и какие факторы могут стать помехой на пути к успеху

«Пресс-конференция»

Цель

Знакомство участников и включение в тему.

Количество участников: любое количество участников.

Продолжительность: 30 минут.

Материалы: карточки и ручки по числу участников.

Проведение

Всем участникам образовательного мероприятия выдаются небольшие карточки, на которых они запишут по одному вопросу (вопросы могут быть ограничены темой мероприятия или ожиданиями участников от обучения), обращенному к кому-либо из группы. Затем все карточки собираются ведущим, который зачитывает вопросы, а те, кому адресованы эти вопросы, на них отвечают.

Вопросы могут не подписываться – в этом случае игру можно назвать «Анонимная пресс-конференция». Данный подход позволяет сделать игру более активной, так как вопросы становятся более интересными и прямыми. Ведущему необходимо отслеживать, чтобы не прозвучало вопросов, которые могли бы обидеть кого-либо из участников.

Карточки следует закрепить на доске, чтобы в конце мероприятия обсудить.

Примечание

В зависимости от количества участников можно увеличивать количество вопросов.

Ведущий, в зависимости от ситуации, может комментировать вопросы или ответы, но, делая это, необходимо быть корректным и чутким, чтобы случайно не обидеть кого-нибудь из участников.

«Пожелание»

Цель

Помочь участникам сблизиться, сплотить команду для достижения образовательных целей.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10–20 минут.

Материалы: не требуется.

Проведение:

Все участники садятся в круг.

Ведущий предлагает участникам высказать друг другу короткие пожелания на время совместной работы. Первый участник встанет, подойдет к любому другому, поздоровается с ним и выскажет ему пожелание. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь подойдет к следующему, и так далее до тех пор, пока каждый из участников группы не получит пожелание.

Примечание

Ведущему необходимо следить за тем, чтобы каждый участник получил пожелание.

При обратной связи после выполнения задания можно обсудить вопросы сотрудничества, командной работы. Обсудить возможность возникновения дискомфорта, если обращение к человеку не соответствует его потребностям и интересам.

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.

Фаза вхождения в тему

«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 еще один 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»

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.

«Выбери расстояние»

Цель

Первое знакомство с темой образовательного мероприятия.

Количество участников: 10–20 человек.

Продолжительность: 10–15 минут.

Материалы: заранее заготовленный символ темы образовательного мероприятия.

Проведение

Преподаватель заранее выбирает какой-либо символ, соответствующий теме (проблеме) образовательного мероприятия. Этот символ ставится в центре помещения, где проводится мероприятие. Участникам предлагается встать на таком расстоянии от предмета, которое отражает уровень их знакомства с темой, представления о ней. Для упрощения задания можно на каком-то расстоянии поставить на полу нулевую отметку. Затем участники по очереди одним предложением объясняют, почему они выбрали именно это место по отношению к нулевой отметке.

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 заполнены 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: 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: 10–15 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.

«Улыи»

Цель

Быстрый сбор информации, возможность получения обратной связи в экспресс-режиме.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 5–10 минут.

Материал: 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. Периоды 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.

«Коллажи»

Цель

Формирование нового видения темы образовательного мероприятия.

Количество участников: 15–20 человек.

Продолжительность проведения: 30–40 минут.

Материалы: ножницы, клей, скотч, цветные маркеры, листы блокнота, воздушные шары, нитки, журналы и газеты, которые можно разрезать.

Проведение

Ведущий образовательного мероприятия делит участников на мини-команды по 3–5 человек. Каждой команде необходимо сделать из всех доступных материалов коллаж по теме, которую называет ведущий. По окончании работы организуется выставка коллажей, при этом каждая группа поясняет свое творение.

«Рисунок в 4 руки»

Цель

Построение эффективной командной работы. Тренировка взаимопонимания участников при командной работе.

Количество участников: 15–20 человек.

Продолжительность: 30–40 минут.

Материалы: листы блокнота, разноцветные маркеры, акварельные краски, кисточки, стаканчики для воды, скотч.

Проведение

Ведущий образовательного мероприятия делит участников на команды по 3–4 человека. Участникам команды необходимо встать вокруг отдельного стола, на котором лежит чистый большой лист блокнота. У каждого участника в руке маркер или кисточка. Ведущий озвучивает тему, на которую командам необходимо нарисовать картину. При этом рисовать необходимо будет одновременно всем участникам мини-команды на одном листе. Разговаривать в процессе нельзя! Задача команды – за определенное время (10–15 минут) молча нарисовать полноценную картину по заданной теме.

После окончания создания картин команды презентуют получившиеся результаты, а также каждый член мини-команды рассказывает о своих ощущениях во время работы. Было ли ему комфортно? Как шла работа? Сразу ли каждый участник команды понял замысел картины и включился в работу? И т.п.

После дискуссии ведущий образовательного мероприятия подводит итог работы и дает свои комментарии относительно результатов работы команд.

