



КОМИТЕТ
ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ГОРОДА МОСКВЫ

МОС
ВОЛОНТЁР

Волонтёры
Москвы

Настольная книга тренера в волонтерской деятельности



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное учреждение города Москвы
«Ресурсный центр по развитию и поддержке волонтерского движения
«Мосволонтер»

Д.С. ДАВИДЯН
Е.А. ИВАНОВА
В.П. КУТНЯКОВ
А.К. ЛЕВИТ
А.Р. РЮМИН
Я.А. СКРИПНИКОВА

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА ТРЕНЕРА В ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Москва
2022

УДК 364.4:374

ББК 74.3

Н32

Н32 Давидян Д.С., Иванова Е.А., Кутняков В.П., Левит А.К., Рюмина А.Р., Скрипникова Я.А. Настольная книга тренера в волонтерской деятельности – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2022. – 150 с.

Методическое пособие разработано для широкого круга читателей и является одним из основных обучающих инструментов по подготовке жителей Москвы к участию в волонтерской деятельности. Методическое обеспечение процесса обучения направлено на получение системы знаний, овладение тренерской компетенцией для работы с волонтерами. В пособие вошли статьи и методические разработки, содержание которых позволяет читателю ознакомиться с актуальными формами и методами привлечения населения к волонтерскому движению в России. Материалы демонстрируют современные технологии и методы обучения. Пособие включает исторический очерк, основы и направления волонтерской деятельности, основы педагогики и андрагогики для формирования личности тренера и создания образовательных блоков, проектирование онлайн-обучения, уровневые программы подготовки.

Методическое пособие носит практико-ориентированный характер и содержит комплекты технологических карт с пошаговой демонстрацией создания конкретного образовательного продукта. В каждом параграфе даются необходимые теоретические сведения и различные упражнения по освоению материала. Для закрепления знаний в конце каждой темы приведены вопросы и задания для саморефлексии.

Рецензенты: Анастасия Незнамова, Анна Аполосова, Сергей Куликов
Книжный продюсер: Наталья Курганкина

ISBN 978-5-905396-07-6



9 785905 396076

ISBN 978-5-905396-07-6

УДК 364.4:374

ББК 74.3

©Давидян Д.С., Иванова Е.А.,
Кутняков В.П., Левит А.К., Рюмин А.Р.,
Скрипникова Я.А., 2022

©ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2022



Дорогие друзья!

Образование в жизни человека играет немаловажную роль. Мы учимся в детском саду, в школе, в колледже или в вузе, мы учимся на протяжении всей своей жизни, постепенно приобретая необходимые знания и опыт, а также формируя навыки и компетенции. Невозможно научиться доброте, ее можно только передать от одного человека к другому. Кто-то постигает эту науку в самом юном возрасте, а чей-то путь пролегает через усердный труд.

Примером длительной и кропотливой работы над собой является деятельность тренеров в волонтерской среде. Навык организации различных образовательных форматов и применение необходимых методов помогает им не только развивать универсальные компетенции, такие важные в современном быстроменяющемся мире, но и передавать частичку культуры добровольчества.

Сегодня волонтерство – это целая экосистема, в которой каждый человек имеет особое значение и ценность. Тренеры в сфере добровольчества позволяют создавать необходимые условия для взаимодействия внутри этой системы. Взрослые и дети находят себе место в волонтерском сообществе столицы, приобретая полезные знакомства и развивая заложенный в каждом жителе города потенциал.

От всего сердца желаю не останавливаться на достигнутом и быть уверенным в поддержке большой команды Волонтеров Москвы!

Екатерина Драгунова
Председатель Комитета общественных связей
и молодежной политики города Москвы



Дорогие друзья!

Волонтеры Москвы зарекомендовали себя как ответственное, доброжелательное и активное сообщество жителей столицы, которым гордятся многие. С каждым годом увеличивается не только количество добровольцев, но и количество решенных социальных проблем. Многих результатов не удалось бы достичь без профессиональной подготовки волонтеров.

Еще несколько лет назад слово «тренер» ассоциировалось с занятиями в спортзале и физическими нагрузками. Сегодня здоровый образ жизни дополняется когнитивным развитием, а тренер занимается формированием необходимых навыков и установок. Обучение и подготовка добровольцев стала неотъемлемой частью любой волонтерской программы в городе.

Сейчас уже невозможно представить уверенного в своих действиях и намерениях добровольца без предварительной подготовки при участии тренера – специалиста в области обучения. Они не только помогают организовать групповые процессы взаимодействия для развития компетенций волонтеров, но и изменяют общественное мнение о добровольчестве в целом: развеивают мифы, рассказывают о принципах волонтерской деятельности и вносят ясность в то, кто такой волонтер.

Надеюсь, что методическое пособие станет универсальным инструментом как для начинающих свой путь тренеров в волонтерской деятельности, так и для специалистов с опытом. Давайте вместе менять мир к лучшему, создавая одно из самых добрых сообществ города!

Александр Левит
Директор Ресурсного центра «Мосволонтёр»



«Это хорошая настольная книга для людей, которые начинают свой путь в тренерской деятельности и неформальном образовании. В пособии представлены все базовые методики и примеры шаблонов для работы тренеров. Практическое применение инструментов пособия, позволит улучшить эффективность добровольческих объединений и волонтерских служб различной направленности».

Анна Аполосова
Заместитель Председателя
Российского Союза Молодежи



«Данное методическое пособие поможет в формулировании образовательных результатов при планировании обучения волонтеров и повышении качества волонтерской помощи. Авторы лаконично и доступно описывают тренинговые инструменты для подготовки волонтеров и подчеркивают важность их обучения в рамках регулярных программ по уровням вовлечения. Для практической деятельности будут также полезны приведенные в пособии шаблоны для образовательных программ и сборник упражнений».

Анастасия Незнамова
Руководитель управления
образовательных программ
Ассоциации волонтерских центров



«Настольная книга тренера в волонтерской деятельности является по-настоящему уникальным методическим пособием, которое включило в себя основные аспекты подготовки добровольцев и работы тренеров неформального образования. Используется комплексный подход в рассмотрении заданной темы, поэтому в пособии освещаются сразу две специфические сферы: волонтерства и образования. Живой формат общения авторов с читателем, подведение итогов, вопросы для самопроверки, примеры из реальной практики позволяют сделать процесс чтения максимально увлекательным и полезным».

Сергей Куликов
Председатель комиссии Общественной палаты города Москвы по молодежной политике, проректор по молодежной политике Московского авиационного института, кандидат социологических наук

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	11
01. Волонтерская деятельность.....	12
1. История развития добровольчества.....	14
2. Основы волонтерской деятельности.....	19
3. Направления волонтерства.....	27
02. Технологии создания образовательных блоков.....	32
1. Педагогика и андрагогика.....	34
2. Личность тренера.....	38
3. Создание образовательного блока.....	42
4. Управление групповой динамикой.....	54
5. Работа со сложными участниками.....	58
6. Форматы и методы обучения.....	62
7. Игротехника.....	69
8. Публичные выступления.....	80
9. Пространство обучения.....	83
10. Визуализация образовательных блоков.....	88
03. Проектирование обучающих программ.....	90
1. Исследование целевой аудитории.....	92
2. Проектирование образовательных результатов.....	94
3. Оценивание и аналитика обучения.....	97
4. Проектирование онлайн-обучения.....	100
04. Особенности подготовки волонтеров.....	104
1. Уровневые программы подготовки.....	106
2. Общие и функциональные инструктажи.....	110
Заключение.....	112
Глоссарий.....	113
Список источников и литературы.....	119
Приложения.....	121
Приложение 1. Шаблон структуры образовательного блока.....	221
Приложение 2. Шаблон сценария образовательного блока.....	122
Приложение 3. Шаблон программы обучения добровольцев.....	123
Приложение 4. Сборник упражнений и игр.....	124
Приложение 5. Форма сбора обратной связи по итогам блока.....	141
Приложение 6. Форма сбора запроса с заказчика.....	142
Приложение 7. Индивидуальный план развития тренера.....	143
Приложение 8. Интерактивные онлайн-инструменты.....	145



ВВЕДЕНИЕ

Подготовка волонтеров — процесс, без которого трудно представить развитие волонтерского движения. Именно подготовка является одним из ключевых критериев эффективности формирования успешной волонтерской программы.

Понятия «подготовка» и «обучение» волонтеров равнозначны, однако подготовка — это, своего рода, диалог с волонтерами. Она мотивирует, формирует пространство общих ценностей, помогает выстроить личные и рабочие приоритеты, поддерживает командный дух.

Зачастую, до проведения какого-либо мероприятия, волонтеры не так активно взаимодействуют друг с другом. Организация процесса обучения позволит не только успешно подготовить волонтеров к выполнению своих волонтерских функций, но и наладить коммуникацию между ними, сформировать общие принципы деятельности, которые высоко ценятся в волонтерском сообществе.

В данном методическом пособии мы будем следовать сразу двум пересекающимся по своей сути принципам: волонтерской деятельности и неформального образования. Авторы будут вести диалог с тобой, обращаясь на «ты», так принято в волонтерском сообществе, задавать вопросы и приводить реальные примеры для того, чтобы процесс чтения был максимально увлекательным и практикоориентированным.

Предлагаем для более комфортной работы с пособием выделить определенное время на неделе и удобное место, в котором тебя точно не смогут отвлечь или ты сам не сможешь отвлечься. Старайся связывать все теоретические представления авторов со своим опытом. После прочтения каждого параграфа задавай себе вопрос: Как я смогу применить полученные знания в своей деятельности?

Уверены, что работа с пособием по формированию и развитию навыков позволит качественно повысить как твой профессиональный уровень, так и уровень развития добровольчества на территории города.

⇒ 01

ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1. История развития добровольчества
2. Основы волонтерской деятельности
3. Направления волонтерства

1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

В конце XVIII в. в Российской империи при императрице Екатерине II была создана сеть воспитательных домов для детей-сирот и незаконнорожденных младенцев, в которых уже тогда помогали добровольцы. В XIX в. получили развитие различные благотворительные общества и союзы, общественные филантропические организации. Одним из крупнейших было Императорское человеколюбивое общество, образованное в 1802 году по инициативе императора Александра I. Общество оказывало нуждающимся необходимую помощь за счет волонтерского труда и добровольных частных пожертвований.

Схожий функционал получило основанное в 1895 году Попечительство о домах трудолюбия и работных домах, которое объединяло в себе административный ресурс государства и возможности общественной организации. В этот же период в 1867 году создается Российское общество попечения о раненых и больных воинах, известное как Российское общество Красного Креста (РОКК). В мирное время волонтеры РОКК занимались сбором пожертвований, устранением последствий стихийных бедствий, голода, помощи больным и всем нуждающимся.

Огромную роль в развитии добровольчества в этот период сыграло активное участие общества, например, соотношение частных пожертвований к государственным средствам в Императорском человеколюбивом обществе за весь период его работы составило 11:1. Педагоги, врачи, музыканты, художники смогли реализовать накопленный опыт и потенциал в социальных нуждах большей части населения. Учителя на безвозмездной основе занимались просвещением неграмотных, врачи проводили лечение больных, которые не могли себе позволить оплатить их работу.

Волонтерское движение существовало и в советское время. Основанием для безвозмездной помощи стали высказывания В. И. Ленина о коммунистическом труде, как бесплатном труде на пользу общества. Это определение позволяет охарактеризовать весь дальнейший период развития добровольческого движения в СССР. Изначальная инициатива граждан переходила со временем в регулярный традиционный ритуал, например, первый субботник, состоявшийся в 1919 году по инициативе трудящихся железнодорожного депо Москва-Сортировочная, с 1920-х годов станет повседневностью каждого жителя страны.

Волонтерские инициативы также имели популярность среди детей и молодежи. Операторами социальной активности стали пионерские и комсомольские организации. Большой вклад во время Великой Отечественной войны 1941-1945 годов внесли тимуровцы. Они помогали

в госпиталях, поддерживали членов семей фронтовиков, помогали пожилым людям по хозяйству, организовывали досуг раненых солдат.

На протяжении нескольких десятилетий появляются разноплановые общественные организации, связанные с государством: Добровольное общество содействия армии, авиации и флота (ДОСААФ), Всероссийское общество охраны природы (ВООП), Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры (ВООПИиК), Всесоюзное общество «Знание», Союз обществ Красного Креста и Красного Полумесяца СССР и др.

В годы распада Советского Союза стали заметны различные проблемы, которые государство не могло решить без активного участия общества. По всей стране стали возникать инициативные группы активистов, организаций, объединяющих и защищающих права детей-сирот, ветеранов, одиноких пожилых людей, больных, бездомных, людей с инвалидностью и др.

После возникновения в 1991 году независимой Российской Федерации активно начинает развиваться некоммерческий сектор. В Москве работает Благотворительный фонд «Московский Дом Милосердия» (МДМ), который создал сеть добровольческих агентств на местном уровне. Эффективной формой организации добровольческих действий становятся акции, носившие преимущественно благотворительный характер. Например, «Весенняя Неделя Добра», как общероссийская акция, проводится с 1998 года некоммерческими организациями при поддержке бизнес-сообщества и органов власти.

В Российской Федерации первое юридическое определение добровольца (волонтера) было дано федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» в декабре 1995 года. Ежегодно возрастает количество активистов добровольческого (волонтерского) движения в Российской Федерации. В 2014 году Правительством Москвы был учрежден Ресурсный центр «Мосволонтер». Целью его создания стало вовлечение жителей города Москвы в системную добровольческую деятельность. В этом же году для сохранения опыта и знаний, накопленных на различных благотворительных акциях, на Олимпийских играх 2014 года, для развития волонтерского движения и гражданской активности в стране, по инициативе добровольческих организаций, принимавших участие в волонтерской программе игр, при поддержке президента Российской Федерации была создана Ассоциация волонтерских центров.

Мощным импульсом к развитию волонтерского движения стали крупные международные события, такие как уже упомянутые нами Олимпийские игры 2014 года, Чемпионат мира по футболу FIFA 2018 года. Вызовом для всего современного общества стала пандемия COVID-19 и, как следствие, включение добровольцев в помощь нуждающимся в этот непростой период, сопряженный еще и с изоляцией населения в своих домах. Волонтеры разносили продукты питания и медикаменты нуждающимся, пожилым и маломобильным людям, помогали врачам. Пандемия показала насколько человечество нуждается в помощи волонтеров. При этом развитие добровольческих инициатив происходит за счет выстраивания системной поддержки на региональном и федеральном уровне.

В 2022 году конкурс получил новое имя «Доброе Сердце Столицы». В 2021 году Всероссийский конкурс волонтерских инициатив «Доброволец России», который реализуется с 2010 года, превратился в Международную премию #МЫВМЕСТЕ. С 2014 года ежегодно проходит конкурс «Доброволец Москвы», который направлен на поддержку и развитие различных форм добровольческой деятельности на территории столицы.

Отношения в сфере волонтерства в Российской Федерации регулируются следующими документами:

- 1.** Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) (статья 20);
- 2.** Всеобщая декларация добровольцев (принята на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий при поддержке Генеральной Ассамблеи ООН и Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE), Амстердам, январь 2001 г.);
- 3.** Конституция Российской Федерации;
- 4.** Гражданский кодекс Российской Федерации;
- 5.** Федеральный закон Российской Федерации от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- 6.** Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- 7.** Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- 8.** Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- 9.** Федеральный закон от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»;

- 10.** Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- 11.** Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- 12.** Федеральный проект «Социальная активность» национального проекта «Образование» (протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 7 декабря 2018 года № 3);
- 13.** Распоряжения Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года»;
- 14.** Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- 15.** Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 года № 1425 «Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями».

Данные правовые документы формируют основу для осуществления волонтерской деятельности. Следует отметить, что некоторые из них могут претерпевать изменения и совершенствовать процесс оказания волонтерской помощи благополучателям в позитивном для всех сторон направлении.

Подведем итог:

Волонтерская деятельность в разное время отвечала на поставленные вызовы и запросы, решала возникающие социальные проблемы

и создавала возможности для реализации личностных и профессиональных умений. Культурное явление добровольчества и частная инициатива позволили перейти к качественному формированию идеи взаимопомощи, а государственная поддержка способствовала масштабированию лучших практик по всей стране. Сейчас сложно представить современное городское общество без волонтеров, готовых прийти на помощь, в нашем случае нуждающимся жителям столицы. Законодательная база оформила уже существующие практики и способствует развитию устоявшихся институтов общества.

Вопросы:

- 1.** В какой период стали появляться первые волонтерские объединения в России?
- 2.** Какие описанные события и мероприятия поддерживают развитие добровольчества?
- 3.** Почему волонтерская деятельность получает активное развитие в XX веке?
- 4.** Как вы думаете, почему появилась необходимость в регламентации добровольческой деятельности?

2. ОСНОВЫ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Процесс подготовки волонтеров является длительным и непростым. В первую очередь из-за накладывающейся специфики волонтерской деятельности. Знание и понимание основ волонтерства позволит тебе ориентироваться в процессе подготовки образовательных блоков и при взаимодействии с добровольцами на обучающих программах. В этой главе мы собрали для тебя базовые понятия, права и обязанности волонтера, принципы, мифы о добровольческой деятельности, а также организационные структуры волонтерского корпуса, отряда или центра, позволяющие познакомиться с многогранным миром добровольчества.

Начнем наше знакомство с основных определений. **Волонтер и доброволец** — это равнозначные понятия. Слово «волонтер» пришло из латинского и переводится как добровольный, поступающий по собственной воле. Проще говоря, волонтер – это физическое лицо, осуществляющее в свободное от работы или учебы время добровольную социально направленную, общественно полезную деятельность, без получения денежного или материального вознаграждения, кроме случаев возможного возмещения, связанных с осуществлением добровольческой деятельности затрат.

Например, организаторы мероприятий могут оплатить волонтеру проезд до места проведения события, организовать проживание, обеспечить питанием и необходимым инвентарем и экипировкой для осуществления деятельности добровольцем.

Добровольцы оказывают помощь благополучателям – людям, получающим благотворительные пожертвования от благотворителей и/или помощь от волонтеров. Некоммерческая или волонтерская организация напрямую не может быть благополучателем помощи от добровольцев, потому что будет связана с бесплатной работой на определенную группу людей, такие добровольческие усилия могут потерять свое нравственное значение для общества.

Права и обязанности волонтеров

Волонтер имеет как права, так и обязанности, которые закреплены в Федеральном законе «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

Волонтер имеет право:

- 1.** Осуществлять свою деятельность индивидуально, под руководством организатора добровольческой деятельности, в составе добровольческой организации;
- 2.** Получать от организатора добровольческой деятельности, добровольческой организации информацию о целях, задачах и содержании осуществляемой им добровольческой деятельности, а также информацию об организаторе добровольческой деятельности, добровольческой организации;
- 3.** Получать информацию, руководство к добровольческой деятельности в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой деятельности, добровольческой организацией;
- 4.** Получать от организатора добровольческой деятельности, добровольческой организации информационную, консультационную и методическую поддержку в объемах и формах, которые установлены указанными организациями;
- 5.** Получать поощрение и награждение за добровольный труд, в том числе в рамках федеральных, региональных и муниципальных конкурсов и программ.

Волонтер обязуется:

- 1.** Добросовестно выполнять задания, полученные от координатора волонтеров;
- 2.** Соблюдать требования охраны труда, не причинять своей деятельностью вреда третьим лицам и окружающей среде;
- 3.** Соблюдать конфиденциальность информации, к которой волонтер имеет доступ в процессе волонтерской деятельности;
- 4.** Не передавать исполнение своих обязанностей по осуществлению волонтерской деятельности иным лицам без согласия координатора волонтеров;
- 5.** Бережно относиться к материальным ресурсам и оборудованию, переданным ему в процессе осуществления волонтерской деятельности, и вернуть их по окончании выполнения функциональных задач.

Помимо прав и обязанностей все участники волонтерской деятельности опираются также на принципы добровольчества, которые связаны с этическими нормами поведения и ценностными ориентирами волонтерского сообщества столицы. Мы выделяем шесть основных принципов.

Принцип №1

Добровольность

Каждый человек вправе участвовать в добровольческой деятельности по собственному желанию. Человек также вправе отказаться от участия в волонтерской деятельности. Решение о принятии участия в добровольческой деятельности не может быть сделано под прямым или косвенным давлением со стороны. При этом принцип добровольности не отрицает наличия определенных обязательств, которые волонтер принимает на себя.

Принцип №2

Безвозмездность

Добровольческая деятельность не должна преследовать корыстных целей и не должна являться основной трудовой занятостью, которая выполняет роль источников доходов, необходимых для удовлетворения человеческих потребностей. Труд волонтера не оплачивается, однако расходы волонтера, связанные с его деятельностью, могут быть компенсированы.

Принцип №3

Законность

Деятельность волонтеров не должна противоречить законам Российской Федерации, а также правилам и нормам, принятым в жизни местного сообщества.

Принцип №4

Ответственность

Волонтер, который взялся за какую-либо задачу, осуществляет ее качественно, в установленный срок и в полном объеме, понимая важность соблюдения установленных норм и правил.

Принцип №5

Вовлеченность

Волонтеры Москвы — это одна большая команда, которая всегда готова прийти на помощь при необходимости. Добровольцы в своей деятельности нацелены на помощь друг другу, остальным членам команды и людям, испытывающим потребность в ней.

Принцип №6 Солидарность

Волонтер разделяет принципы добровольческого сообщества, цели и ценности организации, которой помогает.

С развитием волонтерской деятельности увеличивается количество используемых в процессе ее осуществления понятий и определений. Ты часто мог слышать такие словосочетания как: волонтерский корпус, волонтерский центр, волонтерский отряд. Все названные понятия объединяет одно – волонтерское объединение. В чем же разница?

Говоря о **волонтерском корпусе**, мы обозначаем его по названию события или мероприятия и будем иметь в виду группу волонтеров, сформированную для решения волонтерских задач конкретного события или мероприятия.

Например, волонтерский корпус Чемпионата Мира по футболу 2018 года или волонтерский корпус Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» 2022 года.

Волонтерский центр формируется на базе какой-либо организации: образовательной, коммерческой, некоммерческой и действует на регулярной основе, создает собственные проекты и проводит мероприятия. Волонтерский центр не останавливает свою работу после окончания мероприятия.

Волонтерским отрядом принято называть добровольное объединение волонтеров в общеобразовательной организации, которое на регулярной основе реализует добровольческие проекты, организует системную деятельность волонтеров. Совокупность волонтерских отрядов, действующих в общеобразовательных организациях, называется волонтерским движением.

Общим для всех понятий становится **«волонтерское объединение»**.

Структура волонтерского объединения

Ключевым понятием в управлении волонтерской деятельностью становится структура волонтерского объединения. Система управления волонтерским центром или волонтерским отрядом может отличаться друг от друга и зависеть от администрации организации, внешних

условий создания волонтерского объединения, имеющих ресурсы и возможности, длительности работы. Поэтому мы разберем устоявшуюся структуру волонтерского корпуса на городских событиях, которая состоит из четырех основных ролей.

Координатор волонтерского корпуса

Специалист, который координирует работу менеджеров, тим-лидеров и волонтеров, задействованных на объекте мероприятия.

Менеджер волонтерского корпуса

Волонтер, ответственный за координацию и контроль тим-лидеров и волонтеров. В задачи менеджера входит обеспечение комфортных условий для волонтерского корпуса, благоприятное качественное взаимодействие волонтеров и участников мероприятия, популяризация волонтерской деятельности в городе.

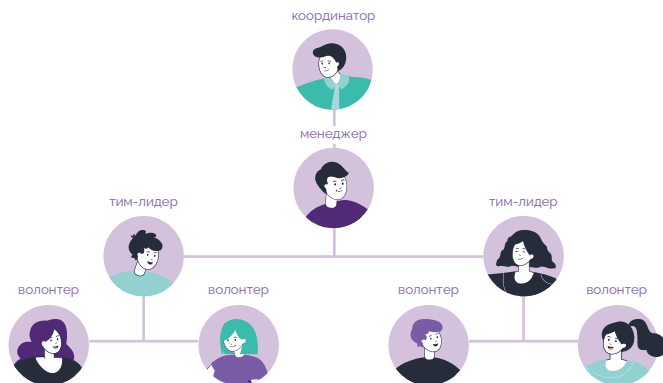
Тим-лидер волонтерской команды

Координатор небольшой группы волонтеров, решающих одну из функциональных задач. Назначается из числа опытных добровольцев и является первичным звеном структуры управления волонтерами.

Волонтер

Главный человек в любом волонтерском объединении. Физическое лицо, осуществляющее в свободное от работы (учебы) время добровольную, социально направленную, общественно полезную деятельность без получения денежного или материального вознаграждения (кроме случаев возможного возмещения, связанных с осуществлением добровольческой деятельности, затрат).

В аналогичной структуре могут работать и другие волонтерские объединения, адаптируя ее под свои потребности и возможности.



Мифы о волонтерстве

Несмотря на активный рост численности волонтеров, с 3% в 2014 году до 16% от всего населения России в 2022 году, о добровольческой деятельности в обществе сохраняются стереотипы или мифы, которые в первую очередь могут развеивать тренеры-волонтеры, проводя занятия на различные тематики связанные как с добровольчеством, так и с развитием надпрофессиональных компетенций волонтеров.

Миф №1

Волонтер – это бесплатная рабочая сила

Волонтеры действительно не получают материального поощрения за свой труд. Любой добровольческий труд – это вклад в развитие общества и возможность помочь решить социальную проблему. Волонтер сам решает, стоит ли та или иная помощь его времени и сил. Именно поэтому к волонтеру необходимо относиться с уважением и понимать, что он делает это не ради денег, а ради оказания реальной помощи конкретному мероприятию или конкретным людям.

