

НОВОСИБИРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВО
«ЗНАНИЕ» РОССИИ

**Образовательное пространство «третьего возраста»:
Зачем и как учить пожилых?**

Методическое пособие
для специалистов по образовательной работе
с пожилыми людьми

Новосибирск
2014

Содержание:

<i>Введение</i> 3
1. Образование пожилых людей:5
ресурс развития общества – ресурс развития человека	
• Обучение на протяжении всей жизни: ключевой ориентир в организации обучения пожилых людей	
• Роль образования в жизни пожилого человека	
• Образование и теория успешного старения	
2. Особенности пожилого человека в обучении11
• Гармоничная старость как ключевое понятие	
• в образовании пожилых	
• Принципы обучения взрослых	
• Особенности восприятия информации пожилыми студентами	
• Мотивация к учебе в пожилом возрасте: осознанность позиции	
• Преодоление стереотипов и барьеров в обучении	
3. Организация процесса обучения пожилых26
• Понятие о структуре и фазах учебного процесса.	
• Примеры активных методов обучения	
• Современные технологии в социально-образовательной работе с пенсионерами	
<i>Заключение</i>52
Список литературы53
Перечень полезных сайтов55

Введение

Возраст выхода на пенсию для многих граждан становится тем временем, когда можно в полной мере им распорядиться по своему усмотрению, начать вести другой образ жизни, посвятив себя традиционным любимым или, наоборот, совершенно новым занятиям. Это может стать периодом активного развития, самообразования, временем открытия новых мест, людей, эмоций и переживаний. Это может быть периодом экспериментов, освоения новых сфер деятельности, на которое не хватало времени прежде. Это может стать плодотворным временем Учебы.

Вопрос об образовании пожилых в последнее время приобретает особую значимость и в связи с тем, что доля пенсионеров в обществе растет. Идеи образования пожилых людей исходят из необходимости расширения образовательного пространства, реализации права человека на удовлетворение образовательных потребностей и сохранения качества жизни.

Цели образования в этом возрасте можно обозначить в нескольких направлениях:

- Решение проблем, связанных с недостатком средств; понятно, что, несмотря на рост пенсий, все-таки их размер несопоставим с зарплатой. И если у пожилого человека нет близких людей, которые могут его поддерживать, то жизнь может превратиться в период выживания.

- Приобретение умений, связанных с новыми технологиями: неумение пользоваться техникой усложняет жизнь пожилого человека. И дело не только в том, что ему трудно пользоваться, к примеру, банкоматом, а в том, что это вызывает стрессовые состояния. Пожилой человек себя чувствует беспомощным в новых условиях, когда практически все сферы жизнедеятельности так или иначе связаны с новыми технологиями.

- Организация свободного времени, которая становится сложной, особенно если учесть стесненные материальные условия, ограничения в передвижении, снижение физической активности.

- Достижение понимания и установление диалога с другими поколениями. Преодоление одиночества, которое иногда принимает форму одиночества «социального», когда при формальном присутствии семьи и близких родственников пожилой человек все-таки чувствует себя одиноким, поскольку общение с ними в лучшем случае ограничивается бытовой тематикой.

Достижению каждой из этих целей может помочь приобщение пожилого человека к компьютерным технологиям, к более близкому знакомству с его возможностями.

В данной публикации представлена попытка показать возможности использования дистанционных форм обучения в образовательной работе с пожилыми людьми, ориентированной на современные подходы и принципы обучения на протяжении всей жизни.

1. Образование пожилых людей: ресурс развития общества – ресурс развития человека

Обучение на протяжении всей жизни: ключевой ориентир в организации обучения пожилых людей

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

Стадии обучения человека:

В возрасте от 0 до 5 лет человек получает информацию в информальной сфере, от родителей и ближайшего окружения, причем считается, что эта информация воздействует на всю последующую жизнь человека.

Обучение в период с 6 до 24 лет связано с институциональным обучением, при этом семья, социальные связи, религиозные институты, средства массовой информации также играют важную роль в обучении человека. В этот период времени человек развивается в 4-х направлениях: физическом, интеллектуальном, социальные навыки, эмоциональная сфера.

Во время активной профессиональной занятости (25 – 60 лет) основное развитие человека происходит вне учреждения образования (рабочее место, коллеги, СМИ, путешествия, информационные технологии, природа и окружение). В этом постоянном развитии большое значение имеет интеллект, способности и таланты, полнота и целостность мировосприятия. Взрослые приобретают опыт и учатся решать возникающие проблемы.

В пожилом возрасте (60 +) люди в большей степени учатся в процессе деятельности, причем такой, которая соответствует их возрасту и возможностям в разных сферах – творческой, социальной; они включаются в волонтерскую работу, деятельность объединений и ассоциаций. Это не только делает их жизнь осмысленной, но и приносит пользу обществу.

В 21 веке, веке глобализации, значимость LLL повышается, поскольку требуются новые знания, новые умения, иной уровень компетентности. Иначе говоря, необходимо развивать знания и компетенции, которые позволят каждому гражданину адаптироваться к обществу, построенному на знаниях, и активно участвовать во всех сферах социальной и экономической жизни, осуществляя больший контроль над собственной жизнью и будущим. При этом ценностью обладают все формы обучения, включая формальное, неформальное и информальное образование.

Важнейшие преимущества концепции обучения на протяжении всей жизни в эпоху глобализации и технологических перемен, изменения природы труда и рынков труда: ¹

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

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

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

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

3: Инновационные методики преподавания: внедрение таких методов и приемов обучения, которые поддерживают устойчивую мотивацию к учебе, позволяют приспособить учебную среду для полноценной интеграции людей с ограниченными возможностями, в полной мере активизируют потенциал группы, в том числе и разных возрастов для развития познавательных,

¹ сформулированы Нэнси М.Нордстром

практических и социальных навыков. Учителя при этом становятся во все большей степени консультантами, наставниками и посредниками, чья задача - помочь учащемуся самому сформировать стиль и способ обучения, и осознать свою личную ответственность за результат.

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

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

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

4 основные принципа обучения для будущего:

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

Обучающееся общество понимается при этом как общество, основанное на активной гражданственности, либеральной демократии и равных возможностях.

Принципы и идеи Меморандума актуальны до сих пор, однако 10 лет спустя некоторые акценты были расставлены иначе². В частности:

² См. Всемирная конференция по образованию взрослых, Белем, Бразилия (2009)

- LLL рассматривается как важнейшее средство расширения человеческих возможностей, а не только как средство экономического развития.
- переориентация LLL на обеспечение нового качества жизни человека, приоритетные направления обучения при этом - неграмотность, экология и права человека
- укрепление самого сообщества LLL во всем мире, достижение договоренностей в терминологии для обеспечения более широкого признания LLL.
- особого внимания заслуживает проблема бедности и социальной исключенности; для этих категорий взрослых необходимы программы «Умения для жизни» (skills for life).
- нового видения требует отношение к политике в сфере LLL: если раньше миссия правительства виделась в основном в принятии законодательных актов в сфере LLL, то в настоящий момент требуются программы практической поддержки и внедрения LLL на уровне государств.
- наиболее действенной формой продвижения LLL признаны Акции (Недели, фестивали, культурные мероприятия, общественные праздники), призванные на практике демонстрировать возможности, преимущества и достижения LLL.
- существенный шаг вперед в сфере LLL за последнюю декаду был сделан европейскими государствами, не входящими в ЕС. Их опыт, ресурс, достижения и конкретные условия каждой страны следует учитывать при создании перспективных рамок европейского образования.

Концепция LLL особо подчеркивает важность обучения человека в старости: возраст и особые возможности, связанные с ним, не могут быть преградой для обучения.

Роль образования в жизни пожилого человека

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

Традиционно к пожилым людям относились как к хранителям культурно-духовных ценностей и традиций. Этой функцией во многом определялся (и исчерпывался) статус пожилых людей в обществе. В современных условиях он претерпевает существенные изменения, связанные:

- с увеличением темпов научно-технического прогресса, которое приводит к обесцениванию опыта прошлых поколений в глазах последующих;

- с изменением понимания функциональной грамотности населения, что снижает значимость традиционной передачи опыта и традиций;
- с введением законодательно закрепленного пенсионного возраста, ассоциирующегося с представлениями о снижении трудоспособности пожилого человека. Прогресс в медицинской сфере приводит к увеличению продолжительности жизни и, как следствие, к увеличению экономической нагрузки на общество, обеспечивающее пенсионеров;
- с возрастной сегрегацией, разделяющей людей по возрасту на особые группы, имеющие разные возможности доступа к тем или иным ресурсам, которыми располагает общество;
- трансформацией структуры семьи, приводящей к разрыву традиционных межпоколенческих связей.

В связи с перечисленными выше факторами особое значение приобретает проблема социализации в пожилом возрасте. Ученые предлагают концепцию, согласно которой существуют два типа социализации. Первый тип социализации характеризуется тем, что пожилые люди стремятся реализовать себя в новых жизненных обстоятельствах, планируют свое будущее, стремятся впитывать новое и приносить пользу другим людям. Их отличает более выраженная вера в себя, что косвенно влияет на разрушение социального стереотипа старости. В рамках этого типа социализации завязываются новые контакты, дружеские связи, появляются новые занятия, новые интересы и способности. Второй тип социализации характеризуется пассивным восприятием жизни, сужением круга интересов, отчуждением людей от окружающего мира. Власть прошлого (субъективно – успешного) мешает адекватному восприятию настоящего; тем самым, возможности для внутреннего развития сужаются, растет неудовлетворенность жизнью. Обучение в пожилом возрасте ориентирует на первый тип социализации, отражающий идею гармонизации отношений пожилого человека с миром и с самим собой.