«Выставка плакатов» (инфографика)

Цель

Представление результатов работы малых групп.

Количество участников: 15–20 человек.

Продолжительность проведения: до 30 минут.

Материалы: листы блокнота, цветные маркеры, акварельные краски, стаканчики для воды, кисточки.

Проведение

Ведущий делит участников на мини-команды по 4–5 человек и просит оформить плакат по теме образовательного мероприятия. После завершения командной работы все команды вывешивают свои плакаты на стену, создавая таким образом «выставку плакатов». Крат-

кие тезисы, рисунки, символы, использование цветных изображений повышает внимание остальных участников, которые рассматривают плакаты. Ведущий образовательного мероприятия приглашает участников познакомиться с плакатами коллег. У каждого плаката обязательно находится один участник из команды, которая создавала данный плакат. Участники обходят выставку, им предоставляется достаточно времени для ознакомления с содержанием плакатов и обсуждения их с другими участниками.

Если содержание плаката схематично или отличается сложностью, участники могут задавать вопросы одному члену команды, которая нарисовала данный плакат.

Примечания

При этом методе не требуется выслушивать долгие презентации. Каждый участник может самостоятельно решить, какие плакаты осмотреть бегло, а каким уделить больше внимания.

«Монолог вещи»

Цель

Содействовать развитию гибкого и творческого мышления и адекватной самооценки участников.

Содействовать активизации и развитию ассоциативного мышления.

Создать активную творческую атмосферу и позитивный настрой в группе.

Количество участников: оптимальное количество участников – 12–15 человек, однако метод можно использовать и в группах от 6 до 30 человек.

Продолжительность проведения: 15–60 минут в зависимости от активности участников образовательного мероприятия.

Материалы: стул

Проведение

Ведущий предлагает участникам превратиться в экспонат музея, какой-либо предмет. Участник сам решает, что он хочет «пригласить» на сегодняшнее занятие. Но этот «что-то» должен обязательно быть ему хорошо знаком, близок и понятен. После 5-минутной подготовки участники по очереди представляют своего «героя» в виде монолога от его лица. После того как монолог прозвучит, начинается вторая часть задания: пресс-конференция. Все участники могут задавать «гостю» вопросы. При этом они обращаются именно к герою монолога, то есть участник продолжает находиться в образе и отвечать от имени приглашенного.

При подведении итогов обсуждаются следующие вопросы:

- Как вы чувствовали себя в образе другого?
- Насколько монолог отражает общепризнанное представление о герое?
- Какие монологи вам показались наиболее интересными и почему?

Фаза подведения итогов

«Мудрый совет»

Цель

Осознание участниками результатов групповой работы.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность проведения: 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 («Блюдо удалось...», «Я бы добавил...», «Вышло невкусно, потому что...»).

«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 «X» и дает расшифровку:

X – Хорошо

X – Хотелось бы изменить

X – 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 настроения участников.

Количество участников: не ограничено.

Продолжительность: 20–25 минут.

Материалы: лист блокнота, маркеры.

Проведение

Ведущий образовательного мероприятия рисует на листе блокнота мельницу. Число лопа-

стей 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.

Разминки

«Танец рук»

Необходимо в паре делать медленные движения руками, разнообразными способами. Потом – то же упражнение в тройках, потом – в четверках.

«Настроение»

Участники ходят по комнате, при этом стараются ощутить свое тело, ноги, руки, позвоночник и голову. Затем нужно вспомнить настроение, с которым началось упражнение, и подчеркнуть это настроение походкой. Затем участники выражают походкой другое настроение («человек без сил», «счастливый человек», «человек, который получил хорошее известие», «человек, которому сделали комплимент» и др.) Помимо того что во время этой игры участники могут расслабиться и переключиться, игра развивает воображение, способность экспериментировать, готовность к открытому восприятию себя.

«Земля, воздух, огонь, вода»

Воздух. Участники стоя начинают глубоко дышать. Каждый представляет, что его тело – большая губка, которая впитывает воздух. Каждый старается услышать, как воздух входит все глубже, заполняет грудь, проникает к кончикам пальцев на руках, на ногах...

Земля. Участникам нужно почувствовать контакт с землей. Нужно сильно давить ногами в пол, стоя на месте, пошаркать... Это действие придает уверенность и стабильность.

Огонь. Участники двигаются наподобие язычков пламени, быстро перемещаются.

Вода. Участники представляют себе, что находятся в воде, делают мягкие свободные движения, следя за тем, чтобы двигались суставы.

«Равновесие»

Символическое упражнение, которое поможет обрести внутреннее равновесие. Участники должны сесть на край стула и начать раскачиваться из стороны в сторону до максимальной амплитуды. Постепенно нужно уменьшать амплитуду движений и приблизиться к центру, одновременно вытягивая позвоночник вверх. В позе полного равновесия нужно остаться в течение одной минуты.

