

РОЗДІЛ 1.

ПРАКТИКА РОЗРОБКИ АВТОРСЬКОГО ТРЕНІНГУ

Тема 1. Вступ до курсу. Сучасна освіта та місце тренінгового підходу в ній.

План.

1.1. Сучасний тренд на вимогу часу – це освіта впродовж життя.

1.2. Ієрархії компетентності: чотири стадії навчання.

1.3. Види способів навчання.

1.4. Моделі навчання

1.1. Сучасний тренд на вимогу часу – це освіта впродовж життя.

Основні «маркери» сучасності. **Перший** – це те, що принцип навчання “**сьогодні на сьогодні**” не спрацьовує. Майбутнє залежить від докладених зусиль: його можна створити. Майбутнє варіативне: воно не витікає з минулого, а залежить від рішень учасників і зацікавлених сторін. В освіті можна будувати форсайт, прогнози. Можна підготуватися до такого майбутнього, яке ми хочемо бачити, або самим творити його.

Маркер другий – за наступні п’ять років згідно з останніми відомими світовими дослідженнями:

- 85 млн робочих місць замінять машини,
- водночас з’являться 97 млн робочих місць за рахунок адаптації ринку праці,
- 50% працівників мають пройти перенавчання, оскільки їхні професії та навички застаріли.

А за наступні 25 років – космічні трансформації на ринку праці.

Маркер третій – сучасність – це штучний інтелект, хмарні обчислення, Big Data, диджиталізація, роботизація, автоматизація, віртуальна та доповнена реальність – ці та інші тренди робочих місць уже визначають вимоги до навичок, кваліфікацій і професій майбутнього. Це вагомі підстави вважати, що наступне десятиліття стане часом *особливо інтенсивних змін у розвитку людського капіталу й технологій*. **А розвиток людського капіталу – це своєрідна гра на випередження**, за якої людина набуває знань та навичок, які не просто відповідають сучасним потребам суспільства й економіки, але й значною мірою випереджають їх. Лише за такої умови можливий як інтелектуальний чи технічний прогрес у суспільстві, так і збереження конкурентоздатності України у світі.

Маркер четвертий. Сьогодні потрібно зосереджувати увагу на прогнозуванні навичок. Згідно даних Всесвітнього економічного форуму **найактуальнішими для людини будуть такі навички й особисті якості:**

- аналітичне мислення та інноваційність;
- активне навчання й навчальні стратегії;
- комплексне вирішення проблем;
- критичне мислення й аналіз;
- креативність, оригінальність та ініціативність;
- лідерство й соціальний вплив;
- використання, моніторинг і контроль технологій;
- проєктування технологій і програмування;
- стійкість, стресостійкість та гнучкість;
- аргументованість, вирішення проблем і генерування ідей.

Маркер п'ятий: відома компанія Burning Glasses проаналізувала орієнтовно 56 мільйонів описів вакансій і приблизно 120 мільйонів резюме, щоб побачити закономірність **трьох блоків навичок:**

- людиноцентричних,
- цифрових,

- бізнес-орієнтованих.

Враховували як частоту згадування, так і зарплатню, яку роботодавці готові платити за певний комплект навичок.

Тож який він – ідеальний кандидат?

Комунікабельний:

- уміє співпрацювати,
- критично й креативно мислити,
- здатний самостійно аналізувати ситуацію.

Цифровізований:

- уміє аналізувати дані,
- знає бодай одну мову програмування і те, як розробляти комп'ютерні програми,
- опанував основи кібербезпеки.

Підприємливий:

- спроможний оперувати бізнес-процесами,
- управляти проектами,
- знається на цифровому дизайні й комунікації даних.

Сучасна освіта – це курси, воркшопи, вебінари. Різні організації пропонують здобути свіжі знання, підвищити свою кваліфікацію або змінити професію. Все це насправді показник формування нової норми у сучасному світі — lifelong learning або **освіти протягом життя**.

Ця концепція навчання зумовлює постійний розвиток людини, незалежно від її віку та середовища, в якому вона перебуває. Тобто вона може вчитись на роботі, у колі сім'ї або у спільноті однодумців.

Концепт lifelong learning пов'язаний з розвитком технологій та інтернету. Адже нова інформація та тренди поширюються так швидко, що свої знання у **будь-якій галузі потрібно оновлювати постійно**.

Три види освіти. Всі способи навчання можна розділити на три типи:
формальна — державна школа, університет,
неформальна — курси, вебінари, конференції,
інформальна — самоосвіта.