Образование и теория успешного старения

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

психическое состояние не внушают опасений. Продолжая и развивая теорию, ученые пришли к тому, что позитивному настрою в старости способствуют открытость новым идеям, толерантность по отношению к представителям других поколений.

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

- * Низкая вероятность болезней;
- * Высокие возможности к обучению и физической деятельности;
- * Активное участие в жизни общества.

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

- о необходимости оставаться в хорошей физической форме, для этого следует регулярно заниматься физическими упражнениями и спортом;
- о необходимости сохранять активную социальную жизнь, поддерживать контакты с друзьями и с сообществом;
- нужно следить, чтобы питание было правильным и сбалансированным;
- не пренебрегать собой, регулярно посещать доктора; внимательно следовать его советам и назначениям;
- о необходимости спать столько, сколько просит организм.

С теорией «успешного старения» связано и обсуждение такого феномена, как мудрость. Мудрость понимается как личностное качество, которое формируется в течение всей жизни человека, и проявляется в различных областях деятельности и в различных отношениях. Мудрый человек справедлив, умеет концентрироваться на существенном; способен принимать разумные и взвешенные решения; умеет встать на позицию другого человека, понять и принять его проблемы. Его отличает способность не высказывать категорических суждений. Возможность общения с таким человеком в жизни бесценна, и столь же бесценно участие мудрого человека в образовательных программах. Преподавателю следует сделать все возможное, чтобы богатство его опыта и обаяние могли проявиться во всей полноте в групповой образовательной работе.

2. Особенности пожилого человека в обучении

Гармоничная старость как ключевое понятие в образовании пожилых

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

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

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

В современных условиях важной составляющей материального благополучия является информационная грамотность, которая помогает сократить расходы (на почту, междугородние и международные переговоры), экономить время, находить оптимальные пути решения бытовых и социальных вопросов.

* **Востребованность обществом и семьей,** которая означает не только желание и возможность и пожилых людей продолжать оставаться в профессии, но и участие в работе общественных организаций и потребность в оказании помощи тем, кто в этом нуждается. Стремление к гармонии в пожилом возрасте связано с субъективным чувством торжества справедливости, сохранением достоинства, состоятельности. Профессиональная деятельность, даже если она не связана с его основным местом работы, но интересна и по силам, важна для пожилого человека еще и

потому, что стимулирует развитие его жизненных потребностей, повышает жизненный тонус, сохраняет необходимый социальный статус в семье и среди окружающих, создает важное «автономное» пространство для самоидентификации. Дополнением (или альтернативой) к профессиональной деятельности служит общественная работа, добровольная помощь тем, кто в ней нуждается. Важным стимулом здесь может быть разного рода неформальные объединения, помогающие подготовке пожилого человека к добровольческой работе в социальной сфере. Важнейшей ценностью для старшего поколения остается семья, и она ассоциируется, в первую очередь, со счастьем детей и внуков, взаимопониманием поколений. Дети, а особенно внуки, остаются до конца жизни пожилых людей предметом заботы и внимания. Новые социальные реалии требуют иных отношений, правил общения, умения понимать и принимать молодых такими, какие они есть. Актуальным для гармоничного мироощущения в пожилом возрасте является и умение оставаться *современным* для последующих поколений, мудрым и интересным собеседником, находить пути выхода из затруднительных и конфликтных ситуаций. И здесь невозможно обойтись без компьютера: он становится неотъемлемой частью жизни, источником информации. Это осознается представителями старших поколений: если десять-пятнадцать лет назад лишь единицы пенсионеров отваживались попробовать освоить компьютер, то сегодня компьютерное обучение пожилых переживает своеобразный бум. Они терпеливо ждут своей очереди, внимательно и с азартом учатся; часто они говорят о том, что благодаря этой учебе они легче находят общий язык с внуками, у них появляются общие темы, младшие приходят на помощь в освоении новых программ и т.д. .

* *Духовное развитие* в пожилом возрасте осознается как ключевая потребность, часто еще более значимая, чем в молодости. Духовное развитие предполагает напряженный поиск новых смыслов, новых ценностей, анализ и оценивание прожитого с позиций сегодняшнего дня, обращение к религии и традиционным ценностям. Важную роль в жизни пожилого человека играет общение, создание *своего* круга, круга единомышленников, близких по духу людей, а также чтение и общение со средствами массовой информации. Особое значение приобретают занятия, связанные с индивидуальными увлечениями, интересами человека. Рукоделие, посещение театра, кино, концертов, клубов по интересам, занятие цветоводством и садоводством, увлечение животными – эти сферы деятельности помогают пожилому человеку открыть в себе неизвестные до сих пор возможности и таланты, уделить им достаточно времени, что способствует самосовершенствованию и самореализации человека. В этом смысле доступ к информационным технологиям является неоценимым ресурсом для пожилых, открывая безграничные возможности и доступ к знаниям, к самым разным каналам получения информации через Интернет.

Принципы обучения взрослых

В основе любого действия лежат принципы, которые превращают деятельность в осмысленную и позволяют в многообразии возможных решений выбирать оптимальное.

Образование пожилых людей строится на принципах, которые носят всеобщий (межкультурный) характер, пересекаются и дополняют друг друга.

Принципы обучения взрослых:

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

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

- *безопасность в окружении и в процессе:*

Преподаватель создает контекст обучения, он должен быть безопасным для пожилых участников, в том смысле, что ведущий (модератор) предусматривает все возможные зоны риска, избегает ситуаций, в которых пожилой участник оказывается в унижительном, дискомфортном положении, когда ущемляются его права или пренебрегают его точкой зрения. Это принцип связан с другим – уважением к участникам, к их мнениям и предпочтениям. При этом процесс обучения содержит определенный «вызов»: участники сталкиваются с новыми идеями, отношениями, опытом. Они должны быть дозированными, учитывать потребности и ресурсы, надежды и опасения каждого. Ощущение безопасности проявляется и внешне, когда люди расслаблены, улыбаются, свободно говорят между собой. Определенное соотношение видов деятельности тоже рождает чувство доверия. Наиболее трудные виды деятельности используются только со «страховкой» (возможностью гибко изменить задание на более простое, разделить его на несколько этапов, иметь в запасе достаточно времени для повтора, дополнительных вопросов и саморефлексии). Похвала – один из важнейших приемов поддержания чувства безопасности.

- *Диалог – центральный инструмент в обучении взрослых.*

Преподаватель демонстрирует чувство любопытства, интереса, причем не только к предмету изучения, но и к участникам. Не говорить то, что участники могут сказать сами, потому что это один из способов активного вовлечения участников. Обращение к жизненному и профессиональному опыту (в виде вопросов) закрепляет знание, делает

его осмысленным, более «актуализированным», приближенным к жизни. Известна мысль об относительности знания, поэтому не следует делать доклады, диктовать, говорить назидательным тоном. Взрослые не принимают пренебрежения к собственному опыту.

- *последовательность в содержании и в изложении* Последовательность означает планирование обучения таким образом, чтобы идти от простого к сложному, от поддержки группы к эффекту соло. Если есть испуг, конфуз, действия без удовольствия – нужно менять задание, иначе, проще его формулировать, не допускать многозначности в восприятии. Закрепление результата – тренировка и повторение в разных формах до тех пор, пока не будет достигнут положительный результат. Любые данные, ключевые положения и идеи, а также результаты работы следует фиксировать на бумаге, причем писать крупно, чтобы можно было к ним обращаться вновь при необходимости. Так они лучше осмысливаются, и главное, не «теряются» при снижении внимания.
- *обучение действием, на практике (learning by doing) с последующей рефлексией.* Наиболее эффективным оказывается обучение, построенное на самостоятельном формулировании проблемы, последующем поиске наиболее эффективного решения. В связи с этим к абстрактным положениям следует идти, отталкиваясь от практического опыта. Важной фазой работы (как на промежуточных этапах, так и в заключении) является рефлексия, осмысление собственных достижений, продвижения вперед.
- *уважение к участникам как к людям, принимающим решение* Фактически уважение означает признание того, что взрослые во многом могут принимать решение сами, не только в личной жизни, но и при разработке программы обучения. В связи с этим закономерен вопрос: что можно было сделать иначе? Какие вопросы остались невыясненными? Такой подход допускает и приветствует критику, положительные изменения и дополнения, а значит - превращает обучение в открытую систему, адекватно и гибко реагирующую на потребности личности и группы. При этом слушатели должны чувствовать разницу между предложением и решением, которое, в конечном счете, также, как и ответственность, остается за ведущим. Осознание значимости своей роли в процессе создания курса обучения способствует мотивации, стимулирует творчество.
- *воздействие на сознание, чувства; «включенность» опыта и возможность «прожить» процесс обучения* Независимо от темы встречи необходимо апеллировать к положительным чувствам, акцентировать на них внимание, создавать общий положительный фон в процессе обучения. Любые негативные эмоции «блокируют» интеллектуальную сферу, затрудняют процесс восприятия нового. Известно, что человек редко может удерживать внимание на одинаково

высоком уровне больше определенного времени (по некоторым исследованиям, не больше 15 мин.), поэтому необходимо чередовать виды деятельности, темп, проводить двигательные разминки. Любые данные, ключевые положения и идеи, а также результаты работы следует фиксировать на бумаге, причем писать крупно, чтобы можно было к ним обращаться вновь при необходимости. Так они лучше осмысливаются, и главное, не «теряются» при снижении внимания.

