



Co-funded by  
the European Union



**The project  
“Open Food Innovation University” - OFINU  
No.101128855**

**Training of the academic staff done (D.3.1)**

*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the authors only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.*

## THE DOCUMENT PROPERTIES

<b>Deliverable No.</b>	D.3.1
<b>Deliverable Title</b>	Digital OFINU – online platform
<b>Language</b>	English
<b>Lead beneficiary</b>	P1 Latvia University of Life Sciences and Technologies (LBTU)
<b>Due date of deliverable</b>	Mo.18
<b>Actual submission date</b>	31.07.2025
<b>Dissemination level</b>	Sensitive

## DOCUMENT HISTORY

The table provides the actual version number, the author implementing the updated version, the date of the version, the name of the person approving the version, the date that version was approved, and a brief description of the reason for revision.

<i>Version No</i>	<i>Issued by</i>	<i>Revision date</i>	<i>Approved by</i>	<i>Approval date</i>	<i>Short description, reason for updating</i>
1.0	Irīna Kulitāne, project manager, P1 LBTU	x	x	x	x
1.1	Irīna Kulitāne, project manager, P1 LBTU	06/08/2025	x	x	Updating on request of the Project officer

## EXECUTIVE SUMMARY

The deliverable has been elaborated within the project "Open Food Innovation University" – OFINU, No.101128855, being in implementation of the consortium of Uzbekistan, Tajikistan, and the European Union universities, as well as private sector partners from the involved Central Asia countries. The project is in implementation with financial support from the European Union Erasmus+ Programme. The Grant agreement covers period from 1<sup>st</sup> February 2024 till 31<sup>st</sup> January 2027.

Training of the academic staff in innovative teaching methodologies was held in the time period 28 November 2024 – 6 February 2025. Initially planned five full training days format was changed to shorter training sessions over a longer time period in order to adapt training to the time possibilities of Central Asia universities' academic staff. Such change ensured participation of a larger number of participants (60 instead of 50 planned).

Documents provided:

1. The agenda.
2. Report – summary of the training.
3. Screenshot of individual evaluations.
4. Presentations.

Lists of participants are prepared but not added because they contain sensitive information. They are stored by the consortium on the OFINU project-based documentation storage tool. Other materials, created or used, but not submitted within the deliverable, are also kept. They are: scientific and practical materials used during the training, training sessions' records.

***Table of contents***

<i>THE AGENDA</i> .....	4
<i>THE REPORT</i> .....	6
1. <i>Format of the training, timing, thematic, and number of participants</i> .....	6
2. <i>Profile and competence of the trainer</i> .....	7
3. <i>Thematic, contents of the training</i> .....	7
4. <i>Evaluation of training quality by trainees (academic staff)</i> .....	8
5. <i>Changes applied in comparison to the initially planned approach for the provision of the training</i> .....	10
<i>SCREENSHOT OF INDIVIDUAL EVALUATIONS</i> .....	11
<i>PRESENTATIONS</i> .....	12



## **"OPEN FOOD INNOVATION UNIVERSITY" (OFINU), No. 101128855**

### **T3.1. Training in innovative teaching methods**

#### **THE AGENDA**

##### **Trainer:**

**Iluta Krumina**, professional and experienced trainer in innovative teaching methodologies (more than 15 years in the field) provided some theoretical background, as well organised practical sessions and workshops enhancing Tajikistan's and Uzbekistan's universities academic staff teaching capacity. Education: Mg. Psych. (organizational psychologist); Mg. Paed. (andragogy). Field of activity and experience: system consultant of organizations; teacher of psychology and pedagogy for professionals at all levels of education; practitioner of Marte Meo technique. Chairman of the Council of the Latvian Association of Adult Education.

##### **Dates:**

28 November, 12 December, 19 December 2024 (online)

9 January, 11 January, 14 January, 16 January 2025 (combined: online and on-site in Jelgava, Latvia)

6 February 2025 – final session (online)

#### ***November 28, 2024, Thursday***

16.30 – 20.00	<b>Efficiency of the Educational Process</b> Factors Affecting the Efficiency of the Educational Process Defining the goals of cooperation Effectiveness of the training team Essential Skills of the 21st Century
------------------	--

#### ***December 12, 2024, Thursday***

16.30 – 20.00	<b>Team work</b> Stages of development of the learning team Group dynamics Factors Affecting Team Cohesion Factors Affecting Team Motivation Informal roles in the group EI team formation methods
------------------	--

#### ***December 19, 2024, Thursday***

16.30 – 20.00	<b>Learning process and methods</b> Basic Elements in the Learning Process Online learning methods overview
------------------	---

#### ***January 9, 2024, Thursday***

10.15 – 13.00	<b>What is Innovative Teaching?</b> Definitions and key characteristics Innovation as a response to changing learner needs The impact of innovation on student motivation and engagement <b>Student-Centered Learning and Active Methodologies</b> Shifting the focus from teacher to learner Methods: Think-Pair-Share, Jigsaw, Case-Based Learning, Role-play, Delphi
------------------	---

	Encouraging autonomy, collaboration and ownership
<b>January 11, 2025, Saturday</b>	
10.00 – 13.00	<p><b>Constructive Alignment in Course Design</b>  Aligning learning outcomes with teaching methods and assessments  The logic of backward design  Building coherence and transparency in learning pathways2</p> <p><b>Technology-Enhanced Teaching</b>  Selecting and integrating digital tools: Padlet, Mentimeter, Miro etc.  Blended and hybrid learning approaches  Flipped classroom and asynchronous content strategies</p>
<b>January 14, 2025, Tuesday</b>	
10.00 – 13.00	<p><b>Inclusive and Reflective Teaching</b>  Universal Design for Learning (UDL) principles  Addressing diverse student needs and learning preferences  Promoting reflective practice among educators and learners</p> <p><b>Problem-Based and Project-Based Learning</b>  Real-life challenges as learning scenarios  Interdisciplinary teamwork in food systems education  Prototyping and presentation of student solutions</p>
14.00 – 17.00	<p><b>Perception and Learning: Individual Differences and Misinterpretations</b>  How learners perceive and interpret information differently  The impact of prior knowledge and mental models on learning  Misconceptions in food science and sustainability: how to recognize and address them  Visual, auditory, and kinesthetic processing differences – implications for inclusive teaching</p> <p><b>Inclusive and Diverse Learning Environments</b>  Adapting to different learning styles and linguistic backgrounds  Managing cultural diversity in modular education  Ensuring equal participation in both on-site and online formats</p>
<b>January 16, 2025, Thursday</b>	
9.00 – 12.00	<p><b>Pedagogical Culture and Academic Mindset in Higher Education</b>  What is pedagogical culture?  The hidden curriculum: norms, expectations, and values in academic teaching  Developing a learner-centered mindset in university settings  Creating a culture of dialogue, reflection, and psychological safety  Teaching as a relational and ethical practice</p> <p><b>Assessment for Learning</b>  Formative vs. summative assessment in modular learning  Peer assessment and self-reflection as learning tools  Creating rubrics and feedback loops for improvement</p>
<b>February 6, 2025, Thursday</b>	
9.00 – 12.00	Review of training process and thematic. Reflection of training thematic and process. Questions-answers session.



**The project "Open Food Innovation University" – OFINU, No.101128855**  
**T3.1. TRAINING IN INNOVATIVE TEACHING METHODS**

**THE REPORT**

**1. Format of the training, timing, thematic, and number of participants**

Training in innovative teaching methodologies was held in the time period 28 November 2024 to 6 February 2025. Initially planned five full training days format was changed to shorter training sessions in a longer time period in order to adapt training to the time possibilities of Central Asia universities' academic staff. Such change ensured the participation of a larger number of participants (60 instead of 50 planned). Participants were encouraged to apply the methods in practice between training sessions. In between sessions, trainees could ask the trainer questions and/or clarify particular methods by sending an email or online meetings.

Summary of dates, duration, format, and thematic of the training:

Date	Time (UZ/TJ)	Duratio n in minutes	Total number of participants	Format (online /on-site)	Thematic
28.11. 2024	16.30 – 20.00	210	50	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factors Affecting the Efficiency of the Educational Process</li> <li>• Defining the goals of cooperation</li> <li>• Effectiveness of the training team</li> <li>• Essential Skills of the 21st Century</li> </ul>
12.12. 2024	16.30 – 20.00	210	52	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stages of development of the learning team</li> <li>• Group dynamics</li> <li>• Factors Affecting Team Cohesion</li> <li>• Factors Affecting Team Motivation</li> <li>• Informal roles in the group</li> <li>• EI team formation methods</li> </ul>
19.12. 2024	16.30 – 20.00	210	53	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basic Elements in the Learning Process</li> <li>• Online learning methods overview</li> </ul>
09.01. 2025	10.15 – 13.00	165	60	18 onsite/ 42 online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovative teaching methods</li> <li>• Student-centered teaching and active methodologies</li> </ul>
11.01. 2025	10.00 – 13.00	180	60	18 onsite/ 42 online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constructive alignment in study course design</li> <li>• Technology-enhanced teaching</li> </ul>
14.01. 2025	10.00 – 17.00	420	59	18 onsite/ 41 online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perception and learning: individual differences and misinterpretations. Inclusive and diverse learning environments</li> <li>• Inclusive and reflective teaching. Problem-based and project-based learning</li> </ul>
16.01. 2025	9.00 – 12.00	180	59	18 onsite/ 41 online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogical culture and academic mindset in higher education</li> <li>• Assessment for learning</li> </ul>
06.02. 2025	9.00 – 12.00	180	47	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflection of the training thematic and process</li> </ul>

				• Questions-answers session
--	--	--	--	-----------------------------

A list of signature has been signed for each training session, but due to the sensitive nature are not added.  
Number of participants per Central Asia partner university per each training session:

Date	P2 SAMARU	P3 AIAA	P4 TUT	P5 KITIM	P6 BTUTI	Total
28.11.2024	11	10	9	10	10	50
12.12.2024	16	10	8	8	10	52
19.12.2024	15	10	8	8	12	53
09.01.2025	16	11	8	11	14	60
11.01.2025	16	11	8	11	14	60
14.01.2025	15	11	8	11	14	59
16.01.2025	15	11	8	11	14	59
06.02.2025	9	11	8	8	11	47

## 2. Profile and competence of the trainer

Iluta Krumina, a professional and experienced trainer in innovative teaching methodologies (more than 15 years in the field) provided a theoretical background, as well organised practical sessions and workshops, enhancing Tajikistan's and Uzbekistan's universities' academic staff teaching capacity.

Education: Mg. Psych. (organizational psychologist); Mg. Paed. (andragogy).

Field of activity and experience: system consultant of organizations; teacher of psychology and pedagogy for professionals at all levels of education; practitioner of Marte Meo technique.

Chairman of the Council of the Latvian Association of Adult Education.

<https://www.laea.lv/par-lpia/padome-un-revizijas-komisija/>

## 3. Thematic, contents of the training

The most contemporary teaching methods, applied in higher education were presented, analyzed, and practiced during the training. The themes covered are as following:

- Effectiveness of the study process. Skills of the 21st-century academic staff.
- Critical thinking, learning skills.
- Teamwork, its significance, tasks of a teacher. Phases and methods of team development.
- Group dynamics.
- Innovative teaching methods.
- Student-centered teaching and active methodologies.
- Constructive alignment in study courses Design.

- Technology-enhanced teaching.
- Inclusive and reflective teaching.
- Problem-based and project-based learning.
- Perception and learning: individual differences and misinterpretations. Inclusive and diverse learning environments.
- Pedagogical culture and academic mindset in higher education.
- Assessment for learning.

#### **4. Evaluation of training quality by trainees (academic staff)**

An assessment questionnaire was prepared to assess the training (in English and Russian). Participants assessed the format of the training, the teacher's work, the relevance of the subject to the needs of the trainees, the feasibility of the methods, and other aspects. The template attached to the documentation. 30 participants of the training provided answers, and their assessment is summarised in the table (below). As can be seen from the feedback, the satisfaction level, relevance, and performance of the trainer were rated equally high, 4.9 out of 5 points in all listed aspects.