Неформальна освіта отримала попит не лише через моду чи необхідність, а й через її швидкий та якісний розвиток, на відміну від класичної, державної, де трансформації потребують багато часу.

Люди все частіше обирають саме неформальну освіту, аби отримати сучасні знання за швидший період. Особливо, коли всі обов'язкові етапи вже позаду.

1.2. Ієрархії компетентності: чотири стадії навчання.

Є концепція під назвою «Чотири етапи компетентності». Загальна ідея полягає в тому, що ми всі просуваємося через фіксовану серію етапів, коли переходимо від абсолютного новачка до повного експерта в певній справі. Етапи такі:

Неусвідомлена некомпетентність: на першому етапі ми зовсім новачки, тому *не усвідомлюємо власної некомпетентності*. Нам бракує компетентності, але також бракує розуміння нашої некомпетентності (або того, як з неї працювати).

Свідома некомпетентність: на другому етапі ми розвинули *усвідомлення власної некомпетентності в ремеслі*, але не звернули увагу на цю некомпетентність і не виправили її. Просте усвідомлення того, що треба щось виправляти, є суттю прогресу.

Свідома компетентність: на третьому етапі ми розвинули рівень компетентності в ремеслі, але *виконання вимагає свідомих зусиль* і зосередженості. Наша компетенція вимагає зусиль на цьому етапі.

Несвідома компетентність: на четвертому етапі ми маємо надзвичайну компетентність у майстерності, яка **виконується без свідомих зусиль**. На цьому етапі ми досягли вершини знань. Примітка: дуже небагато коли-небудь досягнуть цього.

Візуально – це так (рис.1.1).

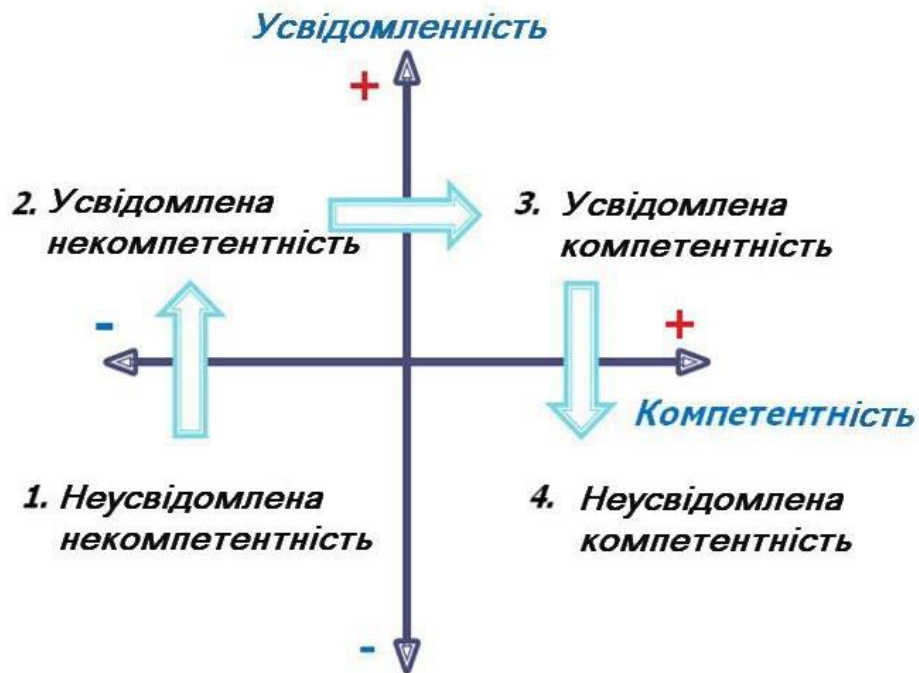


Рис.1.1. Класичний цикл розвитку компетентності.

Ця модель корисна як інструмент рефлексії для надання ясності щодо того, де ми знаходимося в даному навичку чи майстерності в будь-який момент. Ми схильні переоцінювати власні рівні компетенції, тому мати чітку структуру корисно, щоб подолати шум і дати чесну особисту оцінку.

Щоб визначити, чи перейшли ви з одного етапу на наступний, ось кілька простих запитань, які варто поставити та поміркувати:

Від несвідомої некомпетентності до свідомої некомпетентності:

- чи усвідомлюю я, наскільки я поганий у [X]?
- чи знаю я, що потрібно для навчання та розвитку в [X]?