- *ясные роли и роль развития*

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

- *работа в команде и малых группах*

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

- *вовлечение обучающихся в то, что они изучают*

Вовлечение обучающихся в то, что они изучают. Вовлечение через учебные задания. Активность и открытость. Обучение всегда строится и протекает в диалоге, где слово, понимаемое в самом широком смысле, объединяет людей. Взрослые люди имеют достаточно жизненного опыта, чтобы быть в диалоге с любым учителем о любом предмете и получают новые знания и умения, а также опыт новых отношений именно на основе жизненного опыта. Ведущим нужно начинать, поддерживать и «вскармливать» диалог.

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

Приглашение участников на определенный курс обучения, то время, ресурсы и силы, которые они тратят на эту деятельность, разумеется, предполагает ответственность тех, кто инициировал и провел обучающий курс для пожилых людей. Значит, оценка предполагает отчетность перед обучающимися. Содержание подготовки, ее объем, качество, освоенные

умения, атмосфера и отношения между участниками – все это должно быть наглядно представлено в оценке. С другой стороны, беря на себя задачу обучения, пожилые люди берут на себя ответственность перед своими коллегами по группе, перед самими собой, в том, что полученные знания можно они могут немедленно испытывать на практике.

Особенности восприятия информации пожилыми студентами

Учиться – значит:

воспринимать некую информацию (о чем идет речь?).

анализировать информацию (почему это происходит? какова связь между явлениями?)

решать вопрос о применении полученных знаний (что из этого следует? Как эти знания связаны с практикой?)

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

10% - при чтении;

20% - на слух;

30% - визуально (зрительно);

40% - на слух и визуально одновременно;

60% - при устном обсуждении темы;

80% - при самостоятельном обнаружении и формулировании проблемы;

90% - при самостоятельном обнаружении проблемы и поиске решения.

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

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

Вкус.

Человек способен воспринимать четыре основных вкуса – горький, кислый, соленый и сладкий. При развитых вкусовых ощущениях воспринимаются более сложные вкусы, например кисло-сладкий или горько-соленый. А настоящий гурман различит в блюдах, содержащих много компонентов, вкус каждого из них сложные вкусы, содержащие много компонентов, пожилые люди, как правило, распознают хуже молодых. При выборе продуктов многие пожилые предпочитают сладкое и часто отказываются от горького, даже от необходимых лекарств. Не пользуется у них популярностью и соленое, но по другой причине. Пожилые люди считают, что соль вредна в их возрасте, и поэтому многие вообще не солят пищу. Это, конечно, большая ошибка, – горечь пожилому человеку крайне необходима для стимулирования работы желчного пузыря и печени. В умеренных количествах нужна и соль, особенно для людей интеллектуального труда и тех, кто интенсивно обучается.

Вкус связан самыми крепкими узами с другими видами восприятия. Например, блюдо должно выглядеть красиво и аппетитно (здесь подключается зрительный канал), самые вкусные огурчики и морковка – те, которые хрустят (слух), а что может быть приятнее запаха свежемолотого кофе (обоняние)! Гурманы при еде не спешат, не смешивают несовместимые продукты и, главное, смакуют каждый кусок. Именно гурманы – самые оптимистичные и жизнерадостные люди, потому что восприятие сопровождается положительными эмоциями.

Обоняние

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

Осязание

Пожилые люди имеют более высокий порог чувствительности, то есть требуется более сильное раздражение кожи, чтобы его почувствовать. С возрастом уменьшается и чувствительность к температуре предметов и силе вибрации. Объясняется это снижением количества сенсоров осязания в кожном покрове пожилого человека. Однако в чисто психологическом плане роль осязания с возрастом только возрастает: пожилые, будучи людьми с

ослабленной нервной системой, очень нуждаются в психологической поддержке, которая на физическом уровне выражается в приятных прикосновениях. Обучение становится более эффективным, если предполагает развитие способности к осязанию. В процессе обучения, независимо от тематики, нужно использовать приемы массажа и самомассажа для стимуляции интеллектуальной деятельности, в качестве разрядки, при смене вида деятельности.

Понятно, что в заочном обучении невозможно напрямую использовать эти каналы, но апеллировать к ним необходимо. Полезными в этом отношении являются своеобразные «наводящие» вопросы:

- какие запахи вы вспоминаете...
- с каким цветом ассоциируется...
- какие вкусовые ощущения вы вспоминаете, когда..

Эти и подобные вопросы помогают уточнять, запоминать, делать более ярким восприятие материала.

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

Выделяют следующие проблемы коммуникаций, которые следует иметь в виду при организации и очного, и заочного обучения пожилых людей.

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

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

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

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

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

Мотивация к учебе в пожилом возрасте: осознанность позиции

Базовая теория мотивации создана психологом А. Маслоу. В его известной теории («Иерархия потребностей») выделяются 5 основных видов мотивации (потребностей), которые влияют на человеческое поведение. При этом потребности «нижнего» уровня являются приоритетными, по сравнению с «верхними»; без удовлетворения «нижних» «верхние» не становятся актуальными для человека. Когда удовлетворяется одна потребность, то неизбежно появляются другие. Базовый (нижний) уровень - это потребности для выживания (потребности в пище, воде, кислороде, месте для проживания, потребности в продолжении рода).

Неудовлетворенное чувство голода не позволит думать об искусстве, музыке и т.д. Следующий уровень - потребности в безопасности и свободе. Еще более высокий - социальные потребности, потребности в общении, дружеских отношениях с другими, человеческие контакты. Люди хотят быть принятыми в обществе. Следующая ступень – потребность в уважении и самоуважении, стремление к самореализации, когда есть возможность выразить себя в различных видах деятельности, и человек испытывает удовлетворение от полученного результата. Обучение в пожилом возрасте относится, безусловно, к этой стадии потребностей; на его мотивацию влияют ощущение внутреннего комфорта, удовлетворение от групповой работы, в которую участник внес значительный вклад (и это было оценено другими), удовольствие от общения с людьми разных поколений, осознание собственных достижений. Другой важный аспект, определяющий мотивацию пожилого участника – это соотношение внешней и внутренней мотивации. «Внешняя», по сути дела, представляет собой результат стимулирования качественно выполненной работы (карьерный рост, повышение зарплаты и т.д.). «Внутренняя» мотивация - фактически самооценка, двигатель, заставляющий человека предпринимать значительные усилия для достижения результата, своеобразное эстетическое чувство, которое основано на понимании значимости изучаемого; оно не позволит бросить дело на полпути, сделать что-либо в полсилы. Реже встречается такой вид мотивации, при котором обучение превращается в самоцель, когда приобретение знаний осуществляется ради самих знаний; здесь человек приобретает удовлетворение от самого процесса учебы. Следующие факторы, констатируют ученые, могут влиять на мотивацию к учебе во взрослом и пожилом возрасте:

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

*внешние ожидания: человек приходит поучиться, чтобы выполнить чью-либо рекомендацию, следуя какому-то совету. Когда участник (участница) в начале обучения говорит, что просто «пришла послушать», что он «здесь «вместе с женой», что «соседка тоже ходит», то следует включить упражнения, которые позволят участникам на личном индивидуальном уровне осмыслить свои ресурсы и слабости, прояснить мотивационную сферу. Тогда мотивация может стать более определенной.

* стремление к благополучию общества в целом: человек стремится приобрести знания, которые ему помогут сделать лучше жизнь сообщества; чаще всего такой мотив характерен для людей, у которых уже есть богатый

опыт общественной деятельности. В такой ситуации следует в интерактивной форме сделать этот опыт наглядным, дать возможность другим участникам с ним познакомиться.

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

* Стремление избежать чего-либо, например, преодолеть скуку, разрушить рутину (домашнюю или на работе). Как правило, этот мотив не проявляется открыто, часто о нем говорят «в прошедшем времени», уже после того, как создана атмосфера доверия. Интерактивные и творческие формы работы, разминки – все это позволяет пожилым решать и эти задачи.

* Учеба ради учебы, потому что сам процесс постижения нового доставляет удовольствие. На первый взгляд, это самая «простая» категория пожилых участников: им не нужны дополнительные стимулы к учебе. Вместе с тем, как показывает опыт, этот мотив часто совмещается с другими, например, стремлением к самоутверждению. Во время занятий следует уделить время индивидуальной работе с участником, выяснить, какова сфера его интересов, как эти интересы воплотились в биографии, отчасти использовать их ресурсы для информирования других участников, предлагать домашние и самостоятельные задания.

Многие пожилые «студенты» рассматривают обучающие центры как социальные сообщества, и ощущение принадлежности к ним дополнительно усиливает мотивацию обучения.

