

Основанная на компетенциях форма самоанализа преподавателя для взрослых (для ходатайствующих о 6-м уровне профессиональной квалификации)

Имя: Svetlana Smirnova

В первую очередь просим Вас оценить сквозные компетенции квалификации преподавателя для взрослых 6-го уровня.

№г	Краткое описание компетенции
1	Владеет сферой/темой/предметом, которые преподает. Поддерживает себя в курсе изменений и обновлений, которые происходят в профессиональной сфере. Учитывает новые научные и практические знания в сфере преподавания и исходит из требований учебной программы.
<p><i>Подтверждение компетенции (тах 2000 знаков)</i></p> <p><i>Я получила квалификацию преподавателя взрослых в 2016 году. И с этого времени моя жизнь изменилась кардинально. В качестве преподавателя за это время я проводила курсы, тренинги и мастер-классы в таких сферах, как:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- arvutikoolitus (töö programmidega Microsoft Office Outlook 365, Sympa, Infotec, Baan);- ettevõtte sisemised protsessid;- inimeste juhtimine ja stressijuhtimine;- tööõigusaktid- enesearendamine- töötute koolitamine <p><i>В течение этих пяти лет остались за спиной сотни часов лекций, тренингов, дискуссий, выступлений, консультаций, презентаций. Благодаря активной жизненной позиции, я совершенствовалась как в профессиональной сфере, так и в личном саморазвитии. Получая новую информацию, я всегда старалась сразу применять ее на практике.</i></p> <p><i>В 2015 году я стала руководителем по персоналу завода Fortaco. Вся работа, связанная с людьми требует в первую очередь повышенного внимания к себе, так как ты являешься примером не только для своих подчиненных, но и для работников, и для людей, с которыми контактируешь.</i></p> <p><i>Я всегда очень уважительно отношусь к людям и порой слишком демократично и мягко. Должность руководителя должна была научить меня жесткости, но мой стержень все-таки остался неизменным. Я научилась жесткости в принятии решений, но по отношению к людям я осталась мягкой. Меня убеждали, что со взрослыми людьми нужно быть строгой и уверенной, а я видела, что уважение и желание найти в каждом человеке хорошее зерно дает больше результатов.</i></p> <p><i>Десятки часов переговоров с людьми, сотни минут обратной связи, тысячи секунд мотивирующих выступлений - это то, что на мой взгляд давало людям веру в себя, зарождало мотивацию и помогло двигаться вперед. В моем отношении с людьми мне всегда помогли принципы, которые я впитала на курсе андрагогики.</i></p> <p><i>Я слежу за изменениями в области образования и новых направлений. И 2020 год для меня стал самым насыщенным по обучением. Во-первых, потому что я ушла с основной работы с целью реализовать свою мечту - открыть свой центр развития.</i></p> <p>https://www.facebook.com/100001852353257/videos/4859107957494235/</p> <p><i>И весь этот год я посвятила изучению таких направлений как: нейрографика, сказкотерапия, арт-терапия, психология, трансформационные игры.</i></p>	

Участие самой в различных обученных существенно расширило мой кругозор, взгляд на взрослого учащегося, новые методы обучения, необычные техники. Я узнала много нового из психологии, повысила в существенной степени свои знания и опыт ИКТ, провела сама онлайн мастер-классы и узнала закулисы подготовки и многие вспомогательные программы, которые полезны для тренеров и преподавателей.

В целом 2020 год стал для меня переломным не только в плане обучения, но и в новом осознании себя. Сделав решительный шаг, я очень четко осознала свои сильные и слабые стороны. Я многое преодолела в плане собственной самоидентификации. Рефлексия и осознанность стали не просто необходимостью, это стало стилем жизни. И если кто-то ругает 2020 год, то я могу сказать, что все сложности, которые он принес, дали мне силу и опыт. Этот год позволил сделать квантовый скачок в моем саморазвитии, и развития себя как профессионала.

2	Знает основные принципы образования взрослых и при проведении обучений исходит из особенностей взрослых учащихся.
---	---

Подтверждение компетенции (max 2000 знаков)

Участвуя в различных проектах и тренингах в качестве взрослого учащегося, я всегда стараюсь обращать внимание на те моменты, которые мне понравились или не понравились, которые вызвали у меня положительные эмоции, и которые заставили понервничать. Я подмечаю свои реакции и анализирую их, так как понимаю, что подобное может происходить и с участниками моих обучений и тренингов, когда уже я выступаю в роли преподавателя.

Для меня важна атмосфера, которая задается тренером или преподавателем. Именно настрой, эмпатия, чуткость преподавателя помогает запустить среди участников настрой на принятие информации.

При подготовке тренингов и обучений я всегда сначала задаю вопрос себе: "Если бы я присутствовала на этом тренинге, мне было бы интересно?" Этот вопрос всегда включает мою внутреннюю мотивацию для подготовки качественной информации, принимая во внимание особенности обучения взрослых людей.

Во-первых, для меня важно, чтобы информация была современной и применимой.

Во-вторых, я стараюсь давать информацию системно. Таким образом я создаю основу для планомерного усвоения информации. Это помогает укрепить в участнике веру в то, что учиться можно в любом возрасте и с любым базовым уровнем образования. Мне важно на каждом этапе получать обратную связь от участников, что информация у них усвоилась и мы можем двигаться дальше.

Более того, для меня важны комментарии и обмен опытом среди самих участников, потому что я понимаю, что опыт и знания взрослых участников обучения может быть даже больше, чем мой собственный. И это очень ценно, когда мы можем чему-то научиться друг у друга. И это третий аспект.

В-четвертых, я всегда держу в голове тот факт, что все участники имеют разный тип восприятия информации. Поэтому я строю свою программу обучения таким образом, чтобы у участников были задействованы оба полушария мозга (рациональное и творческое мышление). Подавая таким образом информацию, я могу быть уверена, что информация будет воспринята всеми участниками обучения, вне зависимости от их типа восприятия. Используя этот подход, я также облегчаю работу и себе. Так как эмоциональная и творческая часть восстанавливает мои собственные ресурсы и позволяет быть эффективной на протяжении всего обучения.

В-пятых, я пропускаю всю подготовленную информацию через самоосознание того, какие могут быть последствия обучения. И тут для меня важной целью является - мотивировать участников обучения к дальнейшему саморазвитию, зародить в них интерес к самостоятельному изучению предложенной темы, и, самое главное, к пониманию ценности их собственного опыта и знаний.

И последнее, но не менее важное - при подготовке информации, я всегда держу в голове тот факт, что участники группы могут быть разными по возрасту, по социальному статусу, иметь разный жизненный опыт и образование, иметь разный характер, разные привычки и предубеждения. Я понимаю, что

невозможно учесть все аспекты, но я следую принципу принятия разности каждого человека и уважения к его личному мнению и жизненным взглядам. "У каждого человека свой О'Кей"-этот принцип я использую всегда и везде, чтобы не возвыситься над людьми, но и, чтобы сохранить чувство собственного достоинства. Этот принцип означает, что каждый человек имеет право находится на том уровне понимания, развития и осознанности, на котором находится в данный момент. Этот принцип удерживает меня от осуждения поведения человека, но дает право высказать и свое мнение и жизненную позицию.

3	Ценит взрослого учащегося, придерживается этических норм, следует кодексу профессиональной этики преподавателя взрослых и требованиям конфиденциальности. Поддерживает имидж профессии.
---	---

Подтверждение компетенции (тах 2000 знаков)

На обучении по программе преподаватель взрослых пять лет назад, на меня особое впечатление оказало изучение кодекса профессиональной этики преподавателя взрослых. Каждое слово настолько откликнулось в моей душе, что я цитировала слова и фразы кодекса. Но главное для меня их не цитировать, а соблюдать. И за это время я считаю, что я успешно прошла испытание моей приверженности следовать общечеловеческим ценностям и ценностям преподавателя взрослых. Приведу несколько примеров.

Год назад в процессе обучения сказкотерапии нам дали в качестве обучающего материала методику Т.Д.Зенкевич-Евстигнеевой. Мне она очень понравилась. И мне хотелось ее использовать в своих мастер-классах. Я очень уважаю автора методики и я написала ей личное сообщение с вопросом о том, могу ли я ее методику использовать для создания своих мастер-классов. Это было ценно для меня получить ее разрешение лично, а также познакомиться с автором метода Комплексной Сказкотерапии и наладить контакт для дальнейшего сотрудничества. На сегодня я являюсь сертифицированным сказкотерапевтом-практиком и членом Международного союза сказкотерапевтов. Члены союза также имеют обязательства по кодексу чести сказкотерапевтов и я это очень глубоко ценю и оберегаю.