Від свідомої некомпетентності до свідомої компетентності:

- чи можу я виконувати [X] на незмінно середньому рівні?
- чи уникав я «помилки новачка» останні 10 разів, коли робив [X]?

Від свідомої компетенції до несвідомої:

- чи можу я виконати [X] на рівні 1% із заплющеними очима?
- люди кажуть мені, що я виглядаю легко, коли роблю [X]?

Більшість із нас буде рухатися в житті на Етапі 3 (свідома компетентність) - стандарті для працюючих професіоналів. Це етап, на якому ви можете досягти результатів, докладаючи зусиль.

Постійна глибока, цілеспрямована, зосереджена практика – це те, що потрібно, щоб перейти до 4-го рівня в будь-якому ремеслі.

Ступінь 4 компетентності – це рівень *Sprezzatura* – вивчена безтурботність, заслужена невимушеність. Це стан, до якого ми всі можемо прагнути, хоча навряд чи досягнемо більш ніж 1-2 сфер нашого життя (у кращому випадку). У міру просування в будь-якій новій справі чи ремеслі використовуйте Ієрархію компетенцій, щоб обмірковувати свій розвиток.

Визначтеся:

Де ви зараз перебуваєте в цій ієрархії?

Де ти прагнеш бути?

Які дії, на вашу думку, потрібні, щоб туди потрапити?

1.3. Види способів навчання.

Люди запам'ятовують приблизно 10% від прочитаного, 20% від почутого, 30% від побаченого, 50% від того, що і почули і побачили, 70% від того, що сказали або записали самостійно, 90% від того, що вони сказали чи записали по ходу виконання якої-небудь дії. (1.2.)



Рис.1.2. Конус досвіду (навчання) Едгара Дейла

Конус досвіду (навчання) Едгара Дейла: як зробити навчання більш ефективним? Як навчати себе та інших ефективно? Від вершини конуса до основи.

Читання. Один з найпоширеніших способів навчання. Люди, що займаються саморозвитком, читають безліч книг і статей. Можливо пройти курс зі швидкісного читання, щоб ваше навчання стало більш ефективним і продуктивним.

Слухання. Коли ми слухаємо, ми запам'ятовуємо більше, ніж коли читаємо. Тому аудіокниги можуть бути дуже корисними. Можливо навчити людину чогось – для цього розповідайте їй, а не давайте почитати.

Перегляд картинок. Слайди з картинками, діаграми або інтелектуальні карти запам'ятовуються ще краще. Якщо можете *замінити текст на зображення*.

Перегляд відео. Замість розповіді про щось, покажіть людям відеоролик. Замініть банальний текст цікавим відео. Лекція TED запам'ятовується набагато краще, ніж стаття з тією ж темою. Не дарма формат навчальних відеороликів такий популярний зараз.

Демонстрація з коментарем. Проводьте експерименти, демонструйте макети, показуйте моделі. Замість того щоб розповісти наприклад про анатомію, покажіть

макет людського тіла і підкріплюйте свої слова візуальними образами. Експонати, зразки, досліди та експерименти - ваші вірні помічники в навчанні.

Дискусія. Ще більш ефективний спосіб навчання. Люди швидше забудуть те, що сказали їм, ніж те, що сказали вони самі. Якщо ви хочете когось чомусь навчити - влаштуйте дискусію. Задайте питання і попросіть відповісти. Висувайте тези і просіть оскаржити їх або підкріпити. Давайте працівникам з різними думками висловитися. Це сприяє кращому засвоєнню інформації. Також вдавайтеся до дискусії і при самотійному навчанні. Знайдіть однодумця, який буде цікавитися тим же, що і ви. Висловлюйте думки, діліться ідеями, обговорюйте. Це піде вам і вашій компанії на користь.

Виступ з промовою. Щоб самому щось запам'ятати, розкажіть про це іншим. Складання плану промови, репетиції, робота з матеріалом на стадії підготовки до виступу, сам досвід роботи з публікою - все це допоможе вам в процесі засвоєння знань. Особливо якщо виступ з промовою рідкісне заняття для вас.

Театралізований виступ. Після такого забути щось буде дійсно складно. Створіть театральний виступ, в якому буде розкриватися якась тема. Підійдіть до цього з гумором і творчо.

