

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, «ЯК ПРОВЕСТИ СУЧАСНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ» (ПІДГОТОВКА ТРЕНЕРІВ З НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ) У РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ, ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Томас Урдзе, Олена Пехота, Оксана Іваць

№ з/п	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Як провести сучасний тренінг для дорослих
2	Автори програми	Томс Урдзе , член правління Saliadet.lv, експерт Європейської комісії та експерт з оцінки проектів в галузі освіти дорослих та онлайн-навчання, тренер Пехота Олена , директор ГО «Центр «Європейська освіта дорослих», Благодійного фонду «Пані», завідувач кафедри педагогічного менеджменту та педагогіки вищої школи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, доктор педагогічних наук, професор, член Української асоціації освіти дорослих (Україна), член Європейської асоціації освіти дорослих (Бельгія), м. Миколаїв Іваць Оксана , член Закарпатської обласної асоціації «Рівний – рівному», доцент кафедри менеджменту та інноваційного розвитку освіти Закарпатського інституту післядипломної педагогічної освіти, кандидат соціологічних наук, м.Ужгород.
3	Керівник групи (авторського колективу)	Пехота Олена , директор ГО «Центр «Європейська освіта дорослих», Благодійного фонду «Пані», завідувач кафедри педагогічного менеджменту та педагогіки вищої школи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, доктор педагогічних наук, професор, член Української асоціації освіти дорослих (Україна), член Європейської асоціації освіти дорослих (Бельгія), м. Миколаїв. тел. 0638164649, e-mail: pehelena@rambler.ru
4	Обґрунтування реалізації програми	Програма націлена на формування освітніх потреб, інтересів та компетенцій тренерів з неформальної освіти дорослих стосовно особливостей проведення сучасних тренінгів саме для дорослої людини, які враховують їх реальний життєвий досвід і розвиток найцінніших для різних цільових груп компетенцій. Викладач повинен по іншому будувати освіту, оскільки доросла людина може мати негативний досвід взаємодії з навчальними закладами, і тому має низьку самооцінку на попередньому етапі. Дорослій людині ідея пожиттєвого навчання повинна здаватися можливістю стати більш конкурентноздатною, а не загрозою. Пропонований курс передбачає підготовку тренерів з позицій професіоналізації з неформальної освіти дорослих як початківців, так і тих, хто хоче оволодіти найсучаснішими методами проведення тренінгів з дорослими людьми. Головне завдання викладача курсу – створити для учасників можливість навчатися за допомогою виконання різноманітних ролей, які залежать від потреб учасників та конкретної ситуації, в якій проводиться навчальний курс. Програма передбачає: – розвиток компетентності тренера з неформальної освіти дорослих на теоретичному, практичному та особистісному рівнях; – знайомство з механізмами та умовами особистісного та громадянського розвитку та саморозвитку; – засвоєння вимог до тренінгу для визначеної цільової групи; – аналіз основних понять тренінгу з неформальної освіти дорослих; – визначення специфіки тренінгу з громадянської освіти як форми навчання дорослих (переваги і недоліки).
		Програма спрямована на реалізацію актуальних змін у громадянському суспільстві України на рівні громад, їх лідерів та на ефективну взаємодію з місцевою владою.
5	Цільові групи та їх потреби	Основні цільові групи: – потенційні та працюючі тренери з неформальної освіти дорослих. Освітня потреба представників цільових груп полягає в отриманні компетентностей щодо проведення сучасного тренінгу для дорослих.

