

ПЕДАГОГИКА ИНТЕРДИАК

ВВЕДЕНИЕ И РУКОВОДСТВО

На страницах этой книги приглашаем вас в путешествие с интердиаком, где вы можете совершить открытия и столкнуться с любопытными вопросами.



Авторы:
Оксана Просвирнина, Тони Адди

Впервые опубликовано: 2020

© интердиак 2020

Все права защищены. За исключением добросовестных действий в целях рецензирования или критики, исследований или частного изучения, никакая часть этой книги не может быть перепечатана или воспроизведена или использована в какой-либо форме или любыми известными или изобретенными электрическими или механическими средствами, включая фотокопирование и запись, или в любой системе хранения или поиска информации, без разрешения издателя.

Издатель:
Международная Академия Диаконии и Социального Действия, Центральная и Восточная Европа, о.р.с (интердиак) Dukelská 264/5 737 01 Český Těšín Чешская Республика

E-mail: office@interdiac.eu

www.interdiac.eu

Макет: Дина Орлова

ISBN 978-80-906922-4-4

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Предисловие | 5 |
| Благодарности | 6 |
| | |
| 1. Введение | 8 |
| 2. Интердиак самопонимание и модель обучения | 11 |
| 2.1 Обучение | 12 |
| 2.2 Исследование | 13 |
| 2.3 Развитие и сетевое взаимодействие | 13 |
| 2.4 Интеграция подхода интердиак | 14 |
| | |
| 3. Основы педагогики интердиак | 17 |
| 3.1 Процесс обучения интердиак | 18 |
| 3.2 Программы обучения интердиак | 20 |
| | |
| 4. Педагогическая направленность и основные принципы учебного процесса | 29 |
| 4.1 Диалогическое обучение и участие в процессе обучения | 30 |
| 4.2 Обучение в контексте локальной ситуации | 33 |
| 4.3 Совмещение теоретического и практического обучения | 34 |
| 4.4 Интеграция профиля личной и профессиональной деятельности в обучении | 39 |

| | |
|---|----|
| 5. Навыки для практики в эффективном обучении | 45 |
| 5.1 Рефлексивное обучение | 46 |
| 5.2 Духовная рефлексия | 50 |
| 6. Заключение | 55 |
| Библиография | 56 |
| Приложение 1 | |
| Свод правил поведения | 60 |
| Приложение 2 | |
| Специальная терминология | 62 |
| Приложение 3 | |
| Роли в учебном процессе | 65 |
| Приложение 4 | |
| ECTS баллы и учебная нагрузка | 69 |
| Приложение 5 | |
| Критерии оценивания и оценки | 72 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Люди, вовлеченные в интердиак, привыкли называть совместно проведённое время и работу 'путешествием'. Это путешествие, в котором мы идем вместе и поддерживаем друг друга на пути к общественным изменениям, основанным на таких ценностях, как достоинство, справедливость и конвивиальность (*con vivere* (лат.) – жить вместе).

Книга 'Педагогика интердиак, введение и руководство' – одна из вех на пути нашего совместного путешествия.

Поэтому эта Книга содержит в себе своеобразные отпечатки, которые были оставлены в сердцах и умах многих людей, вовлеченных в интердиак, и которые теперь являются ее уникальными атрибутами. В то же время, поскольку путешествие продолжается, мы твердо убеждены в том, что по мере нашего развития, в будущем будут оставлены новые следы и новые вехи совместной работы.

Позвольте же мне теперь ознакомить вас с некоторыми из этих уникальных особенностей данной книги. Замечу, что каждая из них является отпечатком на пути обучения интердиак.

'Педагогика интердиак, введение и руководство', базируется на процессах обучения интердиак за десятилетний период. Это придает книге отпечаток *аутентичности*.

'Педагогика интердиак, введение и руководство', выражает наше понимание самих себя посредством концепции организации процессов обучения. При этом она акцентирует самопонимание интердиак о том, что в обучении теория и практика должны быть интегрированы с теологической рефлексией, которая, в свою очередь, связана с ценностным подходом. Это придает книге отпечаток *цельности*.

'Педагогика интердиак, введение и руководство' отражает наше высказывание о том, что 'люди являются самым важным ресурсом'. Поэтому в книге вы услышите голоса разных людей, принимавших участие в процессах обучения интердиак. Это придает книге отпечаток *свидетельства участия и усиления потенциала к действию (empowerment)*.

'Педагогика интердиак, введение и руководство' – это открытое приглашение к совместному обучению и обмену опытом для тех, кто заинтересован во взаимодействии с интердиак. В частности, это ресурс для разработки и реализации учебных программ и инициатив. Это придает книге отпечаток ее характера, который приветствует *любопытство и открытость*.

'Педагогика интердиак, введение и руководство' выражает наше устойчивое стремление к личному и профессиональному росту всех, кто вовлечен в интердиак. Это придает книге отпечаток *'благодати – разделения ниспосланных благ'*.

интердиак призван быть обучающим сообществом для Христианской социальной практики и совместной жизни в конвивиальности. Подлинность, целостность, участие и усиление потенциала к действию, любознательность, открытость и благодать – это те отпечатки и неотъемлемые атрибуты, которые характеризуют педагогику интердиак. Пусть эта книга вдохновит вас, следуя библейскому свидетельству Пророка Михея, который передает Божественное требование к нам: чтобы мы действовали справедливо, с состраданием и смиренно шли с Богом в нашей жизни. Это подразумевает – идти смиренно, действуя с состраданием в борьбе за справедливость.

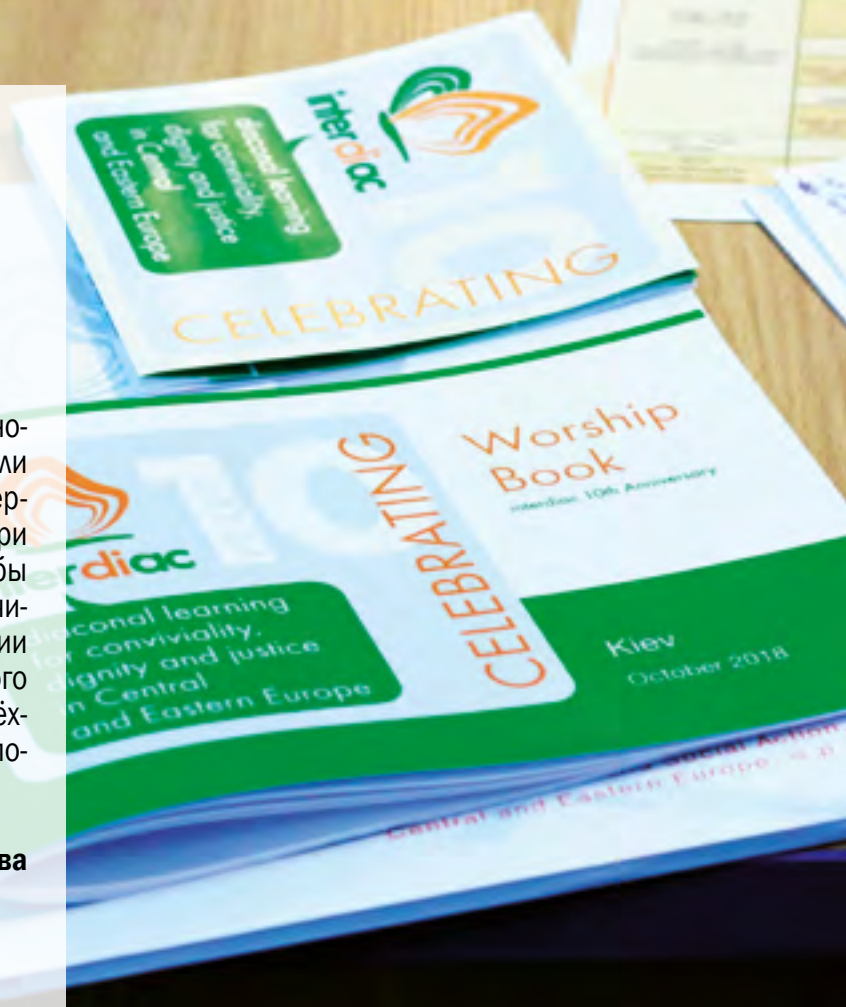
Мы предлагаем вам оставить свои следы в этом путешествии!

Янка Адамеова

БЛАГОДАРНОСТИ

Эта книга является результатом работы многих людей, которые являлись участниками или специалистами в программах обучения интердиак! Главный автор – Оксана Просвирнина при поддержке Тони Адди. интердиак также хотел бы особо отметить и поблагодарить тех, кто прочитал и прокомментировал более ранние версии книги, в том числе некоторых членов почетного совета интердиак, и, в особенности, Дреа Фрехлинг, которая подробно прокомментировала последнюю рукопись.

Янка Адамеова



ВВЕДЕНИЕ



В этой книге приводится обзор модели обучения и процесса обучения в интердиак. Она предлагает общие рекомендации и описывает принципиальные положения, которые лежат в основе самопонимания интердиак, в частности, представление о том, что обучение – это деятельность, основанная на участии (participation), диалоге, и рефлексии. Книга выросла из непосредственного опыта участников программ обучения интердиак и проведенных мероприятий на протяжении более десяти лет.

интердиак – это международная академия, целью которой является содействие обучению, созданию сетей сотрудничества, исследованиям и разработкам для диаконии и Христианского социального действия. Акцент делается на Христианской социальной практике в Центральной и Восточной Европе и растущем числе стран Центральной Азии.

интердиак фокусирует своё внимание на обучении, как на двухстороннем обоюдном процессе, в котором профессионалы вместе с теми, с кем они работают, стремятся развивать инновационную и эффективную профессиональную практику для борьбы с маргинализацией и социальной изоляцией, для поддержки взаимопомощи и оказанию социальной защиты. В то же время, со-присут-

ствие и практика с маргинальными и уязвимыми людьми способствует комплексному развитию самих профессионалов. В рамках своей работы интердиак создает и поддерживает учебное сообщество (learning community), в котором люди из разных стран могут поделиться своим опытом и размышлениями, приобретенными во взаимодействии с ‘забытыми людьми’. Учебное сообщество содействует процессу совместного обучения с целью оказания влияния на жизненные реалии в местных и национальных контекстах и совершенствовании практики вместе с обездоленными людьми и сообществами.

Эта книга предназначена для тренеров и специалистов для ознакомления с подходом интердиак к совместному обучению. Она также может быть полезна участникам программ обучения интердиак, так как часть учебной деятельности в интердиак отличается от ‘традиционного’ дидактического образования и может потребовать вводного объяснения. Она также может рассказать более широкой аудитории о подходе, выработанном интердиак, и тем самым стимулировать дальнейшее обсуждение вопроса о развитии целесообразной педагогики для обучения в сфере Христианской социальной практики.





2 ИНТЕРДИАК САМОПОНИМАНИЕ И МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ

2.1 ОБУЧЕНИЕ

2.2 ИССЛЕДОВАНИЕ

2.3 РАЗВИТИЕ И СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

2.4 ИНТЕГРАЦИЯ ПОДХОДА ИНТЕРДИАК

Давайте начнем этот путь со знакомства с интердиаком, нашим самопониманием, и того, как наш подход к обучению поддерживает это самопонимание.

В конце каждой главы вы найдёте несколько вопросов для размышления. Это поможет вам соотнести наш подход с вашей точкой зрения и поразмыслить над вашей профессиональной практикой.



Три столпа работы интердиак – это обучение, научные исследования, сетевое взаимодействие для развития диаконии и Христианской социальной практики. Эти сопряженные аспекты интердиак разрабатываются и осуществляются в сотрудничестве с партнерскими организациями интердиак. Поэтому они должны рассматриваться не как отдельные сферы деятельности, но скорее как взаимосвязанные и интегрированные процессы. Данные процессы основываются на главных принципах, описанных во введении, и отражаются в самопонимании интердиак.

2.1 Обучение

Понимание и развитие диаколической практики может значительно варьироваться в зависимости от местных условий, профессиональной подготовки и вовлеченности участников в каждую из программ обучения. Тем не менее, **понимание обучения**, которое формирует работу интердиак, начинается с личной мотивации участников и основывается на христианских диаколических ценностях. Обучение начинается с проработки личной мотивации, представления о диаконии и взглядов на жизнь самого участника обучения. интердиак рассматривает этот этап как ключевую отправную точку. Это обусловлено тем, что прошлые усвоенные идеи и практика, которые отмечают работу профессионалов и формируют определенный личностный «профиль обслуживания», обычно содержат в своей основе биографические корни личного призвания. Поэтому с помощью различных обучающих занятий участники фокусируют внимание на своём опыте,

знании трудовой жизни и условиях местных реалий (страны, города, и т.д.). Таким образом, смысл и суть диаколической практики реконструируются самим участником с ‘чистого листа’, то есть исходя из реальности повседневной жизни и участия профессионала. Тем самым идея профессиональной практики укореняется в личном профессиональном призвании и рефлексии над христианскими ценностями.

Направленное познание самого себя часто вдохновляет профессионалов на поиск новых личностных ресурсов и развитие практики саморефлексии. Этот процесс также закладывает основание для развития навыков анализа и понимания местной и глобальной реальности. Углубленные личностные и профессиональные качества и навыки направляются на то, чтобы улучшить служение для нуждающихся людей и чтобы это делать вместе с ними. Таким образом, этот подход открывает дверь обоюдной и диалогической формам профессиональной практики с маргинализированными людьми и сообществами.