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

Преподаватель может мотивировать пожилых студентов, используя следующие приемы:

- Создать атмосферу и общий тон поддержки: это даст обучающемуся ощущение причастности к группе, придаст уверенности в себе
- Уровню напряженности должен соответствовать уровень важности: четкое представление о важности поставленной цели
- Создать подходящий уровень сложности; не следует ставить недостижимые или слишком абстрактные цели.

В зависимости от конкретной ситуации обучения преподаватель может задавать вопросы, которые выполняют мотивирующую функцию. Ниже приводятся примеры «мотивирующих» вопросов, которые можно использовать как в групповой, так и в индивидуальной формах работы.

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> ■ От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? ■ На что именно, как и в какой степени влияете лично вы? 	<p>Позволяет обучаемому осознать личную ответственность,</p> <p>Позволяет обозначить зоны компетентности.</p>
2. Осознание возможностей и препятствий	<ul style="list-style-type: none"> ■ какие возможны препятствия? Что вы можете сделать для их преодоления? ■ Какие условия были бы идеальны для достижения цели? 	<p>Психологическая подготовка к препятствиям.</p> <p>Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут</p>
3. Разработка плана действий	<ul style="list-style-type: none"> ■ Что, когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? Этот вопрос, в зависимости от уровня группы, следует формулировать поэтапно, разделить его на несколько ■ Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? ■ Кто будет отвечать за каждый этап? ■ Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? ■ Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом 	<p>Обучаемый учится отделять значимые критерии от незначимых</p> <p>планировать работу и время,</p> <p>самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы), работать в команде</p>

	этапе?	
4.Окончательная проработка	<ul style="list-style-type: none"> ■ Что еще требует дополнительного уточнения? ■ Какие существуют варианты? 	Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи

Преодоление стереотипов и барьеров в обучении

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

* формируемые в социуме. К их числу относим следующие:

- *пенсионеры – «потребители»*; общество вынуждено их содержать. Когда пожилые люди в процессе обучения начинают понимать собственные ресурсы, им становится доступным активное и творческое преобразование и изменение жизни в местном сообществе. Они могут быть активными мудрыми помощниками власти, когда власти хотят их услышать, тогда они из оппонентов и безотчетных «противников» превращаются в союзников тех, от кого зависят решения,
- *пожилые люди могут мыслить только в категориях «вчера» и «сегодня»*: поскольку в массовом сознании прижился термин «доживание», «возраст дожития», то финалистские, негативно оценивающие интерпретации старости часто влияют и на мироощущение самих пожилых людей. Поскольку будущее «не для нас», то и обсуждать его, строить планы, а следовательно – развиваться, создавать новое не стоит. Блокируя позитивный настрой, сообщество может создавать дополнительные барьеры в обучении.
- *есть щекотливые темы, которые не принято обсуждать с пожилыми*. К ним относится тема денег, тема смерти. Между тем, открытый доверительный разговор, групповая работа практически над любой темой оказывают реальную помощь и поддержку.
- *Пожилые люди способны только на «самостоятельность»*, развитие навыков в новых сферах деятельности невозможно довести до уровня профессионального мастерства. В этом подходе кроется ряд существенных

опасностей. Во-первых, нарушается важнейший принцип уважения, подменяемый снисходительностью и высокомерием. Во-вторых, осознанная мотивация деятельности, настой на достижение высокого результат заранее дискредитируются. Вместе с тем, практика показывает, что в области искусства и творчества возраст поистине не является препятствием; наряду с наивными и несмелыми появляются действительно образцы высокого творчества.

Существуют также внутренние барьеры, формируемые неверными установками и испытываемыми трудностями в процессе обучения. К барьерам в обучении пожилых .

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

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

- *трудности в оперировании новыми (особенно иноязычными) терминами. В первую очередь, это касается освоения компьютерных навыков.*

- *желание быстро использовать полученные знания на практике интуитивно выражается в желании «побыстрей» пройти более «простые» темы, и сразу перейти к эффектному и «приятному». Сюда же можно отнести и рассеянное внимание.*

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

В современном обучении с использованием компьютерных технологий к этим проблемам добавляются барьеры, связанные с большим числом новых иноязычных терминов, необходимостью удерживать внимание. Особенно важно, чтобы у пожилого слушателя была возможность постоянно тренироваться, отрабатывать навыки на практике. Напряжение вызывает новый прибор в руках (мышка).

Многие специалисты-практики, работающие с пенсионерами на компьютерных курсах, говорят о том, что, в отличие от детей и молодежи, уже адаптированных к огромному объему информации, пожилым необходимо, в соответствии с их прежним опытом, получать информацию «порциями», понимая, где главное, где – второстепенное, где источник информации, где – служебные функции. К новому способу подачи информации, где все функции находятся на одном экране, необходимо привыкать, ломая привычные стереотипы.

Большинство пожилых слушателей, как известно, составляют женщины, поэтому нелишне будет отметить и некоторые их особенности в процессе освоения Интернета:

- * у женщин, как правило, хуже развито абстрактное мышление, поэтому при изложении материала желательно использовать картинки, графики, схемы, понятные образы, приводить аналогии из повседневной жизни.
- * женщины более эмоциональны, для них важен «драматизм» решения задачи: сперва воспринимается эмоция, а потом уже суть. Значит, целесообразно сначала эмоционально, в красках описать ситуацию, в которой данный навык может пригодиться, а потом уже переходить к его подробному рассмотрению.
- * большинство женщин (в любом возрасте!) в душе – актрисы, и поэтому ищут возможность проявить, показать себя. Им хочется быть в центре внимания, получать одобрение преподавателя, поэтому они любят спрашивать: «У меня правильно получается? Я так делаю?»
- * в смешанных группах при наличии активных мужчин женщины нередко уступают право голоса сильному полу, а сами предпочитают отмалчиваться, не вступая в полемику. В этой ситуации преподавателю следует следить, чтобы участники задавали вопросы и отвечали по очереди.
- * иногда женщины не умеют отделить оценку за обучение от оценки их как личности, как женщины, поэтому болезненно воспринимают любые неидеальные оценки и боятся экзаменов. Преподавателю следует быть тактичным, как можно чаще хвалить, а критические замечания делать в сослагательном наклонении («было бы хорошо, если бы...»)

Названные проблемы требуют внимания со стороны руководителя. Применяемые интерактивные методы и принципы обучения позволяют их отчасти снимать, но они должны осознаваться ведущим как одна из особенностей пожилого человека в процессе обучения. Только тогда с ними можно работать и преодолевать возникающие барьеры.

3. Организация процесса обучения

Понятие о структуре и фазах учебного процесса. Примеры активных методов обучения

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

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

- Не существует универсальных активных методов обучения, одинаково подходящих для любой группы взрослых. Почти каждый из методов можно изменять и творчески адаптировать под конкретную цель (учебную задачу, группу, сегодняшние условия) именно для данного образовательного мероприятия.
- При выборе тех или иных активных методов обучения ведущему образовательного мероприятия следует постоянно задавать себе следующие вопросы:
 - Будет ли у обучающихся возможность самостоятельного поиска решения? Будет ли эта совместная деятельность способствовать самоопределению и самореализации каждого из участников?
 - Насколько близки процессы обучения к реальной жизненной ситуации, поведению человека, где он сам принимает решения и эмоционально переживает результат?
 - Будет ли у обучающихся возможность общения и сотрудничества с другими участниками группы?
 - Каким образом разделить участников на мини-группы, чтобы работа была максимально эффективной?
 - Будут ли в процессе обучения поддерживаться у обучающихся чувства собственного достоинства и безопасности, самоуважение, опора на достижения, жизненный и профессиональный опыт?

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

В структуре образовательного мероприятия принято выделять последовательные фазы (этапы) групповой работы. Ниже приводятся наиболее важные этапы работы и некоторые примеры соответствующих им методов работы.

- **Знакомство.**

На этом этапе работы участникам необходимо в спокойной и непринужденной обстановке раскрепоститься, настроиться на творческую продуктивную работу. Для этого в первую очередь нужно, чтобы участники познакомились, могли обращаться друг к другу по именам. Во время этих игр и упражнений обычно складывается доверительная теплая атмосфера, что позволяет в дальнейшем надеяться на активное участие всех членов группы в учебном процессе. Дистанционное обучение предполагает весьма формализованное знакомство в форме регистрации. Довольно часто пожилые участники (впрочем, как и люди средних лет) неохотно предоставляют свои персональные данные, не любят заданий, связанных с заполнением анкетных данных. Это связано с тем, что, приняв решение о знакомстве с каким-либо курсом, участник немедленно хочет начинать приступать к занятию. Необходимость потратить время на организационные процедуры вызывает досаду. В связи с этим предлагается эти два процесса разнести по времени, зарегистрироваться на предварительном занятии. Преподавателю следует объяснить необходимость и причины регистрации, пояснить, что виртуальное обучение, также как и очное, представляет собой работу определенной организации, которой важно понимать состав и количество участников, каковы их впечатления, и т.д. Кроме того, это единственный способ познакомиться с виртуальными «однокурсниками», установить контакты с ними и с преподавателями. Для того, чтобы компенсировать это формальное «знакомство» в «Университете третьего возраста» предлагаем несколько методов знакомства (упражнений), которые можно использовать в очной образовательной работе, предваряющей или сопровождающей фазу дистанционного обучения³:

«Интервью в парах».

