



ТИЛЕКТЕШ
ЖАМААТТАР
РАЗВИТИЕ
МИРНЫХ СЕЛ
РУШДИ ОСОИШТАИ
ДЕХАХО

МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО

на тему

“ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ”

Проект “Развитие мирных сёл” реализуется офисами DVV International в Таджикистане и Кыргызстане совместно с Ассоциацией Образования Взрослых Таджикистана и ОО “Youth of Osh”.

Оглавление

Введение	4
Цель учебной программы	5
Общая структура модулей	7
Методика обучения	9
Общая программа модулей	11
МОДУЛЬ 1. «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/ САМОПОЗНАНИЕ»	13
ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 1. «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/ САМОПОЗНАНИЕ»	14
Программа с описанием методик и количества академических часов	44
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 1. «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/САМОПОЗНАНИЕ»	50
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ №1. ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/САМОПОЗНАНИЕ»	53
ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ	57
МОДУЛЬ 2. «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ/ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»	60
ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 2. «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ/ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»	61
Программа с описанием методик и количества академических часов	87
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2. «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ/ ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»	90
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ / ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»	92
ИСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ	96
МОДУЛЬ 3. «ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ»	99
ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 3. «ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ»100	
Программа с описанием методик и количества академических часов	112
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 3. «ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ»	114
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ МОДУЛЯ 3. ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ	115
ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ	116
МОДУЛЬ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»	118
ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»	119
Программа с описанием методик и количества академических часов	127
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»	129
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»	130

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ	132
МОДУЛЬ 5. «ОСНОВЫ ТРЕНЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»	134
ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 5. «ОСНОВЫ ТРЕНЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»	135
Программа с описанием методик и количества академических часов	146
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 5. «ОСНОВЫ ТРЕНЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»	148
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	149
ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ	153
ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ	155
СПИСОК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	158

Введение

Настоящее руководство построено на принципах разнообразия аудитории. Учитывая потребности современного мира и вызовов, с которыми сталкивается современный человек/гражданин, руководство ставит перед собой задачу привития компетенций¹ направленных на умение выявлять и осмысливать взаимосвязи, подвергать анализу неопределенности, способность понимать/принимать многообразие и формировать собственное четкое представление о мире.

Современные реалии требуют наличия способности понимать и критически оценивать, в условиях конфликта, интересы и находить компромиссные решения, направленные на повышение устойчивости на местном уровне, что является одной из задач нашей общей работы.

Данная учебная программа включает в себя комплекс образовательных модулей, нацеленных на развитие критического мышления, повышения самооценки, расширения мировоззрения и просвещения молодежи от 14 – 28 лет (школьник, студенты, работающая/безработная молодежь) в вопросах многообразия и толерантности между представителями разных национальностей.

¹ Компетенция – это общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению.

Цель учебной программы

Данное методическое руководство разработано в рамках проекта «Развитие мирных сёл», нацеленный на содействие смягчения основных угроз устойчивому миру в Центральной Азии посредством усиления трансграничных отношений между Кыргызстаном и Таджикистаном.

За время независимости Кыргызстана молодежь сталкивается с различными вызовами, негативно влияющими на формирование личности и гражданской позиции. Низкое качество образования, слабое критическое мышление, наличие стереотипов и предубеждений о гражданах соседнего государства и приводят к пассивности молодежи и ослаблению ее гражданской ответственности, что создает благоприятные условия для радикализации молодежи и ее вовлечения в различные насильственные конфликты.

Учебная программа нацелена на повышение потенциала и развитие практических навыков гражданских активистов по работе с молодежью из приграничных районов на тему «Глобальной гражданственности». Данная учебная программа содействует обучению молодых людей из приграничных местностей для укрепления их устойчивости к приграничным конфликтам с целью построения мирных сообществ.

Представленная учебная программа для тренера состоит из пяти ключевых модулей:

Обучение в рамках первого модуля по **«Самопознанию/Личностному развитию»** построено на эмпирическом подходе, при котором компетенции приобретаются в ходе практической деятельности на основе процесса переживания, осмысления и обсуждения (рефлексии). Данный подход поможет участнику тренинга понять себя, научиться взаимодействовать, формулировать свою точку зрения, наблюдать за собой и другими в действии, связывать выполненные действия со своей повседневной жизнью, и приобрести компетенции, которые позволили бы участникам найти решения для конструктивного и ответственного участия в построении современного мира.

«Чтобы участники могли принять других, они должны сначала принять себя» - этот принцип межкультурного обучения, основанный на транзакционном анализе², стал ключевым принципом эмпирической педагогики миростроительства. Данная методология дает возможность участникам сосредоточиться на своей личности.

В рамках руководства, такие понятия как гражданский активизм и глобальная гражданственность не только раскрываются, но посредством самостоятельных модулей, должны научить молодежь к восприятию многообразия всего мира. В рамках модулей по **«Гражданскому активизму/гражданскому участию»** и **«Глобальной гражданственности»** очень важно посеять понимание и способность учиться у других, понимать и уважать потребности, точку зрения и действия других людей, способность подвергать сомнению стереотипные подходы и мнения, критически оценивать поток получаемой информации из разных источников.

² Харрис Томас Антони (1969). «Мне хорошо. Тебе хорошо». Нью Йорк: Харпер и Роу. Основателем транзакционного анализа был Эрик Берне, наставник Харриса.

Технологический прогресс окружил нас повсеместно, в этих условиях незыблемой задачей должно быть обучение молодежи на использование данных достижений с пользой и развитию цифровых навыков. В этом смысле предпоследний модуль по **«Цифровым навыкам»** направлен на привитие навыков использования и понимание важности использования цифровых навыков, как для личностного развития, так и для улучшения своего сообщества/государства.

Заключительный модуль направлен на развитие тренерских навыков, на обмен подходами в обучении молодых, которые помогут раскрыть аудиторию, найти подход, при котором будет возможно достижение поставленных целей в рамках настоящего руководства, то есть формирование навыков самоанализа, ценностных ориентиров, гражданских компетенций, установок и устремлений, которые будут способствовать саморазвитию и ответственности, что позволит принимать участие в построении более инклюзивного и бесконфликтного мира.

Общая структура модулей.

Учебная программа состоит из 5 образовательных модулей. Тематики модулей имеют логическую взаимосвязь и способствуют достижению целей учебной программы.

Каждый модуль состоит из следующих **основных** частей:

Цели и задачи модуля:

Цель модуля – для каждого модуля сформулирована цель, в результате достижения которой ожидаются поведенческие изменения участников, как вовремя, так и после обучения модулю.

Задачи модуля – в каждом модуле обозначены задачи, направленные на обучение новым знаниям и укрепление навыков участников.

Ожидаемые результаты – раскрывают какими знаниями и умениями участники должны обладать по завершению каждого модуля. Оценка качества полученных знаний и навыков проводится по количественному и качественному параметру. Достижение этих результатов измеряется с помощью инструментов оценки полученных знаний, умений и навыков. В целях оценки по количественным параметрам участники заполняют регистрационный лист по формату, где есть следующая информация:

- Фамилия и имя участника;
- Возраст участника;
- Пол;
- Домашний адрес участника;
- Род деятельности;
- Контактные данные;
- Подпись.

Достижение качественных результатов отслеживаются с помощью следующих данных:

1. Результаты данных, собранных с помощью инструментов оценки полученных знаний, умений и навыков (пре-пост тесты, тесты самооценки);
2. Результаты данных, собранных от заполнения оценочных листов участников после каждого модуля. *Форма оценочного листа в приложении;*
3. Результаты обратной связи, собранные по окончании каждого курса;
4. Результаты личных наблюдений тренера за процессом осваивания полученных знаний и умений участниками модулей. После каждого модуля тренер предоставляет отчет с сравнительным анализом результатов, полученных до/ во время и в конце проведения модуля.

Необходимые ресурсы - информация по необходимой технико-материальной оснащённости содействует эффективному проведению каждого модуля. Обеспечение следующими техническими средствами поможет в эффективной реализации учебной программы:

- Помещение для проведения тренинга вместительностью до 30 человек;
- Проектор;
- Экран для проектора;
- Компьютер;

- Колонки;
- Маркерная/флипчартовая доска;
- Канцелярские принадлежности.

Раздаточные материалы – служат источником информации для самостоятельного обучения участников.

Продолжительность модуля – в каждом модуле расписано общее количество академических часов, составляющих каждый модуль. Помимо этого, в руководстве в табличной форме дана детальная разбивка академических часов по дням и сессиям с названием применяемых методик. Дополнительно в помощь тренеру, руководство включает в себя почасовую программу модуля с учетом перерывов (на обед и кофе-брейки).

Ход проведения модуля – в данной части детально и простым языком описаны пошаговые упражнения по подготовке и проведению учебных модулей.

Методика обучения

Методика обучения образовательных модулей включает в себя модель «Колба», которая основана на принципе поэтапного формирования умственных действий обучаемого. Процесс обучения представляет собой цикл или своеобразную спираль - это своего рода цикл накопления личного опыта, в дальнейшем — обдумывания и размышления, и в итоге — действия. Помимо этого, методика обучения включает в себя дополнительные интерактивные методы обучения.

Помимо этого, методика обучения учебной программы включает в себя интерактивные методы обучения, такие как:

Индивидуальная работа – позволяет участникам самостоятельно разобраться в теории и на практике закрепить полученные знания. В отличие от обычных семинаров, за индивидуальной часто следует работа в малых группах либо презентация. Времени на такую работу выделяется от одной до 10 минут, не более.

Задача тренера — не мешать. Давая задание, не забудьте спросить, все ли понятно. Задание лучше не только проговорить, но и написать. Определить время выполнения и за минуту до его окончания напомнить об этом.

Работа в малых группах – малые группы создаются для разных целей. Их хорошо использовать для того, чтобы обсудить параллельно несколько вопросов, создать групповое мнение, дать всем участникам возможность высказаться. Если в семинаре участвуют больше 10 человек, то работа в малых группах становится важным компонентом тренинга. Оптимальный состав группы — от 3 до 7 человек.

Мозговой штурм – Это метод сбора идей, способов решения проблем. Его используют довольно часто, но не всегда корректно. Не всегда то, что именуется мозговым штурмом, на самом деле он и есть.

Существуют основные правила его проведения.

1. Все предложения заносятся на лист.
2. Никакой оценки во время процесса.
3. Все идеи равноправны.
4. Не существует безумных идей.
5. Безумные предложения способствуют генерации вполне нормальных.
6. Необходимо установить время окончания работы.
7. Самые гениальные предложения появляются в последние 10% отведенного на работу времени.

Обсуждение (рефлексия) – это метод обсуждения сложных вопросов. Можно выделить несколько стадий:

- набор различных мнений по обсуждаемому вопросу (расширение),
- классификация (сортировка) и ранжирование (сужение) предложений и
- выводы (решение).

При всей кажущейся простоте проведения дискуссии тренер должен обладать определенными навыками и иметь в запасе несколько методов для эффективного проведения всех трех стадий. Некоторые примеры, приведенные ниже, используются довольно часто, некоторые редко.

Ролевая игра – это возможность в игровой форме применить полученные теоретические знания, на пальцах прокрутить различные ситуации. Существуют различные типы упражнений: ролевые игры, имитации, симуляции. Игра — очень эффективный прием, который позволяет ведущему в комплексе достичь нескольких целей. Доведенная до конца игра может произвести переворот в сознании участников, резко изменить их отношение к проблеме, показать им множественность подходов к ее решению. Она очень важна для выявления подсознательных реакций.

Мини-лекция - простое изложение информации за короткое время, не больше 15 минут. применением Что такое лекции — знают все, кто когда-нибудь чему-нибудь учился. Если вам необходимо изложить большой объем теоретического материала, тренер разбивает его на блоки, перемежая их дискуссией или какими-либо упражнениями.

Общая программа модулей

Количество дней	Название модуля	Общее кол-во часов	Теория	Практика
3 дня	Модуль 1. «Самопознание»	24,5	2,5	22
1-й день	Сессия: Вводный блок Сессия 1. Знакомство Сессия 2. Самопознание и повышение самооценки. Сессия 3. Самоанализ и самостоятельное принятие решений	10,3	0	10,3
2-й день	Сессия 4. Техника успешной коммуникации «Активное слушание» Сессия 5. Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение» Сессия 6. “Техника рефлексивного диалога»	8,5	1,5	7,0
3-й день	Сессия 7. “Постановка целей и их планирование»	5,7	1,0	4,7
1 день	Модуль 2. «Гражданский активизм/гражданское участие»	10,3	2,5	7,8
4-й день	Сессия 1. «Гражданская активность и гражданственность» Сессия 2. «Волонтерство и волонтерская деятельность» Сессия 3. «Лидерство и развитие лидерских навыков» Сессия 4. “Командообразование и эффективная работа в команде” Сессия 5. «Этапы формирования команды» Сессия 6. “Роль коммуникации в команде”	10,3	2,5	7,8
1 день	Модуль 3. «Глобальная гражданственность»	5	1	4

5-й день	Сессия 1. Введение в глобальную гражданственность Сессия 2. Взаимосвязь между глобальными и местными проблемами Сессия 3. Дискриминация и стигматизация в обществе	5	1	4
1 день	Модуль 4. «Цифровые навыки»	8	3,5	4,5
6-й день	Сессия 1. “Цифровизация в XXI веке” Сессия 2. “Что такое ZOOM” Сессия 3. «Роль социальных сетей в нашей жизни» Сессия 4. «Приложения для дизайна и фото/видео обработки»	8	3,5	4,5
1 день	Модуль 5. Основы тренерского мастерства (ТОТ)	8,5	1,5	7,0
7-й день	Сессия 1. Что такое тренинг? Отличие интерактивного обучения от традиционного? Сессия 2. Кто такой тренер? Какими качествами должен обладать тренер? Сессия 3. Как проводить тренинги? Сессия 4. Интерактивные и эффективные методы проведения тренинга Сессия 5. «Технические моменты тренинга: одежда тренера, вербальные и невербальная коммуникация». Практика	8,5	1,5	7,0
	Итого в общем:	54,10	10,5	43,6

МОДУЛЬ 1. «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/ САМОПОЗНАНИЕ»

Цель модуля:

Участники модуля научились принимать себя и «других», определили свои сильные и слабые качества и управляют своим внутренним миром. Участники стали более толерантными к другим людям и улучшили межкоммуникативные навыки. Участники определили личные цели и знают, как их достичь.

Задачи:

- Создать условия для участников, где каждый лучше узнает себя и повысит самооценку, научится анализировать себя и определит свои сильные/слабые стороны;
- Укрепить навыки самостоятельного принятия решений и самоанализа участников;
- Создать возможности, где каждый участник лучше узнает друг друга и построит доверительные отношения с другими участниками;
- Обучить слушателей эффективным инструментам коммуникации и научить давать конструктивные предложения;
- Дать знания об эффективной постановке целей и планирование их достижений, развивая навыки самостоятельного целеполагания.

Ожидаемые результаты:

- Участники модуля умеют анализировать и понимать свой внутренний мир, находятся в гармонии с собой и более толерантны к окружающим;
- Участники знают свои качества/навыки;
- Участники четко знают, что такое цель и умеют планировать достижение своих жизненных или профессиональных целей.

Необходимые ресурсы:

- Бумага, ватман (флипчарт) или белая маркерная/меловая доска, маркеры/мел;
- Для упражнений – цветная бумага, маркеры, цветные карандаши, краски для рисования, пластилин, бумажный скотч, резиновые мячи, корзина для бумаги.
- Для участников – тетрадь, ручка для записей.

Продолжительность модуля: 24,5 академических часов

ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 1. «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/ САМОПОЗНАНИЕ»

1-Й ДЕНЬ МОДУЛЯ

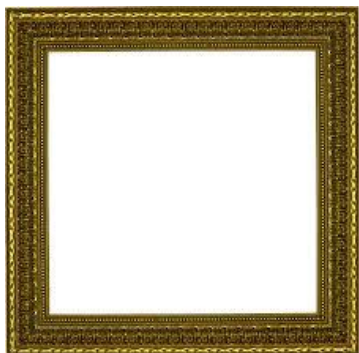
Вводный блок (общее время 45 минут)

1.1. Презентация темы и целей модуля (15 минут). Тренер приветствует участников, представляет тему модуля, знакомит участников с целями и задачами модуля. Участники заполняют тесты по самооценке (смотрите в разделе **Инструменты оценки полученных знаний, умений и навыков**).

1.2. Выявление ожиданий участников (индивидуальная работа) (15 минут). Тренер раздает участникам цветную бумагу и просит написать их свои ожидания от модуля. После индивидуальной работы участники сдают ожидания тренеру. Тренер ранжирует ожидания, группирует их и зачитывает аудитории.

Тренер озвучивает участникам, смогут ли оправдаться их ожидания в рамках этого модуля. В случае того, если ожидания не реализуются в рамках этого модуля, тренер информирует их о том в каком модуле это будет возможным.

1.3. Упражнение «Картина сотрудничества» определение общих правил и ознакомление с регламентом модуля (обсуждение/15 минут).



Тренер показывает аудитории ватман (флипчарт), где нарисована картина. Тренер спрашивает участников следующее:

- что вы видите на ватмане (флипчарте)? (ожидаемые ответы; пустая картина, рамка для картины, рамка для фотографии)
- из каких частей состоит картина? (ожидаемые ответы; внешняя и внутренняя)
- для чего используют рамку и какая у нее функция?

После тренер выслушивает мнение участников и подводит к предложению сравнить модуль с этой картиной. Тренер информирует, что на внешних рамках будут размещены внешние условия, которых не изменить. Эти условия, тренер заранее прописывает на красных карточках, озвучивает участникам и закрепляет на рамках картины. Например,

1. Продолжительность модуля (с 09.00-18.00);
2. Количество дней тренинга (3 дня);
3. Время перерывов (обеда и кофе-брейка).

Затем тренер показывает на область по середине, где обычно размещается картина, и просит участников заполнить ее своими предложениями. Тренер отмечает, что участники вправе сами определять, какой должна быть картина внутри и фасилитирует выработку предложений, с помощью вопросов:

1. Как бы вы хотели чувствовать себя во время тренинга?
2. Какой вклад вы можете сделать, чтобы модуль прошел эффективно?

Участники по очереди предлагают, и тренер записывает их на зеленых карточках и размещает внутри картины.

Завершается упражнение зачитыванием всех предложений и уточнением у аудитории, готовы ли они соблюдать их, нет ли дополнений или возражений. Тренер отмечает, что в случае необходимости участники могут дополнить свои предложения во внутреннюю часть картины. Тренер подчеркивает, что внутренняя часть картины полностью формируется самими участниками и что мнение каждого очень важно.

После выработки предложений участников, тренер размещает рамку на видное место и в случае необходимости напоминает участникам о рамке.

Сессия 1. Знакомство (общее время 67 минут)

1.1. Упражнение «Приветственная прогулка» (индивидуальная работа) (15 минут)

Тренер просит всех участников встать в круг и дает следующую инструкцию:

«Упражнение состоит из нескольких раундов. В каждом раунде я ставлю музыку, все участники хаотично прогуливаются по комнате. Когда музыка останавливается, участники, оказавшиеся рядом друг с другом становятся одной парой и поворачиваются лицом к лицу к друг другу».

Тренер просит в первом раунде постараться узнать, как можно больше имен людей вокруг них. Участники только спрашивают имена и называют свое имя в ответ.

Тренер ставит музыку и предлагает участникам под музыку гулять по аудитории, когда музыка замолкает, участники должны найти себе нового собеседника. Тренер зачитывает вопрос и дает время, чтобы участники ответили на вопрос. Когда снова заиграет музыка, участники снова начинают гулять по комнате, пока музыка не замолкнет и т.д.

Вопросы для приветственной прогулки

1. «Откуда вы приехали и где вы учитесь?»
2. «Ваше любимое занятие в свободное время?»
3. «Кем вы хотите стать в будущем?»
4. «Какой предмет вам нравится и почему?»
5. «Что приносит тебе радость/мотивацию в жизни?»
6. «Какие качества помогают человеку достичь успеха?»
7. «Что мешает твоему развитию?»

1.2. Упражнение «Все, кто...» (индивидуальная работа) (20 минут)

Тренер просит участников сесть в круг. Затем тренер просит встать с места тех участников, к которым относятся следующие утверждения:

1. «Встают с места те, кто родился осенью»;
2. «Встают с места те, кто родился летом»
3. «Встают с места те, кто умеет играть на музыкальных инструментах»
4. «Встают с места те, кто любит и умеет петь»
5. «Встают с места те, кто любит танцевать»

6. «Встают с места те, кто занимается каким-либо видом спорта»
7. «Встают с места те, кто считает себя целеустремленным»
8. «Встают с места те, кто легко находит общий язык с незнакомцами»
9. «Встают с места те, кто считает себя добродушным и не может пройти мимо чьей-то беды»
10. «Встают с места те, кто считает себя ответственным»

1.3. Упражнение «Зеркальные движения» (индивидуальная работа) (15 минут)

Тренер просит участников встать в круг. Тренер дает инструкции упражнения, каждый участник по очереди делает шаг вперед, произносит свое имя и показывает вербальное движение, которое характеризует его качество или характер, остальные участники одновременно повторяют имя и движение этого участника. После тренер просит участников также сказать свое имя и выполнить действие, которое характеризует его характер или качество. Обязательное условие упражнения в том, что каждый участник должен повторять имя и движение выступающего участника. Удостоверившись, что все участники поняли инструкцию тренер, говорит свое имя и показывает свое движение, затем передает следующую очередь участнику справа от него. Упражнение заканчивается, когда все участники озвучат свое мнение, покажут действие и очередь вернется обратно к тренеру.