«Достать звезду»

Участники должны встать, поставить ноги на ширину плеч. Поднять руки над головой, потянуться вверх. Теперь нужно потянуть правую руку вверх, как будто хочется достать с неба звезду. Потом расслабить правую руку и сторону тела, поднять левую. Представить себе, что снова хотите достать звезду. Дышать нужно равномерно и глубоко. Это упражнение помогает расслабить руки, плечи, позвоночник, стимулирует кровообращение и дыхание.

«Регулятор громкости»

Участники стоят в свободной позе. Каждый участник выбирает себе одну гласную. Задача: пропеть свою гласную, меняя громкость в зависимости от того, где находится ведущий – «регулятор громкости»: если он подходит вплотную к участникам, звук становится тише, если отдаляется, звук делается громче. Возникающая в процессе упражнения вибрация голоса помогает освежиться, снимает внутренние зажимы, раскрепощает голос.

Методы разминки, переключения внимания

«7up»

Цель

Развитие концентрации внимания и скорости реакции.

Создание рабочего настроения.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 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».

«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, начинает 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», 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.

«Елочка»

Цель

Дать участникам возможность немного подвигаться, переключить свое внимание.

Помочь участникам лучше почувствовать друг друга.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 5 минут.

Материалы: не требуется.

Проведение

Все участники сидят или стоят в общем кругу. Ведущий просит всех хором начать рассказывать любой хорошо известный всем стишок (например, это может быть текст песни «В лесу родилась елочка»).

После того как все подстроились друг под друга и нашли общий темп, ведущий сообщает следующее задание: участникам нужно вставать со стульев (либо если участники стоят, то садиться на стулья) каждый раз, когда в тексте появляется буква «о» (можно другие буквы)

«Летающие игрушки»

Цель

Активизация участников.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 5–10 минут.

Материалы: 5–6 маленьких плюшевых игрушек или мячиков.

Проведение

Участники стоят в общем кругу. Ведущий бросает мягкую игрушку одному из участников, который ловит ее и кидает следующему и т.д. пока игрушка не побывает у каждого из участников и не вернется обратно к ведущему. Когда игрушка возвращается к ведущему, он снова кидает ее тому участнику, который кинул вначале, и просит группу повторить и запомнить последовательность, кидая игрушку как можно быстрее, затем спрашивает группу, могут ли они еще ускорить темп.

После того, как группа достигает максимального темпа, ведущий сразу вслед за первой игрушкой кидает вторую, после нее третью и всех остальных, в результате чего игрушки летают везде, а участники приходят в состояние веселого сумасшествия.

Примечание

Можно проводить игру под музыкальное сопровождение.

Вариант: в момент бросания участник называет имя того, к кому летит игрушка.

Приложение 2. Раздаточные/ вспомогательные материалы

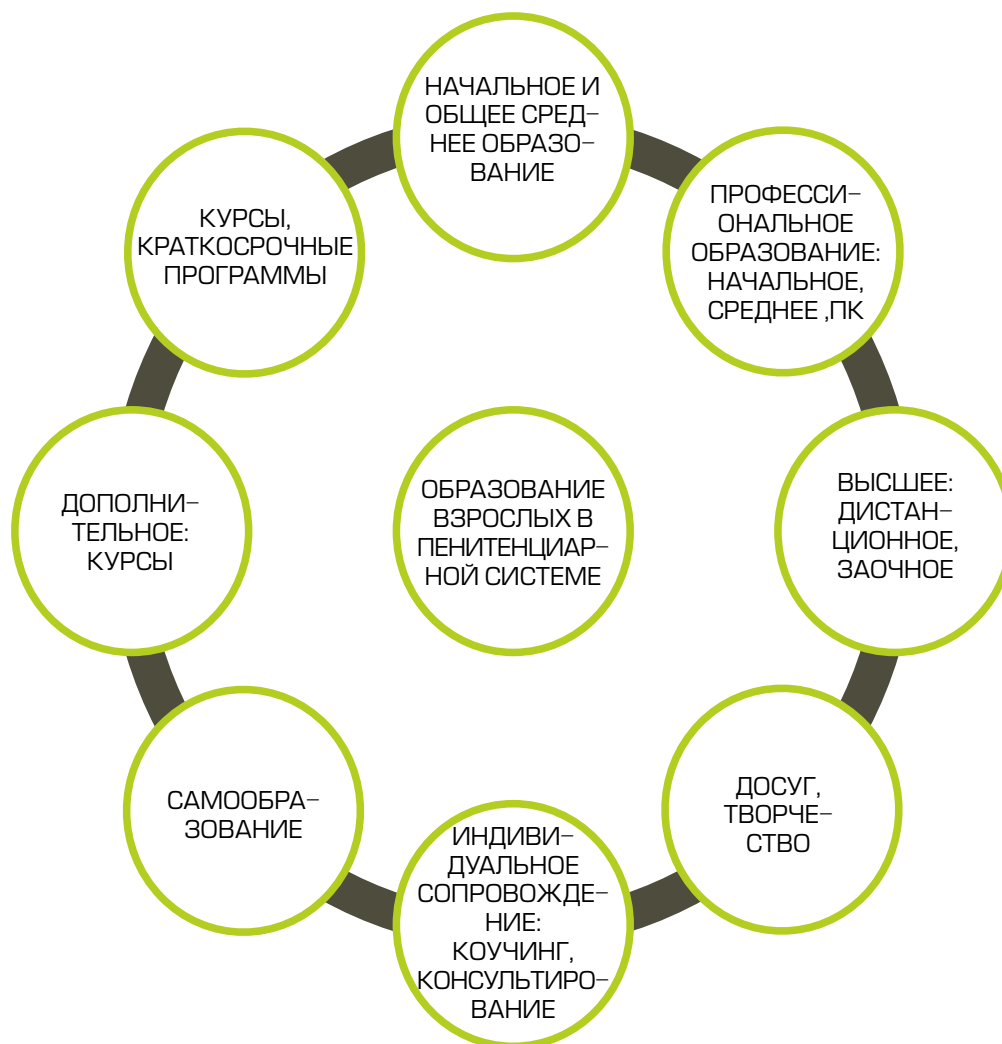
Приложение 2.1. Пошаговая модель разработки программы курса