Миф №2

Волонтерам платят

Многие люди уверены, что волонтерам платят хотя бы небольшие суммы, так как бесплатно никто вести такую деятельность не будет. Это не так. Для подавляющего большинства волонтеров самая важная мотивация – внутренняя: они стараются сделать доброе дело и принести пользу обществу.

Миф №3

Волонтеру не важно, что делать

Волонтерство – дело добровольное, поэтому необходимо предоставлять выбор волонтеру, чем он хочет заниматься и где помогать. Важно понимать, что время должно быть проведено с пользой как для волонтера, так и для тех, кому он помогает.

Миф №4

Волонтерство требует много времени

Каждый доброволец сам решает, сколько времени посвятить волонтерской деятельности. Все зависит от направления и договоренностях, который доброволец устанавливает для себя сам. Он может помочь один раз или постоянно заниматься каким-то определенным делом. Для доброго поступка всегда найдется время.

Миф №5

Быть волонтером просто

Стать волонтером действительно просто, а вот быть им непросто, потому что работа с благополучателями – одна из самых сложных.

Миф №6

Волонтерство – не для каждого

Данный миф существует преимущественно у людей, которые еще не пробовали себя в качестве добровольца. Любое дело требует сил и ответственности. И часто, выбирая новое направление деятельности, люди сомневаются, справятся ли они, и будет ли у них время для помощи. Однако, если чего-то сильно захотеть – все получится. Более опытные волонтеры, тренеры или сотрудники организации всегда придут на помощь и дадут совет.

Миф №7

Собрать волонтерский корпус – это быстро!

Этот миф чаще всего встречается у организаторов мероприятий, которые за несколько дней до начала события вспоминают о необходимости помощи добровольцев. Свободных волонтеров не существует. В волонтерском центре, безусловно, есть своя база добровольцев, но каждый раз, отвечая на просьбу набрать волонтеров, сотрудник центра продлевает большую работу по поиску, подбору и сопровождению добровольцев, заинтересованных в мероприятии. Более того, волонтеры могут быть заняты на других мероприятиях, поэтому к подбору волонтерского корпуса необходимо подходить заблаговременно.

Миф №8

Волонтерам не нужна подготовка

Для того, чтобы стать волонтером, действительно нет необходимости в прохождении специализированных курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки. При этом для большинства направлений и мероприятий в добровольчестве необходимо пройти общий и функциональный инструктаж для понимания специфики события и особенностей благополучателей. Некоторые виды помощи и вовсе требуют профильного образования, например, волонтерстве в сфере охраны здоровья или в сфере общественной безопасности.

Миф №9

Волонтерство – это для молодых

Стать волонтером может любой желающий, для несовершеннолетних необходимо разрешение от родителей. Средний возраст добровольца в столице – 26 лет. Действительно, преимущественно молодые люди уделяют свое свободное время помощи нуждающимся в этом людям, животным или природе. При этом в Москве работает региональный добровольческий центр «Молоды душой», в котором «серебряные» волонтеры, старше 55 лет, помогают городу и его жителям. Для занятия волонтерством нет ограничений по полу, возрасту или образованию.

Миф №10

Волонтеры помогают только в социальной сфере

Социальное направление, действительно, одно из самых популярных среди добровольцев, но существуют и другие направления, которые привлекают волонтеров на помощь. Миф связан с образом добровольца, который помогает пожилым людям, детям или людям с ограниченными возможностями здоровья. Подробнее с направлениями волонтерской деятельности ты сможешь познакомиться в следующем параграфе.

Миф №11

Любое волонтерство полезно, даже спонтанное

На самом деле добровольческая деятельность приносит реальный социальный эффект только в случаях сотрудничества с профессионалами. Это может быть социально ориентированная некоммерческая организация, которая специализируется на определенных направлениях волонтерства, или действующий волонтерский центр, которые имеют достаточный опыт для консультации и координации добровольческих усилий. Помощь без подготовки и понимания ситуации может принести больше вреда, чем пользы.

Подведем итог:

Принципы волонтерской деятельности во многом пересекаются с принципами неформального образования, о которых мы говорили во введении. Тренер-волонтер, помимо ключевой задачи формирования и развития навыков, является просветителем людей в вопросах добровольчества. Понимание мифов и знание реальных фактов позволит вовлечь большее количество жителей столицы в добровольческую деятельность и устанавливать доверительные отношения с уже действующими волонтерами.

Вопросы:

- 1.** В чем отличие волонтерского центра, отряда и корпуса?
- 2.** Был ли у тебя опыт помощи в качестве волонтера? Вспомни, какие из перечисленных принципов были реализованы?
- 3.** С какими мифами о волонтерстве ты сталкивался лично?
- 4.** Какой принцип добровольческой деятельности тебе ближе всего? Почему?

3. НАПРАВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРСТВА

С каждым годом увеличивается количество направлений добровольчества, в которых участвуют волонтеры. Сегодня стало развиваться научное волонтерство, кибер- или онлайн-волонтерство, интеллектуальное волонтерство, выделяют в отдельные направления и другие добровольческие инициативы. В данном параграфе мы рассмотрим наиболее распространенные направления деятельности волонтеров для понимания лишь малой части возможностей, открытых перед добровольцем.



Социальное волонтерство

Волонтеры социального направления помогают людям в трудной жизненной ситуации, а также нуждающимся в постоянном уходе и внимании: пожилым, людям с ограниченными возможностями, многодетным семьям, бездомным. Как правило, социальное волонтерство — это долгосрочная и регулярная помощь. Волонтеры помогают в больницах, детских домах и домах престарелых, интернатах, оказывают помощь в доставке еды пожилым и их психологическую поддержку, организуют и участвуют в сборах предметов первой необходимости.



Экологическое волонтерство

Волонтеры экологического направления помогают оберегать окружающую среду и формируют важные экологические привычки у жителей города. Активисты занимаются озеленением городских и заповедных территорий, транслируют культуру осознанного потребления и информируют о правилах раздельного сбора мусора.



Культурное волонтерство

Культурное волонтерство включает в себя три крупных направления: сферу культуры, культурного наследия и гостеприимства. Активисты этого направления помогают формировать культурную идентичность и сохранять богатое культурное наследие нашей страны. Добровольцы проводят экскурсии, поддерживают порядок в фондах библиотек, музеев и культурных центров, разрабатывают туристические маршруты и облагораживают объекты культурного наследия.



Событийное волонтерство

В событийном волонтерстве добровольцы помогают в организации и проведении крупных значимых событий местного, регионального, федерального и международного уровней. Ресурсным центром «Мосволонтёр» в 2022 году было сформировано более 137 доброволь-

ческих корпусов, а это более 140 тысяч человек. Волонтерские корпуса создаются по всем направлениям добровольческой деятельности.



Спортивное волонтерство

Волонтеры спортивного направления помогают в организации и проведении спортивных и физкультурных событий, популяризуют здоровый образ жизни через личное участие в мероприятиях. Добровольцы помогают судьям, спортсменам и командам в особых зонах, сопровождая их необходимым инвентарем и информацией, а также фиксируют результаты, ведут статистику, подготавливают протоколы, помогают на допинг-контроле и многое другое.



Патриотическое волонтерство

Волонтеры патриотического направления организуют и сами участвуют в акциях, способствующих патриотическому воспитанию и сохранению исторической памяти. Добровольцы восстанавливают и ухаживают за памятниками павшим героям, помогают ветеранам боевых действий, занимаются краеведческой деятельностью, рассказывают о героях и достижениях страны. Их деятельность может проводиться через интеллектуальные игры, городские квесты и другие мероприятия.



Корпоративное волонтерство

Корпоративные волонтеры — это сотрудники коммерческих и некоммерческих организаций, которые сообща решают социально значимые задачи города в одном или нескольких добровольческих направлениях: экологическое, культурное, инклюзивное и другие. «Мосволонтер» ежедневно помогает реализовывать добровольческий потенциал столичных компаний, учитывая их интересы. Ресурсным центром разработана гибкая система сервисов для партнеров. Нажимая на сайте «Мосволонтер» на различные иконки, можно узнать больше о каждом сервисе.



Волонтерство в сфере охраны здоровья

Волонтеры в сфере охраны здоровья помогают в медицинских учреждениях, информируют жителей о правилах первой помощи, здоровых привычках, привлекают внимание к проблемам регулярности и безвозмездности донаций крови и проблемам в сфере донорства костного мозга, а также помогают в работе Службы крови и др.



Волонтерство в сфере общественной безопасности

Волонтеры в сфере общественной безопасности помогают профессиональным пожарным и спасателям, а также имеют возможность обучаться на специальных курсах в этой сфере и в дальнейшем пополнить резерв будущих спасательных сил. Добровольцы дежурят на массовых мероприятиях, проводят пожарную профилактику, информируют жителей о правилах оказания первой помощи и психологической поддержки.



Медиаволонтерство

Медиаволонтеры помогают освещать городские события, социальные проекты и инициативы добровольцев Москвы, занимаются продвижением контента в социальных сетях, средствах массовой информации, создают тексты, фоторепортажи и видеоролики о деятельности некоммерческих организаций и благотворительных фондов. Медиаволонтеры могут быть блогеры, фотографы, видеографы, райтеры, интервьюеры, smm-менеджеры.



Зооволонтерство

Зооволонтеры помогают бездомным и безнадзорным животным, занимаются передержкой, заботятся, кормят, гуляют и играют с животными в приютах, организуют сборы необходимых товаров и организуют выставки по пристройству животных, рассказывают о бережном отношении к животным и правилах ухода за ними.



Инклюзивное волонтерство

Добровольцы инклюзивного направления помогают людям с ограниченными возможностями здоровья. Волонтеры проводят мероприятия, праздники и творческие занятия для подопечных специализированных фондов и других учреждений, участвуют в интеллектуальном добровольчестве. Добровольцы с личным транспортом могут перевозить оборудование на выставки и мероприятия.

Подробнее узнать об организациях, которые работают в данных направлениях, и о том, как может помочь волонтер, можно узнать на сайте Ресурсного центра «Мосволонтёр» считав QR-код.



Подведем итог:

Выбор направления волонтерской деятельности позволяет добровольцу применить все свои знания и навыки в той сфере, которая ему наиболее интересна или полезна с профессиональной точки зрения. Иногда выбор направления и функции зависит от имеющихся трендов и актуальных проблем, с которыми сталкивается общество. Ярким примером такой ситуации стала помощь в рамках акции #МыВместе в 2020 - 2021 годах.

Вопросы:

1. Чем занимаются волонтеры культурного направления?
2. В каком направлении волонтерской деятельности ты уже помогал или хотел бы помочь?
3. Почему направление «волонтерство в сфере охраны здоровья» называется именно так, а не «медицинское волонтерство»?



→ 02

ТЕХНОЛОГИИ СОЗДАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ БЛОКОВ

1. Педагогика и андрагогика
2. Личность тренера-волонтера
3. Создание образовательного блока
4. Управление групповой динамикой
5. Работа со сложными участниками
6. Форматы и методы обучения
7. Игротехника
8. Публичные выступления
9. Визуализация образовательных блоков
10. Пространство обучения

1. ПЕДАГОГИКА И АНДРАГОГИКА

Когда речь заходит об обучении, многие из нас мгновенно вспоминают понятие педагогики. И это неудивительно, ведь устойчивая ассоциация возникает у нас именно во время обучения в школе. Когда мы говорим об обучении взрослых людей, то корректнее обращаться к понятию и принципам **андрагогики** – науки об обучении взрослых.

Помимо самих терминов, значительно отличается и подход, который применяется к обучению взрослых. Давайте представим ключевые сравнительные характеристики в виде таблицы:

Особенности	Педагогика	Андрогогика
Роль обучающего	Преподаватель управляет процессом обучения, ученики полностью зависят от него.	Ученики независимы, сами выбирают формат и принцип обучения, тренер помогает им и направляет их.
Фокус обучения	Внимание фокусируется чаще на самом предмете и его содержании, цель — запомнить материал.	Внимание фокусируется на реальной задаче или проблеме, которую помогает решить обучение.
Мотивация к обучению	Перейти к следующему этапу развития, внешняя мотивация, мотивация на оценку.	Получить навык для достижения конкретной цели, внутренняя мотивация.
Предыдущий опыт	Предыдущего опыта нет или его недостаточно, он не влияет на обучение.	Есть предыдущий опыт, он влияет на поведение участника в процессе обучения и является ресурсом для тренера.

Несмотря на различия, которые мы с тобой рассмотрели, при обучении добровольцев, даже младше 18 лет, чаще используются именно подходы андрагогики, т.к. обучение решает существующие проблемы, с которыми волонтер столкнется в ближайшее время. Обучение в данном случае опирается на имеющийся опыт и является важным этапом в организации волонтерской деятельности.

Разобравшись с отличиями, мы предлагаем понять как эти факторы в действительности влияют на работу тренера. Основатель андрагогики Малкольм Ноулз выделил особенности обучения взрослых людей. Важно учитывать их при разработке обучающей программы.

1. Осознанность — мотивация учиться

В большинстве случаев у детей нет внутренней мотивации и потребности учиться. Система образования держится на внешней мотивации — давлении родителей и учителей.

Например: «Ты не добьешься многого, если не закончишь школу».

Взрослые более осознанно подходят к учебе — они начинают учиться, чтобы достичь определенного результата в профессиональной или социальной сфере, к которому не могут прийти с текущим уровнем знаний.

Например: Волонтер хочет стать тим-лидером и поэтому приходит к тебе на обучение.

Как использовать мотивацию учеников при разработке обучения?

Чтобы заинтересовать участника в обучении, нужно понять, что его мотивирует.

Например, волонтера интересует возможность работать на крупных творческих событиях.

Определите, какие мотивы и факторы являются решающими для человека и объясните ему, как программа обучения поможет их получить.

2. Самостоятельность

Преподаватели полностью управляют процессом обучения ребенка и следуют четко спланированной программе. Взрослым же людям важно давать возможность влиять на ход обучения, на выбор тем и форматов участия, возможность влиять на групповые правила.

Как использовать самостоятельность при разработке обучения?

Уточняйте ожидания участников от обучения, вовлекайте их в процесс установления правил, позволяйте выбирать темы обучения, советуйтесь о том, как выстроить процесс обучения, если это уместно.

3. Наличие собственного опыта

У взрослых есть жизненный опыт, через фильтр которого они воспринимают новую информацию:

— Если новая информация пересекается с имеющимся опытом, то быстрее формируются ассоциативные связи, человек углубляет свои знания и улучшает навык;

— Если новая информация идет вразрез с прошлым опытом, участнику нужно убедиться в необходимости менять свое поведение. Тренеру необходимо убедить его, что новый подход лучше того, что использует участник. Чтобы развеять сомнения обучающегося, важно в материалах отвечать на вопрос: «Почему именно так?».

Как использовать опыт при разработке обучения?

Прежде чем разрабатывать обучение, стоит узнать об опыте участников. Хорошо, если группа состоит из участников со схожим опытом. В материалах следует обращаться к этому опыту и углублять его, чтобы установить новые связи и подтвердить актуальность знаний.

4. Ориентация на применение знаний

Взрослые обучаются не ради знаний, а ради формирования навыков, которые помогут им быстро решить конкретные задачи. Поэтому обучение должно быть ориентировано на эти задачи, а не на теорию. К примеру, взрослый не будет бесцельно зубрить материал, как школьник или студент, чтобы потом просто ответить на вопросы теста, но судювольствием узнает о методе разрешения конфликтов в коллективе, если это поможет ему настроить работу в своем волонтерском центре.

Как использовать ориентацию на применение знаний при разработке обучения?

Избегайте длинных теоретических лекций. Обучение должно быть максимально приближено к реальным задачам. Приводите разборы

кейсов и примеры ситуаций, с которыми столкнется или сталкивается обучающийся, показывайте, как нужно выполнять работу.

Подведем итог:

При проектировании образовательного блока важно учитывать особенности обучения взрослых. Мы рекомендуем давать участникам больше самостоятельности в процессе обучения и с уважением относиться к их опыту, объяснять как обучение поможет им быть успешными в реальной практике и, соответственно, давать четкие практико-ориентированные инструменты.

Вопросы:

- 1.** Какие ключевые различия есть между педагогикой и андрагогикой?
- 2.** Как можно поддерживать мотивацию участников к обучению?
- 3.** Как можно использовать имеющийся опыт участников в обучении?
- 4.** Вспомните свое последнее обучение и проанализируйте что из принципов андрагогики было там реализовано.

2. ЛИЧНОСТЬ ТРЕНЕРА

Тренер – это человек, который занимается формированием и развитием навыков и модели поведения для изменения результата действий.

Давайте разберем это определение на детали.

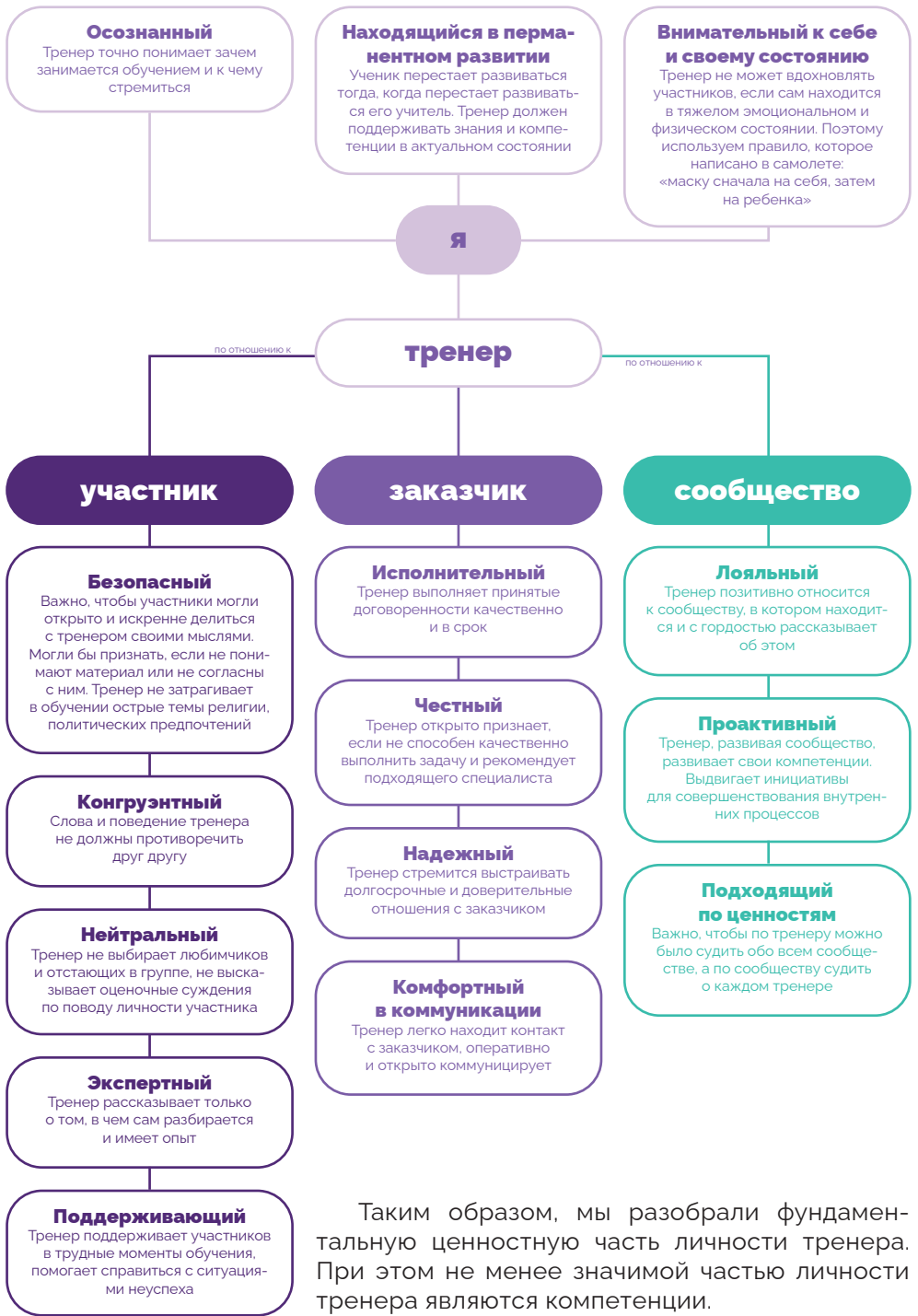
- 1.** Тренер – это в первую очередь человек. Это означает, что тренер может быть неидеальным, может не знать всего на свете, может уставать и испытывать разные эмоции.
- 2.** Целью тренера является формирование и развитие навыков и модели поведения участников.
- 3.** Тренер ориентируется на результат, который участнику необходимо достичь. Тренер не просто мечтает о результатах, но и на первых этапах разработки тренинга планирует их достижение.

Для достижения этих результатов тренер определенным образом выстраивает отношения с участниками, заказчиками, сообществом, в котором находится и с самим собой.

Заказчик – это человек, предоставивший вам заказ на проведение образовательного блока, или руководитель организации/проекта, для которой ты проводишь обучение.

Сообщество – это та команда тренеров, в которую тыходишь, или глобальное сообщество тренеров неформального образования.





Какими компетенциями должен обладать тренер ?

Разработка образовательных продуктов

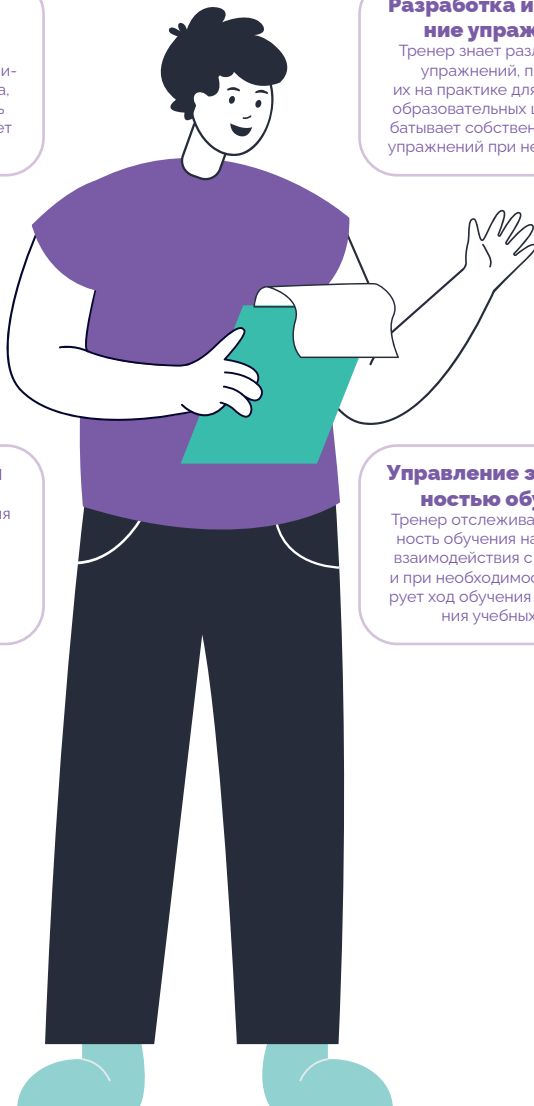
Тренер ставит учебные цели, подбирает оптимальные форматы и методы работы, а также отбирает материал блока

Управление состоянием группы

Тренер при необходимости повышает или понижает динамику образовательного процесса, поддерживает вовлеченность участников в процесс, работает с их возражениями

Разработка и проведение упражнений

Тренер знает различные виды упражнений, применяет их на практике для достижения образовательных целей, разрабатывает собственные форматы упражнений при необходимости



Работа с заказчиком

Тренер выстраивает партнерские взаимоотношения с заказчиком. Может снять и проанализировать запрос на обучение, договориться об образе и способе оценки результата

Управление эффективностью обучения

Тренер отслеживает эффективность обучения на всех этапах взаимодействия с участниками и при необходимости корректирует ход обучения для достижения учебных целей

Увидев работу опытного тренера, который бережно направляет участников к результату, интересно доносит сложные темы, выстраивает безопасную образовательную среду, многие задаются вопросом – как стать тренером?

- 1.** Стань профессионалом в своем деле. Что бы ты ни делал – стань в этом лучшим.
- 2.** Попробуй стать наставником для новичка в той сфере, где ты профессионал. Практикуй передачу знаний один на один.
- 3.** Переходи на обучение групп. Проводи инструктажи, презентации, обучающие собрания.
- 4.** Погрузись в технологии обучения взрослых. Для этого ты можешь использовать это методическое пособие, другие книги. Наилучшим вариантом будет – посещение комплексной программы обучения, например, тренинга для тренеров.
- 5.** Приступай к развитию в качестве тренера. Разрабатывай и проводи образовательные блоки, анализируй успехи и неудачи, собирай обратную связь от участников.

Подведем итог:

Тренер – в первую очередь человек, который не может знать все на свете и быть идеальным. Важно, чтобы роль тренера легко сочеталась с другими вашими сферами жизни и вы не испытывали ощущение притворства. Тренер неразрывно связан со своим окружением, и мы рекомендуем придерживаться с каждым элементом окружения определенных принципов.

Вопросы:

- 1.** Кто входит в окружение тренера?
- 2.** Какими принципами руководствуется тренер по отношению к участникам?
- 3.** Какими принципами руководствуется тренер по отношению к заказчикам?
- 4.** Какими принципами руководствуется тренер по отношению к сообществу?
- 5.** Подумай над тем, какие принципы ты уже реализуешь, а какие нет?

3. СОЗДАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЛОКА

Основная деятельность тренера заключается в том, что он разрабатывает образовательные блоки. Для начала нам важно договориться о 3 базовых элементах любого обучающего процесса, чтобы они не расходились и дополняли друг друга.

Речь идет о **Цели, Содержании и Методах**. Они помогают нам ответить на 3 ключевых вопроса обучения:

Цель – для чего мы это делаем?

