

Блок программы	Комментарии		Рекомендации/принципы	Возможные методы
<b>Теория</b>	Формирование представления о подходе/инструменте	Могут меняться местами в зависимости от особенностей группы	Метод/форма, интенсивность и насыщенность зависит от особенностей группы и доступных ресурсов	Мини-лекция, упражнение на понимание теории, подкаст, батл, модерация, интерактивный сериал, интерактивный лонгрид
<b>Демонстрация</b>	Демонстрация тренером или другим экспертом применения подхода/инструмента для формирования уточненного представления о нем		Демонстрируется если не идеальное, то оптимальное применение	Упражнение, кейс-метод, ролевая игра, видеоанализ, метафорическая игра
<b>Проба</b>	1-2 действия участников программы по частичному или целостному применению подхода/инструмента		<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ошибки на этом этапе важны и полезны</li> <li>— Темп выполнения заданий низкий</li> <li>— Участники нуждаются в поддержке, подсказках, опоре</li> <li>— Если запланировано только 1 упражнение, где участники действуют в соответствии с изучаемым подходом, применяют инструмент, умение не формируется</li> </ul>	Упражнение, тренажер, ролевая игра, симуляция
<b>Тренировка</b>	Многократное повторение для формирования умения применять подход/инструмент	Всегда в конце	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Повторений лучше планировать от 3</li> <li>— От упражнения к упражнению возрастает степень самостоятельности участников</li> <li>— Полезно менять содержание ситуаций применения, темп выполнения, сложности для участников и т.д.</li> <li>— Если навык декомпозировали для отработки, в конце обязательно интегрируем, собираем обратно в целостное действие.</li> </ul>	Упражнение, тренажер, ролевая игра, симуляция

**Для формирования умений подходят не все методы, например, не подходит лекция. Да, серьезно, есть люди, которые говорят, что используют лекцию для формирования умений.**

**Проверить соответствие метода задаче можно, ответив на вопрос «Что участники будут делать в рамках выбранного метода?»: если применять то, чему учим, скорее всего подходит, если что-то другое (слушать, спорить, конспектировать), а вы формируете другие умения, то не подходит точно**

## Особенности примеров и ситуаций, которые стоит использовать в рамках активностей:

Блок программы	Комментарии	Пример
<b>Ситуации узнаваемы</b>	Участники воспринимают ситуации в кейсах, примерах, упражнениях, цитатах как «свои», относящиеся к их реальности	Используемый <b>вординг</b> (названия должностей, подразделений, ключевые термины, профессионализмы, жаргонизмы и т.д.) и <b>иллюстрации</b> (какую картинку видят участники в своей работе: что и кто их окружает, какая информация им доступна, как выглядят интерфейсы и т.д.)
<b>Ситуации часты</b>	Типичные ситуации для применения подхода/инструмента	Плохая идея – использовать ситуации диалога об увольнении или формирование графика отпусков для развития навыков управления людьми
<b>Сложности типичны</b>	Именно такие сложности встречаются чаще всего и требуют наибольшего напряжения для преодоления	Например, важно учитывать, что вашим участникам договориться с коллегами легко, а оформлять документы трудно, а ошибки чреваты финансовыми потерями или наоборот
<b>Закономерности заметны</b>	Подход/инструмент дает ожидаемый эффект, так как основан на какой-то определенной закономерности. В предлагаемых ситуациях эта закономерность должна проявляться достаточно ярко (хотя бы в начале)	Например, подход, который предлагается в рамках обучения, связан с тем, что обладающие большей гибкостью достигают больших успехов. Неудачным решением будет работать с ситуациями, в которых срабатывает власть должности и особенности корпоративной культуры
<b>Инструменты/подходы применимы</b>	Предлагаемые подходы/инструменты применимы для типичных ситуаций участников и действительно их применение существенно улучшит результаты	Убедительная коммуникация для тех, кто ведет торги на электронных площадках без коммуникации с людьми – неудачное решение