



WomenUp

Руководство для наставников



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Содержание

Руководство фасилитатора: программа карьерного коучинга WomenUp	3
Содержание	3
Введение	3
Цели и целевые группы программы	4
Теоретические основы	4
LifeComp разделен на три взаимосвязанные области компетенции	4
1. Личная	4
2. Социальная	5
3. "Учись учиться"	5
Цели и применение:	5
Модель коучинга The GROW: Структурированный подход к личному и профессиональному развитию	6
1. Цель – Определение цели	6
2. Реальность – Понимание реальной ситуации	6
3. Возможности – Исследование возможностей	6
4. Воля – Решимость действовать	7
Преимущества и применение модели the GROW	7
Вывод	7
Структура программы	8
Руководство для фасилитаторов	8
1. Подготовка: закладывание фундамента	8
2. Установка основных правил: Уважительное общение	9
3. Активное слушание: Установка связей и доверия	9
4. Вдохновение участниц: Баланс безопасности и инклюзивности	9
5. Обратная связь и поддержка роста	9
Инструкции к упражнениям (Обзор)	10
Форматы к реализации	10
Стратегии вовлечения и мотивации	10
1. Айсбрейкеры и энергайзеры: создание связи и чувства комфорта	11
2. Личные истории и примеры из жизни: делаем контент понятным	11
3. Признание небольших достижений: формирование уверенности и динамики	11



4. Похвала и поддержка: развитие благоприятной атмосферы	12
5. Визуальные материалы и интерактивные методы: улучшение понимания и вовлеченности	12
Оценка и обратная связь	12
1. Инструменты самооценки и дневники рефлексии: развитие ответственного отношения к обучению	13
2. Обратная связь от участниц: слушаем голос обучающегося	13
3. Оценка знаний и умений: отслеживание прогресса на протяжении обучения	13
4. Адаптивные упражнения на основе обратной связи: отзывчивость и гибкость	14
Кейсы и лучшие примеры	14
Кейс 1: Вдохновляющие примеры трудоустройства	14
Кейс 2: Восстановление амбиций через постановку целей	15
Лучшие примеры: сила смешанного обучения	15
Дополнительные инструменты и благодарности	15
ПРИЛ. 1 Шаблон планирования мероприятий	16
ПРИЛ. 2 Шаблон дневника рефлексий	16
ПРИЛ. 3 Итоговый рабочий лист LifeComp	17

Введение



Программа карьерного консультирования WomenUp направлена на расширение возможностей социально уязвимых женщин, в частности матерей-одиночек, беженцев и иммигрантов, путём предоставления им жизненных и профессиональных компетенций. Данное руководство помогает фасилитаторам эффективно реализовывать программу, используя структурированные методики, коучинговые техники и инклюзивные практики.

Руководство разработано как практичный, доступный и адаптируемый инструмент для разных образовательных сред. Оно призвано поддерживать фасилитаторов: карьерных консультантов, тренеров, педагогов и социальных работников, в проведении программы с учётом уникального опыта и потребностей участниц. В нём представлена комплексная и в то же время практическая структура для проведения воркшопов и коучинговых сессий, включающая методики постановки целей, стратегии мотивации, инклюзивные практики и подходы, ориентированные на участниц.

Ключевые элементы включают: инструменты для оценки компетенций, методы повышения уверенности и мотивации, упражнения для социальной интеграции, развития коммуникации и готовности к трудоустройству.

Адаптивность является ключевой особенностью данного руководства: его можно подстраивать под различные институциональные, культурные и языковые контексты, что позволяет фасилитаторам из разных регионов и организаций корректировать содержание и формат занятий в зависимости от потребностей.

Независимо от того, проводится ли программа в формате групповых сессий или индивидуального коучинга, она способствует расширению возможностей женщин, развитию устойчивости и активного гражданского участия, в конечном счете поддерживая их на пути к экономической независимости и социальной интеграции.

Цели программы и целевые группы

Цели:



- Развивать жизненные навыки на основе Европейской рамки компетенций LifeComp.
- Способствовать личностному росту, уверенности в себе и готовности к трудоустройству.
- Поддерживать интеграцию в общество и на рынок труда.

Целевая группа:

- Социально уязвимые группы женщин, включающие эмигрантов, матерей-одиночек и беженцев.
- Взрослые учащиеся с разным уровнем образования и индивидуальными потребностями.