Этапы разработки программы курса	Особенности этапа
1. Предварительный блок Определение контекста Описание окружения, среды, в которой будет реализована программа	Дает представление о том, в каком контексте будет реализована программа. Контекст мы определяем как факторы окружающей среды (человеческие, ситуационные, культурные, организационные), которые надо принять к сведению при создании программы.
2. Базовый блок Определение идей программы Формулировка целей программы	Содержит ключевые положения, определяющие специфику данной программы, ее отличия от аналогичных обучающих программ.
3. Инструментальный блок Создание образовательных планов	Создание плана обучения, то есть основы для взаимодействия между обучающимися, преподавателем и ресурсами (информацией). Программа отражает содержание, объем, логику и последовательность передачи знаний.
Тема изучения	...
Количество часов	... часов
Методы, приемы, формы работы	Метод 1, Метод 2...
Ожидаемые результаты	Участники освоили... Участники изучили...
4. Организационно-материальный блок Организация процесса обучения	Содержит информацию, связанную с процессом проведения занятий.
5. Блок оценки Формулирование планов оценки	Отражает характер получения обратной связи, осмысливания результатов обучения.

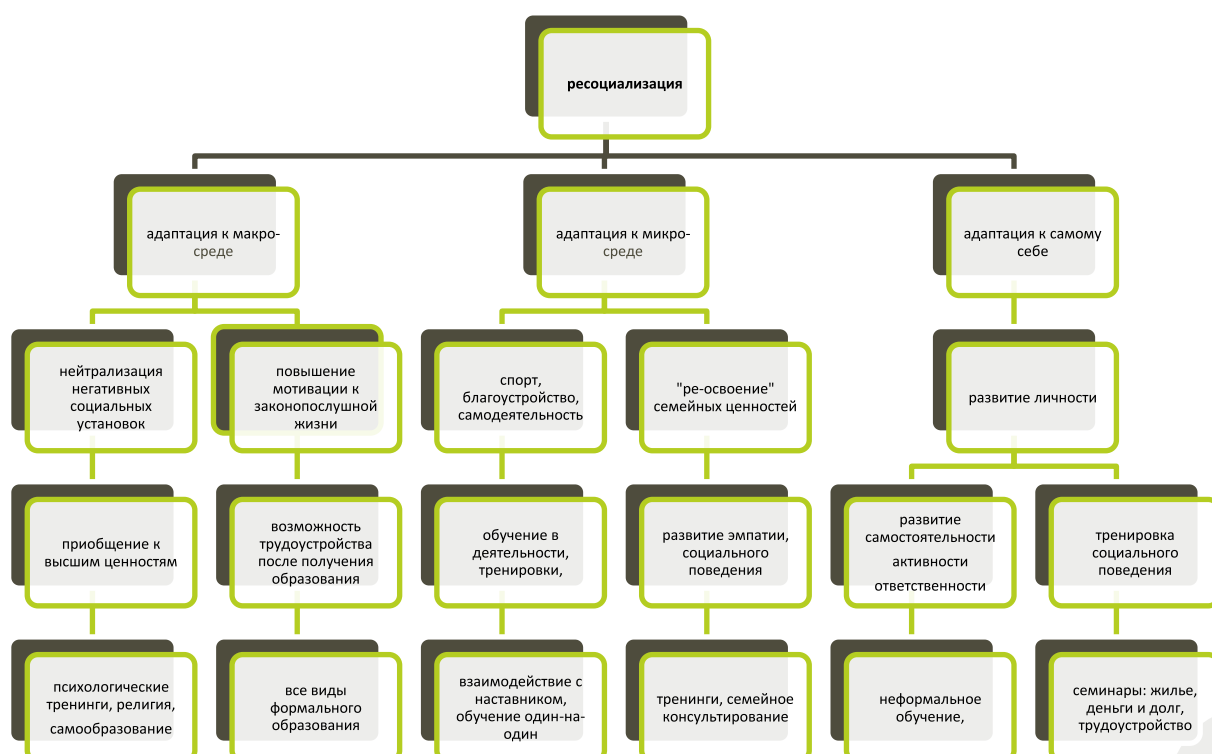
Приложение 2.2. Принципы обучения взрослых