В конце 2020 года я обучалась на курсах эстонского языка. Преподавателем нашей группы была женщина в возрасте, достаточно строгая и своеобразная. Так вышло, что у нас на занятии присутствовала молодая девушка, которая смешно чихала. На одном из занятий, на пич девушки преподаватель высказалась в ее адрес, на мой взгляд, абсолютно неэтично, сравнив ее с кошкой и повелительным тоном сказав, чтобы она чихала где-нибудь в другом месте. Мне было очень неудобно за такое поведение моей коллеги. На следующем занятии, я подошла к ней в коридоре и в очень вежливой форме сказала свое мнение о том, что для преподавателя взрослых такое поведение не является нормой. В ответ преподаватель сказала, что она считает, что имеет право делать такие замечания человеку, который младше ее по возрасту и добавила, что в традиции ее семьи, чихать вообще нужно очень незаметно. Я не вступила с ней в конфликт, потому что я уважительно отношусь к традициям и взглядам других людей, но я была рада тому, что смогла преодолеть свои внутренние стеснения и неудобства и обратить внимание моей коллеги на неэтичное поведение. Также я подошла и к девушке, попросив ее быть чуть более сдержанной в проявлении своих эмоций на занятиях, если она сможет.

И еще один пример, который важен для меня персонально тем, что я смогла осознанно распознать и преодолеть свою гордыню и извиниться за ошибочную информацию при всей группе. Тот случай дал мне внутреннюю уверенность и уважение к себе самой в том, что, если я принимаю на себя ответственность за собственную ошибку и имею силы честно в ней признаться, то мне будет легко принять и понять ошибку другого человека и его чувства в этот момент. Мой принцип, как руководителя, как родителя, как человека и как преподавателя по отношению к ошибкам звучит так: "Не страшно ошибиться, страшно не признать ошибку и не вынести из нее определенный опыт". Надо сказать, что благодаря этому принципу я строила и строю отношение доверия между мной и другими людьми.

По отношению к взрослым учащимся я всегда стараюсь следовать этическим нормам кодекса, уважая личность каждого и пытаюсь открыть в человеке его лучшие стороны. И несколько раз я слышала в свой адрес такие комментарии: "Светлана, вы же меня совсем не знаете. Я ведь могу быть плохим человеком, выйдя из аудитории. Но вы так уважительно ко мне относитесь, что это заставляет меня быть лучше, чем я есть на самом деле".

4	Придерживается правовых актов, регулирующих сферу обучения взрослых и другие сферы, связанные с Вашей работой
---	---

Подтверждение компетенции (тах 2000 знаков)

Являясь руководителем по персоналу на большом предприятии, я всегда следовала букве закона. Это особенно важно, когда вопрос касается трудовых отношений. Следование правилам, внутренним распорядкам и законодательным актам - это неотъемлемая часть ответственности руководителя, как для поддержания репутации предприятия, так и личной репутации.

Сейчас, являясь членом правления и руководителем своих собственных фирм, я продолжаю следовать букве закона. Это касается всей финансовой деятельности предприятий.

Я постоянно консультируюсь и отслеживаю изменения в законодательстве, так как ко всему прочему веду еще и бухгалтерию фирм.

Когда в 2014 году я заняла пост главного бухгалтера на предприятии, я четко сформулировала для себя отношение к третьим организациям, таким как трудовая инспекция, налоговый департамент, аудиторские конторы и т.д.: "Эти организации выполняют свою работу. Моя работа состоит в том, чтобы вести делопроизводства и дела фирмы на должном уровне. Эти организации не палачи, а помощники. Я всегда могу задать вопросы и получить помощь для того, чтобы моя работа была выполнена в соответствии с требованиями закона". В дальнейшем, будучи руководителем, я передала этот подход и моим подчиненным. И я считаю, что такое отношение верное, так как оно убирает страх, но включает самоорганизованность и самоответственность.

На данный момент я провожу трудовые клубы для безработных, общаюсь с разными людьми и вижу, что люди не всегда знают свои права и обязанности. Одна из тем, которая входит в программу Рабочего клуба для безработных, является тема Трудового договора. В ней я даю базовые знания людям о том, на что стоит обратить внимание в трудовых отношениях. В свою очередь я всегда внимательно слушаю истории участников обучения, которые дают мне много дополнительной информации. Эти рассказы расширяют мой собственный кругозор возможных ситуаций, нарушений законов и скользких вопросов, исследование которых развивает мои собственные компетенции.

В роли работника я сталкивалась тоже с разными ситуациями, и это для меня повод анализа того, как я не должна поступать сама, будучи представителем руководства фирмы.

Я всегда пользуюсь возможностью получить совет от представителя той или иной организации, или от юриста, если считаю, что моих собственных знаний и опыта недостаточно.

На данный момент мы создаем сайт нашего центра развития, где планируем проводить дополнительное обучение. Данный сайт мы также приведем в соответствие с требованиями министерства образования. При составлении учебных программ я ссылаюсь на инструкции по составлению учебных программ Haridus Ministerium.

При использовании и составлении материалов для моих курсов я соблюдаю закон об авторских правах.

При обработке персональных данных участников я следую закону и постановлениям, регулирующим использование и обработку персональных данных.

Все фотографии и материалы с курсов публикуются только при согласии на то участников курсов.

5	Дает учащимся обратную связь в течение всего процесса обучения
---	--

Подтверждение компетенции (тах 2000 знаков)

Для меня обратная связь - это не только инструмент преподавателя, но в первую очередь, очень важный этап развития человека.

Давать и получать обратную связь нужно учиться. Порой кажется, что давать гораздо проще, но как взрослый учащийся, я могу сказать, что принимать обратную связь - это сложный процесс. На принятие обратной связи влияют и личные установки, и текущее состояние, и ограничивающие убеждения нашего сознательного и бессознательного. И порой положительная и искренняя обратная связь может быть сознанием человека искажена и воспринята совсем по-другому.

Принимая во внимание эти аспекты, я всегда очень аккуратно даю обратную связь взрослым учащимся. В этом процессе я включаю весь свой потенциал эмпатии и чувствования других людей, потому что несвоевременная или неподходящая обратная связь может не дать нужного результата. Ведь цель обратной связи - дать другому человеку информацию, которая вдохновляет, мотивирует человека, задает новое направление, включает осознанность и позволяет запустить процесс рефлексии.

Поэтому обратная связь должна быть конструктивной. Эмоциональная обратная связь может быть только позитивная. Присутствие негативных эмоций в обратной связи не желательно. Лучше достигнуть ровного стабильного состояния самой и только после этого давать обратную связь. Это важно, потому что негативные эмоции в первую очередь отражают состояние самого преподавателя. И, если преподаватель сможет разобраться в своих эмоциях, то первоначальные мысли по поводу обратной связи скорей всего изменятся. И с большей вероятностью и обратная связь уже будет другой.

Когда я работала руководителем по персоналу, то в мои обязанности входило обучение руководителей среднего звена как правильно давать обратную связь своим подчиненным. В процессе работы я сама провела сотни часов развивающих бесед, где неотъемлемой частью является процесс обратной связи. А в работе руководителем, обратная связь подчиненным - это ежедневный процесс. Обратная связь позволяет сотрудникам понимать насколько оценена их работа, понять значимость их усилий, результат их работы. Я всегда следую правилу: "Ругать нужно один на один, хвалить - нужно при всех!". Это же правило работает и в процессе обучения. Но на обучении важно принимать во внимание и чувства других участников, чтобы похвала одному не стала травматичным аспектом для других участников группы. Важно, чтобы обратная связь создавала поддерживающую атмосферу для всех участников.

Для меня важно, прежде чем давать обратную связь, построить с участниками атмосферу доверия. В таком случае, восприятие моей обратной связи будет менее искажено.

Благодаря теоретическим и практическим знаниям о процессе обратной связи, я легко даю обратную связь взрослым участникам. Мне помогает и моя интуиция, и мои знания, и опыт.

Обратную связь я даю в процессе всего обучения. Когда участники устали, обратная связь может быть "включением" в процесс. Когда у кого-то что-то не получается, обратная связь может стать мотиватором к продолжению обучения и исследования предмета обучения. В конце обучения или тренинга обратная связь позволяет запустить созидательный настрой на дальнейшее развитие.

Для меня лично, обратная связь - это помощник запустить осознанность взрослого учащегося. Я использую ее всегда, так как запускаются внутренние процессы и во мне. Через свои эмоции и ощущения, я могу также проанализировать себя как преподавателя.

Я прошу участников давать обратную связь друг другу и мне. Прежде, чем попросить обратную связь, я всегда коротко объясняю правила подачи обратной связи. Прошу говорить аргументированно. Для того, чтобы участники могли потренироваться в подаче обратной связи, у меня всегда есть в арсенале несколько упражнений. Чаще всего участники активно включаются в процесс, и предстают и в роли того, кто дает обратную связь, и кто получает. Но особенно им нравится наблюдать за процессом. Это дополнительно развивает навык рефлексии. Ведь наблюдатели могут проанализировать со стороны, как они могли бы повести себя в подобном диалоге, а также потом аргументированно сами дают обратную связь участникам процесса.