Теоретические основы

Рамка LifeComp

Рамка **LifeComp** включает три взаимосвязанные области: Личная (саморегуляция), Социальная (эмпатия) и «Учиться учиться» (управление обучением). **Рамка LifeComp** - это европейская структура, разработанная Совместным исследовательским центром (JRC) Европейской комиссии для продвижения жизненных компетенций в рамках непрерывного обучения на протяжении всей жизни. Она предназначена для поддержки систем образования и профессиональной подготовки по всей Европе и предоставляет общий ориентир для развития ключевых личных, социальных и учебных компетенций.

LifeComp включает три взаимосвязанные области:

1. Личная

Фокусируется на способности понимать и контролировать себя.

Ключевые компетенции:

- **Саморегуляция:** управление эмоциями, мыслями и поведением в разных ситуациях.
- **Гибкость:** адаптация к изменениям, умение справляться с неопределённостью.
- **Благополучие:** поддержание здорового баланса психического, физического и эмоционального состояния.

2. Социальная

Фокусируется на эффективном общении.

Ключевые компетенции:

- **Эмпатия:** понимание и разделение чувств других людей.
- **Коммуникация:** умение ясно выражать свои мысли и активно слушать.

- **Сотрудничество:** эффективная работа с другими людьми с уважением и соблюдением принципов инклюзивности.

3. Учись учиться

Продвигает независимое и продолжительное обучение

Ключевые моменты:

- **Установка на рост:** вера в то, что способности можно развивать через усилия.
- **Критическое мышление:** логическая оценка информации и аргументов.
- **Управление обучением:** постановка целей, отслеживание прогресса и рефлексия по результатам.

Цель и применение:

Цель LifeComp Framework:

- Помогать педагогам разрабатывать образовательные программы, способствующие развитию этих компетенций.
- Руководить разработкой учебных планов и стратегий непрерывного обучения.
- Поддерживать людей в становлении адаптивными, социально ответственными и самостоятельно обучающимися в сложном и изменяющемся мире.

Модель коучинга The GROW:

- Goal — Цель: постановка задач (SMART).
- Reality — Реальность: анализ текущего положения.
- Options — Возможности: исследование путей.
- Will — Воля: обязательство к действиям.

Модель коучинга The GROW: Структурированный к подход к личностному и профессиональному развитию

Модели коучинга стали важными инструментами в эпоху, когда саморазвитие, адаптивность и непрерывное обучение имеют ключевое значение как для личного удовлетворения, так и для профессионального успеха. Одной из самых широко используемых и эффективных является модель **GROW**, простая, но мощная структура, которая помогает людям и



командам ставить чёткие цели, оценивать текущую ситуацию, изучать возможные стратегии и принимать конкретные решения. Разработанная сэром Джоном Уитмором и коллегами в 1980-х годах, модель **GROW** стала краеугольным камнем эффективного коучинга в разных областях.

1. Цель – Уточнение цели

Первый шаг в модели GROW – определить Цель. Этот этап критически важен, так как задаёт ясное направление и смысл действий. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени (SMART), чтобы обеспечить ясность и приверженность процессу. Независимо от того, направлены ли усилия на повышение по службе, улучшение коммуникативных навыков или баланс между работой и личной жизнью, определение цели создаёт мотивационную опору и ориентир для оценки прогресса. Например, вместо формулировки «Я хочу стать лучшим руководителем», цель в духе GROW может звучать так: «Я хочу улучшить навыки управления командой, чтобы повысить вовлечённость сотрудников на 20 % в течение следующих шести месяцев». Такой подход позволяет сосредоточиться на конкретном коучинге и получить измеримые результаты.

2. Реальность – Понимание реальной ситуации

Как только цель установлена происходит оценка реальной ситуации. Это включает честную оценку того, где находится человек по отношению к своей цели. На этом этапе выявляют внутренние и внешние препятствия, анализируют прошлые попытки и учитывают имеющиеся ресурсы или навыки. Коуч способствует рефлексии, задавая открытые вопросы, такие как: «*Что происходит сейчас?*», «*Какие усилия вы уже предприняли?*», «*С какими препятствиями вы сталкиваетесь?*»

Это важный шаг, потому что он проясняет разрыв между желаемым результатом и текущим состоянием. Он помогает исключить предположения и создаёт фактическую основу для следующих этапов. Понимая реальность, подопечный может лучше определить, что требует изменения, а что уже работает эффективно.

3. Возможности – Изучение возможностей

Если имеется цель и ясное понимание реальности, то третий шаг заключается в генерации **Вариантов** действий. Этот этап посвящён креативному мышлению и мозговому штурму множества стратегий для продвижения вперёд. Коуч побуждает подопечного рассмотреть различные пути, взвесить плюсы и минусы и мыслить нестандартно. Основная цель — не сразу найти идеальное решение, а исследовать возможности без критики.