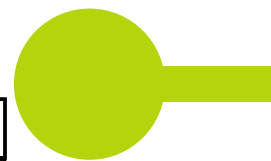
- ориентация на потребности: участие обучающихся в определении того, чему им следует учиться
- безопасность в окружении и в процессе
- диалог – центральный инструмент в обучении взрослых
- последовательность в содержании и в изложении обучения действием, на практике с последующей рефлексией
- уважение к участникам как к людям, принимающим решение
- воздействие на сознание, чувства; «включенность» опыта и возможность «прожить» процесс обучения
- ясные роли и роль развития
- работа в команде и малых группах
- вовлечение обучающихся в то, что они изучают
- необходимость оценивать («посчитать») результаты обучения

Приложение 2.3. Образование взрослых в пенитенциарной системе. Схема



Приложение 2.4. Пути и формы ресоциализации осужденных





<i>В основе классификации:</i>	<i>Виды/формы образования</i>
источник получения знаний	– формальное – неформальное – информальное
содержание (предмет изучения, область знания или освоения)	– гражданское – общее – прикладные ремесла – компьютерное – психология – искусствоведение
функция , которую образование выполняет в жизни взрослого человека	– компенсаторное – развивающее – профессиональное – общее – дополнительное – повышение квалификации
направленность воздействия	– интеллектуальное – эмоциональное – прагматическое
целевая группа , на которую направлен курс	– молодежь – работающие взрослые – женщины – социально незащищенные категории, в частности: пожилые, безработные, женщины, осужденные
статус организации , на базе которой проходит обучение	– государственное учреждение – коммерческое учреждение – негосударственное учреждение – некоммерческая организация (НКО) – общественная организация – международные организации
способ получения знаний	– очное – заочное – очно-заочное – дистанционное – краткосрочные курсы – регулярные встречи
вид организации обучения	– лекция – семинар – вебинар – тренинг – круглый стол – конференция – кружок

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ «ВЫГОРАНИЕ»? НЕ ДЛЯ МЕНЯ!

- [illegible]

(это ваши замечательные рекомендации, предназначенные самому себе!)

Приложение 2.7. Анкета по выявлению потребностей в обучении

Образец

В нашем учреждении планируется проведение обучающих мероприятий. Приглашаем Вас принять участие в подготовке и проведении. При составлении программ обучения постараемся учесть Ваши пожелания.

Ваши фамилия, имя _____

Отряд _____

Как Вы относитесь к возможности обучения?

- Обучение необходимо проводить регулярно
- Обучение иногда следует проводить
- Это не нужно

Какие темы обучения будут Вам полезны? _____

Готовы ли Вы лично принять участие в обучении?

Да Не уверен(а) Не знаю Нет

Какие сложности возникают у Вас в процессе выполнения работы?

Какие трудности возникают у Вас при взаимодействии с другими людьми?

Дополнительные знания в каких областях помогли бы Вам чувствовать себя более уверенно?
В первую очередь:

Во вторую очередь:

Какие формы обучения для Вас наиболее приемлемы?

- Лекции
 - Тренинги
 - Семинары
 - Дистанционное обучение
 - Индивидуальное обучение
- Другое _____

Какие обучающие мероприятия Вы уже посещали?

Мероприятие _____

Что именно понравилось? _____

Что хотелось бы изменить? _____

Что используется на практике? _____

Принимая участие в обучении, Вы, скорее всего, будете занимать следующую позицию (подчеркните):

- Пассивную
- Активную
- Еще не знаю
- Другое

Ваши ответы помогут нам организовать обучение так, чтобы оно было полезно и интересно для Вас! Спасибо!

Приложение 2.8. Методики тестирования. Выявление ценностных ориентаций

Пример

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений с окружающим миром. Она является ядром мотивации и поэтому так важна при определении потребностей в образовании. Предлагаемая методика изучения ценностных ориентаций основана на прямом ранжировании списка ценностей. Поскольку результат во многом зависит от адекватности самооценки участника, полученные данные следует сопоставлять с данными других методик. Преимущество ее, на наш взгляд, заключается в том, что сам испытуемый получает достаточно богатую информацию о самом себе, что может быть дополнительным стимулом для развития мотивации к учебе.