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

³ Предлагаемые методы работы положительно зарекомендовали себя в интерактивной обучающей работе с пожилыми людьми. Вместе с тем, они здесь приводятся в качестве примера и могут дополняться другими, которые наиболее близки специалисту, работающему с пожилыми.

«Восточный рынок»

Количество участников: 6-14 человек.

Продолжительность:

От 25 до 60 минут

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

Проведение:

Инструкция ведущего:

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

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

«Отыщи кого-нибудь...»

Количество участников: 6-14 человек.

Продолжительность: от 25 до 60 минут.

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

Проведение:

Заполнение 8 квадратов таблицы происходит в процессе хаотического общения участников между собой. Они должны задавать друг другу вопросы, содержащиеся в таблице, и, в случае, если ответ будет утвердительным, нужно занести имя своего партнера в соответствующий квадрат. Задача участников - заполнить всю таблицу без исключения. Таким образом, в каких-то из квадратов собиралось достаточно большое количество имен, а в каких-то – одно-два имени.

Пример:

Кто получает удовольствие от прогулок пешком по парку	Кто засыпает перед телевизором	Кто умеет разговаривать более чем на двух языках	Кто умеет пользоваться китайскими палочками
Кому в детстве нравилось общаться с бабушкой	Кто живет выше пятого этажа	У кого есть хобби, связанное компьютером	Кому интересно «копаться» в Интернете

Примечание:

Вопросы можно согласовать с группой, выяснив, что бы они хотели узнать друг о друге, или сформулировать их с ориентацией на тему последующего дистанционного обучения.

«Три слова»

Цель:

Повышение активности участников и степени включенности в совместную работу.

Количество участников: любая группа.

Продолжительность: 20 – 30 минут.

Материалы: не требуются.

Проведение:

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

Примечание:

Игра подходит для группы, где участники встречаются впервые.

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

«Объявление»

Цель: Дает возможность участникам познакомиться, узнать о достижениях коллег (например, в обучении навыкам работы на компьютере).

Количество участников: 15- 20 человек.

Продолжительность: 30 минут.

Материалы: листы бумаги, ручки по числу участников.

Проведение:

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

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

• **Представление программы и обсуждение правил работы**

Представление и обсуждение программы, а также знакомство с правилами работы в дистанционной форме обучения представляются участникам в «готовом» виде, они не участвуют непосредственно в обсуждении программы курса. Вместе с тем, представляется важным, чтобы уже на этом этапе вхождения в обучающий процесс участники проявляли собственное мнение, могли высказывать свое отношение. В связи с этим преподаватель, независимо от содержания курса, предлагает участникам сначала *оценить структуру* курса. Участники получают задание ответить на следующие вопросы:

1. Достаточно ли полно, судя по перечню тем, представлен материал? Каких тем не хватает?
2. Достаточно ли логично расположены темы?
3. Можно ли их расположить иначе?
4. В какой последовательности я хочу их изучать? Почему?

Преподавателю также предстоит дать некоторые пояснения относительно «Правил работы». Что касается очного обучения, то здесь возможны следующие комментарии руководителя курса: Участие в образовательном процессе предполагает систематические и довольно продолжительные по времени встречи участников. Для того, чтобы каждый из участников чувствовал себя уверенно, в самом начале обучения необходимо договориться о «правилах игры», то есть о тех «законах», которые помогут сделать процесс обучения осмысленным и комфортным. Традиционно этот этап

ограничивается тем, что преподаватель (ведущий) в императивной форме, не терпящей возражения, излагает свои представления о том, каким ему представляется это свод «законов» (не опаздывать, не болтать, вопросы задавать в конце занятия, и т.д.). Представляется, что обучение будет более эффективным, если участники будут более активно включены в выработку правил работы в группе. Разработанный в группе свод правил может постоянно находиться в учебной аудитории, и по мере необходимости к нему можно обращаться. «Дистанционные» правила нужны и для функционирования учебного портала, и для удобства слушателей. Они разрабатываются в административном режиме, но обязательно должны быть обсуждены участниками (на форуме или при личной встрече), чтобы впоследствии не возникало недоразумений. Для разработки Правил в процессе очного обучения можно предложить следующие приемы работы:

«Правила»

Количество участников: не ограничено

Продолжительность: 10 минут

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

Проведение:

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

«Наш кодекс»

Цель: Сформулировать правила работы на образовательном мероприятии

Количество участников: не ограничено

Продолжительность: 15-20 минут

Материалы: большой лист бумаги (формат А3), цветные маркеры, бумажный скотч

Проведение:

Ведущий просит участников сформулировать правила работы, при соблюдении которых все они себя будут чувствовать комфортно. Обычно сам ведущий предлагает первое правило, например, «мобильные телефоны должны быть выключены или переведены в беззвучный режим». Если

участники согласны, правило записывается на большом листе. Ведущему следует подчеркнуть, что все сформулированные правила - это «наши» правила, мы сами их выработали, чтобы удобнее было работать. Лист с правилами вывешивается на видном месте и остается до конца обучения. Если правила нарушаются, то есть возможность обратиться к ним снова.

«Слова-убийцы»

Цель: Обсуждение планов работы

Количество участников: не ограничено

Продолжительность: 10 минут

Материалы: большой лист бумаги (формат А3), цветные маркеры, бумажный скотч

Проведение:

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

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

• **Выяснение ожиданий**

Независимо от предварительной подготовки, до начала знакомства с дистанционным курсом необходимо прояснить, чего именно ждут участники от обучения, какую информацию им важно получить? Этот короткий, но важный этап работы дает возможность преодолеть возможные недоразумения, определиться с приоритетами, понять замысел авторов, своевременно договориться о правилах и условиях. И, главное, самим участникам внутренне настроиться на предстоящий разговор, сконцентрировать внимание на тематике. Для очного этапа подходят следующие методы:

«Карта ожиданий»

Цель: Актуализировать индивидуальные цели обучения.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10 – 20 минут.

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

Проведение:

Участникам дается задание: «Напишите на карточках 3 основных ожидания от образовательного мероприятия» (задание выполняется индивидуально).

Затем участники объединяются в подгруппы (по 3-4 человека), формируя общий список ожиданий. Затем, в мини-группах в той же последовательности обсуждают и записывают опасения.

По окончании работы представляют списки группе. Ведущий фиксирует на флип-чарте все ожидания и опасения участников, объединяя их в смысловые группы. После чего, ведущий комментирует получившуюся «карту ожиданий», соотнося ее с собственными образовательными задачами.

«Ожидания и перспективы»

Цель: выяснить ожидания и опасения участников образовательного мероприятия.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 20 – 30 минут.

Материалы: карточки по числу участников.

Проведение:

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

На карточке другого цвета написано: "Мне будет приятно присутствовать на занятии, если участники (ведущие) ... "

Ведущий просит через 10 минут закончить эти незаконченные фразы.

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

Примечание:

Все карточки можно прикрепить к листам блокнота флип-чарта.

Нужно следить, чтобы формулировки имели исключительно позитивную направленность.

«Алфавит предпочтений»

Цель: Помочь участникам узнать что-то новое друг о друге и включить их совместную деятельность.

Количество участников: 8-20 человек.

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

Материалы: листы бумаги формата А3, карандаши или маркеры.

Проведение:

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

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

Примечание:

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

« Любит - не любит... »

Цель: Выяснить ожидания, опасения обучающихся для того, чтобы процесс обучения был эффективным.

Количество участников: любое.

Продолжительность: 10 – 30 минут.

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

Проведение:

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

«Карта целей»

Цель: Выразить цели обучения и совместной работы.

Количество участников: от 8 до 14 человек.

Продолжительность: 60 минут.

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

Проведение:

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

соединить свою цель с целями других или «привязать» ее к уже имеющимся линиям связи.

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

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

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

- **Вхождение в тему**

Новая тема занятия может показаться слишком трудной, неизвестной и даже «пугающей», что может вызвать, особенно в аудитории пожилых, своеобразную «панику», блокировку восприятия, снизит активность и уровень внимания. Для того, чтобы этого не произошло, необходимо создать ситуацию, когда новое знание каким-то образом соотносится с уже имеющимся знанием и опытом в той тематике, о которой идет речь. Эта короткая фаза позволяет активизировать внимание группы, создать атмосферу доверия, сделать восприятие нового более адекватным и продуктивным.