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Во время упражнения возможно, что участники будут стесняться и показывать движения, которые другие участники уже показывали. В таком случае тренеру рекомендуется провести это упражнение по второму кругу и попросить участников стараться не показывать движения, которые уже другие показывали.
- Необходимо, чтобы тренер направлял участников вовремя обсуждения, к идее, что каждый участник имеет свою индивидуальность, что могут быть схожести и различия, что общество многообразно.

После завершения трех упражнений тренер просит участников сесть в круг и начинает обсуждение с помощью вопросов. Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

1.4. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (17 минут)



- Как вы думаете, что направлено это упражнение?
- Что продемонстрировало это упражнение? Уникальность? Многообразие или идентичность?
- Почему вы так думаете?
- К какому выводу мы пришли, во время обсуждения?

Сессия 2. Самопознание и повышение самооценки (общее время 202 минут или 4,5 академических часа)

2.1. Упражнение Медитация (22 минут)

2.1.1. Индивидуальная работа (12 минут)

Тренер просит участников разместиться по удобнее для выполнения этого упражнения. Тренер просит всех участников внимательно выслушать инструкции, не разговаривать друг с другом и не создавать помех для других участников. Тренер информирует участников, что сейчас поставит аудиозапись, где будут даны инструкции, необходимо максимально постараться выполнить эти инструкции.

Аудиозапись представляет собой медитацию, которая позволит участникам расслабиться, вспомнить прошлое, задуматься над вопросами о своих сильных и слабых качествах, что или кто влияет на формирование участников. Аудиозапись медитации на кыргызском языке доступна на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d>

В случае если тренеры хотят провести медитацию на русском языке, тренеры могут зачитать следующий текст очень спокойным голосом, делая соответствующие паузы:

«Расслабьте свое тело, отпустите напряжение, улыбнитесь и освободитесь от всех мыслей. Расслабьте свое лицо и закройте свои глаза. Сделайте глубокий вдох и выдох. Еще раз сделайте глубокий вдох и выдох. Сделайте в последний раз глубокий вдох и выдох. Представьте, что вы освободились от всех мыслей, от переживаний, от ежедневных дел, вы сбросили тяжелый груз с плеч и стали легким/ой как перышко. Расслабьте ваши плечи, расслабьте ваши руки, расслабьте ваше туловище, расслабьте ваши ноги, пальцы на ваших руках и ногах.»

Представьте себя в зеленом саду, среди деревьев, вы лежите на зеленой траве. Дует легкий ветерок, лучи солнца, пробиваются сквозь зелень и согревают ваше лицо.

Вспомните свое детство, как вы пошли в школу. Вспомните свои первые успехи. Что или кто повлиял на ваше становление. Вспомните ваши слабые и сильные качества, ваши мечты. Каким вы стали сейчас и как вы изменились с детства по настоящее время. Какими достижениями вы гордитесь? О чем вы мечтали раньше, о чем мечтаете сейчас? Медленно откройте свои глаза, не мешайте остальным участникам, ничего не говорите. У вас есть 10 минут времени записать все свои мысли на бумагу».

Тренер дает достаточное время участникам записать свои мысли, воспоминания, ответы на вопросы медитации и завершает упражнение.

2.1.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Как вы себя чувствовали во время медитации?
- Какие у вас мысли/ощущения после медитации?
- Что вам понравилось?
- Как вы думаете для чего мы провели медитацию?

2.2. Упражнение «Прогулка самоопределения» (индивидуальная работа) (45 минут)

Перед тем как начать упражнение, тренер должен распечатать 5 (пять) вопросов на 5 листов А4 и развесить на расстоянии 3-5 метров друг от друга. Это необходимо для того, чтобы участники могли задуматься над ответом до того, как он дойдет до следующего вопроса. Тренер должен распечатать и развесить на стене здания, либо на деревьях, либо на столбах в зависимости от условий. Вопросы могут быть развешаны как в одну линию, так и в круговую.

Вопросы для печати:

1. Какие качества меня характеризуют? Какие качества особо нравятся мне самому/ой?
2. Мои сильные качества (потенциал, навыки, характер)
3. Мои слабые качества
4. Моя мечта
5. Чем я горжусь/мои достижения

В начале упражнения тренер просит участников выйти на улицу и взять с собой блокноты и ручки для записи. Тренер показывает, что на территории развешаны 5 (пять) вопросов, на которые участники должны по очереди ответить. Тренер объясняет, что, прочитав вопрос участники записывают его на блокноте и могут сделать короткие записи. Тренер предупреждает, что после того, как участники ознакомятся со всеми вопросами им будет дано дополнительное время для развернутых ответов. До того, как начать упражнение тренер информирует участников, что ответы на вопросы читать и проверять никто не будет.

Тренер просит участников встать в круг и отправляет по 2 участника к месту, где висит первый вопрос. После того как эти 2 участника перейдут ко второму вопросу, тренер отправляет вслед за ними следующих двух участников и так до тех пор, пока тренер не отправит последнего участника.

Участники в свою очередь должны прочитать вопрос, записать его в блокнот и пока они дойдут до следующего вопроса обдумать ответ и сделать короткие записи в блокнотах.

После того, как участники перепишут все вопросы в блокноты и сделают записи, тренер дает еще дополнительные 15-20 минут для полных и развернутых ответов. Данное упражнение служит базой для успешного проведения следующих, поэтому тренер должен убедиться, что все участники смогли ответить. Если времени не хватает, тренер может дать дополнительное время.

Дополнительное время необходимо, чтобы участники смогли развернуто ответить на вопросы. Убедившись в том, что все участники ответили на вопросы, тренер переходит к следующему упражнению.

В случае необходимости тренер может посмотреть видео урок «Прогулка самоопределения» на кыргызском языке, разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d> .

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Очень важно, чтобы вопросы находились друг от друга на расстоянии 3-5 метров. Это позволит участникам обдумать ответы перед тем, как они прочитают следующий. Тренеру необходимо проследить, чтобы участники не мешали друг другу во время ответов, и могли индивидуально ответить.
- В случае если погодные условия не позволяют провести упражнение на улице, тренер может рассмотреть помещение для проведения упражнений, с соблюдением условий упражнения.

2.3. Упражнение «Драгоценные камни» (90 минут)

2.3.1. Индивидуальная работа и работа в малых группах (60 минут)

Ответив на вопросы предыдущего упражнения, тренер просит участников встать в круг. Далее тренер просит участников исходя из ответов на 5 (пять) вопросов в упражнении **«Прогулка самоопределения»** определить и выбрать 3 (три) самых главных качества, которые могут быть как сильными, так и слабыми. После того, как все участники определили 3 своих качества, тренер просит участников пройтись по территории и найти 3 (три) камня, которые характеризуют эти качества. Камни по форме, цвету или объему могут характеризовать эти 3 (три) качества. На выполнение задания тренер дает 20 минут.

После того, как все участники найдут камни, тренер просит участников встать обратно в круг и дает инструкцию спрятать эти 3 (три) камня в разных местах, где считают нужным. Перед тем, как отправить участников, тренер должен убедиться, что участники поняли задание. Тренер информирует участников, что необходимо запомнить места, где будут спрятаны камни для выполнения следующего задания.

После того, как участники выполняют задание тренер, проводит энерджайзер «Мышки-домики»

Участники делятся на пары по три человека, из которых двое берутся за руки, они будут домиком, а третий (мышка) встает внутри домика. Ведущий объясняет, что:

- если, он/а скажет домики, меняются домики, и они ищут себе новую мышку, а мышки стоят на месте;
- если, он/а скажет мышки, то меняются мышки, а домики стоят на месте;
- если, он/а говорит землетрясение, меняются все, мышки могут образовать домики, а домики стать мышками. Чтобы участники тоже могли стать ведущими, тренеру необходимо тоже вовлечься в игру. Тот участник, который останется без домика дальше ведет игру.

После энерджайзера тренер просит каждого участника встать в круг. Тренер просит участников выбрать одно качество из спрятанных 3 (трех), но это качество не озвучивать. После того, как тренер убедится, что все участники определили по одному качеству, тренер просит участников разделиться на группы по 2 человека. Важно, чтобы участники

поделились на группы с теми, с кем будет комфортно общаться. На выполнение этого задания, тренер дает участникам 20 минут.

После того, как участники разделятся по группам тренер, просит участников показать место, где они спрятали камень и рассказать о качестве, которое они выбрали. Тренеру важно сообщить, что не обязательно доставать камень, можно просто показать, где он спрятан и почему участник выбрал именно это качество. После того, как оба участника расскажут друг другу про свои качества и камни, тренер просит всех участников вернуться в аудиторию.

После возвращения участников тренер просит участников сесть в форме полукруга и начинает обсуждение. Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

В случае необходимости тренер может посмотреть видео урок «Драгоценные камни» на кыргызском языке, разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d>.

2.3.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (30 минут)

Тренер проводит обсуждение по двум упражнениям:

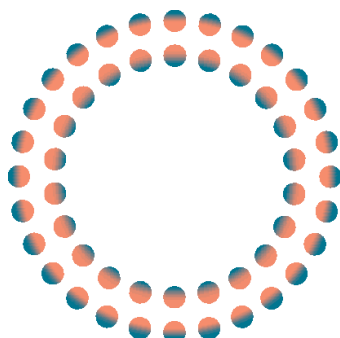


- Каково было для вас ответить на 5 вопросов? Как вы себя чувствовали?
 - Как вы думаете с какой целью мы проводили прогулку по самоопределению?
 - Каково было для вас определить 3 качества и выбрать среди них одно?
- Как вы думаете в чем заключается цель поиска камней, похожих на эти 3 качества?

2.4. Упражнение “Быстрые знакомства” (45 минут)

2.4.1. Работа в малых группах (25 минут)

Тренер просит участников встать в два круга (как на рисунке ниже). Один круг должен находиться внутри другого: участники внутреннего круга должны смотреть на участников внешнего круга.



Тренер объясняет участникам суть упражнения: по одному хлопку участники внутреннего круга отвечают на вопрос тренера своим партнерам из внешнего круга.

Два хлопка тренера означает, что участники внешнего круга отвечают на тот же вопрос своим партнерам из внутреннего круга.

Три хлопка, означает, что участники внешнего круга делают шаг влево и становятся напротив другого представителя внутреннего круга. Затем тренер задает следующий вопрос, и так далее, пока участники не вернуться на свои стартовые места.

Варианты вопросов:

1. Кто для вас является образцом для подражания в жизни?
2. Какая ситуация изменила вашу жизнь?
3. О каком решении, принятом вами, вы не жалеете?
4. Расскажите о самой смешной ситуации в вашей жизни?
5. Кто принимает решения в вашей жизни: вы сами или кто-то, кто вам помогает/имеет на вас влияние?
6. Какой ваш любимый цвет и почему?
7. Кто ваш лучший друг?
8. Какое твоё качество нравится тебе самой/му?
9. Какая у тебя мечта?
10. Какие качества приводят к успеху?
11. Какое качество мешает вам развиваться?
12. Какие качества ты больше всего ценишь в других людях?

После завершения опроса тренер просит участников сесть полукругом и проводит обсуждение. Если группа большая тренер может дополнить вопросами, которые помогут участникам глубже узнать себя и определить свои интересы/качества/слабые стороны.

Упражнение завершается тем, что участники садятся в полукруг и тренер проводит обсуждение (рефлексию). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

2.4.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)

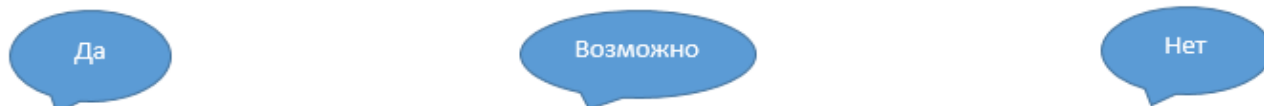


- Что вам понравилось в этом упражнении?
- С кем из участников вы нашли сходства/отличия?
- Какие качества удивили вас или заставили задуматься?
- Были ли сложности во время упражнения? Если да, то какие?
- Во время выполнения данного упражнения, появились ли у вас новые идеи, мысли? Если да то какие?
- Какие вопросы были для вас самыми интересными? Почему?
- На какие вопросы, вам было сложно отвечать? Почему?

Сессия 3. Самоанализ и самостоятельное принятие решений (общее время 126 минут)

3.1. Упражнение «Согласен/не согласен» (индивидуальная работа 25 минут)

Тренер заранее подготавливает линию из бумажного скотча на полу посередине комнаты и ставит в 3-х местах карточки с ответами: “Да”, “Нет” и “Возможно” (смотрите на рисунок ниже).



Тренер объясняет, что он будет зачитывать предложения, вопросы, на которые участники должны показать свою позицию вставая на линию. Если они согласны с утверждением, то должны встать рядом с надписью «да», если «нет», если они колеблются, то «возможно». До того, как тренер начнет задавать вопросы, необходимо попросить не только самостоятельно отвечать, но и обращать внимание на других участников тоже.

Затем тренер начинает упражнение, задавая следующие вопросы:

1. У меня хорошее чувство юмора
2. Я очень добродушный
3. Я люблю поспать
4. Я всегда могу помочь учащимся
5. Я очень терпеливый
6. Я могу внимательно слушать людей
7. Я могу управлять людьми и разделять задачи
8. Я могу делать вещи, которые не запланированы
9. Мое настроение часто меняется
10. Я стесняюсь выступать перед людьми
11. Я оптимист
12. Я могу легко найти общий язык с незнакомыми людьми
13. Я анализирую свои действия
14. Я люблю быть в окружении людей
15. Иногда я бываю эгоистичным
16. Я очень любознательный
17. Я боюсь обидеть других людей
18. Я люблю одиночество

В случае необходимости тренер может дополнить вопросы, которые помогут участникам лучше познать свои качества и характер.

После завершения вопросов тренер проводит обсуждение (рефлексию). Упражнение завершается тем, что участники садятся в полукруг и тренер проводит обсуждение (рефлексию). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

3.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)



- Каково было для вас выполнение упражнения?
- Вы честно отвечали на вопросы?
- Какие моменты были интересны в выполнении упражнения?
- На какие вопросы вы отвечали честно?
- Как вы думаете с какой целью мы провели упражнение?
- Как вы думаете, на что направлены данные вопросы?
- Что нового вы о себе узнали, отвечая на вопросы?

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Тренеру важно предупредить участников, чтобы каждый отвечал за себя и не шел на поводу у толпы. Участники должны понять, что, если участник остался один – это не плохо, значит это его уникальность.
- Тренер должен предупредить участников, что необходимо уважать выбор участников и не ставить «ярлыки/клички» другим участникам.

3.3. Упражнение «Мой портрет» (общее время 81 минута)

3.3.1. Индивидуальная работа (40 минут)

Тренер просит участников вспомнить все проделанные упражнения первых двух дней, с сессий 2. и 3. Чтобы помочь участникам тренер вкратце напоминает, чем занимались участники во время этих упражнений. Тренер напоминает участникам, что участники выявили свои слабые и сильные стороны, определили свой характер. Для выполнения этого упражнения тренер просит каждого участника определить свое главное качество, которое для них наиболее важно. Тренер должен дать инструкцию, что участники должны выбрать одно сильное качество. Убедившись в том, что участники выбрали одно качество, тренер просит их нарисовать с помощью рисунка свое главное качество в виде ассоциации с каким-либо явлением природы/животным/предметом и т.д. Участникам раздается бумага, цветные карандаши, краски. На выполнение задания тренер дает 30-45 минут.

3.3.2. Само презентация (20 минут)

Тренер готовит ватман (флипчарт) с изображением сцены и вешает его на маркерную доску или стену, у которой участники будут делать само презентацию.



Тренер задает участникам следующие вопросы:

- Что вы видите на стене?
- Кто обычно выступает на сцене?
- Какими качествами обладают люди, которые выступают на сцене?

Тренер подводит итоги ответов участников и сообщает, что участники тренинга тоже будут делать

презентации своих рисунков на сцене. Тренер мотивирует участников и подчеркивает, что они обладают всеми необходимыми качествами для презентации.

В случае необходимости тренер может посмотреть видео урок «Мой портрет» на кыргызском языке, разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d>.

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



➤ Чтобы снять напряжение и волнение участников тренер может провести упражнение «Крик Тарзана» перед презентацией участников.

➤ Тренер просит участников поставить ноги на ширине плеч. Тренер просит всех закрыть глаза и представить себя старым деревом с сильными корнями в земле. Затем тренер касается рукой или кулаком грудины, объясняет, что под ней находится вилочковая железа, которая при активации наполняет нас положительной энергией. Тренер начинает стучать по груди обоими кулаками, как Тарзан, начиная сначала с низкого звука «а», затем звук должен нарастать, и участники должны в конце громко выкрикнуть «ааааа», параллельно стуча себя по груди кулаками. В последний момент участники должны поднять руки к небу и слегка припрыгнуть. Поднятие рук к небу важно, так как - это «поза победителя» заставляет вас почувствовать себя сильным. Повторите действие несколько раз подряд, и вы увидите, как растет энергия в группе. Это весело! После завершения все благодарят друг друга аплодисментами и садятся на свои стулья (театральная обстановка, готовая для презентаций).

После того, как рисунки будут готовы тренер, собирает их в одну стопку. Тренер объявляет, что автор рисунка, который будет взят из общей стопки должен выйти и сделать презентацию своего рисунка и нарисованного качества. На выступление каждого участника дается 1-3 минуты. После выступления каждого участника тренер и участники поддерживают друг друга аплодисментами. Если количество участников большое, то тренеру необходимо без спешки, выделить достаточное время на самопрезентации. Ожидается, что в ходе презентаций участники могут озвучить несколько своих сильных качеств, поэтому тренеру необходимо после презентации попросить еще раз озвучить сильное качество презентатора.

Упражнение завершается тем, что участники садятся в полукруг и тренер проводит обсуждение (рефлексию). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

3.3.3. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (21 минута)



- В чем необходимость рисования?
- Как на вас повлияло упражнение?
- Что вам особо понравилось?
- Что вы узнали или поняли о себе?
- Что вы узнали о других участниках?
- Чьи рисунки удивили вас?
- Что в вас изменилось после этих упражнений?
- Что для вас было трудно? Почему?
- Важно ли нам знать, свои сильные и слабые стороны? Почему?
- Почему важно помнить о своих достижениях и мечтах?

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Очень важно дать время участникам, чтобы они самостоятельно определили свое главное качество и нарисовали его. Поэтому желательно не торопить их и дать дополнительное время в случае необходимости.
- Во время презентаций некоторые участники могут описывать сам рисунок, но не озвучивать какое качество они нарисовали. Поэтому в конце презентации тренер может уточнить и озвучить какое главное качество нарисовал участник.

3.4. Обратная связь по 1-му дню (22,5 минут)

В конце первого дня модуля тренер просит участников сесть в круг. Тренер объявляет о завершении первого дня модуля и просит участников поделиться впечатлениями о первом дне тренинга. Тренер задает участникам два основных вопроса:

1. Какие ощущения у участников в конце первого дня?
2. С какими мыслями они уходят с тренинга?

Тренер дает возможность высказаться каждому участнику. Дополнительно он раздает Персональные дневники каждому участнику для заполнения дома. Тренер информирует о том, что никто эти дневники читать не будет и что они могут делать индивидуальные записи.

2-Й ДЕНЬ МОДУЛЯ

Восстановление событий второго дня модуля «Пантомима» (работа в малых группах 20 минут)

Тренер проводит упражнение «Пантомима» для восстановления событий первого дня модуля. Тренер делит участников на группы по 3 человека и просит определить упражнения, которые запомнились за первый день модуля. После того, как команды определяют эти упражнения, тренер дает задание группам показать его аудитории в виде «застывшей» пантомимы. Задача остальных участников определить о каком упражнении идет речь и в чем была цель этого упражнения.

После завершения презентаций групп и обсуждения тренер переходит к следующим сессиям.

Сессия 4. Техника успешной коммуникации «Активное слушание» (общее время 135 минут)

4.1. Упражнение «3 истории» (презентация и обсуждение (рефлексия) с участниками 30 минут)

Тренер информирует участников, что ему нужны три волонтера. Тренер просит, всех кто хочет попробовать быть волонтером поднять руки.

Тренер выходит с тремя волонтерами из аудитории и объясняет, что один из них должен рассказать важную историю из своей жизни, один из них рассказывает грустную историю, один рассказывает веселую историю из своей жизни. Волонтеры по своему желанию выбирают какую историю они хотят рассказать, тренер дает им 5-7 минут на подготовку снаружи. Очередность выступления участники-волонтеры определяют сами исходя из своего пожелания.