6	Использует корректный язык обучения (письменный и устный)
---	---

Подтверждение компетенции (max 2000 знаков)

Красивый и, самое главное, понятный язык подачи информации очень важен в процессе обучения.

Я провожу обучения на русском языке (это мой родной язык). Я владею эстонским языком на уровне B1 и английским языком на уровне B2. У меня был опыт проведения тренингов на английском языке. Для меня это сложно. Но я развиваюсь в этом направлении.

Письменный язык обучения используется в презентациях, раздаточных материалах, в написании информации на флипчарте. Грамотность любого текста показывает, на мой взгляд, уважение преподавателя к участникам обучения. Читать текст с ошибками неприятно в принципе, но также это и отвлекает внимание. И показывает отношение преподавателя к качеству обучения.

Устная речь очень важна. Причем важно не только содержание, но и эмоциональная составляющая речи. Когда я даю какую-то информацию, я всегда слежу за словами, которые я использую. Важно говорить "на языке участников обучения". Этот язык должен соответствовать уровню участников и теме обучения.

Если группа разнообразная, а это бывает чаще всего, то я стараюсь все новомодные и заимствованные из других языков слова расшифровывать или уточнять, всем ли понятно то, что я рассказываю. Понимание всех слов необходимо для качественного обучения. Человек, который недопонимает значение какого-то слова, теряет связь в восприятии информации. Нарушается процесс понимания и усвоения информации. Эту информацию я очень четко усвоила, когда специально проходила курс по основам обучения по теории Л.Рона Хаббарда.

7	Использует подходящие ИТ средства при подготовке, проведении и оценивании обучения; умеет находить достоверную информацию в интернете и использует ее в соответствии с законом о защите авторских прав; знает возможности дигитального обучения и умеет использовать подходящие методики для проведения э-обучения; умеет создавать, использовать и делиться э-материалами.
---	---

Подтверждение компетенции (тах 2000 знаков)

Для меня непросто дается работа с ИТ средствами. И раньше у меня было внутреннее сопротивление к освоению новых программ, устройств и т.д. Но я преодолела это сопротивление. Сейчас мои дети иногда удивляются, что у меня установлены программы, которыми даже они не умеют пользоваться.

Сейчас для меня ноутбук и телефон являются неотъемлемыми инструментами для работы, обучения и коммуникаций. Все обучения, которые я прошла за эти года, дали мне очень много опыта и знаний, относительно программ, которые я теперь использую в своей практике. Также обучения дали мне возможность наблюдать как мои преподаватели используют программы для различного направления обучений. В течение 2020 года я самостоятельно подготовила и провела первый онлайн мастер-класс. Это было достаточно стрессовое для меня мероприятие, хотя до этого момента по работе я часто участвовала в скайп митингах и обучениях. Но ведущим онлайн мероприятия была первый раз. Этот опыт позволил мне посмотреть изнутри на возможности онлайн обучения. На сегодняшний момент, я перестала бояться камеры, я уверенно организовываю и провожу онлайн мероприятия. Чтобы организовывать онлайн мероприятия, я параллельно развиваю и такие умения, как подготовка и поиск материала, создание презентаций, создание раздаточных материалов для участников, создание онлайн форм обратной связи, обработка видео и фото для создания и сохранения записи мероприятия, создание инструкций по организационным вопросам для участников онлайн мероприятия и т.д.

Сейчас для меня это уже не проблема организовать онлайн мероприятие. Я для себя прописала некий алгоритм, от которого отталкиваюсь в подготовке и организации онлайн обучений или мероприятий.

Для меня очень важна при организации обучения подготовка материала. Я отношусь с уважением к труду других людей и моих коллег, слеую требованиям закона о защите авторских прав, и общечеловеческим понятиям личных границ и прав любого человека.

Также свои ИТ компетенции я развиваю в процессе создания сайта и своей личной страницы для портфолио. Корректно оформленная информация на сайте и страничке является как профессиональным требованием к нашему центру обучения, так и к моим профессиональным компетенциям. Конечно же, я понимаю, что мне

всегда есть что улучшить и куда стремиться.

Создание э-платформ для обучения и работа в э-среде в наше время - это уже норма и новая реальность. И я рада, что в 2020 году для меня это хоть и было стрессом, но не было неожиданностью, что нужно развивать себя именно в области онлайн обучения и е-среды. Стресс был больше от того, что мне самой пришлось многое попробовать в первый раз. Но было интересно узнать при этом более глубоко возможности дигитальных обучений.

Теперь мне очень интересно разрабатывать новые методика для дигитальных обучений. В моей текущей деятельности эти методики связаны и со сказкотерапией, и с нейрографикой. Но также учебные программы, которые я буду предлагать в нашем центре развития, я планирую разработать как в формате живого общения в центре, так и в формате онлайн. Я сама проходила многие обучения по средством записанных видео лекций, и считаю, что в наше время - это хорошая возможность для занятых и активных людей. Это позволяет участникам обучения выбирать более комфортное и спокойное время прохождения обучения, опираясь на их рабочий график. Также это позволяет взрослому учащемуся улучшить самоответственность и развивать самодисциплину в процессе обучения. Такой метод подразумевает также разработку системы продуманного контроля усвоенных знаний для самого участника обучения. И это могут быть чек-листы, опросники, тесты для участников обучений.

Одним из своих достижений в области освоения дигитальных компетенций считаю разработку трансформационной онлайн игры, которую мы с коллегой (преподавателем взрослых Ольгой Волковой) придумали, разработали и при поддержке ИТ фирмы выпустили в свет. Эта игра универсальная. Она рассчитана на широкий круг пользователей и тем проработки. Игра может быть использована для командообразования и развития креативного нестандартного подхода для специалистов и руководителей. Игру можно использовать как для индивидуального развития, так и для групповой работы. Возможность проведения игры в онлайн формате позволяет снизить расход природных ресурсов (бумага, упаковка), а также расширить географию ее применения для международных организаций. Также с помощью этой игры становится возможным обучение на рабочем месте.

<https://www.facebook.com/660714991104607/posts/1102705776905524/>

Далее просим Вас описать основные компетенции, соответствующие 5-му уровню. Для каждой компетенции представлены показатели, которые мы просим Вас проанализировать в разделе *подтверждение компетенции*. Пожалуйста, продумайте, как по Вашему мнению каждая компетенция проявляется в реальной ситуации обучения. Опишите и проанализируйте действия, которые характеризуют Ваше поведение, фактические данные, если они подтверждают наличие компетенции, важные сведения о себе как о преподавателе. Приведите конкретные примеры.

Перечислите те подтверждающие материалы, которые приложены в э-портфолио, или укажите ссылку на них в разделе *Подтверждающие материалы*.

1. Подготовка учебного процесса

1.1 Предварительно выясняет и анализирует учебные и особые потребности конкретной группы и, исходя из них, ставит цели, планирует ожидаемые результаты и содержание обучения (смотри в Профессиональном Стандарте термины, перечисленные в Приложении 2)

Описание компетенции

(тах 2000 знаков)

Мои действия относительно выяснения потребностей группы зависят от того, какое обучение я провожу.

Если я выступаю в роли приглашенного преподавателя в фирму по проведению Трудовых клубов для безработных, и у меня нет возможности узнать до начала обучения никакую информацию об участниках, то потребности и запросы каждой конкретной группы я выясняю на первой встрече. Участники заполняют анкету с

перечисленными темами. Также мы устно обсуждаем в группе ожидания, с которыми участники пришли. Подобный опрос я провожу в конце первой встречи. К этому времени мы уже познакомимся, участники адаптируются к условиям, я расскажу им программу, поясню, если будут недопонимания и после этого уже проведу опрос.

На основании полученных ответов, я адаптирую программу и подготовленный материал под нужды, особенности и ожидания группы.

Измененную программу курса я направляю в Кассу по безработице, так как они являются основным заказчиком данного обучения.

Материал изменяю в зависимости от того, какой уровень восприятия информации я наблюдаю у участников группы. В процессе курса я также могу изменять подготовленные материалы, адаптируя или изменяя их под уровень группы. Обычно безработные люди - это особая категория взрослых учащихся. Они приходят на рабочие клубы, потому что их направили, а не по собственной инициативе. У большинства из них нет никакой мотивации обучаться чему-либо. Более того, мышление часто направлено не на собственное развитие, а на то, как сохранить дотацию и место в кассе по безработице. Я обратила внимание, что успешность работы группы зависит от того, какой настрой изначально задается преподавателем. И, если в самом начале обучения, мне удастся заинтересовать участников полезностью будущих знаний для их жизни в целом, создать атмосферу доверия, то дальнейшее обучение проходит в более продуктивной форме.

За 6 лет работы руководителем я провела много внутренних обучений на своем предприятии. Это были как индивидуальные обучения, так и групповые.