«Предварительный мозговой штурм»

Цель: Первое знакомство с темой образовательного мероприятия

Количество участников: 10-20 человек

Продолжительность: 10-20 минут

Материалы: цветные маркеры, большие листы бумаги (формат А3)

Проведение:

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

«Ассоциации»

Цель: Сформировать у участников ассоциации с темой образовательного мероприятия

Количество участников: не ограничено

Продолжительность: 10-15 минут

Материалы: цветные маркеры, большие листы бумаги (формат А3)

Проведение:

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

«Фотографии»

Данный метод позволяет сфокусировать внимание участников на определенной теме. В начале упражнения ведущий раскладывает на полу фотографии, взятые из курса ДО и просит участников обойти по кругу и рассмотреть картинки. После этого ведущий просит подойти к одной из них. Далее в зависимости от темы работа может строиться следующим образом:

1. участники в малых группах обосновывают свой выбор (почему я выбираю эту картинку?)
2. участники выбирают главное и второстепенное на изображении
3. участники обсуждают конкретный вопрос, отталкиваясь от изображения

«Алфавит»

Цель: Сформировать у участников ассоциации с темой образовательного мероприятия

Количество участников: не ограничено

Продолжительность: 10-15 минут

Материалы: цветные маркеры, большие листы бумаги (формат А3)

Проведение:

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

«Неоконченные предложения»

Цель: Вхождение в тему образовательного мероприятия

Количество участников: 10-20 человек

Продолжительность: 10-15 минут

Материалы: цветные карточки, маркеры, большие листы бумаги (формат А3)

Проведение:

Ведущий пишет на листе блокнота (или нескольких) начало предложения, относящееся к теме образовательного мероприятия. Участники получают

задание закончить предложение. Предложения записываются на карточках и в дальнейшем служат основой для обсуждения, выяснения уровня подготовленности участников и т.д. Например, «Тема меня интересует, потому что ...», « На практике я уже пробовал ...», «Я уже знаю, что ...», и др., в зависимости от тематики и задач занятия.

- **Передача и проработка информации**

Одной из важнейших задач занятия является передача нового знания, новой информации. Традиционно информация передается в виде доклада или сообщения ведущего, часто участники делают записи в форме контекста. В такой ситуации чаще всего участники оказываются в пассивной позиции, предполагающей не осмысление информации, а лишь воспроизведение ее. Если преподаватель ставит своей задачей активное восприятие слушателями нового знания, можно применять следующие методы.

«Немая дискуссия»

Цель: сформировать мнение, утверждения, вопросы участников по новой теме

Количество участников: 10-20 человек

Продолжительность: 15-20 минут

Материалы: цветные карточки с заданиями, большие листы бумаги (формат А3), склеенные вместе, бумажный скотч, цветные маркеры,

Проведение:

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

«Листок с секретом»

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

Количество участников: 10-15 человек

Продолжительность: 15-20 минут

Материалы: цветные карточки, маркеры

Проведение:

Ведущий предлагает участникам разбиться на пары. Каждый участник получает лист бумаги, на котором он должен записать вопросы, касающиеся

темы образовательного мероприятия. Потом пары обмениваются листками и пытаются ответить на вопросы друг друга. Те вопросы, которые остаются без ответа, передаются ведущему. Он может их проанализировать, прокомментировать, учесть при передаче информации.

«Спорные утверждения»

Цель: Сформировать отношение участников к различным вопросам по теме образовательного мероприятия

Количество участников: 10-20 человек

Продолжительность: 15-20 минут

Материалы: заранее подготовленные плакаты с утверждениями

Проведение:

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

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

Эти плакаты развешиваются в разных углах помещения, где проходит занятие. Далее ведущий зачитывает по одному утверждению, касающемуся темы образовательного мероприятия. Прослушав их, участники должны встать и подойти к тому утверждению, которое соответствует их точке зрения. Ведущий просит объяснить, почему участники выбрали именно этот «угол». Выслушав различные точки зрения, участники могут изменить свою позицию, и, соответственно, перейти в другой угол.

«Светофор»

Цель: Сформировать отношение участников к различным вопросам по теме образовательного мероприятия

Количество участников: не ограничено

Продолжительность: 10-15 минут

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

Проведение:

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

Метод «Улы».

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

Количество участников: неограниченно

Продолжительность проведения: 5-10 мин.

Материал: не требуется

Проведение:

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

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

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

Примечания:

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

Метод «Инфо-карусель»

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

Количество участников: неограниченное

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

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

Проведение:

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

Примечание:

В мини-командах лучше идет сосредоточенная работа и знакомство с информацией.

Перемена места - помещения или стола - дает не только физическую разрядку, но и способствует коммуникации в непринужденной обстановке (происходит неоднократное завершение определенной ситуации общения, каждый раз при переходе к новому столу можно начать все заново).

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

Этот метод требует тщательного подбора учебных материалов.

- **Обратная связь.**

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

Метод «Мудрый совет».

Цель: Осознание участниками результатов групповой работы

Количество участников: неограниченно

Продолжительность проведения: 20 минут

Материал: листы блокнота, цветные маркеры

Проведение:

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

Ведущий предлагает участникам представить себе, что внутри них звучит мудрый голос, который хотел бы помочь им обогатить их жизнь. Этот голос дает им совет на ближайшее будущее, основываясь на ощущениях и впечатлениях, полученных в ходе образовательного мероприятия. Что же говорит этот голос? Участникам необходимо занять удобную позу, расслабиться и в течение 5-10 минут внимательно прислушаться к своему внутреннему мудрому голосу. После этого каждому необходимо записать услышанное на листах бумаги. Когда все участники закончили свои записи, ведущий просит озвучить мудрые советы «внутренних голосов».

Метод «Письмо самому себе»

Цель: разработка плана действий на перспективу с учетом полученного опыта

Количество участников: Неограниченно

Продолжительность проведения: 15 – 20 минут

Материал: листы бумаги, ручки, конверты с марками

Проведение:

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

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

Метод «А еще я хотел сказать...»

Цель: Помочь участникам выявить те моменты, которые остались непроработанными в ходе образовательного мероприятия. Завершить то, что осталось незавершенным, невысказанным.

Количество участников: неограниченно

Продолжительность проведения: 15 минут

Материалы: не требуется

Проведение:

Ведущий образовательного мероприятия просит участников сесть в круг и предлагает им поговорить о том, что они не успели сказать/обсудить/спросить в ходе образовательного мероприятия. До того, как мысли будут озвучены, участникам предлагается удобно сесть, закрыть глаза и поэтапно вспомнить прошедшее образовательное мероприятие. Как правило, у каждого участника есть моменты, которые «тронули» его сильнее всего, в том числе и в отношении недосказанного. После такой своеобразной медитации, участники по очереди в свободной форме высказывают свои мысли.

Метод «XXX».

Цель: Подвести итоги образовательного мероприятия, то, что можно было бы улучшить в курсе или обучающей программе.

Количество участников: неограниченно

Продолжительность проведения: 15-20 минут

Материалы: цветная бумага, маркеры, скотч

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

X – Хорошо

X – Хотелось бы изменить

X – Хватило

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

Метод "Мельница".

Цель: Выяснить впечатления и эмоциональный настрой участников

Количество участников: нет ограничений

Продолжительность проведения: 20-25 минут

Материалы: лист блокнота, маркеры.

Проведение:

Ведущий образовательного мероприятия рисует на листе блокнота мельницу. Число лопастей у мельницы должно соответствовать количеству вопросов, на которое ведущий хотел бы, чтобы ответили участники. В центре круга, к которому примыкают лопасти, пишется начало вопроса, например, "Насколько я доволен...":

А далее, около каждой лопасти мельницы вопрос дописывается. Например:

- Атмосферой
- Результатами работы
- Своей работой
- Содержанием
- Уровнем сложности

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

Общий вид "Мельницы" представляет собой наглядную картину, выявляет основные тенденции при оценке работы по отдельным ее аспектам. При необходимости ведущий образовательного мероприятия может провести дополнительно общее обсуждение итогов.

Метод «Прошлое, будущее, настоящее»

Цель: анализ результативности занятия

Количество участников: неограниченное

Продолжительность проведения: 15-20 минут

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

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

- В «Прошлом» участникам необходимо оставить все сложное, напряженное, негативное, если такое они ощущали в ходе образовательного мероприятия
 - К «Настоящему» отнести то, что они поняли, осознали, приобрели в ходе образовательного мероприятия, что они чувствуют в данный момент времени.
 - В «Будущее» участники записывают то, что они планируют взять с образовательного мероприятия с собой с целью применения в личной, общественной, профессиональной деятельности.
- Итоги представляются в группе.

Современные технологии в социально-образовательной работе с пенсионерами

Проектный подход

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

Предлагаем использовать проектный подход для решения следующих образовательных задач:

1. Социальное проектирование. Идея его заключается в создании проектов в социальной сфере в процессе обучения. Проектный подход предполагает на первом этапе обсуждение потребностей общества, социальных проблем, актуальных в данном регионе, отстаивании интересов какой-либо социально незащищенной группы населения. Проектирование - это процесс разработки идеи, создания и реализации полезного, социально-значимого проекта. Основным смыслом этой технологии - в создании условий для развития социального мировоззрения личности. Он позволяет пожилому участнику в учебной опытной обстановке устанавливать новые способы социального

взаимодействия с миром.

Таким образом, под социальным проектированием понимается деятельность:

- имеющая выраженный социальный эффект;
- в результате которой создается реальный и цельный «продукт», причем подготовленный от идеи («мечты») до разработки конкретных задач, необходимых мер, действий и вполне реалистичного плана действий;
- каждый такой «продукт» отличает уникальность, новизна
- подготовка проекта предполагает также и осмысление необходимых ресурсов для воплощения идеи.

Поскольку разработка проекта – комплексная задача, то она требует от пожилых участников определенных инициатив и действий, связанных с поиском информации, необходимых материалов. *Источником информации могут быть информационные материалы предлагаемых дистанционных курсов.* Представление проекта коллегам и заинтересованным лицам (даже в учебной обстановке) тренирует навыки самопрезентации и дает опыт работы в команде. Но, пожалуй, главная цель этой деятельности – возможность обратить внимание пожилых людей на социальные проблемы региона, осмыслить и осознать собственные ресурсы, реалистично оценить свои возможности в плане улучшения жизни социума.