Типичные вопросы коучинг: *«Что вы можете сделать, чтобы приблизиться к своей цели?»*, *«Что ещё может сработать?»*, *«Кто может вас поддержать?»*, *«Какие ресурсы вы можете использовать?»* Этот шаг даёт человеку возможность рассмотреть новые перспективы и взять на себя ответственность за своё развитие, активно участвуя в процессе принятия решений.

4. Воля – Решимость действовать

Заключительный этап, **Воля**, превращает полученные инсайты в конкретные действия. На этом этапе даются обязательства, планируются конкретные шаги и устанавливаются сроки. Подопечная решает, что именно она будет делать, когда и как будет измерять успех. Этот этап формирует ответственность и создаёт динамику, разбивая большие цели на управляемые и выполнимые задачи.

Коуч может задать вопросы: *«Какие шаги вы предпримете?»*, *«Когда вы их выполните?»*, *«Как будете поддерживать мотивацию?»*, *«Какая поддержка вам потребуется?»* К концу этого этапа человек должен иметь чёткий план действий и обновлённое чувство ответственности за его реализацию.

Преимущества и применение модели GROW

Простота модели GROW — её главное преимущество. Она применима в различных контекстах: от исполнительного коучинга и образования до командного лидерства и личностного развития. Модель стимулирует структурированное мышление, повышает самосознание и способствует автономии. Более того, она развивает навыки коучинга у руководителей, позволяя им поддерживать команды через расширение возможностей, а не через директивное управление.

В образовательной среде модель помогает ученикам ставить академические и карьерные цели. На рабочем месте она поддерживает управление результативностью, разрешение конфликтов и развитие лидерских качеств. Также модель полезна в лайф-коучинге и консультировании, когда клиентам нужна ясность и направление действий.

Вывод

Модель коучинга GROW предлагает четкую и практичную карту для достижения целей и личностного роста. Проводя человека через четыре этапа — Цель (Goal), Реальность (Reality), Варианты (Options) и Воля (Will) — она способствует ясности, самоанализу, развитию навыков решения проблем и формированию ответственного отношения. Эффективность модели заключается в её гибкости и способности побуждать человека брать ответственность за собственное развитие. Таким образом, она остаётся важным инструментом для коучей, руководителей, педагогов и всех, кто стремится помочь другим раскрыть свой потенциал.

Структура программы

Программа состоит из 9 упражнений на:

1. Саморегуляцию
2. Гибкость
3. Благополучие
4. Эмпатию
5. Коммуникацию
6. Командную работу
7. Установку на рост
8. Критическое мышление
9. Управление обучением

Каждое упражнение длится 30–40 минут и подходит как для онлайн и оффлайн, так и для смешанной формы обучения.

Руководство для фасилитаторов

- Подготовьтесь, изучив шаблон занятия и необходимые материалы.
- Установите правила для уважительного общения.
- Будьте поддерживающим и внимательным слушателем.
- Поощряйте участие и обмен мнениями, но уважайте личное пространство участниц.
- Предоставляйте обратную связь и закрепляйте достижения.

Фасилитация — это не просто проведение группового занятия; это продуманный и целенаправленный процесс, направленный на расширение возможностей участниц, стимулирование диалога и создание безопасного пространства для обучения и развития. Независимо от того, проводится ли занятие в классе, на мастер-классе, в общественной группе или в профессиональной тренинговой сессии, эффективная фасилитация опирается на подготовку, навыки коммуникации и чувствительность к динамике группы. В этом тексте изложены основные рекомендации по фасилитации, включая подготовку, уважительное общение, активное слушание, поощрение участия и важность обратной связи, которые способствуют успешному и значимому опыту для участниц.

1. Подготовка: закладывание фундамента

Первый шаг к успешной фасилитации — это тщательная **подготовка**. Она включает в себя изучение **шаблона занятия**, понимание **учебных целей** и обеспечение доступности и организованности всех **необходимых материалов**. Хорошо подготовленный фасилитатор может увереннее вести группу и адаптироваться в случае возникновения трудностей. Подготовка

также подразумевает ознакомление с фоном, потребностями и ожиданиями участниц, чтобы соответствующим образом настроить занятие.

Кроме того, планирование должно предусматривать возможные вопросы, динамику группы или эмоциональные реакции на чувствительный материал. Подготовленный фасилитатор создаёт структуру, которая поддерживает спонтанность, сохраняя при этом фокус, ясность и последовательность на протяжении всей сессии.