Тренер заходит в аудиторию и объясняет остальным участникам следующую инструкцию:

1. «Когда зайдет первый участник никто из участников не должен его/ее слушать. Вы должны своим поведением и мимикой дать понять, что вы его/ее не слушаете»

Тренер должен четко объяснить участникам, что они должны начать выполнять задание только после того, как волонтер зайдет в помещение снаружи, займет место и начнет рассказывать свою историю. Только после этого участники начинают не слушать волонтера. Если участники начнут раньше, волонтер может понять, что участники выполняют задание и перестает рассказывать свою историю. После того, как участники поняли инструкцию тренер, приглашает первого волонтера и дает ему 3 минуты рассказать свою историю. После выступления первого волонтера-рассказчика, тренер задает следующие вопросы первому **волонтеру-рассказчику**:

- «Каково было для вас рассказать историю?»
- «Как вы себя чувствовали, когда рассказывали ее?»
- «Что вы заметили в аудитории? Кто из участников слушал/не слушал, как вы это определили?»

После ответов волонтера, тренер просит у него прощения и объясняет, что участникам было дано специальное задание не слушать. Тренер задает вопрос **аудитории**:

- «Каково было для вас выполнить задание?»

После ответов участников, тренер благодарит волонтера и просит занять место в аудитории. Тренер объясняет второе задание участникам, перед тем как второй волонтер зайдет в аудиторию:

2. «Когда зайдет второй участник, слушает только 3 участника, остальные не слушают».

Тренер еще раз напоминает участникам, что задание нужно начинать выполнять только тогда, когда волонтер зайдет в помещение и займет свое место. До этого все участники должны быть внимательными к волонтеру.

Тренер спрашивает у участников, кто хочет быть в числе 3 участников – слушателей, которые будут внимательно слушать волонтера. Тренер запоминает и просит их быть максимально внимательными и выслушать второго волонтера, который зайдет в аудиторию.

После того, как все участники поняли свою функцию тренер, приглашает второго волонтера зайти в аудиторию. Тренер дает 3 минуты для того, чтобы второй волонтер рассказал участникам свою историю.

После выступления второго волонтера-рассказчика, тренер задает следующие вопросы второму **волонтеру-рассказчику**:

- «Каково было для вас рассказать свою историю?»
- «Как вы себя чувствовали, когда рассказывали ее?»
- «Кто из участников слушал/не слушал, как вы это определили?»
- «Что вы хотели сделать, чтобы все слушали вас?»

После ответов волонтера, тренер просит у него прощения и объясняет, что участники выполняли специальное задание не слушать. В случае, если второй волонтер-рассказчик определил правильно кто его слушал, тренер это подтверждает. В случае, если второй волонтер-рассказчик определил неправильно, то тренер указывает на тех участников, кому было поручено слушать волонтера-рассказчика. Затем тренер задает вопрос **аудитории**:

- «Каково было для вас выполнить задание?»
- «Как участники, которым было поручено слушать волонтера-рассказчика выполнили поручение тренера?»

После ответов участников, тренер благодарит волонтера и просит занять место в аудитории и просит у него прощения, объясняя, что у аудитории было специально задание продемонстрировать неэффективное слушание.

3. «Когда зайдет третий участник вся аудитория должна внимательно слушать третьего волонтера-рассказчика».

После выступления последнего волонтера-рассказчика, тренер задает следующие вопросы **волонтеру-рассказчику**:

- «Каково было для вас рассказать свою историю?»
- «Как вы себя чувствовали, когда рассказывали ее?»
- «Кто из участников слушал/не слушал, как вы это определили?»

После ответов волонтера, тренер объясняет, что до этого участники не слушали первого волонтера, что только 3 участника слушали второго волонтера, а остальные не слушали, что последнего волонтера слушали все. Затем тренер задает вопрос **аудитории**:

- «Каково было для вас выполнить задание?»

После ответов участников тренер проводит общее обсуждение (рефлексию) со всеми участниками с помощью следующих вопросов:



1.1. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (15 минут)

- «Как вы думаете, о чем было это упражнение?»
- «В каких эмоциях пребывает человек, которого не слушают?»
- «К каким последствиям это может привести?»
- «Кто больше всего остается неслышанным в жизни?»
- «Какие выводы можно сделать из этого упражнения?»

Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Тренер резюмирует обсуждением и подводит итоги о важности для человека быть услышанным, и как необходимо уметь слушать другого человека вне зависимости от возраста, пола и нации. Также тренер, резюмируя ответы участников, подчеркивает, что не все умеют слушать и к каким последствиям это может привести.

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Во время проведения этого упражнения тренеру необходимо приглядеться к волонтерам – рассказчикам. Если тренер понимает, что волонтер-рассказчик может очень близко к сердцу воспринять, то он может сам задать очередность выступления и попросить менее сентиментального волонтера-рассказчика зайти первым.
- Для выполнения этого упражнения тренер может задействовать ассистента, который будет запускать волонтеров-рассказчиков и будет у двери на случай, если кто-то из волонтеров-рассказчиков обидится и выйдет из аудитории.
- Данное упражнение является подготовительной почвой для следующих упражнений, поэтому тренеру очень важно провести обсуждения, как между выступлениями участников, так и в конце упражнения.

4.2. Мозговой штурм (15 минут)

Основываясь на предыдущем упражнении тренер методом мозгового штурма спрашивает у участников, как они понимают «активное слушание».

Тренер показывает участникам ватман (флипчарт) (см. рисунок ниже) с двумя вопросами и записывает ответы участников. Тренер записывает все ответы участников, даже если они неправильные. Для записи ответ тренеров может попросить ассистентов помочь. Это поможет тренеру сохранять контакт с аудиторией.

В завершении мозгового штурма тренер вместе с участниками резюмирует все ответы и спрашивает с каким ответом они согласны, а с каким нет.

«Что не надо делать во время активного слушания?»	«Что нужно делать, чтобы внимательно слушать?»

После подчеркивая соответствующие ответы участников, тренер дает определение термину «активное слушание».

Слушание – это процесс, в ходе которого устанавливаются невидимые связи между людьми, возникает ощущение взаимопонимания, делающее процесс общения более эффективным.

При **пассивном** слушании нам сложно понять, воспринимает ли собеседник нашу речь. При этом нет ни мимических, ни физических реакций на получаемую информацию. Создается впечатление, что собеседник лишь смотрит на нас, но думает о своём. Ощущение отсутствия включенности в процесс.

Активное слушание помогает понять, оценить и запомнить информацию, полученную от собеседника. Кроме того, использование приемов активного слушания может побуждать собеседника к ответам, направлять беседу в нужное русло и способствовать лучшему пониманию и верной интерпретации информации, полученной от собеседника в ходе общения.³ При активном слушании слушатель не советует, не критикует и не рассказывает о своем опыте.

4.3. Демонстрация и обсуждение (15 минут)

Тренер показывает демонстрацию двух примеров: с использованием техники активного слушания (позитивный пример) и пассивное слушание (негативный пример).

Для демонстрации тренер может подготовить пример из жизни (ситуация/переживание/радость), которой он поделится со своим ассистентом. Пример должен быть подготовлен заранее, чтобы у тренера была возможность качественно провести демонстрацию. Во время демонстрации должны быть 2 роли: рассказчика и слушателя. Тренер может сам определить, кто будет слушателем, а кто рассказчиком. Основная задача демонстрации – показать разницу между активным и пассивным слушанием. После демонстрации каждого примера тренер задает аудитории следующие вопросы:

1. «Как проходил диалог между рассказчиком и слушателем?»
2. «Какие эмоции вы увидели у рассказчика и слушателя?»

Если тренеру сложно сделать демонстрацию активного слушания на собственном примере, то можно использовать видео урок «Активное слушание» на кыргызском языке,

³ <https://fireman.club/presentations/priemy-aktivnogo-slushaniya/>

разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d> .

4.4. Мини-лекция (15 минут)

Тренер проводит мини-лекцию и рассказывает о технике активного слушания, состоящая из 3-х основных этапов:

1. **Предоставить рассказчику «свои уши»** - умение слушать собеседника во всем внимании. Используя вербальные и невербальные средства общения во время активного слушания, слушатель демонстрирует, что он внимательно слушает рассказчика. Собеседник А слушает с эмпатией говорящего В. Это означает не только, что он не говорит или не прерывает, то есть только слушает, но также подразумевает невербальное взаимодействие с говорящим, языком тела, через пара-словесные признаки внимания, а иногда даже через уточняющий вопрос:

- К невербальным признакам активного слушания относятся, например: наклон вперед, зрительный контакт, распростертые объятия и т. д.

- Пара-вербальными признаками активного слушания являются, например: хм, ах и т. д.

- Словесная форма активного слушания: задавать вопросы. Не задавайте слишком много вопросов, так как идея состоит в том, чтобы предоставить слово говорящему и сосредоточиться на слушании, однако, при необходимости можно прервать уточняющим вопросом, это показывает говорящему, что вы действительно заинтересованы.

2. **Пересказ (парафраз)** - это попытка слушателя кратко и своими словами повторить изложенное собеседником только что. При этом слушатель должен стараться выделять и подчеркивать главные на его взгляд идеи и акценты. Пересказ даёт собеседнику обратную связь, даёт возможность понять, как его слова звучат со стороны. В результате, собеседник либо получает подтверждение того, что он был понят, либо получает возможность скорректировать свои слова. Кроме того, пересказ может использоваться как способ подведения итогов, в том числе промежуточных. Перефразирование нужно для уточнения слушателем правильного понимания. Для выполнения этого этапа активного слушания резюмируйте то, что вы услышали, перефразируйте, где необходимо (когда необходимо переформулировать негативную информацию), своими словами. Переварить – это значит сосредоточиться на самом главном, а не повторять все. Для того, чтобы свести все к минимуму, важно найти подходящий момент, не слишком рано, так как это может помешать говорящему, и пока еще недостаточно информации для подведения итогов, но также не слишком поздно, потому что вы можете не запомнить всю необходимую информацию.

Цель этих 3-х шагов заключается в том, что в конце вашего 3-го шага рассказчик вздыхает и говорит: «Да, это именно то, что я чувствую». Если этого не происходит, то слушателю нужно задать вопросы, чтобы лучше понять человека, пока его заключение не приведет к этой цели.

4.5. Работа в малых группах (30 минут)

После мини-лекции тренер просит участников поделиться на группы по 2 участника и просит их попробовать применить активное слушание. Практическое задание будет состоять из двух раундов, где каждый участник будет в роли рассказчика и в роли слушателя. Каждый раунд рассказчик делится своей жизненной ситуацией, новостью или мыслями. Основная задача **слушателя** применить технику активного слушания. Основная задача **рассказчика** наблюдать использует ли слушатель формулу активного слушания и дать в конце практической работы обратную связь с наблюдениями о том, где и как слушатель использовал этапы активного слушания. По окончании каждого раунда тренер будет давать сигнал в виде хлопка. На каждый раунд с обратной связью тренер дает 7 – 8 минут. В итоге оба участника каждой группы должны уложиться за 15 минут. Во время практической работы будет хорошо, если тренер будет наблюдать как идет практика в группах.

После практической работы, тренер спрашивает есть ли желающие среди групп продемонстрировать использование техники активного слушания. Если таковых не будет, тренер исходя из своего наблюдения, может попросить продемонстрировать активное слушание у той группы, у которой хорошо получилось применить формулу активного слушания во время практического задания.

После демонстрации групп, тренер благодарит их и спрашивает у остальных участников получилось ли у группы применить основные 3 этапа активного слушания. Если да, то где и как? Если нет, то почему?

Если участники-наблюдатели, посчитают, что у группы не получилось применить активное слушание, тренер просит других желающих выйти и попробовать применить и продемонстрировать технику активного слушания.

Так как техника для участников однозначно будет новой, возможно не у всех участников с первого раза получится правильно использовать технику активного слушания. Наблюдение тренера очень важный процесс, как во время работы в группах, так и во время демонстрации. Во время обсуждения тренер может дополнить, что для внедрения данной техники в свою жизнь необходимы желание и практика. Тренер может попросить участников поделиться своими впечатлениями в дальнейшем после применения техники активного слушания в повседневной жизни и дальше отслеживать прогресс среди участников.

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

4.6. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (15 минут)



- Какие выводы можно сделать по технике активного слушания?”
- Как прошла работа в группах? Что было тяжело или легко?”
- Нужно ли применять в жизни активное слушание? Почему?”
- Какой вывод мы можем сделать из этой сессии?”
- В какие жизненных ситуациях, мы можем применять данную технику?

Сессия 5. Техника конструктивной обратной связи “Я – сообщение» (общее время 90 минут)

5.1. Демонстрация и обсуждение (20 минут)

Тренер начинает сессию с вопроса в какой форме и каким обращением обычно участники получают предложения/комментарии от своих родителей, близких, родных, друзей и т.д. Услышав ответы участников тренер с помощью слайда резюмирует, что в жизни люди больше всего не слышат друг друга, критикуют или обвиняют, что в большинстве случаев это заканчивается межличностными конфликтами и недопониманием.

Тренер информирует о том, что в этом упражнении участники научатся, как эффективно давать конструктивные предложения, но при этом сохранив межличностные отношения и предупреждая конфликты.

Тренер просит участников обратить внимание на демонстрацию жизненного примера, где даны две формы обратной межличностной коммуникации (конструктивная и деструктивная). Тренер заранее готовит демонстрацию жизненного примера со своим ассистентом в двух формах: конструктивной (с использование техники «Я – сообщение») и деструктивной.

Если тренеру сложно сделать демонстрацию на собственном примере, то можно использовать видео урок по технике конструктивной обратной связи «Я – сообщение» на кыргызском, разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d>.

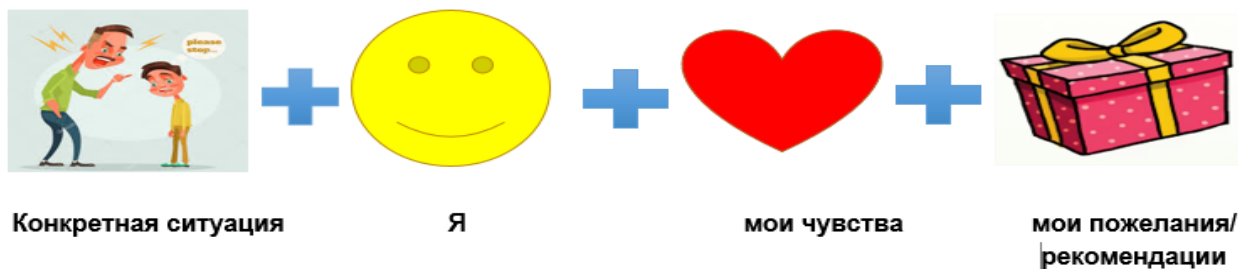
После демонстрации тренер задает участникам следующие вопросы:

1. «Что вы увидели в первом/втором примере?»
2. «В каких эмоциях были рассказчик и слушатель?»
3. «Какой из примеров больше всего встречается в жизни?»
4. «Какой из вариантов лучше всего использовать в жизни?»

Резюмируя ответы участников, тренер презентует конструктивную форму межличностной коммуникации “Я – сообщение” (См. в разделе “**Раздаточные материалы**”)

5.2. Мими – лекция (20 минут)

Тренер с помощью слайда показывает участникам технику конструктивной обратной связи “Я – сообщение”, которая состоит из следующих частей:



1. Конкретная ситуация:

- не используются такие общие фразы как, “постоянно”, “каждый раз”, “всегда”, а указывается конкретная ситуация, которая произошла между двумя людьми.

2. Я:

- Сторона, дающая обратную связь, не использует в своей речи обращение на “ты”, в его/ее речи звучит только “я”

3. Мои чувства:

- Сторона, дающая обратную связь, описывает свои чувства и какие эмоции он чувствовал в этой определенной ситуации

4. Мои пожелания/рекомендации:

- Сторона, дающая обратную, предлагает решение или пожелания на будущее, во избежание таких ситуаций в будущем.

Тренер может привести пример для закрепления теории:

Когда я увидел, как ты выходил с ней за дверь (**конкретная ситуация**) + мне стало грустно (**я и мои чувства**), потому что я тоже хотел пойти с тобой, но я не знал, что ты уходишь, может быть, в следующий раз, дайте мне знать, когда будете готовы уйти? (**предложение/рекомендация**)

Тренер отмечает, что во время использования техники «Я – сообщение» категорически нельзя

- обвинять
- критиковать
- унижать, оскорблять

Сторона, принимающая обратную связь (предложение/комментарий) желательно:

- не спорит
- не оспаривает
- не оправдывается

5.3. Работа в малых группах (30 минут)

После мини-лекции тренер просит участников поделиться на группы по 2 участника и просит их попробовать применить технику «Я – сообщение». Для эффективной практики тренер просит участников вспомнить конкретную ситуацию из жизни и кому участник хотел бы адресовать конструктивную обратную связь.

Этими людьми могут быть родители, родственники, друзья, учителя и т.д. Сформулировав свое обращение, каждый участник озвучить конструктивную обратную

связь своей/му напарнику, при этом обращаясь, как к человеку кому, адресуется конструктивная обратная связь. Например, Папа, у вас есть свободное время поговорить? ... / Мама, у меня к вам важный разговор, мы можем поговорить? ... / Друг/Подруга (имя) ты можешь уделить мне время для разговора? и дальше дать конструктивную обратную связь.

Очень важно, чтобы участники выбрали примеры из жизни, так, как только в этом случае участники смогут описать свои чувства. Если участникам сложно выбрать жизненный пример, тренер может с помощью вопросов помочь участникам вспомнить конкретные ситуации, которые заканчивались недопониманием/ конфликтом.

Тренер информирует, что практическое занятие будет проходить в 2 раунда. По окончании каждого раунда тренер будет давать сигнал в виде хлопка. Каждый член одной группы должен попробовать дать конструктивную обратную связь во время двух раундов. На каждый раунд тренером дается 7 – 8 минут. В итоге оба участника каждой группы должны уложиться за 15 минут. Во время практической работы будет хорошо, если тренер ненавязчиво будет наблюдать, как идет практика в группах.

После практической работы, тренер спрашивает есть ли желающие среди групп продемонстрировать использование техники “Я – сообщение”. Если таковых не будет, тренер может попросить продемонстрировать те группы, у которых получилось применить технику конструктивной обратной связи во время практической работы в группах. После демонстрации группы тренер спрашивает у участников получилось ли у группы во время демонстрации использовать технику “Я – сообщение?” Если да, то где и как? Если нет, то почему?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.



5.4. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)

- «Каково было использовать технику “Я – сообщение”?»
- «Что было самое сложное? какие ошибки вы допускали?»
- «Будут ли изменения в жизни человека если применять технику «Я – сообщение? Какие?»»

Сессия 6. “Техника рефлексивного диалога” (общее время 90 минут)

6.1. Демонстрация и обсуждение (20 минут)

Тренер со своим ассистентом показывает демонстрацию двух примеров диалога, где у сторон противоположные взгляды на одну тему. Первый пример заканчивается недопониманием и конфликтом. Второй пример демонстрирует использование техники «Рефлексивного диалога», в котором соблюдается культурный и мирный обмен аргументами между собеседниками на определенную тему.

После тренер делает обсуждение каждого кейса и спрашивает у участников в чем отличие между двумя примерами.

Если тренеру сложно сделать демонстрацию самостоятельно, то можно использовать видео урок по технике конструктивной обратной связи «Рефлексивный диалог» на кыргызском, разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d> .

После демонстрации каждого примера тренер задает участникам следующие вопросы:

1. «Что вы увидели в первом/втором примере?»
2. «Какое отличие вы заметили между первым и вторым диалогом?»
3. «Какой из примеров больше всего встречается в жизни?»
4. «Какой из примеров вы бы хотели применять в жизни больше?»

6.2. Мини – лекция (20 минут)

Тренер проводит мини-лекцию о технике «Рефлексивного диалога», которая заключается в том, что во время диалога двух противоположных позиций, сторона А и сторона В обменивается своими аргументами методом перефразирования и уточнения правильно ли они поняли аргументы друг друга.

Например,

1. Айгуль сначала озвучивает свой аргумент и объясняет позицию по поводу определенной темы;
2. Борис выслушивает Айгуль до конца и методом перефразирования своими словами озвучивает суть аргумент Айгуль и уточняет у нее, правильно ли он понял ее аргумент. Если она отвечает «Да», то Борис озвучивает свою противоположную позицию и раскрывает свой аргумент по поводу этой же темы.
3. В свою очередь, Айгуль методом перефразирования озвучивает своими словами аргумент Бориса и уточняет у него правильно ли она его поняла. Если Борис отвечает «Да», Айгуль продолжает раскрывать свою позицию и объясняет свой аргумент. Если Борис ответит «Нет», то Айгуль еще раз вспоминает и прокручивает в голове аргумент Бориса и еще раз методом перефразирования и озвучивания аргумента Бориса уточняет правильно ли она поняла его.