Работая над проектом, участники отвечают на следующие вопросы:

- почему возникла идея проекта? В чем его актуальность?
- в чем заключается цель и идея проекта? Что и как предполагается изменить в жизни общества?
- в чем его особенность? Чем проект отличается от уже существующих, аналогичных, похожих?
- значение проекта в общекультурном контексте? Как именно он повлияет на ситуацию в городе, в регионе?

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

Для разработки проектной идеи могут понадобиться дополнительные знания по социально-правовой тематике, для чего участники используют материалы соответствующего курса (например, «Электронное правительство»)

2. Проектный подход как метод промежуточной оценки знаний слушателей, когда он фактически представляет собой учебно-тренировочное задание, которое позволяет оценить:

- степень освоения полученных знаний, умений и компетенций;
- степень готовности слушателя к самостоятельному решению практических задач на основе полученных знаний;
- готовность к сотрудничеству и к работе в команде;
- готовность брать на себя ответственность.

Разработку проекта целесообразно проводить в мини-группах по 3-4 человека. Слушатели объединяются в группы по желанию и взаимным предпочтениям.

Перед началом разработки проекта слушатели должны получить подробный инструктаж о рамках работы (организационные детали, такие как форма подачи, срок и место).

Для прояснения слушатели должны четко представлять:

Что такое проект?

Проект – интеллектуальный продукт, самостоятельно подготовленный участниками в мини-группе по какой-либо тематике. Проект отличают следующие признаки: новизна, единичность, уникальность, комплексность, ограниченность в ресурсах (время, материальные и человеческие ресурсы). Участники самостоятельно определяют целевую группу проекта, то есть отвечают на вопрос, кому он предназначен (коллегам по обучению, детям, сверстникам из других групп).

Важные компоненты и этапы разработки проекта:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">◆ Формулировка проблемы и ее анализ | <ul style="list-style-type: none">◆ Проблема – это внутреннее противоречие, которое предстоит каким-то образом преодолеть |
| <ul style="list-style-type: none">◆ Цель, идея и задачи | <p>Цель – идеальное состояние, к которому стремятся разработчики проекта;</p> <p>Идея – это ответ на вопрос КАК?, каким образом разработчики предполагают решить проблему</p> |

- | | |
|-------------------|--|
| | Задачи – конкретные направления деятельности, необходимые для достижения цели |
| ♦ Отбор материала | Из курсов и материалов, которые участники черпают из дистанционных курсов и программ обучения они отбирают тот материал, который помогает решить поставленные задачи |
| • Эффективность | В данном разделе слушатели отвечают на вопрос о критериях (показателях), на основании которых можно судить о степени достижения поставленной цели |

Создавая собственный продукт, участники углубляют знание, закрепляют степень освоения материала, критически осмысливают получаемую информацию. Здесь важно, чтобы участники понимали: проект – это законченное «произведение», его разработка заканчивается тогда, когда его можно представить *группе экспертов* в законченном виде. Предлагаемые в ДО различные способы подачи материала стимулируют свободу творчества пожилых людей, мотивируя их создавать собственные подходы при разработке проектной идеи.

3. Проект как способ само-презентации. В этом случае материал дистанционных курсов используется как «исходный» материал, информация для самостоятельной проработки.

Участники получают индивидуальное задание по подготовке проекта, например:

- пользуясь материалом определенного курса, собрать какие-либо данные;
- на основе представленного видеоряда (картины-иллюстрации) самостоятельно подготовить музыкальное сопровождение или фон, подобрать лирические произведения, которые по настроению соответствуют изучаемому живописному произведению; или наоборот, проанализировать предлагаемую в курсе аудиозапись и подготовить для нее соответствующий иллюстративный видео-ряд;
- наконец, пользуясь материалом курса как образцом, подготовить собственную короткую презентацию по определенной тематике. Тему проекта может предложить преподаватель, или, наоборот, сам участник ее выбирает в соответствии со своими интересами, предпочтениями.

Интернет для пожилых

В средствах массовой информации настойчиво повторяется идея о пользе Интернета для пожилых людей: обращение к нему замедляет старение и уменьшает риск инсульта. При измерении функциональных параметров мозга оказалось, поиск и чтение в Интернете оказывает значительное стимулирующее воздействие на головной мозг, при этом положительный эффект сохраняется довольно долгое время. Пользователю приходится одновременно решать целый ряд мыслительных задач: формулировать цель поиска, мысленно «отсортировать» главное и второстепенное, постоянно следить за меняющейся информацией на мониторе, различать графическое изображение и текст, копировать необходимую информацию и т.д. Поиск данных в Интернете, таким образом, является своеобразной зарядкой для мозга, что особенно полезно для людей пожилого возраста. Вместе с тем, информация, размещенная в сети, как известно, не подвергается цензуре, а подчас и просто не редактируется. Этот основной недостаток Интернета – отсутствие гарантии достоверности информации – может быть и важным источником развития критического мышления, предметом для общения и стимулом к дальнейшей совместной деятельности.

Для пожилого человека, который испытывает трудности, связанные со стесненным материальным положением, ухудшением здоровья, дефицитом общения с близкими людьми, живущими вдалеке, Интернет предоставляет неоценимые возможности. Не выходя из дома, человек зрелого возраста может:

- писать письма, которые в отличие от традиционной почты, будут мгновенно доставлено,
- общаться с близкими по скайпу;
- читать электронные версии журналов и газет;
- получать информацию в сфере культуры (музыка, фильмы, книги);

- получить доступ к юридической информации, и что особенно ценно, комментарии к ней на доступном языке;

- получать информацию, консультации и советы по хозяйственным и медицинским вопросам.

Часто пожилые люди, едва научившись пользоваться Интернетом, начинают настолько доверять полученной информации, что Интернет становится основным «авторитетом» по части принятия жизненно важных решений. Преподавателям, ведущим курс по знакомству работы в сети, нужно обязательно убедить слушателей в том, что решение о лечении принимает лечащий врач. Интернет – только источник информации, «расширяющий горизонты», не более.

Помимо этого, необходимо уделить время вопросам безопасности и показать некоторые общеизвестные примеры мошенничества, которые, как правило, строятся на желании человека быстро разбогатеть. Когда пожилой человек получает "выгодное" предложение, то всегда есть соблазн сыграть в рискованную игру. Предложения и обращения, которые обещают быстрые выигрыши, хорошие деньги, выгодные сделки и т.д., как правило, заканчиваются обманом и получением вирусов.

Негативную информацию, которая может испортить настроение или развить недоверие пожилых участников к системе в целом, следует «уравновесить» представлением известных сайтов, посвященных жизни, радостям и проблемам пожилых людей, показать сайты, созданные их сверстниками в России и за рубежом.

Интернет может выступать в роли средства образования, которое помогает решать следующие задачи:

- Содействие формированию информационной культуры людей третьего возраста
- Развитие системы качественного и доступного дистанционного образования пожилых людей для повышения качества их жизни
- Содействие информационному равенству и социокультурной включенности пожилых граждан

Биографический подход в образовательной работе с пожилыми

В старости возрастает значение собственной биографии. Почему пожилые люди часто и охотно вспоминают прошлое? Зачем буквально каждый новый опыт сравнивается с пережитым: «встраивается» новое в уже пережитое или нет? Готовность к принятию нового зависит от предварительного опыта, зафиксированного в биографии, влияет на выбор, который делает человек, на его интересы и предпочтения, приоритеты и ценности. Если сегодняшние впечатления согласуются, отзываются в прошлом какими-либо позитивными эмоциями или воспоминаниями, тогда новое, *нынешнее*, принимается. Если это выпадает и не находит никакого отклика в прошлом, тогда и сам взрослый учащийся остается в лучшем случае равнодушен, в худшем – относится к новому опыту активно-неприятно. Таким образом, оказывается, что прежний опыт влияет на восприятие сегодняшних впечатлений, на отношения, отчасти «диктует» поведение. Анализ своей жизни, истории своей семьи, включенные в учебный процесс, позволяют гармонизировать отношения пожилого человека с миром, дают импульсы саморазвитию, позволяют определить собственные внутренние ресурсы и тем самым – наметить перспективы и ориентиры дальнейшего осмысленного развития.

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

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

Каждая характеристика взаимодействует с другими, вступая в различные отношения. «Соглашаясь» и конфликтуя друг с другом, они как бы «продвигают» человека по жизни, и, в конце концов, определяют последующее отношение к ним.

В течение жизни у человека вырабатываются определенные жизненные принципы (к ним люди могут обращаться в сложных жизненных ситуациях, иногда они открыто декларируются, подчас остаются интимной сферой, недоступной окружающим). Они помогают «структурировать» жизнь, осмысливать ее. Обсуждение их в разных формах групповой работы помогает пониманию и собственной позиции в жизни, сделать каждый шаг осмысленным.