6	Мета освітньої програми	Головна мета – розвиток компетентностей тренера з неформальної освіти дорослих щодо проведення сучасного тренінгу: <ul style="list-style-type: none"> - розвиток навчальної мотивації дорослої аудиторії; - організація тренінгу (контроль приміщення, залучення учасників для оформлення простору; - контроль часу, дотримання регламенту; - конгруентність очікувань учасників та програми семінару; - ефективна організація різних форм навчання дорослих; - вибір оптимальних форм, методів і засобів з організації міжособистісної взаємодії тренера з дорослими, учасників між собою.
7	Завдання освітньої програми	Завдання: <ul style="list-style-type: none"> - поглиблення знань з освіти дорослих та її необхідності в сучасному суспільстві; - навчання тренера створювати навчальне середовище для цільової групи; - вироблення навичок організації групової роботи в ході тренінгу в її учасників; - вироблення навичок спостерігати й управляти процесами взаємодії людей в групі та підвищувати ефективність навчального процесу; - опанування учасниками тренінгу різних рівнів та аспектів спілкування, а також за-своєння навичок щодо організації ефективного процесу спілкування, в тому числі уре-гулювання конфліктів; - опанування сучасних підходів до учіння дорослих як найважливішої компетенції для досягнення успіху в громадському, професійному та особистісному житті.
8	Плановані результати	На основі набутих компетенцій сформована компетентність тренера з неформальної освіти дорослих щодо проведення сучасного тренінгу для дорослих. Набуття учасниками тренінгу досвіду створення власної тренінгової програми та пер-шого досвіду її втілення.
9	Тривалість програми	16 годин.
10	Тематичний зміст	Тема №1. Створення навчального середовища тренінгу. Тема №2. Розвиток та використання потенціалу групи в рамках командної роботи. Тема № 3. Спілкування.
11	Плановані викладачі	Пехота Олена , директор Центру «Європейська освіта дорослих», Благодійного фон-ду «Лані», завідувач кафедри педагогічного менеджменту та педагогіки вищої школи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, доктор педагогічних наук, професор, член Української асоціації освіти дорослих, автор близько 250 публікацій, серед яких – монографії, навчально-методичні посібники, статті в зарубіжних та фахових виданнях, м. Миколаїв. тел. 0638164649, e-mail: pehelena@rambler.ru Іваць Оксана , член Закарпатської обласної асоціації «Рівний – рівному», доцент кафе-дри менеджменту та інноваційного розвитку освіти Закарпатського інституту післяди-пломної педагогічної освіти, кандидат соціологічних наук, м. Ужгород;
12	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/ тренерів	Основні вимоги до викладача курсу: <ul style="list-style-type: none"> - мають вищу освіту з соціальних чи психолого-педагогічних наук, - кваліфікація у сфері навчання дорослих, - наявність гуманістичних цінностей і поваги до кожного учасника, - наявність досвіду роботи в сфері освіти дорослих, - комунікабельність в роботі з групою та командою тренерів, - наявність навичок фасилітаційного супроводу групової динаміки, - володіння вмінням організувати тренінг, - володіння сучасними методика проведення тренінгів, - володіння знаннями суті предмету.
13	Плановані навчальні матеріали	Навчальні матеріали: <ul style="list-style-type: none"> - статті в наукових та науково-методичних виданнях, - навчальна програма курсу «Як провести сучасний тренінг для дорослих», - роздруковки програми курсу по днях проведення, - навчально-методичний посібник для фахівців з неформальної освіти дорослих, ком-плект відповідних комп'ютерних презентацій, - комплекс вправ індивідуального використання, - набір дидактичного роздаткового матеріалу, - електронна версія матеріалів, що використовуються під час тренінгу, - щоденник учасника «Навігатор успіху», - підбірка зразків класичної музики, - сторінка на Фейсбукі «Центр «Європейська освіта дорослих». Миколаїв», в яких відо-бражено сучасні підходи та технології обраного напрямку.