Автор теста М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Испытуемому предъявляются два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общенения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Следует попытаться понять индивидуальные стратегии и закономерности. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или неискренность ответов. Исследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Инструкция: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная ценность останется последней и займет 18-е место. Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Список А (терминальные ценности):

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры,

интеллектуальное развитие);

– продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);

– развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);

– развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);

– свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);

– счастливая семейная жизнь;

– счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);

– творчество (возможность творческой деятельности);

– уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;

– воспитанность (хорошие манеры);

– высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);

– жизнерадостность (чувство юмора);

– исполнительность (дисциплинированность);

– независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);

– непримиримость к недостаткам в себе и других;

– образованность (широта знаний, высокая общая культура);

– ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);

– рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);

– самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);

– смелость в отстаивании своего мнения, взглядов;

– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);

– терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);

– широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);

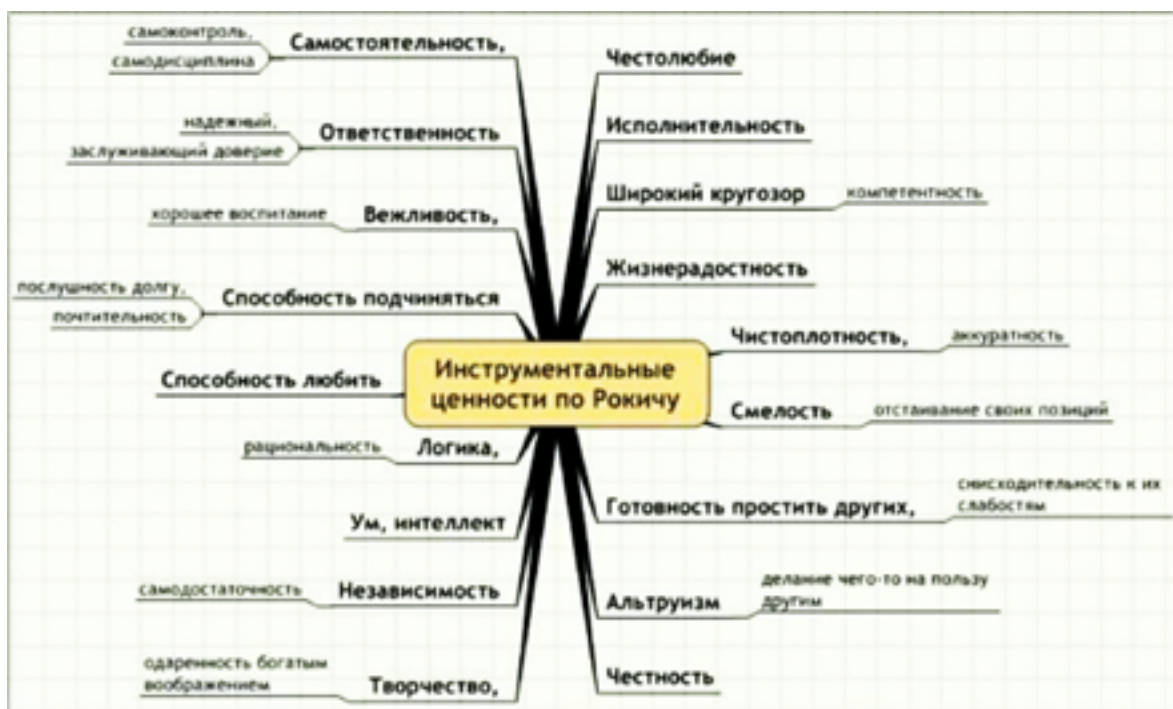
– честность (правдивость, искренность);

– эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);

– чуткость (заботливость).

Ключ, обработка результатов, интерпретация.

Тест Рокича «Ценностные ориентации»



Источник: <http://psycabi.net/testy/320-metodika-rokicha>

Приложение 2.9. Метод незаконченных фраз¹³

1. Я всегда хотел _____
2. Когда думаю об учебе, вспоминаю _____
3. Я был бы счастливым, если бы научился _____
4. Лучший учитель в мой жизни – это _____
5. В школе мои учителя _____
6. Учеба для меня _____
7. Уважаю людей, которые, в отличие от меня, _____
8. Если бы снова я стал молодым, стал бы изучать _____
9. Лучшее, что мне удалось совершить _____
10. Учиться во взрослом возрасте означает _____

¹³ Приведенные здесь фразы – образец, демонстрирующий, как работает метод. Бланк можно дополнить другими незаконченными фразами. Важно, чтобы на бланке с незаконченными фразами, который получает испытуемый, было достаточно места для ответа: недостаток места автоматически «сужает» пространство для ответа.

Приложение 3. Глоссарий по теме: «Введение в теорию и практику образования взрослых»

А

Адаптация — динамичный процесс приспособления индивидуума к условиям внешней среды. Выделяют три уровня приспособления: физиологический; психологический; социальный. Приспособление на социальном уровне, к которому относится адаптация социально незащищенных категорий людей, связано с понятием «социальная идентификация».