Для того, чтобы понять какие обучения необходимы конкретным работникам, на предприятии я составляла план обучения. Этот план строился на полученной обратной связи работников в процессе проведенной с ними развивающей беседы. Эти беседы проводили руководители подразделений самостоятельно или при моей поддержке. Развивающая беседа подразумевает устный опрос и диалог с работником один на один. В процессе этого разговора выясняются основные потребности и ожидания, недовольства и пожелания работника в его работе и в отношениях с руководителем.

При подготовке плана обучений и организации дальнейших обучений, принимались во внимание такие факторы как:

- опыт работника
- уровень профессиональной подготовки
- мотивация к развитию
- уровень образования
- занимаемая должность
- личные пожелания работника

Опираясь на анализ всех факторов, подбирался один из типов обучения:

- внутреннее обучение
- внешнее обучение
- индивидуальное обучение
- групповое обучение
- наставничество
- самообучение

Выяснение внутренних мотивов человека обучаться дает возможность преподавателю и руководителю управлять процессом обучения с большей эффективностью.

Ссылка на подтверждающий материал	(Подтверждающий материал) https://svetlana.novucenter.eu/kompetentsi-luhikirjeldus/toendusmaterjalid/
1.2 Составляет план обучения и планирует свою деятельность исходя из общей программы обучения (при ее наличии)	
Описание компетенции	<p>(max 2000 знаков)</p> <p>При проведении обучений в рамках Tööklubid у меня нет возможности менять время и место обучения. Но саму программу я строю таким образом, чтобы переходить от простого к сложному. Каждую встречу я планирую по времени, с учетом смены деятельности, сложности темы, количества заданий, ожидаемого результата обучения, перерывов и кофе пауз. Методы и материалы я подготавливаю таким образом, чтобы иметь вариативность в случае, если осталось еще время, группа изъявила желание получить дополнительный материал или проделать больше практики, если подготовленный материал оказался слишком сложным или наоборот слишком простым, если случились непредвиденные обстоятельства (например, поломка или отключение компьютера или проектора, отсутствие большого количества участников, переход на дистанционное обучение и т.д.)</p> <p>2020 год показал, что нужно уметь быстро адаптироваться к изменениям и разным ситуациям в жизни вообще. В процессе обучения навык быстрого реагирования на изменившиеся обстоятельства - тоже очень пригождается мне.</p> <p>Так, например, если сломался принтер и нет возможности распечатать дополнительный материал, то у меня всегда заготовлены задания, которые участники могут делать без каких-либо вспомогательных материалов.</p> <p>Или, если заболело большое количество участников, то я могу быстро адаптировать программу занятия под то количество участников, которое присутствует.</p> <p>Если я провожу обучение по заданной теме в первый раз, то план и материал я разрабатываю, согласно требованию заказчика или исходя из целей обучения.</p> <p>В случае, если обучение проводится по уже отработанной программе и материалу, то моя задача, на основании обратной связи каждой предыдущей группы улучшить программу, если это возможно.</p> <p>Опыт проведения обучения по разным программам дает мне право утверждать, что любая программа, план обучения, и даже выступление следует строить таким образом, чтобы у участников были задействованы оба полушария мозга. То есть практика и теория, аудио- и визуальное восприятие, монотонность и активность, аргументы/факты и творческие задания. Когда программа строится таким образом, это позволяет донести знания до участников любого типа восприятия информации.</p> <p>Каждое занятие я планирую таким образом, чтобы оно приближало участников к достижению поставленной цели обучения.</p> <p>Если занятия проводятся в рамках модуля или курса, то я ориентируюсь и адаптирую занятия в зависимости от того, какие результаты были получены на каждом предыдущем занятии. И, если какой-то метод или задание не были проведены, то анализирую нужно ли их проводить на следующем занятии или не проводить вовсе. Все зависит от того, насколько был усвоен материал участниками обучения.</p>
Ссылка на подтверждающий материал	(Подтверждающий материал) https://svetlana.novucenter.eu/kompetentsi-luhikirjeldus/toendusmaterjalid/

дающий материал	
1.3 Готовит содержание конкретного обучения и выбирает методику исходя из результатов, указанных в учебной программе, и обратной связи, полученной от прежних групп.	
Описание компетенции	<p><i>(тах 2000 знаков)</i></p> <p><i>Как преподаватель и организатор обучения я принимаю многие факторы при выборе методики, а именно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>цель обучения и ожидаемые результаты</i> - <i>имеющиеся средства и физическая среда обучения</i> - <i>форма обучения</i> - <i>содержание программы</i> - <i>возможность использования тех или иных методов</i> - <i>контингент участников обучения</i> <p><i>К каждому занятию или обучению я подготавливаю материал и выбираю методы, которые наиболее соответствуют данной группе и цели обучения. Если, например, у меня группа русскоязычных безработных и цель обучения дать им практические навыки и знания в оформлении сопутствующих документов для устройства на работу, то я выберу для них материал на русском языке, подготовлю теоретический материал по теме, покажу образцы, дам задание составить свои документы, проведу обсуждение получившихся документов, дам обратную связь и практическое самостоятельное задание для отработки навыков.</i></p> <p><i>Для того, чтобы материал программы максимально усваивался и воспринимался участниками обучения, я стараюсь соблюсти баланс практики и теории, визуального контента и аудиального. Сложность материала и приводимых примеров зависит от образовательного уровня участников обучения.</i></p> <p><i>Выбранная методика может меняться на основании полученной обратной связи, полученной от предыдущих групп. Например, после того, как одна группа прокомментировала видеоролик, который им показался сложным для восприятия, я заменила его на другой и попросила сравнить. Группа подтвердила, что он уложился для них гораздо лучше. Для следующей группы я сразу взяла второй вариант видеоролика. Группа восприняла его позитивно и все было понятно.</i></p> <p><i>Таким образом, я всегда вношу улучшения и обновления в любую программу, в любой курс или обучение, основываясь на обратной связи участников, анализа результатов предыдущих групп и самоанализа проведенного обучения. Такой подход позволяет мне посмотреть на обучение с трех сторон: участника, учебного материала и преподавателя. Улучшения также я делаю, принимая во внимание какой из этих трех сторон нужно уделить внимание.</i></p> <p><i>Для меня также важно, чтобы в процессе обучения выбранная мной методика, стиль обучения, информация давали участникам обучения мотивацию в освоении новых навыков. Поэтому для меня так важно, чтобы выбранная методика не вызывала блоков, а создавала дополнительные позитивные изменения в мышлении участников.</i></p> <p><i>Важно, чтобы выбранная методика и методы обязательно подходили и мне самой. Мне важно понимание и принятие проводимых методов, в противном случае, я буду чувствовать себя некомфортно и это будет влиять на качество подачи информации.</i></p>

Ссылка на подтверждающий материал	(Подтверждающий материал) https://svetlana.novucenter.eu/kompetentsi-luhikirjeldus/toendusmaterjalid/
1.4 Составляет и/или адаптирует учебные материалы исходя из учебной программы, логики изучения темы и возможностей учебной среды. Делает корректные ссылки на источники, следуя требованиям авторских прав.	
Описание компетенции	<p>(тах 2000 знаков)</p> <p>Учебные материалы я подбираю заранее, принимая во внимание тему обучения, контингент участников обучения, возможности учебной среды.</p> <p>Я готовлю программу каждого дня обучения, если это курс, и полную программу, если это разовое обучение.</p> <p>Чаще всего, я подготавливаю небольшую презентацию для обучения. Это служит в первую очередь планом обучения для меня.</p> <p>Так как могут возникнуть разные непредвиденные обстоятельства (у меня было несколько раз, что не работал проектор), то у меня всегда есть возможность дать планируемый материал в любом другом виде (устно, распечатки, отправить по э-почте и т.д.).</p> <p>Весь материал, который я даю в рамках обучения подкрепляется раздаточными материалами по теме, практическими заданиями, обсуждениями в группе, маленьких группах или в парах.</p> <p>Если участники обучения хотят получить какую-то информацию, которую они прочли в презентации, то я могу предложить им списать, могу распечатать или дать источник, где можно данную информацию найти.</p> <p>В презентациях и раздаточных материалах я всегда использую ссылки на источники. Есть материал в презентациях, который предоставлен фирмой заказчиком обучения. В этом случае, я озвучиваю, что данный материал принадлежит фирме. И сама я его в будущих обучениях, которые провожу для других фирм, уже не использую. Или могу по договоренности с заказчиком обучения использовать с указанием авторства материалов.</p> <p>В подготовке учебных материалов я следую логике изучения темы обучения, идя от простого к сложному, разбирая вспомогательные темы, обеспечивающие качественное усвоение материала.</p>
Ссылка на подтверждающий материал	(Подтверждающий материал) https://svetlana.novucenter.eu/kompetentsi-luhikirjeldus/toendusmaterjalid/
2. Проведение учебного процесса	
2.1 Объясняет учащимся цели, указанные в учебной программе (при ее наличии). Поддерживает учащихся в постановке индивидуальных целей, помогая связать их с целями учебной программы.	
Описание компетенции	<p>(тах 2000 знаков)</p> <p>В начале любого обучения я презентую участникам цели обучения. Даже если это выступление, мастер-класс или индивидуальное обучение, я всегда говорю о том, что нас ждет впереди и к какому результату мы идем.</p> <p>Я обсуждаю с участниками их собственные цели и ожидаемые результаты от обучения.</p> <p>Не всегда участники (особенно безработные, которых направили на обучение) имеют собственную цель на обучение. Точнее имеют одну цель - отсидеть и быстрее уйти. Если я вижу эту незаинтересованность, то я предлагаю все-таки найти плюсы в том, что</p>