2. Установка основных правил: уважительное общение

Уважительное и инклюзивное пространство начинается с **чётко установленных правил**. Эти правила, желательные созданные совместно с участницами, способствуют взаимному уважению, активному слушанию и участию без осуждения. Распространённые принципы: давать возможность говорить только одному человеку за раз, слушать не перебивая, сохранять конфиденциальность и использовать высказывания от первого лица («я-сообщение») для описания личного опыта вместо обобщений.

Задав такие цели с самого начала, фасилитатор формирует доверие и психологическую безопасность — два ключевых условия для открытого обсуждения, особенно в разнообразных или уязвимых группах. Правила напоминают участницам, что каждый голос важен и что диалог должен быть одновременно честным и уважительным.

3. Активное слушание: установка связей и доверие

Хороший фасилитатор — это не только тот, кто говорит, но и **активный, эмпатичный слушатель**. Активное слушание предполагает полное внимание к говорящему, использование вербальных и невербальных сигналов для демонстрации вовлечённости, а также перефразирование или отражение услышанного для подтверждения понимания. Такая практика укрепляет доверие и показывает участницам, что их вклад ценится.

Активное слушание помогает фасилитатору уловить скрытые смыслы, распознать внутренние эмоции и оперативно реагировать на потребности группы. Кроме того, оно демонстрирует образец внимательного поведения, ожидаемого от всех участниц, укрепляя культуру взаимного уважения.

4. Вдохновение участниц: Баланс безопасности и инклюзивности

Фасилитаторы должны поощрять участниц обмену мнениями, при этом уважая их личные границы и право на приватность. Не каждая участница



будет готова говорить открыто, особенно если обсуждаются личные или чувствительные темы. Создание возможностей для как вербального, так и невербального вовлечения, например, работа в малых группах, письменные рефлексии или анонимные ответы, делает участие более открытым.

Поощрение к участию подразумевает признание вклада каждого и отказ от давления или принуждения. Опытный фасилитатор умеет сочетать поддержку с чуткостью, формируя чувство принадлежности и в то же время уважая индивидуальную свободу выбора.

5. Обратная связь и поддержка роста

Эффективная фасилитация включает предоставление **конструктивной обратной связи и позитивной поддержки**. Обратная связь должна быть своевременной, конкретной и сформулированной так, чтобы поддерживать рост, а не звучать как осуждение. Когда участницы высказывают идеи, рискуют или демонстрируют прогресс, фасилитатору важно отмечать эти усилия словами поддержки и признания.

Обратная связь также работает в обе стороны: фасилитатор должен приглашать участниц делиться мнением о своей работе и быть готовым корректировать подход. Поддержка, будь то одобрительные комментарии, подведение итогов или отмеченные достижения, помогает мотивировать участниц и закреплять ключевые выводы.

Руководство к упражнениям (Обзор)

Каждое упражнение имеет стандартный формат:

- Название и цель
- Чему научатся участницы
- Необходимые материалы
- Пошаговые инструкции
- Рекомендации по реализации (онлайн, офлайн, смешанный формат)
- Ожидаемые результаты
- Оценка и рефлексия
- Дополнительные ресурсы

Фасилитаторы должны заранее ознакомиться со всеми шагами и адаптировать материалы под местные условия.

Форматы реализации

Онлайн:

- Инструменты Zoom, Google Docs, Jamboard.
- Общая доступность (мобильная версия, субтитры).

Офлайн:

- Распечатанные материалы, ролевые игры и групповые задания

Смешанный:

- Сочетания обычных занятий с самостоятельной работой.
- Платформа или распечатанный дневник для отслеживания прогресса.

Стратегии для мотивации и вовлеченности

- Айсбрейкеры и энергайзеры.
- Личные истории и реальные примеры.
- Признание небольших достижений.
- Похвала и поддержка.
- Визуальные материалы и интерактивные методы.

Мотивация участниц и поддержание их вовлечённости являются ключевыми аспектами эффективной фасилитации и обучения. Независимо от того, проходит ли занятие в классе, на семинаре или в группе, фасилитатор должен создать среду, в которой люди чувствуют себя вдохновлёнными, вовлечёнными и заинтересованными в процессе обучения. Эмоциональное, когнитивное и социальное вовлечение помогает удерживать внимание, углублять понимание и формировать долгосрочную приверженность развитию.

В этом разделе рассматриваются практические стратегии, которые фасилитаторы могут использовать для повышения вовлечённости и мотивации, включая применение *айсбрейкеров* (разогревающих упражнений), сторителлинга, признания достижений, похвалы и интерактивных инструментов.