В практике и обучении, с позиции интердиак, теология и духовность интегрированы и способствуют построению достойной, мирной жизни по справедливости. Это есть путь следования христианскому призыву быть «солью и светом», работая с людьми и затрагивая каждый аспект общества. интердиак подчеркивает тот факт, что все по благодати имеют дары, которыми могут делиться. интердиак также полагает, что плоды духа могут быть выражены в жизни и работе. Поэтому интегрируя теологию и ценности в своих программах, интердиак делает возможным изучение и углубление наших многочисленных связей с собой, с Богом, и с ‘другим’. Такое представление предполагает, в частности:

- Работу с нуждающимися людьми и совместный поиск конвивиальности, которая заложена в нашей принадлежности друг другу и Богу.
- Защиту и поощрение человеческого достоинства каждого человека и соответствующего отношения к людям как к субъекту (а не объекту) социальной, диаконической работы или работы, направленной на развитие сообщества.
- Развитие навыков и стратегий для содействия усилению потенциала действия (empowerment) и возможностей обездоленных и маргинальных групп людей.
- Поиск путей оказания влияния на социальные изменения, направленные на общество во всём его разнообразии (diversity), борьбу против социальной изоляции (exclusion) и за экологическую устойчивость.

Обучение, в понимании интердиак, является процессом, и в этом процессе практика никогда не отделяется от личного призвания профессионала. Из этой отправной точки процесс обучения направляется на углубление знаний, навыков и компетенций участников, а также на укрепление их призвания. Очень часто участники программ обучения интердиак называют обучение с интердиак 'путешествием', где конечная цель заранее не определена даже тогда, когда направление движения ясно, и где каждый шаг обещает новые открытия.

2.2 Исследование

Исследование начинается с пытливого взгляда участников на свой повседневный 'жизненный мир' и профессиональную практику. Это очень значимый шаг для профессионала, поскольку он



Это интересно!

подразумевает переход от позиции 'эксперта' к роли 'ученика', который начинает задавать вопросы о том, как она/он 'видит' 'природу' социальной действительности и о том, как эти взгляды передаются через профессиональную практику и оценку. Конечно, исследование может проводиться как внутри организации, так и быть продолжено в качестве фактического исследовательского проекта. Однако следует отметить, что для того, чтобы такое исследование было диаконическим по своей природе, оно должно этически быть преданным идее участия, расширения прав и возможностей, а также справедливости. Это положение подразумевает, что исследование должно быть диалогическим по своей сути, и в перспективе выражать полученные результаты в конкретных действиях, инициированных совместно и от имени маргинализованных и уязвимых людей.

‘Я была так счастлива получить шанс стать частью интердиака, хотя бы на один семестр! Поскольку интердиак – это больше, чем образовательная программа, это сообщество, в котором я выросла как христианка, как человек, который заботится о людях без каких-либо стереотипов и исключений, и учащаяся, которая проводит исследования для приобретения новых знаний’

Катя Ходак

2.3 Развитие и сетевое взаимодействие

С учетом изложенного выше подхода к исследованию и обучению, третий столп интердиака – развитие и сетевое взаимодействие – следует рассматривать с позиций комплексного интегрированного подхода. Следовательно, развитие может иметь несколько измерений. В учебных программах это относится к комплексному развитию практики и практической теории. Часто это относится и к двустороннему процессу обучения, при котором участники учебной программы (то есть профессионалы) изменяются, в то же время, делая возможным изменение и преобразование для тех, с кем они работают на своих рабочих местах.

Второе значение развития – это развитие новых и инновационных форм диаконии и Христианской социальной практики. Хотя это и является неявной целью всех программ обучения интердиака, все же в некоторых случаях программы составляются с целью развития специфических

сфер социальных практик (работы с молодежью, обездоленными людьми и т.д.).

Сетевое взаимодействие является одним из основных атрибутов подхода интердиака. Академия построена на сети организаций, которые развивают работу с помощью доверительного сотрудничества. В большинстве программ обучения проводятся воркшопы и обучение по обмену, которые укрепляют совместное обучение, как важный аспект развития знаний и навыков.

В последнее время интердиак все чаще видит себя как ‘образовательное сообщество’ и приглашает участников присоединиться к этому сообществу и способствовать его развитию. Платформу для образовательного сообщества можно просмотреть на веб-сайте интердиака. В ближайшие годы интердиак вместе с сетевыми членами также учредит несколько региональных хабов (‘hubs’) в целях укрепления связей и образовательного потенциала.

2.4 Интеграция подхода интердиака

Объединение этих трех составляющих работы интердиака является одной из гарантий холистического подхода к накоплению знаний и практик, а также их последующем внедрении на практике и в работе с целью достижения развития и преобразований в церкви и обществе.

Следует отметить, что для этих широких представлений об обучении и развитии нет готовых универсальных ответов. Следовательно, интердиак не предлагает учебные мероприятия с

командой экспертов, которые могут научить, 'как эффективно достигнуть ожидаемых результатов с минимальными затратами'. Скорее, интердиак обеспечивает пространство и структуру для тех, кто хочет учиться друг у друга и разделяет общую цель: приложить все усилия для того, чтобы привнести изменения в общество для достижения справедливости и заботы о каждом. В учебном мероприятии или программе интердиак каждого уважают как ученика, и каждый является ценным источником знаний. Таким образом, обучение воспринимается как дар, которым делятся с другими людьми для всеобщего блага. Мы приобретаем

знания и делимся инновационными методами в сети партнеров интердиак, которая формирует учебное сообщество и повышает качество обучения с учетом местных реалий (local context). В перспективе воззрений интердиак, первостепенное значение имеют поощрение высоких профессиональных стандартов и стратегически востребованных практик в области диаконии и Христианской социальной деятельности. Действуя подобным образом, интердиак стремится укрепить роль диаконии в обществе и содействовать значимым переменам в жизни уязвимых или маргинализированных людей и сообществ.

Вопросы для рефлексии

Что показалось вам привлекательным в концепции интердиак?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Исходя из ваших знаний и опыта, что бы вы хотели привнести в учебное сообщество интердиак?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ИНТЕРДИАК ПОДДЕРЖИВАЕТ ИННОВАЦИЮ ПУТЕМ ИНТЕГРАЦИИ ОБУЧЕНИЯ, ПРАКТИКИ И ИССЛЕДОВАНИЯ!



D
ia
conia
Handbook

www. lutheran
C

at



3 ОСНОВЫ ПЕДАГОГИКИ ИНТЕРДИАК

3.1 ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ ИНТЕРДИАК

3.2 ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ ИНТЕРДИАК



В этой главе вы познакомитесь с основами нашего процесса обучения. Вы также увидите, как они реализуются в обучении на протяжении всей программы посредством использования различных методов обучения.

В этой и каждой последующей главе вы найдете несколько дополнений, содержащих примеры из практики, которые объясняют, как в процессе обучения мы реализуем наш подход с помощью различных методов и форм обучения.

3. Основы педагогики интердиак

3.1 Процесс обучения интердиак

интердиак следует принципам 'освобождающей педагогики' (liberating pedagogy), впервые предложенной Пауло Фрейре, бразильским философом и педагогом (1921-1997). Влиятельная книга Фрейре 'Педагогика угнетённых' вызвала большой резонанс, бросив вызов традиционным моделям педагогики, которые Фрейре считает 'порабощающими' людей, чтобы сохранить статус-кво, выгодный только культурным, политическим и экономическим институтам власти. Фрейре называет традиционное образование 'банковской' педагогической системой, потому что во время обучения студенты должны просто хранить полученную информацию, переданную им лектором, и затем воспроизводить ее через повторение. Напротив, в своей 'освобождающей' педагогике Фрейре ставит ученика в центре обучения и основывает образование на критических, мультикультурных и инклюзивных условиях. Поэтому обучение понимается как эмансипирующий (emancipatory) и высвобождающий процесс. Однако Фрейре утверждает, что бесполезно бороться с угнетателями только для того, чтобы получить право угнетать их взамен! Крайне важно, чтобы угнетенные боролись со своими угнетателями с целью вернуть себе человечность, которая была искажена в историческом процессе (Фрейре, 1993). С тех пор, в последующих десятилетиях педагогика и исследования в области социальных наук получили новый импульс для развития обучения с целью освобождения студентов, и чтобы они были со-творцами социальной реальности.

Процесс обучения, по Фрейре, должен включать следующие шаги:



Такой подход поддерживает стремление к социальной справедливости и преобразовательной практике для достижения равенства и инклюзивности, как в 'классной комнате', так и в обществе. Ниже приведем конкретный пример в практике применения освобождающей педагогики.

Действительно, в процессе обучения интердиак одна из первых трудностей, с которой участники часто сталкиваются, лежит в преодолении своего прежнего консервативного педагогического опыта. Для участника представляется сложным преодолеть в себе установку пассивного восприятия и пробудить в себе решимость задать вопросы 'неоспоримым' экспертным знаниям. И эти вопросы по своей сути довольно провокационные, например: 'Чьи это знания?', 'Чей опыт в них представлен и чью практику и мнение оно сохраняет?', 'Кто извлекает благо из сложившейся ситуации?'. Но именно эти вопросы показывают, что 'социальная реальность' – это процесс присваивания имён вещам, и, что очень важно понять, какой или чей язык мы используем, называя те или иные феномены. Посредством каждого акта 'называния', мы устанавливаем связь между этим и другими феноменами в нашей повседневной жизни. Например, не так давно, термин 'бедные люди' был привязан к их личной ситуации и, зачастую, к нравственной несостоятельности, а средством помощи им была незначительная финансовая поддержка и привлечение к работе. Тем не менее, наше сегодняшнее представление о 'бедных людях' включает в себя множество факторов, которые в своей совокупности принуждают их жить в нищете. Это объясне-



К обсуждению!

ние бедности предполагает комплексный подход. Феномен бедности предстает как жизненная ситуация, возникшая из-за множества причин, в том числе это могут быть стремительные экономические перемены и политические решения в отношении уровня социальной поддержки. Бедность также может быть результатом изменений в жизни человека, наличия физической недееспособности, трудностей в обучении, кризиса идентичности и т. д. Такое развернутое понимание бедности – достижение социальных организаций и глубинных исследований. В основе же этого процесса развития представлений о бедности мы можем видеть обсуждение и 'переименование' феномена бедности с точки зрения жизненного мира маргинализованных и уязвимых слоёв населения, которые испытали бедность, как свой непосредственный жизненный опыт. Таким образом, очевидно, что бедность имеет много граней и нуждается в комплексных ответных

мерах для ее преодоления. Эти меры должны быть адресованы не только индивидуальным нуждам, но и социальным условиям. Ответ общества для преодоления бедности заключается, как минимум, в сложном развитии социальном рынке труда и экономической политике, которая обеспечивает социальную справедливость и создает инклюзивную среду.

Программы обучения интердиаков носят форму **‘феномено-ориентированного образования’**. Например, в процессе обучения вышеупомянутый феномен ‘бедности’ будет рассматриваться с разных ракурсов, прежде всего, начиная с опыта людей, живущих ‘в бедности’ и опыта пребывания в бедности в жизни самих участников. Эти понятия и их взаимосвязь с более широким социальным миром и заданными значениями являются важным основанием для выработки у участников оценок и отношения сопереживания. Мы также рассмотрим феномен бедности в библейских чтениях, отмечая, что разное толкование бедности также связано с контекстом написания самих текстов. Кроме того, в интердиаке мы рассмотрим тот факт, что в Библии есть несколько слов, которые переведены, как бедность (в английском языке), но в оригинале каждое из них имеет разный смысловой оттенок. Далее, бедность будет рассматриваться в историческом контексте и структурном влиянии внешних факторов. Сложившиеся условия конкретной страны будут изучены с помощью существующих методов анализа. Также будут учтены влияние законов, регуляций и мер социальной политики. Затем все эти понятия этически осмысляются в контексте отношений между пользователем услуг и работником диаконии. Это предполагает изучение профессиональной деятельности, постановку вопроса о том, какое понима-

ние бедности подразумевается, направлена ли ведущая работа на искоренение нищеты и т. д. В данном подходе очень важно учитывать позицию людей, живущих в бедности, а также сформировать четкое понимание роли и мотивов профессионалов, взаимодействующих с ними. Таким образом, по своей природе, это также и **трансформирующее обучение**, которое ставит своей целью начать с преобразования профессионалов в их понимании и видении феномена. А затем только оно переходит к преобразовательной работе с людьми и изменению окружающей среды.

3.2 Программы обучения интердиаков

На основе этого подхода теперь мы хотели бы привести вам краткий обзор программ обучения интердиаков. В интердиаке есть три вида учебных программ:

- Долгосрочные программы – обычно длятся более года. Образовательный процесс имеет структуру, которая может быть аккредитована университетом и быть более взыскательной по объему отведенных часов и учебной нагрузке.
- Краткосрочные программы – длятся год и меньше. Организация такого рода программы поясняется на диаграмме ниже, и такая программа также может быть аккредитована в системе «Открытого Университета». Краткосрочные программы могут быть более или менее сложными, в зависимости от цели и дизайна.

- Индивидуальные программы, которые организованы 'с' и 'для' конкретного партнера интердиак, могут длиться от шести месяцев до двух лет.

В долгосрочных и краткосрочных учебных программах организация процесса обучения, как правило, начинается с биографической работы, которая потом развивается в русле так называемого CABLE подхода (обучение на основе практики в целях усиления потенциала к действию), разработанного специалистами через сеть международного сотрудничества. CABLE подход предполагает обучение на основе практики с акцентом на присутствии, участии и специализированном стиле взаимодействия направленном на развитие сообществ (communities) (Адди, 2013).

интердиак также проводит краткосрочные семинары (до одной недели) и однодневные мероприятия. Здесь основное внимание уделяется одному феномену или ключевому аспекту интервенции. Рассмотрение феномена в семинаре также сопряжено с привлечением непосредственного опыта участников и их профессиональной практики.