Імітація реальної діяльності. Схоже на театралізований виступ, тільки тут має бути більше реалізму. Якщо ви, наприклад, просто перерахуєте дії, необхідні для виробництва цукру, їх навряд чи запам'ятають. Зате якщо ви запропонуєте зробити вигляд, ніби людина сама виробляє цукор - то вона, ймовірно, запам'ятає цю інформацію. Не бійтеся і не соромтеся самі імітувати будь-яку діяльність. Це досить просто і при цьому дуже ефективно.

Виконання реальної дії. Найбільш ефективний спосіб навчання. Хочете навчитися щось робити - почніть це робити. Ви можете прослухати безліч лекцій і розіграти кілька сценок, але це не зрівняється з реальною діяльністю. Робіть, відчувайте, допускайте помилки і виправляйте їх. Так ви будете вчитися з максимальною ефективністю.

Самонавчання. Ранкова зарядка допоможе налагодити самодисципліну, тримати м'язи в тонусі, але великих результатів не принесе. Навчання в перший час носить **хаотичний характер** – книги, освітні канали, статті, блоги читаються без розбору. Поступово починає вимальовуватися чіткий вектор руху до мети. Закладається власна бібліотека корисних книг, посилань на потрібні матеріали, контактів і прізвищ людей, на яких хочеться рівнятися.

Семінар. Компанія новачків приходить в спортзал. Всі повні ентузіазму, але неясно уявляють, як виглядає штанга насправді. Учасники збираються в одній аудиторії в призначений час. *Ведучий проводить коротку лекцію, а весь час, що залишився віддається на відточування навичок.*

Бізнес-семінари частіше проводяться прямо на робочих місцях.

Психологічні або авторські розкривають загальні теми.

Тренінг. З усієї компанії тільки одна людина готова займатися далі. Потрібен тренер, щоб **розробити план тренувань і розрахувати навантаження**. Особистість тренера виходить на перший план. Уміння відрізнити обіцянки "успішного успіху" від корисної інформації приходить з досвідом. Але **користь для учасників багато в чому залежить від їх активності**. Вчасно піднята рука і поставлене запитання допоможуть вивести тему в потрібне для вас русло.

Вебінар. Ідея участі в змаганнях приходить сама собою. Потрібно шукати знайому людину в сфері тренувань. Знайти такого в своєму місті важко. На виручку приходить інтернет. **Вебінари або онлайн-семінари** для багатьох компаній є основним інструментом навчання. Гостьові вебінари проводяться для відкритої аудиторії, але з метою зібрати інформацію про потенційних клієнтів. На продають вебінарах продають знання, досвід, навички, ідеї. Зручно для жителів маленьких або віддалених міст, де концентрація подібних заходів прагне до нуля. Пройти тест на півкулі мозку

Наставник або ментор. Рельєф м'язів красиво вимальовується під шкірою, але для участі в змаганнях потрібен наставник. Він не повинен бути чемпіоном, але

чемпіонами повинні бути Його учні. Наставник або ментор визнає їхні досягнення своїх учнів, але тримає їх у «їжакових рукавицях», щоб не збитися з курсу. Першими наставниками стають начальники або керівники проєктів. Вони щиро раді, коли серед новачків знаходяться ентузіасти з бажанням рости далі. Ментори більш прагматичні, вони працюють за гроші. *Ментори надають своїм підопічним ще й рекомендації. А без них у світі бізнесу не пробитися.*

Авторський курс. Підготовка до змагань триває. Але рельєф не менш важливий, ніж вміння рухатися на сцені. Тепер потрібно дізнатися думку експерта про шанси учасника на перемогу. Багато відомих тренерів ведуть свій авторський платний онлайн-курс. *Спочатку йде теорія у вигляді розсилки. Потім-практичне завдання, перевірка, обговорення, розбір польотів, знову перевірка.* Підсумок навчання-сертифікат. Такий собі знак якості для особистого резюме.

Бізнес-табір або стажування. Учасник приїжджає на змагання. Атмосфера напружена, зате є можливість відчувати все на собі. Бізнес-табір проходить в атмосфері **бізнес-гри** для тих, що мріє створити свій бізнес і для тих, хто його вже створив. Що він дає? Новий погляд на бізнес і нові знання керівнику. Це-більше, ніж навчання, це – життя. «Швидше, вище, хоробріше " - девіз Олімпійських ігор стосується не тільки фізичної підготовки» а й сили духу . Хоча спортсмени приїжджають за перемогою, перемога над собою так само важлива. Турбота про фізичний стан відбивається на успіхи в бізнесі, але періоди інтенсивних тренувань потрібно чергувати з відпочинком. Це і є основа пульсу всього життя.