1. Айсбрейкеры и энергайзеры: создание связей и комфорта

Начать занятие с *айсбрейкера* — эффективный способ снизить тревожность, познакомить участниц друг с другом и сформировать чувство общности. Такие упражнения помогают создать безопасную и открытую атмосферу, в которой людям комфортно делиться своими мыслями. В зависимости от контекста, *айсбрейкеры* могут быть лёгкими и весёлыми или же более осмысленными и рефлексивными. Примеры включают игры с именами, «две правды и одна ложь» или простые упражнения с движением.

Энергайзеры также полезны для восстановления внимания во время длительных сессий или после перерыва. Короткие физические или умственные упражнения, такие как растяжка, быстрые викторины или групповые задания, помогают вернуть сосредоточенность и энтузиазм, обеспечивая готовность участниц к дальнейшей вовлечённой работе.



2. Личные истории и примеры из жизни: делаем контент понятным

Сторителлинг — это мощный инструмент для установления связи и обучения. Когда фасилитаторы делятся личным опытом или приводят примеры из реальной жизни, они делают материал более человечным и вызывающим эмоциональный отклик. Участницы с большей вероятностью запомнят и усвоят уроки, основанные на реальных ситуациях.

Истории помогают проиллюстрировать сложные идеи, сделать абстрактные темы более конкретными и показать, что фасилитаторы — открытые и искренние люди. Призывая участниц делиться собственными историями, ведущие способствуют укреплению доверия и подчеркивают, что опыт каждого является ценным вкладом в процесс обучения.

3. Признание небольших достижений: формирование уверенности и динамики

Признание и радость небольшим достижениям — важная часть поддержания мотивации, особенно в долгосрочных программах или при работе со сложными темами. Прогресс не обязательно должен быть грандиозным — завершение задания, новое осознание или смелость высказаться также заслуживают признания.

Признание может принимать разные формы: устная похвала, символические награды, аплодисменты или просто упоминание достижения. Это создает положительный цикл обратной связи, который укрепляет стремление к усилиям, повышает моральный дух и способствует формированию мышления, ориентированного на развитие.

4. Похвала и поддержка: развитие благоприятной атмосферы

Постоянная похвала и поддержка помогают укреплять уверенность в себе и снижать страх ошибок. Важно, чтобы фасилитаторы замечали и отмечали старания участниц, а не только конечный результат. Искренняя поддержка показывает, что попытки, вклад и процесс обучения ценятся не меньше, чем успехи.

Эффективная похвала должна быть конкретной, а не общей. Например, фраза «Мне очень понравилось, как ты связала идею с нашей предыдущей беседой» гораздо действеннее, чем простое «Молодец». Похвала также должна быть инклюзивной и справедливой, чтобы все участницы чувствовали себя замеченными и признанными.



5. Визуальные материалы и интерактивные методы: улучшение понимания и вовлеченности

Визуальные материалы — такие как слайды, схемы, изображения и видео — помогают прояснить сложную информацию и поддерживают визуальных учащихся. Они разбавляют устное изложение и добавляют разнообразие в сессию, что помогает удерживать внимание участниц.

Помимо визуальных средств, **интерактивные методы**, например, работа в группах, ролевые игры, обсуждения или использование цифровых инструментов (опросы, викторины, совместные онлайн-доски), активно вовлекают участниц в процесс обучения.

Взаимодействие превращает пассивных слушателей в активных участников, способствует сотрудничеству и учитывает различные стили обучения.

Оценка и обратная связь

- Используйте инструменты самооценки и журналы рефлексии.
- Собирайте обратную связь от участниц (устную или письменную).
- Включайте формирующие проверки: викторины, размышления.
- Корректируйте деятельность на основе ответов участниц.

Оценка и обратная связь являются неотъемлемыми компонентами любой эффективной образовательной или обучающей программы. Они не только позволяют измерить прогресс и результаты обучения, но и способствуют постоянному совершенствованию как участниц, так и фасилитаторов.

С помощью таких инструментов, как самооценка, обратная связь от участниц и формирующие оценки, фасилитаторы могут создать гибкую обучающую среду, которая развивается в соответствии с потребностями и опытом участниц.

В данном руководстве рассматриваются ключевые стратегии внедрения оценки и обратной связи, с акцентом на саморефлексию, участие обучающихся, формирующее оценивание и облегчение адаптации.

1. Инструменты самооценки и дневники рефлексии: развитие ответственного отношения к обучению

Поощрение участниц к самооценке помогает им взять на себя ответственность за собственное обучение. Дневники рефлексии, журналы или контрольные списки позволяют людям выявлять свои сильные стороны, распознавать трудности и отслеживать прогресс со временем. Эти инструменты способствуют развитию метакогнитивных навыков, которые имеют решающее значение для обучения на



протяжении всей жизни — участницы учатся оценивать собственное понимание, поведение и развитие.