Как правило, программы организованы как несколько учебных модулей, каждый из которых рассматривает предмет обучения с определенной точки зрения. В аккредитированных



программах каждый учебный курс имеет оценку по ECTS (европейской системе перевода кредитов), которая зависит от объема учебной нагрузки. 'Учебная нагрузка' включает в себя все аспекты процесса обучения. Это позволяет передавать кредиты в системе ECTS. Как правило, в ходе процесса обучения несколько учебных модулей преподаются одновременно, так что обучение является интегрированным. Также каждая учебная программа строится на интеграции обучения и практики и предполагает сочетание разных методов обучения. Они могут включать:

- Воркшопы 'лицом к лицу' (так называемое 'контактное обучение'), основанное на интерактивной педагогике, которая может включать в себя, например, ролевые игры и групповые упражнения;
- Использование учебной онлайн-платформы, такой как Moodle или Canvas, которая предоставляет пространство для ресурсов, онлайн лекций, учебных материалов, блогов и групповых рабочих встреч, а также супервизии. Выполненные учащимися задания могут быть загружены на платформу для проверки преподавателем;
- Наблюдение, анализ и рефлексия;
- Обучение на основе непосредственного опыта и практики;
- Обучение в группе;
- Составление аналитических и рефлексивных отчетов;
- Письменные задания;
- Исследовательские проекты;
- Чтение;
- Подготовка портфолио для объединения разнообразных аспектов обучения;
- Обмены по совместному обучению (co-learning exchange);
- Богослужение в контексте практики и на семинарах;
- Ведение духовного журнала и регулярного дневника обучения.

Процесс обучения в рамках программы можно изобразить следующим образом:



Эта диаграмма отображает программу обучения, организованную в виде серии из трех международных воркшопов. Каждый **воркшоп** организован командой интердиак и партнерской организацией в рабочем контексте организации. Эти мероприятия обычно включают в себя ознакомительную поездку с целью рефлексии на тематический феномен в специфическом контексте. Воркшопы обычно длятся пять дней, начинаясь с понедельника после обеда и заканчиваясь обедом в пятницу. Количество воркшопов в программе может варьироваться в зависимости от потребностей, сложности темы или практики.



К обдуманию!

Между воркшопами участники, как правило, продолжают свою **практическую работу** в соответствующих местах, будь то церковь или организация. Данный 'промежуточный' период предназначен для практико-ориентированного обучения. Участники критически осмысливают свою практику и практику их организации. Цель состоит в том, чтобы сразу же применить на практике пройденный воркшоп-обучение. Для этого выполняются различные задания, которые помогают интегрировать теоретические знания, контекстуальный анализ и практику. Таким образом, само место работы становится источником познания по мере его изучения вдумчивым и критическим взглядом. Личные размышления о повседневной практике и процессе работы организации опосредуют знания, полученные в

процессе обучения. Поскольку результаты обучения разделяются, в том числе, с коллегами на рабочем месте, это может также способствовать развитию организации

В дополнение к обучению на рабочем месте в некоторых программах организовано **'совместное обучение по обмену'** (co-learning exchange) между парами участников курса. Это позволяет каждому участнику программы обучения провести время с другим участником на своем рабочем месте. Цель состоит в том, чтобы учиться друг у друга на практике в контексте и на основе диалога для достижения конструктивной и критической взаимной обратной связи. Затем они могут поделиться опытом и знаниями с остальными участниками на воркшопе. Этот процесс обеспечивает обучение в группе коллег, которое получается более углубленным, чем обычные проектные встречи.

В большинстве программ все **обучающие материалы**, онлайн-лекции, и задания хранятся на защищенной платформе, такой как Moodle. Она также используется для поддержки дистанционного обучения между воркшопами. Выполненные задания также загружаются на платформу, и оценка дается лично каждому участнику в индивидуальном безопасном пространстве. Материалы для всех программ интердиак и соответствующие темы постепенно становятся доступными для более широкого образовательного сообщества на специальном веб-сайте образовательного сообщества. Во время программы и после ее завершения участники могут присоединиться к этому сообществу. Таким образом, все, кто имеет отношение к интердиак, могут внести свой

вклад в образовательное сообщество и обучаться на основе накопленных ресурсов. Самопонимание интердиак подразумевает, что мы постоянно учимся на своём приобретенном опыте, рефлексирова на свои результаты обучения для совершенствования профессиональной и организационной практики. Резюмируя всё сказанное, обучение – это атрибут ‘жизни’ и ‘практики’. Следовательно, обучение в целях достижения значимых изменений для себя и других можно рассматривать в долгосрочной перспективе непрерывного образования.



Это интересно!



‘Сотрудничество с интердиаком было одним из лучших опытов в моей жизни. Оно дало мне более высокую мотивацию, побудило меня стараться, действовать и верить в свои цели. У меня появилось более широкое видение диаконии или Христианской социальной практики. Положительное влияние получили моя самооценка и уверенность в себе. В своей практической деятельности я приобрела много новых знаний и идей, которые я применила на практике, и молодые люди были рады нововведениям. Это также оказало положительное влияние на работу моей организации, я поделилась своей точкой зрения и своими знаниями! Я увидела изменения в себе и вокруг себя, и почувствовала Дух Бога в своей работе’

Лиен Целмина



Дополнение 1. Ролевая игра

Профессионал ‘дьякон’ или ‘профессионал социальной сферы’ традиционно понимали своё отношение к ‘пользователю услуг’, как позиционирование ‘сверху-вниз’. Это подразумевает взаимоотношения, осуществляемые на основе власти. Следуя этому профессиональному ‘профилю обслуживания’, специалист имеет негласные или даже неоспоримые полномочия принимать и диктовать решения и направления действий для жизни пользователя услуг. Таким образом, профессионалы транслируют ‘нормативный социальный порядок’. Однако, такой ‘профиль обслуживания’ не имеет потенциала для расширения возможностей к действию или для придания позитивного импульса жизни пользователя услуг. Соответственно, в процессе обучения интердиак ищет пути сближения жизненных миров пользователя услуг и профессионала. Ключевым словом для этого процесса было бы эмпатия, а не симпатия! Эмпатия – это проявление любопытства по отношению к другому человеку, и отношение к другому человеку на его или её условиях. Это сложнее, так как требует, чтобы слушатель отдалился от себя (Сеннетт, 2012, стр. 225,6). Чтобы добиться этого, интердиак может использовать ролевую игру или аналогичное упражнение, в котором профессионал ‘ставит’ себя на место пользователя услуг и вынужден оценить ситуацию с перспективы ‘снизу-вверх’. Для многих участников, такой опыт оказывается настоящей ‘встряской’. Они понимают, что уязвимость человека часто неосознанно поддерживается их собственным уничижающим отношением или обращением, которое нуждающиеся люди чувствуют даже тогда, когда они только входят в помещение социальной организации.

4 ДИДАКТИЧЕСКАЯ БАЗА И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

4.1 ДИАЛОГИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ И УЧАСТИЕ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

В этой главе мы более подробно расскажем о том, как реализуются базовые принципы процесса обучения интердиак.

4.2 ОБУЧЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ ЛОКАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ

Мы приглашаем вас не только посмотреть на вопросы для рефлексии в конце главы, но и записать любые вопросы или идеи, которые у вас возникают в процессе чтения! Затем вы сможете изучить их глубже или обсудить их со своими коллегами. В книге вы найдете специально отведенные места, где вы сможете записать эти мысли.

4.3 СОВМЕЩЕНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

4.4 ИНТЕГРАЦИЯ ПРОФИЛЯ ЛИЧНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ОБУЧЕНИИ



зрения обычно открывает работа над биографией участников и первоначалами их призвания. Поэтому тщательное изучение участниками корней своей идентичности и исторического контекста, который их сформировал, помогает им раскрыть, как прошлое обуславливает наше видение действительности. При таких условиях диалог помогает сформировать осведомленность о феноменах в контексте персональной биографии и социализации, соответствующих идей, ценностей и взглядов. Именно в диалоге, как в открытом общении равных и при наличии этического консенсуса, 'сила слова' и 'присвоение названия' обсуждаемому феномену творчески интерпретируют представления о нем и способствуют открытому познанию 'истины'. Участники зачастую считают, что в условиях общения на равных они воссоздают свое понимание реальности, свободное от угнетающих официальных структур. Также в свободном диалоге и взаимодействии они открывают для себя осознание взаимности, соучастия, 'пребывания вместе'. В действительности, этот процесс содержит в себе две взаимосвязанные составляющие: участники меняют свое восприятие действительности, но и сами они тоже меняются. Таким же образом это происходит на практике работы с людьми: сами профессионалы изменяются в поисках ответов, направленных на достижение перемен. Чтобы сделать возможной подобную совместную работу, нам представляется максимально важным создать 'безопасное пространство', где участники чувствуют себя комфортно и безопасно, могут поделиться своими мыслями и возникшими идеями. В безопасном месте доверие и уважение к разнообразию



Это интересно!

(diversity) являются фундаментом для общения.

Участие является ещё одним основным условием трансформационного обучения и должно быть включено в отношения в группе с самого начала процесса обучения. В программах интердиак это подразумевает, в частности, соблюдение следующих условий:

- В группе должна быть обеспечена атмосфера взаимного уважения. Какие-либо предубеждения или предвзятость в языке, отношении или паттернах доминирования, выраженных вербально или не вербально между участниками, должны быть рассмотрены и преодолены;
- Конфиденциальность всего сказанного во время учебной сессии должна быть соблюдена;
- Внимательное слушание и готовность учиться друг у друга должны подчеркиваться и осуществляться в различных формах учебной деятельности;

- Чёткие правила для группы должны быть установлены с тем, чтобы право голоса давалось каждому участнику, с уважением к их знаниям относительно их жизненных реалий;

- 'Горизонтальные' иерархические отношения и общение между всеми участниками (в том числе преподавателями и специалистами) должны быть созданы и поддерживаться в процессе обучения на протяжении учебной программы.

В отношении формальной организации и осуществления программы обучения участие может быть обеспечено посредством использования следующих методов:

- Положения, которые являются 'нормативными' для обучения в программе, должны быть прозрачными, доводиться до сведения каждого участника и поддерживаться на протяжении всей программы;

- Любая существенная информация о программе должна сообщаться заблаговременно всем участникам;

- Оценка и обратная связь об индивидуальной работе участников должны быть предоставлены лектором конфиденциально и в установленные сроки;

- Проблемы и поведение связанные с жизнью и работой учебной группы и затрагивающие каждого должны быть озвучены и выдвинуты для открытого обсуждения.



Дополнение 2. Вечера конвивиальности

Почти на каждом семинаре интердиака организует, по крайней мере, один 'вечер конвивиальности', чтобы способствовать развитию взаимоотношений между участниками, в том числе с преподавателями, местными организаторами и членами местных организаций и церковей. Вечер конвивиальности проходит после рабочего дня и всех участников приглашают собраться за общим столом, чтобы поделиться пищей и рассказами о себе, своих реалиях, культуре и т. д. Это укрепляет взаимное уважение и признание в свете культурного разнообразия. Участников также часто просят организовать мероприятие самим, обеспечивая настроение приобщенности и соучастия с помощью различных занятий, таких как игры, танцы, викторины и т. д.

'интердиака открывает двери для нового понимания и новых подходов в развитии общества; диакония теперь осуществляется не для других, а вместе с ними. Культурное разнообразие, готовность понять реалии участников, гибкость, открытость, стремление к переменам (как внутренним, так и внешним), расширение прав и возможностей являются ключевыми'

Зузана Онасога

4.2 Обучение в контексте локальной ситуации

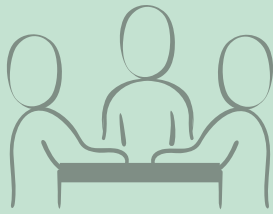
Обучение на местном уровне является приоритетным в программах интердиак по многим причинам. Наиболее значимым, по мнению интердиак, является сохранение 'низкого' профиля во взаимодействии 'профессионалов' с нуждающимися людьми. Это означает, что профессионалы в практике с людьми воздерживаются от подхода 'сверху-вниз', от реализации 'власти над'. Это отношение противоречит обязательству находиться с маргинализированными людьми в их действительности. Однако, подобный взгляд на практику, как правило, не совпадает с нормативными ожиданиями, господствующими в обществе. Поэтому очень часто профессионалы оказываются в сложном положении между традиционным взглядом на практику 'сверху вниз' и взглядом на практику как на 'присутствие с людьми' и 'работу для достижения перемен'. Эти противоречия во взглядах часто оказывают давление на профессионала. И все же, если мы хотим бросить вызов маргинализации и социальной изоляции и добиться устойчивых и положительных изменений вместе с маргинализированными людьми и для их благополучия, 'власть над' должна быть преобразована во 'власть с'. В профессиональной практике это подразумевает стремление создать потенциал к действию (empowerment) и вовлечения людей (participation) в процессы соучастия направленные на преобразование их жизни и изменение среды, которая их окружает! Поэтому в процессе обучения интердиак ставит под сомнение связь между профессиональной практикой



К обсуждению!