	<p>участники оказались на данном обучении. Я всегда задаю вопрос: "Хотите ли вы просидеть и потратить 3 часа своей жизни на бесцельное сидение? Или найти пусть маленькую, но пользу от проведенного здесь времени". Я стараюсь пробудить в учащих осознанность по отношению к своей жизни и своему такому ценному ресурсу, как время. Также я рассказываю, где могут данные знания им пригодиться в жизни. Если мой рассказ не попадает в ценности жизни участников, мы идем дальше по программе. Но в конце каждой встречи (если это курс), и в конце обучения я возвращаюсь к вопросу о том, что после изучения материала участники думают о практическом применении полученных знаний в жизни. Очень часто участники меняют свое скептическое отношение на более открытое восприятие информации.</p> <p>Я стараюсь подготовить материал таким образом, чтобы каждый участник нашел в нем пользу для себя.</p> <p>Например, когда мы обсуждали программу Рабочего клуба с участниками, многие из них были скептически настроены. Тогда я предложила участникам взять из будущих курсов то, что они смогут унести. Это снизило напряжение. Я рассказала, что вся моя программа построена таким образом, чтобы в процессе обучения у участников поднялась мотивация, уверенность в себе и расширился взгляд на имеющиеся возможности. Я пояснила, что это то, что влияет на состояние самого человека и повышает уровень его внутренних сил для жизни в целом, и, как следствие, способствует более успешному поиску работы. Но так как часть не были заинтересованы в активном поиске, но испытывали внутренний дискомфорт, то такая дополнительная цель обучения у них вызвала интерес.</p> <p>Я всегда отдаю себе отчет в том, что у взрослых учащихся сформированный взгляд на жизнь и на многие вещи. Моя задача - не переубедить взрослых людей в чем-либо, а дать им повод для размышления и осознанности, а также пробудить интерес к получению и применению новой информации.</p> <p>Личные цели мы обсуждаем с участниками устно, и то, что они записывают для себя, я никогда не смотрю, чтобы не нарушать личных границ. Если кто-то из участников хочет обсудить более глубоко, я предлагаю сделать это индивидуально (если есть такая возможность).</p>
Ссылка на подтверждающий материал	<p>(Подтверждающий материал)</p> <p>https://svetlana.novucenr.eu/toendusmaterjalid-2-oppeprotsessi-labiviimine/</p>
2.2 Внедряет различные приемы для создания физической, психологической и социальной учебной среды.	
Описание компетенции	<p>(тах 2000 знаков)</p> <p>Когда я провожу обучения по заказу определенной фирмы, то у меня не так много возможности повлиять на помещение для обучения, так как фирма сама занимается выбором и арендой помещений. Но я точно могу повлиять на создание физической среды в любом помещении. Когда я проводила обучение от фирмы Meelevald в помещениях старого офисного здания, то я позаботилась о том, чтобы арендодатели соблюдали график уборки помещения, я развесила фотографии и плакаты, которые разнообразили серый цвет стен, я создала удобную коробку для хранения материалов, принесла с собой и оборудовала комфортную и уютную комнату для кофе-пауз, расставила мебель с учетом того, как будет заниматься группа. Я постаралась создать более комфортную обстановку и среду для обучения несмотря на то, что состояние помещения при первоначальном осмотре было ужасным (неприятные запахи в комнате отдыха, запачканные стены, непонятная расстановка мебели).</p>

	<p><i>Всегда в поле моего внимания были такие детали, как: наличие дезинфекции для рук, бумажные полотенца, одноразовые маски (в период, когда это необходимо), мыло и моющие средства для посуды, порядок в учебных материалах, проветривание помещения, туалетная бумага, наличие питьевой воды.</i></p> <p><i>Когда я проводила или организовывала обучения на своем предприятии, то для проведения я выбирала подходящее пространство (рекреацию, кабинет или конференц-комнату). Всегда обеспечивая кофе-паузы, перерывы, удобные средства для передачи информации (проектор, телевизор или флипчарт), комфортную расстановку мебели, удобное пространство в зависимости от количества участников.</i></p> <p><i>Для взрослых людей важна не только физическая среда, но и мотивирующая психологическая среда. Я уделяю особое внимание созданию среды, где людям будет интересно учиться, где они найдут ответы на свои вопросы, где они смогут чувствовать себя достаточно защищенными, чтобы раскрыть свои индивидуальные возможности. Работая с безработными, я отслеживала динамику в группе, насколько изменяется восприятие людьми даваемого мной материала по мере создания доверительной, позитивной и благоприятной психологической атмосферы в группе. Несмотря на то, что участники этих групп чаще всего немотивированные люди, мне удается достичь того, что у части из них повысилась мотивация развиваться, кто-то открыл для себя новые возможности, кто-то прошел даже трансформацию, кто-то начал обретать снова уверенность в собственных силах. Я применяю психологические тесты, энергетические практики, просмотр мотивирующих видео, интересные раздаточные материалы, развивающие креативное и позитивное мышление задания, делюсь способами поддержания физического и психологического здоровья, методами развития саморегуляции и стрессоустойчивости.</i></p> <p><i>Я считаю, что для взрослого учащегося — это очень важно вновь обрести интерес к жизни и развитию. И обратная связь участников обучения говорит о том, что мне удастся этот интерес у участников повысить. Практически все из окончивших мои курсы рассказывали мне о том, что мое уважительное отношение и построение обучения с ориентацией на позитивное мышление, дало им новый толчок к действиям не только по поиску работы, но в жизни в целом. И для меня это самая ценная обратная связь.</i></p> <p><i>Я всегда поддерживаю и иницирую рефлексию участников по итогам обучения. Мы обсуждаем что было полезно, что показалось сложным/слишком простым, что они возьмут с собой с обучения.</i></p> <p><i>В созданном мной центре развития и обучения я учла все свои знания и навыки для создания поддерживающей развитие физической среды. Психологическую и мотивирующую среду я создаю тщательно подбирая и разрабатывая методы обучения, исходя из потребностей каждого конкретного участника в индивидуальных обучении, и подходящих стилей обучения в групповых обучении.</i></p>
Ссылка на подтверждающий материал	<p><i>(Подтверждающий материал)</i></p> <p>https://svetlana.novucenr.eu/toendusmaterjalid-2-oppeprotsessi-labiviimine/</p>
<p>2.3 Проводит учебный процесс. При необходимости меняет последовательность и формы работы, вовлекая учащихся и учитывая потребности группы.</p>	
Описание компетенции	<p><i>(max 2000 знаков)</i></p> <p><i>В процессе обучения я предпочитаю смену деятельности. Для того, чтобы обучение проходило более эффективно, и информация усваивалась качественно, я чередую</i></p>

	<p><i>практические и теоретические задания. Так же как я чередую теорию и истории из жизни, или интересные факты и видео, связанные с темой обучения. Такой подход позволяет переключать правое и левое полушарие и вовлекать участников в процесс обучения.</i></p> <p><i>Я отслеживаю динамику развития группы, и в зависимости от того, где находится группа в данный момент, я могу менять методы обучения или переставлять местами задания.</i></p> <p><i>Так, например, если я вижу, что ресурс группы ослабел, я могу дать шуточное или креативное задание, или предложить сделать перерыв. Если я вижу, что в группе есть ресурс, то могу предложить поговорить. Взрослым участникам важно предоставлять возможность высказывать свое мнение, и построенная дискуссия или дебаты — это очень ценный метод для усиления ресурса группы. Важно здесь преподавателю быть модератором и отслеживать, чтобы в процессе дискуссии не возник конфликт, а было конструктивное обсуждение.</i></p> <p><i>Если я вижу, что кто-то из участников обучения имеет практический опыт и более обширные знания по изучаемой теме, то я могу привлечь этого участника в качестве эксперта. В этом случае мы выступаем партнерами. Я это делаю очень аккуратно, чтобы у остальных участников не возникло чувство заниженной самооценки. Другие участники имеют возможность высказаться по тем темам, в которых они специалисты. Не всегда это можно встроить в тему обучения, тогда я предлагаю участникам обсудить в парах их достижения и успехи в жизни и затем рассказать для группы, что они узнали друг о друге. Это позволяет каждому поддержать уровень самооценки, даже если человек считает, что у него нет никаких достижений. Всегда находится то, что с восторгом принимается группой.</i></p> <p><i>Я обратила внимание на то, что для групп безработных, например, выяснение потребностей лучше проходит не в письменной, а в устной форме. Обсуждение и блиц-опрос (используя разные вспомогательные карты-подсказки) позволяет взрослым участникам удовлетворить свою потребность в общении, а мне лучше понять эмоциональную сторону потребности участников.</i></p>
<p><i>Ссылка на подтверждающий материал</i></p>	<p><i>(Подтверждающий материал)</i></p> <p>https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-2-oppeprotsessi-labiviimine/</p>
<p>2.4 Замечает и распознает изменения в развитии группы, реагирует на ситуации способами, поддерживающими учебный процесс.</p>	
<p><i>Описание компетенции</i></p>	<p><i>(тах 2000 знаков)</i></p> <p><i>У меня большой опыт общения с людьми, как в предыдущей работе руководителем по персоналу, так и в моей преподавательской и организаторской деятельности. Этот опыт и теоретические знания о динамике группы и психологии людей помогают мне отслеживать изменения в поведении группы и участников.</i></p> <p><i>Если я замечаю, что кто-то из участников привлекает на себя внимание излишней активностью, то моя реакция - использовать его активность в мирных целях. Я могу попросить такого участника мне помочь, переключив его внимание на выполнение какой-то задачи. Иногда я могу подвести группу к тому, чтобы группа сама поставила такого участника на место. Но чтобы не разразился конфликт, я беру заключительное слово и прошу всех проанализировать происходящее. Выступая в этой дискуссии модератором. Чаще всего много и долго не приходится объяснять и обсуждать. Я как модератор задаю вопросы, которые приводят к принятию уважительного отношения друг к другу.</i></p>