Диалог продолжается в такой форме пока стороны не закончат диалог. Перефразирование приводит к большему пониманию, хотя это не означает что стороны должны согласиться друг с другом и принять позицию одной из сторон. Во время

«рефлексивного диалога» эмоции успокаиваются. Обе стороны выигрывают время, чтобы слушать и думать. Но только обе стороны должны придерживаться правил.

Перефразирование – это техника для начала мирного диалога. Повторяя и обобщая сказанное другим, эмоции охлаждаются, и общение становится прежде всего обменом информацией между равными сторонами. Перефразирование помогает найти смысл за словами другого человека, понять его ценности и взгляды.

6.3. Работа в малых группах (30 минут)

После объяснения теории тренер делит участников на группы по два человека. Тренер дает задание участникам в группах определить темы, где у сторон разные взгляды. Например, если стороны выбрали тему для обсуждения «Должно ли основное школьное образование быть до 9 класса? У стороны А должно быть мнение «да», а у стороны В должно быть мнение «нет». Только в этом случае у участников получится применить на практике технику «Рефлексивного диалога». Только с помощью вопросов и ответов участники смогут определить на какую тему у них разные взгляды. Если участники договорятся просто выбрать позиции и обменяться аргументами, они не смогут ощутить на себе эффект техники. Убедившись в том, что участники поняли задание и определились с темой тренер, дает 10 минут на выполнение практического задания.

После практической работы, тренер спрашивает есть ли желающие среди пар продемонстрировать использование техники “Рефлексивного диалога”. Если таковых не будет, тренер может попросить продемонстрировать те группы, у кого получилось применить во время работы в группах. После демонстрации группы тренер спрашивает у участников получилось ли у группы использовать технику “Рефлексивного диалога?” Если да, то где и как? Если нет, то почему?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

6.4. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)



- Есть ли необходимость применения техники «Рефлексивного диалога?
- Какие изменения произойдут в обществе, если применять технику «Рефлексивного диалога?»
- Как вы думаете, чему учит данная техника?
- Когда и где мы можем применять данную технику?
- Какие навыки помогает нам развивать данная техника?

6.5. Домашнее задание и обратная связь (рефлексия) по 2-му дню и (45 минуты)

6.5.1. Домашнее задание (20 минут)

Тренер распределяет участников на группы по 3 методом игры «Атомы». Тренер просит участников встать в круг и объясняет, что все участники на время превращаются в атомы. Задача участников хаотично двигаться в аудитории, пока тренер не даст команду объединиться участникам согласно определенного количества человек. Например, если тренер дает команду атомы собираются по 3, участники должны быстро создать группы из 3 человек. После выполнения каждой команды тренер просит участников хаотично двигаться по аудитории пока не услышат следующую команду. Убедившись, что участники поняли задание тренер, дает командам следующие инструкции:

- Атомы собираются по 2;
- Атомы собираются по 5;
- Атомы собираются по 3;
- Атомы собираются по 6;
- Атомы собираются по 4.

Тренер просит участников остаться в группах по 4 человека и сесть со своими малыми группами. Тренер объясняет малым группам следующее домашнее задание:

- «Каждый участник в своей малой группе должен подумать и вспомнить жизненные примеры, которые заканчивались недопониманием/ обидами/конфликтами и т.д. Тренер просит участников обсудить в малых группах эти жизненные примеры и выбрать один пример для разрешения, которого члены малой группы выберут одну из техник сессий 4. Техника успешной коммуникации «Активное слушание», 5. Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение» или 6. Модуля “Техника рефлексивного диалога”.

Члены малых групп должны самостоятельно выбрать одну из трех техник и сделать демонстрацию двух исходов: 1) без использования техники и 2) с использованием техники.

Тренер просит участников подготовить демонстрацию к 3-му дню модуля №1.

Каждой малой группе тренер даст от не более 3 минут на демонстрацию и 2 минут на обратную связь с аудиторией. В общем у каждой команды будет по 5 минут. Данное практическое задание позволит закрепить полученные знания участниками и определить тренеру, какие техники больше всего понятны участниками, а какие менее. Тренер информирует, что все три техники должны быть использованы во время демонстрации малых групп. Для этого тренер может пройти по группам и уточнить какую технику выбрали малые группы, в случае если та или иная техника не была выбрана ни одной малой группой, тренер предлагает выбрать эту технику.

6.5.2. Обратная связь (рефлексия) по 2-му дню (25 минут)

В конце второго дня модуля тренер просит участников сесть в круг. Тренер объявляет о завершении второго дня модуля и просит участников поделиться впечатлениями о втором дне тренинга. Тренер заранее готовит распечатанные смайлики и размещает их на стене аудитории. Для проведения обратной связи тренер просит участников подойти к стене и выбрать тот смайлик, который отражает их эмоциональное состояние. Если среди смайликов нет соответствующих смайликов тренер дает возможность участникам нарисовать свой смайлик. Тренер дает каждому участнику высказаться. Тренер дает возможность высказаться каждому участнику. Дополнительно тренер напоминает, что участники могут заполнить дома свои Персональные дневники. Тренер напоминает о том, что никто эти дневники читать не будет и что они могут делать индивидуальные записи.

3-Й ДЕНЬ МОДУЛЯ

Воспоминание событий 2-го дня (общее время 67 минут)

1. Упражнение “Проверка здоровья” (индивидуальная работа и презентация 20 минут)

Тренер приветствует участников и показывает 6 стульев, где размещены 6 листов А4 с классификацией здоровья: «физическое», «интеллектуальное», «духовное», «профессиональное», «социальное», «эмоциональное».

Тренер дает участникам разъяснение о каждом виде здоровья следующим образом:

1. «Физическое» - сюда относится питание, сон, физическое состояние, если вас будоражат мысли об этих составляющих, садитесь на стул с надписью «физическое» здоровье;
2. «Интеллектуальное» - если вас сейчас увлекают мысли, касательно вашего интеллектуального состояния, садитесь на стул с надписью «интеллектуальное» здоровье;
3. «Духовное» - если вас сейчас волнуют мысли о смысле жизни, садитесь на стул с надписью «духовное» здоровье;
4. «Профессиональное» - если вас сейчас волнуют мысли о вашей профессии и профессиональных планах, садитесь на стул «профессиональное» здоровье;
5. «Социальное» - если вас озадачивают мысли о ваших родных и близких, садитесь на стул «социальное» здоровье;
6. «Эмоциональное» - если вас захватывают мысли о вашем настроении и хобби, садитесь на стул «эмоциональное» здоровье.

После того, как участники поймут инструкции, тренер просит участников выбрать соответствующий стул, рассказать о своем состоянии и поделиться своими эмоциями с остальными участниками.

2. Демонстрация домашнего задания в малых группах (47 минут)

Тренер просит малые группы по очереди сделать демонстрацию примеров из жизни и показать 2 варианта в случае: 1) применения одной из техник и 2) в случае неприменения. Тренер напоминает, что у каждой команды по 5 минут на демонстрацию и обратную связь. Тренеру необходимо четко следить за временем и обозначить для участников сигнал окончания времени каждой группы. После демонстрации каждой группы участники поддерживают друг друга аплодисментами, и тренер спрашивает у аудитории какая техника была показана группой? Как члены группы применили технику во время демонстрации? Как часто встречаются в жизни такие примеры? Тренер благодарит каждую команду и дает общие комментарии.

Закрепив все техники с помощью демонстраций малых групп, тренер приступает к следующей сессии.

Сессия 7. “Постановка целей и их планирование” (общее время 144 минут)

7.1. Упражнение «SMART цели» - индивидуальная работа и демонстрация (35 минут)

Для лучшего понимания упражнения тренеры могут посмотреть видео урок «SMART цели» на кыргызском языке, разработанный ОО «Юз оф Ош» в рамках проекта «Сен. Ты. You». Видео урок на кыргызском языке доступен на Youtube канале ОО «Юз оф Ош» по ссылке <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4UfsGQx9e7ATp7PqTMabX9iw0VFLfc-d>.

В начале упражнения тренер просит участников написать свою цель на бумаге. Тренер отмечает, что цель может быть, как краткосрочной, так и долгосрочной. После того, как участники записали свои цели тренер, просит желающих участников и озвучить несколько примеров целей. Тренер должен быть готовым к тому, что участники будут стесняться для озвучить свои цели. В этом случае тренер может озвучить, что среди целей примерно могут быть цели, как «Я хочу быть успешной(ым) и счастливой(ым)», «Я хочу быть программистом», «Я хочу быть известным(ой) спортсменом(кой)», «Я хочу быть полезным для Кыргызстана» и т.д.

Затем тренер просит среди участников выйти двух волонтеров и дает им в руки по 5 мячей.

Затем он просит волонтеров встать параллельно друг другу. На другом конце, где стоят два волонтера на расстоянии 3-3,5 метра тренер ставит две корзины. Тренер просит двух волонтеров по очереди бросить все мячи в корзину. Тренер записывает имена волонтеров-участников на ватмане (флипчарте) и записывает счет. Так как расстояние далекое обычно участники не могут забросить мячи в корзину. После неудавшихся попыток, тренер спрашивает у участников их мнение, почему мячи не попали в корзину. Обычно участники-волонтеры отвечают, что расстояние очень далекое и нереально забросить мячи с такого расстояния.

Во второй раз тренер раздает по 5 мячей участникам-волонтерам и ставит мусорные корзины чуть ближе на расстоянии 2 – 2,5 метра. Далее тренер просит двух участников – волонтеров еще раз попробовать забросить мячи в корзину. Обычно расстояние не такое близкое и поэтому участники не всегда попадают в мусорную корзину. После тренер опять спрашивает, что им помешало попасть в корзину. Обычно волонтеры отвечают, что расстояние далекое, недостаточно старался, неправильно бросили мяч и т.д. Если участники-волонтеры смогли мячи забросить в корзину, тренер спрашивает почему у них получилось и что им помогло достичь результата?

В третий раз тренер еще раз раздает по 5 мячей и просит участников-волонтеров самим определить то расстояние, с которого участники с уверенностью смогут забросить 5 мячей в корзину. Тренер просит участников-волонтеров не ориентироваться на советы или наблюдения аудитории. Расстояние, которое определяют волонтеры не должно быть одинаковым и может отличаться друг от друга. Участники-волонтеры обычно определяют нужное расстояние, с которого с уверенностью могут забросить 5 мячей. После того, как волонтеры бросили мячи, тренер спрашивает, какая стратегия и какие условия помогли им достичь цели.

Выслушав участников, тренер резюмирует их ответы и раскрывает тему сессии про «SMART цели». Возможно, что во время ответов на вопросы тренера участники уже

озвучат некоторые критерии SMART, тренеру необходимо обратить внимание остальных участников на эти критерии.

7.2. Мини-лекция (15 минут)

Тренер презентует слайд, где представлены критерии SMART, согласно которым нужно ставить цели. Тренер объясняет, что слова «SMART» с английского означает «умный», но в данной сессии — это аббревиатура критериев, по которым нужно ставить цели. Тренер дает детальное объяснение каждому критерию в следующем порядке:

1. S – specific – конкретная
2. M- measurable – измеримая
3. A – achievable – достижимая
4. R – realistic – реалистичная
5. T – time-bound - ограниченная по времени.

Объясняя каждый критерий, тренер просит участников на примере практического упражнения с забрасыванием мячей в мусорную корзину просит привести пример к каждому критерию.

Тренер приводит несколько примеров целей, построенных с помощью критериев SMART:

1. В мае 2021 года я сдам основной тест OPT на 180 баллов.
2. Я прочитаю 3 произведения Ч.Айтматова на кыргызском языке с февраля-марта 2021 года.
3. Я окончу на отлично Ошский медицинский факультет по специальности «Стоматолог» в 2025 году.

Тренер просит зачитать участников зачитать пример каждой цели по SMART и объяснить, где и как учтены 5 критериев.

7.3. Индивидуальная работа (17 минут)

Затем тренер просит участников вернуться к личным целям, которые они прописали в начале сессии и отредактировать их с учетом критериев SMART. Затем тренер спрашивает есть ли среди них желающие прочитать свои цели. Тренер информирует участников, что у них уникальная возможность озвучить свои цели и узнать соответствует ли она критериям SMART.

Если среди участников будут желающие, тренер благодарит их за смелость, приглашает их выйти и зачитать свою цель. После тренер благодарит участника и спрашивает у аудитории, охвачены ли все критерии SMART в цели? Если да, то какие критерии? Если нет, то как можно было бы еще более конкретизировать?

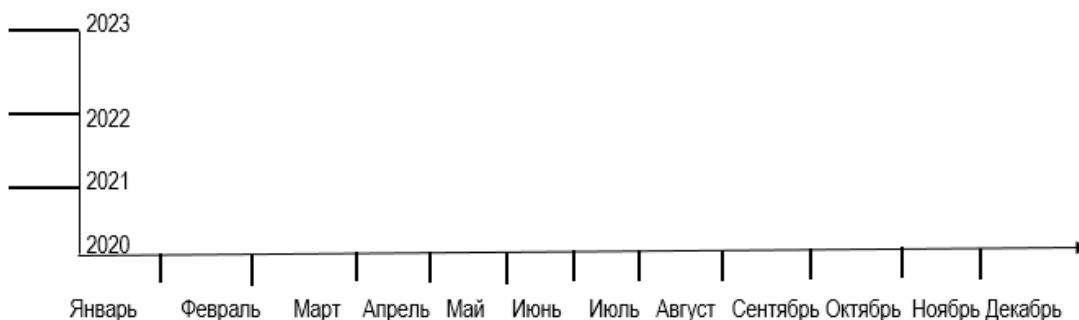
Тренер в случае необходимости дополняет, как и по каким критериям надо улучшить формулировку целей.

7.4. Индивидуальная работа и само презентация (32 минут)

После того, как участники отредактируют свои цели по критериям SMART тренер, просит участников выбрать один цвет пластилина. После тренер дает задание с помощью

пластилина изобразить свою цель. Участники могут сделать это в форме ассоциации или создания прототипа своей цели. На этот процесс тренер дает 10 минут.

Пока участники «лепят» свои цели тренер размещает на доске подготовленный ватман (флипчарт), со шкалой, где расписаны 12 месяцев и 4-5 лет в следующем виде:



Для того, чтобы было удобно размещать цели на шкале тренер может разместить ватман (флипчарт) на столе. Тренер просит участников встать вокруг стола и по очереди каждого участника презентовать свою цель по SMART критериям. Участники должны самостоятельно определить, когда они планируют достигнуть эту цель и разместить свою творческую работу на шкале на пересечении соответствующего месяца и года.

Данное практическое задание помогает участникам визуализировать свою цель и определить время, необходимое для ее достижения.

После того, как каждый участник презентует свою цель, тренер просит остальных поддержать аплодисментами и завершает упражнение пожеланиями участникам достигнуть все поставленные цели.

7.5. Планирование целей (45 минут)

7.5.1. Мини-лекция и индивидуальная работа (25 минут)

Тренер начинает упражнение с вопроса «Что отличает цель от мечты?». Ожидаемые ответы «Для достижения цели нужно планировать», «Цель без плана превращается в мечту» и т.д.

Резюмируя ответы участников, тренер отмечает, что четкое планирование поможет определить детальные шаги для достижения цели.

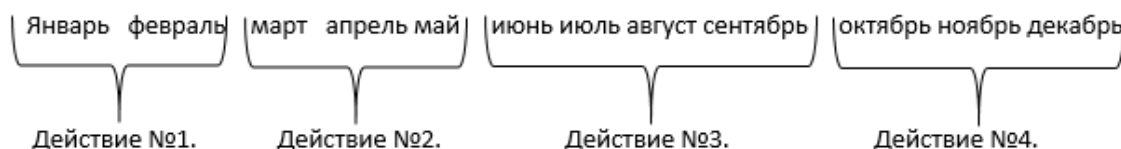
Тренер приводит пример, как можно составить план по достижению своих целей, отвечая на главные вопросы:

- Какие действия/шаги я должен/должна предпринять для достижения цели?
- Сколько времени мне потребуется для реализации этих действий/шагов?

Тренер презентует шаблоны планов, которые можно использовать для планирования целей. Планирование может выглядеть в табличной форме и состоять из следующих блоков:

№	Действие	Когда?

Либо участники могут разделить 12 месяцев на промежутки и прописать, что необходимо выполнить за эти промежутки.



После участникам дается время в течение 15 минут расписать пошаговые планы по достижению своей цели. Тренер информирует участников о том, что, если времени не хватает они могут план дополнить позже. Если среди участников есть желающие, тренер просит их поделиться примером своего планирования. Если желающих нет, тренер может вместе с участниками прописать шаги по достижению одной из следующих целей, которые были приведены в качестве примера в предыдущем упражнении:

1. В мае 2021 года я сдам основной тест ОРТ на 180 баллов.
2. Я прочитаю 3 произведения Ч.Айтматова на кыргызском языке в течение февраля-марта 2021 года.
3. Я окончу на отлично Ошский медицинский факультет по специальности «Стоматолог» в 2025 году.

7.5.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)



- Какие выводы можно сделать из этой сессии?
- Где можно использовать полученные знания?
- В какую сторону изменится ваша жизнь, если использовать полученные знания?
- Считаете ли вы, что цели ставить важно? Почему?

7.6. Обратная связь по оценке всего модуля (индивидуальная работа и обсуждение) (45 минут)

Тренер поздравляет участников с успешным завершением модуля по “Личностному развитию /самопознанию”. Тренер раздает участникам карточки двух цветов (зеленый, желтый). На карточке **желтого** цвета тренер просит участников написать то, что они с собой забирают с данного модуля. Тренер поясняет, что это могут быть знания, навыки, качества, привычки и т.д.

На карточке **зеленого** цвета тренер просит участников написать то, что они выбрасывают из своей жизни. Это может быть привычки, качества, мысли и т.д. Тренер ставит посередине аудитории мусорную корзину и сумку. Тренер просит участников положить свои карточки в соответствующие предметы.

Тренер предлагает желающим участникам зачитать, что они написали на карточках. Если желающих нет, то тренер после того, как все участники положат свои записи в сумку или

мусорную корзину, чередуя берет по одной карточке из корзины или урны и зачитывает, что там написано.

После тренер просит участников заполнить тесты по самооценке (смотрите в разделе **Инструменты оценки полученных знаний, умений и навыков**).

Затем тренер обращает внимание участников к первоначально выявленным ожиданиям и спрашивает реализовались ли они в рамках данного модуля. Если да, то в каких сессиях и упражнениях, если нет, то как этого можно достичь?

Тренер благодарит всех участников и просит заполнить оценочную анкету. Также тренер напоминает участникам заполнить персональный дневник.