и фактическими результатами реализации этой практики в жизни пользователей услуг. 'Низкий' профиль взаимодействия дает профессионалу перспективу для оценки практики на нескольких важных и отличных от традиционных уровнях:

- Изучение реальных потребностей маргинализированных и уязвимых людей через присутствие с ними в их окружении. Этот уровень может быть исследован глубже с помощью вопросов об этической перспективе отношений с пользователями услуг или участниками. Основы этического характера практики коренятся в библейском взгляде на человечество и подкрепляются правозащитным подходом во взаимодействии с людьми. Это подразумевает то, что профессионалы должны проанализировать, строятся ли их взаимодействия с пользователями услуг на основах анти-репрессивного отношения, сохранения достоинства и уважения к культурному разнообразию;



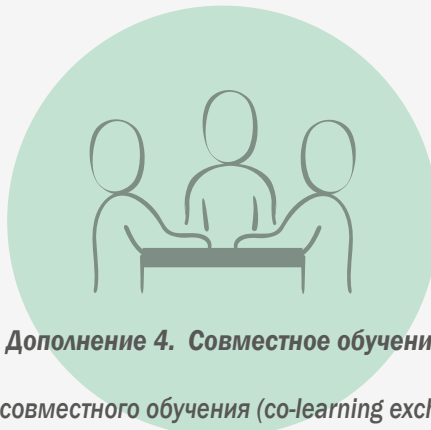
Дополнение 3. Поездки на 'локации'

Для того, чтобы подчеркнуть роль 'контекста' в обучении участники программ интердиака могут совершать 'поездки на локации' – то есть посещать тематические места, например, там, где проводится воркшоп. Эта идея была разработана как полезное упражнение, подкреплённое особой методологией, которая избегает 'социального туризма'. Участникам предлагается выйти на улицу, открыть для себя социальный ландшафт, услышать рассказы людей, живущих там, а также познакомиться с местными социальными и диаконическими службами. На локации участники могут обнаружить противоречия или сходство с собственной работой и контекстом. В свою очередь, это открывает возможность для 'обучения на различиях', обеспечивая для участника богатую почву для рефлексии и оценки собственных 'реакций' на опыт и впечатления, полученные во время визитов;

- Задавать вопросы о профессиональной практике специалиста и организации с акцентом на взаимозависимость, солидарность и конвивиальную жизнь. При таком подходе не только профессиональные методы вновь рассматриваются со скрупулезным вниманием к средствам и целям, но и вся рабочая культура организации или церкви рассматривается в свете принятия ответственности с 'другим' и за него. Вместо того, чтобы рассматривать 'другого' как проблематичного, уязвимого и беспомощного, следует рассматривать отдельную личность, взятую в целом, с её сильными сторонами и ресурсами, создавать благоприятные условия для усиления потенциала к действию и эмансипации. Может случиться и так, что поддержка, оказанная сообществу, будет более полезной, чем помощь отдельно индивидууму. Таким образом, 'другой' может также внести свой вклад в целое, тем самым способствуя поддержанию отношений взаимности и самодостаточного развития сообщества;

- Совершенствовать навыки организации, защиты интересов и проведения кампаний адвокации, как надлежащих практических методов для формирования стратегий, направленных на значимые изменения в жизни уязвимых людей. Обобщая, можно сказать, что цель социальной и диаконической работы в этой области состоит в том, чтобы донести 'голос' 'безгласных' до преобладающего общественного большинства, и что это не может быть сделано 'от их имени', а только вместе с ними в реализации совместных действий на пути к справедливости и миру.

Таким образом, контекстное обучение на 'местах' побуждает к необходимости проведения исследований на практике. В ходе этого процесса учащиеся могут открывать новые способы пребывания среди людей, а также поднимать критические вопросы об изменениях и преобразованиях необходимых для поддержки активного гражданского общества и необходимой работы для достижения справедливости и мира.



Дополнение 4. Совместное обучение

интердиак разработал концепцию совместного обучения (co-learning exchange) как отдельный метод обучения. Оно протекает, как процесс наблюдения за работой специалистов на их рабочих местах. В совместное обучение, как метод, вовлечены пары участников, которые учатся друг у друга на их рабочих местах. Обучение друг у друга (также и у других субъектов в их местных условиях), зарекомендовало себя как очень эффективный подход. Это обоюдное обучение далее обобщается каждым участником в аналитическом и рефлексивном отчете. Следует отметить, что в этом совместном обучении интердиак фокусируется на двух аспектах социальной и диаконической работы: во-первых, на том, как профессионалы выполняют свою работу, включая акцент на корнях личного призвания и особенностях профессиональной подготовки. Во-вторых, на организации и местном контексте, в которых осуществляется профессиональная практика. Они задают условия для анализа контекста и реализации 'оказания услуг' по месту. Таким образом, программа развивает 'обучение на практике' у участников, и все они вместе участвуют в создании новых знаний. Совместное обучение может быть организовано или как автономная программа, или быть частью программы обучения. Оно также может быть адаптировано для потребностей конкретных групп.

'Во времена 'пост-истины' важно смотреть дальше разных дискурсов. Например, важно предоставить инструменты для конструктивного обсуждения с теми, кто сильно ненавидит людей, отличных от них. Для меня это одна из самых сложных задач, и я хотела бы узнать больше способов создать более конвивиальное и мирное общество. В конвивиальном обществе легче увидеть достоинство каждого. Я также считаю важным создать места для взаимодействия, поскольку многие люди одиноки или чувствуют себя одиночками. Также важны новые способы воплощения духовности. Евангелическая церковь Финляндии теряет членов, и люди, которые все еще принадлежат к церкви, не очень активны. Таким образом, важно научиться новым способам претворения веры в жизнь'.

Ула Сирто

4.3 Совмещение теоретического и практического обучения

Необходимость признания комплексного характера знаний в социальной работе отмечается Международной ассоциацией школ социальной работы (IASSW) и подчеркивается в приведенном определении социальной работы, которое было разработано совместно с Международной федерацией социальных работников (IFSW):

‘Социальная работа основывает свою методологию на систематизированном наборе знаний, полученных в результате исследований и оценок практики, включая знания местного коренного населения, характерные для конкретных условий. Она признаёт комплексность взаимодействий между людьми и их средой, а также способность людей одновременно оказываться как под её воздействием, так и самим изменять её многочисленными влияниями, включая биопсихологические факторы. Профессия социального работника опирается на теории человеческого развития и поведения, и теории социальных систем для анализа сложных ситуаций и содействия индивидуальным, организационным и культурным изменениям’ (Глобальное заявление об этических принципах социальной работы, IASSW, 2018).

Более того, с целью оказания воздействия и привнесения устойчивых изменений в жизни людей, в организациях должно быть проведено тщательное изучение применяемых практик социальной работы и работы по развитию сообществ. И эти практики необходимо проанализировать и осмыслить в свете принятия того факта, что все чаще происходят резкие социальные

сдвиги и изменения, которые оказывают влияние на жизненные условия на местах, и, в то же время, имеют отношение к переменам на глобальном уровне.

В этой связи, с точки зрения практики IFSW указывает на важную особенность социальной работы как вида благотворительной деятельности, подчеркивая, что:

‘Благотворительность не порождает изменения, но может создать зависимость. Социальная защита является общей социальной ответственностью, но она также должна привести к интеграции и социальной сплоченности в наших обществах. Социальные работники имеют навыки, знания и опыт, чтобы работать вместе с людьми и поддерживать их на этом пути изменений таким образом, чтобы они могли достичь индивидуального и коллективного благосостояния’ (‘Что такое социальная работа’, IFSW).

По этим причинам интердиак концентрирует внимание на программах обучения, которые основываются на социальном анализе и теоретическом обучении, связанных с развитием практики при помощи ‘обучения на практике’. Более того, совмещенные теоретическое и практическое обучение позволяет привлечь множество методов обучения, включая семинары, онлайн-обучение, практику и размышления о практике, подготовку эссе и докладов и исследований.

Другая причина для использования совмещенного теоретического и практического обучения заключается в том, что во всех своих программах интердиак ставит целью интегрировать библейские, теологические исследования и духовность

с практикой и обучением на практике. Такой комплексный подход выделен в недавнем проекте доклада о диаконии Всемирного Совета Церквей:

‘Отличие для деятелей диаконии заключается в том, что, объясняя свои действия и цели, они помимо светских понятий обращаются к религиозным. Это является выражением междисциплинарного характера диаконии; это социальная деятельность, которая уходит корнями в социально-политические знания и анализ, и, в то же время, является религиозной и правозащитной деятельностью. Её практика руководствуется нормами и ценностями, содержащимися в этой основе. Таким образом, диакония требует умения выражаться соответственно, используя такую светскую терминологию, которая требуется от дисциплинированных социальных действий, а также языка веры в форме дисциплинированного теологического языка. Только тогда можно правильно передавать своеобразный характер диаконической работы, как внутренне, так и внешне, и, кроме того, проводить широкое и критическое осмысление диаконической практики ‘praxis’ (‘Экуменическая Диакония: призванные к преобразовательным действиям’, неопубликованный текст, 2018, стр. 70).

Итак, в большинстве программ обучения интердиака есть две отправные точки, которые мы приводили выше, это предыдущее знание и опыт участников, а также анализ конкретного тематического феномена, исходя из контекста и реалий жизни участников. По мере того как образовательный процесс разворачивается, данный феномен тщательно исследуется посредством нескольких теорий и анализа с тем, чтобы выявить различные слои, составляющие его сложный характер. Наряду с этим библейское и теологическое иссле-



Это интересно!

дование предлагают другой взгляд на один и тот же феномен. Так как большинство участников также вовлечены в практическую деятельность, они могут сразу же рефлексировать на теоретические, теологические знания и новые навыки, полученные в ходе формирования их практики соучастия в социальной деятельности с потребителями услуг или местным сообществом. Таким образом, интеграция теории и практики, привлечение рефлексии в обучении способствует обогащению профессиональных знаний и компетентности участников. Тогда сложившаяся практика ведет к укреплению доверия и прозрачности, сотрудничества и партнерства, а также повышает ответственность организации и увеличивает ее потенциал к переменам. В дальнейшем это приводит к укреплению роли диаконии и Христианской социальной практики в качестве ответственных и надежных социальных субъектов в формировании будущего.

‘интердиак – это не просто передача и распространение ‘разрозненных знаний’, а создание внутренних и внешних ресурсов (взглядов и практики самосознания, сострадания, не осуждения, мира, интеграции, активной духовной практики / духовного путешествия, построения сообщества, участия и т. д.): где студенты учатся видеть и создавать ресурсы и на основе этого опыта могут, в свою очередь, способствовать формированию ресурсов и обеспечению устойчивости в сообществах, где они работают. Это сообщество, которое призвано заботиться, проявляя при этом мужество’

Айва Розенберга



**Дополнение 5.
Анализ кейсов
(конкретных ситуаций)**

Хорошим инструментом для реализации смешанного обучения является задание ‘анализ кейсов’. Участник выбирает и анализирует конкретную ситуацию, взятую из профессиональной практики и опираясь на инструкции для анализа. В качестве ‘кейса’ может, например, выступать ситуация из практики с индивидом, группой или сообществом, конкретный инцидент или рабочий процесс. ‘Кейс’ анализируется с использованием различных указанных методов, а также часто предполагает привлечение теоретических перспектив. Конкретный кейс может быть проанализирован на различных уровнях, даже если он лишь представляет короткий инцидент, имевший место ‘лицом-к-лицу’. Он может отражать контекстные, институционные или организационные факторы и процессы на микро-уровне, то, как они влияют на данный ‘кейс’ и практику рефлексии. ‘Кейс-стади’ предполагает критический подход и осмысление профессиональной практики учащимся, рассматриваемой в свете приобретенных в процессе обучения новых теоретических и практических знаний.

4.4 Интеграция личного и профессионального профиля обслуживания в обучении

Педагогический процесс, который объединяет личные и профессиональные компоненты в обучении, имеет возможность закрепить идею о том, что обучение является непрерывным процессом на протяжении всей жизни, а также поддержать освобождающий характер обучения. Как упоминалось ранее, знание своих корней и личной мотивации позволяют профессионалам прояснить свои мотивы и первоначальное 'призвание', которые привели их к работе с людьми. В то же время эта перспектива включает в себя целостный подход к человеку, укрепляя, на основе его **личной истории** чувство самоуважения и достоинства, которое лежит в 'бытии' человека, а не в его 'деятельности'. Таким образом, работа для изменений начинается с работы над собственным 'Я' человека как ресурсом для безусловного присутствия в мире и взаимосвязей с другими людьми. Другим преимуществом этого подхода является то, что осознание человеком своих корней и биографии раскрывает основные идеи об его ценностных представлениях, таких как справедливость, потенциал к действию и конвиальность. Их следует осознать и принять как ресурсы для успешной работы. Профессионалы обычно неосознанно внедряют эти идеи в свою профессиональную практику, и иногда базовые идеи, которые они считают источником своей работы, противоречат идеям церкви или организации, в которой они работают. Если не уделять



внимания этой проблеме, рост уровня стресса в работе может привести к профессиональному выгоранию.

Вглядевшись глубже, можно увидеть, что у пользователей услуг, участников проекта, волонтеров и активистов есть свои биографически укорененные идеи, ожидания и фундаментальные предубеждения, которые оказывают влияние на их профессиональную практику. Взятые все вместе, они представляют собой довольно сложную картину, в которой учащиеся могут увидеть, что ценности и ожидания профессионала могут совпадать или не совпадать с ожиданиями нанимающей их организации. Следовательно, так называемые, 'профили обслуживания' отдельного человека и нанимающей его организации могут быть близки или отличаться. Кроме ожиданий от организации, профессионал сталкивается с ожиданиями людей,

которых он обслуживает, и которые принадлежат разным слоям общества и также имеют разные ожидания. Таким образом, мы видим три угла сложного треугольника – профессионалы, с их ожиданиями и профилем обслуживания, нанимающая их организация со своими ожиданиями, и люди, с которыми профессионал работает, и которые также имеют свои собственные (различные) ожидания. Ещё больше усложняет дело тот факт, что также и каждое общество вырабатывает 'основные ценности', которые формируют довлеющие над всеми рамки главенствующей культуры. Финансирование социальной работы может быть связано с укреплением этих ценностей, и от профессионалов ожидают, что они будут их распространять, а не оспаривать. Поэтому, во время обучения, интердиак стремится одновременно охватить следующие составляющие деятельности профессионала:

- Присутствие и влияние общества и общественных отношений на профессионалов в формировании их

личности, усвоении ими взглядов и идей о том, что является правильным или неправильным и т. п.;

- Связь между определёнными добродетелями, ценностями, личной биографией и мотивацией;
- Как личные установки присутствуют в процессе выполнения профессиональных обязанностей и влияют на отношения с людьми;
- Как эти вопросы касаются 'жизненного мира' пользователей услуг и профессиональной практики организаций, которые нанимают социальных и диаконических работников.