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 — структурно организованный набор вопросов, каждый из которых связан с целью проведения опроса.

Анкета с закрытыми вопросами — анкета, в которой заранее указаны категории ответов, например, или сам вопрос предполагает один из ответов «да», «нет», «не знаю».

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

Б

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

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

В

Взрослый — 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, и принимающий на себя полную ответственность за свою жизнь (в том числе экономическую и моральную) и поведение.

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.

Г

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 (образовательных) целей; наличие определенной структуры; существование в течение определенного промежутка времени; наличие ограниченного числа участников, допускающих общение и взаимодействие между ними.

Группа малая — форма работы в образовании взрослых, 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.

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.

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

Дискуссия — метод группового обучения, в котором участники группы в форме диалога обсуждают идеи (в устной форме) с целью решения проблемы или для 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 целями.

И

Иерархия потребностей по Маслоу — подразделение 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.

К

Каналы восприятия — восприятие действительности посредством пяти органов чувств. Визуальный — посредством зрения; аудиальный — посредством слуха; кинестетический — с помощью тактильных ощущений, запаха и вкуса.

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

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

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.

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

Конфликтная ситуация — условие возникновения конфликта. Выражается в артикулируемых 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.

Л

Лекция — традиционная форма обучения; предполагает структурированное изложение материала в виде монолога.

М

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

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») — человек, ведущий организованную работу с группой взрослых на основе принципов равенства и диалога.

Мозговой штурм (brain-storming) — один из активных методов групповой работы со взрослыми, предполагающий процесс генерирования творческих идей в группе, свободный поиск нестандартных решений вне критической оценки.

Мотивация к учебной деятельности — все факторы, обуславливающие проявление учебной активности: мотивы, цели, установки, чувство долга.

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

Н

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

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

О

Обмен опытом — обсуждение темы участниками обучения, знакомство с экспертной точкой зрения.

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

Образование неформальное — неорганизованное и часто не имеющее целенаправленного характера приобретение информации из любых источников (библиотеки, средства массовой информации, общение с друзьями, посещение театров, музеев или выставок).

Образование неформальное — образование, которое, как правило, не сопровождается выдачей документа или сертификата государственного образца.

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.

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. Базируется 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 длиною в жизнь — единственное средство адаптации человека к изменяющейся социальной и профессиональной среде и единственный способ сохранения идентичности человека.

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

Ожидания участников — субъективное предвосхищение результата обучения.

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

П

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. Теория иерархии потребностей (разработанная А. Маслоу) — разделение всех потребностей людей на пять групп (физиологические, безопасности, социальные, уважения, самовыражения). Основная идея ее заключается в том, что потребности формируются поступенчато, от «низших» к «высшим».

Преподавание — процесс организации педагогом учебно-познавательной деятельности учащихся.

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

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

Процесс обучения — ограниченный временными рамками процесс включения в различ-

ные формы освоения новых знаний, умений, ценностей, изменения жизненных позиций и установок.

Р

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

Ресоциализация — повторная социализация личности, которая осуществляется путем глубинного изменения установок, целей, правил, ценностей, норм. Ресоциализация приводит к существенным изменениям в поведении индивида. Параллельно с усвоением новых ценностей происходит разрушение принятых ранее негативных антиобщественных установок.

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

С

Самоидентификация — вопрос об отношении личности к самой себе, поиск адекватного способа взаимодействия с миром, окружающими, с самим собой и со своим прошлым. Играет важную роль в процессе ресоциализации.

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

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

Социализация — 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.

Социально-незащищенные категории граждан — люди, которые в течение долгого времени находятся за чертой бедности или имеют доходы ниже прожиточного минимума и не имеют отчетливых перспектив и плана позитивных изменений в своей жизни. К ним относятся: пожилые одинокие люди, инвалиды и люди с физическими ограничениями, многодетные и неполные семьи, семьи, потерявшие кормильца, мигранты, беженцы, осужденные. К ним примыкают маргинальные группы населения.

Стереотипы в процессе обучения — относительно устойчивый упрощенный образ представления об обучении (собственных возможностях, способностях в обучении, путях и способах обучения).

Структура процесса обучения — совокупность компонентов обучения как целостной педагогической системы.

Т

Творчество в сфере образования взрослых — новаторство в сфере практики, основанное на профессионализме и 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 тренинг (улучшение навыков межличностного общения, взаимодействия с людьми), индивидуальный тренинг (стандартная программа адаптируется под индивидуальный запрос), стандартный тренинг (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).

Усталость — временное снижение уровня работоспособности под действием фактора

длительно воздействующей нагрузки. Обусловлено физическим и психическим истощением. Возникает во время обучения и снижает процесс восприятия нового знания.

Учебный процесс — процесс обучения в конкретном учебно-воспитательном заведении (учебный процесс в общеобразовательной школе, в вузе, в колледже и т.д.).