Программа с описанием методик и количества академических часов

День 1.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во академических часов	
				теория	практика
1.	<p>Вводный блок.</p> <p>Ознакомление с целями тренинга и выявление ожиданий</p> <p>Определение общих правил и ознакомление с регламентом тренинга</p>	<p>1. Презентация</p> <p>2. Упражнение «Выявление ожиданий» (индивидуальная работа)</p> <p>3. Упражнение «Картина сотрудничества» (обсуждение с участниками)</p>	<p>Проектор, ноутбук, презентация</p> <p>Ватман (флипчарт), цветная бумага, бумажный скотч, маркеры</p> <p>Ватман (флипчарт), цветная бумага, маркеры</p>		1
2.	Сессия 1. Знакомство.	<p>1. Упражнение «Приветственная прогулка» (индивидуальная работа)</p> <p>2. Упражнение «Все кто с...» (индивидуальная работа)</p> <p>3. Упражнение «Зеркальные движения» (индивидуальная работа)</p> <p>Обсуждение (рефлексия) с участниками</p>	Колонки, музыка, компьютер, вопросы		1,5

3.	Сессия 2. Самопознание и повышение самооценки.	<p>1. Упражнение «Медитация» (индивидуальная работа)</p> <p>2. Упражнение «Прогулка для самоопределения» (индивидуальная работа)</p> <p>3. Упражнение «Драгоценные камни» (индивидуальная работа и работа в малых группах)</p> <p>4. Упражнение «Быстрые знакомства» (работа в малых группах)</p> <p>Обсуждение (рефлексия) участниками</p>	<p>Аудиозапись, колонки, компьютер, одеяла</p> <p>Вопросы, распечатанные на цветной бумаге А4, бумажный скотч,</p> <p>Природные материалы</p> <p>Опросник с вопросами</p>		0,5 1 2 1
4.	Сессия 3. Самоанализ и самостоятельное принятие решений	<p>1. Упражнение «Согласен/не согласен»/ (индивидуальная работа)</p> <p>2. Упражнение «Мой портрет» (индивидуальная работа, само презентация, обсуждение (рефлексия) с участниками)</p>	<p>Бумажный скотч, цветная бумага</p> <p>Ватман (флипчарт), цветные карандаши, маркеры, краски с кисточками, бумажный скотч</p>		1 1,8
5.	Обратная связь	Обсуждение (рефлексия) с участниками			0,5

	Итого часов			0	10,3
--	--------------------	--	--	----------	-------------

День 2.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Восстановление событий первого дня модуля	1. Упражнение «Пантомима» (работа в малых группах) Обсуждение (рефлексия) с участниками			0,5
2.	Сессия 4. Техника успешной коммуникации «Активное слушание»	1. Упражнение «3 истории» (презентация) 2. Обсуждение (рефлексия) с участниками 3. Мозговой штурм 4. Демонстрация и обсуждение 5. Мини-лекция «Техника активного слушания» 6. Работа в малых группах 7. Обсуждение (рефлексия) с участниками	Ватман (флипчарт), маркеры Компьютер, колонки, проектор Компьютер, колонки, проектор, power point презентация	0,5	2,5

3.	Сессия 5. Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение»	1. Демонстрация и обсуждение 2. Мини-лекция 4. Работа в малых группах 5. Обсуждение (рефлексия) с участниками	Компьютер, колонки, проектор Компьютер, колонки, проектор, power point презентация	0,5	1,5
4.	Сессия 6. “Техника рефлексивного диалога”	1. Упражнение «Техника рефлексивного диалога» (демонстрация и обсуждение) 2. Мини-лекция 3. Работа в малых группах 4. Обсуждение (рефлексия) с участниками	Компьютер, колонки, проектор Компьютер, колонки, проектор, power point презентация	0,5	1,5
5.	Обратная связь	Упражнение «Смайлик» обсуждение (рефлексия) с участниками			1,0
	Итого часов			1,5	7,0

День 3.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Создание благоприятной атмосферы среди участников	<p>1. Упражнение «Проверка здоровья» (индивидуальная работа и презентация)</p> <p>2. Демонстрация домашнего задания (работа в малых группах)</p> <p>3. Обсуждение (рефлексия) с участниками</p>	Стулья, раздатки, распечатанные на А4		1,5
2.	Сессия 7. Целеполагание и укрепление навыков по постановке целей и их планированию	<p>1. Упражнение “SMART” цели (индивидуальная работа и демонстрация)</p> <p>Мини-лекция</p> <p>Индивидуальная работа</p> <p>Самопрезентация</p>	<p>Мусорные корзины, мячи, ватман (флипчарт), маркеры.</p> <p>Компьютер, колонки, проектор, power point презентация</p> <p>Пластилин</p> <p>Флипчарт, маркеры</p>	1,0	2,2

		Мини лекция и индивидуальная работа Обсуждение (рефлексия) с участниками			
3.	Обратная связь по оценке первого модуля	Индивидуальная работа Обсуждение	Цветная бумага Мусорная урна Коробка Маркеры		1
	Итого часов			1,0	4,7

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 1. «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/САМОПОЗНАНИЕ»**Место проведения:****Дата проведения:****1-й день**

Время	Название сессии
09.00 – 09.15	Ознакомление с целями тренинга и выявление ожиданий участников
09.15 – 09.30	«Выявление ожиданий»
09.30 – 09.45	«Картина сотрудничества»
09.45 – 10.00	«Приветственная прогулка»
10.00 -10.20	«Все кто с... »
10.20 – 10.35	«Зеркальные движения»
10.35 -10.55	Обсуждение (рефлексия) с участниками
10.55 – 11.15	Кофе-брейк
11.15 – 11.40	Медитация и обсуждение (рефлексия)
11.40 – 12:25	«Прогулка самоопределения
12:25 – 13:25	«Драгоценные камни»: индивидуальная работа и работа в малых группах
13:25 – 14.25	Обед
14.25 – 14.45	«Драгоценные камни»: обсуждение (рефлексия) с участниками
14.45 – 15.10	«Согласен/не согласен»: индивидуальная работа
15.10 – 15.30	«Согласен/не согласен» : обсуждение (рефлексия) с участниками
15.30 – 16.10	«Мой портрет»: индивидуальная работа
16.10 – 16.30	Кофе-брейк
16.30 – 16.50	«Мой портрет»: само презентация
16.50 – 17.10	«Мой портрет»: обсуждение (рефлексия) с участниками
17.20 – 17.45	Заполнение дневник и обратная связь по 1-му дню модуля

2-день

Время	Название сессии

09.00 – 09.20	Восстановление событий второго дня модуля «Пантомима»
09.20 – 10.05	«3 истории» (презентация и обсуждение (рефлексия) с участниками)
10.05 – 10.20	Техника «Активное слушание»: мозговой штурм
10.20 – 10.35	Техника «Активное слушание»: мини-лекция
10.35 – 10.55	Кофе-брейк
10.55 – 11. 10	Техника «Активное слушание»: демонстрация и обсуждение
11.10 – 11.25	Техника «Активное слушание»: мини-лекция
11.25 – 11.55	Техника «Активное слушание»: работа в малых группах
11.55 – 12.10	Техника «Активное слушание»: обсуждение (рефлексия) с участниками
12.10 – 12.30	Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение»: демонстрация и обсуждение
12.30 – 12.50	Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение»: мини-лекция
12.50 – 14.00	Обед
14.00 – 14. 30	Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение»: работа в малых группах
14.30 – 14.50	Техника конструктивной обратной связи «Я – сообщение»: обсуждение (рефлексия) с участниками
14.50 – 15.10	«Техника рефлексивного диалога»: демонстрация и обсуждение
15.10 – 15.30	«Техника рефлексивного диалога»: мини-лекция
15.30 – 16.00	«Техника рефлексивного диалога»: работа в малых группах
16.00 – 16.20	Кофе-брейк
16.20 – 16.40	«Техника рефлексивного диалога»: обсуждение (рефлексия) с участниками
16.40 – 17.00	Разделение участников на группы и распределение техник
17.00 – 17.25	Обратная связь (рефлексия) по 2-му дню

3-день

Время	Наименование сессии
--------------	----------------------------

09.00 – 09.20	«Проверка здоровья»
09.20 – 10.10	Демонстрация домашнего задания и обсуждение (рефлексия) с участниками
10.10 – 10.45	«SMART цели»: индивидуальная работа и демонстрация
10.45 – 11.05	Кофе-брейк
11.05– 11. 40	«SMART цели»: мини-лекция и индивидуальная работа
11.40 – 12.15	«SMART цели»: индивидуальная работа и само презентация
12.15 – 13.00	Планирование целей
13.00 – 14 .00	Обед
14.00 – 14.20	Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)
14.20 – 15.05	Обратная связь по оценке всего модуля (индивидуальная работа и обсуждение)

РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ №1. ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ/САМОПОЗНАНИЕ»

Раздаточный материал к сессии 4. Техника успешной коммуникации «Активное слушание».

Слушание – это процесс, в ходе которого устанавливаются невидимые связи между людьми, возникает ощущение взаимопонимания, делающее процесс общения более эффективным.

При **пассивном** слушании нам сложно понять, воспринимает ли собеседник нашу речь. При этом нет ни мимических, ни физических реакций на получаемую информацию. Создаётся впечатление, что собеседник лишь смотрит на нас, но думает о своём. Ощущение отсутствия включенности в процесс.

Активное слушание помогает понять, оценить и запомнить информацию, полученную от собеседника. Кроме того, использование приемов активного слушания может побуждать собеседника к ответам, направлять беседу в нужное русло и способствовать лучшему пониманию и верной интерпретации информации, полученной от собеседника в ходе общения.⁴ При активном слушании слушатель не советует, не критикует и не рассказывает о своем опыте.



1. Первый этап активного слушания «Я весь в внимании»

Собеседник А слушает с эмпатией собеседника Б, не просто молчит и не прерывает, но также не вербально взаимодействует с говорящим языком тела, подавая пара-словесные признаки внимания, а иногда задает уточняющие вопросы:

- Невербальные признаки активного слушания: наклон вперед, зрительный контакт, распростертые объятия и т. д.
- Пара-словесные признаки активного слушания: хм, ах и т. д.
- Вербальная форма активного слушания: задавать вопросы. Не задавайте слишком много вопросов, так как идея состоит в том, чтобы предоставить слово говорящему и

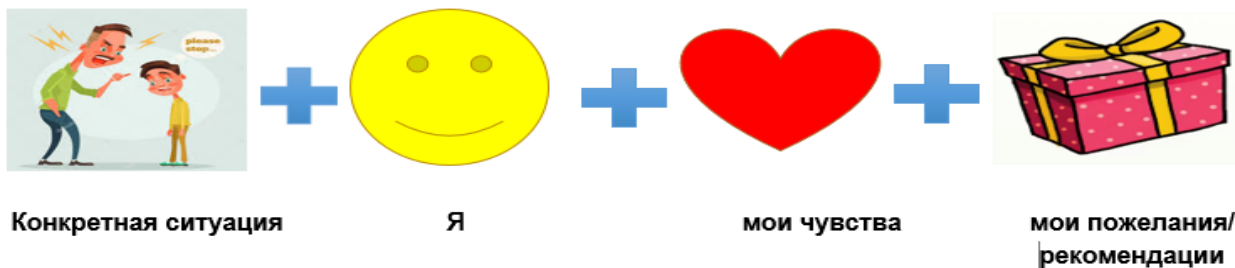
⁴ <https://fireman.club/presentations/priemy-aktivnogo-slushaniya/>

сосредоточиться на слушании, однако, при необходимости можно прервать уточняющим вопросом, это показывает говорящему, что вы действительно заинтересованы.

2. Второй этап активного слушания «Парафраз». Резюмируйте то, что вы услышали, перефразируйте своими словами по необходимости (когда нужно перефразировать негативную формулировку). Переварить – значит сосредоточиться на самом главном, а не повторять все сказанное, и важно найти подходящий момент для этого: не слишком рано, так как это может помешать говорящему, и у вас может быть недостаточно информации для подведения итогов; но и не слишком поздно, потому что вы можете не запомнить всю важную информацию.

3. Третий этап активного слушания «Говорите от сердца других!» Скажите, как вы воспринимаете эмоции других. Цель этих 3-х шагов заключается в том, что в конце вашего заключительного шага говорящий вздыхает и говорит: «Да, это именно то, что я чувствую». Если это не происходит, то нам нужно задать вопросы, чтобы лучше понять человека, пока наше заключение не приведет к этой цели.

Раздаточный материал к сессии 5. Техника конструктивной обратной связи «Я-сообщение»



Раздаточный материал к сессии 6. “Техника рефлексивного диалога”

Сторона А: говорит свой аргумент



Сторона В: внимательно слушает сторону А, с помощью “парафразы” уточняет своими словами правильность понимания аргумента стороны А. В случае получения ответа “Да” сторона В переходит к своему аргументу, в случае получения ответа “Нет” сторона В еще раз прокручивает в голове аргумент стороны А и уточняет правильность понимания. После получения ответа “Да” от стороны А, сторона В говорит свой противоположный аргумент.



Сторона А: с помощью “парафразы” уточняет правильность понимания аргумента стороны А, с помощью вопросов “По вашему мнению...” / “Вы считаете, что ...” и т.д., и получает ответ “Да” или “Нет” от стороны В. В случае получения ответа “Да” от стороны А, дальше продолжает объяснять свой аргумент.



Сторона В: с помощью “парафразы” уточняет у стороны А, правильно ли понял/а аргумент стороны А, в случае ответа “Да”, сторона В обратно продолжает объяснять свой аргумент.

Раздаточный материал к сессии 7. «Постановка целей и их планирование»

Целевая модель SMART (SMART) была разработана для управления бизнесом в 80-х годах XX века и до сегодняшнего дня широко используется во многих рабочих процессах. Цели SMART (SMART) оказались полезными и для работы с молодежью. Молодёжь любит таблицы, которые помогают им структурировать свое мышление. В частности, подросткам часто не хватает структуризации для размышлений, и они, как правило, перегружены огромным количеством вопросов, о которых обязательно должны подумать. Таким образом, такие структуры помогают им связывать свои мысли и мыслить шаг за шагом. Существует много версий модели SMART (SMART). Мы работаем со следующим вариантом, что соответствует наилучшим образом нашему контексту и нуждам:

S – Специфический (конкретный, определенный)

M – Измеряемый

A – Привлекательный

R – Реалистичный

T – Ограниченный по времени



ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Самооценка участников (пре) Модуля 1. по «Личностному развитию/Самопознанию»

1. Ваш возраст?

2. Ваш пол?

3. Место проживания?

4. Место вашей работы/учебы?

5. Определить свои сильные и слабые качества для меня
 - а) легко
 - б) до этого не пробовал/а
 - в) трудно
6. Во время общения с человеком с противоположным мнением/позицией я ...
 - а) его/ее вообще не слушаю
 - б) не могу дослушать до конца
 - в) могу выслушать и донести свою позицию
7. Технику конструктивной обратной связи «Я – сообщение» я ...
 - а) знаю и применяю в своей жизни;
 - б) до этого не слышал/а;
 - в) не знаю.
8. Во время общения с другим человеком я ...
 - а) слушаю, если мне это интересно;
 - б) я могу определить, о чем он/а говорит;
 - в) отвлекаюсь на посторонние мысли.
9. Технику постановку целей по СМАРТ (SMART) я ...
 - а) знаю и использую в своей жизни;
 - б) слышал/а, но не применял/а до этого;
 - в) не знаю.
10. Что означает буква Т в аббревиатуре СМАРТ (SMART)?
 - а) Т – конкретная, четкая, ясная
 - б) Т – полная;
 - в) Т – ограниченная во времени.

Самооценка участников (пост) Модуля 1. по «Личностному развитию/Самопознанию»

1. Ваш возраст?

2. Ваш пол?

3. Место проживания?

4. Место вашей работы/учебы?

5. Определить свои сильные и слабые качества для меня

а) легко

б) до этого не пробовал/а

в) трудно

6. Почему вы выбрали этот ответ?

7. После первого модуля, во время общения с человеком с противоположным мнением/позицией я ...

а) его/ее вообще не слушаю

б) не могу дослушать до конца

в) могу выслушать и донести свою позицию

8. Почему вы выбрали этот ответ?

9. Технику конструктивной обратной связи «Я – сообщение» я ...

а) знаю и применяю в своей жизни

б) до этого не слышал/а

в) не знаю

10. После первого модуля я ...

а) Я закрепила свои предыдущие знания и навыки о технике конструктивной обратной связи «Я – сообщение»

б) впервые узнала о технике конструктивной обратной связи «Я – сообщение»

в) чтобы полностью понять технику конструктивной обратной связи мне все еще нужна практика

11. Во время общения с другим человеком я ...

- а) слушаю, если мне это интересно;
- б) я могу определить, о чем он/а говорит;
- в) отвлекаюсь на посторонние мысли.

12. После первого модуля я знаю следующие этапы «Активного слушания»

13. Технику постановку целей по SMART (SMART) я ...

- а) знаю и использую в своей жизни;
- б) слышал/а, но не применял/а до этого;
- в) не знаю.

14. Что означает буква Т в аббревиатуре SMART (SMART)?

- а) Т – конкретная, четкая, ясная;
- б) Т – полная;
- в) Т – ограниченная во времени.

Примечание тренеру: для анализа результатов Модуля 1. по «Самопознанию/Личностному развитию» тренеру необходимо сравнить результаты ответов до и после модуля. В пост-тесте добавлены элементы качественной оценки, в виде открытых вопросов, для того, чтобы участник смог раскрыть свои ответы. Эти вопросы помогут тренеру оценить достижение качественных результатов.

Ключи ответов к вопросам в пре-тесте:

10. Что означает буква Т в аббревиатуре SMART (SMART)?

- а) Т – конкретная, четкая, ясная
- б) Т – полная;
- в) Т – ограниченная во времени (правильный ответ)

Учитывая специфику модуля 1. остальные вопросы составлены для самооценки участников.

МОДУЛЬ 2. «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ/ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»

Цель: Участники осведомлены о гражданской активности и ответственности, и солидарны в продвижении идеи мира и толерантности в своих сообществах.

Задачи:

- Обучить основам гражданского участия и разграничить понимание гражданского активизма;
- Привить знания о волонтерстве и о его роли в обществе;
- Проявить лидерские качества и расширить понимание о видах лидерства;
- Улучшить умение работать в команде.

Ожидаемые результаты:

- Участники модуля знают, как проявлять гражданское участие в своих сообществах;
- Участники модуля понимают, как с помощью волонтерской деятельности проявлять гражданскую позицию;
- Участники модуля оценят свои лидерские качества и умеют работать в команде.

Необходимые ресурсы:

- Бумага, ватман (флипчарт) или белая маркерная/меловая доска, маркеры/мел;
- Для упражнений – цветная бумага, маркеры, цветные карандаши, клубок нитки, пластилин, краски для рисования, пластилин, бумажный скотч, пластиковые стаканы, пластиковые трубочки, яйца сырые, вата.
- Для участников – тетрадь, ручка для записей.

Продолжительность модуля: 14 академических часов

ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 2. «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ/ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»

ВВОДНЫЙ БЛОК (общее время 45 минут)

1. Приветствие участников и знакомство участников (20 минут)

Тренер приветствует участников и для проведения знакомства проводит упражнение «Ассоциация». Тренер раздает всем участникам стикеры и просит написать на стикерах свое имя и с чем они себя ассоциируют, это может быть животное, растение, предмет, явление и т.д. На этот процесс тренер дает участникам 2-3 минуты. После чего каждый участник презентует свое имя и рассказывает про свою ассоциацию.

Далее тренер знакомит участников с темой модуля и раздает пре-тесты на заполнение (смотрите в разделе **Инструменты оценки полученных знаний, умений и навыков**).

2. Упражнение «Сеть дружбы» (обсуждение с участниками 10 минут)

Тренер просит участников встать в круг. Тренер показывает участникам клубок с веревкой и объясняет инструкцию: «Я брошу клубок кому-то из участников, этот человек должен представиться и озвучить свои ожидания от тренинга. Каждый, у кого оказывается клубок, отматывает необходимый отрезок веревки и озвучивает свое имя и ожидания от модуля. После этого участник бросает клубок другому участнику, удерживая при этом в руках веревку. Таким образом у участников на руках должна образоваться своего рода паутина или сеть, которую участники будут держать в руках пока последний участник не озвучит свое имя и свое ожидание.

Параллельно ожидания участников записываются со-тренером или ассистентом тренера на ватмане (флипчарте).

После того, как каждый участник представился, тренер предлагает положить сеть из веревки на землю. После этого тренер спрашивает: «Как выглядит сеть? Когда вы смотрите на сеть, что вы видите?». Желаящие участники делятся своим мнением.

В конце упражнения тренер подводит итоги, основываясь на наблюдениях участников и целей модуля, а также делится мыслями о дружбе, командной работе и общении. Тренер выслушивает ответы участников, резюмирует их мнения и благодарит участников за участие.

3. Ознакомление с целями модуля и выявление ожиданий участников (индивидуальная работа) (15 минут)

Тренер знакомит участников с целями модуля и просит их написать на цветных карточках свои ожидания. Тренер анализирует ответы участников и обсуждает с участниками, какие ожидания возможно реализовать в рамках модуля, а какие нет.

Сессия 1. Гражданская активность и гражданственность (общее время 112 минут)

1.1. Обсуждение с участниками и мини-лекция (22 минут)

Тренер проводит обсуждение с участниками, как они понимают понятие «патриотизм». Тренер фасилитирует обсуждение и задает наводящие вопросы, которые будут раскрывать какое у участников понимание на начальном уровне о патриотизме, гражданственности и гражданском участии. Во время обсуждения участниками могут быть высказаны, следующие ответы:

1. «Патриотизм – это говорить на государственном языке»
2. «Патриотизм – это жить в Кыргызстане и уважать местные традиции и обычаи»

В свою очередь тренер, для того, чтобы участники шире понимали значение понятия «патриотизм», задает наводящие вопросы:

1. Что для вас патриотизм?
2. «Если вы проходите мимо колонки и видите, что течет вода, вы пройдете мимо? Или остановитесь и закроете колонку? Считаете, ли вы это патриотизмом?»
3. А если вы закрыли колонку, потому что вы бережно относитесь к нашим ресурсам? Это патриотизм? Почему? Потому что есть конкретные действия проявления нашего отношения к нашей родине, к ее ресурсам.
4. Может ли патриот, сорить, бросать мусор, заниматься вандализмом? Почему? Потому что, человек, который, любит свою родину, свою землю не может ее осквернять или приносить какой-либо вред обществу.

После обсуждения тренер подводит участников к выводу, что патриотизм – преданность и любовь к своему отечеству, к своему народу и готовность к любым жертвам и подвигам во имя интересов своей Родины и в первую очередь — это конкретные действия во благо страны и общества. И дальше переходит к обсуждению следующего понятия «гражданственность». Тренер объясняет участникам, что иметь чувство гражданственности идентично с понятием «гражданская позиция».

«Проявление гражданской позиции» - это делать вклад в развитие общества и нести ответственность, тем самым объясняет, чем отличается патриотизм от гражданственности.

«Патриотизм» - это нравственный и политический принцип, социальное чувство, содержанием которого является любовь, привязанность к Родине, преданность ей и готовность к жертвам и подвигам ради неё.

«Гражданственность» – нравственная позиция человека, которая подразумевает чувство долга и ответственности за страну, за ее настоящее и будущее.