Различные виды учебной деятельности для работы над этими вопросами представлены как в индивидуальной, так и в групповой работе. В групповой работе в безопасной атмосфере обмена опытом и обсуждения новые идеи могут быть получены в процессе выслушивания других участников и открытого обсуждения ключевых вопросов. Различные мероприятия для развития личностных навыков для эффективной практики,



таких как устойчивость (resilience), уверенность в себе (assertive behaviour), культурная восприимчивость, активное слушание и т. д. используются в активном обучении. Однако для непрерывного совершенствования и обучения на практике также важно подкреплять обучение постоянной личной работой участников над собственным 'Я'. Большинство профессионалов действует основываясь на негласном скрытом знании, понимание которого достигается только путем тщательной, серьезной рефлексии. Из-за этого в процессе обучения с интердиак рекомендуется, чтобы участник регулярно записывал заметки о ситуациях, которые возникли в течение рабочего дня и которые спровоцировали ряд вопросов о реакциях участника, его отношении, стрессе или растерянности. Подобное **обучение на личном опыте** способствует развитию самоанализа и критического мышления у совершенствующегося профессионала, что в конечном итоге способствует профессиональному росту. Эта учебная активность часто осуществляется в форме индивидуального журнала обучения, предоставленного в качестве ресурса для учебной программы. Размышления о корнях личного развития и профессионального 'профиля обслуживания', о путях его развития на практике также способствует росту компетентности и уверенности.

Регулярная работа с дневником обучения в программе помогает осознать непрерывное обучение в течение всей жизни как имманентную необходимость для осознанной и ответственной практики. В это же время поддержание тесной связи с личностным ресурсом ценностей в своей биографии увеличивает духовный потенциал профессионала в его открытом и чутком подходе к людям. Одновременное ведение духовного журнала открывает путь к разработке новых идей и ресурсов для интеграции духовности в повседневной практике. Эти два навыка будут рассмотрены ниже в отдельных главах с пояснениями по практическому использованию в педагогическом процессе.



Оценка (evaluation) обучения в свете индивидуальной и профессиональной значимости представленного учебного материала осуществляется в конце каждого дня проводимого воркшопа (а не только в самом конце семинара или программы). Задания для оценки всегда стремятся охватить двойную перспективу личного и профессионального обучения, а также оценить сам процесс обучения. Оценка производится в атмосфере доверия и открытого обмена мнениями и впечатлениями. Некоторые замечания участников стоит обсудить и уточнить, а в конце мероприятия выразить общую благодарность за день совместной работы, повышая тем самым чувство единения и сплоченности в группе.

‘Идея ‘личного и профессионального профиля обслуживания’ была новой для меня, я никогда не думала о своём обслуживании, как о профиле, скорее, как о долге, для выполнения которого у меня была мотивация. Но развитие идей о важности индивидуальности и личной биографии усилили во мне первоначальную мотивацию. Рефлексируя о своём служении с помощью этого подхода, я смогла понять корреляции, свои ценности, свои мотивы и то, как всё это влияет на мою повседневную работу и на развитие организации, в которой я работаю, включая моих коллег, и то, как мы формируем друг друга’

Андреа Ингрид Сарбу Лоринтз

CULTURE

Indonesia 🇮🇩

- INSECURITIES OF MAJORITY
- DOMINANT RELIGION
- DISCRIMINATION

FACE
(ARAB/AN)

UKRAINE

- DISCRIMINATION
OF U

MIGRATION

- ✓ - Resources in f
- ✓ - Unemployment
- Industry

5 НАВЫКИ ДЛЯ ПРАКТИКИ В ЭФФЕКТИВНОМ ОБУЧЕНИИ



5.1 РЕФЛЕКСИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

5.2 ДУХОВНАЯ РЕФЛЕКСИЯ

Когда вы будете читать эту книгу, вы прочтете ‘голоса’ некоторых людей, которые участвовали в программах обучения интердиак. С помощью этих комментариев вы сможете увидеть, как практика рефлексии, которая объясняется в этой главе, обогащает опыт обучения и способствует индивидуальному и профессиональному развитию.





Это интересно!

5.1 Рефлексивное обучение

Практика рефлексии является составной частью непрерывного обучения, которое основано на интеграции личных и профессиональных компонентов в процессе обучения. Развитие навыков рефлексивной практики является основным методом внедрения знаний в рабочую практику с целью развития профессионализма.

Рефлексия часто понимается как процесс, который помогает практикующему лучше понять себя. Таким образом, в процессе обучения она поддерживает принципы интеграции личного и профессионального служения, а также объединяет теорию и практику. Другими словами, под целью рефлексии интердиак понимает – достижение ясной гармонии и согласованности между нашим теоретическим и духовным подходом, согласованности наших слов и действий. Рефлексия – это ключ к ответственной практике, которая помогает ответить на вопросы о себе, как о профессионале: какой я профессионал? Чего я хочу достичь своей практикой, и как я могу её развивать? Действую ли я ‘справедливо’ по отношению к другим людям? Вот определение, которое улавливает цель рефлексивной практики с учётом интеграции обучения и практического опыта:

‘Рефлексия позволяет людям понять свой жизненный опыт посредством изучения этого опыта в контексте... рефлексивная практика – это процесс превращения тщательно продуманной практики в потенциальную учебную ситуацию, которая может помочь скорректировать и изме-



К обсуждению!

нить подходы к практике... это предполагает синтез самосознания, рефлексии и критического мышления' (Бречин и др. 2000, с.52).

Рефлексия – это навык и, как и любой другой навык, требует развития. В предыдущей главе были упомянуты способы применения рефлексии в групповой работе или для личного обучения. Давайте рассмотрим глубже личное обучение. В каждой учебной программе на протяжении всего процесса обучения интердиак применяет и поддерживает практику ведения личного журнала обучения. Его можно начать с наводящих вопросов от преподавателей или подходящих тем для рефлексии, которые меняются через определенные периоды времени. Важно запланировать время для личной рефлексии сразу после учебы или рабочего дня, когда впечатления от обучения или проделанной работы всё еще яркие и резонируют с опытом участника. Отметим, что участникам также рекомендуется размышлять над одним и тем же опытом в течение нескольких дней, затем недели, месяца, иногда привлекая различные точки зрения тех, кто был вовлечен в ситуацию.

Нижеприведённая таблица показывает характеристики, с одной стороны, 'научающейся идентичности' и, с другой стороны, 'фиксированной идентично-

сти', которые находятся в континууме. В программах интердиак целью является развитие 'профессиональной идентичности'.

Таблица 1.
Построение вашей профессиональной идентичности
(Kolb and Kolb in Wood et.al., 2014 p.154)

| Научающаяся идентичность | | Фиксированная идентичность |
|--|---|--|
| Верит, что может учиться постепенно и изменять себя | ↔ | Верит, что люди либо умны, либо нет |
| Справляется с трудностями | ↔ | Избегает трудностей |
| Сохраняет выдержку перед лицом препятствиями | ↔ | Легко сдаётся при столкновении с препятствиями |
| Учится на критике | ↔ | Избегает критики |
| Вдохновляется и учится у других | ↔ | Чувствует угрозу от успеха других Негативный разговор с самим собой |
| Положительный разговор с самим собой ('я всегда стараюсь сделать всё, что в моих силах') | ↔ | Негативный разговор с самим собой ('у меня это не получается') |

Существует огромное количество литературы по рефлексивной практике, содержащей множество идей и подходов, которые могут поддержать участников в развитии навыков рефлексии, и из которых они могут выбрать наиболее оптимальную для себя модель. Как правило, платформа учебного курса содержит ссылки на соответствующий материал или материал, который интердиак подготовил для конкретной учебной программы. Однако, научиться практиковать и развивать навыки рефлексии не так легко. Участникам всегда представляется тяжелым сделать эту практику привычной, найти для неё время и развивать само-критичный взгляд. В процессе обучения эти трудности и другие вопросы могут быть подняты в групповой дискуссии. Можно обрисовать и обсудить барьеры для рефлексивной практики, а сами участники или эксперты могут предложить возможные решения по их преодолению. По мере необходимости участникам предлагается индивидуальная поддержка.

Журнал обучения – это важный инструмент, который используется для рефлексивного обуче-

ния в программах интердиак. Это конфиденциальный документ, и участники, если они того не хотят, не обязаны делиться им с другими. Тем не менее, обычно его нужно вести в форме доступной для назначенного преподавателя, как правило, преподавателя, ответственного за программу. Это требование позволяет реализовать полный потенциал от обучения с помощью рефлексии. Ведь вероятно, что вначале участнику может потребоваться некоторое руководство по использованию рефлексии. Затем можно опираться на записи в журнале в личных беседах с преподавателем. Вероятно также, что преподаватель может порекомендовать и другие подходы к рефлексии, указать на некоторые скрытые моменты, которые сам участник не осознал во время ведения дневника. Следует отметить, что развитие компетентности в практике рефлексии занимает много времени и требует особого внимания и работы со стороны участников и преподавателей. Тем не менее, некоторые участники позже выбирают рефлексию для регулярной оценки своей работы в их профессиональной практике лично и в группе.

“Научные исследования и практическая деятельность в их совокупности поддержали моё развитие в плане отношения к трудностям; действительно, я перестал их избегать и начал вырабатывать навык поиска решений. Я понял, что уход от проблемы не помогает её решить; и, наоборот, процесс поиска решения призывает как людей, окружающих меня, так и меня самого, к развитию. Удивительно, но, я больше не боюсь ошибиться, а пытаюсь узнать, как избежать этого в будущем. В отличие от предыдущей практики, теперь я могу использовать рефлексию и интуицию как инструменты для анализа проблем в рабочем контексте, и в стране в целом”

Игорь Корний



Вставка 7.

Знакомство с рефлексией

Простой способ познакомиться с рефлексией – это начать семинар с обсуждения ожиданий участников, затем проследить за ожиданиями в процессе обучения, оценивая результативность обучения в соответствии с ними. После этого необходимо подвести итоги от реализации ожиданий и полученных знаний в конце семинара. Различные вопросы, заставляющие размышлять о содержании и процессе обучения, должны выдвигаться каждый день в групповой оценке и должны быть зафиксированы в формате журнала обучения. Соответствующий дневник обучения может быть специально разработан для участников для ежедневного использования.



5.2 Духовная рефлексия

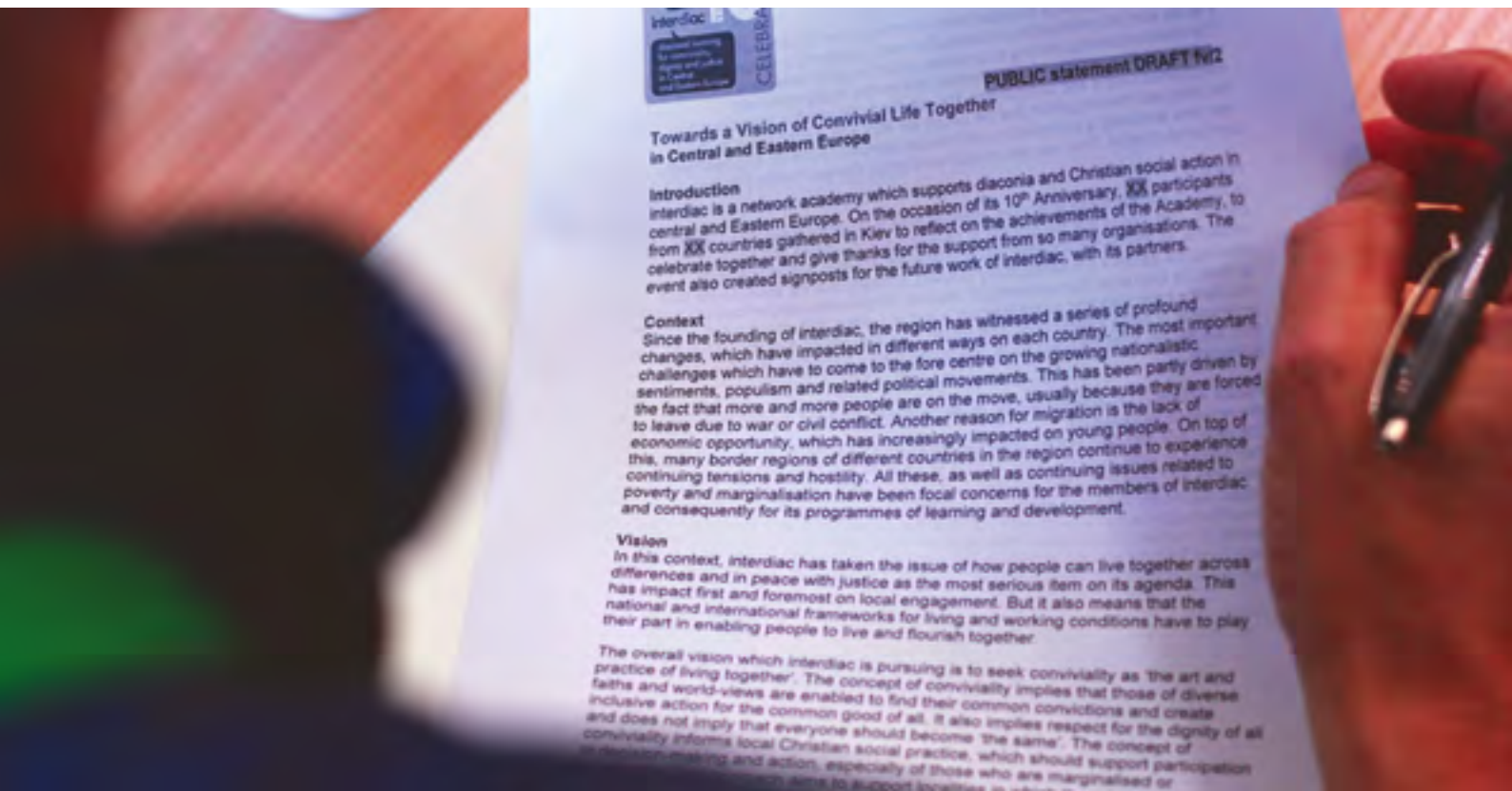
Духовность лежит в основе Христианской социальной практики и диаконии. Тем не менее, в настоящее время предлагается большое разнообразие определений практик диаконии и объяснений того, как духовность выражается в Христианской социальной практике. интердиак обучение также отмечено дискуссиями о роли церкви в современном обществе и о 'месте' диаконии в структуре церкви, а также о содержании Христианского 'служения' людям в современном контексте. интердиак активно ищет ответы на эти вопросы вместе со своими членами и участниками программ, делясь своим опытом и знаниями о Христианской идентичности и своими взглядами на то, как укрепить Христианское свидетельство и культуру диаконии в работе с нуждающимися людьми. Вот почему симбиотические отношения между диаконией и духовностью, верой и делами становятся предметом внимания в процессе обучения.