<b>Assessment question</b>	<b>Average rate</b>
How satisfied were you with the training in general (5 - highest rate, 1 - lowest)?	4.9
How relevant and useful do you think training is helpful for your job – teaching of students (5 - highest rate, 1 - lowest)?	4.9
Please evaluate performance of the teacher by answering on five below provided questions! 5 - highest rate, 1 - lowest.  The content of the training course was provided and explained in understandable way, presentations were in very good quality	4.9
Diverse training methods/forms were used, thus significantly contributing to achievement of the objective	4.9
The trainer was very competent, professional and led the training course with passion	4.9
Participants of the training had possibility to interact and to provide feedback thus promoting mutual learning and exchange of experience	4.9

Below are summarised answers on open questions allowing to identify the most significant knowledge and skills, as well their application in practice. The answers provided proof usefulness of the training.

#### ***The main knowledge and skills acquired; lessons learned***

- Key knowledge acquired includes enhanced understanding of core concepts and methodologies related to the academic work
- Innovative teaching methodologies to be applied for teaching of different subjects
- Methods to promote active involvement of students
- Use of digital tools for increase of students' interest and involvement
- Creation and use of audio-visual materials and their application in teaching process
- Learned to do self-assessment of pedagogic work and to choose tools helping to improve academic performance
- Skills to use information and online tools in the pedagogic process
- Improved communication skills, especially in multicultural and multidisciplinary settings

- Experience working collaboratively within international teams
- Role-playing games as a teaching method
- Knowledge and awareness of student-centred teaching
- Knowledge of critical thinking methods, situation-based tasks, teamwork work and skills in their application
- Use of webinar as a teaching method

***Knowledge, skills in teaching methodologies you have already applied in your pedagogic activity***

- Interactive tasks and game theory-based methods
- Use of digital resources for raising interest of students, including interactive platforms and online resources to facilitate blended learning and enhance accessibility, to raise interest of students
- Small group work
- Discussions
- Brainstorming
- Case analysis for development of critical thinking skills
- Problem-based learning, development, and presentation of problem-solving approaches
- Creative games
- Student-centred approaches such as project-based learning and collaborative group work to increase engagement and deepen understanding
- Formative assessment techniques to provide timely feedback and support individual learning needs
- Application of Artificial Intelligence in teaching and learning
- Creation and use of audio-visual materials
- Replacing oral presentations with interactive methods

Some respondents mentioned in their answers visible positive effects after the use of methods in practice:

- Application of innovative methods has helped create a more dynamic, inclusive, and outcome-oriented learning environment, fostering critical thinking, active participation, and greater autonomy among students
- I have witnessed how students eagerly await each presentation to see what new things will be introduced
- I started to pay more attention to the emotional climate in the auditorium, and it created a background for more productive work and better results

***Professional interests to get more knowledge and/or to continue the improvement of pedagogic skills after the training has been completed***

- Using internet-based knowledge and information platforms during practical classes
- Knowledge of the use of digital tools helping to develop critical thinking
- More student-oriented methods, which can help students to learn more productively
- Skills in the organisation of students' independent work
- Skills to use problem identification and solving methods
- Students' performance and achievement evaluation methods
- Knowledge of evidence-based and innovative pedagogical approaches

- Methods better addressing diverse students' learning styles and needs
- Advanced digital teaching tools and learning management systems to improve the delivery and assessment of hybrid and online courses
- Gamification and experiential learning methods to make lessons more engaging and interactive
- Elaboration of teaching materials for independent work
- Strategies for motivating students in an interactive learning environment
- Methods helping to discover and develop students' talents, and promoting their future career

***Feedback on the training timing, frequency, and materials provided***

- Training sessions were well-timed and convenient, allowing for maximum participation
- Training materials were qualitative and well structured
- Trainer made the audience busy all the time, presentations caught attention, and tasks required the active involvement of each participant
- Especially valuable were group work and analysis of cases, which helped to implement methods in practice
- Time intervals between training sessions allowed to test acquired methods in practice and to return to the next training session with experience-based feedback
- The ability of the trainer to use English and Russian helped to achieve greater impact, availability of main presentations in Russian allowed to increase number of participants (not all teachers know English)
- Additional resources for online participants, such as case study materials, would improve understanding
- Providing more real-life teaching examples would be very supportive
- Friendly atmosphere, created by the trainer, promoted open discussion, exchange of views, and provision of honest feedback
- 

***5. Changes applied in comparison to the initially planned approach for the provision of the training***

Training in innovative study methodologies was logically organised differently from the original plan. The original plan foresaw that the training will be provided between Mo.13 to Mo.18 in Kulob, Tajikistan. In practice, the training was done in the time period Mo. 10 – Mo.13. The on-site training part was done during the academic staff visit at the LBTU (Mo.12 - January 2025). 2 on-site and 3 online training days have been organised instead of 2 online and 3 on-site (as planned initially).

Change is justified in the light of considerations such as (1) the need to balance the workload of the academic staff involved in the project and other professional activities: the workload made it excessively difficult for all partners to set a possible time-frame for another activity, (2) the high distance between Central Asia partners and transport solutions, which would require additional 3 days on the road for some partners, (3) security aspects (Kulob city is located about 50 km from the Afghanistan's border), (4) poor internet connection in Kulob, reducing possibilities to take part in the training remotely.

Changes applied did not cause any negative effects on other tasks and quality of processes and results. It even allowed us to achieve better results and create a greater impact - to involve a larger number of academic staff. While 18 participants took part in on-site training in January 2025, remote participation was ensured for those staying at their home universities.