Содержание – какой контент мы хотим передать?

Методы – какими способами мы будем это делать?

Что случается, когда один из элементов начинает «солировать»?

Какие проблемы возникают, когда преобладает **Содержание**:

- Программа обучения получается перегруженной;
- Никто не заботится о потребностях участников;
- Бывает скучно;
- Иногда никто ничего не запоминает.

Какие проблемы возникают, когда преобладают **Методы**:

- Тренинг, упражнение, программа делается ради развлечения или «чтобы было классно»;
- Бывает хорошо, но бесполезно.

Однако **Цель** стремится объединить всех!

Цель помогает нам ответить, чему участники должны научиться, что понять, что осознать, что потренировать. В программе цели могут быть ориентированы на:

1. Ценности – формирование и развитие ценностей или изменение мировоззрения;
2. Навыки – развитие конкретных умений и освоение инструментов для их развития;
3. Знания – расширение кругозора или заполнение информационных пустот.

Поэтому сделать хорошее обучение – значит объединить и сбалансировать цель, содержание и методы. В этом нам поможет **модель подготовки и проведения образовательного блока ADDIE**.



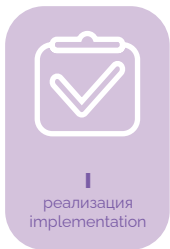
A
анализ
analysis



D
проектирование
design



D
разработка
development



I
реализация
implementation



E
оценка
evaluation

Название модели составлено из первых букв названий ключевых этапов данной модели:

- Анализ (Analysis)
- Проектирование (Design)
- Разработка (Development)
- Реализация (Implementation)
- Оценка (Evaluation)

Подготовка образовательного блока включает в себя первые 3 этапа – анализ, проектирование и разработка. Остановимся в этом параграфе на них подробнее. Особенности реализации и оценки мы рассмотрим в следующих параграфах.

1. Анализ

Целевая аудитория, цели обучения и ресурсы

Большое влияние на качество разработки обучения оказывают:

- Понимание запроса заказчика;
- Выявление и исследование проблемы в работе
- Анализ целевой аудитории (ЦА) с точки зрения потребности в обучении, погружение в тему.

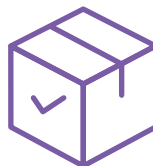
Важно понимать, откуда взялся запрос на создание образовательного блока: его инициировал заказчик или же это идея самого тренера.

Первым шагом является формулирование цели образовательного блока. Виды целей мы описали выше, однако стоит понимать, что цель по итогу образовательного блока должна преобразиться в его результат.



Цель

=



Результат

Для того, чтобы сформулировать результат, мы задаем такие вопросы:

- Каков идеальный результат образовательного блока/встречи?
- Что участники узнают по итогу блока?
- Что участники будут уметь делать по итогу блока?
- Какой продукт участники должны сформировать по итогу встречи?

Результат можно конкретизировать определенными формулировками. Они помогают заземлить и понять, к какому итогу мы придем по окончании блока или отдельного этапа блока.



01.

Участники узнают о...



02.

Участники создадут/разработают/подготовят продукт...



03.

Участники будут уметь/отработают навык...



04.

Участники по-другому посмотрят на привычные вещи/поработают со своими установками

Так для разработки образовательного блока нам важно проанализировать целевую аудиторию. Нам пригодится знание возраста, т.к. возрастные параметры влияют на психологию общения. Понимание половых различий и особенностей дает подсказки о методах работы с групповой динамикой. Уровень опыта в теме блока подсказывает, как лучше общаться с участниками и насколько глубоко можно погружаться в данной теме. То, насколько опытные участники в форматах обучения, определяет, нужно ли тратить время на погружение их в описание, а также это помогает лучше выбрать логику образовательного блока.

Возраст

Встречу ли я сопротивление?
Столкнусь ли я с переучиванием?
Какую роль мне выбрать?
На что делать акцент?

Пол

Какая групповая динамика меня ждет?
Какие примеры приводить?
В какой роли быть?

Опыт в теме

Какое содержание и примеры мне подобрать?
Какую роль и подход в работе мне выбрать?

Опыт в обучении

Тратить ли мне время на знакомство с форматом работы?
Как встроить образовательный блок?
Какую роль и подход мне выбрать?

У каждого образовательного блока есть технические детали, которые тоже нужно брать во внимание.

- Формат обучения
- Количество участников
- Тайминг
- Индивидуальные особенности (религиозные, этнические, корпоративные, физико-психологические)

Это основные детали, которые нужно учитывать, формируя образовательный блок. Но, конечно, ты можешь пополнять этот список индивидуальными критериями.

2. Проектирование

Разработка стратегии достижения целей обучения

Проектирование включает в себя формулирование концепции образовательного блока, создание задач обучения, выбор теоретического материала, необходимого для их решения, а также позиции по отношению к участникам и подхода к проведению.

Концепция образовательного блока — основной замысел, изложенный в целях, задачах и принципах реализации образовательного блока.

Проработка содержания образовательного блока включает в себя:

1. Подбор теоретического материала, опираясь на входные данные.

Теория обязательно нужна, в зависимости от формата блока мы будем регулировать ее объем. Тренеру нужно уметь углубляться в суть исследуемой проблемы. Подбор теории зависит от входных данных о целевой аудитории, запроса заказчика и цели блока.

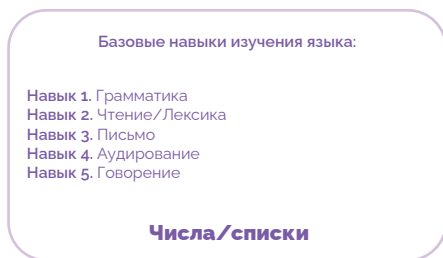
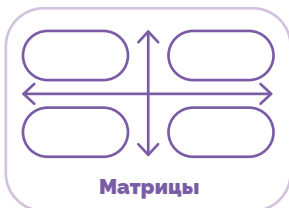
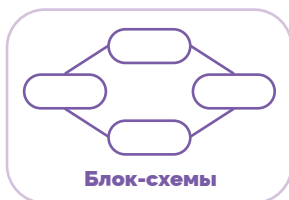
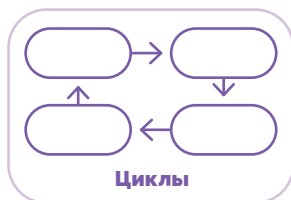
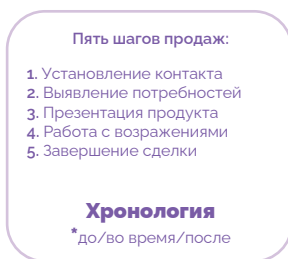
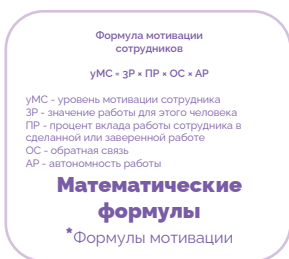
2. Сбор материал в форме взаимосвязанных элементов (концепций), моделей для упрощенного запоминания.

Создание концепции – это творческий и системный процесс. Чтобы сформулировать концепцию, нужно использовать опыт уже написанных образовательных блоков, иметь насмотренность, развивать системное и креативное мышление.

3. Использование информации только из проверенных нами и нашими коллегами источников.

Когда мы берем информацию, мы убеждаемся в ее достоверности. Если же мы берем недоказанную гипотезу, то об этом тоже нужно упомянуть. Необходимо понимать на какую информацию мы опираемся и чем или кем она была проверена. Не всегда нам нужны авторитеты мировых экспертов. Важно, чтобы ты вместе с аудиторией доверял уровню экспертности авторов информации.

Виды концепций



Ты можешь использовать как общепринятые концепции, так и создать свою самостоятельно.

Наиболее распространенным подходом проектирования образовательного блока в НФО является обучение через опыт.

Обучение через опыт – это процесс, во время которого участники приобретают знания и навыки, которые потом применяют в повседневной деятельности.

Дэвид Колб создал одну из основных теорий обучения на основе опыта, которая называется «Цикл Колба».

опыт



анализ



практика



теория



опыт



Получение опыта

Опыт можно получить искусственно во время тренинга, а можно актуализировать имеющийся опыт.

Актуализация происходит с помощью дискуссии, вопросов.

Создать опыт можно при помощи упражнений, где у каждого участника будет возможность понять особенности своего поведения, получить опыт сотрудничества, уверенности и доверия к другим, распределения функций, осознать особенности межличностных отношений и т. д. Этот формат еще называется **проблематизацией**.

анализ



Обсуждение приобретенного опыта

В данном случае стоит использовать рефлексивную практику как инструмент для развития осознанности. Рефлексия – основная часть обучения через опыт.

Возможные этапы проведения рефлексии:

а) Эмоциональные реакции

Участники делятся эмоциональными реакциями по поводу того, как они пережили конкретный опыт, как чувствуют себя после всего этого. На этом этапе важно, чтобы все желающие смогли высказаться. Также важно не допускать никаких дискуссий или споров по поводу того, как кто-то должен «правильно» или «неправильно» себя чувствовать.

б) Обсуждение процесса

Воспроизведение ситуации, как все происходило. Участники делятся своим видением процесса. В этот момент происходит момент обучения/воспитания – участники слышали другие «правды». Задача тренера – помочь осознать, какие собственные действия и действия других участников спровоцировали именно такие эмоциональные реакции, несмотря на то, каков был опыт – удачный или неудачный, положительный или отрицательный.

Шаги А и Б можно менять местами, в зависимости от характера деятельности, интенсивности опыта и ваших целей обучения.

теория



Теоретизация выводов

На этом этапе важно создать пространство, в котором участники могли бы сделать свои выводы, поделиться открытиями и размышлениями. Полезно связать приобретенный опыт с реальными жизненными ситуациями. Это возможно с помощью специальных вопросов, которые Вы, как тренер, готовите для участников.

Именно здесь есть место теоретическим знаниям, упакованным в концепции.

практика



Применение полученного знания

Этот шаг можно реализовать сразу в группе, предложив поучаствовать в новом упражнении. То есть запустить новый цикл, а можно остановиться на вопросах о том, что участники будут делать дальше с теми выводами и открытиями, которые они получили.

Построив обучение, основываясь на цикле Колба, вы позволите участникам не только получить знания, но и понять ценность этих знаний в их жизни.

3. Разработка

Создание, корректировка и валидация материалов обучения

Процесс разработки образовательного блока включает в себя создание структуры образовательного блока, написание сценария, подготовка материалов обучения для участников (видеоролики, тесты, задания и т.п.), обозначение технического райдера.

Когда у нас готова концепция, то мы переходим к разработке структуры образовательного блока.

Структура образовательного блока — это схема того, как будет проходить обучение: определение содержания обучения и поэтапный процесс его проработки. Шаблон структуры образовательного блока ты можешь посмотреть в Приложении 1.

В каждой структуре есть свои нюансы, включения, но основа ничем не отличается от структуры того же сочинения, которые мы еще писали, сидя за школьными партами. Наиболее содержательным может стать вопрос: «Чем наполнять эти три части?»

Вводная часть

- от 10 минут до часа
- эта часть служит буфером: погружает в образовательный блок, погружает в рабочую атмосферу

Основная часть

- здесь работа производится, исходя из подхода, который был выбран. Контентная часть

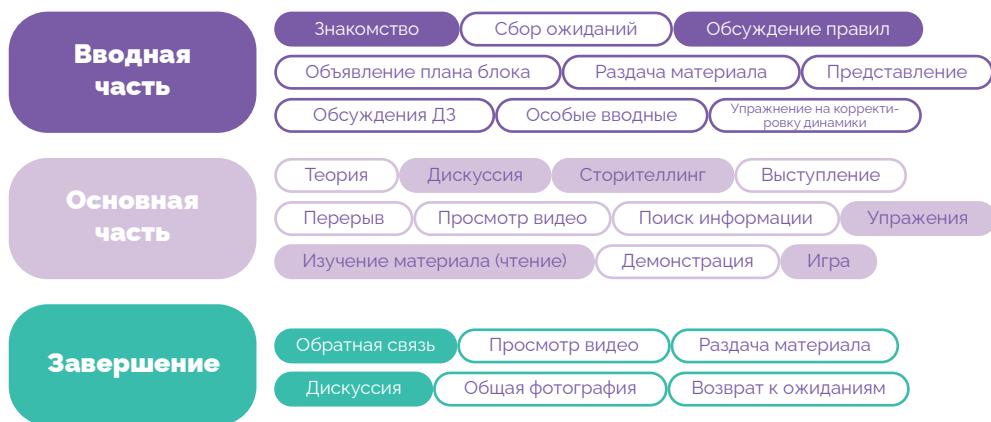
Завершение

- от 10 минут до часа
- служит для подведения итогов
- «неважно, сколько опыта, главное — какие сделаны выводы»

Примерное наполнение каждой части может выглядеть следующим образом:



Однако это не значит, что нам нужно постараться заполнить именно так образовательный блок, нам может быть достаточно и несколько элементов. Мы выделили те элементы, которых достаточно для того, чтобы собрать блок, который приведет вас к ожидаемому результату (цели).



После разработки структуры понадобится детальный **сценарий** блока.

Сценарий — это подробное и последовательное описание всех блоков программы с прямой речью и детальным описанием всех механик в образовательном блоке. Шаблон сценария образовательного блока ты можешь посмотреть в Приложении 2.

И только после сценария и структуры мы можем приступить к подготовке презентации.

Презентация – это слайды, которые последовательно следуют за логикой образовательного блока и визуально поддерживают его.

Могут использоваться для разных целей:

- Для визуального сопровождения слов тренера;
- Для сохранения времени и последовательности этапов внутри блока;
- Для передачи участникам после образовательного блока.

На этом создание образовательного блока заканчивается и тренер переходит к процессу реализации, т.е. проведения и оценки эффективности обучения. О том, как провести блок и оценить его эффективность ты узнаешь в следующих параграфах.

Подведем итог:

При создании образовательного блока важно начинать этот процесс с самого начала – с понимания аудитории, целей, чему должна научиться аудитория и что понять, и только потом приступать к сбору материала с ориентацией на образовательный результат. Одним из самых удобных подходов к созданию обучения через опыт является Цикл Колба, состоящий из 4 этапов работы с опытом участника – получение опыта (через актуализацию прошлого или проблематизацию на месте здесь и сейчас), анализ этого опыта, изучение теории и применение инструмента на практике. Чтобы документально оформить блок «на бумаге» необходимо подготовить структуру блока с описанием основных тем, хода занятия, задач и результатов каждого этапа; на основе структуры написать подробный сценарий с прямой речью и сделать презентацию для визуализации материала.

Вопросы:

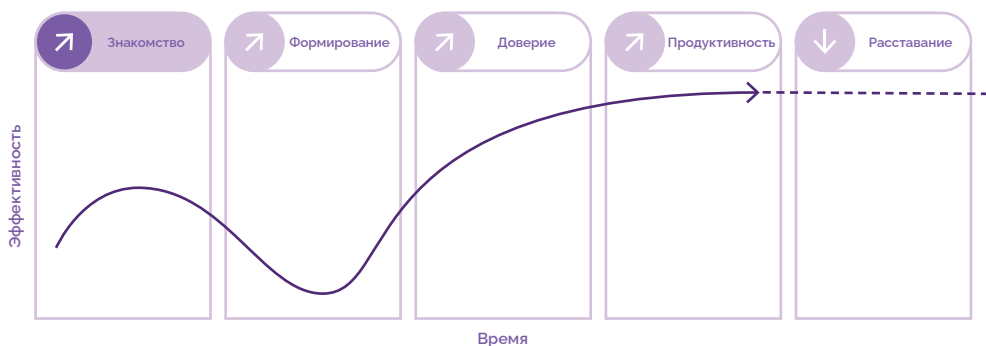
1. Из каких этапов состоит создание образовательного блока?
2. Для чего необходим Цикл Колба?
3. Какой из этапов создания образовательного блока тебе кажется самым сложным для себя? Почему?
4. На какую тему ты хотел бы создать свою теоретическую концепцию? Как бы она выглядела?

4. УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКОЙ

Переходим к этапу реализации или проведению образовательного блока. Важно понимать, что группа - это живой организм. Организм, который рождается, растет, созревает, и исчезает. Одновременно в группе происходит множество явлений, которые называются групповыми процессами. В целом, чередование этих процессов и называется групповой динамикой. Каждой группе свойственны определенные закономерности, однако эти процессы всегда уникальны и особенны. Особенности обусловлены разными людьми – каждый член приходит в группу со своим опытом, знаниями, умениями, взглядами и личными качествами.

Наиболее важный и требующий внимания процесс в тренинговой группе — сплоченность группы. Рассмотрим Модель групповой динамики, предложенную Брюсом Такманом. Она иллюстрирует этапы развития группы и состоит из пяти фаз – знакомство, формирование (шторминг), доверие, продуктивность, расставание.

Модель развития команды по Такману



Фаза 1. Знакомство

На этом этапе участники довольно осторожны, вежливы, показывают себя исключительно с лучшей стороны. В начале фазы люди часто «прикрываются» сумкой, рюкзаком, телефоном. Аккуратны при высказывании своего мнения. Полную ответственность за процесс здесь несет тренер.

Задача тренера – помочь участникам преодолеть напряжение, показать безопасность обстановки, создать условия, в которых люди могут доверять сначала тренеру, затем и другим участникам. Нужно уменьшить неопределенность при помощи установленных правил работы и взаимодействия, структуры обучения, соглашения на тему проведения перерывов в работе, обязательно провести качественное знакомство участников.

Фаза 2. Формирование

Это самый конфликтный этап. Участники свободно выражают свое мнение, которое не всегда может совпадать с мнением остальных. Могут выделиться неформальные лидеры, каждый участник с этого момента занимает свое место в группе. Энергетика группы возрастает.

Тренеру нужно обратить внимание на то, что происходит в группе. Если это разрушающие процессы, то необходимо обратиться к правилам работы. Можно ускорять динамику, повышая сложность упражнений, скорость их выполнения, чаще менять состав мини-групп.

Фаза 3. Доверие

Члены группы учатся по-разному воспринимать друг друга, благодаря чему возрастает уровень доверия в группе. В такой атмосфере люди открыто выражают свои потребности, обмениваются мнениями, разрабатывают разные идеи и способны защитить свои интересы. Проблема лидерства начинает терять свою значимость. Здесь ответственность все больше переходит к участникам. Они начинают сами следить за правилами, легче передают слово друг другу.

На этом этапе важно быть готовым отпустить контроль, больше доверять группе. Можно обсуждать более глубокие и откровенные темы.

Фаза 4. Продуктивность

Из названия становится понятно, что это самая продуктивная стадия работы группы. Участники могут предпочитать успех группы своему успеху в тренинге. Критика является конструктивной и легко воспринимается. Группа готова выполнять задачи максимальной сложности.

Тренер может стать рядовым участником группы. Может поддерживать и консультировать. Участники самостоятельно регулируют внутригрупповые процессы, поэтому тренеру важно не мешать.

Фаза 5. Расставание

Процесс обучения подходит к завершению. На этом этапе у участников хорошее настроение, они максимально открыты. Это этап подведения итогов, рефлексии и благодарности.

Задача тренера – подобрать подходящий вариант сбора обратной связи, дать возможность участникам определить то важное, что они уносят с собой и поблагодарить.

Продвижение от одной фазы к другой у группы зависит от времени и от плотности процессов.

В момент образовательного блока групповая динамика может быть высокой или низкой.

Высокая

Высокая плотность и скорость групповых процессов

Подходит для практики, обмена мнениями, активного группового эксперимента

Низкая

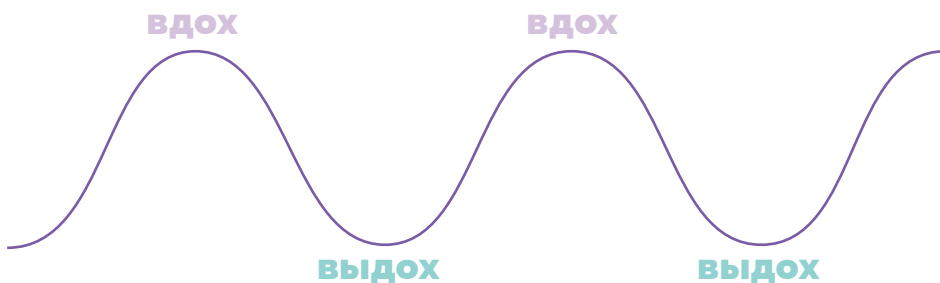
Низкая плотность и скорость групповых процессов

Подходит для индивидуальной работы, рефлексии, когнитивной занятости

Стоит следить за энергией группы и использовать методы активизации внимания:

- Собственная увлеченность;
- Ораторское мастерство: голос, зрительный контакт, эмоции;
- Риторические и дискуссионные вопросы;
- Примеры из практики и опыта;
- Визуализация: схемы, картинки, видео;
- Интриги, парадоксы, дилеммы;
- Резюмирование.

Так как мы уже обозначили, что группа – это живой организм, который находится постоянно в динамике, то нельзя не сказать о «дыхании группы». Именно задачей тренера является создать это дыхание при работе с группой и чередовать «вдох-выдох».



На «вдохе» группа не выполняет никаких активных действий, зачастую это теоретическая часть образовательного блока, а в качестве «выдоха» в группе происходит активное взаимодействие друг с другом, выполнение практических заданий. Основной задачей тренера является сбалансировать это «дыхание», чтобы оно было равномерным и полезным для группы. Ниже мы подготовили небольшой свод инструментов, которые можно применять для организации «вдоха» и «выдоха» группы

ВДОХ

Теория
Раздаточный материал
Видео
Фото
Аудио
Макет/модель
презентация
Притчи
Опыт тренера
Правила
История/факты/статистика
и тп.

ВЫДОХ

Деловая/ролевая игра
Кейсы
Дискуссия
Работа в группах
Практика (отработка навыка)
Интерактив
Рефлексия
Презентация работы в группах
Сбор ожиданий
Энерджайзер
Самопрезентация участников
и тп.

Подведем итог:

Умение тренера «использовать» процессы в группе для образовательных целей – это большая сила. Все действия тренера должны быть направлены на развитие сплоченности группы. Сплоченность ведет к созданию в группе атмосферы безопасности, к снижению напряжения, установлению искренних, доверительных отношений между участниками. Участники становятся более открытыми и спонтанными. Повышается ответственность и активность участников, что способствует целенаправленной групповой деятельности.

Вопросы:

1. Что такое групповая динамика?
2. Какие основные фазы проходит группа во время обучения?
3. Зачем влиять на динамику группы?
4. Насколько «вдох-выдох» в твоих образовательных блоках сбалансированы? Что тебе хотелось бы добавить в свой блок?

5. РАБОТА СО СЛОЖНЫМИ УЧАСТНИКАМИ

Можно прекрасно владеть материалом, управлять групповой динамикой и написать отличную программу, но в рамках тренинга все равно столкнуться с сопротивлением и сложным поведением участников.

Сложным поведением чаще всего считают невовлеченность участника в обучение, резкая критика в адрес тренера, перебивание, неуместные шутки или перетягивание внимания.


Прежде, чем мы окунемся в детальное изучение темы сложного поведения, стоит упомянуть главный принцип, через который стоит воспринимать «сложных» участников:


То поведение, которое участники транслируют во время обучения, не позволяет нам делать выводы о них, как о личностях. Чаще всего за поведением стоит какая-то незакрытая потребность. Поэтому мы сосредотачиваем свое внимание только на том, чтобы помочь участнику продуктивно участвовать в тренинге, а не просто даем оценку.

В данном параграфе мы будем классифицировать поведение участников, определять потребности и выстраивать алгоритм поддерживающей коммуникации. Начнем с классификации потребностей людей в образовательном процессе.

Базовые физиологические потребности	Участник не способен воспринимать информацию и обучаться новому, если не закрыты базовые физиологические потребности в еде, воде и сне.
Потребность в безопасности	Если участник чувствует, что его могут высмеять или пристыдить за ошибки, его потребность в безопасности будет под угрозой. Чтобы поддержать ее, мы придерживаемся правил здоровой коммуникации и в начале блока предлагаем принять необходимые договоренности.
Потребность в сотрудничестве	Необходимость находиться в доброжелательной среде и вместе с группой двигаться к достижению общей цели. Если потребность участника в сотрудничестве не реализована, его мотивация может снизиться.
Потребность в уважении	Участнику сложно получать знания, если он сомневается, что к нему относятся с уважением. Вместо того чтобы сосредоточиться на учебной программе, он будет пытаться заполнить уважение.
Потребность в поддержке	В процессе освоения нового дела почти все сталкиваются с трудностями. Участникам необходима поддержка не только в сложных ситуациях, но и когда они проявляют инициативу, например хотят выступить с докладом или помочь однокурсникам.
Потребность в ясности	Человеку необходимо осознавать, что именно он делает и для чего. Чтобы поддержать эту потребность, мы стремимся объяснять простым языком даже сложные вещи и даем максимально понятные инструкции.

Чтобы упорядочить трудное поведение участников, мы предлагаем вашему вниманию таблицу, где указаны так называемые «типы участников». Важно отметить, что мы никогда не оперируем этими понятиями в общении с участниками. Это информация призвана только помочь нам быстро определить оптимальный стиль работы с каждым обучающимся.