Фасилитаторы могут направлять процесс самоанализа с помощью таких вопросов, как:

- *Что я сегодня узнала?*
- *Что было сложным и как я с этим справилась?*
- *Что бы я сделала по-другому в следующий раз?*

Такие упражнения рефлексии углубляют обучение, связывая опыт с осознанием и стимулируя развитие, выходящее за рамки поверхностного вовлечения.

2. Обратная связь от участниц: слушаем голос обучающегося

Сбор обратной связи от участниц, как в устной, так и в письменной форме, предоставляет бесценную информацию об эффективности сессии или программы. Фасилитаторы могут использовать короткие опросы, анонимные карточки с комментариями, групповые обсуждения или индивидуальные встречи, чтобы получить честные отклики.

Примеры вопросов:

- *Что сегодня было наиболее полезным?*
- *Что можно улучшить?*
- *Чувствовали ли вы себя включённой в группу и услышанной?*

Устная обратная связь во время занятий, особенно если она поощряется в открытой и уважительной атмосфере, позволяет фасилитаторам адаптироваться в реальном времени. Обратная связь укрепляет участниц, давая им возможность влиять на процесс обучения и гарантируя, что их потребности учитываются.

3. Оценка знаний и умений: отслеживание прогресса на протяжении обучения

Вместо долгого ожидания итоговой оценки, **формирующее оценивание** позволяет фасилитаторам проверять усвоение материала на протяжении всего процесса обучения. Оно может включать викторины, групповые рефлексии, быстрые опросы или неформальные проверки знаний. Цель таких оценок — не выставлять оценки, а выявить то, что уже усвоено и где требуется дополнительное пояснение.

Формирующее оценивание помогает фасилитаторам оставаться в курсе процесса обучения участниц. Например, короткая **викторина** после введения новой темы может выявить пробелы в понимании, а групповая рефлексия — поднять вопросы или сомнения. Эти регулярные проверки делают процесс обучения более прозрачным и помогают убедиться, что никто не отстает.



4. Адаптивные упражнения на основе обратной связи: отзывчивость и гибкость

Эффективная фасилитация — это адаптивный процесс. Активно слушая обратную связь и наблюдая за реакцией участниц, фасилитаторы могут корректировать свои действия, время или методы, чтобы лучше соответствовать потребностям группы. Это может означать упрощение инструкций, предоставление большего времени для обсуждения, изменение темпа или введение нового задания для восстановления вовлечённости участниц.

Гибкость фасилитатора демонстрирует уважение к процессу обучения группы и подчёркивает, что обучение — это совместное усилие. Такой подход способствует укреплению доверия и служит примером открытости, которая поощряет содержательный диалог и постоянное совершенствование.

Кейсы и лучшие примеры

Кейс 1: Женщина-эмигрантка улучшила навыки общения и получила работу на неполный рабочий день после завершения программы.

Кейс 2: Одинокая мать применила принципы постановки SMART-целей из упражнения «Установки на рост», чтобы возобновить обучение.

Фасилитаторы отметили, что сочетание онлайн- и очных занятий повысило количество остающихся участниц.

Кейсы и успешные примеры предоставляют ценную информацию о том, как образовательные и поддерживающие программы приводят к реальным результатам. Они демонстрируют ощутимые преимущества грамотно спроектированных инициатив, раскрывают эффективные методы и вдохновляют на дальнейшее развитие. В контексте программ, направленных на поддержку уязвимых женщин — особенно тех, кто сталкивается с социальными или экономическими трудностями — подобные кейсы показывают не только личные трансформации, но и ключевые стратегии, способствующие успеху. В данном разделе представлены два показательных примера и выделен важный вывод фасилитаторов о пользе смешанного формата обучения.

Кейс 1: Развитие коммуникативных навыков для трудоустройства

Одна из участниц, **женщина-эмигрантка**, пришла в программу с низкой уверенностью в своих языковых и коммуникативных способностях, что являлось серьёзным препятствием для её трудоустройства. Благодаря целенаправленным обучающим сессиям, посвящённым развитию навыков общения, самовыражения и подготовке к собеседованиям, она постепенно научилась уверенно и ясно указывать на свои сильные стороны и эффективнее взаимодействовать в профессиональной среде.