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Email Address	1. How satisfied were you with the training in general (5 - highest rate, 1 - lowest)? 2. Насколько вы были удовлетворены тренингом в целом (5 - высшая оценка, 1 - наименьшая)?	2. How relevant and useful do you think training is helpful for your job: teaching of students (5 - highest rate, 1 - lowest)? 2. Насколько, по вашему мнению, тренинг актуален и полезен для вашей работы?	3. Describe the main knowledge and skills acquired, lessons learned 3. Опишите главные полученные знания и навыки	4. Describe which new knowledge, skills on teaching methodologies you have already applied in your pedagogic activity 4. Опишите, какие новые знания, навыки по методике обучения вы уже начали использовать в педагогическом процессе	5. Describe, if there is anything else you would like to acquire, learn with regard to the teaching methodologies? 5. Напишите, есть ли что-то, что вы хотели бы еще научиться, освоить в отношении методов обучения?	6. Please evaluate performance of the teacher by answering on five below provided questions: 5 - highest rate, 1 - lowest. 6. Покажите, оцените работу преподавателя по пяти предложенным вопросам: 5 - высшая оценка, 1 - наименьшая.	6.1. At the start of the training course was provided and explained in understandable way to presentations were in very good quality 6.1. В начале тренинга тренер представил цель обучения и различные методы/формы обучения, что было очень хорошо 6.2. Содержание учебного курса было представлено обильно и доходчиво, результаты, которые должны быть достигнуты были доступны 6.2. Контент курса был представлен ясно и доходчиво, результаты, которые должны быть достигнуты были доступны 6.3. Были использованы различные профессиональные форматы, которые были очень хороши 6.3. Были использованы различные профессиональные форматы, которые были очень хороши	6.2. The content of the training course was provided and explained in understandable way to presentations were in very good quality 6.2. Содержание курса было представлено обильно и доходчиво, результаты, которые должны быть достигнуты были доступны 6.3. The trainer was very competent, professional and fed to provide feedback to the training course with passion 6.3. Тренер был очень компетентен, профессионален и вдохновлял на обучение с страстью	6.4. The trainer had possibility to interact and to provide feedback thus promoting mutual learning and exchange of experience 6.4. Тренер был способен общаться и предоставлять обратную связь, что способствовало взаимному обучению и обмену опытом	6.5. Participants of the training had possibility to interact and to provide feedback thus promoting mutual learning and exchange of experience 6.5. Участники тренинга имели возможность общаться и предоставлять обратную связь	Any other feedback for the training (timing, frequency, materials provided etc.)? Другие отзывы о тренинге (длительность, частота, предоставляемые материалы и т.д.)?	Your name, surname and institution Ваше имя, фамилия и учебное заведение	
1	2. bahodirjonn@gmail.i... 3. devletshayeva2029@... 4. fsaydullayeva@yahoo... 5. ishiyazova04@gma... 6. qalaravshan@gmail... 7. tilavohaitumrof@gr... 8. shurhatoldarov7777... 9. rahmatilloashmanov... 10. qxms.mirzayev.raxim... 11. baymurodavilroda07... 12. sosonholov@gmail.o... 13. pardayev@yahoo.co... 14. mr.zayniddinov@g... 15. fariz07@mail.ru 16. zokir3051975@gma... 17. azamatismaylov5281... 18. x_leshaev@yahoo.co... 19. mixlyaevit@gmail.con... 20. beshonkulov201831... 21. yigitali_t1981@mail... 22. anvar-shamsiev@mail... 23. muratovshukullo1@... 24. abbosbekhamdaliye... 25. zuhramakudsova@g... 26. firдавсionsallmurdov72... 27. sherzod311377@gm... 28. k.bozorov84@gmail.c... 29. ishiyazova04@gma... 30. husniddinkulov@... 31. nazarovshurhatd... 32. nazarovshurhatd... 33. nazarovshurhatd... 34. nazarovshurhatd... 35. nazarovshurhatd... 36. nazarovshurhatd... 37. nazarovshurhatd... 38. nazarovshurhatd... 39. nazarovshurhatd... 40. nazarovshurhatd... 41. nazarovshurhatd... 42. nazarovshurhatd... 43. nazarovshurhatd... 44. nazarovshurhatd... 45. nazarovshurhatd... 46. nazarovshurhatd... 47. nazarovshurhatd... 48. nazarovshurhatd... 49. nazarovshurhatd... 50. nazarovshurhatd... 51. nazarovshurhatd... 52. nazarovshurhatd... 53. nazarovshurhatd... 54. nazarovshurhatd... 55. nazarovshurhatd... 56. nazarovshurhatd... 57. nazarovshurhatd... 58. nazarovshurhatd... 59. nazarovshurhatd... 60. nazarovshurhatd... 61. nazarovshurhatd... 62. nazarovshurhatd... 63. nazarovshurhatd... 64. nazarovshurhatd... 65. nazarovshurhatd... 66. nazarovshurhatd... 67. nazarovshurhatd... 68. nazarovshurhatd... 69. nazarovshurhatd... 70. nazarovshurhatd... 71. nazarovshurhatd... 72. nazarovshurhatd... 73. nazarovshurhatd... 74. nazarovshurhatd... 75. nazarovshurhatd... 76. nazarovshurhatd... 77. nazarovshurhatd... 78. nazarovshurhatd... 79. nazarovshurhatd... 80. nazarovshurhatd... 81. nazarovshurhatd... 82. nazarovshurhatd... 83. nazarovshurhatd... 84. nazarovshurhatd... 85. nazarovshurhatd... 86. nazarovshurhatd... 87. nazarovshurhatd... 88. nazarovshurhatd... 89. nazarovshurhatd... 90. nazarovshurhatd... 91. nazarovshurhatd... 92. nazarovshurhatd... 93. nazarovshurhatd... 94. nazarovshurhatd... 95. nazarovshurhatd... 96. nazarovshurhatd... 97. nazarovshurhatd... 98. nazarovshurhatd... 99. nazarovshurhatd... 100. nazarovshurhatd... 101. nazarovshurhatd... 102. nazarovshurhatd... 103. nazarovshurhatd... 104. nazarovshurhatd... 105. nazarovshurhatd... 106. nazarovshurhatd... 107. nazarovshurhatd... 108. nazarovshurhatd... 109. nazarovshurhatd... 110. nazarovshurhatd... 111. nazarovshurhatd... 112. nazarovshurhatd... 113. nazarovshurhatd... 114. nazarovshurhatd... 115. nazarovshurhatd... 116. nazarovshurhatd... 117. nazarovshurhatd... 118. nazarovshurhatd... 119. nazarovshurhatd... 120. nazarovshurhatd... 121. nazarovshurhatd... 122. nazarovshurhatd... 123. nazarovshurhatd... 124. nazarovshurhatd... 125. nazarovshurhatd... 126. nazarovshurhatd... 127. nazarovshurhatd... 128. nazarovshurhatd... 129. nazarovshurhatd... 130. nazarovshurhatd... 131. nazarovshurhatd... 132. nazarovshurhatd... 133. nazarovshurhatd... 134. nazarovshurhatd... 135. nazarovshurhatd... 136. nazarovshurhatd... 137. nazarovshurhatd... 138. nazarovshurhatd... 139. nazarovshurhatd... 140. nazarovshurhatd... 141. nazarovshurhatd... 142. nazarovshurhatd... 143. nazarovshurhatd... 144. nazarovshurhatd... 145. nazarovshurhatd... 146. nazarovshurhatd... 147. nazarovshurhatd... 148. nazarovshurhatd... 149. nazarovshurhatd... 150. nazarovshurhatd... 151. nazarovshurhatd... 152. nazarovshurhatd... 153. nazarovshurhatd... 154. nazarovshurhatd... 155. nazarovshurhatd... 156. nazarovshurhatd... 157. nazarovshurhatd... 158. nazarovshurhatd... 159. nazarovshurhatd... 160. nazarovshurhatd... 161. nazarovshurhatd... 162. nazarovshurhatd... 163. nazarovshurhatd... 164. nazarovshurhatd... 165. nazarovshurhatd... 166. nazarovshurhatd... 167. nazarovshurhatd... 168. nazarovshurhatd... 169. nazarovshurhatd... 170. nazarovshurhatd... 171. nazarovshurhatd... 172. nazarovshurhatd... 173. nazarovshurhatd... 174. nazarovshurhatd... 175. nazarovshurhatd... 176. nazarovshurhatd... 177. nazarovshurhatd... 178. nazarovshurhatd... 179. nazarovshurhatd... 180. nazarovshurhatd... 181. nazarovshurhatd... 182. nazarovshurhatd... 183. nazarovshurhatd... 184. nazarovshurhatd... 185. nazarovshurhatd... 186. nazarovshurhatd... 187. nazarovshurhatd... 188. nazarovshurhatd... 189. nazarovshurhatd... 190. nazarovshurhatd... 191. nazarovshurhatd... 192. nazarovshurhatd... 193. nazarovshurhatd... 194. nazarovshurhatd... 195. nazarovshurhatd... 196. nazarovshurhatd... 197. nazarovshurhatd... 198. nazarovshurhatd... 199. nazarovshurhatd... 200. nazarovshurhatd... 201. nazarovshurhatd... 202. nazarovshurhatd... 203. nazarovshurhatd... 204. nazarovshurhatd... 205. nazarovshurhatd... 206. nazarovshurhatd... 207. nazarovshurhatd... 208. nazarovshurhatd... 209. nazarovshurhatd... 210. nazarovshurhatd... 211. nazarovshurhatd... 212. nazarovshurhatd... 213. nazarovshurhatd... 214. nazarovshurhatd... 215. nazarovshurhatd... 216. nazarovshurhatd... 217. nazarovshurhatd... 218. nazarovshurhatd... 219. nazarovshurhatd... 220. nazarovshurhatd... 221. nazarovshurhatd... 222. nazarovshurhatd... 223. nazarovshurhatd... 224. nazarovshurhatd... 225. nazarovshurhatd... 226. nazarovshurhatd... 227. nazarovshurhatd... 228. nazarovshurhatd... 229. nazarovshurhatd... 230. nazarovshurhatd... 231. nazarovshurhatd... 232. nazarovshurhatd... 233. nazarovshurhatd... 234. nazarovshurhatd... 235. nazarovshurhatd... 236. nazarovshurhatd... 237. nazarovshurhatd... 238. nazarovshurhatd... 239. nazarovshurhatd... 240. nazarovshurhatd... 241. nazarovshurhatd... 242. nazarovshurhatd... 243. nazarovshurhatd... 244. nazarovshurhatd... 245. nazarovshurhatd... 246. nazarovshurhatd... 247. nazarovshurhatd... 248. nazarovshurhatd... 249. nazarovshurhatd... 250. nazarovshurhatd... 251. nazarovshurhatd... 252. nazarovshurhatd... 253. nazarovshurhatd... 254. nazarovshurhatd... 255. nazarovshurhatd... 256. nazarovshurhatd... 257. nazarovshurhatd... 258. nazarovshurhatd... 259. nazarovshurhatd... 260. nazarovshurhatd... 261. nazarovshurhatd... 262. nazarovshurhatd... 263. nazarovshurhatd... 264. nazarovshurhatd... 265. nazarovshurhatd... 266. nazarovshurhatd... 267. nazarovshurhatd... 268. nazarovshurhatd... 269. nazarovshurhatd... 270. nazarovshurhatd... 271. nazarovshurhatd... 272. nazarovshurhatd... 273. nazarovshurhatd... 274. nazarovshurhatd... 275. nazarovshurhatd... 276. nazarovshurhatd... 277. nazarovshurhatd... 278. nazarovshurhatd... 279. nazarovshurhatd... 280. nazarovshurhatd... 281. nazarovshurhatd... 282. nazarovshurhatd... 283. nazarovshurhatd... 284. nazarovshurhatd... 285. nazarovshurhatd... 286. nazarovshurhatd... 287. nazarovshurhatd... 288. nazarovshurhatd... 289. nazarovshurhatd... 290. nazarovshurhatd... 291. nazarovshurhatd... 292. nazarovshurhatd... 293. nazarovshurhatd... 294. nazarovshurhatd... 295. nazarovshurhatd... 296. nazarovshurhatd... 297. nazarovshurhatd... 298. nazarovshurhatd... 299. nazarovshurhatd... 300. nazarovshurhatd... 301. nazarovshurhatd... 302. nazarovshurhatd... 303. nazarovshurhatd... 304. nazarovshurhatd... 305. nazarovshurhatd... 306. nazarovshurhatd... 307. nazarovshurhatd... 308. nazarovshurhatd... 309. nazarovshurhatd... 310. nazarovshurhatd... 311. nazarovshurhatd... 312. nazarovshurhatd... 313. nazarovshurhatd... 314. nazarovshurhatd... 315. nazarovshurhatd... 316. nazarovshurhatd... 317. nazarovshurhatd... 318. nazarovshurhatd... 319. nazarovshurhatd... 320. nazarovshurhatd... 321. nazarovshurhatd... 322. nazarovshurhatd... 323. nazarovshurhatd... 324. nazarovshurhatd... 325. nazarovshurhatd... 326. nazarovshurhatd... 327. nazarovshurhatd... 328. nazarovshurhatd... 329. nazarovshurhatd... 330. nazarovshurhatd... 331. nazarovshurhatd... 332. nazarovshurhatd... 333. nazarovshurhatd... 334. nazarovshurhatd... 335. nazarovshurhatd... 336. nazarovshurhatd... 337. nazarovshurhatd... 338. nazarovshurhatd... 339. nazarovshurhatd... 340. nazarovshurhatd... 341. nazarovshurhatd... 342. nazarovshurhatd... 343. nazarovshurhatd... 344. nazarovshurhatd... 345. nazarovshurhatd... 346. nazarovshurhatd... 347. nazarovshurhatd... 348. nazarovshurhatd... 349. nazarovshurhatd... 350. nazarovshurhatd... 351. nazarovshurhatd... 352. nazarovshurhatd... 353. nazarovshurhatd... 354. nazarovshurhatd... 355. nazarovshurhatd... 356. nazarovshurhatd... 357. nazarovshurhatd... 358. nazarovshurhatd... 359. nazarovshurhatd... 360. nazarovshurhatd... 361. nazarovshurhatd... 362. nazarovshurhatd... 363. nazarovshurhatd... 364. nazarovshurhatd... 365. nazarovshurhatd... 366. nazarovshurhatd... 367. nazarovshurhatd... 368. nazarovshurhatd... 369. nazarovshurhatd... 370. nazarovshurhatd... 371. nazarovshurhatd... 372. nazarovshurhatd... 373. nazarovshurhatd... 374. nazarovshurhatd... 375. nazarovshurhatd... 376. nazarovshurhatd... 377. nazarovshurhatd... 378. nazarovshurhatd... 379. nazarovshurhatd... 380. nazarovshurhatd... 381. nazarovshurhatd... 382. nazarovshurhatd... 383. nazarovshurhatd... 384. nazarovshurhatd... 385. nazarovshurhatd... 386. nazarovshurhatd... 387. nazarovshurhatd... 388. nazarovshurhatd... 389. nazarovshurhatd... 390. nazarovshurhatd... 391. nazarovshurhatd... 392. nazarovshurhatd... 393. nazarovshurhatd... 394. nazarovshurhatd... 395. nazarovshurhatd... 396. nazarovshurhatd... 397. nazarovshurhatd... 398. nazarovshurhatd... 399. nazarovshurhatd... 400. nazarovshurhatd... 401. nazarovshurhatd... 402. nazarovshurhatd... 403. nazarovshurhatd... 404. nazarovshurhatd... 405. nazarovshurhatd... 406. nazarovshurhatd... 407. nazarovshurhatd... 408. nazarovshurhatd... 409. nazarovshurhatd... 410. nazarovshurhatd... 411. nazarovshurhatd... 412. nazarovshurhatd... 413. nazarovshurhatd... 414. nazarovshurhatd... 415. nazarovshurhatd... 416. nazarovshurhatd... 417. nazarovshurhatd... 418. nazarovshurhatd... 419. nazarovshurhatd... 420. nazarovshurhatd... 421. nazarovshurhatd... 422. nazarovshurhatd... 423. nazarovshurhatd... 424. nazarovshurhatd... 425. nazarovshurhatd... 426. nazarovshurhatd... 427. nazarovshurhatd... 428. nazarovshurhatd... 429. nazarovshurhatd... 430. nazarovshurhatd... 431. nazarovshurhatd... 432. nazarovshurhatd... 433. nazarovshurhatd... 434. nazarovshurhatd... 435. nazarovshurhatd... 436. nazarovshurhatd... 437. nazarovshurhatd... 438. nazarovshurhatd... 439. nazarovshurhatd... 440. nazarovshurhatd... 441. nazarovshurhatd... 442. nazarovshurhatd... 443. nazarovshurhatd... 444. nazarovshurhatd... 445. nazarovshurhatd... 446. nazarovshurhatd... 447. nazarovshurhatd... 448. nazarovshurhatd... 449. nazarovshurhatd... 450. nazarovshurhatd... 451. nazarovshurhatd... 452. nazarovshurhatd... 453. nazarovshurhatd... 454. nazarovshurhatd... 455. nazarovshurhatd... 456. nazarovshurhatd... 457. nazarovshurhatd... 458. nazarovshurhatd... 459. nazarovshurhatd... 460. nazarovshurhatd... 461. nazarovshurhatd... 462. nazarovshurhatd... 463. nazarovshurhatd... 464. nazarovshurhatd... 465. nazarovshurhatd... 466. nazarovshurhatd... 467. nazarovshurhatd... 468. nazarovshurhatd... 469. nazarovshurhatd... 470. nazarovshurhatd... 471. nazarovshurhatd... 472. nazarovshurhatd... 473. nazarovshurhatd... 474. nazarovshurhatd... 475. nazarovshurhatd... 476. nazarovshurhatd... 477. nazarovshurhatd... 478. nazarovshurhatd... 479. nazarovshurhatd... 480. nazarovshurhatd... 481. nazarovshurhatd... 482. nazarovshurhatd... 483. nazarovshurhatd... 484. nazarovshurhatd... 485. nazarovshurhatd... 486. nazarovshurhatd... 487. nazarovshurhatd... 488. nazarovshurhatd... 489. nazarovshurhatd... 490. nazarovshurhatd... 491. nazarovshurhatd... 492. nazarovshurhatd... 493. nazarovshurhatd... 494. nazarovshurhatd... 495. nazarovshurhatd... 496. nazarovshurhatd... 497. nazarovshurhatd... 498. nazarovshurhatd... 499. nazarovshurhatd... 500. nazarovshurhatd... 501. nazarovshurhatd... 502. nazarovshurhatd... 503. nazarovshurhatd... 504. nazarovshurhatd... 505. nazarovshurhatd... 506. nazarovshurhatd... 507. nazarovshurhatd... 508. nazarovshurhatd... 509. nazarovshurhatd... 510. nazarovshurhatd... 511. nazarovshurhatd... 512. nazarovshurhatd... 513. nazarovshurhatd... 514. nazarovshurhatd... 515. nazarovshurhatd... 516. nazarovshurhatd... 517. nazarovshurhatd... 518. nazarovshurhatd... 519. nazarovshurhatd... 520. nazarovshurhatd... 521. nazarovshurhatd... 522. nazarovshurhatd... 523. nazarovshurhatd... 524. nazarovshurhatd... 525. nazarovshurhatd... 526. nazarovshurhatd... 527. nazarovshurhatd... 528. nazarovshurhatd... 529. nazarovshurhatd... 530. nazarovshurhatd... 531. nazarovshurhatd... 532. nazarovshurhatd... 533. nazarovshurhatd... 534. nazarovshurhatd... 535. nazarovshurhatd... 536. nazarovshurhatd... 537. nazarovshurhatd... 538. nazarovshurhatd... 539. nazarovshurhatd... 540. nazarovshurhatd... 541. nazarovshurhatd... 542. nazarovshurhatd... 543. nazarovshurhatd... 544. nazarovshurhatd... 545. nazarovshurhatd... 546. nazarovshurhatd... 547. nazarovshurhatd... 548. nazarovshurhatd... 549. nazarovshurhatd... 550. nazarovshurhatd... 551. nazarovshurhatd... 552. nazarovshurhatd... 553. nazarovshurhatd... 554. nazarovshurhatd... 555. nazarovshurhatd... 556. nazarovshurhatd... 557. nazarovshurhatd... 558. nazarovshurhatd... 559. nazarovshurhatd... 560. nazarovshurhatd... 561. nazarovshurhatd... 562. nazarovshurhatd... 563. nazarovshurhatd... 564. nazarovshurhatd... 565. nazarovshurhatd... 566. nazarovshurhatd... 567. nazarovshurhatd... 568. nazarovshurhatd... 569. nazarovshurhatd... 570. nazarovshurhatd... 571. nazarovshurhatd... 572. nazarovshurhatd... 573. nazarovshurhatd... 574. nazarovshurhatd... 575. nazarovshurhatd... 576. nazarovshurhatd... 577. nazarovshurhatd... 578. nazarovshurhatd... 579. nazarovshurhatd... 580. nazarovshurhatd... 581. nazarovshurhatd... 582. nazarovshurhatd... 583. nazarovshurhatd... 584. nazarovshurhatd... 585. nazarovshurhatd... 586. nazarovshurhatd... 587. nazarovshurhatd... 588. nazarovshurhatd... 589. nazarovshurhatd... 590. nazarovshurhatd... 591. nazarovshurhatd... 592. nazarovshurhatd... 593. nazarovshurhatd... 594. nazarovshurhatd... 595. nazarovshurhatd... 596. nazarovshurhatd... 597. nazarovshurhatd... 598. nazarovshurhatd... 599. nazarovshurhatd... 600. nazarovshurhatd... 601. nazarovshurhatd... 602. nazarovshurhatd... 603. nazarovshurhatd... 604. nazarovshurhatd... 605. nazarovshurhatd... 606. nazarovshurhatd... 607. nazarovshurhatd... 608. nazarovshurhatd... 609. nazarovshurhatd... 610. nazarovshurhatd... 611. nazarovshurhatd... 612. nazarovshurhatd... 613. nazarovshurhatd... 614. nazarovshurhatd... 615. nazarovshurhatd... 616. nazarovshurhatd... 617. nazarovshurhatd... 618. nazarovshurhatd... 619. nazarovshurhatd... 620. nazarovshurhatd... 621. nazarovshurhatd... 622. nazarovshurhatd... 623. nazarovshurhatd... 624. nazarovshurhatd... 625. nazarovshurhatd... 626. nazarovshurhatd... 627. nazarovshurhatd... 628. nazarovshurhatd... 629. nazarovshurhatd... 630. nazarovshurhatd... 631. nazarovshurhatd... 632. nazarovshurhatd... 633. nazarovshurhatd... 634. nazarovshurhatd... 635. nazarovshurhatd... 636. nazarovshurhatd... 637. nazarovshurhatd... 638. nazarovshurhatd... 639. nazarovshurhatd... 640. nazarovshurhatd... 641. nazarovshurhatd... 642. nazarovshurhatd... 643. nazarovshurhatd... 644. nazarovshurhatd... 645. nazarovshurhatd... 646. nazarovshurhatd... 647. nazarovshurhatd... 648. nazarovshurhatd... 649. nazarovshurhatd... 650. nazarovshurhatd... 651. nazarovshurhatd... 652. nazarovshurhatd... 653. nazarovshurhatd... 654. nazarovshurhatd... 655. nazarovshurhatd... 656. nazarovshurhatd... 657. nazarovshurhatd... 658. nazarovshurhatd... 659. nazarovshurhatd... 660. nazarovshurhatd... 661. nazarovshurhatd... 662. nazarovshurhatd... 663. nazarovshurhatd... 664. nazarovshurhatd... 665. nazarovshurhatd... 666. nazarovshurhatd... 667. nazarovshurhatd... 668. nazarovshurhatd... 669. nazarovshurhatd... 670. nazarovshurhatd... 671. nazarovshurhatd... 672. nazarovshurhatd... 673. nazarovshurhatd... 674. nazarovshurhatd... 675. nazarovshurhatd... 676. nazarovshurhatd... 677. nazarovshurhatd... 678. nazarovshurhatd... 679. nazarovshurhatd... 680. nazarovshurhatd... 681. nazarovshurhatd... 682. nazarovshurhatd... 683. nazarovshurhatd... 684. nazarovshurhatd... 685. nazarovshurhatd... 686. nazarovshurhatd... 687. nazarovshurhatd... 688. nazarovshurhatd... 689. nazarovshurhatd... 690. nazarovshurhatd... 691. nazarovshurhatd... 692. nazarovshurhatd... 693. nazarovshurhatd... 694. nazarovshurhatd... 695. nazarovshurhatd... 696. nazarovshurhatd... 697. nazarovshurhatd... 698. nazarovshurhatd... 699. nazarovshurhatd... 700. nazarovshurhatd... 701. nazarovshurhatd... 702. nazarovshurhatd... 703. nazarovshurhatd... 704. nazarovshurhatd... 705. nazarovshurhatd... 706. nazarovshurhatd... 707. nazarovshurhatd... 708. nazarovshurhatd... 709. nazarovshurhatd... 710. nazarovshurhatd... 711. nazarovshurhatd... 712. nazarovshurhatd... 713. nazarovshurhatd... 714. nazarovshurhatd... 715. nazarovshurhatd... 716. nazarovshurhatd... 717. nazarovshurhatd... 718. nazarovshurhatd... 719. nazarovshurhatd... 720. nazarovshurhatd... 721. nazarovshurhatd... 722. nazarovshurhatd... 723. nazarovshurhatd... 724. nazarovshurhatd... 725. nazarovshurhatd... 726. nazarovshurhatd... 727. nazarovshurhatd... 728. nazarovshurhatd... 729. nazarovshurhatd... 730. nazarovshurhatd... 731. nazarovshurhatd... 732. nazarovshurhatd... 733. nazarovshurhatd... 734. nazarovshurhatd... 735. nazarovshurhatd... 736. nazarovshurhatd... 737. nazarovshurhatd... 738. nazarovshurhatd... 739. nazarovshurhatd... 740. nazarovshurhatd... 741. nazarovshurhatd... 742. nazarovshurhatd... 743. nazarovshurhatd... 744. nazarovshurhatd... 745. nazarovshurhatd... 746. nazarovshurhatd... 747. nazarovshurhatd... 748. nazarovshur												