Тип участник	Описание	Возможная незакрытая потребность	Рекомендации по работе
<p>Болтун Крикун</p> 	<p>Такой участник постоянно говорит, практически без остановки. Нередко «сотрясает воздух» словами только ради привлечения к себе внимания, чем сбивает остальных участников тренинга с общей канвы обсуждения.</p> <p>В своей наиболее утомительной форме это тип «Крикуна», который занимает доминирующее положение в тренинговой группе и навязывает себя в качестве лидера в любой дискуссии.</p> <p>В своем более мирном, но не менее опасном варианте это тип «Болтуна», который, о чем бы ни шла речь, всегда утверждает, что нечто подобное с ним уже случилось. Он даже задает вопросы, только чтобы поговорить.</p>	<p>Потребность в уважении, потребность в поддержке и внимании.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Искать возможность прервать, поблагодарить за высказывание мнения и быстро перенаправить внимание группы; Проверить понимание и двинуться дальше; Искать сотрудничества; Направлять его энергию в мирное русло.
<p>Всезнайка</p> 	<p>«Всезнайка» часто занимает позицию активного наблюдателя-эксперта, старается подмечать ошибки тренера: реальные и несуществующие.</p> <p>Любит спорить с тренером и другими участниками. Ему важно показать свои знания. В своей речи он часто использует научные термины, сложные фразы, цитаты.</p>	<p>Потребность в уважении, потребность в поддержке и внимании.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Отметить уровень информированности участника, поблагодарить за дополнения и вернуться к целям и задачам тренинга; Дать возможность в практическом упражнении продемонстрировать уровень владения навыками и знаниями, корректно подвести к мысли, что знать — не значит «делать, применять».
<p>Цветочек</p> 	<p>«Цветочек» не включен в работу, он витает в облаках, рассеян, чаще молчит, чем говорит.</p>	<p>Потребность в безопасности, потребность в сотрудничестве, потребность в ясности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Раскрыть причину и искать способы включить в работу через разные методы активности; Постарайтесь установить контакт с участником во время перерыва; Пригласить выступить в роли лидера при выполнении заданий в небольших группах; Оставьте в покое — тот факт, что он не принимает активное участие, не означает, что он ничему не учится.

<p>Нытик</p> 	<p>Поведение такого участника может меняться от практически полного молчаливого неучастия, ворчания себе под нос до постоянных жалоб.</p> <p>На самом деле он может быть недоволен чем угодно. Если дать такому человеку шанс поговорить «о наболевшем», его негативизм может полностью подавить энтузиазм остальной части группы.</p>	<p>Базовые физиологические потребности, потребность в поддержке.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Спросить, как «нытик» видит решение проблемы; • Не входить в позицию опекающего родителя и пытаться решить все проблемы человека здесь и сейчас; • Нацеливать участника не на проблемы, а на их решение.
<p>Критик</p> 	<p>Скептицизм критика распространяется на все: он не верит в успех группы и свой собственный, будучи «циником», обесценивает комментарии и работу тренера.</p>	<p>Потребность в уважении, потребность в ясности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Спросить в ответ — «А есть что-то, что работает?»; • Попросить предложить свой вариант решения; • Перевести высказанное несогласие в вопрос ко всей группе «А что по этому поводу думают остальные?».
<p>Шутник</p> 	<p>Шутник вызывает улыбку на лицах окружающих своим поведением. Всегда можно рассчитывать, что у него припасена веселая шутка на любой случай.</p> <p>В действительности именно его способность находить смешное в любой ситуации постепенно превращает его в «шута» и «паяца», вызывая раздражение остальных участников тренинга, настроенных на серьезную работу.</p>	<p>Потребность в уважении, потребность в поддержке и внимании.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Отметьте его чувство юмора; • Обозначьте те моменты, когда необходимо отнестись к материалу серьезно; • Предложите устроить стендап в перерыве.

Какие еще коммуникативные техники помогают нейтрализовать трудное поведение участников?

Коммуникативная техника	Пример
Внешнее согласие	«Вполне возможно», «Да, может быть», «Возможно, вы и правы»
Корректное сомнение в уместности	«Не уверен, что это имеет отношение к нашему процессу», «Боюсь, что сейчас мы не можем на это тратить время», «Не считаю, что сейчас это необходимо»
Прямой вопрос о цели участника	«Зачем вы спрашиваете об этом?», «Что вы хотите услышать, задавая этот вопрос?», «С какой целью вы это делаете?»
Четкая трансляция своей роли и цели происходящего	«Я не претендую на эталон», «Моя цель — организовать процесс повышения вашей компетентности» и т. п.
Отсрочка ответа	«Давайте поговорим об этом в перерыве», «Я не готов прямо сейчас ответить на ваш вопрос», «Давайте обсудим это позже»
Переведение внимания на группу	«Возможно, ваши коллеги помогут вам», «Наверняка вашей группе будет важным услышать вашу точку зрения»

Мы верим, что указанные выше техники и рекомендации помогут тебе не растеряться при столкновении с трудным поведением участников. Мы советуем удерживать в фокусе всех участников группы, не концентрируясь только на тех, кто вызывает у тебя трудности.

Подведем итог:

Со всеми участниками все в порядке. Если они сопротивляются, не вовлекаются или «перетягивают одеяло», это ничего не говорит о них, как личностях. Скорее всего дело в том, что у них не удовлетворена одна из потребностей. С этим можно и нужно работать.

Вопросы:

- 1.** Какие типы трудного поведения на тренинге ты запомнил?
- 2.** Какие потребности в образовательном процессе возникают у участников?
- 3.** Как работать с каждым из типов поведения?
- 4.** Вспомни себя на образовательных блоках. Бываешь ли ты сам «трудным участником»?

6. ФОРМАТЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

В рамках работы тренер для достижения результата может применять целую палитру форматов и комбинировать их между собой. Ниже мы представим форматы, их характеристики и моменты, когда их стоит использовать, в виде таблицы:

Формат	Описание	В какие моменты лучше использовать
Лекция	Это последовательное изложение учебного материала, зачастую сопровождаемое презентацией или работой у флипчарта. В основном содержит 90% теоретической информации и 10% практики.	<ul style="list-style-type: none"> • Когда необходимо сформировать единое понимание материала у участников; • Когда необходимо презентовать что-то новое, а у участников нет опыта в этой сфере.
Мастер-класс	Формат, при котором происходит передача опыта от тренера к участнику. Чаще всего происходит в логике: тренер рассказывает и показывает, участники повторяют. Включает 70% теории и 30% практики.	<ul style="list-style-type: none"> • Когда необходимо сначала продемонстрировать правильный процесс.
Тренинг	Активная форма обучения, направленная на формирование и развитие навыков участников. Наполнен на 80% практикой и на 20% теорией.	<ul style="list-style-type: none"> • Когда необходимо сформировать новую модель поведения; • Когда есть запрос на конкретный навык, который можно практиковать на месте.
Панельная дискуссия	Обсуждение экспертами актуальной темы перед группой участников. Участники выступают наблюдателями в этом формате.	<ul style="list-style-type: none"> • Когда необходимо расширить представление участников о теме; • Когда необходимо создать поле для обсуждения темы; • Когда хочется заинтересовать участников в теме.
Фасилитационная сессия	Это метод проведения групповых обсуждений, позволяющий повысить их эффективность до максимальной. Суть заключается в том, чтобы устранить препятствия к обмену идеями и вовлечь в обсуждение абсолютно каждого участника.	<ul style="list-style-type: none"> • Когда у участников есть опыт и им необходимо его обсудить; • Когда необходимо выработать командные решения.

Это описание самых распространенных, но далеко не всех форматов, которые ты можешь использовать в своих обучающих программах. Ты можешь искать другие форматы или создавать свои собственные.

Методы активного обучения

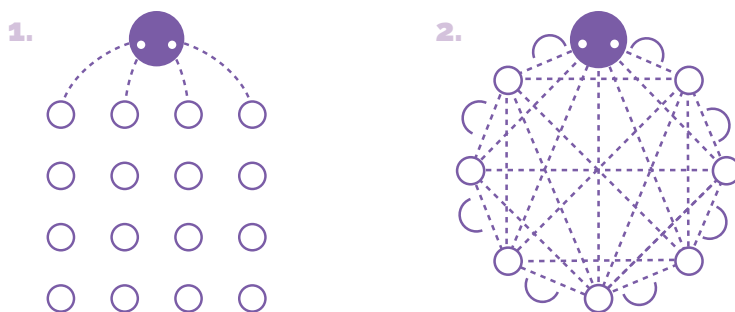
В процессе тренинга мы всегда взаимодействуем с участником, но как найти тот самый подход, который включит участника и будет удерживать всегда внутри процесса обучения? Иными словами, а какие методы надо использовать, чтобы результат обучения точно достигался участником?

Напомним, что цель тренинга определяет методы, которые мы будем использовать, а не наоборот. В рамках одного формата возможно использование нескольких методов обучения.

Давай сформулируем определение «метода» в целом, чтобы нам было проще двигаться дальше в его познании.

Метод – это способ взаимодействия между тренером и участником, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения.

Посмотри на картинку. Как ты думаешь, что на ней изображено?



Скорее всего, первая твоя мысль, что это какая-то групповая работа или групповой процесс, а может определенная рассадка участников. Но в этой рассадке есть что-то особенное. Давай разберемся.

На первой картинке мы видим с тобой так называемое **«Классическое обучение»**. Какое тут есть взаимодействие? Есть один ведущий, который вещает перед этой аудиторией и участники, которые не пересекаются друг с другом. Обрати внимание, куда направлены все действия ведущего? Они все направлены вперед, но охватывают в основном только «первые ряды», то есть только часть участников. Что же происходит с остальными в группе в этот момент – они «выпадают» как из поля зрения самого ведущего, так и из его «поля влияния», до них не доходит полный эффект от действий, которые совершает ведущий, они не взаимодействуют друг с другом. Мы можем тут сделать вывод о том, что здесь используются **пассивные методы обучения**, когда у тренера нет задачи вовлечь всех, он не организует взаимодействие и коммуникацию внутри группы, поле влияния от его действий ограничено частью участников.

Что же происходит на второй картинке? Здесь изображено **«интерактивное обучение»**. Главное отличие, которое мы здесь с тобой видим – это огромное количество линий и их пересечений, то есть связей, которые созданы внутри образовательного процесса. Обрати внимание, что не только тренер направляет свои действия на каждого участника, но и участники связаны друг с другом. Если внутри данной группы организовано взаимодействие всех участников процесса, значит были использованы **активные методы обучения**. На них мы и остановимся подробнее.

И дело тут даже не в рассадке, как может показаться с первого взгляда. Ключ к работе с аудиторией заложен не в том, как сидят участники, а в том, как происходит взаимодействие этих участников между собой внутри образовательного процесса.

Метод активного обучения – это совокупность действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих условия, которые **мотивируют обучающихся** к самостоятельному, инициативному и творческому **освоению учебного материала** в процессе познавательной деятельности.

Почему важно использовать активные методы обучения? Они помогают нам при обучении человека удовлетворять одновременно 3 аспекта: когнитивный, эмоциональный и практический. То есть задействовать все ресурсы и каналы восприятия информации для того, чтобы знание, умение или навык усвоились и сформировались.



Конечно же, все методы активного обучения классифицированы, и у тебя нет необходимости их изобретать для того, чтобы кого-то обучить. Существует 4 основные категории методов активного обучения:

По виду деятельности и особенности проведения:

- Эксперимент;
- Соревнование;
- Конкурс;
- Аукцион;
- Воркшоп;
- Письмо;
- Интервью;
- Презентация;
- Кроссворд;
- Инфографика, визуализация;
- Творческая форма: в стиле «вредных советов»;
- Творческая форма: с рисунком;
- Творческая форма: с коллажем;
- Творческая форма: со стихотворением;
- Творческая форма: с ребусами.

По организации работы группы:

- Индивидуальная работа;
- Работа в мини-группах;
- Работа в тройках ;
- Работа в парах;
- «Вертушка» (карусель);
- «Аквариум»;
- «Мировое кафе» с хозяином стола;
- «Мировое кафе» без хозяина стола;

По типу подготовки:

- Домашнее задание;
- Непосредственно на тренинге с временем на подготовку;
- Непосредственно на тренинге экспромтом (без подготовки).

По уровню включенности тренера:

- Структурируется и управляется тренером;
- Свободная динамика, тренер наблюдает.

Также существует еще одна классификация методов активного обучения Ксении Поплавской из Творческого объединения «Шашники». В ней тоже выделены 4 основные категории: методы анализа опыта, игровые методы, диалоговые методы, обучающие методы.



Все эти методы можно комбинировать между собой, дополнять и изменять, но важно сохранять основную механику и ход, чтобы достичь тех результатов обучения, которые ты закладываешь себе внутри блока, а также удерживать группу.

Чтобы было более понятно, как это работает, мы подобрали несколько идей интерактивных лекций, на основе методов активного обучения, которые ты можешь применять в своей работе:

- Лекция-провокация (или лекция с запланированными ошибками) – формирует умение участников внимательно воспринимать, оперативно ориентироваться в информации, анализировать и оценивать ее. Необходимо в начале блока предупредить участников о том, что ты используешь данный метод и что необходимо в нем делать.
- Лекция-викторина – участники сначала самостоятельно формулируют ответы на вопросы тренера, а потом узнают правильный ответ и слушают теоретическое пояснение.
- Лекция-пресс-конференция – проводится по предварительно сформулированным вопросам обучающихся. Тренер или несколько тренеров выступают в качестве экспертов, участники могут иметь роли: проблематизатор, оптимист, вопрошающий, фиксатор.

Важно помнить, что в позиции тренера по итогам применения любого метода в образовательном процессе нам необходимо обеспечить понимание участника. Сделать это можно в 3 этапа:

- 1.** Преобразование – предложи участникам перевести материал из словесной формы в схематическую.
- 2.** Интерпретация – попроси участников рассказать, что они поняли, и донести смысл своими словами, попробовать «объяснить 5-летнему ребенку».
- 3.** Рефлексия – задавай вопросы (Что тебя удивило? Что было самым важным? Что ты можешь применить уже сегодня? Что берешь в работу? Что было сложным и осталось непонятым?)

Подведем итог:

Обучение многогранно, и выбор формата зависит от результата, который хотим получить от группы по итогу. Пассивные методы обучения можно использовать, они не плохие и не хорошие, это тоже мето-

ды процесса обучения, которые применяются для различных аудиторий. Часто мы его можем увидеть в университете в форме классической лекции. Нам, как тренерам в сфере неформального образования и добровольчества, интереснее и эффективнее для достижения целей образовательных блоков использовать методы активного обучения. Методов существует большое множество, единственно верной классификации не существует, и это нам помогает быть более гибкими, вариативными и ориентированными на группу участников. Это позволяет нам провести лекцию в интерактивном формате. Однако важно помнить, что необходимо ориентироваться не только на процесс, который получается, но и на результат, на который направлен образовательный блок.

Вопросы:

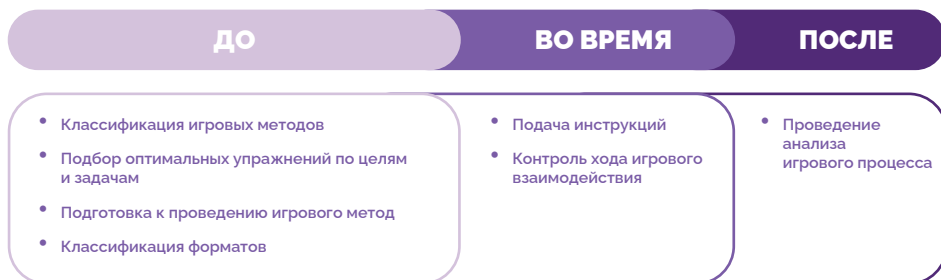
- 1.** Какие форматы обучения существуют и в чем их различия?
- 2.** Что такое метод активного обучения?
- 3.** Как классифицируют методы активного обучения?
- 4.** Как обеспечивается понимание материала участником?
- 5.** В каких методах активного обучения ты уже был участником? Какие у тебя впечатления?
- 6.** Какие 3 метода тебе показались наиболее интересными? Какие из них ты бы хотел использовать в роли тренера?

7. ИГРОТЕХНИКА

Зачастую для проведения практики внутри образовательного блока тренеры используют игровое взаимодействие, чтобы смоделировать ситуацию для участника здесь и сейчас: погрузиться в контекст, примерить роли, попробовать инструменты.

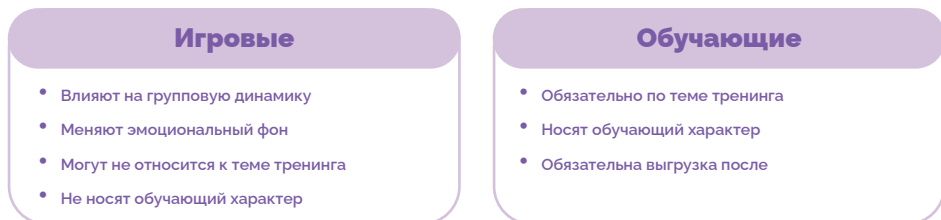
Игровое взаимодействие в тренинге — символическая деятельность, решающая конкретные прикладные личностные и групповые задачи тренинга, которая моделирует и преобразует реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, структуры и времени и под руководством ведущего — тренера.

Любой игровой процесс можно разделить на 3 больших этапа: до, во время и после. Что нам важно понимать и контролировать, как тренерам, в рамках проведения отработок и практики на каждом из этапов?



Начнем наш путь с самого первого пункта – разберем, какие методы игрового взаимодействия существуют и как понять, какой из них нам нужен в какой момент.

Методы игрового взаимодействия в тренинге мы можем разделить на две большие категории – непосредственно игровые и обучающие. В чем их основное отличие?



Игровые методы часто еще называют **психогимнастикой**. Это очень широкий круг упражнений. Они могут быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику, например память или внимание, могут быть универсальными. Они **направлены на изменение состояния группы как целого, так и на каждого участника в отдельности**. С примерами психогимнастических упражнений ты можешь познакомиться в Приложении 4.

Психогимнастика в тренинге может быть применена в следующих направлениях:

- Упражнения на знакомство;
- Упражнения на освоение пространства;
- Упражнения на снятие барьеров;
- Упражнения на «подумать» для мозга;
- Упражнения, направленные на поднятие настроения группы;
- Упражнения на деление или объединение группы;
- Упражнения на командоформирование.

На обучающих методах мы с тобой остановимся подробнее и разберем каждый детально.

1. Групповая дискуссия

Это совместное обсуждение какого-либо вопроса, позволяющее прояснить, а возможно, изменить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. **Комфортная численность группы для дискуссии 5 +/- 2 человека.**

Процесс подготовки групповой дискуссии выглядит так:

- 1.** Выберите вопрос/проблему/задачу для обсуждения в ходе дискуссии;
- 2.** Сформулируйте цель, к которой должна прийти группа;
- 3.** Продумайте ход дискуссии;
- 4.** Определите, кто в группе за что отвечает;
- 5.** Решите, какая у вас будет визуализация.

2. Диалог с группой

Это **структурированный и интенсивный сбор мнений** участников по определенному вопросу.

Процесс диалога с группой:

1. Тренер задает вопрос и предлагает каждому участнику подумать над ним в течение, например, одной минуты, после чего высказаться;
2. Далее тренер задает схему выступления: высказываемся в строгом порядке или вразнобой, только по руке, сидя, стоя, отыгрывая и т.д.;
3. Участники высказываются, и тренер резюмирует слова каждого;
4. Подведение групповых итогов с фокусом на общую идею, содержащуюся в большинстве высказываний участников, так и многообразии мнений.

3. Деловая игра

Позволяет **моделировать реальные ситуации** в учебных целях. Мы иллюстрируем определенные явления, механизмы бизнеса, определенные закономерности, процедуры принятия решений. Чаще всего деловые игры направлены на кросс-функциональное взаимодействие.

4. Метафорическая игра

В основе такой игры лежит перенос разработки решения серьезных проблем с реальной ситуации на ее **метафорический аналог**. В качестве метафорического аналога могут браться **сказки, притчи, мифы, легенды, в сюжете которых есть сходная с реальной ситуацией проблематика**, а герои связаны схожими отношениями.

5. Ролевая игра

Метод, который наиболее близко воспроизводит **черты реальной жизни**. В ролевых играх необходимо **решать проблемы и следовать процедурам**, по сути, дублирующим их практическую настоящую деятельность. Ролевая игра предполагает **не менее 2 участников, каждому из которых предлагается провести общение друг с другом из определенной роли**.

Базовые роли в ролевой игре:

Ролевая игра

=

Актив

+

Пассив

+

Наблюдающий

- Актив – тот, кто совершает основное действие в игре;
- Пассив – тот, по отношению к кому будут совершаться действия в игре;
- Наблюдающий – находится вне основного действия игры, смотрит со стороны на происходящее действие и потом описывает, что произошло.

Процесс ролевой игры:

1. Погружение в контекст и выдача четкой инструкции участникам;
2. Выдача описания ролей;
3. Организовывается время на ознакомление с ролями и вопросы;
4. Организовать разыгрывание ситуаций;
5. Провести анализ ситуации: пассив, актив, наблюдающий, остальные тройки.

6. Упражнение

Метод активной отработки, получения, закрепления навыка. Абсолютно не метафоричные старания участников. Целью упражнения является создание представления о некотором методе и **формирование умения его использовать**.

Процесс упражнения:

1. Провести концептуализацию (на этапе теоретической концепции);
2. Индивидуальная, парная, групповая отработка алгоритма;
3. Обратная связь от группы, тренера.

7. Кейс-метод

Метод конкретных ситуаций, **активного проблемно-ситуационного анализа**, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Процесс кейс-метода:

1. Постановка задачи и выдача описания;
2. Групповая работа над решением;
3. Выбор правильного решения;
4. Подведение итогов, анализ, рефлексия.

8. Видеоанализ

Метод, позволяющий отследить **специфические поведенческие реакции и выявить причинно-следственные связи**. А также иногда проще показать минутное видео, чем проводить длинное упражнение. Привязка к общеизвестному персонажу формирует сопричастность к процессу.

9. Анализ видеозаписи участников

Метод, построенный на разборе действий участников по видеозаписи, сделанной в ходе обучения.

10. Арт-метод

Направлен на гармонизацию состояния, и ценен, прежде всего, **процессом создания изобразительного образа**. Практическая часть метода основана на правильной **работе с вопросами**.

11. Открытые пространства

К открытым пространствам на наш взгляд относятся две структуры **Open Space** и **World Cafe**. Подходят они в ситуациях, когда людям предстоит решить комплексную задачу в группе за ограниченный временной промежуток. Открытые пространства помогают высвободить внутреннюю мудрость, творческий и потенциал.

Процесс открытого пространства:

1. Определить одну или несколько тем для обсуждения и закрепить модераторов за ними;
2. Подготовить пространство/определить количество кругов обсуждений и время на каждый круг;
3. Объяснение правил и принципов;
4. Непосредственно проведение метода;
5. Совместное подведение итогов.

12. Генерация идей

Метод, позволяющий найти разные варианты решения проблемы и/или создания принципиально новых идей посредством использования разных способов. **Преимущества метода в том, что разные инструменты делают его максимально гибким и адаптивным для применения.**



Как видишь, методов игрового взаимодействия очень много. Для того, чтобы принять решение, какое из них тебе больше подходит в образовательный блок, важно определить цель – какой этап происходит сейчас в тренинге и зачем необходимо провести игровое взаимодействие; понять, какими **ресурсами** для проведения игрового взаимодействия ты обладаешь (время, пространство, количество участников, материально-техническое обеспечение и др.); ориентироваться на **аудиторию**, для которой ты будешь проводить игровое взаимодействие (ее динамика, состав, возраст, опыт, мотивация). Получается трехуровневый фильтр, который поможет подобрать игру или упражнение, идеально подходящий тебе и твоей конкретной тренинговой ситуации.

Также у нас есть для тебя небольшая подсказка, как еще можно выбрать подходящий метод – его необходимо **апробировать**.

«3 шага, как избежать провала»

Шаг 1. Я был участником /нашел эксперта / тренера-участника выбранного игрового взаимодействия.

Шаг 2. Я обладаю методологией / видами метода / разбором каждого вида игрового взаимодействия.

Шаг 3. Я провел его на фокус-группе.

Мы верим, что эти шаги помогут тебе и придадут уверенности при проведении любых игровых взаимодействий, которые ты планируешь в образовательном блоке.

Любой игровой процесс можно провести:



Таким образом, мы с тобой закрыли этап организации игрового процесса «ДО».

Этап «ВО ВРЕМЯ» начинается с того, что нам необходимо мотивировать аудиторию на участие в игровом процессе. С этим отлично помогает справиться такой инструмент коммуникации, как «Язык пользы».

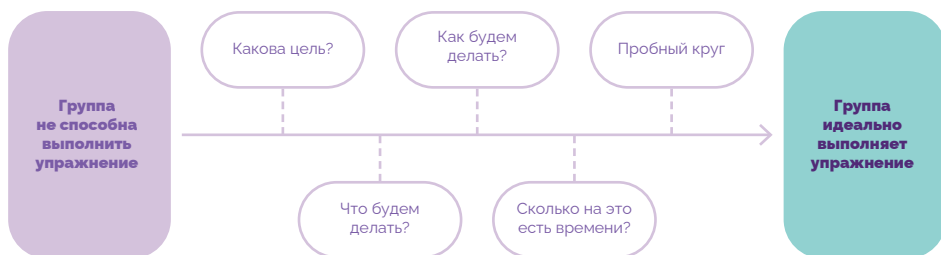
Язык пользы — это речевой инструмент, с помощью которого тренер вводит упражнения. Цель применения «Языка пользы» — это снятие напряжения и сопротивления участников.