При постоянной поддержке фасилитаторов и благодаря обратной связи группы, участница практиковала ролевые игры собеседований и участвовала в групповых обсуждениях. После завершения программы она успешно получила работу на **неполный рабочий день** — важный шаг к экономической независимости и социальной интеграции. Этот кейс демонстрирует силу целенаправленного обучения, ориентированного на развитие конкретных навыков, в сочетании с поддерживающей образовательной средой.

Кейс 2: Возрождение амбиций через постановку целей

Другая участница, **одинокая мать**, ранее была вынуждена прервать обучение из-за личных и финансовых трудностей. В ходе программы она приняла участие в упражнении, посвящённом установке на рост, где познакомилась с концепцией **SMART-целей** — конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных по времени. При поддержке фасилитатора она вспомнила давнюю мечту — вернуться к учёбе и завершить среднее образование.

Используя структуру SMART, участница разработала реалистичный и выполнимый план, соответствующий её образу жизни и необходимости ухаживать за ребёнком. Такая системность помогла ей лучше управлять временем, сохранять мотивацию и отслеживать прогресс. Уже через несколько месяцев после завершения программы она поступила на курс для взрослых, сделав первый реальный шаг к дальнейшему образовательному развитию.

Эффективная практика: сила смешанного обучения

Фасилитаторы, проводившие несколько сессий, отметили значительное повышение числа остающихся участниц при использовании **смешанного подхода к обучению** — сочетания онлайн- и очных занятий. Гибкость онлайн-модулей позволяла участницам учиться в удобном для них темпе и совмещать обучение с семейными или рабочими обязанностями, тогда как очные встречи способствовали формированию сообщества, повышали чувство ответственности и создавали эмоциональную вовлечённость.

Этот гибридный формат оказался особенно эффективным для женщин с ограниченной мобильностью, проживающих в сельской местности или совмещающих обучение с заботой о семье. Сочетание форматов обеспечило устойчивую вовлечённость, более глубокое усвоение материала и укрепление взаимной поддержки, став одной из ключевых особенностей успеха программы.

Дополнительные инструменты и благодарности

Инструменты:



- Шаблоны для планирования мероприятий
- Журналы рефлексии
- Итоговый лист LifeComp

Источники:

- Европейская рамка компетенций LifeComp
- Coaching Tools Company (метод GROW)
- Лучшие случаи обучения взрослых

ПРИЛ 1 Шаблон планирования мероприятий

(Используйте этот шаблон для структурирования каждой сессии на основе разработки активности WP3)

Раздел	Содержание
Название активности	например, «Развитие эмпатии через активное слушание»
Компетенция LifeComp	например, Эмпатия (Социальная область)
Цель	Какое умение или изменение мышления является целевым?
Ожидаемый результат обучения	Чего участницы должны достичь к концу занятия?
Необходимые материалы	Рабочие листы, ручки, распечатанные материалы, видео, цифровые инструменты и т.д.
Формат	Онлайн / Оффлайн / Смешанный
Продолжительность	30–40 минут
Пошаговая инструкция	1. Разминка / Айсбрейкер 2. Основное задание 3. Групповое обсуждение 4. Рефлексия
Советы фасилитатору	Рекомендации по тону, языку, вовлечению участниц
Варианты адаптации	Для низкой грамотности, отсутствия технологий, различных культурных контекстов

Раздел	Содержание
Метод оценки	Журнал рефлексии, групповая обратная связь, экспресс-анкета по итогам
Ресурсы для продолжения	Статьи, видео, инструменты для отслеживания целей

ПРИЛ 2 Шаблон журнала рефлексий

(Для самооценки участницы и рефлексии фасилитатора)

Имя: _____ Дата: _____

Название активности: _____

1. Что я сегодня узнала?

.....

2. Какая часть занятия была для меня наиболее значимой? Почему?

.....

3. Какую личную сильную сторону я использовала во время сессии?

.....

4. Что я буду делать по-другому после сегодняшнего занятия?

.....

5. Одно слово, которое описывает, как я себя чувствую после этой сессии:

.....