ПРОГРАМА

«ЯК ПРОВЕСТИ СУЧАСНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ДОРОСЛИХ», РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Час	Тема / підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ь 1 – Створення навчального середовища				
8.30 – 9.00	Реєстрація учасників			
9.00 – 9.30	Відкриття семінару; знайомство; виявлення очікувань та наявних знань з тематики тренінгу; вибір способу організації навчального середовища.	Методи: вправи/ігри на знайомство та виявлення очікувань, письмове вхідне тестування. Навчальні матеріали: матеріали для проведення ігор, канцтовари та ін., тестові анкети.	Отримання знань про мотивацію та очікування учасників, знайомство з учасниками, створення контактного поля та творчої атмосфери в групі; оцінка наявних у учасників знань щодо тематики семінару-тренінгу.	Пехота О., Іваць О.
9.30 – 10.00 10.00 – 11.00	Особливості мети, змісту та методів освіти дорослих, їх відмінності від інших рівнів освіти. Освітні потреби, інтереси та місце учасників у навчальному процесі. Мета тренінгу для дорослих: реалізація цільових навчальних потреб групи шляхом формування відповідних компетенцій. Функції тренера: створення необхідних умов для: – оволодіння потрібними їм знаннями, уміннями, навичками, якостями, компетенціями, стратегіями, формами, методами навчання; – залучення дорослих, що навчаються, до діяльності в плануванні, реалізації й оцінюванні навчального процесу.	Роль тренера – зразок для наслідування. Роль тренера-експерт.	Набуття учасниками компетенцій щодо: – розвитку навчальної мотивації дорослої аудиторії; – організації тренінгу (контроль приміщення, залучення учасників для оформлення простору); – контролю часу, дотримання регламенту; – конгруентності очікувань учасників та програми семінару; – ефективної організації різних форм навчання дорослих; – вибору оптимальних форм, методів і засобів з організації міжособистісної взаємодії тренера з дорослими, учасників між собою.	Пехота О., Іваць О.
11.00 – 11.15	Перерва, кава-брейк			
11.15 – 12.00	Ролі викладача для дорослих: експерт, помічник, радник і наставник, співавтор, фасилітатор, суддя, модератор, тьютор, зразок для наслідування. Вплив цільових потреб учасників навчання на побудову логіки тренінгу та вибір методів тренером.		Набуття учасниками спеціальних навичок щодо – знання теми та зони «навчання»; – модерації; – коучингу. Набуття учасниками компетенцій щодо: – роботи з фліпчартом; – проведення вправ; – подача фідбеку;	
11.15 – 12.00	Метод у навчанні дорослих як шлях досягнення поставлених цілей, так і засіб забезпечення позитивної групової динаміки та сприяння учінню слухачів. Вплив цільових потреб групи та завдань тренінгу на вибір методів навчання. Класифікація методів навчання. Тренерські техніки.		– міні – лекцій; – управління динамікою групи.	

12.00 – 13.00	Особливості формування контактної політики і доброзичливої атмосфери у групі.	Методи: вправи / ігри на знайомства «Часточка мене», «Дерево життя», «Дозвольте представитися», «Будинок. Дерево. Собака» «Інтерв'ю з партнером» «Запам'ятовуємо ім'я». Навчальні матеріали: роздатковий матеріал для проведення ігор; відеоматеріали; канцтовари. Роль тренера-помічника.	Набуття компетенцій вибудови контактної середовища та створення доброзичливої атмосфери в групі під час тренінгу.	Пехота О.
13.00 – 13.30	Перерва на обід			
13.30 – 14.15	Як зробити навчальний процес та результати навчання помітними. Рефлексія як інструмент визначення динаміки розвитку групи в тренінгу для дорослих. Види рефлексії (індивідуальна, командна, групова, за результатами тренінгу), спіральний підхід.	Методи: вправа «Установлення зв'язку з темою»; міні-лекція; дискусія. Навчальні роздаткові матеріали. Роль тренера – модератор, суддя.	Отримання учасниками знань щодо основних положень ефективної комунікації; знайомство з маркерами налагодження контактів; формування навичок взаємодії у групі.	Пехота О.
15.30 – 15.45	Перерва, кава-брейк			
15.45 – 16.30	Умови та матеріально-технічне забезпечення навчальної кімнати для проведення тренінгу.	Методи: міні-лекція; ситуативна гра. Навчальні матеріали: кейс тренера.	Набуття учасниками компетенцій щодо: – «спорядження» тренера; – умілого використання предметних ресурсів тренера; – усвідомлення необхідності готовності тренера до розв'язання різних ситуацій під час роботи з групою.	Пехота О.
16.30 – 17.00	Рефлексія. Роль тренера – модератор, суддя.			Пехота О., Іваць О.
Д Е Н Ї 2 – Розвиток та використання потенціалу групи в рамках командної роботи				
9-00 – 10-45	Групові процеси і розвиток групи.	Методи: міні-лекція; рольова гра «Оркестр», робота з картою положень конструктивної команди Корей М.С. та Корей Г. Навчальні матеріали: відео сюжет, іграшкові музичні інструменти, анкета оцінки функціональної спроможності групи.	Отримання учасниками знань щодо: групових процесів, особливостей розвитку групи та співвіднесеності понять «група» «команда»; ознак ефективної конструктивної команди. Отримання навичок: визначення рівнів зрілості та розвитку групи-команди; навичок фасилітатора групової роботи.	Іваць О.
10-45 – 11-00	Перерва, кава-брейк			
11-00 – 12-30	Моделі розвитку команди.	Методи: міні-лекція, презентація історій успіху, робота в групах над розв'язанням тематичних кейсів та їх презентація. Навчальні матеріали: презентація, роздаткові матеріали.	Отримання учасниками знань щодо етапів формування команди та навичок її послідовної трансформації; визначення командних ролей та трансформації ролей тренера.	Іваць О.М.
12-30 – 13-30	Перерва на обід			
13-30 – 15-00	Способи та форми ефективної комунікації	Методи: вправи «Картки для модератора», «Приклади з життя», «А що, якщо», «Точки зору», «Мозковий штурм», «6.3.5», «Модель GROW», «Розв'язання завдань в три етапи». Навчальні матеріали: таблиці, схеми, роздатковий матеріал, анкета	Отримання учасниками знань: способів і форм подачі інформації задля організації колективної роботи; знань про комунікативні стилі та ситуації використання.	Іваць О.
15-00 – 15-15	Перерва, кава-брейк			