Тем самым, тренер информирует, что на этом модуле участники затронут понятие «гражданственность», потому что именно развитие позиции у человека, которая подразумевает чувство долга и ответственности за страну, является важным качеством гражданина для становления, развитого и сильного демократического общества.

«Быть гражданином» – это значит:

- принадлежать к определенному государственному (гражданскому) сообществу, т.е. обладать по отношению к нему определенными правами и обязанностями;
- участвовать в общих делах совместно с другими гражданами, решая государственные проблемы;

- контролировать избранных представителей власти, будучи членом гражданского общества (независимой от государственного вмешательства сферы свободных отношений, позволяющей организовать общественный контроль над деятельностью органов государственной власти).

«Гражданская ответственность» – качество, свойство поведения человека, гражданина, проявляющееся в его готовности и способности активно участвовать в делах общества и государства, сознательно пользоваться своими правами, свободами и выполнять свои обязанности.

«Гражданское участие»/ «Гражданский активизм» - действия граждан, направленные на вовлечение по собственной инициативе и включение гражданского общества на принятие решений и в социальных, политических, экономических вопросах, контроль за их исполнением, самоуправление в рамках местного сообщества.

Тренер объясняет участникам формы проявления гражданского участия и для более лучшего понимания показывает следующие ролики и проводит обсуждение:

1. Про участие на выборах <https://www.youtube.com/watch?v=JG4sUNbDWEc>
2. Про создание молодежных инициатив <https://www.youtube.com/watch?v=hMST02mckyw>
3. Про участие на бюджетных слушаниях <https://www.youtube.com/watch?v=NFCLkdcG7V4>
4. Про онлайн обращения и запросы <https://www.youtube.com/watch?v=9WC44yuuE40>

Тренер объясняет о формах проявления гражданского участия с помощью презентации и переходит к следующей сессии.

1. Формы и виды проявления гражданской активности в КР.

1. Политическая деятельность (участие в деятельности государственной власти):

- участие в референдуме;
- проявление законодательной и правотворческой инициативы;
- участие в обсуждении законов и решений, принимаемых государственными органами и органами местного самоуправления;
- участие в формировании республиканского и местных бюджетов;
- проведение народных курултаев по вопросам деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- участие в выборах Президента, депутатов Жогорку Кенеша и своих представителей в органы местного самоуправления, выдвижение своей кандидатуры на выборные должности;
- поступление на государственную и муниципальную службу;
- участие в деятельности политических партий;
- лоббирование законов и политических решений;
- участие граждан в отправлении правосудия.

2. Правозащитная деятельность (деятельность по защите права, прав и свобод человека и гражданина):

- обращение в суды, административные органы и к их должностным лицам за разрешением правовых проблем, защитой прав и свобод человека и гражданина;
- обращение в Жогорку Кенеш, прокуратуру и к Омбудсмену за содействием в решении проблем, защитой прав и свобод;

- участие в деятельности правозащитных организаций и движений, профсоюзов, союзов предпринимателей, союзов потребителей;
- публикации в СМИ;
- проведение мирных политических собраний, митингов, шествий, демонстраций и пикетов;
- обращение в международные организации.

3. Социально-экономическая деятельность (деятельность по предупреждению и решению социально-экономических проблем):

- предпринимательская деятельность, создание рабочих мест;
- добровольная уплата налогов и отчислений в Социальный фонд КР;
- добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность;
- получение общего основного образования, дальнейшее обучение;
- обращение в государственные органы и учреждения для совместного решения социально-экономических проблем в обществе;
- участие в деятельности органов местного самоуправления и территориального общественного самоуправления;
- участие в деятельности благотворительных фондов, творческих ассоциаций, в религиозных общинах, культурных обществах.

1.2. Упражнение «Необитаемый остров» (30 минут)

1.2.1. Работа в большой группе (20 минут)

Тренер проводит упражнение «Необитаемый остров» и объясняет следующую инструкцию:

“Представьте, что вы попали в необитаемый остров после кораблекрушения. В ближайшие 20 лет, вы не сможете вернуться домой. Вам нужно создать условия для жизни на острове, которые будут удовлетворять каждого из вас. Вы можете:

А) установить общественную жизнь (создать организации, распределить обязанности и роли);

Б) установить свод правил из 10 самых главных и важных правил жизни на острове

У Вас есть полная свобода для выполнения условий “А и Б”. На выполнение упражнения участникам дается 30 минут.



РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ

- В случае, если участники не очень хорошо поняли задание и им сложно начать работу, можете задать вопросы, с помощью которых участники начнут обсуждение. Например, «Кто будет управлять государством?» Как будет называться его должность? Кто будет его избирать? И т.д.

После того, как участники будут готовы тренер, просит их сделать презентацию. Далее тренер проводит обсуждение.

1.2.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Все ли приняли участие, когда принимались решения?
 - Почему не все приняли участия, как вы думаете?
 - Должны ли были все принимать участие? Почему?
 - Кто был лидером обсуждения?
 - Кто взял ответственность?
 - Можно ли сказать, что лидерство и ответственность взаимосвязаны?
- Как обстоят дела в нашем обществе? Также ли мы активно принимаем решения в жизни общества?
 - Какие есть процессы в обществе, где мы - граждане принимаем решения? (предполагаемые ответы участия на выборах и референдумах, участия на бюджетных слушаниях, собраниях, сельских сходах.

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Тренер подводит итоги упражнения и объясняет участникам, что во время упражнения все участники выступали, как граждане одного общества – жителей острова. Участники выступали как общество, состоящее из граждан, что каждый из участников выполнял определенную роль и нес определенные обязательства в целях достижения общих интересов – благоустроить жизнь в острове. Тренер проводит сравнение упражнения с реальностью, что и в жизни, каждый гражданин страны выполняет определенную роль, несет обязательства и должен участвовать в жизни своей страны.

Далее тренер еще раз вместе с участниками закрепляет понимание таких понятий как, гражданское участие/гражданский активизм, гражданственность и гражданская ответственность на примере упражнения «Необитаемый остров».

1.3. Лестница участия Р.Харта (общее время 60 минут)

1.3.1. Мини-лекция (15 минут)

Тренер презентует участникам Лестницу участия, состоящая из 8 уровней участия молодежи. Затем тренер объясняет каждый уровень, начиная с 1 до 8 уровня, с ранее подготовленными примерами для лучшего понимания, это помогает подготовить примеры из двух контекстов, например, семья и общество, знакомые участникам.

Тренер приводит жизненный пример к каждому уровню Лестницы участия (смотрите в разделе **Раздаточные материалы**).



Шерри Арнштейн опубликовала статью в 1969 году, где она разработала модель лестницы участия. В 1992 году эта модель была адаптировано Роджером Хартом для ЮНИСЕФ по вопросу участия детей. Лестница участия стала стандартной моделью для отражения различных уровней участия, которая применяется и по сей день.

Лестница участия: примеры

	Уровень	Объяснение	Пример из семьи	Пример из школы	Пример местной политики	Не / участие
8	Инициатива исходит от молодёжи. Молодёжь советуется со взрослыми	Молодёжь инициирует, разрабатывает и управляет процессами, взрослые принимают их, делятся своими дополнениями, это становится общим проектом с равными полномочиями в принятии решений, а молодёжь сохраняет лидерство в руководстве. Таким образом, они конструктивно способствуют формированию общества.	Мероприятие бабушки приближается. Молодёжь предлагает родителям сыграть небольшую «постановку», чтобы рассказать историю бабушки. Они собирают истории у взрослых, приглашают некоторых из них принять активное участие, некоторые взрослые присоединяются. Это имеет реальный успех.	Торжественное открытие для учителей началось. Ученики организуют небольшую концертную программу с песнями и танцами. Ученики будут собирать талантливых молодых людей из каждого класса, а другие поддерживать представление. Они достигнут огромных успехов.	Программа «Развития молодежной политики на 2021–2025 гг.» будет поддерживаться студентами/ молодёжью путем организации встреч между факультетами университета для обмена мнениями с другими студентами и поддержки друг друга. Программа развивается и идеи лоббируются. Мнение молодежи будет принято и успех будет достигнут.	Настоящее участие
7	Инициатива исходит от взрослых. Молодёжь претворяет инициативу в жизнь	Молодёжь инициирует какое-нибудь мероприятие, взрослые видят его ценность и позволяют им сделать это самостоятельно, без вмешательства.	Мероприятие бабушки продолжается. Молодёжь решает поставить импровизированное представление. Взрослые видят, как это нравится бабушке. Они разрешают своим детям и поддерживают их, аплодируют и поощряют их.	Школьники украсят воздушными шарами церемонию открытия и подготовят песни и танцы к мероприятию, а взрослые поддержат восторженными аплодисментами.	Молодёжь будет добровольно участвовать в «Развитии молодежной политики на 2021–2025 гг.» и вносить идеи в программу, в то время как взрослые поддержат и поощрят их.	Настоящее участие
6	Инициатива исходит от взрослых. Взрослые советуются и принимают внимание мнения молодёжи	Проект инициирован взрослыми, но решения принимаются молодёжью и взрослыми.	Взрослые просят молодёжь сделать что-нибудь на семейном мероприятии. Они обсуждают вместе. Оба вносят предложения, молодёжь и взрослые принимают решение, что сделать вместе.	Учителя просят учеников организовать церемонию открытия. Учителя и ученики совместно обсуждают и решают, что они будут делать вместе.	Комитет по делам молодежи попросит студентов составить рекомендации для рассмотрения в отношении «Развития молодежной политики на 2017–2020 годы». Комитет и молодёжь обсуждают и принимают решения вместе.	Настоящее участие
5	Взрослые советуются с молодёжью и выслушивают их	Молодые люди фигурируют как консультанты для взрослых. Проект разработан и управляется взрослыми, молодёжь понимают этот процесс, и к их	Семейное мероприятие приближается. Родители говорят своим детям (молодежи), что они хотели бы сделать постановку с ними. Молодёжь может поделиться своими идеями о том, что это	После завершения ремонта инновационных школьных комнат учителя спросят учеников, какое представление они хотят подготовить к церемонии открытия. Учителя учтут мнение	Заместитель директора Государственного агентства по делам молодежи будет запрашивать предложения, замечания и предложения в связи с приближением времени для принятия конвенции. Комитет и руководители	Настоящее участие

	Уровень	Объяснение	Пример из семьи	Пример из школы	Пример местной политики	Не участие /
		мнению относятся серьезно.	такое может быть. Родители решают, учитывая мнение молодежи.	студентов и примут решение на основе их предложений.	факультетов университета будут учитывать мнения студентов при принятии решений на основе их рекомендаций.	
4	Взрослые информируют молодёжь	Вовлекать молодых людей при условии, что они: а) понимают цели проекта; б) знают, кто принимал решения, касающиеся их участия, и почему; в) могут играть значимую роль; г) будут участвовать добровольно после того, как проект становится понятным для их.	Молодёжь добровольно занимается пением или танцами для своей бабушки, они знают, что это особый момент в ее жизни, они готовились к этому с родителями, знают, что они собираются петь и почему, и знают, что бабушка будет особенно рада их вкладу. / Молодёжь добровольно участвует в той же демонстрации, в которой принимают участие родители, они были проинформированы об этом, обсуждали это дома, понимали, что они будут там делать и почему, и чувствовали необходимость.	Ученики добровольно приветствуют Министерство образования песнями и танцами. Они знают об инновационных классах и прямой пользе для учеников в школе. Когда представители Министерства увидят счастливых учеников, они могут рассмотреть возможность содействия другим школам. Ученики добровольно примут участие в церемонии, учителя и ученики будут проинформированы об этом и обсудят заранее.	Ученики / молодёжь приветствуют заместителя директора Государственного агентства. Молодые люди знают о встрече и понимают важность развития социальной, экономической, культурной программы для молодежи. Молодёжь хорошо осведомлена и имеет мнение об организации благополучия для молодежи. Студенты / молодые люди добровольно примут участие на встрече и заранее проинформируют руководителей факультетов и председателя Молодежного комитета.	Участие
3	Символическое участие молодёжи	Молодежи, по-видимому, предоставляется право голоса, но у них практически нет выбора в отношении предмета или стиля его презентации, а также почти или нет возможности сформулировать собственное мнение.	Молодежи диктуют, что-то говорить в общественных местах, например, на вечеринке по случаю дня рождения бабушки, или им говорят спеть песню или станцевать, они не могут высказать свое мнение, не/нравится ли им исполнять это, или в том, как они должны выполнить. Они могут чувствовать себя глупо.	Учителя совместно со школьниками обсудят и решат обо всех постановлениях, посвященных визиту министра. Ученики знают о посещении министра. Но молодых людей не спрашивают, нравится ли им это или нет, или хотят ли они участвовать.	Руководители факультета подготовят предложения относительно «Развития молодежной политики на 2021–2025 гг.» для 4-5 студентов. Молодым людям известно о прибытии заместителя директора Государственного агентства. Но молодых людей не спрашивают, хотят ли они этим заниматься или нет.	Не участие

Уровень	Объяснение	Пример из семьи	Пример из школы	Пример местной политики	Не участие /	
2	Молодёжь выступает в роли «декораций» на мероприятиях взрослых	Молодёжь слабо представляет себе, на каком мероприятии они выступают, им это нравится из-за еды / напитков, у них нет других причин.	Родители выводят молодёжь на сцену, говорят им спеть, но они не совсем понимают, что это день рождения бабушки. Они просто наслаждаются сладостями и действиями на сцене, но не понимают и не заботятся, молодёжь немного знает, что это такое, но не понимает и не заботится.	Школьные учителя заставляют учеников петь об образовании и родине, украшают сцену и дарят гостям цветы. Но ученики не знают имена и должности гостей и не знают, какова цель мероприятия. Приятная музыка, песни и танцы заставляют учеников чувствовать себя хорошо.	Ученики / молодые люди поют гимн в начале сессии, выступления каждого представителя молодежи сопровождаются аплодисментами в качестве поощрения, молодёжь не знает гостей, какая информация о молодежной политике распространяется. В конце специально подготовленные двое учеников выразили общую поддержку от имени всех студентов.	Не участие
1	Манипуляция молодёжью	У молодежи нет понятия и, следовательно, не понимает своих действий	На дне рождения бабушки родители организуют сеанс пения, одевают ребенка или маленького ребенка, подносят микрофон ко рту и делают красивые фотографии и много аплодируют. / Родители приводят детей на демонстрацию и одевают их в футболку с надписью "Не говорите им что здесь происходит!"	Учителя наряжают школьников (белые рубашки, черные брюки, юбки), дают цветы, чтобы держали в руках, заставляют их аплодировать и строят коридор из школьников для церемонии и прибытия Министерства образования для открытия инновационных школьных классов, не сообщая им о сути события.	Председатель комитета по делам молодежи города берет студентов в государственном университете для ратификации программы «Развитие молодежной политики на 2021-2025 гг.»; Заместитель директора Государственного агентства по делам молодежи читает доклад. Руководители факультетов университета собирают более 500 студентов, и никого из студентов не информируют о программе заранее. Студенты просто слушают или просто сидят и хлопают в конце собрания.	Не участие

1.3.2. Работа в малых группах (30 минут)

Тренер делит участников на группы по 3-4 человека. Далее он дает инструкцию каждой группе вспомнить и привести жизненные примеры успешного / безуспешного вовлечения молодежи в общественную жизнь. Каждый участник малых групп делится позитивным и негативным жизненными примерами с остальными членами группы.

На обсуждение в группах тренер дает 15 минут.

После презентации всех примеров в группах, тренер просит группы выбрать один позитивный и один негативный пример от каждой группы, написать на карточку и назначить презентатора.

Тренер приглашает презентатора от каждой группы и просит поделиться примером. После презентации примеров молодежного участия тренер задает презентатору и его группе следующие вопросы:

- Где бы вы расположили пример вашей группы на лестнице?

- Где бы вы хотели оказаться?
- Что вам нужно / что вы можете сделать, чтобы туда добраться?

Тренер завершает практическое задание обсуждением.

1.3.3. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (15 минут)



- Какие выводы можно сделать из ваших презентаций?
- Анализируя свою повседневную жизнь, считаете ли вы, что есть возможность улучшить участие молодежи в вашей рабочей реальности? Как это может быть улучшено?
- Почему важно, чтобы молодежь принимала участия в общественных процессах?
 - Принимает ли у нас молодежь участие в процессе принятия решений? Почему вы так считаете?
 - Какой самый важный урок вы извлекли из данного упражнения?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Сессия 2. «Волонтерство и волонтерская деятельность» (общее время 90 минут)

2.1. Мозговой штурм (10 минут)

Тренер методом мозгового штурма спрашивает участников, как они понимают понятие «волонтер». Во время мозгового штурма тренер задает следующие вопросы:

- «Что такое волонтерство?»
- «Кто может быть волонтером?»
- «Вы себя пробовали в роли волонтеров? Поделитесь своим опытом»

Тренер просит ассистента записывать мнение участников и подводит участников к объяснению термина «волонтерство» и истории его происхождения.

2.2. Мини-лекция (10 минут)

Тренер знакомит участников с презентацией о волонтерстве, об истории его возникновения и о том, кто такой волонтер (смотрите в разделе **Раздаточные материалы**).

2.3. Демонстрация видео о волонтерских практиках среди молодежи (15 минут)

Затем тренер знакомит участников об успешных волонтерских практиках с помощью следующих видеоматериалов.

1. Трансграничный проект между Кыргызстаном и Таджикистаном «Приграничное сотрудничество для устойчивого мира и согласия», реализованный “Youth of Osh”

<https://www.youtube.com/watch?v=Z6rRgeEJsR4>

2. Про Неделю добра в Баткенской области

<https://www.facebook.com/watch/?v=652681645160971>

После показа видеороликов тренер завершает сессию обсуждением.

Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Нужно ли быть волонтером? Почему?
- Как волонтерство влияет на развитие личных качеств?
- Кто может быть волонтером? Есть ли ограничения по возрасту, нации, полу?
- Как волонтерство влияет на развитие общества или страны?
- Каким станет Кыргызстан, если все будут заниматься волонтерством?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

2.4. Упражнение «Мировое кафе» (45 минут)

2.4.1. Работа в малых группах (30 минут)

Тренер делит участников на 3 группы. Для этого тренер может придумать 3 разных фрукта (яблоко, банан, арбуз) и попросить участников по очереди произнести фрукты в этом порядке. Затем тренер просит участников найти своих напарников, то есть все, кто произнес «яблоко» собираются в одну группу, кто произнес «банан» собираются во вторую группу, кто произнес «арбуз» собирается в третью группу. Тренер заранее размещает 3 ватмана (флипчарта) с наименованием 3 сфер в разных углах аудитории.

1. Сфера «Экология» для команды «яблоко»;
2. Сфера «Миростроительство» для команды «банан»;
3. Сфера «Работа с уязвимыми группами (ЛОВЗ, престарелые и т.д.)» для команды «арбуз».

Если участников большое количество тренер может разделить команды на большее количество команд и распределить больше сфер.

Каждая команда на своих ватманах (флипчартах) должна расписать идеи о том, как с помощью волонтерства можно содействовать решению проблем в каждой сфере. Тренер дает 10 минут командам для выработки идей.

После того, как команды закончат разработку идей тренер, просит команды определить по одному представителю группы, которые будут презентовать идеи группы для других участников. Представитель каждой группы должен записывать дополнительные идеи на свои ватманы (флипчарты).

Остальным группам тренер поручает направляться к другим командам по часовой стрелке, выслушать идеи презентатора и внести свои дополнительные предложения. По сигналу тренера группы меняются и переходят к следующим командам. На выполнение задания тренер дает 20 минут, посетить другие команды и выслушать их презентации.

Работа в формате «мирового кафе» продолжается до тех пор, пока каждая команда не вернется к своему презентатору.

Тренер завершает сессию обсуждением.

2.4.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (15 минут)



- Как прошла работа в вашей группе?
- Насколько идеи вашей команды реалистичны?
- Что мешает реализации этих идей?
- Были ли полезны дополнения других команд?
- Нужно ли ждать государство, чтобы реализовать эти идеи?
- Какой вывод можно сделать из этого упражнения?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Сессия 3. «Лидерство и развитие лидерских навыков» (общее время 135 минут)

3.1. Упражнение «1-минутное рисование» (индивидуальная работа, мини-лекция и обсуждение с участниками (15 минут))

Тренер раздает участникам белую бумагу А4 и цветные фломастеры. Тренер просит участников в течение одной минуты нарисовать на бумаге как они понимают “лидерство”. До начала упражнения тренер заранее готовит маленькие отрезки бумажного скотча и размещает их на спинке стульчиков, на которых сидят участники.

После рисования тренер просит участников приклеить свои рисунки на спинки стульев. Тренер ставит веселую музыку и предлагает участникам пройтись по галерее рисунков. После того, как участники ознакомятся с рисунками тренер просит их занять свои места и проводит обсуждение.