В жизни пожилого человека есть определенные вехи, которые воспринимаются им как ключевые поворотные моменты. Они могут быть связаны с определенными событиями в истории страны, в профессиональной и личной жизни. Если личные обстоятельства у каждого человека

складываются по-своему, то общеисторические процессы, ключевые события в истории страны воплощаются в жизни конкретных людей в виде сходного жизненного опыта, что позволяет объединять людей (с самыми разными судьбами, характерами, жизненными воззрениями) в одно поколение. История государства (или определенного исторического отрезка времени) в этом случае выступает своеобразным «диктатором» конкретной судьбы. Вместе с тем, формальное отнесение человека к определенному поколению на основании его возраста также может приводить к сложностям в вопросах самоидентификации личности или, наоборот, к упрощению и обеднению процесса анализа собственной жизни. Дискуссии вокруг разных поколений – также одна из сторон биографического подхода.

История жизни не тождественна ее течению: это существующая в сознании человека конструкция, некое построение; она состоит не только из отдельных конструктивно-значимых элементов (событий), но и разного рода мостов, подводных камней, противодействий, тормозов и «ускорителей». Благодаря этим «вспомогательным» элементам история жизни не распадается на фрагменты; их взаимодействие показывает общее направление жизни, одновременно включая в историю жизни человека истории других людей, явления и события.

Таким образом, ориентация образовательной работы с людьми старшего возраста на изучение собственной истории жизни представляет собой создание умственных конструкций, построений, которые в своей структуре и контексте реально пережитой ситуации в прошлом проявляются в настоящем.

Основу метода составляют воспоминания, то есть мысленное воспроизведение события, эпизода, сохранившегося в памяти. В общекультурном смысле воспоминания выполняют различные функции, однако для образования и обучения наиболее значимым оказывается подход, который можно назвать *воспоминания как диалог со временем и с адресатом*. Ключевым для данного подхода является время, меняющее человека. Обращаясь к одному и тому же факту или истории, человек рассказывает ее по-разному: с течением времени сам человек меняется, в новом свете видится и пережитое. Появляются новые акценты и детали. Отношение к прошлому зависит и от сегодняшней ситуации, в которой находится человек. Позиция по отношению к прошлому (и значит, по отношению к себе и в прошлом, и в настоящем!) меняется и в зависимости от того, к кому они, эти воспоминания, обращены. В известном смысле, воспоминания – определенный продукт диалога между рассказчиком и слушающим(и). В этом есть ИНТЕРАКТИВНОСТЬ биографического подхода, когда процессе воспоминаний строится как диалог, в котором одинаково активную роль играют Рассказчик и Слушатели, Прошлое и Настоящее, завершенное Событие и динамичное Отношение к нему. Подобный подход – существенная внутренняя работа человека с самим собой, требующая честности, открытости, готовности к диалогу.

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

Следует подчеркнуть, что выявляемые в процессе практической биографической работы новые ценности и смыслы могут, накладываясь друг на друга, многократно множиться, видоизменяться, дополнять друг друга, высвечивая новые и новые подходы, ресурсы, неожиданные возможности каждого участника. Картина мира таким образом меняется, становится в точном смысле слова более объемной, многоцветной и динамичной.

Оценивая события, поступки и жизненные ситуации, человек учится смотреть на знакомое и пережитое под иным углом зрения (но не обесценивая их!), а следовательно, развивается такое значимое в системе демократических ценностей качество как критичность мышления, в конце концов – человек учится смотреть на прошлое с позиций настоящего. Реальность названных изменений происходит только в диалоге с другими людьми, в интенсивном обмене, в процессе сравнения и отражения своего опыта в «зеркале» других. Биографический подход косвенно работает на освоение общечеловеческих демократических ценностей, ведь живой конкретный человек, с его слабостями и с недостатками, радостями и печалью ставится во главу угла, в центр образовательного процесса, более того, в центр истории, при этом его личные переживания становятся основным объектом осмысления, а «официальная» история – как бы фоном, на котором разворачивается подлинная история, история уникальной человеческой жизни.

Заключение

Проблема демографического старения общества в начале 21 века вышла на уровень глобальных проблем человечества. Каждый день на планете около 200 тысяч человек переступают 60-летний рубеж. Во многих странах пожилые люди – самая быстрорастущая группа населения. Задачами современного цивилизованного общества являются не только создание условий для достойной жизни пожилых людей, но и содействие им в установлении гармоничных отношений с окружающими, значительное расширение возможностей социальной коммуникации пожилых, их социальной активности, повышение статуса пожилого человека в глазах молодых поколений.

Решение поставленных задач не может ограничиваться деятельностью социальных служб. Сегодня особое значение в работе со старшими поколениями приобретает образовательный компонент, формирующий у пожилых людей новый социальный опыт, позитивную деятельностную мотивацию и мобилизацию жизненных сил.

Развитие общества подталкивает к расставанию с мифами о старости как о возрасте заката жизни, времени увядания. В цивилизованном мире исчезает образ слабого пожилого человека, зависимого от опеки окружающих, тихо доживающего свой век.

Новая культура старения предполагает осознание всего потенциала пожилого возраста и для человека, и для общества в целом. Принятие себя в пожилом возрасте как неотъемлемой части жизни, этапа, обусловленного физиологией, но не безрадостного и бесполезного – в этом видится конечная цель образования пожилых. Участие в образовательных программах дает возможность жить полноценной активной жизнью. Сами пожилые люди стремятся к получению знаний. При этом немаловажно, чтобы их стремления и инициативы одобрялись и поддерживались со стороны близких. Для того, чтобы пожилые люди свободно и с удовольствием взаимодействовать с современным миром информации, могли критически и взвешенно принимать решения в проблемных жизненных ситуациях, они должны находить общий язык с представителями других поколений, с молодежью. В этом им помогают все виды образования, которые повышают мобильность пенсионера, расширяют доступ к новому знанию, к новым –

экспериментальным и творческим - сферам деятельности, обеспечивая новое качество жизни пожилого человека.

Список литературы:

Андрагогика. Материалы к глоссарию Санкт-Петербург. 2004.

Валгмаа Р. Управление групповыми процессами. Таллин. 2005

Вершловский С. Непрерывное образование. Историко-теоретический анализ феномена.
СПб.: 2008

Геронтопсихология. СПб: 2007

Гордиенко А.А., Сиднев Е.И. Образование и пожилые. Сборник материалов социологического и социально-психологического исследований среди пожилых людей. Новосибирск. 2005.

Ермак Н. Педагогическая поддержка качества жизни пожилых людей Ростов-на-Дону. 2008

Ермак Н. Педагогическая поддержка людей пожилого возраста в геронтообразовании Ростов-на-Дону 2007

Инновационные процессы в современном образовании. Путеводитель по образовательным модулям. СПб.: 2009

Калинаускас И. Игры, в которые играет «Я». СПб:2002
Кто меня научит? Пособие для тех, кто работает в образовании взрослых.
СПб.: 2000

Киричук Н. Тренерский сундучок. Новосибирск 2001

Лэм А. Азбука для тренера. Иркутск 2003

Кононыгина Т.М. Герагогика. Пособие для тех, кто занимается образованием пожилых людей. Орел: Красная строка, 2006.

Копилка игр. Минск 2002

Краснова ОВ. Социальная психология старости. Саратов. 2002

Креативность и пожилые: возможности образования. Челябинск: 2001

Кристерсон Р. Учебный цикл. Идеи и методы.Кристианштат.2001

Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах.
Отв.ред. Г.Ключарев М.: 2008

Образование в «третьем возрасте». Непрерывное образование и потребность в нем. Отв.ред. Г.Ключарев М.: 2005

Уроки для взрослых. Пособие СПб 2003

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

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

Чем онлайн-молодежь отличается от пожилых пользователей?
<http://mediarevolution.ru/audience/behavior/1876.html>

Facilitation of Pre-retirement Education. Handbook of good practice.2000

Focus on the Participants. Interactive Learning in Later Life.Ed.J.Klercq. Odyssee,
The Netherlands. 2006.

Jarvis P. Paradoxes of Learning/On becoming an individual in Society. Jossy-
Bass. 1992

Handbook for Oral History edit. J. A. McDonnell Washington, 2004

Knowles, M. S. The Modern Practice of Adult Education. Andragogy versus
pedagogy, Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge. 1980.

Lieb Stephen Principles of Adult Learning ,
<http://honolulu.hawaii.edu/intranet/committees/FacDevCom/guidebk/teachtip/adults-2.htm>

Mercken Ch. Education in ageing society Amsterdam. 2004.

Полезные ссылки:

Материалы о жизни пенсионеров:

<http://pensionerka.spb.ru>,
http://www.sobesednik.by/comp_inter.htm,
www.seniorinfo.ru
www.godanebeda.ru

Социологические статьи и исследования о старости:

<http://www.strana-oz.ru>

Тематические сайты для людей преклонного возраста:

pfrf.ru/pensionres/ Сайт пенсионного фонда РФ

rosensioner.ru Союз пенсионеров России.

pensionery.info Социально-информационный сервис для пенсионеров.

pensionary.ru портал пенсионеров.

pc-pensioneru.ru Бесплатная виртуальная компьютерная академия для пенсионеров. (Бесплатные компьютерные курсы)

sobes.net/forum/ Форум для пенсионеров.

3vozrast.ru Интернет-журнал «Третий возраст»

Работа для пенсионеров (о поиске работы в сети):

urokisite.ru/pensioner.php;

kadrof.ru/st_pensia.shtml

Сайт о путешествиях для пенсионеров:

unworld.ru/static/turi_dlya_pensionerov.html