Co-funded by  
the European Union



Latvia University  
of Life Sciences  
and Technologies



# The innovative teaching methods

The project “OPEN FOOD INNOVATION  
UNIVERSITY” (OFINU), No. 101128855

Jelgava  
2025

# Роли преподавателя

- Вдохновитель
- Консультант
- Друг
- Образец
- Психолог
- Адвокат
- ...



## **Важно:**

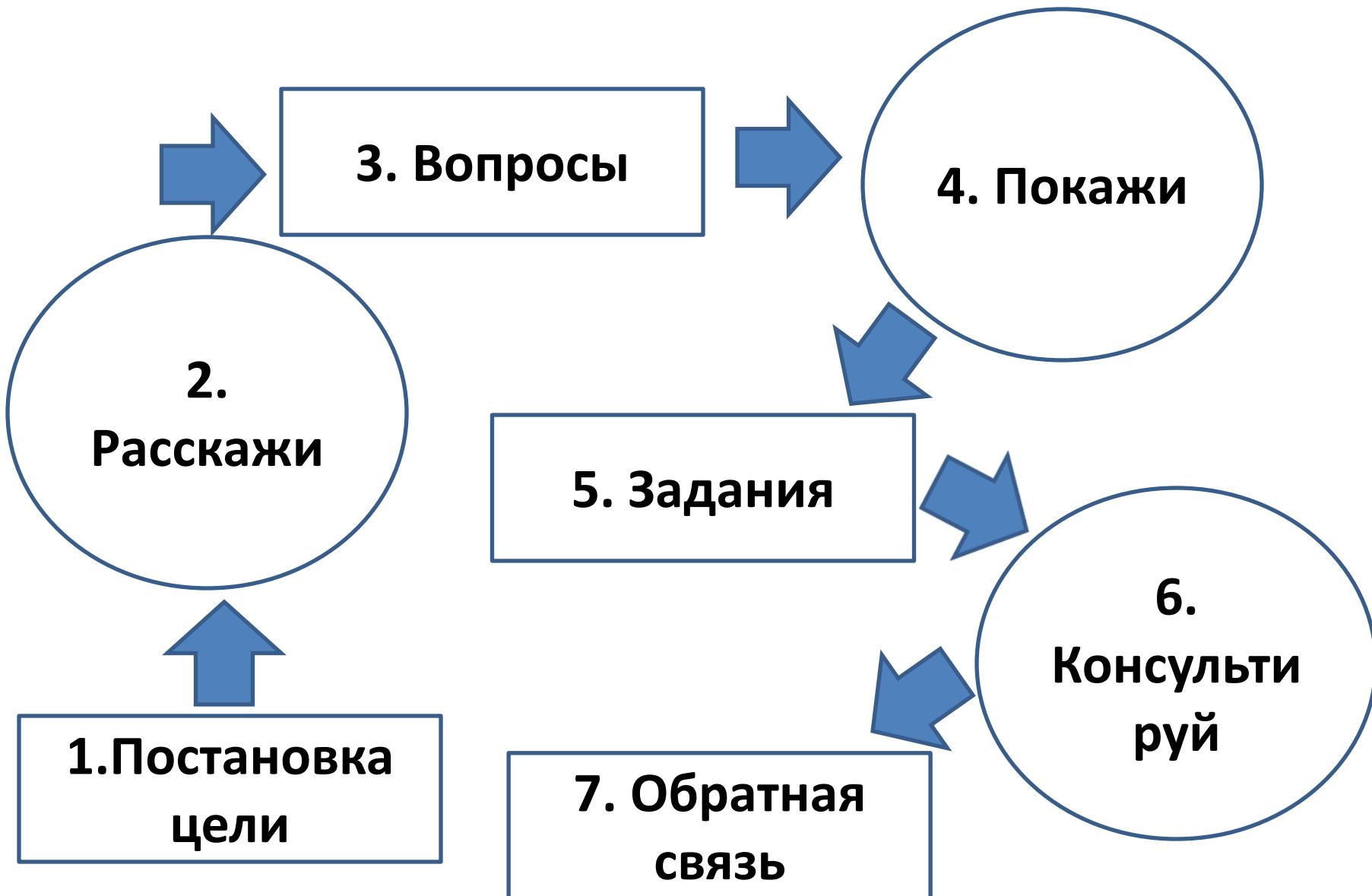
1. Страйтесь создать **доверительные отношения**.
2. Эффективнее **работать «тет-а-тет»**.
3. **Правильная мотивация**. Покажите обучаемому, насколько эффективно саморазвитие. Научите его получать обратную связь от окружающих его людей, извлекать уроки из собственного опыта.
4. Научите его **использовать все возможности для развития** и роста.
5. **Эффективная система поддержки**. Подкрепляйте успехи обучаемого, поддерживайте упорство и желание получать новые знания и умения.

# Этапы практического обучения

- 1. Показывай:** что и как будем делать
- 2. Делаем вместе:** расскажи и покажи
- 3. Наблюдай:** что и как делает обучаемый
- 4. Консультируй:** как и что улучшить



# Функциональная модель педагога



# Обратная связь

- Поддержка
- Уточнение
- Перефразирование
- Отражение эмоций
- Обобщение
- Перевод подтекста



# **Стили обучаемых**

- **Непостоянный** - показывает пассивное отношение к обучению, демонстрирует отношение – «Научи меня»;
- **Ориентированный на сотрудничество** - разделяет ответственность за обучение, цели учебного;
- **Независимый** - хочет установить цели обучения и достичь их сам.