Духовность, понимаемая как жизнь в открытости для Духа Божьего, объемлет всю жизнь во всём ее многообразии. Для развития отношений с Богом и в стремлении к полноте жизни для всех в интердиак обучении мы уделяем внимание регулярной молитве и духовной рефлексии. В индивидуальной работе одним из основных инструментов духовной рефлексии является **духовный журнал**. Подразумевается, что участники будут использовать духовный журнал для записи своих 'личных', размышлений, чувств, физических и телесных ощущений, событий, воспоминаний, мечтаний, размышлений о Священном Писании или других чтениях и молитвах. Также участникам рекомендуется искать признаки Божьего присутствия и любви в своей повседневной жизни и записывать их. Они могут обратиться к рекомендованным Библейским чтениям, размышлениям, вопросам и ответам на богословские и духовные темы. Изложение на

бумаге – это один из способов углубления осознания самого себя, присутствия с другими и полноты Божьего присутствия. Этот процесс играет важную роль в поддержании критического восприятия не только профессиональной практики, но и повседневной жизни, где избыточное потребление и индивидуалистическая культура навязываются людям. Духовный журнал отличается от журнала обучения, потому что он ориентирован на личное самосознание и призван содействовать осознанной жизни с переживанием сострадания ‘в настоящем моменте’. Этот документ личный и конфиденциальный для каждого участника, но представляется возможным обсуждать вопросы из него с другими участниками программы, в том числе с преподавателями. Регулярное ведение журнала является импульсом для дальнейшего

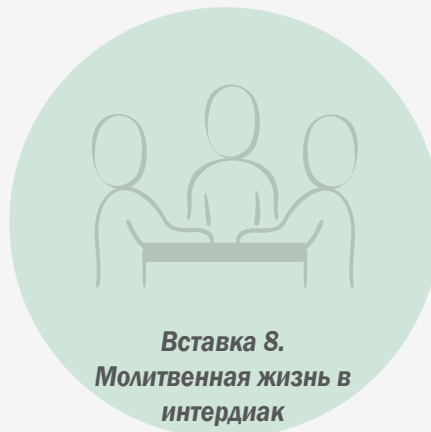
обсуждения в группе.

В программе обучения участников также приглашают праздновать веру и духовность вместе со всеми. При этом условии само обучение рассматривается как незаслуженный дар, которым нужно поделиться с другими, презирая любые границы (Адди, 2013). Поэтому каждое мероприятие интердиак имеет дополнительную ценность радости, полученной от времени проведенного вместе в атмосфере взаимного принятия во всём разнообразии (diversity). Способность делиться простой человечностью взаимным путём со-отношения друг с другом – это искусство, которое профессионалы должны открыть на пути к трансформации нашей жизни в настоящий момент для лучшей жизни каждого человека и всеобщего блага.



‘Богатая история диаконии в мире раскрывает разнообразное служение, которое было сформировано для нужд определенного контекста, и которое стремится быть актуальным для конкретных обстоятельств или потребностей окружающего общества. Таким образом, профиль обслуживания постоянно меняется и развивается, и направлен на соответствие определенному контексту и времени. Поэтому, профиль личной практики должен быть конвивиальным, открытым для обучения в течении всей жизни, подразумевая развитие поставщика услуг вместе с пользователями услуг. Подход конвивиальности будет бросать вызов дисбалансу властных отношений между маргинализированным населением и поставщиками услуг и будет поощрять здоровые отношения взаимозависимости на основе общей ответственности’

Илона Верес



**Вставка 8.
Молитвенная жизнь в
интердиаке**

Чтобы пробудить друг у друга осознание присутствия Бога в каждом из нас в ходе семинаров проводятся утренние и вечерние молитвы. Иногда они могут включать в себя критическое осмысление Писания на определённую тему, иногда – медитацию. Участники и сотрудники приглашаются подготавливать и вести молитвы. Мы не предоставляем никаких формальных требований для молитвы, и никто не принуждается вести молитву, если он этого не хочет. В то же время каждый участник может наполнить её своими выводами или традициями своей Церкви. Экуменическое разнообразие принимается со взаимной признательностью и следует подчёркивать дар общих выводов и общей благодати Божией для блага всех. Однако интердиаке не практикует причащение или Евхаристию в своих программах. Безусловно, мы никого не обязываем присутствовать во время молитвы.

Вопросы для рефлексии

Есть ли у вас опыт ведения духовного журнала? Или вы используете другой способ для ежедневной рефлексии?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Как организовано применение рефлексии на практике на вашем месте работы? Какие ресурсы вы используете, чтобы поддерживать свою сознательную повседневную практику и профессиональное развитие?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ВЫ МОЖЕТЕ ПОДЕЛИТЬСЯ СВОИМИ МЕТОДАМИ И РЕЗУЛЬТАТАМИ В УЧЕБНОМ СООБЩЕСТВЕ ИНТЕРДИАК!



Empowering + connecting
Entrepreneurial + community
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

KNOWLEDGE
Digital + traditional
Organizational + human
management

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

SKILLS
Leadership
Communication
Teamwork
Problem Solving
Time Management
Networking
Customer Service
Sales
Marketing
Finance
Operations
Logistics
Supply Chain
Manufacturing
Production
Quality Control
Risk Management
Compliance
Legal
Ethics
Sustainability
Innovation
Research
Development
Project Management
Data Analysis
Information Technology
Cybersecurity
Artificial Intelligence
Machine Learning
Blockchain
Cloud Computing
Big Data
Internet of Things
Augmented Reality
Virtual Reality
Gaming
E-commerce
Social Media
Digital Marketing
SEO
Content Marketing
Email Marketing
CRM
ERP
HRM
SCM
PLM
VLM
SLM
ALM
XLM
YLM
ZLM
...
Running H&B in UK, France

6 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Работа с людьми над новым видением пути к общей жизни в условиях взаимного уважения следует рассматривать как стратегический шаг в направлении создания безопасных условий, в которых совместная жизнь может быть изучена заново. И хочется надеяться, что это изменит роль социальных или диаконических работников и их организаций в соответствии с Кодом Этики IASSW/IFSW и текстом публикации 'Экуменическая Диакония – призвана к Трансформативному Действию'. В социальной и диаконической работе организаций, где это уместно, должен произойти переход от роли 'жертвователя' и 'поставщика' к роли 'пособника', который помогает другому достичь желаемого. Для достижения этой цели в профессиональной сфере необходимо принять меры по оценке существующей профессиональной практики и содействовать обмену передовым опытом, взаимопомощи и обучению инновационным методам диаконической работы. В интердиак мы признаем необходимость повышения профессиональной подготовки, научных исследований и разработок в области диаконии и социальной практики в Центральной и Восточной Европе и Центральной Азии. Обуче-

ние интердиак носит коллективный характер и коренится в диаконических ценностях сохранения человеческого достоинства и общего благосостояния, а также установления справедливых и мирных отношений и работе по решению экологических проблем.

Эта книга – попытка представить педагогические принципы и методы тем, кто может быть заинтересован в поддержке укрепления диаконической деятельности посредством разработки и реализации соответствующих программ обучения. интердиак приглашает вас присоединиться к работе над обогащением этой педагогической основы для развития диаконии и Христианской социальной практики как стратегической деятельности, которая отвечает потребностям преодоления сегодняшних трудностей в разных контекстах и дает новое выражение Божьей миссии в мире. Команда интердиак надеется на вашу заинтересованность в работе или учебе с нами, а также на ваши предложения и идеи о том, как мы можем улучшить педагогическую модель в нашем путешествии вместе.

БИБЛИОГРАФИЯ

- Addy, T., 2013, 'New approaches to community-based work, social service, and Diaconia: Challenges from the CABLE approach', *Diaconia Journal of the Study of Christian Social Practice*, Vol.4. Issue 2, Göttingen, Vandenhoeck and Ruprecht pp.194 –215
- Addy, T., 2017, 'Seeking Conviviality, the art and practice of living together, A new core concept for Diaconia', *Český Těšín, interdiac*
- Brechin, A., Brown, H. and Eby, M.A. (eds) 2000, 'Critical Practice in Health and Social Care', London: Sage. cited in Wood, Jason. 2015, 'Youth Work. Preparation for Practice', London, Routledge p.151
- 'Ecumenical Diakonia –Called to Transformative Action', World Council of Churches Unpublished. Revised draft accessed 17 April 2018. (Final Approved Text is expected in 2020)
- Freire, Paulo 2013, 'Pedagogy of the oppressed', London, Bloomsbury Publishing
- Freire, Paulo and Macedo, Donald, 1995, 'A Dialogue: Culture, Language, and Race', in *Harvard Educational Review*, Vol. 65, no. 3, p. 379
- International Federation of Social Work, 2018, 'Global Social Work Statement of Ethical Principles'. Retrieved from: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/> Accessed 17th December 2019
- International Federation of Social Work, 2018, 'What is Social Work'. Retrieved from: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/> Accessed 17th December 2019
- Sennett, Richard 2012, 'Together', London, Penguin Books
- Wood, Jason, Westwood, Sue and Gill Thompson, 2014, 'Youth work. Preparation for Practice', London, Routledge



**ПРИГЛАШАЕМ ВАС
ОСТАВИТЬ СВОИ
СЛЕДЫ В ЭТОМ
ПУТЕШЕСТВИИ!**

ПОДПИШИТЕСЬ НА ИНТЕРДИАК НОВОСТИ И ТЕЗИСЫ!

Интердиак выпускает несколько регулярных изданий, в которых сообщает о недавних активностях и делится новыми идеями.

- Интердиак Новости – издается два раза в год и сообщает о последних действиях и мероприятиях в интердиак
- Тезисы – издаются два раза в год. Издание предлагает пространство для рефлексии о выбранной теме.
- Новости Исследования – предлагает последние новости об исследовании в интердиак и событиях, которые принадлежат Исследовательской Платформе. Издание публикуется раз в месяц.