3.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Были ли похожие по смыслу рисунки?
 - Какие рисунки были схожи по смыслу?
 - В чем основной смысл рисунков вы заметили?
 - Были ли рисунки, которые отличались друг от друга?
 - Какие это были рисунки?
 - Какие рисунки вас удивили?
 - Что общего в нашем общем видении лидерства?
- В чем отличия нашего видения лидерства?
 - Почему у нас есть общие и различные видения лидерства? С чем это связано?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Во время обсуждения тренер резюмирует ответы участников и формирует их понимание о лидерстве.

Лидерство – особое положение внутри социальной группы, которое предполагает оказание влияния на других индивидов для последующего достижения целей.

Лидер – (от англ. Leader – ведущий, первый, идущий впереди) - лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

3.3. Стили лидерства и формальное/неформальное лидерство (60 минут)

3.3.1. Работа в малых группах (20 минут)

После обсуждения тренер делит участников на три группы и в малых группах дает задание обсудить и ответить на вопросы тренера. Участники могут записывать ответы на ватманах (флипчарта).

1-й группе «Какими качествами должен обладать лидер?»

2-й группе «Что такое формальное и неформальное лидерство?»

3-й группе «Какие стили лидерства вы знаете».

На работу в группах тренер дает 10 минут. По истечению времени, тренер просит каждую группу определить презентатора и представить свои наработки.

Во время презентаций тренер и остальные участники могут дополнять друг друга во время презентаций.

3.3.2. Мини-лекция (15 минут)

После обсуждения тренер дает информацию участникам об основных терминах:

Формальное лидерство – процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности.

Неформальное лидерство – процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

Формального лидера зачастую целенаправленно избирают, а чаще назначают и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, **неформальный лидер** выдвигается стихийно. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности. Поэтому официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Если же формальный лидер не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом у подчинённых, будет разлагать коллектив и эффективность организации и самой результативности деятельности упадет. Вполне может произойти такое, что возникнет конфликт между формальным и неформальным лидером.

Исходя из аудитории, тренер может создать слайды, чтобы участникам было понятнее во время мини-лекции.

Курт Левин с точки зрения стиля и методов работы выделил следующие виды лидеров: авторитарный, демократический, попустительский. В 1939 году Курт Левин возглавил группу исследователей, которая занималась изучением лидерства.

Тренер объясняет участникам, что выделяют следующие стили руководства:⁵

Авторитарный стиль лидерства (директивный)

Авторитарные лидеры всегда четко объясняют людям, что надо делать, к какому времени должно быть выполнено задание и как именно его нужно выполнять. Принимая решения, они практически не учитывают точку зрения других членов группы, в силу чего между ними и теми, кто выполняет распоряжения, часто случаются расхождения во взглядах.

Левин обнаружил, что при таком стиле лидерства у людей практически не остается пространства для творчества в процессе принятия решений. Если лидер злоупотребляет своей властью, то его воспринимают как человека, любящего командовать и контролировать, с диктаторскими наклонностями.

Авторитарное лидерство больше всего подходит для тех случаев, когда лидер, безусловно, самый знающий и квалифицированный член команды или у группы нет времени для совместной выработки решения. Кроме того, оказывается, перейти с

⁵ <https://psixologiya.org/socialnaya/obshheniya/2277-kurt-levin-stili-liderstva.html>

авторитарного стиля лидерства на демократический намного труднее, чем с демократического на авторитарный.

Демократический стиль лидерства (коллегиальный)

Полученные командой Левина результаты свидетельствовали о том, что наиболее эффективен демократический стиль лидерства. Демократические лидеры активно участвуют в деятельности групп, позволяют другим членам выразить свою точку зрения и предлагают им помощь и руководство.

Левин обнаружил, что в таких группах дети трудились менее продуктивно в количественном выражении, чем в командах под руководством авторитарного лидера, однако их вклад был более качественным.

Последнее слово оставалось за демократическим лидером, но к участию в принятии решений привлекали всех членов группы, благодаря чему они чувствовали себя вовлеченными в процесс и мотивированными, что очень способствовало их креативности.

Попустительский стиль лидерства (либеральный)

Лидер с таким стилем ведет себя пассивно, перекладывая все решения на плечи членов своей группы.

Левин выяснил, что этот стиль лидерства наименее эффективен. Исследователь отмечал, что в такой группе дети требовали от своего лидера распоряжений и решений, не умели работать самостоятельно и крайне неохотно и неэффективно трудились сообща.

Тем не менее такое лидерство может приносить пользу, если все члены группы имеют высокую квалификацию в какой-то узкой области, но в большинстве случаев оно ведет к низкой мотивации членов команды и нечеткому распределению ролей.

Сосредоточенность Левина на поведении индивида во взаимосвязи со средой, а не прошлым опытом, стала поворотным моментом в развитии психологической науки; этого ученого по праву считают одним из отцов-основателей социальной психологии. Применение им принципов гештальтпсихологии, понимание влияния ситуативных факторов и работа в области групповой динамики значительно повлияли на подход современных психологов к изучению группового поведения.

3.3.3 Практическая работа (25 минут)

Чтобы закрепить знания участников тренер делит аудиторию на три группы. Каждой группе дает задание поставить методом ролевой игры продемонстрировать основные стили лидерства

- а) Авторитарный стиль лидерства
- б) Демократичный стиль лидерства
- д) Либеральный стиль лидерства

Тренер дает группам 5-7 минут на подготовку. Тренер просит команды показать стили лидерства и вместе с участниками обсуждает преимущества и недостатки всех стилей

управления. Для выполнения упражнения группам дается полная свобода для проявления их творчества. Тренер просит участников быть осторожными и не оскорблять друг друга во время демонстраций.

Тренер дает каждой команде по 3 минуты для демонстраций. Тренер благодарит каждую команду

В конце упражнения тренер спрашивает у участников, какой стиль они выбирают? И какой бы они предпочли, чтобы выбрали по отношению к ним?

3.4. Упражнение «Метание яиц» (общее время 30 минут)

3.4.1. Работа в малых группах (20 минут)

Тренер делит участников на 3 группы. Разделить участников тренер может с помощью игры «Атомы». Тренер просит участников собраться в круг, затем тренер объясняет правила игры. Когда тренер говорит: «Атомы собираются по ...» и озвучивает количество, участники должны быстро мобилизоваться согласно озвученному числу. Тренер начинает игру и зачитывает следующую команду:

1. Атомы собираются по 3
2. Атомы собираются по 4
3. Атомы собираются по 2
4. Атомы собираются по 5

Участники остаются в тех группах, которые были созданы из 5 человек и тем самым образуются 3 группы.

Тренер просит 3 группы пройти за 3 стола поставленных в один ряд и раздает командам равное количество материалов: пластиковые стаканы, пластиковые трубочки, яйцо, вата, скотч. Тренер просит все группы обсудить стратегию обертывания яйца, так, чтобы оно не разбилось. Победит та команда, чье яйцо не разбилось.

На обсуждение тренер дает 5 минут. Участники должны не прикасаясь к материалам обсудить стратегию.

Затем тренер просит в течение 2 минут определить одного человека, который выйдет от лица команды и будет заворачивать яйцо. Обычно некоторые группы советуются и выбирают представителя, но есть и такие участники, которые не советуются и самовыдвигаются. Поэтому тренеру очень важно попросить команды посоветаться и принять совместное решение.

Тренер просит представителей пройти за стол с материалами. Остальных участников тренер просит отойти от столов.

Тренер просит участников соблюдать тишину и не подсказывать представителям групп. Тренер дает 2 минуты для выполнения задания. Тренер проверяет яйцо на прочность бросив его с высоты. Упражнение заканчивается обсуждением.

3.4.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Какие у вас впечатления от упражнения?
- Что вам помогло выиграть/проиграть?
- Кто лидировал в вашей команде и почему?
- Как вы думаете почему тренер отстранил первых волонтеров? Как вы принимали решение?
- Кто был лидером в вашей команде? Кто брал основную ответственность в команде?
- Опишите как шёл процесс работы в команде?
- Как принимались решения?
- Все члены команд, участвовали в обсуждении? Почему?
- Вы довольны результатом? Почему? Какие выводы можно сделать из этого упражнения?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

3.5. Демонстрация и обсуждение лидерства (20 минут)

После обсуждения тренер показывает участникам ролик о лидерстве и о лидерах для закрепления темы.

Тренер демонстрирует ролики о лидерах, после чего обсуждает с участниками, делают анализ и выписывают основные качества, которыми обладали исторические лидеры.

1. Речь Мартина Лютер Кинга <https://www.youtube.com/watch?v=tHbaEToWa78&t=17s>
2. Речь Адольфа Гитлера https://drive.google.com/drive/folders/16w_ndCzsnqXWIIICE11SO6iIsNpMG9SB1?usp=sharing
3. Эпизод из мультфильма «Немо» <https://www.youtube.com/watch?v=Mn8qNUldrTo>

После участники зачитывают эти качества, и тренер проводит дискуссию с участниками. Тренер задает наводящие вопросы, чтобы уточнить у них их понимание о лидере:

1. Почему люди следуют за лидером?
Ожидаемые ответы: потому что у него есть харизма, умение выступать перед публикой, умение командовать людьми и т.д.
2. Что больше всего привлекает людей в лидере?
Ожидаемые ответы: внешность, ораторское искусство, опыт и т.д.

3. Что отличает лидера от не лидера?

Ожидаемые ответы: за лидером идут люди, к нему прислушиваются, он умеет управлять другими и т.д.

Резюмируя ответы участников, тренер объясняет основные признаки лидера.

1. У лидера должна быть идея и цель. Идея, которую несет за собой лидер привлекает других людей, и они его поддерживают. В первую очередь лидер, должен верить в свою идею. Если лидер горит этой идеей, то он сможет и замотивировать других. Тренер подводит участников к тому, что каждый из участников может быть лидером, если у него/нее есть идея, которая волнует и других. Чтобы стать лидером участники должны сначала работать над идеей.
2. У лидера должен быть план. Он должен в любую секунду знать, каким будет следующий шаг, и брать на себя ответственность.
3. Лидер всегда должен излучать оптимизм и уверенность.
4. Лидер должен уметь коммуницировать с другими.
5. Лидер должен сам быть примером того, что он проповедует.

Сессия 4. Командообразование и эффективная работа в команде (общее время 60 минут)

4.1. Мозговой штурм и мини-лекция (15 минут)

Тренер спрашивает у участников как они понимают слово команда? Каждая команда должна расписать какой должна быть работа в команде, чтобы она достигла успеха? Тренер, ссылаясь на ответы участников подытоживает сессию и закрепляет теорией, что такое команда и в чем различие команды от группы.

Команда – это группа людей, обладающие различными навыками с высокой степенью участия и выполняющие различные обязанности для достижения общей цели. У команды есть общая цель и согласованная методика/стиль работы.

Группа - это совокупность людей, у которых свои интересы и ожидания относительно друг друга.

4.2. Упражнение “ Визитка” (25 минут)

4.2.1. Работа в большой группе (15 минут)

Тренер раздает каждому участнику бумагу А4, желательного 3-4 цветов. После чего, тренер просит участников изготовить из данной бумаги 8 штук визиток. На каждой своей визитке, участник должен написать свое имя и свернуть визитку так, чтобы его имя не было видно.

После чего тренер собирает все визитки участников в одну коробку и тщательно их перемешивает. Тренер объясняет участникам, что упражнение заключается в том, что тренер сейчас все визитки выгружает посередине комнаты и участники в течение 2-х минут должны найти восемь своих визиток. Если по истечению времени, каждый найдет восемь своих визиток, то команда выиграла. Если хоть один участник не соберет восемь своих визиток, то все проигрывают.

После оглашения инструкции, тренер дает 5 минут участникам обсудить стратегию. После завершения времени, тренер высыпает все визитки из коробки посередине комнаты и засекает время. Тренер должен очень строго отслеживать время.

Если участников меньше, то тренер может дать меньше времени. Если количество участников более 30 человек, вы можете увеличить время до 3-х минут.

После завершения упражнения, тренер проводит обсуждение.

4.2.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) 10 минут



- Как вам упражнение?
 - На что, направлено данное упражнение, как вы думаете?
 - Что привело вас к выигрышу/ к проигрышу?
 - Что это упражнение нам показала?
 - Какие навыки мы развили, выполняя данное упражнение?
 - Вы были командой?
- Почему, вы так считаете?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

4.3. Упражнение «Баланс стульев» (20 минут)

4.3.1. Групповая работа (10 минут)

Все участники стоят за своим стулом. Стулья красиво расположены по кругу, довольно близко друг к другу. Тренер просит участников держать спинку стула одним пальцем и поднять передние ножки стула в воздух. Теперь задача состоит в том, чтобы все участники переместились на один стул вправо, так чтобы стул не упал на пол. Таким образом, все участники должны считать от 1 до 3 и одновременно переходить на следующий стул. Тренер дает возможность участникам сделать несколько попыток до старта. После тренер просит участников встать по своим местам и дает старт. Участникам необходимо сделать полный раунд, пока они не вернуться к своему изначальному месту. В случае если участники не уложатся во временные рамки, тренер может предложить участникам попробовать еще раз во время перерывов.

4.3.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Как мы справились? Что далось легко? Что было сложным?
- Что сработало? Что мы можем улучшить?
- Что мы можем извлечь из этого упражнения для нашей повседневной жизни?
- Как мы можем расширить и улучшить наше сотрудничество и общение?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Тренер по своему усмотрению также может провести упражнение «Слепая ходьба», которая направлена на установление доверия в команде и обсуждения важности умения доверять друг к другу.

4.4. Упражнение «Слепая ходьба» (25 минут)

4.4.1. Работа в группах (15 минут)

Для проведения этого упражнения тренер приглашает участников выйти на улицу. Тренер заранее должен выбрать площадь, где ровная поверхность земли, пространство открытое, без препятствий, чтобы участники не получили травму.

Тренер просит участников разделиться на пары по два человека. Для объяснения упражнения тренеру необходим ассистент. Тренер показывает территорию, за которую участники не должны выходить. Тренер объясняет, что упражнение состоит из трех раундов.

В каждом раунде участники будут выполнять одно задание два раза, так как у участников будут две роли. **Первая роль** в качестве направляющего (указывающий путь), а второй участник должен быть с закрытыми глазами. Каждый раунд сначала один участник будет закрывать глаза, а второй участник будет его направлять. Затем после сигнала тренера, участники должны поменяться ролями, и уже тот кто ранее закрывал глаза – уже направляет, а тот, направлял в первый раз – теперь закрывает глаза. Тренер дает 1 минуту на каждую роль, в итоге на выполнение 1 раунда необходимо 2 минуты.

Тренер становится за спиной ассистента и просит закрыть его глаза. Задача участника, который стоит сзади направлять впереди стоящего человека так, чтобы он не ударился или не столкнулся с другим участником. Маршрут направления сзади стоящий участник выбирает сам. Задача впереди стоящего участника закрыть глаза и не открывать их пока тренер не даст им сигнал поменяться ролями. Его основная задача, чтобы впереди стоящий человек не столкнулся с другими участниками. После сигнала тренера роли в парах будут меняться и уже впереди стоящий участник становится ведущим, а его напарник становится ведомым с закрытыми глазами.

Упражнение проводится в 3 раунда. Каждый раунд участники должны поменять своих напарников.

В первом раунде участники направляют впереди стоящего напарника с помощью рук и слов. Если напарник должен повернуть направо, нужно похлопать его по правому плечу, если налево по левому плечу, если надо идти прямо, то нужно похлопать его по спине. Параллельно этим движениям можно устно говорить, что надо идти направо, налево или прямо.

Во втором раунде участники направляют впереди стоящего напарника только с помощью слов. Напарники должны направлять друг друга только с помощью слов, показывать направление руками нельзя.

В третьем раунде участники направляют впереди стоящего напарника **молча** только с помощью рук. Если напарник должен повернуть направо, нужно похлопать его по правому плечу, если налево по левому плечу, если надо идти прямо, то нужно похлопать его по спине. Говорить во время этого раунда нельзя.

После завершения упражнения тренер проводит обсуждение.

4.4.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Как прошло упражнение?
- Что было более сложным: быть направляющим или ведомым? Почему?
- Что помогло ведомым доверять направляющим?
- Что чувствовали направляющие во время выполнения своей задачи?
- Встречаются ли в жизни такие ситуации?
- Какие выводы можно сделать из этого упражнения?

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников.

Сессия 5. Этапы формирования команды (общее время) (105 минут)

5.1. Мини-лекция (15 минут)

Резюмируя ответы участников с предыдущего упражнения, тренер дает мини-лекцию участникам о факторах, влияющих на формирование сплоченной команды:

1. Все члены команды должны разделять и нести полную ответственность за достижение успеха построения команды. Отсутствие ответственности создает возможность занять позицию «наблюдателя» и отойти от процесса.
2. Все члены команды должны стремиться к изучению и анализу происходящего внутри группы и оценивать групповую продуктивность. Необходимо постоянно анализировать текущие процессы в команде и оценивать, как команда справляется с поставленными задачами, какие есть сложности и на что, нужно обращать внимание.

Команда – это живой организм, любой успех или провал – означает, что необходимо анализировать, не только что у команды получается хорошо, но и какие есть слабые стороны, и как их можно улучшить.

3. Построение команды не может происходить без общих собраний. Для команды очень важно живое общение, где, обмениваясь информацией члены команды улучшают взаимодействие друг с другом.

Построение команды – это не одноразовое мероприятие, а длительный процесс, который включает в себя диагностику, планирование, осуществление действий и оценку результата.⁶

Для эффективного проведения группового обсуждения тренер предлагает следующее:

- Достижение согласия о целях, планах, ролях и путях нахождения решения, а также об основных правилах группы;
- Прояснение процесса, обратная связь;
- Сосредоточение на согласии, а не на разногласиях;
- «Бумеранг» возврат вопроса к тому, кто его задал;
- Спрашивать и говорить, что происходит в группе «По-моему, мы работаем медленно. Что нам мешает?»
- Сосредотачивать внимание группы на поставленной задаче;
- Использовать юмор.

5.2. Упражнение «101 или 99» (ролевая игра) (90 минут)

5.2.1. Работа в большой группе (70 минут)

Тренер фиксирует ватман (флипчарт), на котором расписаны все задания для команды. Команда должна в течение часа, выполнить все задания и показать их тренеру. Тренер информирует участников, если хотя бы, одно упражнение не будет выполнено в указанное время команда будет считаться неэффективной и проигравшей.

Список заданий для выполнения упражнения «101 и 99»

- 1) Три человека должны спеть хор
- 2) Все участники должны похвалить двух человек
- 3) Нужно написать стих с именами всех участников
- 4) Нужно нарисовать портрет четырех участников
- 5) Нужен самый лучший рецепт плова
- 6) Перевести слово «Здравствуй» на 10 языков
- 7) Два человека, должны станцевать танец Кара – жорго
- 8) Нужно собрать трафареты стоп шести участников
- 9) Завернуть бумагой самого старшего участника
- 10) Найдите пять пословиц, связанные с животными
- 11) Соберите подписи всех участников
- 12) Сделайте общее селфи и запостить фотографию в интернете (соц.сети)
- 13) Расскажите эпос “Манас”
- 14) 5 человек должны станцевать синхронный танец
- 15) Организуйте Флешмоб
- 16) Узнайте, у кого было недавно день рождения и спойте ему «Happy birthday»
- 17) Сделайте подарок своими руками и подарите самому младшему участнику
- 18) Узнайте у кого самый большой размер ноги среди участников
- 19) Поделитесь последней политической новостью в стране

⁶ Раздаточный материал Регионального тренинга «Создание команды и управление командами» Молодежного Проекта ВООН для инициативных групп молодежи Иссык-Кульской, Ошской, Нарынской и Джалал-Абадской областей, Кыргызстана

20) Расскажите анекдот.

После того, как 60 минут завершатся, тренер объявляет итоги упражнения, выиграла команда или нет.

Тренер завершает упражнение обсуждением (рефлексией). Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников

Все важные аспекты обсуждения нужно фиксировать. Тренеру необходимо заранее приготовить два ватмана (флипчарта), на одном фиксировать ответы про факторы **успеха команды**, на другом фиксировать ответы про коммуникацию **в команде**.

5.2.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (20 минут)

Вопросы для обсуждения (общие)



- Как вам упражнение?
- Кто был лидером?
- Справились ли бы вы с упражнением, если были одни?
- Удалось ли вам, почувствовать силу и командных дух? Почему?

Вопросы для обсуждения (факторы успеха команды)



- Как вы думаете, почему вы выиграли? /проиграли?
 - Какие факторы повлияли на успех/ неудачу команды?
(Тренеры записывает факторы успеха команды на флипчарте)
 - Можете сделать краткое резюме упражнения? Что влияет на успех и ли неудачу команды?
- Какой основной урок вы извлекли из данного упражнения?

Вопросы для обсуждения (коммуникация в команде)



- Как шла коммуникация в команде?
 - Были ли поделены роли в команде?
 - Каждый ли член команды, знал кто, за что ответственен?
 - Как вы думаете, важно ли знать, чем кто занят в команде? Почему?
- Опишите, какая была у вас коммуникация? Была ли она эффективной?
- Может ли неэффективная команда привести к конфликтам в команде? Почему?
- Если вы будете создавать команду, каким образом вы наладите коммуникацию внутри команды?