# Этика педагога

- **Этика:**
  - ответственность
  - конфиденциальность
  - эмоциональная интелигенция
- **Ценности:**
  - уважение
  - честность
  - лояльность



# Жизнинная сила человека

## Resilience

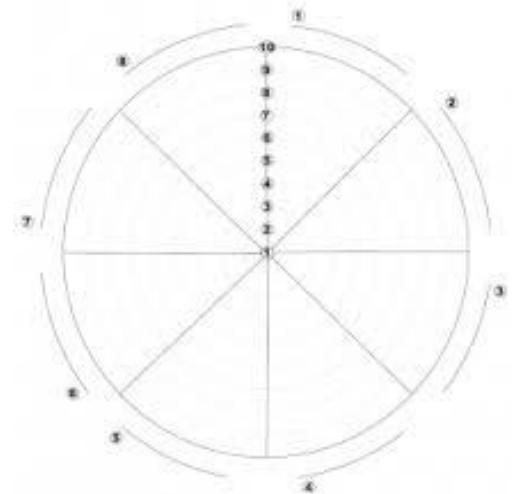


# Жизнинная сила человека

- Самоуважение
- Уверенность в себе
- Умение решать проблемы
- Чувство контроля над происходящим
- Способность управлять стрессом
- Оптимизм
- Гибкость
- Способность изменить свое отношение
- Мужество
- Чувство юмора
- Способность сопереживать
- Способность распознавать и выражать свои эмоции
- Использование социальной поддержки
- Чувство единения с другими и широкой публикой

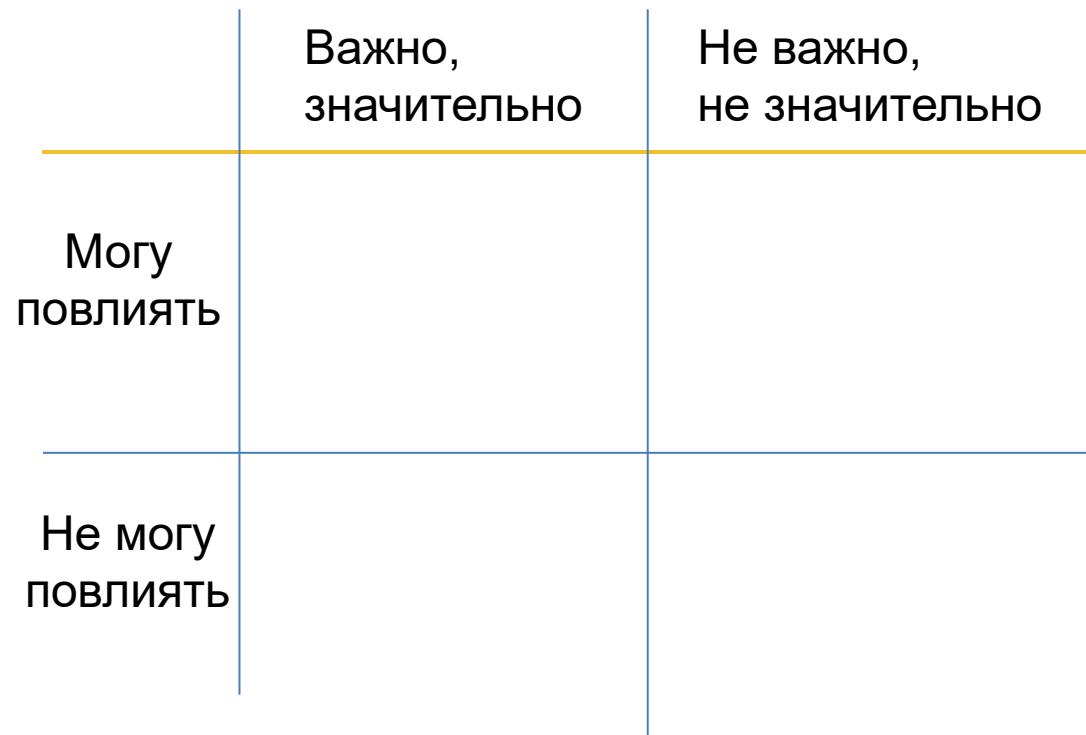
# Метод- «Самоанализ (self-analysis)»

- реалистичный оптимизм;
- самоуважение;
- здоровье;
- эмоциональная интеллекутность;
- навыки решения проблем;
- социальные связи;
- оптимальный баланс между отдачей и принятием;
- креативность



# Метод «Образ себя»

- Подумайте о 3 качествах, которые вам в себе нравятся.
- Вспомните 3 качества, которые вам в себе не очень нравятся.
- Подумайте, в каких ситуациях:
  - а) вам помешали приятные качества;
  - б) помогли не очень приятные качества.



# Метод «Анализ стрессоров»

# Метод «Разделение»

- 1) Представьте себе реальную стрессовую ситуацию.
- 2) Сложите страницу пополам.
- 3) Нарисуйте, как выглядит эта ситуация с положительной и отрицательной точки зрения.
- 4) Разорвите страницу пополам.
- 5) Оставьте положительную версию себя.



# Метод «Физическое и психологическое благополучие»



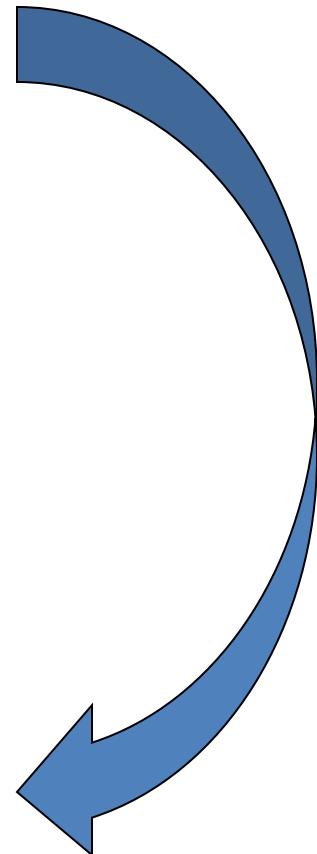
# Синдром выгорания

- изменение отношений;
- изменение поведения;
- смена общения;
- изменение мышления;
- проблемы со здоровьем.



# Этапы процесса выгорания

- увлеченность и оптимизм
- двуличие и сомнение
- разочарование и бессилие
- сдача и потеря веры
- цинизм и апатия
- выгорание



# The 12 stages of Burnout:



## Stage 1

You feel there is a strong need to prove yourself



## Stage 2

You keep working harder and harder to achieve this



## Stage 3

You begin to neglect your own needs more



## Stage 4

You are conflicted and blame others or the situation



## Stage 5

You change your values to focus on work more



## Stage 6

You deny the problems that arise due to work stress



## Stage 7

You withdraw from social life and your family as well



## Stage 8

Your behavior changes which upset your loved ones



## Stage 9

Depersonalization happens, you do not feel like yourself



## Stage 10

You feel empty and numb, substance abuse can occur



## Stage 11

You feel depressed, lost and completely exhausted



## Stage 12

Your mentally and physically collapse, full burnout

# Профилактика синдрома выгорания

- баланс между работой и отдыхом
- режим дня
- регулярное питание, спорт, сон, любовь
- хобби или радость дарящая деятельность
- соблюдение перерывов в деятельности
- не менять неизменимое
- поддерживание хороших отношений
- обучение
- переговор с начальником, что можно сменить в работе

# Шаги профилактики выгорания

- 1. Признайте выгорание** — это первый шаг к выздоровлению. Поймите, что чувствовать себя перегруженным работой — это нормально.
- 2. Установите границы:** ограничьте рабочее время, откажитесь от дополнительных задач и защитите свое личное время. Приоритет следует отдавать отдыху и релаксации.
- 3. Делайте перерывы.** Короткие и частые перерывы во время работы помогут восстановить умственную энергию. Даже небольшие перерывы, такие как прогулка или глубокий вдох, могут иметь большое значение.
- 4. Делегируйте задачи.** Если возможно, делегируйте или просите о помощи, чтобы облегчить вашу рабочую нагрузку.
- 5. Заботьтесь о себе.** Занимайтесь делами, которые приносят вам радость: занимайтесь спортом, занимайтесь хобби, медитируйте или проводите время с близкими.
- 6. Поговорите об выгорании.** Поговорите с другом, которому вы доверяете, коллегой или терапевтом. Если вы поделитесь своими чувствами, это может принести облегчение и новые перспективы.
- 7. Скорректируйте ожидания.** Ставьте реалистичные цели и понимайте, что перфекционизм не всегда возможен.
- 8. Смените обстановку.** Временная смена обстановки, например, работа в другом месте или поездка в отпуск, может освежить разум.
- 9. Сон и питание.** Обязательно достаточно отдыхайте и питайтесь питательной пищей, поскольку физическое здоровье сильно влияет на психическое благополучие.

# Спасибо за прекрасное сотрудничество!



Удачи во всем!



Счастья,  
здравья,  
благополучия!



Co-funded by  
the European Union



Latvia University  
of Life Sciences  
and Technologies

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА



The project “OPEN FOOD INNOVATION  
UNIVERSITY” (OFINU), No. I01128855

2024

Мой девиз: “Если быть, то по-настоящему!  
Если делать, то от сердца и с радостью!”

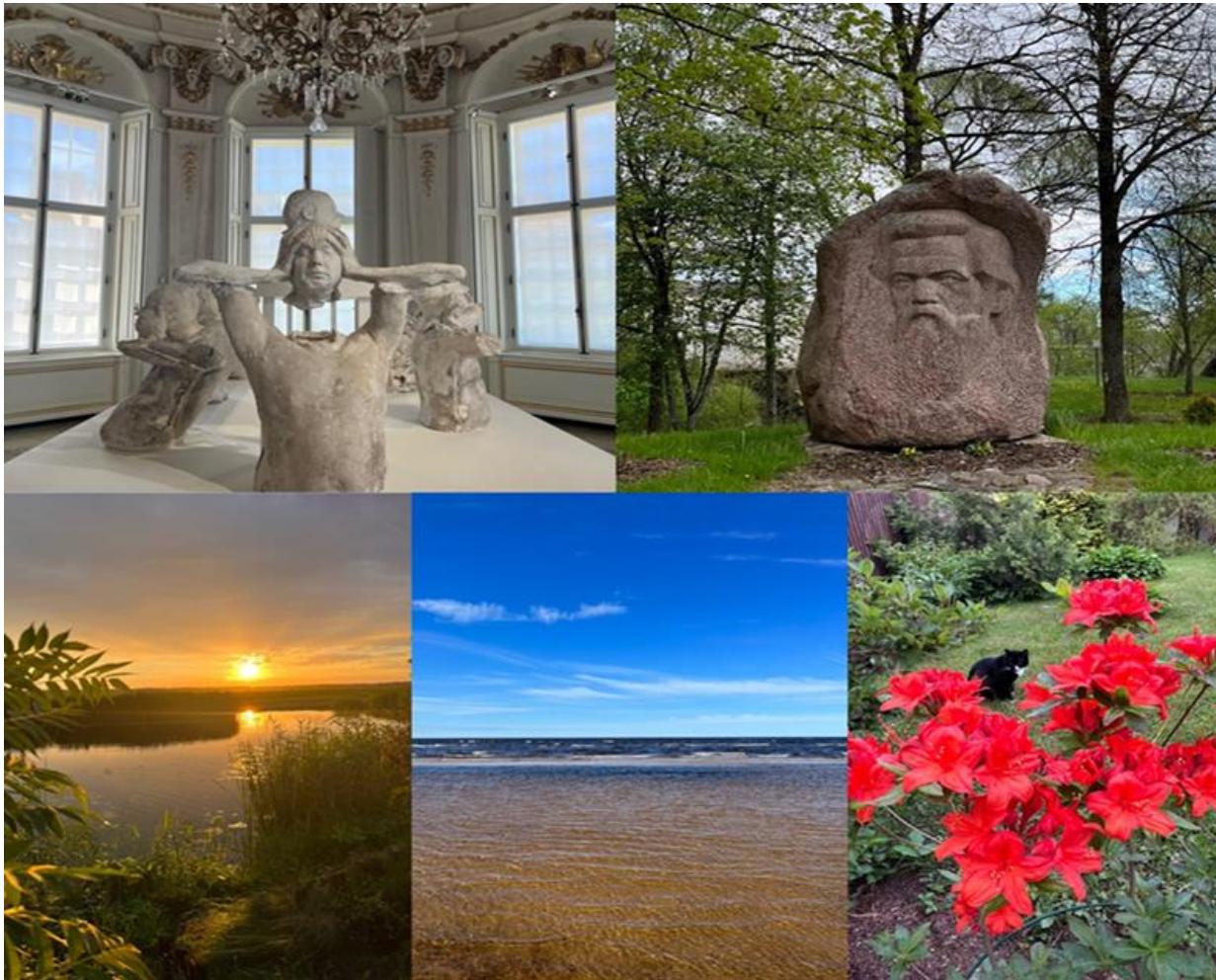


## **Iluta Krūmīņa Илута Круминя**

- Mg.psych. (организационный психолог);
- Mg.paed. (андрагог);
- системный консультант организаций;
- преподаватель психологии и педагогики;
- практик техники Marte Meo;
- председатель совета Латвийской ассоциации образования взрослых ([www.laea.lv](http://www.laea.lv))

iluta.krumina@gmail.com  
+37129427022

# ЕСТЬ ЛИ У НАС ЧТО-ТО ОБЩЕЕ?



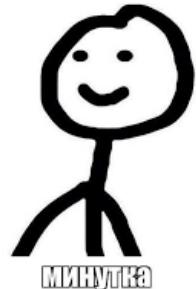


## МЕТОД «ЧЕМОДАН ПРЕПАДОВАТЕЛЯ»

1. Взять 1 предмет.
2. Познакомьтесь друг с другом в малой группе!
3. Задание: создать описание «Чемодан преподавателя», используя взятый предмет.