Если вы заинтересованы в получении этих изданий на свой имэйл адрес, пожалуйста, напишите на имэйл *office@interdiac.eu* и выразите свой интерес

Предыдущие издания и другие ресурсы можно найти по адресу *www.interdiac.eu*



ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

СВОД ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СПЕЦИАЛЬНАЯ ТЕРМИНОЛОГИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

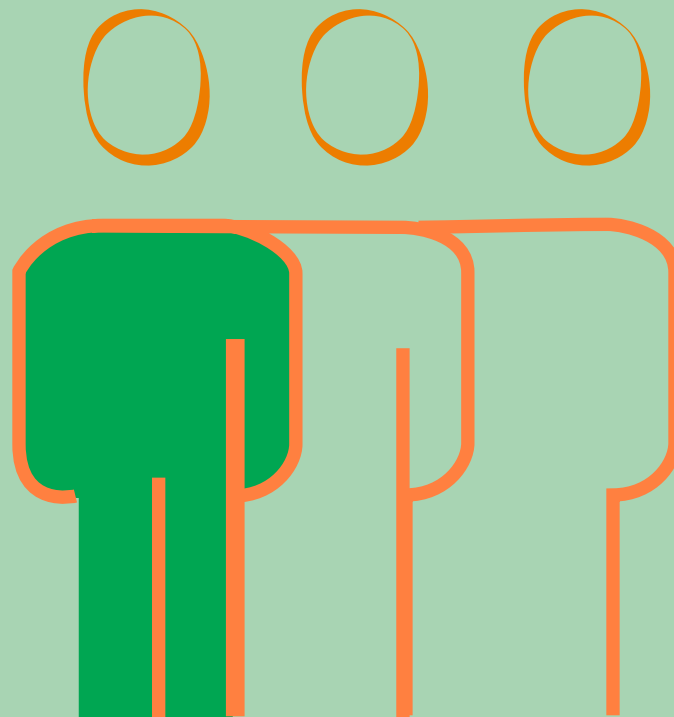
РОЛИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

КРЕДИТЫ ECTS & УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ И ОЦЕНКИ



Эти страницы предложат вам много практической информации для развития и внедрения программ обучения на основе подхода к обучению интердиак

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

интердиак желает создать фундамент для педагогики, которая ставит своей целью прикоснуться к жизни каждого участника независимо от их положения. Мы считаем, что этические принципы, описанные ниже, должны соблюдаться в ходе любой программы обучения:

- **Безопасное Место** – учебное пространство – это пространство, где люди могут быть ‘такими, какие они есть’ независимо от их пола, расы, веры или семьи. Любые предубеждения, стереотипы или обращение недолжным образом, основанные на культурном/религиозном/половом или другом превосходстве запрещены в программе обучения. Защита открытого, непредвзятого и анти-репрессивного учебного пространства является обязанностью каждого участника.
- **Равенство** – в процессе обучения все – это ‘учащиеся’, и никто не занимает высшее положение по отношению к другим участникам. Обмен опытом и совместная работа в процессе обучения должны проводиться в позитивном русле и вовлекать в процесс каждого участника.
- **Конфиденциальность** – записи и оценки учащихся являются конфиденциальными и должны быть предоставлены им в индивидуальном порядке. Записи учащегося могут передаваться гласности только после получения разрешения от него.
- **Прозрачность и Подотчетность** – процесс обучения должен быть организован и проводиться ответственно с позиций отношений власти (доминирования). Организаторы несут ответственность за установление и исполнение принятых обязательств, также за своевременный обмен соответствующей информацией со всеми участниками.
- **Сохранение Качества Времени**, проведенного вместе – качество обучения зависит от качества совместного времяпровождения, что предполагает взаимную ответственность и стремление к получению наилучших результатов от обучения. Это начинается уже тогда, когда люди проявляют уважение

друг к другу, выключив звук мобильных телефонов и подобных устройств, и далее включает в себя активное участие в учебной деятельности, выполнение заданий. Организаторы несут ответственность за разработку плана, обеспечение компетентности персонала и осуществление программы.

- Усиление потенциала к действию (empowerment) – совместная работа должна быть проводиться при применении методик совместного обучения, направленных на усиление потенциала к действию участников. Негативная личная критика, пренебрежение мнением других, неконструктивная аргументация или любое другое проявление неуважения запрещены и будут пресекаться при возникновении.
- Соблюдение Границ – стремление к горизонтальному или диалогическому подходу является важным, но руководителям программы следует проявлять осторожность в развитии дружеских отношений с участниками. Одной из причин является то, что это может быть неправильно истолковано или привести к обвинениям в фаворитизме.
- Полномочия – с точки зрения оценки качества работы участника и проверки домашних заданий, а также обеспечения выполнения всех заданий, ответственному преподавателю программы вменяются полномочия и обязанность выполнять объективно, справедливо и своевременно эти и другие задачи. Преподаватель курса также обязан в первую очередь обеспечить выполнение этого кодекса поведения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СПЕЦИАЛЬНАЯ ТЕРМИНОЛОГИЯ

1. Терминология Учебной Программы

Учебная Программа

Долгосрочные программы обучения интердиака для изучения Диаконии и Христианской социальной практики, известные как 'Учебные Программы'. Этот термин был выбран потому, что обучение не просто сосредоточено на классических элементах разных курсов, но на разнообразном опыте и подходах, основанных на практике, которые совмещаются в программе.

Руководство Учебной Программы

Описывает формально и в деталях всю программу, даёт обзор концептуального обоснования и содержания программы.

Учебный Модуль

5 или 10 ECTS зачетных единиц по результатам и содержанию обучения, с учётом знаний и навыков. Может включать рекомендуемую литературу и ресурсы.

Операциональный План

Описывает то, как реализуется учебный план, с подробным руководством для учащихся, шаг за шагом, с указанием сроков.

Воркшоп

Мероприятие лицом к лицу, которое использует смешанные методы в обучении. Часто используется термин 'контактное обучение'.

Промежуточный Период

Время между двумя воркшопами, которое обычно используется для практики, размышлений о практике и для выполнения заданий и другой деятельности, связанной с обучением в группе, контролем и т. д.

Семинар

Классическое «академическое» мероприятие с докладами и обсуждениями и т. д.

Место практики

Используется только в период выполнения работы на рабочем месте, которую учащийся должен провести для завершения учебной программы. Также может содержать описание места (организации, учреждения, церкви), где долгосрочный волонтер проходит практику. В целях интердиак – это ‘место практики’.

Рабочее место

Любое ‘рабочее место’, которое учащийся посещает либо вне его настоящей работы, либо то, на котором учащийся работает, в случае, если он не имеет другого размещения для практики. В целях интердиак – это ‘размещение на рабочем месте’.

Обучение по обмену

Процесс взаимных визитов двух участников учебной программы. Участники посещают рабочее место друг друга приблизительно в течение недели, сопровождая работников в их деятельности, а затем дают обратную связь с критикой и выводами в отношении профессиональной деятельности в контексте и культуре принимающей церкви или организации.

Неформальное обучение

Обучение, которое организовано и имеет цель, но в котором не соблюдаются формальности

и требования учебной программы и классические методы университета/школы и которое может проводиться за пределами колледжа или школы. Оно не приводит к зачёту баллов. Например, обучение в молодёжном клубе, которое может (как у скаутов) быть отмечено знаком отличия (значок) или посещение неаккредитированных курсов в Центре повышения квалификации для взрослых (например, по литературе, истории, политике). В некоторых определениях, это включает в себя обучение без отрыва от рабочей деятельности, за которое баллы также не начисляются. Это не имеет отношения к методам, которые применяются в аккредитированных учебных программах, таких, как мы проводим в интердиак.

Непроизвольное обучение

Обучение, которое происходит в условиях обычных рутинных ситуаций – например, молодежь, посещающая молодежный центр, где нет программы обучения как таковой, но мы, тем не менее, ‘учимся’ друг у друга каждый день через (спонтанное) общение. Так, профессионал может поощрять неформальное обучение в своей работе с людьми.

Смешанное Обучение

Большинство программ обучения интердиак используют процесс обучения, сочетающий в себе практику и обучение на практике, размышления о полученном опыте, чтение, задания, веб-ориентированное обучение, инструктаж и неформальное обучение. Учебные программы объединяют различные подходы к обучению, а также теорию, теологию и практику).

2. Роли

А. В ПРОГРАММАХ ОБУЧЕНИЯ:

Учащийся или участник

(в зависимости от контекста предложения)

Термин используется вместо термина 'студент'.

Профессионал

Термин используется вместо термина 'работник' – в целом – но также может быть более конкретизированным, например, специалист по работе с молодёжью, церковный служащий, пастор, священник.

Лектор

Осуществляет преподавание в рамках программы обучения при непосредственном контакте или онлайн; обычно, лектор обладает признанной научной квалификацией.

Консультант/Эксперт

Осуществляет преподавание в рамках программы обучения при непосредственном контакте или онлайн; как правило, его знания основаны на непосредственном участии в практике, навыках и полученном опыте.

Супервизор

(I) в программе интердиак

Оказывает поддержку учащимся в ходе реализации программы обучения;

(II) в рабочих ситуациях

Оказывает поддержку учащимся при размещении на рабочем месте или на практике.

Б. НА ПРАКТИКЕ:

Примечание: Тот же человек может выступать в одной или нескольких из этих ролей!

Пользователь Услуг

Термин используется вместо используемых ранее терминов: клиент, пациент или заказчик.

Участник

Принимающий активное участие в сообществе или другом проекте или программе.

Активист

Работающий для достижения перемен, как правило, в качестве члена группы.

Волонтёр

Вносит свой вклад, как правило, без оплаты, но иногда с оплатой расходов, как правило, в составе службы или организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

РОЛИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Руководящая группа по программам обучения (состоит из директора, руководителя обучения, старшего преподавателя и назначенных преподавателей, старших экспертов и экспертов)

- составляет и подготавливает общее пособие учебной программы, содержание учебных курсов и операционального плана программы обучения;
- обеспечивает аккредитацию программы обучения в соответствующем вузе (при необходимости);
- разрабатывает соответствующие учебные и дополнительные материалы в сотрудничестве со старшим преподавателем, в том числе список книг и других учебных ресурсов;
- готовит материал для набора участников (контент) и производит отбор участников;
- разрабатывает содержание и подготавливает программу конкретных учебных мероприятий и процессов;
- организует вовлечение и наличие лекторов и экспертов для внутренних учебных мероприятий (составление команд);
- контролирует и оценивает процесс работы и обучения, оценивает содержание операциональных документов.

Директор

- обеспечивает выполнение операционального плана;
- обеспечивает участие сотрудничающей партнёрской организации и доступность места проведения учебных мероприятий;
- обеспечивает коммуникацию с преподавателями и экспертами по учебным мероприятиям (первый контакт);
- организует встречи команды (он-лайн или лично);
- наблюдает и вместе с руководящей группой оценивает процессы обучения (согласно операциональному плану);

- готовит и контролирует бюджет и гарантирует, что финансовые вопросы будут реализованы в соответствии с указанными данными в заявке на проект и соглашении о сотрудничестве;
- гарантирует, что задействованный в обучении персонал имеет доступ к он-лайн таблице регистрации рабочих часов;
- гарантирует выплаты вознаграждения преподавателям и специалистам в соответствии с он-лайн таблицей регистрации рабочих часов, а также обеспечивает другие выплаты, связанных с учебным процессом;
- обеспечивает приглашения для лекторов и участников, в соответствии с требованиями для получения визы;
- обеспечивает организацию и реализацию договоренностей по логистике в сотрудничестве с местным координатором (в случае, если мероприятие происходит в стране партнерской организации).

Руководитель обучения, консультант программы

- предоставляет консультации и рекомендации относительно концепции обучения – содержания, методов и ресурсов и разработку методического руководства программы и операционального плана;
- при необходимости осуществляет разработку и проверку концептуальных и операциональных документов;
- консультирует по поводу процесса обучения в соответствии с программными требованиями;
- по предварительной договорённости осуществ-

ляет процесс и обучение с помощью преподавания, содействия в учебных сессиях и посредством регистрации оценки (evaluation).

Старший Преподаватель / Ответственный Преподаватель*

- разрабатывает концепцию программы обучения – содержание, методы и ресурсы, и обеспечивает разработку методического руководства программы и операционального плана программы;
- обеспечивает интеграцию концепций и их внедрение в различные аспекты процесса обучения;
- гарантирует, что практико-ориентированное обучение интегрирует в себя соответствующее содержание учебных программ;
- подготавливает концептуальные и оперативные документы, в том числе операциональный план;
- обеспечивает разработку и обновление соответствующих учебных он-лайн платформ;
- обеспечивает подготовку преподавателей и их своевременное привлечение в процессе учебных сессий;
- гарантирует, что релевантные материалы направляются соответствующим лицам, в том числе рассылает все необходимые документы лекторам и участникам;
- обеспечивает своевременную коммуникацию с участниками по учебным и организационным вопросам;
- вместе с командой и соответствующим университетом или другими партнерами отвечает за процесс

обучения, его оценку (задания) и за критерии оценки практических заданий;

- контролирует подготовку учебных сессий (особенно вместе с привлеченными внешними лекторами), которые имеют отношение к содержанию и процессу обучения;
- реализует процесс и содержание обучения путем преподавания и содействия в учебных сессиях, а также обеспечивает и ведёт учёт оценок (evaluation);
- при необходимости записывает или организует запись лекций и обеспечивает их доступность на учебной платформе;
- является наставником и курирует индивидуальное и групповое обучение;
- обеспечивает обратную связь от участников обучения во время промежуточных периодов их занятости на рабочих местах или местах практики, их комментарии и предложения, как описано в материале учебной поддержки;
- имеет доступ к дневнику обучения участника во время наставничества и кураторства в процессе обучения;
- регулярно контролирует успеваемость участников, выявляет проблемы в программе и обеспечивает решение любых возникающих вопросов, также выявляет рабочие моменты, в которых необходимо привлечение наставничества. Обеспечивает отчетность по учебным процессам;
- контролирует посещаемость во время контактных учебных сессий (студенты и лекторы);
- создает контент учебной платформы и обеспечивает его обновление;

- гарантирует, что контент, включая раздаточные материалы и презентации PowerPoint из занятий во время контактных сессий, регулярно размещается на учебной он-лайн платформе;

- дает советы и поддерживает пользователей учебной он-лайн платформы или других ресурсов, необходимых для выполнения операционного плана;

- отвечает за обеспечение работы любых блогов или обсуждений, связанных с операционным планом (если не принято иное решение);

- является ответственным за оценивание или обеспечение оценивания заданий курса другими лекторами;

- создаёт и ведёт таблицы оценок, которые соответствуют, где это требуется, формальным критериям университета-партнера;

- обеспечивает подготовку выписок академической успеваемости и сертификатов, где это необходимо.

Преподаватель

- подготавливает учебную тему и процесс учебных сессий, за которые он отвечает и оговаривает содержание и процесс занятий с ответственным преподавателем;

- осуществляет преподавание содержимого учебной сессии и помощь в реализации учебных сессий по мере необходимости;

- по соглашению, записывает лекции и гарантирует их доступность на учебной он-лайн платформе;

- является наставником и тренером индивидуального и группового обучения в соответствии с операциональным планом;
- обеспечивает обратную связь от участников учебных программ во время контактных сессий и в промежуточный период обучения на рабочих местах, и оценку обучения и/или заданий, согласно предварительной договорённости и требованиям операционального плана, и обеспечивает любые дополнительные материалы;
- регулярно контролирует работу участников учебного процесса и выявляет проблемы в программе относительно работы конкретного преподавателя и, в том числе, обеспечивает консультации по вопросам, которые требуют решения;
- обеспечивает отчетность по учебному процессу;
- производит оценивание заданий в соответствии с согласованной схемой критериев оценки.