1.4. Моделі навчання

Цикл Колба. Це спосіб навчання, розроблений Девідом А. Колбом, який опублікував свою модель у 1984 році. Спосіб вважається універсальним й одним з найефективніших. Цікаво те, що модель Колба може підійти практично будь-якій людині. Цикл реалізується в **чотири етапи:**

Конкретний досвід. Ми стикаємося з ситуацією, за якої старі підходи не працюють. Щоб розв'язати цю проблему, треба діяти по-новому.

Рефлексивне спостереження. Перетравлюємо отриманий досвід і намагаємося зрозуміти, як діяти.

Абстрактна концептуалізація. Робимо висновки та перебираємо інші варіанти рішення, які здаються слушними. Це етап узагальнення отриманої інформації (досвіду) та вибудовування конкретної моделі. Згідно з планом Колба, період навчального заняття або тренінгу призначений для генерації ідей, будівництва взаємозв'язків і додавання нової інформації про те, як все влаштовано (про закономірності у сфері, що вивчається).

Активне експериментування. Вирішуємо завдання у новий спосіб. Якщо не вдається, використовуємо інший підхід. Завершальним елементом заняття стає перевірка того, наскільки створена модель або концепція застосовна до конкретних ситуацій. Зрештою в того, хто навчається, формується абсолютно новий досвід. Надалі можна спостерігати замикання циклу. (рис.1.3.)



Рис 1.3. Цикл Колба.

Таксономія Блума. З власне визначення таксономії Блума випливає, що цей термін означає класифікацію педагогічних цілей. Згідно з таксономією Блума, навчання — це не просто запам'ятовування будь-яких фактів, воно повинно містити їх аналіз та оцінку. До того ж, коли плануєте навчання, створюєте плани розвитку, подумайте: на який рівень ви хочете вивести людину, що вона повинна робити в певній галузі.

Опис цих рівнів:

Знання. Цей рівень знань містить як запам'ятовування, так і представлення інформації. Сьогодні, коли практично будь-яка інформація в мережі є доступною, важливість цього етапу під сумнівом. Але ми всі з цього починаємо. Більшість курсів зараз саме заточені під цей рівень. *Дієслова, які описують рівень: перелічіть, визначте, перекажіть.*

Розуміння. Рівень розуміння передбачає демонстрацію розуміння фактів та ідей шляхом упорядкування, узагальнення, перекладу, надання описів і викладення основних ідей. *Приклад: розкажіть, будь ласка, про принципи навчання людей своїми словами. Дієслова, які описують цей рівень: опишіть, порівняйте.*

Застосування. Рівень застосування передбачає використання отриманих знань для вирішення питань у нових ситуаціях. Тут ми послуговуємося набутими знаннями, фактами, техніками й правилами. Учні повинні вміти використовувати попередні знання для розв'язання проблем: як описаних, на яких вчилися, так і на нових, які раніше не траплялися. *Приклад: використайте метод граничних значень для тестування форми логіну. Дієслова, які описують цей рівень: застосуйте, використайте, продемонструйте.*

Аналіз. Рівень аналізу передбачає вивчення та подрібнення інформації на складові частини, визначення того, як частини співвідносяться одна з одною, виявлення мотивів або причин, створення висновків і пошук доказів на підтримку узагальнень. Його характеристики містять:

- розбір елементів;
- аналіз відносин;
- аналіз організації.

Приклад: проаналізуйте різні види та підходи до стратегій автоматизації. Які з них можуть бути корисними й кращими за інші. Дієслова, які описують цей рівень: прокласифікуйте, розберіть, проаналізуйте.

Оцінювання. Перехід на цей рівень відбувається під час використання різних факторів для створення нових теорій або прогнозів. Приклад: розробіть дорожню карту, для покращення командної взаємодії. Дієслова для перевірки: покритикуйте, сплануйте, переформатуйте (reframe), оцініть.

Синтез або створення. На цей рівень перехід відбувається тоді, коли учні виходять за рамки того, що вони вивчили, зрозуміли, застосували та проаналізували. Тут розробляємо нові методи, підходи та процеси для розв'язання нагальних проблем. Приклад: створіть новий підхід до менеджменту продуктового беклогу. Дієслова для перевірки: створіть, змодифікуйте, розробіть.

Питання для самоперевірки.

1. Який сучасний тренд навчання.
2. Опишіть чотири стадії навчання.
3. Дайте перелік видів та способів навчання.
4. Опишіть основні моделі навчання