шутка



минутка

# ВАЖНЫЕ НАВЫКИ 21 ВЕКА



---

---

---

# **Умение видеть контекст, выделять взаимосвязи и фокусироваться на самом важном**



# Общение - интерпретация



# Способность видеть возможности для улучшения, активно управлять изменениями



**A leader is one who knows the way,  
goes the way, and shows the way.**

*John C. Maxwell*

# **Критическое мышление, умение анализировать информацию**



---

# **Баланс между работой и личной жизнью, «психическая гигиена» и эмоциональный интеллект**



---

---

---

# **Гибкость и открытость к разнообразию, умение учиться**



---

---

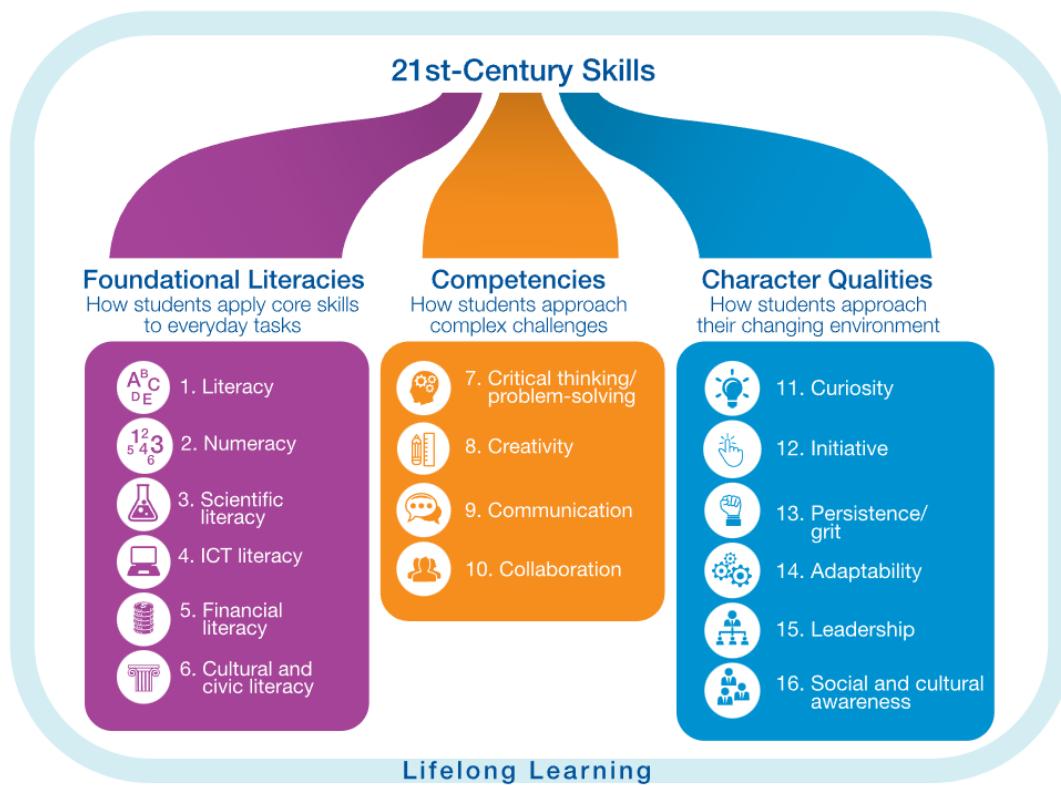
---

# **Умение работать в команде, сотрудничать и эффективность команды**



# Навыки 21 века

Приложение 2: Студентам 21 века понадобятся 16 навыков



Прошло 10 лет и  
какие навыки уже  
надо дополнить?

<https://widgets.weforum.org/nve-2015/chapterI.html>

# **НАВЫКИ 2020**

(ВЫДВИНУТЫ НА ВСЕМИРНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФОРУМЕ)

- 1. Решение сложных проблем** - способность понимать причинно-следственные связи и использовать их при решении сложных проблем.
- 2. Критическое мышление** - умение отличать факты от мнений, анализировать аргументы и делать выводы.
- 3. Творчество** - способность совершенствоваться.
- 4. Управление людьми** - умение ставить цели, привлекать и мотивировать к работе, добиваться результата.
- 5. Сотрудничество с другими** - способность взаимодействовать с другими людьми и создавать положительный опыт коммуникации.

# **НАВЫКИ 2020**

(ВЫДВИНУТЫ НА ВСЕМИРНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФОРУМЕ)

**6. Эмоциональный интеллект** - способность распознавать точку зрения человека и его действия, уважительное отношение к другому.

**7. Суждение и принятие решений** - определение приоритетов и ценностей.

**8. Ориентация на клиента или услугу** - способность почувствовать себя в «шкуре» другого, понимать ценности и аргументы других.

**9. Навыки ведения переговоров** - целенаправленное и осознанное общение.

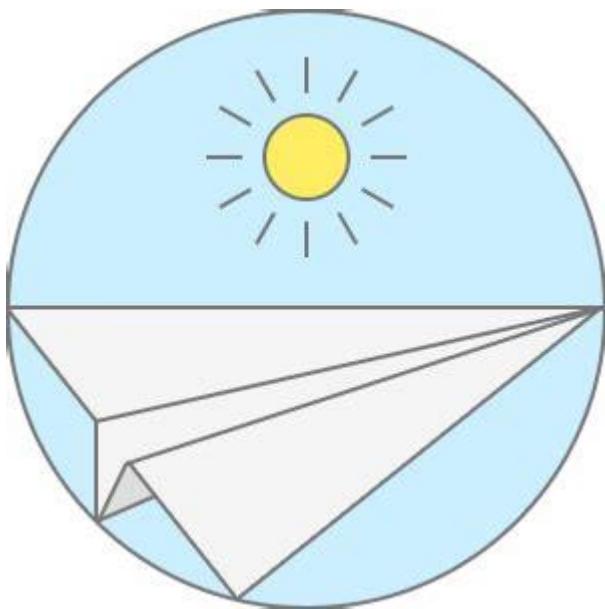
**10. Когнитивная гибкость** - умение прислушиваться к другой точке зрения и менять свою.

# НАВЫКИ 2025

(ВЫДВИНУТЫ НА ВСЕМИРНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФОРУМЕ)

- Аналитическое мышление и инновации
- Активное обучение и стратегии обучения
- Решение сложных проблем
- Критическое мышление и анализ
- Креативность, оригинальность и инициатива
- Лидерство и социальное влияние
- Использование, мониторинг и контроль технологий
- Технологии проектирования и программирования
- Адаптивность, стрессоустойчивость и гибкость
- Аргументация, решение проблем и генерация идей
- Эмоциональный интеллект
- Решение проблем и пользовательский опыт
- Социальная направленность
- Системный анализ и оценка
- Умение убеждать и сотрудничество

# Препадователь 21 века



# ОТНОШЕНИЕ

Milton Erikson,  
coaching



# ПРОГРЕСС ОТ ПЕДАГОГИКИ К АНДРАГОГИКЕ И ГЕУТАГОГИКЕ (CANNING, 2010)

требуется зрелость и  
самостоятельность студента (+)

Требуется менеджмент и  
структурирование обучения  
от педагога/андрагога  
(-)

требуется зрелость  
и самостоятельность  
студента (+)

Требуется менеджмент и  
структурирование  
обучения  
от педагога/андрагога  
(+)

Уровень 3:  
**Геутагогия**  
(реализация)

Уровень 2:  
**Андрографика**  
(развитие)

Уровень 1:  
**Педагогика**  
(вовлечение)

# ПОЧЕМУ ВАЖНА ГРУППОВАЯ РАБОТА?



# ПОЧЕМУ ВАЖНА ГРУППОВАЯ РАБОТА

- **Развивает навыки**, необходимые для достижения успеха и счастья – групповая работа способствует развитию социально-эмоционального интеллекта.
- **Активное обучение** – более постоянное и эффективное приобретение знаний и навыков.
- **Вербализация своего мнения** – самооценка (что знаю, как думаю).
- **Обучение навыкам слушания** является одним из наиболее важных навыков в общении.
- **Обмен идеями** – при успешном обмене идеями выделяется гормон счастья серотонин + получаются новые идеи.
- **Совместное творчество** – понимание смысла сотрудничества.

# МЕТОД «НАША КОМАНДА»

- Танец:
- Вид спорта:
- Архитектура:
- Живое существо:
- Съедобное:
- Музыка:
- Погода:
- Автомобиль:
- ...

Опишите свою команду, согласовав в небольшой группе соответствующий характеризующий параметр.

# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА И ЗАДАЧИ ПРЕПАДОВАТЕЛЯ



# Этапы развития команды

(по Брюсу Такману)



<https://www.qualitygurus.com/five-stages-of-team-development/>

## — Модель Брюса Такмана



<https://courses.lumenlearning.com/wm-introductiontobusiness/chapter/stages-of-team-development/>

# 5 ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

1. Цели группы.
2. Нормы группы.
3. Сплоченность группы.
4. Структура группы и проблема лидерства.
5. Фазы или стадии развития группы.

# ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

5. Заключительная стадия  
(трансформация или расформирование)