Учение — непосредственно учебно-познавательная деятельность учащихся (восприятие, осмысление, запоминание, применение на практике и прочное усвоение учебного материала).

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

Эмоция — состояние, связанное с оценкой значимости для индивида действующих на него факторов и выражаемое, прежде всего, в форме непосредственных переживаний удовлетворения или неудовлетворения его актуальных потребностей.

Эмоциональная напряженность — психическое состояние, обусловленное предвосхищением неблагоприятного для субъекта развития событий. Психическая напряженность может возникнуть в условиях новизны, неясности, запутанности той или иной жизненной ситуации, в обстановке конфликтов, в сфере значимых для личности отношений, в различных экстремальных условиях, к которым, безусловно, относятся места лишения свободы.

Ю

ЮНЕСКО — крупнейший центр межправительственного сотрудничества в сфере образования взрослых. В организацию входят 188 стран, при ЮНЕСКО работает около 600 правительственных организаций. Основная идея ЮНЕСКО: образование взрослых является одним из уникальных способов устойчивого стабильного развития обществ вне зависимости от его ориентации.

Приложение 4. Список литературы. Ресурсы и источники

Андрагогика : Материалы к глоссарию. – СПб., 2004.

Беленские рамки действий. Использование широких возможностей обучения и образования взрослых в интересах благополучного будущего. Шестая международная конференция ЮНЕСКО по образованию взрослых КОНФИИНТЕА VI (Белен/Бразилия 1–4.12.2009). Белен, 2009. http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/working_documents/Belem%20Framework_Final_ru.pdf.

Вершловский, С. Г. Общее образование взрослых: Стимулы и мотивы. М., 1987.

Громкова, М. Т. Педагогика образования взрослых. М., 1995.

Змеев, С.И. Технология обучения взрослых. М., 2002. http://prepod.nspu.ru/file.php/185/Zmeev_SI_Tekhnologija_obuchenija_vzroslykh.pdf

Кулюткин, Ю. Я. Психология обучения взрослых. М., 1985.

Лонструп, Б. Учим взрослых – с любовью. СПб., 2007.

Меморандум непрерывного образования Европейского Союза // Общество «Знание» России, 2001. <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>.

Минимальные стандартные правила обращения с заключенными / Портал ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/prison.shtml (дата обращения 17.09.2013).

Нордстром Нэнси М. 10 главных преимуществ LLL: http://www.selfgrowth.com/articles/Top_10_Benefits_of_Lifelong_Learning.html

Строева, Г.В. Интеллектуально–этическое развитие личности осужденного // Педагогический журнал. 2012. № 1. С. 129–153. URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-pedagogy-2012-1/10-stroeva.pdf>

Строева, Г.В. Педагогические основы самоисправления осужденных в образовательной практике исправительных учреждений. <http://lll21.petsu.ru/journal/article.php?id=2170>

Роджерс, К. Свобода учиться. М., 2002 <http://www.twirpx.com/file/429129/> (оригинал: Rogers, C. Freedom to learn: a view of what education might become. Columbus, OH: Charles Merrill, 1969, 358 pp).

Непрерывное образование и потребность в нем/отв. ред. Г. Ключарев М., 2005.

Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах/отв.ред. Г.Ключарев М., 2008.

Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе. М., 2003.

Фопель, К. Блокады, барьеры и кризисы в групповой работе М., 2003.

Poggeler, F. Methoden der Erwachsenenbildung – Mit ausfuehrlichem Personen–u. Sachregister : Herder : Freiburg, Basel, Wien, 1965.

Адреса сайтов по проблемам образования взрослых:

Всемирный Совет по образованию взрослых (ICAE) — www.web.net/icae.

Европейская Ассоциация образования взрослых (EAEA) — www.vsy.fi/eaea.

Финская Ассоциация образования взрослых (FAEA) — www.vsy.fi.

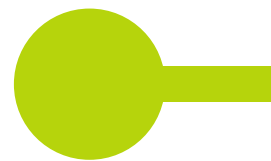
Скандинавская Народная Академия (NFA) — www.nfa.se.

Норвежский Институт исследований образования взрослых — www.nvi.no.

Национальная организация по образованию взрослых Англии и Уэльса — www.niace.org.uk.

Дайджест всемирной периодики по образованию взрослых (Carfax Publishing Company) — www.carfax.co.uk.

Dewey, J. Democracy and Education — www.ilt.columbia.edu.



Модуль 2.

«Введение в теорию и практику образования взрослых»

(в рамках проекта «Образование открывает двери»)

Разработчик: Ольга Агапова

Корректор: Людмила Малевич

Дизайн, верстка: Марина Шумская



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

Проект «Образование открывает двери» вносит вклад в гуманизацию системы исправительных учреждений в Республике Беларусь и продвижение образования как фундаментального права человека.

Проект реализуется на территории г.Гомеля и Гомельской области с января 2015 г. по декабрь 2016 г.

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