Местный координатор

- обеспечивает логистику и административные договоренности совместно с директором (в случае, если событие происходит в стране партнера интердиак).

Старший Советник: Духовность

- разрабатывает соответствующие концептуальные документы по теологии и духовности.

Старший Эксперт

- способствует развитию и реализации программы обучения, в зависимости от требуемой области знаний. (Минимальный опыт занятости в соответствующей тематической области – 5 лет).

Эксперт

- способствует развитию и реализации программы обучения, в зависимости от требуемой области знаний. (Минимальный опыт занятости в соответствующей тематической области – 2 года)

**Должность ответственного преподавателя касается организации программы обучения. Только старший преподаватель может быть назначен ответственным преподавателем.*

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

СИСТЕМА ECTS И УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

Введение

Учебные программы интердиак обычно следуют Европейской системе перевода кредитов и накопления баллов (European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS). Эта система основана на количестве учебных часов для учащегося. Например, обычный штатный учебный год имеет нагрузку 60 ECTS, поэтому трехлетняя программа бакалаврата имеет нагрузку 180 ECTS. Важно отличать эти измерения учебной нагрузки от системы оценок. Учащийся может завершить программу с определенным количеством кредитов (ECTS) и с оценками, варьирующимися от 1 до 5 баллов для различных аспектов программы. Таким образом, можно отличать нагрузку от оценки за обучение. Система оценок, которую обычно использует интердиак, описана в Приложении 5.

Основная структура для расчета нагрузки

Расчет нагрузки обычно включает в себя время отведенное на:

- Контактное Обучение: общее количество часов обучения включая заполненный журнал обучения (не включая время затраченное на проезд до и от места обучения).
- Подготовка заданий, письменный или устный экзамен: общее количество часов, включая сбор материала, чтение, изучение, самостоятельная работа и т. д.
- Исследовательские задания в соответствии с программными требованиями: общее количество часов, включая сбор материала, чтение, изучение, проектирование исследования, проведение сбора данных, анализ, написание исследования, организация и проведение любых совместных или разрозненных процессов и т.д.).
- Групповая работа: в соответствии с требованиями для выполнения задания или проекта.

- Супервизия: согласно учебному плану с целью оказания академической поддержки или в месте практики или на рабочем месте.
- Совместное обучение (co-learning): время, потраченное на учебу друг у друга, отталкивается от времени личного контакта учащихся (т. е. не включая затраченное на проезд время). Также в оценку рабочей нагрузки включено время для рефлексии и написания основных заданий согласно требованиям.
- Обучение на месте практики: Если в соответствии с планом курса требуется размещение за пределами обычного рабочего места (например, в программе полного дня), практика в рабочее время включается в расчет, также как и время для анализа и рефлексии по практике, или для других дополнительных задач, таких как посещение, контроль или предоставление результатов работы коллегам или другим лицам, плюс время для завершения дневника обучения.
- Практика на постоянном месте работы: Если участники программы обычно находятся на своём рабочем месте, их рабочее время не учитывается, но в учебную нагрузку включаются следующие виды работ: время для анализа и рефлексии по практике, время отведенное для других дополнительных заданий, таких как наблюдение за работой или предоставление результатов работы коллегам или другим слушателям, а также время отведенное для заполнения дневника обучения.

ПРИМЕЧАНИЕ: Приведенный выше список является ориентировочным, включая все виды заданий, которые входят в расчет рабочей нагрузки. Таким образом, расчет фактической учебной нагрузки зависит от дизайна программы.

Несколько примеров

Система ECTS рассчитывает кредиты в зависимости от учебной нагрузки. И по всей Европе и в разных учебных программах количество отработанных часов (нагрузка) за кредит варьируется и может достигать до 30 часов по ECTS. Как правило, интердиак учитывает в среднем 28 часов за кредит. Это означает, что программа обучения в 30 ECTS требует $28 \times 30 = 840$ учебных часов (что эквивалентно одному полному семестру университета). А программа в 10 ECTS, с другой стороны, требует всего 280 часов.

Более конкретно, неделя контактного обучения составляет примерно 1 кредит ECTS, чтение 200 страниц составляет около 1,4 кредитов ECTS. Учебная стажировка составляет 1,5 кредитов ECTS за одно посещение (точное количество кредитов может быть больше, если требуется выполнить более сложные задания). Полная рабочая неделя контактного обучения, включая рефлексии и т. д., составляет около 1,4 ECTS. Обратите внимание, что эти цифры являются лишь ориентиром и зависят от объема фактических заданий в программе.

Дизайн программы

Учебная Программа интердиак состоит из учебных модулей, которые касаются разных аспектов изучаемого феномена и направлены на приобретение соответствующих практических знаний и навыков. С точки зрения рабочей нагрузки учебный модуль обычно составляет 5 или 10 ECTS. Каждый учебный модуль описывает общие компетенции, которые будут достигнуты, и определяет соответствующие знания и навыки. Описание всего курса показывает знания, навыки и компетенции, охваченные программой. В каждом учебном модуле также определяются учебные ресурсы, которые будут использоваться в обучении. Учебные модули реализуются в комплексе, так чтобы теория, практика и теологическая рефлексия были взаимосвязаны. Выписка академической успеваемости оформляется в случае успешного завершения программы. Она соотносит и приводит взятые вместе кредиты (учебная нагрузка) и оценки (оценка успеваемости).



ПРИЛОЖЕНИЕ 5

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ И ОЦЕНКИ

Система оценок в интердиак следует критериям комплексной оценки, предложенным Диаконическим Университетом прикладных наук Финляндии, который является партнером интердиак. Она включает в себя оценку деятельности учащегося в следующих сферах знаний: профессиональной деятельности, относящиеся к решению задач, целеполагания и групповой работы, обучения, связанного с получением информации, усвоения концепций в данной области и этического обучения. В зависимости от учебного процесса и конкретного задания в выставлении оценок задействуются различные критерии областей знаний. Это означает, что оценка письменного задания может включать в себя следующие сферы знаний: работа с информацией, знание концепций, участие в групповой работе, профессиональное взаимодействие, проведение презентаций и контактное обучение

Шкала оценок от '1' до '5', где '1' – наименьшая допустимая оценка и '5' – самая высокая. Некоторые задания также оцениваются как 'зачет/незачет', но они, как правило, имеют ограниченный диапазон или являются подготовительными для других более сложных заданий. Ниже в таблице вы можете найти подробное описание оценок и соответствующих критериев для каждой области знаний. В таблицах представлены критерии для оценок '1', '3' и '5'. Оценки '2' и '4' находятся между этими критериями. Оценка 5 включает в себя достижение целей, включенных в оценки 1 и 3, а оценка 3 включает в себя цели, включенные в оценку 1. Таблица оценок показывает повышение уровня компетентности учащегося от 1 до 5.

Следует отметить, что каждый учебный модуль программы обучения может включать в себя несколько оценок для разных заданий, а затем подсчитывается средний балл за учебный модуль.

Оценка является конфиденциальной для каждого ученика, или, в случае группового задания, для членов группы. Каждая оценка сопровождается коротким замечанием от наставника по конкретному заданию. Замечание должно конструктивно

отмечать сильные и слабые стороны в выполнении задания. Для наставника важно составить оценку выполнения заданий с точки зрения общего прогресса обучения участника, в частности, наблюдая за тем, как обучение влияет на его модель обслуживания, мотивацию и формирование целей. Сохраняя принципы педагогики интердиак, стоит еще раз подчеркнуть важность открытой, 'горизонтальной' коммуникации между участниками, даже если один из них занимает положение наставника. При необходимости дополнительные консультации могут быть организованы для поддержки и наставления учащихся по скайпу или лично.

Примечание:

В зависимости от академического уровня программы в таблицу системы оценок могут вноситься незначительные изменения. Если программа аккредитирована университетом, который имеет другую систему оценок, в этом случае будет применяться данная система. Поэтому важно ознакомиться с соответствующим учебным руководством по программе в каждом отдельном случае.



| УРОВНИ ЗНАНИЙ | ОБЛАСТИ ЗНАНИЙ | | | | |
|---------------|---|---|---|--|--|
| | ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К КОНЦЕПЦИЯМ И ФЕНОМЕНАМ В СВОЕЙ ОБЛАСТИ ЗНАНИЙ И СХОДНЫХ ОБЛАСТЯХ (ВКЛЮЧАЯ КОММУНИКАЦИЮ) | ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К ПОЛУЧЕНИЮ ИНФОРМАЦИИ | ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К ФУНКЦИОНИРОВАНИЮ С ПОЗИЦИИ ЭКСПЕРТА И РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ | ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ (ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ ГРУППЫ И МЕНЕДЖМЕНТУ) | СОЦИАЛЬНОЕ И ЭТИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ |
| 5 МОЖЕТ | <ul style="list-style-type: none"> - свободно и профессионально использовать понятия из своей области знаний; - систематически использовать наиболее распространенные понятия из сходных областей | <ul style="list-style-type: none"> - систематически получать информацию из местных и международных источников; - обосновывать свои навыки получения информации; - развивать свою информационную грамотность | <ul style="list-style-type: none"> - функционировать (как член рабочей группы) в сложных условиях работы в своей области профессиональной экспертизы | <ul style="list-style-type: none"> - сотрудничать в разных типах условий труда и рабочих сообществах; - организовывать целенаправленную работу разных групп и брать на себя ответственность за нее | <ul style="list-style-type: none"> - участвовать в обсуждении профессиональной этики; - анализировать совокупность социальных и социально-этических проблем в широкой перспективе; - участвовать в разработке устойчивой деятельности |
| 3 МОЖЕТ | <ul style="list-style-type: none"> - систематически использовать понятия из своей области знаний; - обсуждать проблемы и феномены из своей области знаний с представителями из сходных областей; - общаться с различными целевыми группами по вопросам и феноменам из своей области знаний | <ul style="list-style-type: none"> - искать, использовать и оценивать информацию, которая занимает главное место в области знаний; - принимать во внимание ответственность и обязанности, связанные с использованием информации | <ul style="list-style-type: none"> - решать проблемы в непредсказуемых условиях основной профессиональной среды; - вести себя профессионально в важных рабочих условиях | <ul style="list-style-type: none"> - инструктировать различных индивидуумов и группы в различных условиях в своей области знаний | <ul style="list-style-type: none"> - анализировать профессиональную этику в своей области знаний; - работать по продвижению социальной справедливости в своей области знаний; - описывать возможности и средства, имеющиеся в своей области знаний для оказания влияния на общество с точки зрения социальной справедливости и ценностных этических норм; - функционировать в соответствии с принципами устойчивого развития |

| УРОВНИ ЗНАНИЙ | ОБЛАСТИ ЗНАНИЙ | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|
| | ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К КОНЦЕПЦИЯМ И ФЕНОМЕНАМ В СВОЕЙ ОБЛАСТИ ЗНАНИЙ И СХОДНЫХ ОБЛАСТЯХ (ВКЛЮЧАЯ КОММУНИКАЦИЮ | ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К ПОЛУЧЕНИЮ ИНФОРМАЦИИ | ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К ФУНКЦИОНИРОВАНИЮ С ПОЗИЦИИ ЭКСПЕРТА И РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ | ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ (ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ИМЕЕТ ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ ГРУППЫ И МЕНЕДЖМЕНТУ) | СОЦИАЛЬНОЕ И ЭТИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ |
| 1 МОЖЕТ | <ul style="list-style-type: none"> - использовать ключевые понятия в разных контекстах и задачах; - обсуждать вопросы и явления из своей области знаний с выбранной целевой группой; - визуально преподносить вопросы и феномены из своей области знаний выбранной целевой группе | <ul style="list-style-type: none"> - принимать во внимание ответственность и обязанности, связанные с использованием информации | <ul style="list-style-type: none"> - предсказывать действия в профессиональной среде; - действовать в соответствии с существующими моделями / методами работы в профессиональной среде; - проводить наблюдения в профессиональной среде | <ul style="list-style-type: none"> - целенаправленно работать над различными задачами в разнообразных группах; - слушать других членов группы; - действовать с осознанием ситуации в группе | <ul style="list-style-type: none"> - функционировать в соответствии с основными ценностями и требованиями профессиональной этики; - распознавать процессы принятия социальных решений и способы профессионального воздействия на них; - с точки зрения социальной справедливости и ценностной этики, описывать результаты и влияние действий, совершенных в этой области, а также некоторые возможности, имеющиеся в области знаний для воздействия на общество; - определять принципы устойчивого развития в своей работе |



«интердиа́к Педагогика, введение и руководство» – это выражение глубокого желания личного и профессионального роста для всех, кто вовлечен в интердиа́к. Оно глубоко укоренено в опыте проведения учебных программ в более чем десятилетний период времени. Книга может выступать одновременно ресурсом и приглашением к участию.

Данное руководство – это ресурс для всех вовлеченных в интердиа́к программы и, вероятно, для тех, кто заинтересован в изучении диако́нии и Христианской социальной практики. Это также приглашение присоединиться к разворачивающемуся процессу развития и передачи знаний интердиа́ком и другими организациями, которые преданы той же идее.

Как учебное сообщество Христианской социальной практики, интердиа́к также будет рад предложениям и новым идеям для будущего развития педагогических процессов в данной области знаний.