4. Стадия наивысшей работоспособности



3. Стадия сплоченности



2. Внутригрупповой конфликт



1. Формирование



# ЧЕРТЫ НЕФОРМАЛЬНЫХ ГРУПП

- социальный контроль
- сопротивление переменам
- неформальные лидеры



# НЕФОРМАЛЬНЫЕ РОЛИ

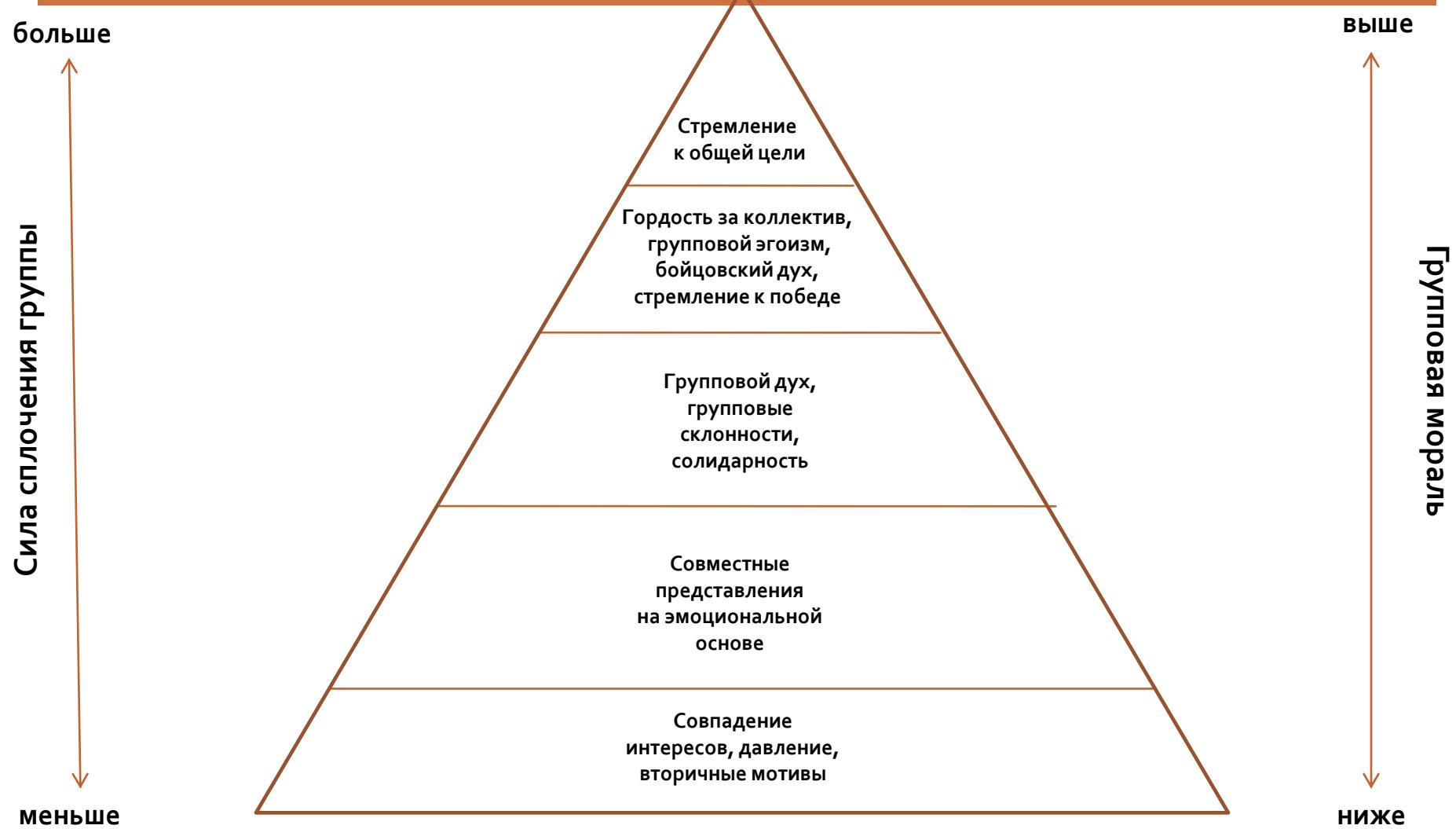
- **Содействующий.** Этот ориентированный на задачу член команды представляется очень надежным. Он получает удовлетворение, снабжая команду хорошей технической информацией, всегда готов к работе и подталкивает команду к достижению высокой производительности.
- **Сотрудничающий.** Этот член команды сосредоточен на крупных планах. Он старается напоминать остальным об общей идее, миссии и цели команды, но гибок и открыт для новых идей, стремится работать за пределами определенной роли и делить славу с остальными членами команды.
- **Коммуникатор.** Положительный, ориентированный на людей и процесс член команды, эффективный слушатель. Он играет роль фасилитатора при вовлечении новых членов в группу, при разрешении конфликтов, для достижения согласия, осуществления обратной связи и создания неформальной спокойной атмосферы.
- **Бросающий вызов.** Славится своей прямотой и открытостью. Этот член команды оспаривает цели, методы и даже этику команды. Он охотно спорит с лидером или более высоким начальством и вдохновляет на решения, которым сопутствует тщательно взвешенный риск.

1. Какие факторы влияют на мотивацию и сплоченность студенческой группы/команде?
2. Что вы как преподаватель делайте, чтобы способствовать сплоченности студентов?



# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СПЛОЧЕННОСТЬ КОМАНДЫ

<https://studfile.net/preview/5965086/page:43/>



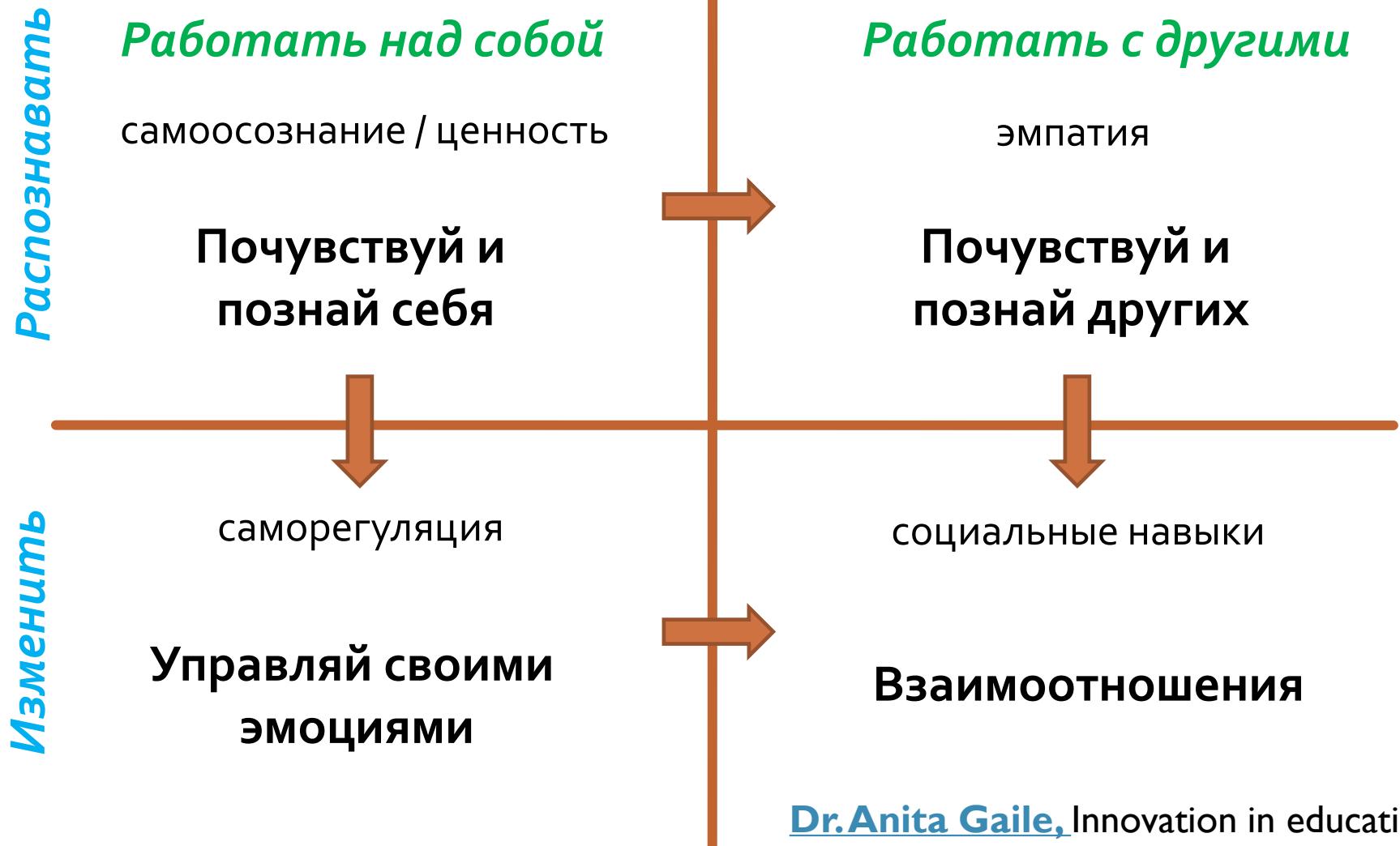
# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ И КОМАНДЫ

<https://www.klubok.net/article2712.html>



Автор: [Дэнни Молно](#)

# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ И СПЛОЧЕННОСТЬ КОМАНДЫ



# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ГРУППОВУЮ СПЛОЧЕННОСТЬ

- Время существования
- Престижность
- Трудность вступления
- Численность группы и взаимодействие друг с другом
- Согласованность целей
- Общность ценностей
- Взаимосвязь задач
- Сложность задач
- Состав
- Внешняя угроза
- Конкуренция
- Опыт групповой работы
- Предшествующий успех
- Отношение руководства
- Мотивация
- Распределение ресурсов

# EI – ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ КОМАНДНОЙ СПЛОЧЕННОСТИ

чувство собственного достоинства

принятие решений

межличностное  
осознание

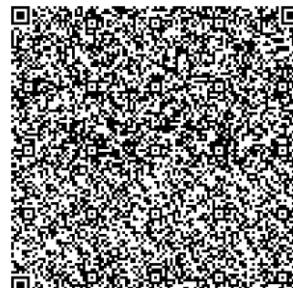
уважение

сопререживание

мотивация



Инфо:



# 3 МЕТОДА ФОРМИРОВАНИЯ ЕІ КОМАНДЫ

(ВАНЕССА ДРАСКЕТ И СТИВЕН ВОЛЬФ)

1. Найдите время для членов команды, чтобы оценить навыки друг друга.
2. Повысьте и управляйте эмоциональными проблемами, которые могут помогать либо мешать прогрессу команды.
3. Празднуйте успех.

# КАКИЕ МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЕМ?



# 4 ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

- структура;
- участие;
- забота;
- вызов



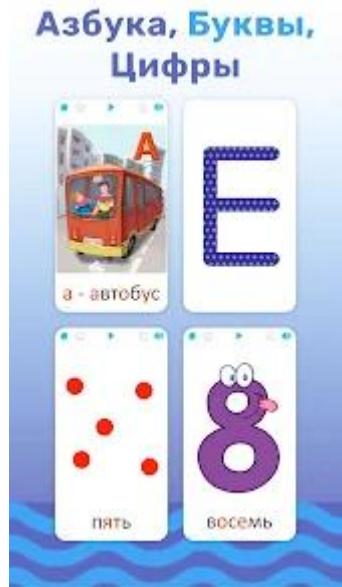
<b>4 основных элемента</b>	<b>Что конкретно мы предлагаем во время обучения?</b>
структура	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ВУР (Введение – Углубление – Рефлексия)</li> <li>- содержание;</li> <li>- задачи;</li> <li>- обратная связь ...</li> </ul>
участие	<ul style="list-style-type: none"> <li>- различные методические приемы;</li> <li>- работа индивидуально/пары/триады/группы – методы;</li> <li>- восстановления энергии ...</li> </ul>
забота	<ul style="list-style-type: none"> <li>- безопасная и приятная физическая и психологическая среда;</li> <li>- позитивные отношения ;</li> <li>- поддерживать индивидуальную особую потребность ...</li> </ul>
вызов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- испытать изменения – на 1 шаг дальше;</li> <li>- «перепрыгнуть через барьер» — узнать что-то новое или переписать предыдущий неудачный опыт;</li> <li>- получить удовлетворение – радость от достигнутого способствует мотивации ...</li> </ul>

# МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

## I. как мы создаем групповую работу?

- принципы группового разделения
- методические приемы
- Есть ли у вас вопрос к коллегам?

# МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ



# МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

## 2. как мы управляем групповой работой?

- принципы управления;
  - методические приемы
- 
- Есть ли у вас вопрос к коллегам?