	<p><i>Я человек, который не любит конфликты. Я стараюсь их избегать. Однако, конфликт для меня – это всегда глубокий анализ себя самой и ситуации в целом. Я понимаю, что через конфликт можно очень многое узнать о себе самой. Я знаю, что зона моего личного роста - это высказывание своей позиции по отношению к некорректному поведению. Я рада, что в моих группах такого не случилось. Но, если произойдет какое-то некорректное поведение в отношении меня или кого-то из участников, то я для себя имею план действий в этом случае. Мне очень помогли знания и опыт моих учителей, которые пережили подобные ситуации. Сейчас, в период такого большого количества онлайн обучений и мероприятий, я понимаю, что умение спокойно и уверенно ставить на место участников, проявляющих некорректное поведение - важный навык для преподавателя.</i></p> <p><i>Помимо конфликтных ситуаций, бывают и ситуации, когда взрослые участники саботируют выполнение заданий. В моей практике это было один раз, когда я проводила занятие в группе другого преподавателя. В этой ситуации я пошла путем “неотвлечения” от процесса. Участники отказались выполнять задание и отвечать на вопросы. Мы обсудили задание с другими участниками. Я выдала всем раздаточный материал и сказала, что ответственность за изучение материала и вовлеченность в процесс у нас с учащимися 100/100. Это значит, что я выполняю свои обязательства и свою работу с полной самоотдачей. Насколько качественно подходят к изучению предложенной темы сами учащиеся - это их ответственность и выбор. Я уважаю их решение в любом случае. Если бы я смогла продолжить работу с этой группой дальше, то с большей вероятностью, я нашла бы подход к участникам и вовлекла их в процесс более глубоко. Но так как обучение проходило только три часа я приняла решение следовать за большинством, чтобы заинтересованные участники не потеряли в качестве обучения.</i></p> <p><i>У меня есть примеры, когда люди скептически относились к выполнению различных заданий, но с каждым новым занятием их интерес повышался и к концу курса, они уже сами интересовались какие задания будем делать.</i></p>
<p>Ссылка на подтверждающий материал</p>	<p>(Подтверждающий материал)</p> <p>https://svetlana.novuceneter.eu/toendusmaterjalid-2-oppeprotsessi-labiviimine/</p>
<p>3. Анализ и оценивание учебного процесса</p>	
<p>3.1 Собирает у учащихся мнения об учебном процессе используя подходящие методы.</p>	
<p>Описание компетенции</p>	<p><i>(тах 2000 знаков)</i></p> <p><i>В моей копилке методов есть разные методы для получения обратной связи от участников и их мнения о процессе обучения.</i></p> <p><i>Я спрашиваю мнение участников на протяжении всего процесса обучения, а не только в конце занятия или курса. Это дает возможность рефлексировать как участникам, так и мне. Когда участники могут высказывать свое мнение и преподаватель их слышит и принимает во внимание сказанное, это дополнительно создает атмосферу доверия в группе.</i></p> <p><i>Я даже критику воспринимаю с благодарностью, а не как оскорбление. Но мы всегда договариваемся в начале любого обучения давать конструктивную обратную связь, уважая друг друга и время каждого из нас.</i></p> <p><i>Мне нравится предлагать участникам высказывать свое мнение в процессе беседы. Это позволяет мне задать наводящие вопросы, а участнику лучше осознать и понять свои</i></p>

	<p>чувства и то, что он хотел сказать. Таким образом я способствую более глубокому процессу рефлексии процесса обучения.</p> <p>Так как часто проводимые мною обучения, иницированы заказчиком обучения, то мне нужно собрать мнения в определенной, оговоренной с заказчиком форме. В этом случае, я поясняю участникам, что их мнение и обратная связь будут направлены третьим лицам. Это соблюдение этики.</p> <p>Если я собираю обратную связь исключительно для себя и анализа полученных результатов обучения, я также информирую об этом участников. И данную обратную связь использую только в озвученных целях.</p>
<p>Ссылка на подтверждающий материал</p>	<p>(Подтверждающий материал)</p> <p>https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-3-oppeprotsessi-analuus-ja-hindamine/</p>
<p>3.2 Выбирает подходящие методы оценивания и анализирует учебный процесс (исходя из запланированных целей).</p>	
<p>Описание компетенции</p>	<p>(тах 2000 знаков)</p> <p>Сразу после получения диплома Преподавателя взрослых, я поехала в Бат (Англия) для участия в обучении “Designing and delivering international training”-</p> <p>В рамках этого обучения я получила мощный толчок для анализа и усовершенствования своих подходов в подготовке обучений.</p> <p>Узнав несколько методов подготовки и проведения обучений, я дополнила свой алгоритм подготовки обучения, и теперь он выглядит следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - установить параметры предстоящего обучения с заказчиком - провести анализ потребностей целевой группы (через предтренинговый опрос или интервью, если это возможно) - если нужно, дополнительно исследовать ценности представителей целевой группы - определить цель обучения с точки зрения результативности и продуктивности - продумать контент обучения - выбрать методы и подход для подачи информации - составить детальный план обучения - подготовить материалы и активности - провести обучение - оценить обучение (рефлексия, результаты полученные) - отследить изменения после обучения (если это возможно) <p>Именно так было написано в моем эссе о результатах обучения. Кстати, за это эссе я получила первое место в конкурсе.</p> <p>Этот алгоритм я использую и сейчас. Это очень удобно, так как позволяет мне оценить и проанализировать разные этапы учебного процесса. Также этот алгоритм является основой для подготовки анкеты обратной связи.</p> <p>Оценить и проанализировать проведенное обучение — это для меня неотъемлемая часть обучения. Получая обратную связь от участников на определенных этапах обучения, я сопоставляю ее со своими мыслями и чувствами. Если что-то вызвало во мне дискомфорт, но никак не отразилось на участниках, я точно знаю, что мне нужно найти причину в себе и проработать ее. Если же, наоборот, я получаю в обратной связи информацию о том, что на каком-то этапе обучения часть участников испытала</p>

	<p>дискомфорт, это для меня сигнал к пересмотру и улучшению будущих курсов и материалов.</p> <p>Я очень ценю и всегда прошу участников максимально честно оценивать процесс обучения. Также я могу обсудить с группой свои сомнения и идеи. Это выводит на открытый диалог и позволяет еще лучше мне понять потребности учащихся и их отношение к процессу обучения.</p> <p>Разные методы я применяю для анализа и оценки результатов обучения. Это могут быть тесты, практические задания, а может быть открытый диалог или анкетирование.</p> <p>Выбор метода зависит от целей обучения, требований заказчика, темы обучения и других факторов.</p> <p>В каждой группе я подхожу к этому процессу индивидуально, опираясь также на состав и уровень группы.</p> <p>Рефлексия после каждого обучения позволяет мне находить зоны для собственного роста, развивать понимание взрослых участников, учитывая их особенности и разные потребности, а также улучшать с каждым разом качество обучения и преподаваемого материала.</p> <p>У меня есть привычка записывать свои мысли и идеи в специальной папке на компьютере. Это очень удобно, так как ничего не теряется, и я всегда знаю, где и что я могу найти. Я могу в любой момент вернуться к анализу и посмотреть на него свежим взглядом.</p>
<p>Ссылка на подтверждающий материал</p>	<p>(Подтверждающий материал)</p> <p>https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-3-oppeprotsessi-analuus-ja-hindamine/</p>
<p>3.3 Выбирает подходящие методы оценивания и оценивает достигнутые учащимися учебные результаты.</p>	
<p>Описание компетенции</p>	<p>(тах 2000 знаков)</p> <p>Каждое проведенное обучение оценивается мной с точки зрения соответствия ожидаемым результатам в нескольких направлениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - физическая среда - психологическая среда - достижение цели обучения - личный результат участников <p>Оценить насколько результаты обучения для участников близки к ожидаемым, позволяет построение обучения таким образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. я проговариваю цели обучения, которые прописаны в программе 2. я спрашиваю участников об их ожиданиях от данного обучения 3. мы обсуждаем, какой наилучший результат обучения участники могут достичь 4. на основании обсуждения я могу сделать некоторые выводы и внести небольшие изменения в план обучения 5. после проведенного обучения, я возвращаюсь с участниками к их ожиданиям и мы обсуждаем, что на их взгляд им удалось достичь 6. выбор метода оценивания зависит от того, какое это обучение и какой результат прописан в программе (тест, экзамен, анкетирование, интервью, самостоятельная работа и т.д.)