Для того, чтобы выстроить Язык пользы необходимы:

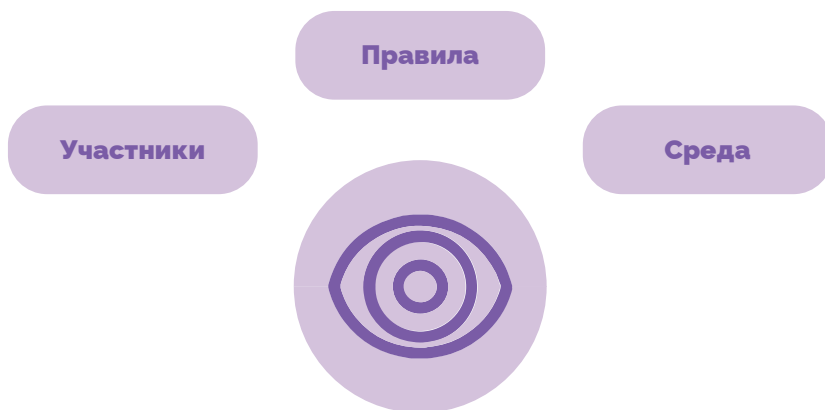
- Четкая и понятная формулировка захода (предложения, вопроса, инструкции);
- Между частями предложений обязательно присутствует связка «для того, чтобы», «что позволит вам», «с целью»;
- Польза должна четко следовать из признака (предложения, вопроса, инструкции);
- Польза должна быть сформулирована в позитивном ключе (отсутствие частицы «не» или противопоставлений);
- Польза должна быть ориентирована на участника и с его позиции, а не с позиции тренера.

Например, ты хочешь провести психогимнастическое упражнение после обеда. Язык пользы для участников может быть сформулирован так: «Предлагаю сейчас нам с вами немного подвигаться после обеденного перерыва для того, чтобы вы могли переключиться после отдыха и вернуться в рабочий настрой, погрузиться снова в контекст группового и образовательного процесса».

Помимо того, что во время игрового процесса тебе необходимо использовать Язык пользы, также важно четко и ясно подавать инструкцию к заданию для группы. В этом тебе поможет схема ниже. Для того, чтобы дать инструкцию тебе необходимо в своей речи ответить последовательно на предложенные вопросы и при необходимости провести пробный круг.



В ходе самого игрового процесса тебе важно сохранять контроль и фокусироваться на том, **что происходит с участниками** – как они себя ведут, что делают, как выполняют задание, что говорят и какие эмоции испытывают; **как соблюдаются правила** и инструкции задания для того, чтобы в нужный момент обеспечить технику безопасности при выполнении и предупредить ошибки у участников в результате выполнения; **что происходит в среде** выполнения задания – как выглядит пространство в процессе, что в нем происходит, удобно ли в нем перемещаться, как пространство «работает» и способствует достижению результата задания.



И как только участники завершат задание, наступит этап «ПОСЛЕ» в игровом процессе. Важно понимать, что участники учатся не внутри процесса, а во время анализа, что с ними произошло и во время интерпретации полученного опыта.



Чтобы полноценно провести анализ игрового процесса необходимо постепенно пройти 4 уровня:

- 1. Шеринг** – процесс снятия эмоционального уровня. Здесь важно выгрузить то, как участники чувствовали себя в процессе, какие эмоции испытывали, насколько им было интересно, комфортно, сложно или легко выполнять задание.

Примеры вопросов: Как вы себя чувствуете по итогам упражнения?
Чтобылосамымпростымсамымсложнымпривыполненииупражнения?
Было ли вам комфортно в процессе выполнения задания; почему?
Как менялись ваши эмоции в процессе выполнения задания?

- 2. Дебрифинг** – процесс снятия поведенческого уровня. Здесь участникам необходимо поделиться тем, что они непосредственно делали, какие игровые действия выполняли, какие результаты получили.

Примеры вопросов: Что происходило в процессе упражнения?
Что вы делали? Что получилось или не получилось? Как вы оцениваете полученный результат задания? Что стало открытием за время выполнения упражнения?

- 3. Параллель с жизнью** – уровень интерпретации. Участникам необходимо поделиться, в каких реальных жизненных ситуациях они могли бы себя также ощущать или выполнять такие же действия, применять инструменты, получать такой же результат своего поведения.

Примеры вопросов: В каких жизненных ситуациях вы обычно ведете себя также, как и в этом упражнении? Как полученный результат задания можно применить в вашей обычной/рабочей деятельности?

- 4. Резюме тренера.** Теперь ты суммируешь высказывания участников, структурируешь и возвращаешь полученные тезисы к цели образовательного блока, состыковываешь их.

Поздравляем, у тебя получилось проанализировать опыт, который получили участники, и приблизить их к достижению образовательных результатов.

Подведем итог:

Мы подробно разобрали каждый этап игрового процесса. На этапе «ДО» мы синхронизировали понятия, разобрали большое число обучающих методов игрового взаимодействия и выявили их отличие от психогимнастик. Важно также помнить, для того, чтобы выбранный нами метод точно помогал достигать образовательных результатов блока, подбор задания должен соответствовать целям, ресурсам и аудитории блока, а также быть подготовленным и апробированным. «ВО ВРЕМЯ» процесса пути назад уже нет и тут надо обращать внимание на то, как мы доносим информацию до группы и грамотно мотивировать участников выполнять задания. Выполнение задания и его результат также сильно зависят от того, как подана инструкция: если ответить на все вопросы алгоритма, то участники с легкостью войдут в любое упражнение. И, конечно же, необходимо заботиться о группе – контролировать ход игрового взаимодействия и при необходимости корректировать участников по пути. Для описания этапа «ПОСЛЕ» повторимся, что группа достигает образовательный результат, получает знание и формирует умение, не во время игрового процесса, а во время анализа случившегося. Поэтому важно соблюдать уровни анализа, проходить их постепенно и задавать нужные вопросы. Когда все это складывается в единый плавный путь игрового

процесса, тебя, как тренера и группы, то случаются те самые заветные «озарения» участников, которые нам так приятно слышать в обратной связи по итогам образовательных блоков.

Вопросы:

- 1.** Что такое игровое взаимодействие?
- 2.** В чем различие игровых методов и обучающих?
- 3.** Какие обучающие методы тебе показались наиболее интересными?
- 4.** В какой позиции ты бы хотел в них побывать – тренера или участника? Почему?
- 5.** Что для тебя стало открытием в этой теме?

8. ПУБЛИЧНЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ

Каким бы качественным не был материал, который подготовил тренер, многое зависит от способности этот материал преподнести. Навык публичных выступлений не всем достаётся от рождения, но переживать об этом не стоит. В этом разделе мы обсудим то, что важно удерживать в фокусе внимания до, во время и после публичного выступления.

ДО выступления важно:

1. Проанализировать целевую аудиторию

Анализ целевой аудитории позволит тебе подобрать оптимальный стиль речи. Узнай, как принято общаться с этой группой. Можно ли тебе быть неформальным в общении или необходимо строго соблюдать нормы делового общения? Можно ли прийти в худи и джинсах или лучше быть в белой рубашке и деловом костюме?

2. Подготовить детальный план тренинга

Помни, что самая лучшая импровизация - это подготовленная импровизация. К тренингу мы всегда готовим структуру, сценарий и визуализацию. О том, как это сделать ты узнал в предыдущих разделах методического пособия.

3. Продумать речь

Мастерство тренера заключается в том, чтобы объяснить сложные темы простым языком. Поэтому мы рекомендуем заранее продумать свою речь, прописать примеры, шутки, истории.

4. Убедиться, что в аудитории есть все необходимо для твоей работы

Если ты работаешь очно, убедись, что аудитория оснащена тем, что тебе необходимо. Проектор, компьютер, флипчарт,двигающиеся стулья. Попроси фотографию пространства или по возможности посети площадку лично.

5. Провести техническое тестирование

Если ты работаешь в онлайн или очно, но тебе необходимо работать с оборудованием (ноутбук, экран, колонки, микрофон, кликер), то мы советуем провести техническую репетицию. Проверь, что все работает корректно, чтобы в момент блока не столкнуться с неприятными сюрпризами.

6. Эмоционально настроиться на выступление

Многие люди испытывают стресс перед публичным выступлением и это абсолютно нормально. Определи способ, который помогает лично тебе настроиться на работу с группой. Тебе могут помочь дыхательные практики, танец под любимую музыку, глоток воды или физическая активность. Тут все индивидуально, прислушайся к себе.

ВО ВРЕМЯ проведения образовательного блока важно:

Контролировать вербалику, невербалику, паравербалику, проксемику. Не пугайся сложных слов, сейчас со всем разберемся.

Канал коммуникации	Как проявляется?	За чем важно следить?
Вербалика	Речь, передача информации с помощью слов	Отсутствие слов паразитов, разнообразие речи
Невербалика	Жесты, мимика, позы	Открытые позы, доброжелательная, располагающая мимика
Паравербалика	Звучание, темп, громкость, интонации	Интонационные акценты в нужных местах, громкость голоса в зависимости от динамики (можно начать говорить тише, чтобы участники прислушалась или наоборот говорить громко и быстро, чтобы поднять динамику)
Проксемика	Положение в пространстве, расстояние между тренером и участниками	Можно сесть на стул наравне с участниками, чтобы настроить их на доверительную беседу, перемещаться по пространству, чтобы держать динамику

ПОСЛЕ проведения блока не забудь собрать обратную связь и проанализировать что получилось хорошо, а над чем еще стоит поработать.

Подведем итог:

Переживать перед публичным выступлением — это нормально. Главное — качественно подготовиться к выступлению и держать фокус на том, как ты преподносишь информацию во время обучения. Не забывай про все каналы коммуникации, которые у тебя есть.

Вопросы:

- 1.** Что важно подготовить до выступления?
- 2.** Какие каналы коммуникации ты теперь знаешь?
- 3.** Во время ближайшего обучения, которое будешь проходить, обрати внимание на тренера. Какие приемы он(-а) использует? Как это отражается на выступлении?
- 4.** Запиши свое выступление на видео и проанализируй его с точки зрения работы всех каналов коммуникации

9. ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ БЛОКОВ

В данном параграфе ты узнаешь несколько ключевых правил по созданию презентации для своего образовательного блока. Презентация станет помощником в выстраивании структуры и логики занятия, поможет сократить время на подготовку блоков, а во время проведения тренинга включит даже самых незаинтересованных участников.

Создание презентации строится на основе 5 простых шагов:

Шаг 1

Определяем цель презентации

Отвечаем на 3 вопроса. Для кого, о чем и для чего мы создаем презентацию. Таким образом мы определим аудиторию, с которой будем работать, поймем необходимое содержание блока и цель.

Например: презентация для «серебряных» волонтеров будет отличаться по стилю и форме содержания от презентации для активистов школьного волонтерского отряда.

Шаг 2

Пишем структуру и сценарий

Создайте пустую презентацию и разложите ключевые моменты по слайдам в виде тезисов, структурируйте и фильтруйте контент, идите от общего к частному и приступайте к оформлению только тогда, когда структура будет ясна и логична.

Шаг 3

Рисуем раскадровки

Определяем как будет выстроен слайд по композиции и какие визуальные образы и элементы будем использовать. Подробнее об использовании визуальных инструментов мы будем говорить ниже.

Шаг 4

Подбираем стиль

Выбираем цвета, шрифты, фотографии и другие элементы, которые создадут необходимое настроение, соответствующее теме, цели и целевой аудитории.

Шаг 5

Собираем в редакторе

Используй те программы, которые удобны для тебя и которые есть на компьютере. Нет необходимости учиться работать в графических редакторах за день или неделю до проведения образовательного блока.

Безусловно, важной составляющей в процессе развития навыка создания качественных презентаций является насмотренность. Анализ, сравнение и оценка различных графических материалов могут помочь в создании собственного уникального стиля. При этом в некоторых сообществах и организациях существуют готовые шаблоны презентаций, собранные профессиональными дизайнерами. Шаблон существенно сокращает время на разработку визуального оформления образовательного блока.

Однако сохраняется необходимость грамотного применения визуальных элементов внутри шаблона презентации. Мы остановимся на четырех основных критериях, на которые следует обращать внимание и рассмотрим несколько правил по оформлению каждого из критериев.

Критерий 1 — Шрифт

Учитывайте размер шрифтов

Не используйте в презентации размер шрифта менее чем 18 пунктов. Предпочтительнее выбирать шрифт в 24 пункта в качестве минимального размера. Это не только позволит заполнить слайд, так что не останется много пустого пространства, но и ограничит количество текста на слайде. Примечание: не все размеры шрифтов одинаковы. Например, визуально текст написанный Times New Roman с размером в 24 пункта будет меньше, чем текст того же размера при использовании шрифта Arial.

Соблюдайте межстрочный интервал

Нет необходимости делать расстояние между строками больше 1-1,5 единиц и меньше этого значения.

Соблюдайте согласованность шрифтов

Будьте последовательными. Придерживайтесь двух, максимум, трех шрифтов для всей презентации. Используйте проверенные сочетания пар шрифтов.

Например, шрифты с засечками позволяют читать любые объемы текста в презентации, а без засечек подходят для большинства объемов текста и акцентов в заголовках и фактах.

Помните про резкий контраст между шрифтом и фоном

Первое и самое главное правило использования шрифтов в презентации — это убедиться, что есть резкий контраст между цветом шрифтов на слайде и цветом фона слайда. Маленький контраст приводит к плохой читаемости.

Критерий 2 — Цвет

Существует мнение, что цвет влияет на восприятие презентации. Сформировано отдельное направление: психология цвета. Так например, зеленый ассоциируется с жизнью, ростом, природой. Желтый с креативностью и идеями. Красный с опасностью и страстью. Синий с искренностью и спокойствием. При этом на значение цвета влияют контекст, среда, личные предпочтения, культура и личность тренера и тема блока.

Чтобы презентация получилась эффектной, необходимо использовать контрастные цветовые сочетания. Белый и черный сочетаются практически со всеми цветами и часто являются дополнительными. При этом необходимо ограничиться тремя цветами, которые будут использоваться во всей презентации. Существует правило 60-30-10:

- 60 % пространства на слайде используется в основном цвете;
- 30 % пространства на слайде используется в дополнительном цвете;
- 10 % пространства на слайде используется акцентном цвете.

Критерий 3 — Иллюстрации

Иллюстрации могут быть двух видов: фотографии и изображения; концептуальные иллюстрации и иконки (в том числе инфографика).

При использовании фотографий приятнее будут смотреться изображения из реальной жизни, а не из стоков.

Концептуальные иллюстрации подбирайте под цветовое сочетание всей презентации и адаптируйте под смысл конкретного слайда. Концептуальные иллюстрации могут передать основной визуальный смысл текста. Иллюстрации и иконки должны быть все в одном стиле. Использование изображений и иллюстраций должно быть обосновано и соответствовать цели, ЦА, содержанию

Добавляя фотографию на слайд, сохраняйте ее пропорции и используйте изображения высокого качества FullHD 1920*1080 и далее, сохраняя соотношение сторон в 16*9 или 4*3 в зависимости от экрана, с которым будете работать на площадке.

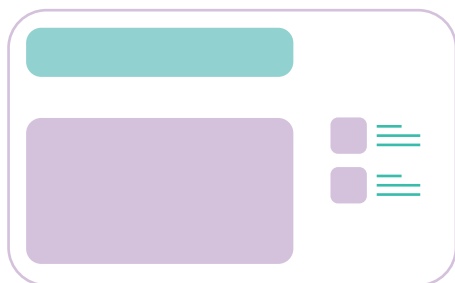
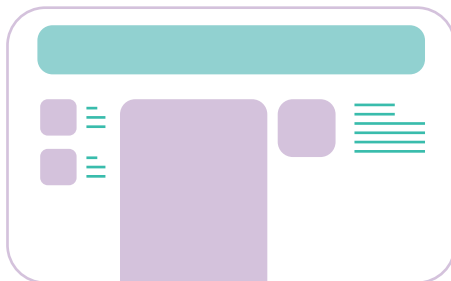
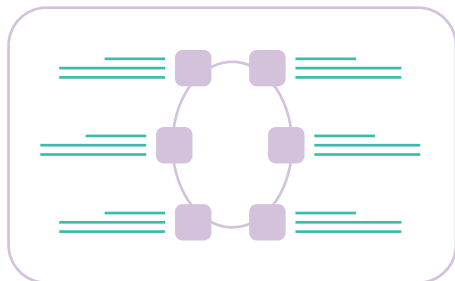
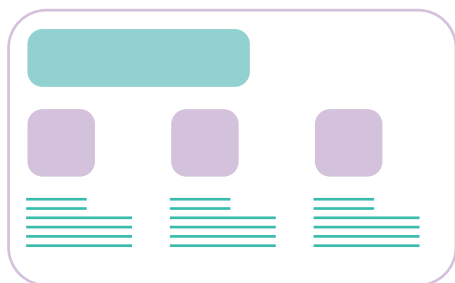
Критерий 4 — Композиция

Для создания визуального баланса необходимо расположить объекты на слайде так, чтобы слайд выглядел сбалансированно, не было пустот и правая или левая часть не были перегружены текстом, иконками или фотографиями.

Все близкие по значению и важности объекты должны быть приведены к одному размеру. это относится и к текстовым блокам, и к рисункам, и к элементам инфографики и к шрифтовым стилям. Если элемента всего два, их массы должны значительно отличаться.

Не выровненные между собой объекты выглядят неряшливо. соблюдайте поля, используйте направляющие как вертикальные, так и горизонтальные. в идеале — сетку. Не менее важно помнить про «воздух» и способность пустоты организовывать пространство вокруг объектов, выделяя их и расставляя акценты.

Примеры расположения объектов на слайде:



Подведем итог:

Пошаговое создание презентации позволяет избежать ошибок в случае изменения дизайна презентации или корректировки структуры образовательного блока. Тренеру необходимо обращать внимание на 4 критерия при оформлении слайдов презентации: шрифт, цвет, иллюстрации и композиция. Следуйте двум правилам: на одном слайде должна находиться одна мысль и одна фотография; в оформлении используйте максимум три шрифта и три цвета.

Вопросы:

- 1.** С чего начинается процесс создания презентации?
- 2.** Какие существуют критерии при оформлении слайдов?
- 3.** Подумай, как критерии, которые описаны выше, используются в реальной жизни в афишах, рекламных плакатах?
- 4.** Почему не обязательно быть дизайнером, чтобы создавать красивые презентации?

10. ПРОСТРАНСТВО ОБУЧЕНИЯ

Одной из важных частей разработки образовательных блоков является составление технического райдера, чтобы группе было комфортно не только умственно в процессе обучения, но и физически.

Технический райдер – это описание всех необходимых технических условий, от которых зависит реализация блока и комфортное состояние всех участников образовательного процесса.

Он может в себя включать:

- описание помещения/зала для проведения образовательного блока: площадь, освещение (естественное/искусственное), стулья, столы, планируемая рассадка, кулеры;
- техническое оборудование: экран, проектор, кликер, звуковая система, микрофон, флипчарт;
- канцелярия: ручки, бейджи, рабочие тетради, фломастеры, бумага цветная и белая, стикеры, скотч малярный и др.;
- регламент образовательного блока.

Также необходимо грамотно подойти к организации рассадки участников, так как это важный аспект для организации коммуникации внутри группы.

Полукруг



Обеспечивает комфортную атмосферу на тренинге. Для мероприятия с небольшим количеством участников – тренинги, консультации, где планируется непосредственное общение докладчика с приглашенными. Предполагается, что статус участников при этом равный.

Класс



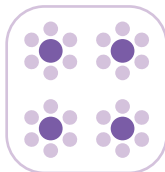
Используется для неинтерактивной лектории или же мастерской, когда нужна рабочая поверхность, и обеспечена видимость и слышимость ведущего. Подходит для конференций, официальных мероприятий, обучающих курсов. Участники располагаются за столами, как за партами и могут комфортно писать, просматривать материалы.

**Театр/
амфитеатр**



Для образовательных блоков с большим количеством участников, для мастер-классов или шоу-лекций. Если ширина зала превышает его длину, то можно расставить стулья полукругом (амфитеатром), при этом улучшается обзор для сидящих с краю гостей.

Банкет



Такая рассадка больше подходит модерации, фасилитаций, микрогрупповых коммуникаций, этапов деловых или интеллектуальных игр. При такой рассадке нужно помнить, что если планируется выступление от организаторов, то оно должно быть коротким, так как много участников сидит к ведущему спиной или полуобом.

Круг



Рассадка кругом – это классика тренинговой работы, форм обратной связи и других малочисленных форматов. Обеспечивается глубокое погружение в коммуникацию между членами группы и позиция ведущего – равный равному. Создает доверительную атмосферу для общения.

Вопросы:

1. Что такое технический райдер?
2. Какие типы рассадки участников существуют?
3. Как можно еще использовать тренинговое пространство?



→ 03

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБУЧАЮЩИХ ПРОГРАММ

1. Исследование целевой аудитории
2. Проектирование образовательных результатов
3. Оценивание и аналитика обучения
4. Проектирование онлайн-обучения

1. ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ

Когда мы составляем программу обучения, самым первым и важным вопросом, который мы должны себе задать, является «Для кого мы делаем обучение?». Здесь мы расскажем о том, как составить портрет целевой аудитории, которую мы ожидаем на нашем обучении, чтобы в дальнейшем выстраивать программу под реально существующий запрос.

Целевая аудитория (ЦА) — это люди, которые объединены общими признаками в рамках поставленной цели исследования. Программный руководитель обучения перед созданием программы для улучшения ее качества занимается исследованием, чтобы лучше понимать, что и для кого будет проведено, зачем тот или иной образовательный блок программы нужен участникам, заказчикам.

Сегментирование целевой аудитории — это разделение целевой аудитории для обучения на группы и подгруппы. Разбивая целевую аудиторию на сегменты, программный руководитель и тренеры получают возможность подготовить обучающие материалы индивидуально под каждую выбранную группу и повысить результативность обучения.

Одна из методик сегментации — 5W Шеррингтона. Нужно ответить на пять вопросов, с помощью которых составляется психологический портрет аудитории. Методика позволяет глубже понимать проблемы и боли каждого сегмента, чем обычное разделение по полу, возрасту, месту жительства и другим признакам.

What? (Что?) — определяет тип образовательного блока, который нужен заказчику (либо нам, как программным руководителям) под выбранную целевую аудиторию. Например, тренинг по тайм-менеджменту для тим-лидеров волонтерского корпуса регионального форума.

Who? (Кто?) — дает основную информацию о представителях целевой аудитории. Здесь необходимо указать пол, возраст, географию проживания, уровень дохода и другие важные признаки будущего участника.

Why? (Почему?) — указывает причину, по которой заказчик хочет реализации данной обучающей программы, а у участника есть потребность в обучении по выбранной теме. Важно правильно выявить и обо-

значить мотивацию заказчика и участника, а также проблему, которую он желает решить с помощью обучения.

When? (Когда?) — время, когда заказчик готов реализовать обучение, а участникам удобно и актуально обучаться.

Where? (Где?) — показывает, где и каким образом будут применять знания участники.

Подведем итог:

Понимание аудитории на первых этапах создания обучающей программы помогает сделать ее более ориентированной на поведение участников, их запросы, а также помогает в дальнейшем подобрать те инструменты обучения, которые будут максимально удерживать внимание участников и способствовать достижению запланированных целей.

Вопросы:

1. Что такое целевая аудитория?
2. Зачем сегментировать целевую аудиторию?
3. Как ты обычно анализируешь аудиторию перед обучением?

2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Если образовательный результат такой значимый компонент создания обучения, то как нам описать его так, чтобы он максимально помогал в проектировании обучающей программы? Главное — сделать его конкретным. Одна из сложностей в проектировании образовательных результатов — расплывчатость формулировок.

По мнению Дж. Гилберта образовательный результат должен соответствовать следующим шести параметрам:

1. **Релевантный:** он должен быть основан на конкретном, значимом целеполагании.

2. **Недвусмысленный:** четко описывает с точки зрения деятельности конкретный целевой результат.

3. **Выполнимый:** достичь этого образовательного результата действительно возможно:

а) в пределах того времени, которое есть у обучающихся;

б) из той точки, из которой обучающиеся стартуют.

4. **Непротиворечивый:** разные части образовательного результата не должны противоречить сами себе.

5. **Наблюдаемый:** должен быть способ измерить прогресс в достижении цели в конкретной обозреваемой деятельности.

6. **Измеряемый:** образовательный результат должен включать указание на приемлемый уровень успеваемости со стороны учащегося.

Первым классифицировал образовательные результаты Бенджамин Блум и чаще можно встретить название «таксономия Блума». Оно исходит из того, что более «простые» когнитивные процессы, такие как распознавание фактов и запоминание, перетекают в более «сложные» — анализ, оценивание или создание нового знания с помощью синтеза предыдущего.



1 уровень – Знание

Эта категория обозначает запоминание и воспроизведение изученного материала. Подразумевается, что обучающийся может извлечь из памяти ту или иную информацию — как ее частичные составляющие: факты, определения, так и целостные теории.

2 уровень – Понимание

Более сложный уровень познания, чем просто запоминание. Показателем понимания изученного может служить способность преобразовывать информацию из одной формы в другую, интерпретировать материал (объяснить своими словами).

3 уровень – Применение

Эта категория обозначает умение использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях. Одно дело — знать правила «в теории», другое же — использовать их на практике, в деятельности.

4 уровень – Анализ

Эта категория обозначает умение разбить материал на составляющие части так, чтобы ясно выступала его структура. Сюда относятся: выявление частей целого, определение взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого.

Учебные результаты характеризуются более высоким познавательным уровнем, чем понимание и применение: они требуют не просто понять материал, но и разобраться в его строении и структуре.

5 уровень – Синтез

Эта категория обозначает умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной. Например, это какой-то продукт, артефакт, доклад, выступление, презентация, иллюстрация — то, что упорядочивает имеющийся материал или его части.

6 уровень – Оценка

Здесь подразумевается не просто умение создать новое, но и вынести суждение, оценить созданное или существующее. Эта категория включает способность оценить значимость, аргументировать ее, опираясь на конкретные критерии. Оценивание предполагает достижение учебных результатов всех предшествующих категорий.