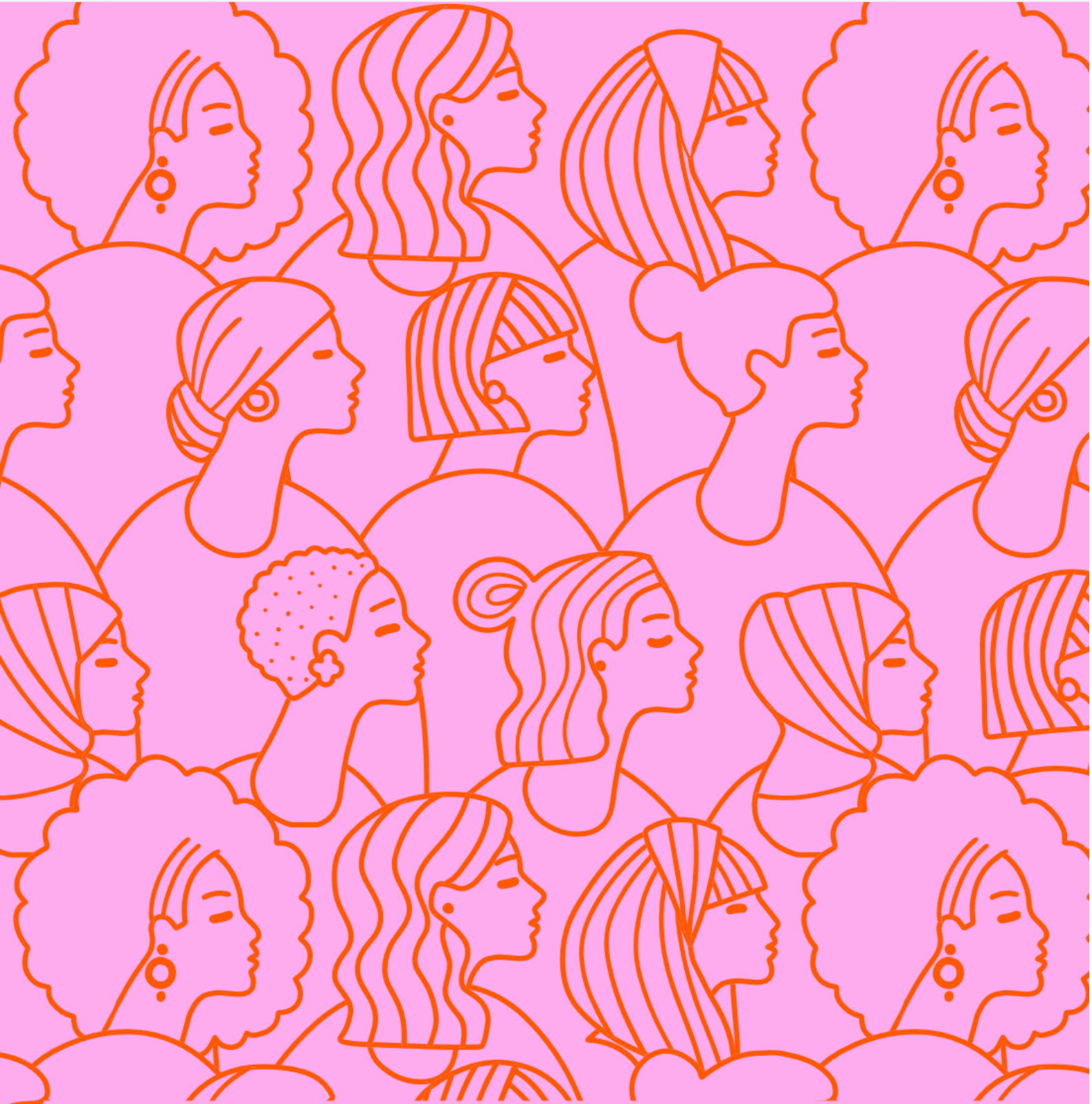
Прил. 3 Итоговый рабочий лист LifeComp

(Для фасилитаторов и участниц— в соответствии с 9 упражнениями WP3)

Область	Компетенция	Пример упражнений	Используемые техники
Личная	Саморегуляция	Карта эмоций, ведение дневника	SWOT-анализ, визуализация

Область	Компетенция	Пример упражнений	Используемые техники
Социальная	Гибкость	Рольная игра по сценарию изменений	Модель GROW, обсуждение устойчивости
	Благополучие	Дневник благодарности, личные задачи	Ежедневная рефлексия, майндфулнес-практики
	Эмпатия	Слушание в парах, обмен историями	Активное слушание, принятие перспективы
	Общение	Тренинг по уверенной коммуникации	Круг обратной связи, «Я»-высказывания
Учись учиться	Совместная работа	Групповой челлендж, распределение ролей	Инструменты разрешения конфликтов, командные задачи
	Мышление роста	Постановка SMART-целей	Ежедневный трекер прогресса, анализ барьеров
	Критическое мышление	Игры на решение проблем	Деревья решений, анализ сценариев
	Управление обучением	Журналы самооценки	Учебные цели, инструменты рефлексии





**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

PROJECT NUMBER: 2023-1-ES01-KA220-ADU-000152834

Follow Us on Social Media



WomenUp