	<p><i>Если я работаю в группе с безработными, то достигнутым результатом обучения является, например:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - умение пройти собеседование при устройстве на работу, - умение самостоятельно заполнить и отослать документы для кандидирование на рабочее место - умение находить новые вакансии и т.д. <p><i>Согласно этим результатам, методы оценивания будут:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - интервью с участником и обсуждение использования полученных знаний в реальной ситуации - выполненная самостоятельная работа - самостоятельная работа с разными ресурсами по поиску работы и количество найденных вакансий в соответствии с запросом. <p><i>Если, например, я провожу мастер-класс, то результатом является выполненная участником работа. Анализирую работу, я могу также судить о том, насколько участник понял или не понял мои инструкции, насколько он проявил креативность, как использовал полученные знания.</i></p> <p><i>Любая оценка обучения дает возможность в первую очередь мне проанализировать, что я могу улучшить или изменить в будущем, чтобы обучение было более качественным.</i></p>
<p>Ссылка на подтверждающий материал</p>	<p>(Подтверждающий материал)</p> <p>https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-3-oppeprotsessi-analuus-ja-hindamine/</p>
<p>3.4 Информировать связанные лица о результатах обучения используя согласованный метод и опираясь на факты.</p>	
<p>Описание компетенции</p>	<p><i>(max 2000 знаков)</i></p> <p><i>Проводя обучения на рабочем месте на предприятии и получив обратную связь от участников после обучения, я подвожу итог, делаю анализ анкет обратной связи и сообщаю заказчику обучения (высшему руководству или руководителю подразделения) результаты. Чаще всего после обучения на рабочем месте у меня была возможность спустя время получить обратную связь от участников насколько им пригодились в рабочей жизни полученные знания, что они применяют и насколько изменились их компетенции, учитывая полученные и отработанные навыки.</i></p> <p><i>Если я провожу обучения для безработных, то обратную связь для фирмы -организатора обучения я даю в специальной форме, которую требует Касса по безработице. Данную форму я заполняю после беседы с участниками, а также учитывая свои наблюдения в процессе обучения.</i></p> <p><i>Когда я провожу индивидуальные консультации или тренинги, то третьим лицом, т.е. заказчиком обучения, я рассматриваю себя или клиента. Ведь мне и клиенту тоже важно понимать, как все прошло. Поэтому после проведенного мероприятия, я делаю короткий анализ полученной обратной связи и процесса обучения. И как-будто сама себе докладываю, что было удачным, а что нужно улучшить, с чем ушли участники, и достигла ли я поставленной цели. Такой подход я использую после любого тренинга. Он помогает для постоянного улучшения моей работы.</i></p> <p><i>В индивидуальной работе и индивидуальном обучении, мы обсуждаем результаты обучения к участником или клиентом, и я рассказываю или показываю ему мое оценочное суждение о том, насколько успешно прошел процесс нашей совместной работы.</i></p>

Ссылка на подтверждающий материал	(Подтверждающий материал) https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-3-oppeprotsessi-analuus-ja-hindamine/
4. Развивающая, творческая и научная деятельность в сфере образования взрослых	
4.1 Активно участвует в деятельности сетей сотрудничества и сообщества преподавателей для взрослых, высказывая свое мнение и делая предложения в сфере образования взрослых.	
Описание компетенции	<p><i>(тах 2000 знаков)</i></p> <p><i>Благодаря пройденному обучению на преподавателя взрослых, мой круг знакомых и партнеров расширился значительно. Со многими коллегами мы общаемся, поддерживаем друг друга, приглашаем друг друга на различные мероприятия. советуемся и делимся информацией о новых возможностях, в том числе и работы. Так как я имею большой опыт в работе с персоналом, меня пригласили коллеги из “Vestifex” участвовать в проекте по разработке сборника и онлайн ресурса, объединившему методы обучения на рабочем месте.</i></p> <p><i>Вместе с партнерами из Эстонии, Латвии и Литвы мы провели несколько брейнштормов, обсуждений и встреч в Эстонии, Латвии и Литве. После разработки методов и выделения основных направлений, мы проводили тестирование предложенных методов в организациях и предприятиях, на которых мы работали. Проект позволил мне улучшить мою собственную профессиональную деятельность на рабочем месте. В процессе тестирования и анализа разработанных методов, я развивала свои навыки, которые дали хорошую базу для реализации будущих проектов на предприятии.</i></p> <p><i>Тестирование новых методов, а также улучшение уже используемых ранее на моем предприятии, я также считаю результатом участия в проекте.</i></p> <p><i>Я разработала с командой руководителей по персоналу из других подразделений нашей компании новую форму развивающей беседы с персоналом. Также я разработала и начала проводить на регулярной основе обучающие семинары на предприятии, посвященные различным темам.</i></p> <p><i>Методы проекта и мои улучшенные навыки коммуникации, публичных выступлений и составления программ позволили мне с моими коллегами разработать и успешно внедрить на производстве новую структуру. В этом проекте мы провели более 100 часов обучения для более, чем 25 рабочих и 10 руководителей среднего звена. Это было как обучение в небольших группах, так и индивидуальное обучение.</i></p> <p><i>Успешная реализация данного проекта была высоко оценена на уровне высшего руководства компании. Практика нашего предприятия была взята за основу для внедрения на других предприятиях нашей компании.</i></p> <p><i>Мой опыт и саморазвитие ценят мои коллеги и преподаватели. Елена ЛОхматова пригласила меня спикером на Connector 2017, где мы с Галиной Кушановой были ведущими рабочей комнаты “Осознанный выбор”. Я с удовольствием поделилась своими мыслями и своим опытом, а также было очень ценно узнать мнение участников и вместе с ними проанализировать и подискутировать на предложенную тему.</i></p> <p><i>В 2018 году я принимала участие в педагогической конференции “Система взаимного обучения как ценность современного образования”. В рамках этой конференции я была ведущей творческой мастерской. На этом выступлении мы с участниками говорили о том, как важно обучение на рабочем месте, передача опыта от профессионалов своего</i></p>

	<p><i>дела новым работникам. И о том, как на предприятии можно создавать среду для того, чтобы обучение на рабочем месте проходило эффективно и успешно.</i></p> <p><i>В 2019 году я была спикером на конференции по вопросам практики и обучения на рабочем месте. Здесь я также говорила о том, как важно поддерживать взрослых учащихся, которые переучиваются на новые специальности и приходят на предприятия на практику. Данная тема вызвала жаркие обсуждения с участниками конференции.</i></p> <p><i>В 2021 году в рамках международного проекта DIVINT, Галина Кушанова пригласила меня в качестве эксперта для оценки и подготовки обратной связи по материалам проекта. Для меня это показатель того, что мое мнение и профессиональные навыки ценятся и используются моими коллегами.</i></p>
<p><i>Ссылка на подтверждающий материал</i></p>	<p>https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-4-arendus-loome-voiteadustegevus-taiskasvanuhariduse-valdkonnas/</p>
<p>5. Профессиональное саморазвитие</p>	
<p>5.1 Анализирует и оценивает свою деятельность в учебном процессе, распознает свои сильные стороны и потребность в развитии.</p>	
<p><i>Описание компетенции</i></p>	<p><i>(max 2000 знаков)</i></p> <p>Каждое новое проведенное обучение или мероприятие дают мне возможность проанализировать, что еще мне следует развивать и улучшать в своей работе.</p> <p>Моими сильными сторонами являлись и продолжают быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коммуникабельность, - эмпатия, - дипломатичность, - оптимизм, - позитивный настрой, - умение мотивировать людей - лидерские качества. <p>Когда я осознала, что мне следует разобраться со своими страхами и неуверенностью в себе, это привело меня на обучения по сказкотерапии, психологии, арт-терапии и нейрографике. Благодаря этим современным направлениям и методикам мне удалось много проработать в себе блоков и ограничивающих убеждений. С помощью работы над собой и постоянным саморазвитием, я вышла на новый уровень восприятия себя и мира, а также на более качественный и уверенный стиль проведения обучений и работы с людьми. Для развития и улучшения своих ораторских навыков, я прошла несколько курсов и тренингов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - йога голоса - публичные выступления - актерское мастерство <p>Это открыло для меня новые возможности, и позволило получать дополнительное удовольствие от выступлений перед аудиторией.</p>