Подведем итог:

Почти всю книгу мы говорим о заветных образовательных результатах, от которых зависит все. От того, как четко мы сформулируем финальную картинку, которую хотим увидеть по итогам блоков, от того, насколько четко мы опишем измененную модель поведения участника, будет выстраиваться весь путь обучения для всех заинтересованных в нем сторон. Именно понятный и ясный образовательный результат делает обучение наиболее эффективным и, самое важное, полезным.

Вопросы:

- 1.** Каким принципам должен соответствовать образовательный результат?
- 2.** Какие уровни образовательных результатов выявил в своей таксономии Б. Блум?
- 3.** Какие уровни результатов по таксономии Блума ты планируешь чаще всего в обучении? Почему?

3. ОЦЕНИВАНИЕ И АНАЛИТИКА ОБУЧЕНИЯ

Один из вечных вопросов обучения – как понять, было ли оно эффективным?

Одной из самых известных моделей оценки эффективности обучения является модель Киркпатрика. Ее разработал в середине 50-х годов профессор Дональд Киркпатрик. Эта модель позволяет объективно оценить программу обучения и ее ценность для заказчика.

Модель представляет собой несколько уровней оценки эффективности обучения. Давай посмотрим на них:

1 уровень — Реакция

Понравилось ли обучение участникам? Этот уровень касается только эмоций и впечатлений участников. Например, было ли тим-лидерам в процессе обучения интересно, комфортно.

2 уровень — Обучение

Какие знания и навыки были усвоены? Насколько хорошо? Этот уровень касается результата обучения, который мы можем оценить непосредственно в процессе.

Например, может ли участник рассказать об основных направлениях волонтерской деятельности или провести и провести игру на знакомство для команды волонтеров.

3 уровень — Поведение

Применяются ли полученные знания и навыки на практике? Этот уровень выходит за рамки проведенного обучения и касается того, смогли ли участники изменить свое привычное поведение в реальных задачах. Например, стал ли тим-лидер заранее готовить план информационных собраний или смогли ли волонтеры справиться с конфликтом на площадке.

4 уровень — Результаты

Какое влияние обучение оказало на организацию в целом? Этот уровень призывает нас мыслить масштабно.

Например, как повлияло на волонтерский центр университета то, что я обучил их работать с конфликтами на площадке? Может это позволило улучшить уровень удовлетворенности гостей мероприятия?

Важно, что мы не просто оцениваем результаты постфактум. Мы заранее планируем их, согласовываем результаты с заказчиком обучения и определяем инструменты измерения.

Давайте поговорим о том, какие инструменты измерения эффективности можно применять для каждого из уровней?

1 уровень — Реакция

Цель исследований первого уровня — получить обратную связь от участников. Понравился ли им тренинг/курс? Пригодился в работе? С помощью этой информации тренер сможете понять, какие учебные материалы нравятся вашим участникам, а какие стоит улучшить.

Для оценки реакции участников подойдут:

- живые интервью;
- распечатанные опросники и анкеты;
- онлайн-опросы и формы обратной связи.

Примеры вопросов для оценки реакции:

- Что вам больше всего понравилось в обучении?
- Была ли полученная информация для вас новой?
- Насколько она актуальна и применима в вашей работе/ жизни?
- Были ли тренинг/курс увлекательным?
- Насколько хорошо было организовано и проведено обучение?
- Сталкивались ли вы с трудностями при прохождении тренинга/курса?
- Что можно было бы улучшить?

2 уровень — Обучение

На этом уровне тренер оценивает, как участники усвоили знания и что вынесли из тренинга/курса. Для проверки знаний используйте:

- Письменные экзамены;
- Онлайн-тесты и опросы;
- Практические задания во время образовательного блока.

3 уровень — Поведение

После проверки знаний важно узнать, применяются ли они на практике. Используют ли участники/сотрудники то, чему научились?

Для оценки изменений в поведении обученных участников/сотрудников можно использовать:

- интервью с заказчиками;
- заполнение наблюдательных листов;
- наблюдение на мероприятиях, собраниях;

4 уровень — Результаты

Обычно этот показатель напрямую зависит от целей, которые вы ставили перед началом обучения. Важно понять, какую желаемую метрику собирает заказчик обучения.

Например, вы условились, что обучение, которое вы проводите, должно обеспечить высокую оценку мероприятия со стороны гостей. Тогда вам с заказчиком необходимо создать анкету, через которую вы проведете измерение.

Подведем итог:

Оценивание и аналитика позволяют тебе самостоятельно учиться и развивать свои навыки тренера. Обратная связь от участников, безусловно, является важным, но не единственным инструментом оценки. Советуем не полагаться только на мнение участников, но и просить оценки со стороны профессионального сообщества.

Вопросы:

- 1.** Как можно оценить эффективность изменения поведения?
- 2.** Какие еще инструменты оценки эффективности обучения ты видел или знаешь?
- 3.** Почему необходимо оценивать эффективность обучения?

4. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ

2020 год и пандемия COVID-19 бросили большой вызов сфере образования. Всем специалистам пришлось проводить обучение в онлайн формате. И не просто проводить, а поддерживать эффективность обучения и вовлеченность обучающихся.

Выстроить сбалансированную программу обучения в онлайн нам помогает концепция кибергогики – направление знаний об онлайн обучении. Суть концепции заключается в том, чтобы удерживать в фокусе внимание 3 ключевые составляющие – когнитивную, социальную и эмоциональную.

Когнитивная составляющая — это все, что касается самого материала обучения. То, что обеспечивает ключевую пользу для участника.

Социальная составляющая — это все, что позволяет участникам ощущать причастность к группе.

Эмоциональная составляющая — это все, что побуждает участника вовлекаться, испытывать эмоции. Это своеобразные эндорфиновые маячки, которые встречаются участнику на протяжении обучения и поддерживают его интерес.

Что же может поддерживать эти составляющие внутри онлайн обучений?

Когнитивный компонент	Социальный компонент	Эмоциональный компонент
<ul style="list-style-type: none">• Мини-лекции• Тесты, опросы• Презентации от участников• Решение кейсов• Разбор видео• Постсопровождение, раздаточные материалы• Мозговой штурм• Ролевые игры	<ul style="list-style-type: none">• Чаты• Комнаты• Работа на общих досках• Командные викторины и опросы	<ul style="list-style-type: none">• Видео• Мемы• Гифки в презентациях• Музыка в перерывах• Истории от тренера• Разминки• Использование реакций, эмоджи

Главный вывод – при разработке онлайн обучения убедись, что когнитивная, социальная и эмоциональная составляющие находятся в фокусе твоего внимания и заранее заложены в программу.

Есть и другие трудности с которыми может столкнуться тренер при проведении обучения в онлайн формате. Ниже ты можешь найти таблицу, где представлены трудности и инструменты их профилактики.

Трудности	Пояснение	Решения
<p>Технические трудности</p>	<p>Участники выпадают из комнат, если их соединение потеряно, не могут воспользоваться ссылками, не слышат или не видят друг друга.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить технические репетиции обучения; • Проводить инструктаж перед началом обучения; • Направлять памятки о технических аспектах обучения; • Пригласить на обучение напарника, который мог бы выполнять роль технического специалиста; • Проверять с участниками исправность камер и микрофонов заранее.
<p>Автономность и анонимность участников</p>	<p>В онлайн формате тренер не видит, чем занимаются во время обучения и даже не всегда знает кто его участники.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Уделять время знакомству и нетворкингу; • Если группа маленькая — настаивать на включении камер; • Просить подписываться своими реальными именами и фамилиями; • Просить ставить в профиль реальные фотографии; • Устраивать переключку в чате.

Трудности	Пояснение	Решения
<p>Высокая плотность обучения</p>	<p>Ту программу, которая идет в живую 8 часов в онлайн мы пытаемся ужать до 4 часов. Таким образом нагрузка на участников становится достаточно высокой.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Чередовать теорию и практику; • Делать перерывы; • Поддерживать разнообразие форматов.
<p>Гипо-динамичность</p>	<p>Участники во время обучения прикованы к стулу и компьютеру, мало двигаются и физически устают.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Делать паузу на физическую активность; • Выполнять упражнения вместе с участниками; • Предлагать в перерыве изменить что-то в пространстве, чтобы стало комфортнее.
<p>Отсутствие культуры онлайн обучения</p>	<p>Несмотря на то, что большое количество людей имеют опыт обучения в онлайн, не все до сих пор понимают норм участия.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вставлять шуточные советы о том, как нужно и не нужно обучаться в онлайн; • Вводить правила участия и отслеживать их исполнение; • Поощрять тех, кто соблюдает правила.

Часто для воплощения наших тренерских задумок нам не хватает инструментов, которые находятся в аудитории под рукой. В таком случае нам на помощь приходят цифровые платформы.

В Приложении 8 мы собрали для тебя несколько инструментов, которые сами используем в работе. В каждой из этих платформ есть достаточный бесплатный функционал, который позволит работать с ключевыми инструментами.

Подведем итог:

В онлайн обучении важно создавать те же компоненты, которые присутствуют и в очном обучении - полезный материал, общение и эмоции.

Вопросы:

1. Какие компоненты в онлайн обучении важно поддерживать?
2. Как поддерживать каждый из компонентов?
3. Запишись на интересный для себя вебинар. Проанализируй, поддерживает ли тренер все компоненты? За счет чего он(-а) это делает?



→ 04

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ ВОЛОНТЕРОВ

1. Уровневые программы подготовки
2. Общие и функциональные инструктажи

1. УРОВНЕВЫЕ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ

Ресурсный центр «Мосволонтер» ежегодно проводит программы развития компетенций для волонтеров, организаторов волонтерской деятельности, представителей некоммерческих организаций и органов исполнительной власти с целью популяризации волонтерской деятельности, формирования общего информационного поля и культуры добровольчества в Москве.

«Мосволонтер» имеет свою линейку программ по развитию компетенций волонтеров, которая разработана на основе предполагаемой траектории развития потенциального волонтера и рассчитана на несколько уровней сложности. Каждая программа по развитию компетенций имеет четкую целевую аудиторию, цель и перечень тем обучения.

Мы стремимся поддерживать и сопровождать жителей города Москвы в сфере добровольчества на всех ключевых уровнях жизнедеятельности: школа, колледж, вуз, трудовая профессиональная деятельность, пенсионный возраст. Это стремление в том числе отражается и в линейке программ по развитию компетенций волонтеров.

Программы обучения волонтеров можно разделить на условные уровни подготовки:

- для начинающих волонтеров;
- для тим-лидеров и менеджеров;
- для организаторов волонтерской деятельности (координаторов);
- для тренеров-волонтеров.

Подразделение на уровни обусловлено наличием разного опыта у участников программ обучения. Так, например, начинающему волонтеру без опыта волонтерской деятельности будет трудно погрузиться в суть программы для организаторов волонтерской деятельности.

Еще один важный аргумент в пользу разделения программ по уровням — возможность для волонтера в начале своего пути выстроить четкую траекторию развития, по которой он будет двигаться. Волонтерам очень важно иметь понимание того, что им есть куда расти, чтобы всесторонне развивать компетенции, необходимые для эффективного осуществления волонтерской деятельности.

1. Программы для начинающих волонтеров

Проводятся с целью знакомства участников с основами добровольчества: понятиями «волонтер» и «волонтерство», историей становления и развития добровольческого движения, нормативно-правовыми актами,

регламентирующими волонтерскую деятельность, целями и принципами волонтерской деятельности, правами и обязанностями добровольцев, направлениями волонтерской деятельности — все это является определенным фундаментом, без которого крайне трудно представить начинающего добровольца.

Выделим в отдельную категорию обучающихся школ. Для них целесообразно проведение коротких интерактивных занятий, посвященных тематике волонтерства, различные «Добрые уроки», на которых они могут познакомиться с теорией и применить полученные знания на практике прямо в классе. Для аудитории постарше можно проводить очную программу, на которой подается более глубокий материал, однако такие программы также не обходятся без интерактивных форм взаимодействия. Привлекать новую аудиторию в волонтерское сообщество гораздо эффективнее с помощью интересной подачи теоретического материала и его последующей отработки на практике.

2. Программы для тим-лидеров и менеджеров

Пользуются большой популярностью среди волонтерского сообщества. Именно на этих программах проходит подготовка будущих управленцев на волонтерские события. Выполнять роль управленца — задача масштабная и интересная, но, в то же время, и сложная. Поэтому, для того, чтобы подготовить тим-лидеров и менеджеров, требуется больше времени.

В рамках программы подготовки большое внимание уделяется знакомству участников с моделью компетенций тим-лидера и менеджера и постепенному развитию каждой компетенции. Поскольку тим-лидеры и менеджеры управляют и координируют группы волонтеров, им необходимы управленческие навыки и навыки, позволяющие наладить коммуникацию в группе, четко ставить организационные задачи и способствовать успешной реализации волонтерских функций.

Среди основных компетенций тим-лидеров и менеджеров можно выделить такие как: управление группой людей, IT-компетенции, навык публичного выступления, навык работы с информацией, навык эффективной коммуникации, командообразование, организация и проведение инструктажей, мотивация окружающих, цифровой этикет, формирование и предоставление обратной связи.

Длительность программ обучения управленцев больше, чем для начинающих волонтеров, поскольку участникам необходимо подробно разобрать каждую компетенцию и быть готовым к ее освоению

для последующей реализации своей роли. Исходя из длительности программы, часть ее блоков может быть переведена в онлайн-формат для удобства участников.

3. Программы для организаторов волонтерской деятельности

Представляют собой подготовку руководителей волонтерских объединений, отрядов, центров и корпусов. Программа предусматривает ознакомление с процессом организации волонтерской деятельности с нуля, поскольку многие руководители не имеют опыта в создании эффективно функционирующего волонтерского объединения. Именно поэтому в рамках обучения дается алгоритм основных последовательных действий, которые необходимо совершить для организации волонтерской деятельности.

На программе участники знакомятся с инструментами, которые будут полезны организаторам. Среди таких инструментов можно выделить: привлечение волонтеров, мотивация добровольцев на участие в волонтерской деятельности, поощрение волонтеров как инструмента их вовлечения в волонтерскую деятельность, принципы сопровождения волонтеров, виды подготовки добровольцев. Обучение рекомендуется проводить в формате, как минимум, однодневного интенсива с элементами интерактивных форм взаимодействия с участниками.

4. Программа для тренеров-волонтеров

Проводится для той части волонтерского сообщества, которая имеет разнообразный опыт волонтерской деятельности и желает поделиться им с менее опытной волонтерской аудиторией. Данное обучение направлено на формирование сообщества тренеров-волонтеров, готовых к организации и проведению интерактивных занятий в сфере добровольчества.

В программу подготовки тренеров-волонтеров могут входить такие темы, как неформальное образование в добровольческой деятельности, выбор темы демо-тренинга в сфере добровольчества, создание образовательных продуктов, управление групповой динамикой, личность тренера-волонтера, визуализация интерактивных занятий, игротехника, публичные выступления. Освоение тренерских компетенций — непростая задача, поэтому длительность программы может варьироваться вплоть до двух недель с использованием как очного, так и онлайн-форматов обучения.

Подведем итог:

Современные обучающие продукты — это одна из популярных и эффективных форм взаимодействия волонтеров. В их число входят волонтерские обучающие программы, которые подразделяются на уровни подготовки и развивают «гибкие» навыки, имеющие ценное значение как для личностного, так и для будущего профессионального роста.

Вопросы:

1. В чем польза разделения на уровни программ подготовки волонтеров?
2. Чем отличаются друг от друга различные программы подготовки волонтеров?
3. Почему важно обучать волонтеров в рамках регулярных программ?



2. ОБЩИЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ИНСТРУКТАЖИ

Обучение волонтеров чаще всего направлено на формирование и развитие у них определенных навыков, необходимых для выполнения того или иного функционала. Подготовка может проходить в различных видах, таких как, например, «живой» инструктаж, периодическое обучение в течение года или наставничество.

«Живой» инструктаж проводится в очном формате незадолго до мероприятия (не раньше, чем за неделю до события) или же за день до его начала. На таких очных встречах волонтерам рассказывают подробности о мероприятии: суть мероприятия, место проведения и его особенности, разновидности зон с активностями на площадке проведения, где волонтеры будут задействованы, какие функции волонтерам будет необходимо выполнять.

Периодическое обучение в течение года, скорее, больше применимо к волонтерским центрам, а не волонтерским корпусам, поскольку волонтерский центр — это постоянно функционирующая организация, и волонтерам, которые являются частью центра, необходимо регулярно пополнять свои знания и развивать свои компетенции. Подобный формат обучения также благоприятно сказывается на членах волонтерского объединения, поскольку, как уже говорилось выше, процесс обучения мотивирует волонтеров, формирует пространство общих ценностей, помогает выстроить личные и рабочие приоритеты, поддерживает командный дух.

Наставничество — формат подготовки волонтеров с использованием индивидуального подхода к каждому волонтеру, при котором опытный волонтер закрепляется за начинающим волонтером и помогает ему сформировать свой индивидуальный план развития. Важно, что в рамках наставничества учитываются конкретные особенности волонтера.

Среди видов подготовки волонтеров, помимо вышеперечисленных, выделяют и такой, который имеет наибольшее распространение в волонтерском сообществе. Речь идет о функциональном инструктаже, который вобрал в себя элементы «живого» инструктажа и функционального обучения. Его суть заключается в том, что за относительно небольшой промежуток времени погрузить волонтеров в основы волонтерской деятельности и функциональные обязанности волонтеров конкретной функции на мероприятии.

Данный вид подготовки пользуется спросом по той простой причине, что, зачастую, время на подготовку волонтеров сильно ограничено. Тем не менее, крайне важно не только проговорить с волонтерами

все самые ключевые аспекты самого мероприятия, но и дать основные инструкции по тому, как осуществлять конкретно свою функцию на мероприятии.

Функциональные инструктажи проводятся как отдельно для каждой функции, так и для всех функций одновременно. Это делается для того, чтобы каждый волонтер имел представление не только по своим задачам, но и по задачам других волонтеров, чтобы в случае форс-мажорных обстоятельств он смог заменить волонтера на другой функции.

На таких встречах проходит знакомство с функционалом каждой волонтерской группы, событием и ключевой информацией, необходимой для выполнения добровольческих задач. Не стоит забывать, что волонтерам необходимо предоставить возможность задать интересующие вопросы, а также познакомить их со своими тим-лидерами.

Подведем итог:

Общие и функциональные инструктажи — один из видов подготовки волонтеров, который удобен с точки зрения эффективности достижения результата, а также минимальных временных и ресурсных издержек на его реализацию. На инструктаже волонтеры за короткий промежуток времени получают всю необходимую информацию для успешного осуществления своих функций на событиях.

Вопросы:

- 1.** На что чаще всего направлено обучение волонтеров?
- 2.** Какие существуют виды подготовки волонтеров?
- 3.** Что общего между функциональным обучением и функциональным инструктажем?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тренер в волонтерской деятельности является одним из самых важных людей в процессе организации системной добровольческой деятельности. Сегодня практически каждый день по всей стране совершаются десятки, а может и сотни добрых дел и каждое из них так или иначе делает мир вокруг лучше.

Профессиональные специалисты в области подготовки добровольцев позволяют повышать качество волонтерской помощи, помогают развеивать мифы о добровольчестве, самостоятельно распространяют ценности волонтерства среди населения.

Мы верим, что каждый, кто прочел методическое пособие и готов дальше развивать волонтерство и неформальное образование, сможет сделать мир вокруг себя чуть лучше.

Предлагаем двигаться только вперед, знакомиться, развиваться и набирать опыт вместе с сообществом Волонтеров Москвы.



ГЛОССАРИЙ

Андрагогика — наука об обучении взрослых.

Благополучатели — лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей и (или) помощь от волонтеров.

Волонтер (доброволец) — физическое лицо, осуществляющее в свободное от работы/учебы время добровольную, социально направленную, общественно полезную деятельность без получения денежного или материального вознаграждения (кроме случаев возможного возмещения, связанных с осуществлением добровольческой деятельности затрат).

Волонтерство (добровольческая деятельность) — добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и /или оказания услуг в интересах получателей помощи добровольца.

Волонтерская организация — некоммерческая организация в форме общественной организации, общественного движения, общественного учреждения, религиозной организации, ассоциации (союза), фонда или автономной некоммерческой организации, которая осуществляет добровольческие программы и проекты, привлекает на постоянной или временной основе добровольцев к осуществлению добровольческой деятельности и осуществляет руководство их деятельностью.

Волонтерская программа — программа, которая описывает все этапы и циклы управления волонтерской деятельностью в организациях и учреждениях.

Волонтерский корпус — группа волонтеров, сформированная для решения волонтерских задач конкретного события или мероприятия.



Волонтерский отряд — добровольное объединение волонтеров в общеобразовательной организации, которое реализует на регулярной основе волонтерские проекты, организует системную деятельность добровольцев.

Волонтерское движение — совокупность волонтерских отрядов, действующих в общеобразовательной организации и оказывающих добровольческую помощь нуждающимся в ней людям и/или организациям.

Групповая динамика — совокупность внутrigрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы.

Заказчик — это человек, предоставивший вам заказ на проведение образовательного блока, или руководитель организации/проекта, для которой ты проводишь обучение.

Игровое взаимодействие в тренинге — символическая деятельность, решающая конкретные прикладные личностные и групповые задачи тренинга, которая моделирует и преобразует реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, структуры и времени и под руководством тренера.

Компетенции — выраженная и доказанная способность применять свои знания и умения. Компетенция выражается в готовности (экзистенциальная характеристика, интегрирующая в себя волю, способность ставить и удерживать цель, психофизический базис, позволяющий начинать действовать и стремиться к достижению цели) или способности (владение способом деятельности, а в развитой форме – порождение способов в соответствии с конкретными ситуациями и задачами) к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных проблемных ситуациях. Она проявляется в личностноориентированной деятельности и характеризует способность человека реализовывать свой человеческий потенциал для какой-либо деятельности. Также компетенция определяет меру включенности участника в практику и его возможности осуществлять в ней значимые субъектные действия. Соответственно, продуктивное включение участника в практику и обеспечение качественной рефлексии по отношению к процессу включенности есть деятельностное и конкурентное преимущество конкретной образовательной программы.

Концепция образовательного блока — основной замысел, изложенный в целях, задачах и принципах реализации образовательного блока.

Координатор волонтерского корпуса — специалист, который координирует работу менеджеров, тим-лидеров и волонтеров, задействованных на объекте мероприятия.

Личная книжка волонтера (ЛКВ) — это система записи и учета достижений волонтеров в программах добровольческой деятельности.

Менеджер волонтерского корпуса — волонтер, ответственный за координацию и контроль тим-лидеров и волонтеров. В задачи менеджера входит обеспечение комфортных условий для волонтерского корпуса, благоприятное качественное взаимодействие волонтеров и участников мероприятия, популяризация волонтерской деятельности в городе.

Метод обучения — это способ взаимодействия между тренером и участником, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения.

Метод активного обучения — это совокупность действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающего условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

Неформальное образование — не является результатом обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и обычно не ведет к получению сертификата о его прохождении. Но оно является структурированным (имеет образовательные цели, время обучения и способы поддержки). Неформальное образование предполагает намерение учащегося достигнуть образовательных результатов. В России понятие «неформальное образование» несет в себе оттенок противопоставления «формальному образованию», понимается как альтернативное, контркультурное, чаще всего более прогрессивное, новаторское. При этом к ряду практик, определяемых в России как «неформальное», инновационное, альтернативное образование, не подходит определение ЮНЕСКО, поскольку программы достаточно структурированы, спланированы и предполагают выдачу сертификата.

Подготовка(обучение)волонтеров — процесс целенаправленного развития компетенций, теоретической и практической подготовки волонтеров к предстоящему мероприятию и возложенным на них функциям.

Образовательные результаты — это ожидаемые и измеряемые конкретные достижения участников, выраженные на языке знаний, умений, навыков, способностей, компетенций, опыта, они описывают, что должен будет в состоянии делать участник по завершении всей или части образовательной программы/модуля/курса

Обучение через опыт — это процесс, во время которого участники приобретают знания и навыки, которые потом применяют в повседневной деятельности.

Организаторы добровольческой деятельности — некоммерческие организации, в том числе государственные и муниципальные учреждения и физические лица, которые привлекают на постоянной или временной основе добровольцев к осуществлению добровольческой деятельности и осуществляют руководство их деятельностью.

Презентация образовательного блока — это слайды, которые последовательно следуют за логикой образовательного блока и визуально поддерживают его.

Сегментирование целевой аудитории — это разделение целевой аудитории для обучения на группы и подгруппы. Разбивая целевую аудиторию на сегменты, программный руководитель и тренеры получают возможность подготовить обучающие материалы индивидуально под каждую выбранную группу и повысить результативность обучения.

Структура образовательного блока — это схема того, как будет проходить обучение: определение содержания обучения и поэтапный процесс его проработки. Шаблон структуры образовательного блока представлен в Приложении 1.

Сценарий образовательного блока — это подробное и последовательное описание всех блоков программы с прямой речью и детальным описанием всех механик в образовательном блоке. Шаблон сценария образовательного блока представлен в Приложении 2.

Технический райдер — это описание всех необходимых технических условий, от которых зависит реализация блока и комфортное состояние всех участников образовательного процесса.

Тренер — это человек, который занимается формированием и развитием навыков и модели поведения для изменения результата действий.

Тренинг неформального образования — образовательный формат, реализующийся тренером неформального образования с соблюдением принципов неформального образования Совета Европы и ЮНЕСКО. Его отличительными особенностями являются: целостный подход к участнику (работа на когнитивном, социальном и эмоциональном уровнях), обучение через опыт (модель цикл Колба), выстраивание горизонтальных, равных отношений между участниками и тренером, позиционирование тренера как фасилитатора, обеспечение условий психологической безопасности и принятия, соблюдение ценностей культурного и мировоззренческого многообразия и толерантности, фокус образовательного процесса на потребностях, запросах и интересах участников, оценка образовательных результатов через процедуры рефлексии.