15-15 – 16-45	Групове та самостійне прийняття рішень	Методи: міні-лекція; індивідуальна робота, робота в групах, розв'язання прикладних кейсів; гра «Аварія на кораблі» Навчальні матеріали: роздатковий матеріал до гри, анкета	Отримання учасниками знань підходів до прийняття рішень та психологічних пасток у процесі прийняття рішень; бар'єрів, що обмежують раціональність процесу прийняття рішень та причин помилкових рішень. Отримання навичок планування процесу прийняття колективних рішень.	Іваць О.
16-45 – 17-00	Перерва, кава-брейк			
17-00 – 17-45	Групове та самостійне прийняття рішень	Методи: аналіз та підсумки гри «Аварія на кораблі»; дискусія.	Отримання знань про причини помилкових рішень та отримання навичок ідентифікувати помилкові рішення; навичок проведення психологічних ігор.	Іваць О.
17.45 – 18-00	Рефлексія			Іваць О.
Д Е Н Ь 3 – Спілкування				
9.00 – 10.30	Анатомія спілкування. Модель 4 каналів, що розподіляє процес спілкування на 4 рівні Фрідемана Шульца фон Туна.	Методи: міні-лекція, аналіз ситуацій.	Набуття учасниками компетенцій щодо: – різних рівнів та аспектів спілкування, які дозволяють на основі даних особливостей підвищити його рівень у групі: – мовної (словниковий запас) культури тренера; – мовленнєвої (інтонація, активне слухання, міміка, жестикуляція, позиція) культури тренера	Пехота О.
10.30 – 10.45	Перерва, кава-брейк			
10.45 – 12.00	Односторонні та двосторонні спілкування.	Методи: семінар, аналіз ситуацій, вправи щодо налагодження та тримання зворотного зв'язку. Роль тренера-фасилітатор	Набуття учасниками компетенцій щодо: – взаємодії між тренером і учасниками групи; – планування затрат часу під час двостороннього спілкування. Знання учасників щодо понять «односторонні і двосторонні спілкування».	Пехота О.
12.00 – 13.30	Надання та тримання зворотного зв'язку. Принципи спілкування.	Методи: дискусія, вправи щодо налагодження та тримання зворотного зв'язку. Роль тренера-порадник і наставник	Засвоєння учасниками рекомендацій (за мотивами ідей психолога К. Роджерса), спрямованих на забезпечення налагодження і підтримання зворотного зв'язку в інформативний та легший для сприйняття спосіб.	Пехота О.
13.30 – 14.30	Перерва на обід			
14.30 – 15.30	Вирішення конфліктів. Трансформація конфліктів у завдання.	Методи: рольова гра, стратегія «Я-повідомлення» на протизагу «Ти – нападам».	Набуття учасниками компетенцій щодо: – розв'язання конфліктів, – можливі дії у конфліктних ситуаціях, що виникли. Отримання учасниками знань та вмінь щодо вирішення конфліктів.	Пехота О.
15.30 – 15.45	Перерва, кава-брейк			
15.45 – 16.30	Роль тренера в конфліктній ситуації. Типи конфліктів: між учасниками і тренером, між членами групи.	Методи: аналіз ситуації, рольові ігри.	Набуття учасниками компетенцій щодо розв'язання конфліктів: – між учасниками і тренером; – між членами групи. Оволодіння принципами та інструментами продуктивного спілкування в конфлікті.	Пехота О.
16.30 – 17.00	Рефлексія за результатами тренінгу.			Пехота О., Іваць О.