	<p>Участие в супервизионной закрытой группе психологов помогает мне развиваться не только в профессии, но и лично.</p> <p>В настоящий момент я продолжаю учиться и расширять свои границы. Для меня программа «Обучение на протяжении всей жизни» - это стиль жизни. И мне очень нравится учиться. Благодаря разностороннему подходу к разным ситуациям, развитию критического мышления, я всегда нахожу зоны для личностного роста. Но, наверное, самое важное для меня – это то, что разностороннее развитие позволяет мне быть гибкой в быстроизменяющемся мире. А значит, я чувствую себя счастливой и уверенной. А разве не эти внутренние силы могут помочь другим людям вокруг меня становиться тоже счастливее и увереннее!</p>
<p>Ссылка на подтверждающий материал</p>	<p>(Подтверждающий материал)</p> <p>https://svetlana.novucenar.eu/toendusmaterjalid-5-professionaalne-enesearendamine/</p>
<p>5.2 Оценивает свое физическое, психологическое и эмоциональное состояние, применяет вспомогательные инструменты для достижения и поддержания равновесия.</p>	
<p>Описание компетенции</p>	<p>(max 2000 знаков)</p> <p><i>Я считаю себя человеком с высоким уровнем осознанности. Я всегда анализирую происходящие события, свои поступки, мысли и состояния. В то же время я глубоко верю в то, что некоторые события невозможно понять, их можно только принять и поблагодарить жизнь за урок, который нам дается каждую минуту.</i></p> <p><i>для поддержания своего физического и эмоционального состояния у меня есть аптечка скорой помощи, которую я всегда держу под рукой.</i></p> <p><i>Для физического здоровья моими витаминами являются:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ежедневные прогулки, - прогулки на велосипеде (летом), - роликовые коньки, - лыжи (когда зимой есть снег), - цветоводство и садоводство (с весны до осени на даче) - зарядка, гимнастика - комплекс витаминов и минералов - здоровое и сбалансированное питание - полезные привычки для поддержания здоровья <p><i>Для психологического и эмоционального здоровья со мной рядом всегда:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - моя семья, мои дети - мои друзья - мое творчество - энергетические практики - социальная жизнь - культурная жизнь - трансформационные игры - членство в клубах по интересам - супервизии с коучем и участие в супервизионных группах для психологов - организованное свободное время и досуг <p><i>В 2020 году я начала обучение в Energist Academy, где изучаю основы энергетического коучинга и энергетических практик. Это обучение оказало на мое саморазвитие очень сильное влияние. Я нахожу много ответов и методов для того, чтобы поддерживать</i></p>

	<p><i>свой энергетический уровень на высоком уровне. Я применяю свои знания и умения и для себя лично, рассказываю своим близким и знакомым, ввожу элементы энергетических практик в своей работе. Я очень четко теперь отслеживаю свое энергетическое состояние. Это позволяет мне осознанно понимать, что мне дает энергию, а что забирает. Такой подход дает мне повод проанализировать, что в будущем я могу изменить и улучшить.</i></p> <p><i>Я очень люблю свою семью и стараюсь быть центром, объединяющим всех и организовывающим общий досуг. Мы всегда путешествуем вместе, мы организовываем разные мероприятия вместе (походы, дни рождения, встречи тематические с друзьями, игры). Нам нравится вместе гулять на море, посещать СПА, ходить на концерты и на театральные представления, в кино. С младшей дочкой мы очень любим рисовать вместе. Иногда к нам присоединяются и другие члены семьи и тогда мы творим вместе. У нас с мужем много общих интересов и мы часто проводим время в обсуждениях и творчестве.</i></p> <p><i>Я очень ценю и искренне обожаю моих друзей. В них я нахожу поддержку, взаимопонимание и воодушевление. Мои друзья - это моя семья. Мы не часто можем позволить себе встречаться, так как у всех своя жизнь, но, если нам удастся собраться вместе — это всегда неповторимое и наполненное позитивом и радостью время.</i></p> <p><i>Когда я работала на основной работе, меня очень сильно поддерживали встречи и совместные мероприятия с моими друзьями и моей семьей. Сейчас, когда моя деятельность развивается в более свободном русле, мои друзья и семья являются полноправными коллегами, участниками, и соратниками многих моих мероприятий и обучений.</i></p> <p><i>Являясь сказкотерапевтом, я нашла путь самореализации. Я пишу книги, веду страничку, пишу сказки для детей и взрослых. Кстати, создание историй и сказок применяю как в качестве эмоциональной витаминки для себя, так и использую это как метод в проводимых обученных и мероприятиях.</i></p> <p><i>Обучение психологии, прошлый опыт руководителя и знания, которые я получила за это время, дают мне очень большой ресурс для поддержания своего психологического здоровья.</i></p>
<p><i>Ссылка на подтверждающий материал</i></p>	<p><i>(Подтверждающий материал)</i> https://svetlana.novucenr.eu/toendusmaterjalid-5-professionaalne-enesearendamine/</p>
<p>5.3 Поддерживает себя в курсе новых направлений в сфере обучения взрослых. Относится к себе, как к учащемуся, отвечает за свое развитие.</p>	
<p><i>Описание компетенции</i></p>	<p><i>(тах 2000 знаков)</i></p> <p><i>Так сложилось, что именно в 2016 году мы также организовали некоммерческую организацию Planet 27 MTÜ, деятельность которой связана с неформальным обучением. За это время мы написали и организовали 4 проекта, 3 из них международные. Я сама настолько вдохновилась неформальным обучением, что побывала в роли участника на многих проектах. Этот опыт неформального обучения и взгляд как со стороны организатора, так и со стороны участника, дал мне новые знания, навыки и осознания, которые повлияли на мою карьеру.</i></p> <p><i>Первый опыт в роли участника в международном проекте в Будапеште был для меня окном в новый мир. Знания из курса андрагогики и информация от тренеров проекта слились воедино и сделали меня смелее, увереннее, заинтересованнее, моложе. Я как будто скинула с себя старые убеждения и программы и увидела жизнь в другом свете. Я посмотрела на себя, как на взрослого учащегося, у которого огромный багаж непрожитых переживаний, страхов, опасений, неуверенностей. И почувствовав себя в этой роли, особенно в нестандартной для меня</i></p>

	<p><i>обстановке, я многие моменты, связанные с обучением и общением со взрослыми учащимися осознала по-новому.</i></p> <p><i>В течение этих пяти лет остались за спиной сотни часов лекций, тренингов, дискуссий, выступлений, консультаций, презентаций. Благодаря активной жизненной позиции, я совершенствовалась как в профессиональной сфере, так и в личном саморазвитии. Получая новую информацию, я всегда старалась сразу применять ее на практике.</i></p> <p><i>И 2020 год для меня стал самым насыщенным по обучением</i></p> <p><i>И весь этот год я посвятила изучению таких направлений как: нейрографика, сказкотерапия, арт-терапия, психология, трансформационные игры. Все полученные знания очень помогают мне в работе преподавателем.</i></p> <p><i>Участие самой в различных обучениях существенно расширило мой кругозор, взгляд на взрослого учащегося, новые методы обучения, необычные техники. Я узнала много нового из психологии, повысила в существенной степени свои знания и опыт ИКТ, провела сама онлайн мастер-классы и узнала закулисы подготовки и многие вспомогательные программы, которые полезны для тренеров и преподавателей.</i></p> <p><i>Являясь активным участником супервизионных групп я продолжаю развиваться. Я постоянно общаюсь со своими менторами и наставниками. Я узнаю новые методы и техники и применяю их на практике. Я читаю книги и статьи, смотрю научно-публицистические передачи и делюсь своими мнениями и опытом с другими. У меня большой круг знакомых и география знакомств растет в геометрической прогрессии. Это также позволяет открывать новые сферы, получать новые знания, исследовать новые области.</i></p> <p><i>Я обожаю учиться. Самое важное для меня – это смотреть на жизнь с позиции ученика. Эта позиция помогает оценивать происходящее вокруг, как опыт. Помогает развитию эмпатии и принятию поведения других людей по отношению ко мне. Ведь любой человек в моей жизни может меня чему-то научить. Несмотря на то, что я сама обучаю других людей, я учусь вместе с ними. И это, на мой взгляд, дополнительно помогает мне строить доверительное и уважительное отношение со всеми людьми.</i></p>
<p><i>Ссылка на подтверждающий материал</i></p>	<p><i>(Подтверждающий материал)</i></p> <p>https://svetlana.novucenter.eu/toendusmaterjalid-5-professionaalne-enesearendamine/</p>