Тренерское сообщество — это та команда тренеров, в которую тыходишь, или глобальное сообщество тренеров неформального образования.

Тим-лидер волонтерской команды — координатор небольшой группы волонтеров, решающих одну из функциональных задач. Назначается из числа опытных добровольцев и является первичным звеном структуры управления волонтерами.

Функция волонтера — функциональные обязанности волонтера на мероприятии, а также направление деятельности организатора мероприятия, характеризующееся специфическими задачами, в рамках которых действует волонтер.

Целевая аудитория (ЦА) — это люди, которые объединены общими признаками в рамках поставленной цели исследования. Программный руководитель обучения перед созданием программы для улучшения ее качества занимается исследованием, чтобы лучше понимать, что и для кого будет проведено, зачем тот или иной образовательный блок программы нужен участникам, заказчикам.

Эксперт — выступает «от имени» конкретного типа практик, способный осмыслить и обобщить свой и чужой практический опыт в соотношении с теоретическим и фактическим знанием. Эксперт оценивает деятельностные пробы участников с точки зрения практических знаний, дает рекомендации по улучшению деятельности участников и ее результатов на следующем этапе их практических проб; также эксперт может выступать в качестве педагога-мастера, являющегося

специалистом в какой либо сфере деятельности или практике и организующего освоение учениками основных задач, принципов, приёмов, методов этой сферы деятельности или практики, в том числе в ходе работы над собственным проектом или продуктом.

Язык Пользы — это речевой инструмент, с помощью которого тренер вводит упражнения. Цель применения «языка пользы» — это снятие напряжения и сопротивления участников.

Hard skills — навыки, к которым относят профессиональные, технические навыки, легко поддающиеся наблюдению, измерению и наглядной демонстрации. К этой категории относится, например, навык слепой печати, владения английским языком, управления автомобилем и т.д. Понятие «hard skills» соответствует техническим или административным процедурам, которые присутствуют в деятельности (программирование, работа с оборудованием, управление процессами и т.п.).

Soft skills — это навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. К данной группе относятся коммуникативные и управленческие навыки, например: установление отношений, работа в команде, слушание и понимание собеседника, проведение переговоров, навыки убеждения, ораторское искусство, проведение презентаций, ведение дискуссий, решение проблем, принятие решений, лидерство, обучение других, мотивирование, создание эффективных команд с учетом культурных различий, разрешение конфликтных ситуаций и т.д. Понятие «soft skills» связано с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой, то есть «мягкие» (по-другому – «социальные») навыки в равной степени необходимы как для повседневной жизни, так и для работы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверков М.С., Вишневская Е.А., Глухов П.П., Попов А.А. Атлас практик неформального образования – М.: НКЦ Образование, 2021. – 158 с.
2. Атлас форматов совместной работы. Версия 0.1 [Электронный ресурс] – Режим доступа: // URL: <https://ntinews.ru/upload/iblock/6fa/6faa1869a00abecsc4e511ed03559645a3.pdf> (дата обращения:17.10.2022).
3. Богдазевич А., Иванова О., Назина А., Степанов М. Тренер – группа – семинар: другой путь образования молодежи. – Берлин.: MitOst 21, 2009. – 138 с.
4. Голышев Г., Поплавская К., Ерошина Ю., Михеева Е., Мытарева И., Котова Т., Сахарова Д., Ромодина Т. Обучение через развлечение: Edutainment лагерь как технология современного образования. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 351 с.
5. Горлова Н.И. Становление и развитие института волонтерства в России: история и современность. – М.: Ин-т Наследия, 2019. – 290 с.
6. Книга тренера [Электронный ресурс] – Режим доступа: // URL: <https://книгатренера.рф/> (дата обращения: 17.10.2022)
7. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314804/985421faba1da8d5a7dd327f05aebcd5f9aa2c4c/ (дата обращения 01.07.2022).
8. Килина А.Г., Кондаранцева К.А. Путеводитель по миру волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. – 112 с.
9. Леванов Е.А., Соболева А.Н., Плешаков В.А., Голышев Г.С. Игра в тренинге. Личный помощник тренера. – СПб.: Питер, 2011. – 368 с.
10. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.
11. Основы организации и управления добровольческой деятельностью: учебник для студентов вузов / под общ. ред. О.А. Аникеевой, А.П. Рудницкой, О.В. Решетникова. – М.: Издательство РГСУ, 2019. – 245 с.
12. План мероприятия по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: // URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/b09c207c267b5d01ba0ffcb8c82312f8/plan_mer.N5486п-П44.pdf (дата обращения 01.07.2022).

13. Смылова Соня. Проектирование образовательного опыта. – М., 2022. – 320 с.
14. Сикирин Сергей. #Pro тренинг для тренеров: настольная книга для профессионалов.: Издательские решения, 2021. – 199 с.
15. Решетников О.В., Швец И.Ю., Ширшова И.В., Кондаранцева К.А. 5 ключей успешной волонтерской программы. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – 110 с.
16. Матвиенко Е.В., Дармодехина Е.В. Студенческие тренинговые центра как технология организации неформального обучения студенческой молодежи. – М.: ООО «Прондо», 2017 – 80 с.
17. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб: Питер, 2001, – 208 с.
18. Федеральный закон о благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве) [Электронный ресурс] – Режим доступа: // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/ (дата обращения 01.07.2022)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Шаблон структуры образовательного блока

Тема образовательного блока:

Цель образовательного блока:

Целевая аудитория:

По итогам блока участники узнают:

По итогам блока участники будут уметь:

Формат: очный/онлайн

Продолжительность: X минут (X часов)

Необходимое оборудование:

Техническое оснащение:

Канцелярия:

Структура образовательного блока «Тема»

№	Время	Блок	Задачи, результаты	Содержание (информация, методы, форматы, упражнения)
1.	_ мин	Вводный блок	Задачи: Результаты:	
2.	_ мин	Блок «Проблематизация/актуализация»	Задачи: Результаты:	
3.	_ мин	Блок «Лекция «ТЕМА»	Задачи: Результаты:	
4.	_ мин	Блок «Отработка «ТЕМА»	Задачи: Результаты:	
5.	_ мин	Заключительный блок	Задачи: Результаты:	
X.	_ мин	...	Задачи: Результаты:	

Приложение 2.

Шаблон сценария образовательного блока

Тема образовательного блока:

Цель образовательного блока:

Целевая аудитория:

По итогам блока участники узнают:

По итогам блока участники будут уметь:

Формат: очный/онлайн

Продолжительность: X минут (X часов)

Необходимое оборудование:

Техническое оснащение:

Канцелярия:

Сценарий образовательного блока «Тема»

№	Вре- мя	Блок	Содержание работы	Материалы и слайды презентации
1.	_ мин	Вводный блок	Печатным шрифтом без наклона предлагаем записывать организационные тезисы и инструкции для ведущего занятия. <i>Тренер: «Курсивом предлагаем зафиксировать прямую речь ведущего занятия».</i>	
2.	_ мин	Блок «Проблематизация/актуализация»		
3.	_ мин	Блок «Лекция «ТЕМА»		
4.	_ мин	Блок «Отработка «ТЕМА»		
5.	_ мин	Заключительный блок		
X.	_ мин	...		

Приложение 3.

Шаблон программы обучения добровольцев

Целевая аудитория:

Основная идея программы:

Концепция программы:

Цель программы:

Планируемый результат:

Дата	Время и длительность	Формат и тема	Задачи и результаты	Содержание	Тренер	Место проведения

Приложение 4.

Сборник упражнений и игр

Психогимнастики

Подвижные игры

Тише едешь

Игроки становятся в одну линию. На расстоянии 20 метров от них стоит ведущий (спиной к игрокам). Ведущий произносит фразу: «Тише едешь — дальше будешь, раз, два, три, стоп!» (можно продолжать счет, главное всегда заканчивать словом «Стоп», каждый ход счет меняется). На слова и счет игроки бегут, на слово «Стоп» — замирают, а ведущий оборачивается.

Тот, кто не успел вовремя остановиться, возвращается к стартовой черте. Первый, кто добежал до ведущего, сам становится ведущим.

Охотники и утки

На поле чертится большой круг. Игроки делятся на 2 команды: защиты (утки, внутри круга) и нападения (охотники, за кругом).

По сигналу «охотники» начинают вышибать «уток» волейбольным мячом. Задача уток – как можно дольше продержаться в поле. Игрок, осаленный мячом, выбывает из игры. Когда все «утки» будут выбиты, команды меняются местами, и игра продолжается.

Что там за спиной?

Парная игра. У каждого игрока на спине картинка (рисунок простой, изображение четкое) и кружок с цифрой, например: кораблик и 95.

Пара сходится в отчерченном кругу, игроки встают на одну ногу (выходить за линию круга нельзя, вставать на обе ноги тоже). Задача игроков заключается в том, чтобы, прыгая на одной ноге, заглянуть за спину соперника, увидеть цифру и разглядеть, что нарисовано на рисунке. Побеждает тот, кто первым «расшифровал» противника.

Кошки-мышки

Играющие перед началом игры выбирают кошку и мышку, берут друг друга за руки и встают в круг. Кошка стоит за кругом, мышка — в круге. Кошка старается войти в круг и поймать мышку, но играющие закрывают входы перед ней. Она старается подлезть под ворота, играющие присе-

дают и не пропускают ее в круг. Если кошка проберется в круг, игроки открывают ворота и мышка выбегает из круга, а кошку стараются из круга не выпускать. Если же кошка поймает мышку, то они встают в круг, а играющие выбирают новых кошку и мышку.

Пятнашки

Начинают игру с выбора водящего, его называют пятнашкой. Все участники игры разбегаются по площадке, пятнашка их догоняет. Кого он коснулся рукой, тот становится пятнашкой.

Перебежчики

Участники сидят в кругу на стульях. Водящий находится в центре круга и называет предметы, которые есть у участников, например: у кого светлая обувь. Те участники, у кого светлая обувь, меняются между собой местами. Задача водящего — занять свободное место. Кто из перебежчиков не успел занять место, становится водящим.

Два мороза

На противоположных сторонах площадки располагаются два дома, обозначенные линиями. Игроки размещаются с одной стороны площадки. Выбираются 2 человека, которые станут водящими. Они располагаются посередине площадки между домами, повернувшись лицом к игрокам. Это два Мороза — Мороз Красный нос и Мороз Синий нос. По сигналу ведущего оба Мороза произносят слова: «Мы два брата молодые, два мороза удалые. Я — Мороз Красный Нос. Я — Мороз Синий Нос. Кто из вас решится в путь-дороженьку пуститься?» Все играющие отвечают: «Не боимся мы угроз и не страшен нам мороз» и перебегают в дом на противоположной стороне площадки, а Морозы стараются их заморозить, т.е. коснуться рукой. Те из игроков, которых коснулся Мороз, застывают на месте и остаются так стоять до конца перебежки.

Пустое место

Участники образуют круг, а водящий располагается за кругом, идет вокруг него. Дотрагиваясь до плеча одного из игроков, он тем самым вызывает его на соревнования. После этого водящий и тот участник, которого он выбрал, бегут вдоль круга в противоположных направлениях. Тот из них, кто первым займет пустое место, оставленное выбранным игроком, остается в кругу. Оставшийся без места становится водящим.

Третий лишний

Предварительно выбираются двое водящих (один из которых убегает, другой догоняет), остальные участники разбиваются на пары, а пары образуют просторный круг (один игрок из пары встает вперед, другой

за ним). Убегающий игрок в любой момент может встать впереди любой пары. В этом случае, задний игрок пары, перед которой он встал, становится тем, кого догоняют. Если все же игрока удалось догнать и осалить, то водящие меняются ролями.

Хитрая лиса

Игроки встают в круг, закрывают глаза, убирают руки за спину. Ведущий обходит за спинами образованный круг, дотрагивается до одного из участников, который с этого момента становится «хитрой лисой».

После этого ведущий предлагает игрокам открыть глаза и, посмотрев вокруг, попытаться определить, кто же является хитрой лисой. Далее игроки спрашивают 3 раза: «Хитрая лиса, где ты?». При этом, спрашивающие смотрят друг на друга. После того, как спросили третий раз, хитрая лиса прыгает на середину круга, поднимает руки вверх и кричит: «Я здесь!». Все участники разбегаются по площадке кто куда, а хитрая лиса пытается кого-нибудь поймать.

Игры на внимание

Импульс

Игра проводится в кругу, участники берутся за руки, ведущий посылает импульс, пожимая руку соседа справа или слева, тот передает импульс дальше и так пока он не вернется ведущему.

После того, как игроки попробовали передать импульс, игра продолжается в одном из двух вариантов:

1. Если ведущий передает импульс вправо то, получающий его говорит «Эх!», а если влево «Ох!». Если импульс передается в обе стороны одновременно и встречается на одном участнике, он произносит «Ха-ха!».

2. Выбирается один водящий, он встает в центр круга, его задача «поймать» импульс, т.е. определить человека, до которого он дошел сейчас и которому предстоит его передать. В ходе выполнения игроки самостоятельно меняют направление импульса.

Себе – соседу

Игра проводится в кругу, водящий находится в центре круга.

Левую руку игроки держат ладонью вверх, пальцы правой сложены так, как будто вы собираетесь что-то посолить. Монетка передается

по кругу правой рукой одного участника в левую руку другого участника (против часовой стрелки). Все участники круга повторяют движение передачи монетки вне зависимости от того, есть она у них или нет (каждый участник правой рукой сначала дотрагивается до своей левой со словом «себе», а потом до левой руки соседа имитируя передачу монеты со словом «соседу»).

Перед началом водящий закрывает глаза и раскручивается. Когда игра начинается, задача водящего угадать, у кого монетка. Тот, на ком монетка «попалась», становится водящим.

Ручка

Игра проводится в кругу. Ведущий передает своему соседу ручку и говорит: «Я передаю ручку правильно». Далее ручку передают по кругу друг другу, а ведущий комментирует, правильно ли передается ручка. Задача игроков догадаться, как правильно передать ручку.

Ведущий может загадывать самые разные варианты, но нельзя менять их в ходе игры. Например: правильно передает тот, кто улыбнулся соседу, смотрит на соседа и т.д.

Съедобное-несъедобное

Участники игры встают на одну линию. На расстоянии, лицом к игрокам стоит ведущий. Он называет разные предметы (например: арбуз, ножницы, цветы, пицца, ложка) и поочередно бросает мяч каждому игроку. Игроки в свою очередь должны поймать «съедобное» и оттолкнуть «несъедобное».

Телеграмма

Участники становятся в круг, держатся за руки. В центре круга - водящий. Кто-нибудь из игроков начинает: «Я отправляю поздравительную открытку Кате, в открытке желаю ей добра». Как только произносит слова, легким пожатием руки любого из соседей, «отправляет» открытку. По цепочке открытка должна дойти до адресата (открытка передается легким нажатием руки). Как только адресат получает открытку, сразу говорит слово «получил» и, теперь он отправляет свою открытку кому-то в кругу. Если водящий заметил, где пожимают руку, т.е. где проходит почта, тот игрок становится водящим.

«Боб-Доб»

Все усаживаются за длинным столом. С одной стороны стола — водящий. Кому-нибудь дают монетку или другой мелкий предмет. Держа руки под столом, незаметно передают монетку друг другу. Внезапно водящий кричит: «Бобчинский, Добчинский руки на стол!». Все должны немедлен-

но положить руки на стол, ладонями вниз. В том числе и тот, у кого в руке в этот момент окажется монета. Водящий пытается угадать, у кого монета (по звуку, положению руки и т. д.). По его приказу руку надо поднять. Если водящий ошибся, игра повторяется, если угадал, тот, у кого оказалась монета, становится водящим, а водящий садится со всеми за стол.

Циклоп

Игроки встают в круг, водящий выходит на середину. Задача игроков — установить контакт с товарищем на противоположной стороне круга только с помощью взгляда. Нельзя произносить звуки и делать движения для привлечения внимания. Как только двое установили зрительный контакт, они одновременно меняются местами, перебежав через середину круга. Ведущий, в свою очередь, внимательно наблюдает за игроками. Когда кто-то начинает меняться местами, водящий старается занять одно из пустых мест. Тот из игроков, кто не успел встать в круг, становится водящим.

Энерджайзеры

Спагетти, кетчуп, кока-кола

Игроки образуют круг, кладут руки на плечи впереди стоящего:

- Спагетти (шаг правой ногой)
- Кетчуп (шаг левой ногой)
- Кока-кола (крутим бедрами)

Один раз проделали, делаем шаг в центр круга и снова повторяем все сначала.

Попкорн

Игроки стоят в кругу. Водящий встает на одну ногу, руки за спиной, начинает прыгать и повторяет «Поп-поп-поп...», допрыгивает до одного из игроков, задевает его. Задетый игрок присоединяется к водящему, теперь они прыгают вдвоем. Игра продолжается, пока все игроки не будут вовлечены в процесс. Тогда все начинают ускоряться и в конце все вместе кричат: «Корн!».

Индейцы

Участники встают в свободном порядке. По команде ведущего им нужно в течение отведенного времени выполнить заданное действие, например: коснуться 4-х деревьев, углов комнаты, предметов желтого цвета, деревянных предметов, 6-ти пар колен и т.д. Кто первый заканчивает — издает победный клич индейцев.

Я!

Водящий встает спиной к остальным участникам игры и закрывает глаза. Игроки расходятся полукругом, один из них протягивает вперед руку и быстро касается спины водящего. Как только это произошло, водящий может обернуться. В этот момент все игроки вытягивают вперед руку, делая знак, будто тормозят машину на улице и кричат «Я!», имея в виду, что это именно они коснулись спины водящего. Задача водящего — определить, кто же все-таки до него дотронулся. Если он отгадывает, кто над ним подшутил, то встает в круг, поменявшись с шутником местами. А если нет, то игра продолжается, пока не поймает шутника с поличным.

Лесозаготовка

Участники пытаются одновременно выполнять рукой два движения: правой рукой выполнять движения, имитирующие пилку дров, левой рукой — забивание гвоздей.

Похожее задание: одной рукой медленно поглаживать себя по животу, другой быстро похлопывать себя по голове.

Телефонисты

Группа делится на две подгруппы, подгруппы встают в шеренги. Ведущий отводит в сторону по одному из игроков от каждой подгруппы и произносит им скороговорку. По сигналу ведущего игроки начинают передавать скороговорку внутри подгруппы (как в игре «Сломанный телефон»). Последний игрок в цепочке должен громко и внятно произнести скороговорку. Выигрывает та команда, которая быстрее передаст скороговорку по цепи и представитель которой точнее и лучше ее произнесет.

Скороговорки:

— Расскажи мне про покупку. Про какую про покупку? Про покупку, про покупку, про покупку свою;

— Сорок сорок съели сырок с красивою красною коркой, сорок сорок в короткий срок слетелись и сели под горкой;

— Променяла Прасковья караса на три пары чистокровных поросят, пробежали поросята по росе, простудились поросята, да не все;

— Наш чеботарь всем чеботарям чеботарь, никому нашего чеботаря не перечеботарить.

Сосед

Водящий встает в центр круга. Он спокойно ходит по кругу, затем останавливается напротив одного из игроков и громко произносит: «Руки!» Тот игрок, к кому обратился водящий, продолжает стоять не меняя положения. А оба его соседа должны поднять вверх одну руку: сосед

справа — левую, сосед слева — правую, т. е. ту руку, которая находится ближе к игроку, стоящему между ними. Если кто-то из игроков ошибся, т. е. поднял не ту руку или вообще забыл ее поднять, то он меняется с водящим ролями.

Игры на знакомство

Снежный ком

Участники берутся за руки, образуя круг. Начинает игру первый игрок, называя свое имя. Второй участник по кругу повторяет имя первого участника и говорит свое. Третий участник повторяет имена первых двух и называет свое имя. И так игра длится до тех пор, пока последний человек не назовет все имена, включая свое. Миллион модификаций.

Разрекламируй друга

Игра проводится в парах. Участники знакомятся, узнают лучшие качества партнера для того, чтобы наилучшим образом представить его группе. Затем участники представляют друг друга по очереди в формате рекламы.

«Я поеду на север и возьму с собой...» (игра-розыгрыш)

Перед игрой все участники договариваются, что если кто-то знает правила или догадывается в ходе игры, он не выдает себя и не подсказывает другим игрокам. Участники встают в круг. Водящий начинает игру, называя свое имя и предмет, который он берет с собой на север (это может быть любой предмет, но его название должно начинаться на ту же букву, что и имя игрока): «Меня зовут Полина, я поеду на север и возьму с собой палатку», затем добавляет: «И я поеду на север».

Затем игроки по очереди также произносят фразу, называя уже свое имя и предмет, например: «Меня зовут Лена, я поеду на север и возьму с собой спички». Если игрок догадался или случайно назвал предмет на ту же букву, что и его имя, то водящий добавляет «И ты поедешь на север», если не угадал «И ты НЕ поедешь на север». Игра продолжается до тех пор, пока все участники догадаются и поедут на север.

Расскажи о себе

Игроки разбиваются по парам и в течение 2 минут рассказывают друг-другу о себе. По окончании времени первый представитель пары садиться на стул, а второй встает за его спину. Задача второго игрока — презентовать сидящего (рассказать все то, что только что услышали, презентация ведется от первого лица). Потом напарники меняются местами.

Дрозды

Участники образуют два круга — внутренний и внешний, равные по численности. Игроки внутреннего круга разворачиваются спиной в центр, образуются пары (игрок из внешнего круга + игрок из внутреннего круга).

Далее вместе с ведущим произносят: «Я дрозд, ты дрозд, у меня нос и у тебя нос, у меня щечки аленькие и у тебя щечки аленькие. Мы с тобой два друга. Любим мы друг друга».

При этом пары выполняют движения: открытой ладонью показывают на себя и соседа, прикасаются кончиками пальцев к своему носу и к носу соседа, к щекам, обнимаются илижимают руку, называя свои имена. Затем внешний круг делает шаг вправо, и образуются новые пары, игра продолжается.

Найди свое имя

Каждый участник получает по 5 карточек и разборчиво пишет на каждой свое имя, затем складывает каждую карточку и отдает их ведущему. Карточки перемешиваются, и участники получают по 5 карточек в случайном порядке. Цель игры как можно скорее собрать все карточки со своим именем (можно использовать разные способы: договариваться, меняться и т.д.).

Знакомство

Участники в парах обмениваются рукопожатиями и представляются друг другу. С этого момента и до следующего рукопожатия они обмениваются именами, например здороваются мальчик Ваня и девочка Маша. С этого момента мальчика зовут Маша, а девочку — Ваня. Участники продолжают здороваться с другими игроками и каждый раз обмениваются именами, побеждает тот, кто первым вернет себе свое имя.

Это — я

Игроки становятся в круг. Ведущий, стоящий в центре, называет два имени. Игроки, чьи имена назвали, кричат: «это—Я» и меняются местами. Задача ведущего: занять освободившееся место. Тот, кто не успел занять свободное место, становится ведущим.

Мы похожи

Участники записывают на листочке ответы на вопросы, задаваемые ведущим, например: год рождения, знак зодиака, домашнее животное, любимая книга и т.д. Как только ответы записаны, засекается время и задачей участников становится сбор подписей игроков, чьи ответы совпадают с его ответами. Выигрывает тот, кто соберет наибольшее количество подписей.

Кельтское колесо

По легенде древних кельтов всех людей можно отнести к той или иной стороне света.

Люди Севера — это люди действия. Лидеры, которые делают дело. Люди, которые идут к цели любыми путями, не оглядываясь на средства.

Люди Запада — это люди расписаний, расчетов, точности, дисциплины.

Люди Востока — это люди творчества. Много идей, но при этом они не всегда занимаются их реализацией.

Люди Юга — обеспечивают теплые отношения и комфорт в группе, для них атмосфера в группе важнее поставленной цели, движения вперед.

Безусловно, в каждом человеке отзываются все четыре стороны, однако одна из них преобладает. Так и в каждой гармоничной группе есть люди всех четырех сторон.

Присутствие всех четырех сторон и представляет собой замкнутое кельтское колесо.

Предложите участникам разделиться в соответствии со своими предрасположенностями на 4 части в соответствии со сторонами.

Если участник колеблется, предложите выбрать сторону света, к которой он относит себя в настоящий момент.

Цель каждой стороны света: представить себя, сделать рекламу своих качеств и ответить на вопрос: «зачем ей нужны остальные стороны света?», а также предложить, как наилучшим образом организовать разделение обязанностей по сторонам света для решения общих задач.

Время на подготовку – 7-10 минут

Если в группе не оказывается какой-то стороны света, то на выступлениях ее роль берет на себя ведущий, а внимание группы обращается на то, что из-за отсутствия этой стороны в группе могут возникнуть определенные проблемы.

В конце у группы спрашивается, какая еще сторона света, кроме названной в них доминирует. Если в группе выпала какая-то сторона (чаще всего Запад), людям, назвавшим ее как вторую, предлагается выполнять ее функцию для решения проблем в группе.

Снежки

Каждому участнику выдается лист и ручка. Ведущий дает задание написать на листочке свои имя и фамилию, затем листы сминаются в комки и участники начинают ими перекидываться. По команде ведущего участники прекращают кидаться снежками и затем подбирают любой лист, ищут человека, чьи имя и фамилия написаны на нем и записывают ответ этого человека на вопрос, заданный ведущим (если игроку попался собственный листок, необходимо обменяться с кем-то из участников). Таким образом участники перекидываются несколько раз. Ведущий останавливает игру, каждый участник поднимает снежок и игроки по очереди презентуют человека группе, ориентируясь на те ответы, которые написаны на листочке.