## COOPERATION ETIQUETTE ЭТИКЕТ СОТРУДНИЧЕСТВА



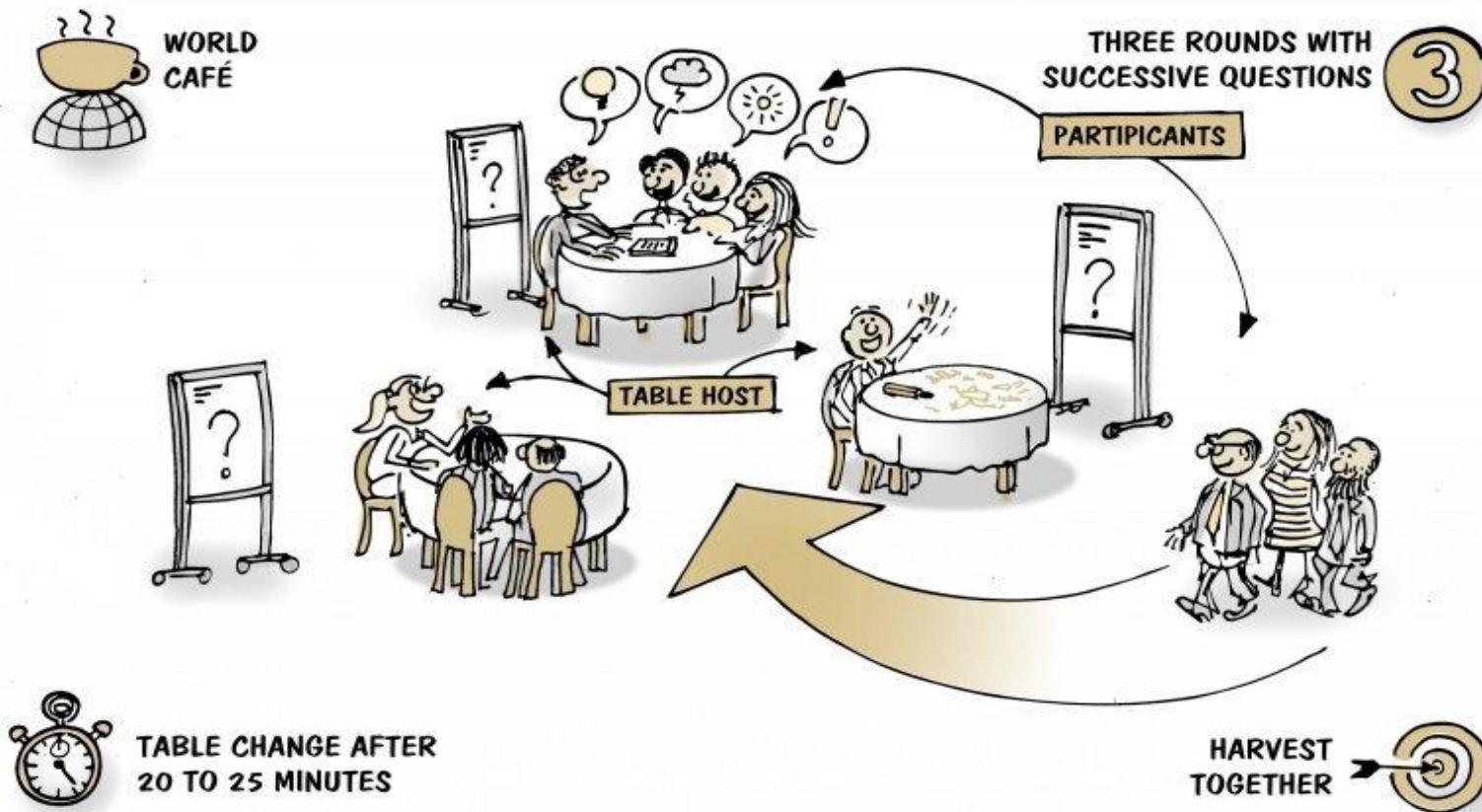
- ✓ мы задаем вопросы;
- ✓ мы говорим по одному;
- ✓ мы слушаем, когда говорят другие;
- ✓ мы активны;
- ✓ мы дружелюбны и отзывчивы;
- ✓ мы соблюдаем время;
- ✓ мы поощряем друг друга;
- ✓ мы заботимся о себе (еда, вода, свежий воздух, движение, лекарства)

Дистанционно:

- + выключаем звук, когда не разговариваем;
- + если мы исчезаем, то мы находимся или передаем сообщение ждать ли нас;
- + используем перерывы для отдыха!



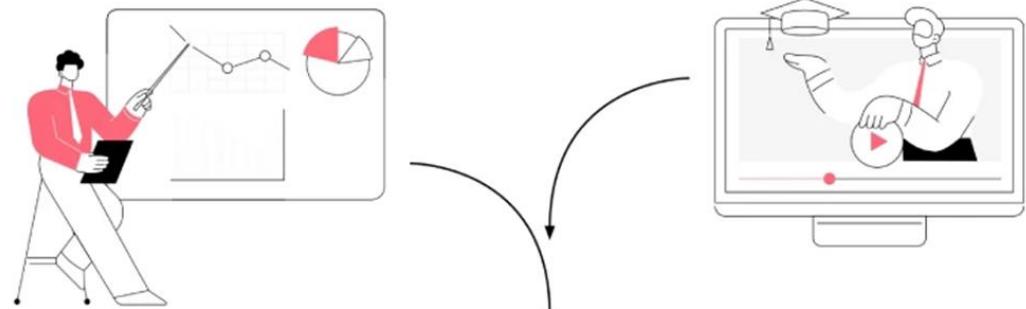
# CAFE



# МЕТОДЫ

- ролевые игры;
- демонстрации;
- индивидуальная работа,
- работа в паре,
- работа в группе,
- работа в команде;
- наблюдение;
- дискуссии;
- анализ ситуаций;
- проекты;
- ...

# МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ



## Face-to-Face

- Relational
- Practical appropriation
- Direct feedback
- Dialogue

## Blended Learning

- Flexibility
- Variety
- Motivating
- Improved communication
- Measurability
- Lower costs

## Digital

- Independence of time and place
- Variety of offers
- Measurability
- Personalization
- Community
- Scalable knowledge transfer

"The Schoolmaster" is a painting by the renowned Dutch artist Jan Steen, whose artistic style falls within the genre of 17th century genre painting.

Старая и новая парадигма педагогики?

# МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ



Что общего между огнетушителем и преподавателем ?

# МЕТОД «КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ»

- Представьте себе: вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии 1000 миль к юго-западу от ближайшей земли.
- Дан список 15 предметов, которые остались целыми и неповрежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляет пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот.
- Ваша задача - классифицировать 15 нижеперечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания.
- Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 - у второго по значению и так далее до 15, наименее важного для вас.
- Сектант.
- Зеркало для бритья.
- Канистра с 25 литрами воды.
- Противомоскитная сетка.
- Одна коробка с армейским рационом.
- Карты Тихого океана.
- Надувная плавательная подушка.
- Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
- Маленький транзисторный радиоприемник.
- Репеллент, отпугивающий акул.
- Два квадратных метра непрозрачной пленки.
- Один литр рома крепостью 80%.
- 450 метров нейлонового каната.
- Две коробки шоколада.
- Рыболовная снасть.

Список вещей	Личное мнение	Групповое мнение
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Секстант.</li><li>2. Зеркало для бритья.</li><li>3. Канистра с 25 литрами воды.</li><li>4. Противомоскитная сетка.</li><li>5. Одна коробка с армейским рационом.</li><li>6. Карты Тихого океана.</li><li>7. Надувная плавательная подушка.</li><li>8. Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.</li><li>9. Маленький транзисторный радиоприемник.</li><li>10. Репеллент, отпугивающий акул.</li><li>11. Два квадратных метра непрозрачной пленки.</li><li>12. Один литр рома крепостью 80%.</li><li>13. 450 метров нейлонового каната.</li><li>14. Две коробки шоколада.</li><li>15. Рыболовная снасть.</li></ol>		

# ОТВЕТ

- Согласно экспертам, основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются **предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей.**
- Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нем запастися достаточно пищи и воды для жизни в течение этого периода. Значит, самыми важными являются зеркало для бритья и канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям.
- Вторыми по значению являются такие вещи, как канистра с водой и коробка с армейским рационом.

- Зеркало для бритья (средство сигнализации морским и воздушным спасателям).
- Канистра нефтегазовой смеси (сигнализация - может быть зажжена долларовым банкнотом и спичкой вне плита и будет плыть по воде, привлекая спасателей)
- Канистра с водой (утоление жажды).
- Коробка с арм. рац. (основная пища).
- 2 кв.м. непрозрачного пластика (сбор дождевой воды, обеспечение и защита от стихии).
- 2 коробки шоколада (резервный запас пищи).
- Рыболовная снасть (оценивается ниже, чем шоколад, так как нет уверенности, что вы поймаете рыбу).
- Нейлоновый канат (можно использовать для связывания снаряжения, чтобы оно не упало за борт).
- Плав. подушка (это спас, средство за бортом).
- Репеллент от акул (отпугивание).
- Ром (содержит 80% алкоголя, что достаточно для использования в качестве возможного антисептика при любых травмах, использовать в других целях (в данном случае внутрь) вызывает обезвоживание).
- Приемник (имеет малую ценность, так как нет передатчика).
- Карты Тихого океана (бесполезны без доп. навигационных приборов, важнее знать, где вы находитесь, а где находятся спасатели).
- Противомоскитная сетка (в Тихом океане москитов нет).
- Секстант (без таблиц и хронометра относительно бесполезен).



# МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

## 3. как мы оцениваем групповую работу?

- принципы и критерии оценки
- методические приемы
- Есть ли у вас вопрос к коллегам?

# ОЦЕНКА СОТРУДНИЧЕСТВА В ГРУППЕ

- Как вы оцениваете сотрудничество в группе?
- Появился лидер?
- Как это помогло группе работать?
- Были ли те, кто воздержался от своего мнения?
- Как это повлияло на результат?
- Понравилось ли вам работать в вашей группе?
- Как это повлияло на ваше участие?
- Что вы могли бы сделать по-другому как группа?

# МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ОЦЕНКИ

## Критерии и оценка з60\*

- Предлагает хорошие идеи
- Активно общается во время проекта
- Участвует в принятии решений, позволяет компромиссы
- Он приходит подготовленным к собранию группы
- Своевременно выполняет возложенные обязанности
- Выполняет работу качественно
- Проявляет инициативу, когда это необходимо
- Взаимодействует с другими участниками группы в разработке проекта
- Активно участвует в презентации проекта

Оценку дает:

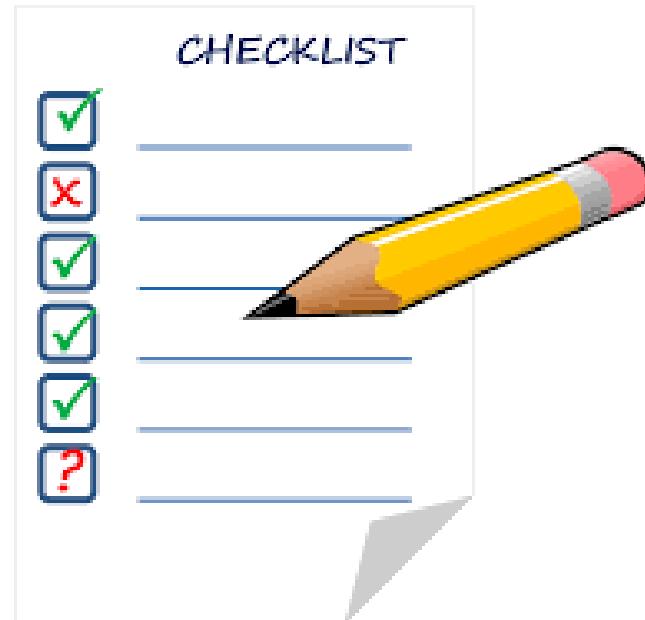
- студент о себе;
- преподаватель;
- члены подгруппы

# МЕТОД «СЕРДЦЕ ДОНОРА»

- Вы хирургическая бригада и готовитесь к операции по пересадке сердца.
- У вас есть 1 донорского сердца на 10 человек.
- У вас 10 минут, чтобы решить, "кто получит донорское сердце?"
  
- Ответ:
  - нельзя определить , так как нету медицинских данных;
  - только по описанию ближе 7, так как может дать пользу для общества;
  - наш мозг создает реальность, мы должны критически отнестись к своим мыслям (это не реальные ситуации а мозг реагирует как на реальные)

- 1) Бывший олимпийский чемпион, 28 лет.  
Защитил честь своей страны. Мировой класс мастер спорта. Попал в аварию, находясь под воздействием алкоголя. Не женат.
- 2) Женщина, 52 лет. Имеет 5 взрослых детей.
- 3) Священник, 27 лет.
- 4) Мужчина, 40 лет, отец двоих детей. Бывший сотрудник внутренних дел, бывший депутат, а ныне бизнесмен.
- 5) Маленькая девочка, 5 лет. Имеет расстройства психологического развития.
- 6) Студент, 20 лет. В депрессии, две попытки суицида.
- 7) Мужчина, 48 лет, врач-онколог, ученый, работающий над изобретением противораковых препаратов. Он очень близко к новому изобретению лекарства. Гей.
- 8) Женщина, 25 лет. Одна воспитывает ребенка. Является ВИЧ-инфицированной.
- 9) Женщина, 30 лет. Шлюха.
- 10) Мальчик, 8 лет. Единственный ребенок в семье, болен диабетом.

# РЕФЛЕКСИЯ – ЧТО ДЛЯ СВОЕЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕОБРЕЛИ ПОСЛЕ ЗАНЯТИЙ ПО ДАННОЙ ТЕМАТИКЕ?





СПАСИБО ЗА  
ПРИЯТНОЕ  
СОТРУДНИЧЕСТВО И  
ДО СКОРОЙ  
ВСТРЕЧИ!😊