Вопросы могут быть абсолютно разными: от возраста, до любимой настольной игры (чем необычнее будут вопросы, тем интереснее будут презентации участников).

Свидания/Часы

Каждому участнику игры выдается листок и ручка. На этом листке пишется время по часам в столбик (можно использовать заготовку-циферблат): 00:00, 01:00, 02:00, ..., 23:00 (в зависимости от количества игроков можно уменьшать или увеличивать интервал). После этого дается время, чтобы участники назначили друг другу свидание в определенное время. При назначении свидания напротив определенного времени прописывается имя человека, которому было назначено свидание. В одно время можно назначить свидание только одному человеку, если группа достаточно большая, то свидание одному человеку можно назначать только один раз.

Как только все участники распишут на своих листах свидания, заполнив все встречи, ведущий объявляет время и тему разговора (например, «Сейчас 03:00 и тема разговора «Моя мечта»). Во время свидания пары участников должны поговорить друг с другом на заданную тему. Темы разговоров должны быть подобраны так, чтобы максимально познакомиться участников. Свидание длится 1—2 минуты. После этого объявляется следующее время и следующая тема разговора, и новые пары участников встречаются на следующем свидании.

Три факта

Каждый участник сообщает группе свое имя и три факта о себе. Один из них является вымышленным, а два других — реальными. Задача остальных участников заключается в том, чтобы определить, какой именно из представленных фактов вымышлен (участникам предлагается поочередно проголосовать за истинность каждого из фактов). Потом участник, который представлялся, раскрывает истину.

Игры на сплочение / упражнения на командообразование

Путешествие

Каждый участник завязывает глаза. Участникам озвучивается легенда, содержание легенды может варьироваться, общий посыл в том, что участникам предстоит отправиться в непростое путешествие и справиться с ним можно только командой, каждый член которой будет внимателен к прохождению заданий и будет помогать товарищам в ходе выполнения упражнения. При этом задание необходимо выполнять в полной тишине. Подсказками в таком случае послужат сигналы и движения. Участники должны быть внимательны и в точности повторять для передачи сигналы, поступающие к ним.

Игроки встают в колонну, правая рука кладется на плечо впереди стоящего. Ведущий начинает движение по выбранному маршруту (в маршрут включаются разнообразные препятствия, если задание выполняется на улице, стоит использовать естественные препятствия: канавки, бревна, нависающие ветки, и узкие проходы между деревьями и проч.).

Круг доверия

Участники встают в плотный круг, плечом к плечу, так, чтобы диаметр составлял около полутора метров. В центр выходит один из участников, руки остальных, находятся на уровне груди, ладонями всегда обращены к участнику в центре. Участник, стоящий в центре, выпрямляется, как-бы «проглатывает стержень», руки скрещены на груди, глаза закрыты. Центральный участник свободно падает на руки одного из участников, стоящих в кругу, его задача — мягко принять его на ладони (опора - плечи) и направлять в любую сторону. Важно обратить внимание участников, что нельзя терять бдительность в ходе выполнения упражнения и применять излишнюю физическую силу. Участник, стоящий в центре, свободно и мягко раскачивается, темп не увеличивается, но допускается передача не только по кругу, но и на противоположную сторону. Роли в кругу меняются так, чтобы каждый побывал в центре.

Мяч по кругу

Группа садится на пол в тесный круг, так что соседи касаются друг друга. Ноги вытянуты в середину круга, руки за спиной опираются на пол. Пятки во время игры не отрываются от пола, руки также остаются на месте, все остальное может двигаться. Один из участников держит мяч на коленях. Цель игры состоит в том, чтобы, не помогая себе руками, как можно быстрее передавать мячик по кругу.

Когда мячик сделает пару кругов, можно ввести дополнительные правила: например каждый может поменять направление движения мяча, крикнув «Перемена направления».

Когда группа будет успешно справляться с одним мячом, можно ввести в игру второй.

Бревно

Группа разбивается на две команды. Одна команда встает на бревно (можно использовать доску, бордюр, нарисовать бревно мелом или скотчем). На этом мостике выстраивается одна команда. Каждый участник второй команды должен пройти через мостик разминувшись с каждым участником противоположной команды. Если кто-то оступится (независимо от того, в какой он команде), вся команда начинает прохождение мостика с самого начала. Затем команды меняются местами.

Свободное падение

Для выполнения необходимо безопасное пространство, с достаточным количеством места, ровной нескользящей площадкой и возвышением (например, сцена). Вся группа выстраивается в две плотные шеренги под возвышением (лучше чередовать молодых людей и девушек). Руки участников присогнуты в локтях, руки одного человека чередуются с руками другого (стоящего напротив), голова и верхний плечевой пояс чуть отклоняются назад (так, чтобы контролировать падение и расположение своих рук, но не быть задетым при падении).

Один участник поднимается на возвышение. Его руки сложены на груди, тело вытянуто (при падении человек не группируется).

Перед каждым падением ведущий проверяет положение падающего относительно принимающих, готовность команды и участника.

Падение производится строго по команде ведущего.

Путаница

Участники встают в круг и протягивают правую руку по направлению к центру круга. По сигналу водящего каждый игрок находит себе пару и берет человека за руку. Затем все участники вытягивают левую руку и также находят себе пару (при этом нельзя дважды взять за руку одного и того же человека). Упражнение выполняется в тишине. Задача участников состоит в том, чтобы распутаться, не разъединяя рук и не перехватываясь.

Проводник

Игроки встают в колонну, кладут руки на плечи впереди стоящего. Игра проводится в тишине. У всех, кроме последнего в колонне закрыты глаза, последний – машинист поезда.

Поезд должен запомнить команды: Хлопок по левому (правому) плечу – поворот влево (вправо). Хлопок по обоим плечам – вперед. Двойной хлопок по обоим плечам – назад. Хлопок по обоим плечам дробью – стоп. Задача машиниста – провести поезд несколько поворотов. После чего игроки меняются местами и упражнение проводится снова.

Поворот в прыжках

Участники выстраиваются друг за другом на вытянутые руки в три равные линии (в зависимости от количества участников линий может быть больше), равнение на впереди стоящего. По команде ведущего каждый участник совершает на месте прыжок-поворот в любую сторону. В каждом прыжке можно повернуться на 90°, 180°, 240° или 360°. Каждый прыжок производится по сигналу и из того положения, в котором участник оказался в результате прошлого прыжка. Упражнение выполняется без предварительного обсуждения, в тишине. Задача группы состоит в том, чтобы после очередного прыжка, все участники повернулись лицом в одну сторону.

Льдина

Корабль терпит крушение и чтобы всем игрокам спастись, необходимо поместиться на развороте газеты (льдине). Все игроки должны не только встать на льдину, но и продержаться на ней минуту, чтобы дожидаться помощи спасателей. Касаться пола или любых других поверхностей за пределами газеты нельзя, иначе игрок считается «утонувшим».

Как только игроки размещаются на газете и успевают продержаться на ней 15-20 секунд, ведущий отрывает $\frac{1}{4}$ газеты и говорит, что кусок льдины откололся. Так повторяется 2 — 3 раза.

Покрывало

Группе необходимо встать на покрывало, а затем, не сходя, перевернуть его.

На пальцах

Участник группы ложится на стол (руки на груди, тело вытянуто в струнку).

Группа подходит к столу и подкладывает под игрока пальцы (руки ладонями вверх, все пальцы, кроме указательных сжаты). Более плотно следует придерживать: шею, плечи, поясницу, бедра. По команде ведущего группа поднимает человека на пальцах на уровне плеч и задержи-

вает его наверху на несколько секунд, затем аккуратно и мягко отпускает. Затем группа поднимает следующего игрока и т.д.

Коллективный счет

Участникам, не глядя друг на друга, необходимо называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до больших чисел. При этом участникам неизвестно, кто начинает счет и кто называет следующее число; один участник не может называть два числа подряд; если следующее по порядку число назовут одновременно несколько участников, счет начинается сначала, с единицы. Запрещается каким-либо способом договариваться между собой.

Цвета

Группа образует круг. Задание выполняется без предварительного обсуждения. Ведущий считает до трех, как только произносится «три», участники хором выкрикивают название любого цвета. Цель состоит в том, чтобы все члены команды без предварительной договоренности назвали один и тот же цвет. При этом игрок не может называть один и тот же цвет два раза подряд.

Слепая геометрия

Участники встают в круг на расстоянии вытянутой руки. Все закрывают глаза или надевают повязки. На пол перед игроками кладется веревка, концы которой связаны. Участники должны найти веревку и взять ее в руки. Теперь группе озвучивается задание: из веревки необходимо будет образовывать различные геометрические формы (класть веревку на пол нельзя) и каждый игрок должен держать веревку обеими руками. Дайте группе конкретное задание — образовать из веревки квадрат, понаблюдайте за работой группы и через пару минут спросите, нет ли у кого-нибудь ощущения, что квадрат уже получился. Если группа сказала, что нет, предоставьте им трудиться дальше, до тех пор, пока они не решат, что достигли цели. Если же группа полагает, что уже справилась с задачей, тогда попросите участников открыть глаза, чтобы посмотреть на получившуюся фигуру. Дайте группе 2-3 минуты на обсуждение будущих действий и давайте группе следующую задачу (образовать равносторонний треугольник, трапецию, эллипс, шестиугольник, и т.д.).

Шаг вперед

Игроки выстраиваются в шеренгу на расстоянии вытянутой руки. По команде ведущего им предстоит сделать шаг вперед, при этом ведущий каждый раз задает определенное ограничение на количество шагающих (5 человек — шаг вперед; 10 человек — шаг вперед и т.д.), при этом сделать шаг необходимо сразу после команды.

Джойстик

Команда строится в шеренгу, все игроки берут друг друга за большой палец, который теперь становится джойстиком. Все игроки, кроме последнего в цепочке закрывают глаза, последний будет управлять всем механизмом, а первый в цепочке поднимает руку над столом, на который ведущий кладет небольшой предмет (например, монетку). Цель первого (как и цель всей команды) дотронуться пальцем точно до предмета, для чего последний передает ему команды с помощью джойстиков.

Игры с залом

Регулятор Громкости

Ведущий — регулятор громкости в зале.

Руки по швам тишина; чем выше рука поднимается, тем выше громкость; руки вверху — максимальная громкость.

Обсерватория

Зал повторяет за ведущим слова и соответствующие им движения.

Ставим руки в исходное положение	Руки сомкнуты перед собой, согнуты в локтях
Жалюзи открываются: Вжик-вжик!	Руки разводят в стороны по очереди
Выезжает телескоп: У-у-у!	Между разведенными руками вытягивают голову, руки заводят чуть назад
Протираем стекла: Ших-ших! ших-ших!	Участники на уровне лица ладошкой протирают воображаемое стеклышко
Наводим телескоп: Брум-брум-брум!	Голову поворачивают справа налево, рука — в прежнем положении, ею делаются круговые движения
И вдруг — звезда: о!	Все показывают вверх указательным пальцем
А там сотни звездочек: Чпок! Чпок! Чпок! Чпок!	Расслабленные ладони игроки вскидывают над собой
И тут полетели кометы: Уау! Уау! Уау!	Совершают круговые движения перед собой снизу вверх
Потом метеориты: Вшик! Вшик! Вшик!	Делают круговые движения руками перед собой сверху вниз

Из-за угла появляются летающие тарелки: <i>Лю-лю-лю-лю!</i>	Произносится звонко, высоким голосом, вращая обеими ладонями, с боков сводя руки перед собой
А из летающей тарелки вываливается инопланетянин: <i>Шмяк!</i>	Показывают падение
Но вот начало вставать солнце, и под его лучами звезды стали осыпаться на обсерваторию громким дождем: сначала упала одна звезда	Одним пальцем игроки ударяют по ладонке
Потом две звезды	Двумя пальцами
Три звезды	Тремя пальцами
Четыре	Четырьмя пальцами
Пять	Пятью пальцами
И пошел звездный дождь! Настоящий ливень!	Звучит «буря» аплодисментов

Ипподром

Покажите мне ваши руки и ваши коленки. У всех есть две коленки? Тогда вперед! Сейчас мы будем участвовать в скачках на ипподроме. Повторяйте за мной:

«Лошади вышли на старт (**хлоп-хлоп-хлоп вразной по коленям**).

Остановились на старте. Помялись (**тихонько хлопаем**).

На старт, внимание, марш! Гонка началась (**хлопаем быстро по коленям**).

Барьер (**поднимаем руки, словно зависли над барьером и говорим «Оп!»**),

Двойной барьер (**то же самое, но два раза подряд**).

Каменная дорога (**стучим кулаками по груди**).

По болоту (**хлопаем по щекам**).

Песочек (**трем ладонь о ладонь**).

Трибуна девочек (**девочки визжат**).

Трибуна мальчиков (**мальчики кричат**).

Финишная прямая (**очень быстро**).

Ура!»

Как живешь

Игра вопрос-ответ:

Как живешь? - Вот так! (большой палец вверх);

Как встаешь? - Вот так! (встать со стульев, потянуться);

Как идешь? - Вот так! (идем на месте);

Как бежишь? - Вот так! (бежим на месте);

Ночью спишь? - Вот так! (ладошки под щеку);

А молчишь? - Вот так! (палец ко рту);

А кричишь? - Вот так! (все громко кричат и топают ногами).

Перевертыш

На фразы ведущего (те, на которых он делает акцент) игроки должны отвечать наоборот.

Например, ведущий говорит «добрые», игроки — «злые».

Ведущий: «**Здравствуй**те, ребята», игроки: «До свидания».

Ведущий: «**Да, здравсте**уйте», игроки: «Нет, до свидания».

Ведущий: «Ну хорошо, **до свидания**», игроки: «Здравствуйте».

Ведущий: «Ой, ребята, какие вы **хорошие**», игроки: «Плохие».

Ведущий: «Ну **плохие**», игроки: «Хорошие».

Ведущий: «Вы же только что были **плохими**», игроки: «Хорошими»

Ведущий: «Ну ладно, ладно, **хорошими**» Играющие: «Плохими», и т. д.

Рыбка

Ведущий левой рукой изображает уровень моря, а правой Золотую рыбку. Когда рыбка выпрыгивает из моря, зрители хлопают, когда она в море – нет. Рыбка начинает плавать и выпрыгивать быстрее и быстрее. Зрителям нужно быть внимательными, чтобы не ошибиться.

Замотало

При слове «замотало» нужно обнять себя обеими руками, а при слове «размотало» — руки развести в стороны.

В ходе игры вводятся дополнительные условия: «Замотало — размотало. Замотало на соседа слева — размотало. Замотало на соседа впереди — размотало».

Приложение 5.

Форма сбора обратной связи по итогам блока

Ты можешь использовать эти вопросы для формирования анкеты обратной связи после тренинга. Смело модифицируй вопросы под свои цели по необходимости. Дополнительно в анкету можно добавлять вопросы на проверку остаточных знаний, которые усвоили участники.

Вопрос 1. Представься, если хочешь

Открытое поле для ответа

Вопрос 2. Насколько комфортным был подготовительный этап тренинга? (информирование о месте и времени, регистрация и т.д.)

Варианты ответа:

- Максимально комфортно
- Скорее комфортно, были вопросы, но они решились
- Скорее некомфортно, многое было не понятно
- Совсем не комфортно, ничего не понятно

Вопрос 3. Насколько полезным был для тебя тренинг?

Оцени по шкале от 1 до 10, где 1 – совершенно не полезно, 10 – максимально полезно

Вопрос 4. Насколько новым был для тебя материал тренинга?

Оцени по шкале от 1 до 10, где 1 – совершенно не полезно, 10 – максимально полезно

Вопрос 5. Что из тренинга ты можешь и хочешь применить на практике?

Открытое поле для ответа

Вопрос 6. Что на тренинге тебе особенно понравилось?

Открытое поле для ответа

Вопрос 7. Что можно улучшить в этом тренинге?

Открытое поле для ответа

Приложение 6.

Форма сбора запроса с заказчика

Запрос	
Название организации	
Какое мероприятие запланировано?	
Какую задачу необходимо выполнить тренеру?	
Какой идеальный результат работы тренера вы видите? Что должно произойти с участниками?	
Почему вы думаете, что нужен такой результат? На что опираетесь?	
Информация об участниках	
Сколько человек будет обучаться?	
Какой возраст участников?	
Насколько участники знакомы друг с другом?	
Знакомы ли участники с темой обучения? Насколько они опытные в данной теме?	
Как часто участники обучаются в подобном этому формате?	
Насколько участники мотивированы обучаться? Был ли отбор?	
Контекст	
Расскажите все, что нужно знать тренеру перед началом работы. Есть ли какие-то детали контекста, которые помогут лучше подготовиться?	
Технические детали	
Какой формат работы подразумевается? Онлайн, очный, гибридный? На какой площадке или платформе будет проходить работа тренера?	
На какие дополнительные ресурсы может рассчитывать тренер? Канцелярские принадлежности, человеческий ресурс и прочее?	
Отчет о проделанной работе	
Необходимо ли что-то в качестве отчетных документов?	

Приложение 7.

Индивидуальный план развития тренера

Привет, друг!

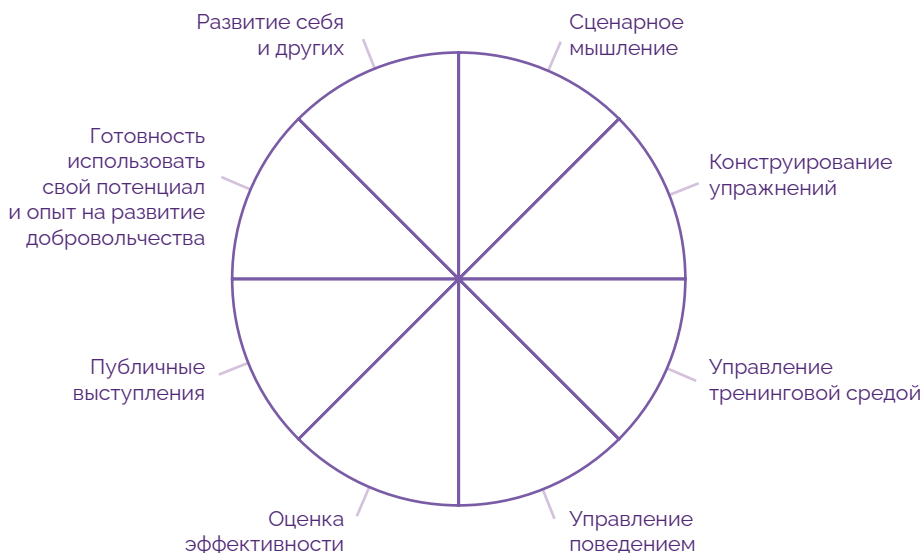
*Я твой индивидуальный план развития тренера (ИПР),
и я нужен тебе, чтобы помогать развиваться с профессиональной
стороны в неформальном образовании и добровольчестве.
Я расскажу тебе как меня заполнить :)*

Начнем!

Шаг 1. Расскажи мне немного о себе

Фамилия, Имя	
Моя цель на время выполнения ИПР	
Мои сильные качества тренера	

Шаг 2. Отлично! Теперь, когда я о тебе все знаю, пришло время для самого сложного..



Перед тобой колесо баланса, разработанное на основе Модели компетенций тренера неформального образования. Твоя задача оце-

нить себя в рамках каждой из представленных компетенций от 0 до 10, где 0 – компетенция не проявляется, 10 – проявляется в полном объеме.

Хочу обратить твое внимание, что ты можешь сделать заливку каждого из секторов в зависимости от оценки. Это даст тебе более наглядное представление о степени проявления твоих компетенций:

- красный (от 1 до 4)
- желтый (от 5 до 7)
- зеленый (от 8 до 10)

Шаг 3. Выбери 2 компетенции, которые тебе наиболее актуальны сейчас и над которыми ты хочешь поработать.

Концепция	Цель	Первые 3 шага для достижения цели	необходимые ресурсы	Показатели эффективности (как я пойму, что цель достигнута?)	Срок

Ну и напоследок **Шаг 4.* (под звездочкой)**











Приклей/нарисуй/опиши сюда то, чем ты хочешь себя порадовать/наградить, когда выполнишь свой индивидуальный план.





«Я и моя прелесть»	тут фоточка/картинка/описание твоей прелести
--------------------	--

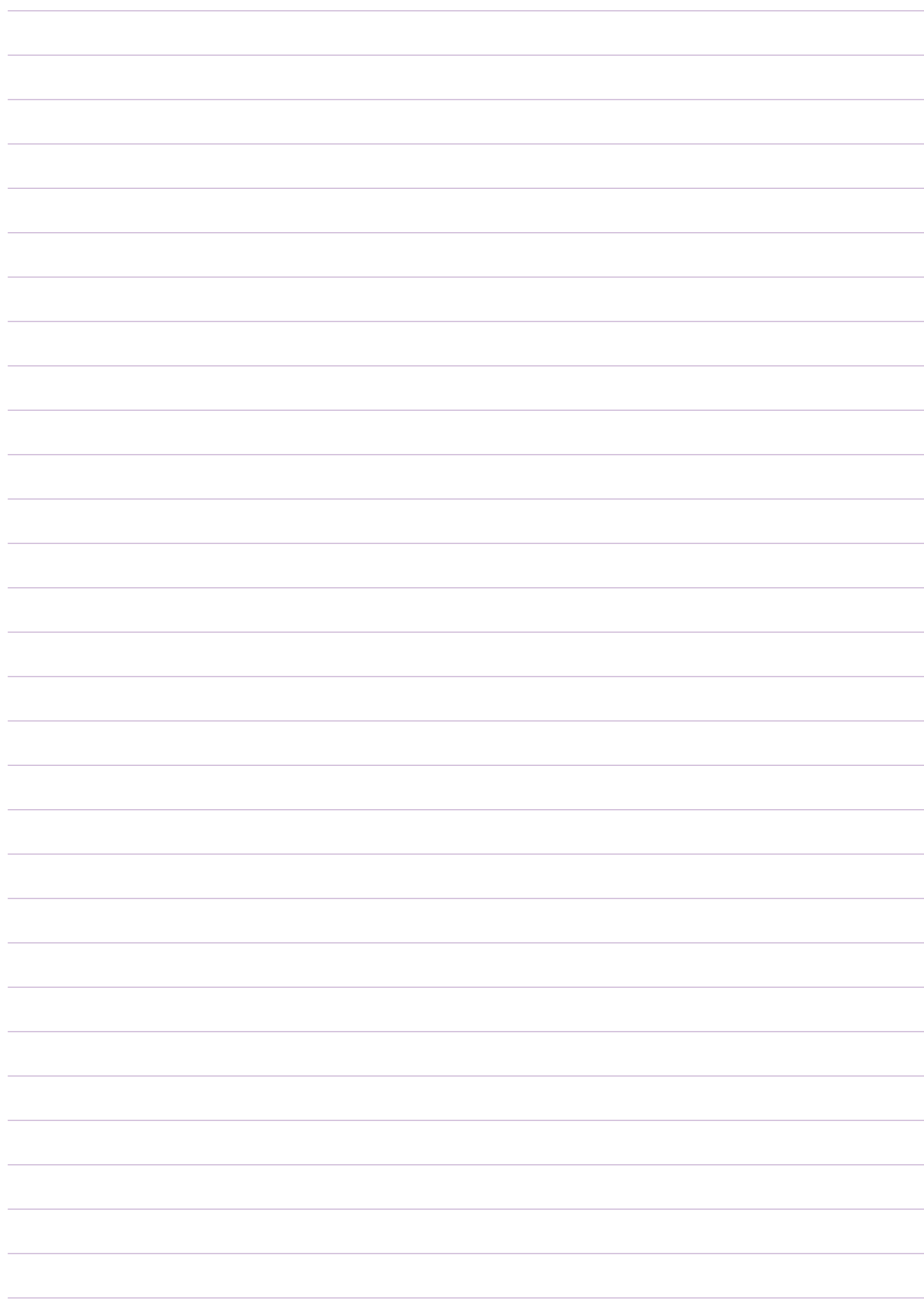
Удачи, друг!

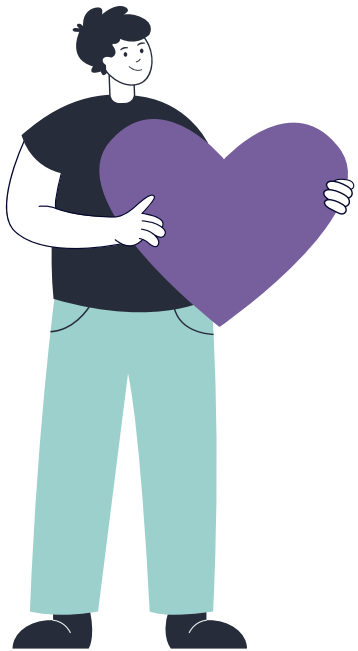
Приложение 8.

Интерактивные онлайн-инструменты

Название платформы	Для чего подходит платформа	Ссылка
<p>Padlet</p> 	<p>Оформление контента на единой доске, проведение групповых упражнений.</p>	
<p>Miro</p> 	<p>Проведение групповых упражнений, нетворкинг, разработка схем.</p>	
<p>Ahaslides</p> 	<p>Проведение викторин, опросов, создание интерактивных презентаций.</p>	
<p>Jamboard</p> 	<p>Организация групповой работы.</p>	
<p>Webinar</p>  Webinar	<p>Проведение образовательных блоков с помощью видеосвязи.</p>	

<p>Stepik</p> 	<p>Создание электронных обучающих курсов.</p>	
<p>Coreapp</p> 	<p>Создание электронных обучающих курсов и тестирований.</p>	





Москва, Ленинградский проспект, д. 5, с. 1
info@mosvolonter.ru
+7 (499) 722-69-90
www.mosvolonter.ru