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Задание можете увеличить, если количество участников более 30 и больше, и сократить, в случае если участников менее 10 человек. В среднем на каждое задание, рассчитывайте 2-3 минуты.
- На выполнения дается час, в течение часа участники должны не только выполнить задание, но и сдать его тренеру.

Тренер резюмирует ответы участников и завершает обсуждение демонстрацией видеороликов про командную работу. На усмотрение тренера можно найти разные видеоролики на тему командной работы.

Данное руководство рекомендует к просмотру и обсуждению следующие видеоролики:

- Ролик про важность командной работы
<https://www.youtube.com/watch?v=Up-M9EnoDK0&feature=youtu.be>
- Ролик про важность командной работы
<https://www.youtube.com/watch?v=qowKnhIErkg&feature=youtu.be>

Сессия 6. «Роль коммуникации в команде» (общее время 35 минут)

6.1. Мини-лекция (15 минут)

Тренер дает информацию участникам о том, что такое коммуникация.

Коммуникация – это обмен информацией. С точки зрения общения, смысл коммуникации – это реакция, которую мы получаем или замечаем у другого человека в ходе общения.

Умение эффективно общаться – это, прежде всего, умение вызывать необходимые реакции и умение их фиксировать (замечать). Например, нам необходимо, чтобы партнер согласился с нами. Мы знаем, как выглядит эта реакция (человек кивает головой, говорит: «Да», его тело расслаблено и так далее).

Основные каналы общения – вербальный (словесный) и невербальный.

НЕВЕРБАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Помогающие	Мешающие
(Говорят о вере говорящего в свои слова)	(Говорят о неверии говорящего в свои слова или о неуверенности в данной ситуации)
Открытые (ладони)	Закрытые (ладони)
Открытость актуальных намерений	Закрытость актуальных намерений
Незамкнутые	Замкнутые
Руки - открытость в деловых отношениях, в мыслях	

Ноги - открытость в личностных отношениях, эмоциональная открытость	Руки - сконцентрированность на мыслях и делах, о которых в данный момент времени не сообщается
	Ноги - сконцентрированность на своих мыслях и личных вопросах, о которых в данный момент не сообщается
Открытая линия контакта	Закрытая линия контакта
Готовность к открытому личностному контакту	Желание увеличить дистанцию в контакте, выйти из контакта, завершить беседу

Тренер может пригласить участника-волонтера, который будет помогать демонстрировать жесты и позиции во время объяснения тренером.

6.2 Упражнение «Сломанный телефон» (общее время 20 минут)

6.2.1. Ролевая игра (10 минут)

Тренер выстраивает участников в одну линию. Участники должны стоять лицом к спине друг друга в этой линии. С конца этой линии тренер просит повернуться лицом самому последним участнику из этой линии и показывает одно движение одному участнику. Тот в свою очередь, должен повернуть к себе следующего участника и без слов показать движение, которое ему показал тренер. И так повторяется до тех пор, пока все не покажут друг другу движение.

В конце упражнения тренер просит двух участников, 1) участник, который начали и 2) участник, который завершил упражнение показать движение, а остальных сравнить, насколько два движения идентичны. Обычно движения в начале и в конце становятся совершенно разными.

Тренер заканчивает упражнение обсуждением.

6.2.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия) (10 минут)



- Как вы думаете для чего мы выполнили это упражнение?
- Почему у первого и последнего участника в результате получились разные движения?
- Как вы думаете, важна ли эффективная коммуникация в команде?
- Как можно ее улучшить?

7. Обратная связь (30 минут)

Тренер объявляет о завершении Модуля №2. «Гражданское участие/гражданский активизм» и просит участников вернуться к своим ожиданиям. Тренер спрашивает у участников насколько их ожидания реализовались.

Затем тренер проводит общую обратную связь по Модулю №2. Для этого тренер заранее готовит ватманы (флипчарты) с вопросами:

- «Какие новые знания я получил в этом модуле?»
- «Чему я научился в этом модуле?»
- «Какие знания я буду дальше применять в своей жизни?»
- «Что я буду делать по-другому после этого модуля?»
- «Мои пожелания тренерам».

Для того, чтобы участники ответили тренер, раздает им цветные карточки в количестве 5 штук и просит дать развернутые ответы на карточках и разместить их с помощью бумажного скотча на ватманах (флипчартах).

Тренер может поставить музыку для позитивного настроения участников.

После тренер просит участников заполнить пост-тесты и оценочные листы.

Программа с описанием методик и количества академических часов

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Выявление ожиданий участников	<ol style="list-style-type: none"> Приветствие и знакомство с участниками Упражнение «Сеть дружбы» Выявление ожиданий участников 	Клубок веревки		1,0
2.	Сессия 1. «Гражданская активность и гражданственность»	<ol style="list-style-type: none"> Введение в тему “Гражданская активность и гражданственность” <ul style="list-style-type: none"> Обсуждение и мини-лекция Мозговой штурм Обсуждение с участниками Мини-лекция Упражнение «Необитаемый остров» <ul style="list-style-type: none"> Групповая работа Обсуждение “Лестница участия Р.Харта” <ul style="list-style-type: none"> Мини-лекция Работа в малых группах Обсуждение 	Проектор Компьютер Power point презентация Цветные карточки Флипчарт Цветные маркеры Бумажный скотч	1,0	1,5
3.	Сессия 2. «Волонтерство и волонтерская деятельность»	<ol style="list-style-type: none"> Введение в тему “Волонтерство и волонтерская деятельность” <ul style="list-style-type: none"> Мозговой штурм Мини-лекция Демонстрация видео о волонтерских практиках среди молодежи Обсуждение Упражнение «Мировое кафе» Работа в малых группах	Power point презентация Проектор Экран Колонки Флипчарт Цветные маркеры	0,5	1,0
4.	Сессия 3. «Лидерство и развитие лидерских навыков»	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «1-минутное рисование» <ul style="list-style-type: none"> Индивидуальная работа Мини-лекция Обсуждение с участниками 	Компьютер Проектор Колонки Флипчарт	1,0	2,0

		<p>2. Стили лидерства и формального/неформального лидерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа в малых группах - Мини-лекция - Практическая работа) <p>3. Упражнение «Метание яиц»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа в группах - Дискуссия с участниками <p>4. Демонстрация и обсуждение лидерства</p>	<p>Бумага А4, маркеры</p> <p>цветная бумага, маркеры, цветные карандаши, клубок нитки, пластилин, краски для рисования, пластилин, бумажный скотч, пластиковые стаканы, пластиковые трубочки, яйца сырые, вата.</p>		
5.	Сессия 4. “Командообразование и эффективная работа в команде”	<p>1. Введение в тему “Командообразование”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мозговой штурм - мини-лекция <p>2. Упражнение “Визитка”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа в малых группах - Обсуждение <p>3. Демонстрация и обсуждение лидерства</p>	<p>Проектор</p> <p>Компьютер</p> <p>Power point презентация</p> <p>Цветная бумага</p> <p>Маркеры</p>	0,5	0,5
5.	Сессия 5. «Этапы формирования команды»	<p>1. Введение в тему “Этапы формирования команды”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мини-лекция <p>2. Упражнение «Упражнение «101 или 99»»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа в группе - Обсуждение 	<p>Проектор</p> <p>Компьютер</p> <p>Power point презентация</p>	0,5	2,0

6.	Сессия 6. “Роль коммуникации в команде”	<p>1. Введение в тему “Роль коммуникации в команде”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мини-лекция - Обсуждение <p>2. Упражнение “Сломанный телефон”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа в большой группе - Обсуждение 	<p>Проектор</p> <p>Компьютер</p> <p>Power point презентация</p>	0,5	0,5
7.	Обратная связь	<p>Вопросы-ответы</p> <p>Дискуссия с участниками</p>			0,5
	Итого часов			4,0	9,0

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2. «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ/ ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»**Место проведения:****Дата проведения:****1-й день**

Время	Название сессии
09.00 – 09.20	- Приветствие и знакомство участников - Вводный блок
09.20 – 09.30	«Сеть дружбы»
09.30 – 09.45	Ознакомление с целями и задачами тренинга, выявление ожиданий участников; Заполнение пре тестов
09.45- 10.05	Сессия 1. Гражданская активность и гражданственность Обсуждение и мини-лекция на тему “Что такое гражданственность, гражданский активизм и ответственность
10.05 – 10.35	Упражнение «Необитаемый остров»
10.35 – 10.55	Кофе-брейк
10.55 – 11. 55	Лестница участия Р.Харта (мини-лекция, работа в малых группах, обсуждение)
11.55 – 12.15	Сессия 2. Волонтерство и волонтерская деятельность (мозговой штурм и мини-лекция)
12.15 – 12.40	Демонстрация и обсуждение видео о волонтерских практиках среди молодежи
12.40 – 13.00	Упражнение «Мировое кафе» (работа в малых группах и обсуждение)
13.00 – 14.00	Обед
14.00 – 14.25	Упражнение «Мировое кафе» (работа в малых группах и обсуждение)
14.25 – 14. 50	Сессия 3. «Лидерство и развитие лидерских навыков» Упражнение «1-минутное рисование» (индивидуальная работа, мини-лекция и обсуждение с участниками)
14.50 – 15.50	Стили лидерства и формального/неформального лидерства (работа в малых группах, мини-лекция, практическая работа)
15.50 – 16.20	Упражнение «Метание яиц» (работа в малых группах, обсуждение)
16.20 – 16.40	Кофе-брейк
16.20 – 16.40	Демонстрация лидерства (презентация, обсуждение)
16.40 – 16.55	Сессия 4. Командообразование и эффективная работа в команде (мозговой штурм и мини-лекция)

16.55 – 17.20	Упражнение “ Визитка”
17.20 – 17.40	«Баланс стульев»
17.40 – 18.00	Обратная связь (рефлексия) по 1-му дню

Место проведения:

Дата проведения:

2-й день

Время	Название сессии
09.00 – 09.20	Восстановление событий 1-го дня
09.20 – 09.35	Сессия 5. Этапы формирования команды (мини-лекция)
09.35– 11.05	Упражнение «Упражнение «101 или 99» (работа в большой группе, обсуждение)
11.05 – 11.20	Сессия 6. «Роль коммуникации в команде» (мини-лекция, обсуждение)
11.20 – 11.40	Упражнение “Сломанный телефон” (работа в большой группе, обсуждение)
11.40 – 12.00	Подведение итогов тренинга (заполнение пост-тестов, оценочных листов)

РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ «ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ / ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ»

«Патриотизм» - это и нравственный политический принцип, социальное чувство, содержанием которого является любовь, привязанность к Родине, преданность ей и готовность к жертвам и подвигам ради неё.

«Гражданственность» - нравственная позиция, выражающаяся в чувстве долга и ответственности человека перед гражданским обществом, к которому он принадлежит: государство, семья, институт, школа, церковь, профессиональная или иная общность, в готовности отстаивать и защищать от всяких посягательств на его права и интересы.

Быть гражданином – это значит:

- принадлежать к определенному государственному (гражданскому) сообществу, т.е. обладать по отношению к нему определенными правами и обязанностями;
- участвовать в общих делах совместно с другими гражданами, решая государственные проблемы;
- контролировать избранных представителей власти, будучи членом гражданского общества (независимой от государственного вмешательства сферы свободных отношений, позволяющей организовать общественный контроль над деятельностью органов государственной власти).

«Гражданское участие»/ «Гражданский активизм» - действия граждан, направленные на вовлечение по собственной инициативе и включение гражданского общества на принятие решений и в социальных, политических, экономических вопросах, контроль за их исполнением, самоуправление в рамках местного сообщества.

«Гражданская ответственность» - это качество, свойство поведения человека, гражданина, проявляющееся в его готовности и способности активно участвовать в делах общества и государства, сознательно пользоваться своими правами, свободами и выполнять свои обязанности.

«Волонтерство» - деятельность, осуществляемая группой лиц, объединенных общей идеей и направленная на благо общества.

«Волонтер» - человек, который по собственному желанию делится своим временем, энергией, навыками и знаниями для того, чтобы помочь другим людям и окружающей среде. Он сочувствует, переживает, жалеет нуждающихся в помощи и, как следствие, предпринимает определенные действия, направленные на улучшение существующего положения. Волонтер не преследует материальной выгоды, не ждет оплаты за свой труд и довольствуется моральным удовлетворением.

«Кто такой волонтер, и что такое волонтерство?»

«Волонтер- это любое физическое лицо, в том числе иностранные граждане и лица без гражданства, которые вносят свой вклад в развитие волонтерства, осуществляя волонтерскую деятельность, основываясь на принципах волонтерской деятельности.»⁷

В пособии, выпущенном Университетом Джона Хопкинса «Добровольцы - ценный источник», в волонтерстве подчеркивается чувство сознательности. «Волонтерство – это неоплачиваемая, сознательная, добровольная деятельность на благо других. Любой кто сознательно и бескорыстно трудится на благо других, может называться волонтером.»⁸

Основываясь на вышесказанном, мы можем отметить, что волонтер – это человек, который по собственному желанию делится своим временем, энергией, навыками и знаниями для того, чтобы помочь другим людям и окружающей среде. Он сочувствует, переживает, жалеет нуждающихся в помощи и, как следствие, предпринимает определенные действия, направленные на улучшение существующего положения. Волонтер не преследует материальной выгоды, не ждет оплаты за свой труд и довольствуется моральным удовлетворением. А волонтерство (добровольчество) – деятельность, осуществляемая группой лиц, объединенных общей идеей, и направленная на благо общества.

История волонтерства (для информации)

Этимология слова "волонтер" восходит к латинскому слову "voluntaries", которое дословно переводится как "доброволец". В 18-19 веках это слово использовалось в военном деле.

Волонтерами называли тех людей, которые добровольно поступали на военную службу. До введения всеобщей воинской обязанности в некоторых странах армия комплектовалась с помощью системы волонтерства (например, в Австро-Венгрии, Франции, Италии, Великобритании и др.).

Хотя безвозмездный труд человека или движения, организованного группой людей на благо общества, не назывался волонтерством, идея социального служения почти столь же древняя, как и понятие "социум".

В любом типе общества всегда были люди, которые помогали нуждающимся. Идея волонтерства стала восприниматься в обществе как нечто ценное после войны между франко-сардинскими и австрийскими войсками в июне 1859 года. Анри Дюнан, гражданин швейцарского кантона Женева, по пути в Северную Италию для встречи с Наполеоном III был вынужден остановиться в маленькой деревушке Кастильоне, где стал свидетелем кровопролитного сражения при Сольферино между франко-сардинскими и австрийскими войсками. Ночью, после сражения, в деревушку привезли более девяти тысяч раненых французов и австрийцев. Анри Дюнан был потрясен тем фактом, что ни местные жители, ни французская армия были просто не в состоянии оказать первую помощь большинству раненых.

Так, Анри Дюнан провел несколько дней в Кастильоне, вместе с местными жителями оказывая помощь раненым. Вернувшись в Женеву, в 1862 он опубликовал свои

⁷ «Молодежь объединяется ради будущего – пособие для тренеров» - Регула Гаттикер, ХЕЛЬВЕТАС, Швейцарское бюро по развитию, 2019 г.

⁸ Из пособия «добровольцы – ценный источник», М. Олчман, П.Джордан. Университет Джона Хопкинса, 1997г.

воспоминания о поражении "Память о Сольферино "(Le memoire de Solferino). Описывая франко-австрийскую войну и произошедшее сражение, он задался вопросом, а возможно ли создать добровольную благотворительную организацию, оказывающую помощь раненым во время войн и вооруженных конфликтов? Ответом на этот вопрос и стало создание Красного Креста, статус которого законодательно оформилось позже в Женевских конвенциях (1949)⁹.

После Первой Мировой Войны, в 1920 году, во Франции, под Страсбургом, был осуществлен первый волонтерский проект с участием немецкой и французской молодежи, в рамках которого волонтеры восстанавливали разрушенные 1-й Мировой Войной фермы в районе мест наиболее ожесточенных боев между немецкими и французскими войсками.

В Кыргызстане благотворительная деятельность регулируется законами "Об общественных объединениях", "О меценатстве и благотворительной деятельности"¹⁰. В законе «О меценатстве и благотворительной деятельности» рассматривается как "осуществление гражданами или юридическими лицами бескорыстной, безвозмездной помощи в сфере искусства, науки, в целях сохранения, создания и распространения духовных ценностей в обществе.

Благотворительность осуществляется гражданами и юридическими лицами [добровольно на] безвозмездной или на льготных условиях передаче имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки".

На сегодняшний день волонтерство успели набрать большой размах и популярность в масштабах всего мира. Практикуются разнообразные формы и виды волонтерства. Например, 19% взрослого населения Франции хотя бы раз в жизни участвовали в волонтерских акциях. Из них 60% регулярно участвуют в добровольческой работе, отдавая ей более 20 часов в месяц. Каждый третий немец, что составляет 34% населения Германии, является волонтером и посвящает себя работе в добровольческих ассоциациях, проектах и группах взаимопомощи более 15 часов в месяц. 26% японцев имеют опыт волонтерства в прошлом. Из них 48 % уверены, что добровольческий труд очень полезен для личностного роста и общества в целом.

Около 33% населения Ирландии являются волонтерами. Общее количество времени, отданное на волонтерскую работу, равняется 96,454 рабочим часам в год. 72% населения считают, что волонтеры делают нечто такое, что никогда не может быть сделано руками оплачиваемых сотрудников.

Идея волонтерства объединяет людей из самых разных слоев общества. В знак поддержки этой идеи 14 сентября 1990 года на 11-м Конгрессе Международной Ассоциации Волонтеров в Париже была принята "Всеобщая декларация волонтеров".¹¹

⁹ <http://www.krugosvet.ru/articles/112/101122311011223a1.htm#1011223-A-101>

¹⁰ Закон принят 6 ноября 1999 года N 119

¹¹ "Вестник благотворительности" N 5(21), сентябрь-октябрь 1995, с. 12, <http://www.wildfield.ru/club/c04b102.html>

ИСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ**Пре и пост опросник для самооценки участников модуля “Гражданский активизм/Гражданское участие”**

В таблице ниже, представлены утверждения, которые отражают различные сферы общественной активности. Пожалуйста, внимательно прочитайте каждое утверждение и ответьте исходя из собственного мнения/опыта.

Таким образом, в каждой строке Вы должны отметить только один вариант. Для нас очень важно, чтобы Вы дали честный ответ на каждое утверждение, поэтому убедительно просим Вас проверить ответы, перед тем как отправить опросник.

Опросник анонимный.

№	Утверждение	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Всегда
1.	Я считаю себя активным гражданином					
2.	Я стараюсь высказать свою гражданскую позицию					
3.	Я стараюсь принять участие в процессах принятия решений (выборы, бюджетные слушания и т.д.)					
4.	Я могу продвигать волонтерскую деятельность в своем сообществе					
5.	Я могу создать свою команду и организовать эффективную работу моей команды					
6.	Я понимаю свою роль в команде					

№	Утверждение	Не знаю, затрудняюсь ответить	Полностью не согласен/согласна	Частично не согласен/не согласна	Частично согласен/согласна	Полностью согласен/согласна
1.	Я могу объяснить другим, почему важно принимать участия на бюджетных слушаниях					
2.	Я считаю, что волонтерами могут быть только молодые люди					
3.	Я считаю, важным воспитывать гражданственность у молодежи					
4.	Я понимаю, что такое гражданственность и могу объяснить окружающим					
5.	Я не боюсь брать ответственность и развиваю свои лидерские качества					
6.	Я считаю, что могу быть полезным гражданином для своего общества.					

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют опросник для понимания поведения и мышления участников на тему «Гражданского активизма/гражданского участия».

По завершению модуля 2. тренер просит участников обратно заполнить опросник для дальнейшего анализа и сравнения изменений в мышлении и поведении участников. В результате тренер анализирует не знания, а изменения в мышлении/поведении участников.

В случае необходимости для того, чтобы понять насколько участники получили новую информацию тренеры могут дополнить опросник вопросами касательно тем модуля.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>

МОДУЛЬ 3. «ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ»

Цель: Участники сформировали чувство принадлежности к глобальному миру, к единому человечеству и гражданскую ответственность на глобальном уровне.

Задачи:

- Участники модуля ознакомлены с понятием глобальной гражданственности.
- Участники модуля понимают ценности о глобальной гражданственности, правах человека и многообразия.

Ожидаемые результаты:

- Участники модуля разделяют уважение к многообразию и глобальной гражданственности;
- Участники модуля толерантны и заинтересованы в мирном разрешении конфликтов;
- Участники тренинга заинтересованы в понимании других людей, образов жизни и культур.

Необходимые ресурсы:

- Бумага, флипчарт или белая маркерная/меловая доска, маркеры/мел;
- Для упражнений – крептовая бумага трех цветов, шары трех цветов, ленты трех цветов, бумага А3, фломастеры для рисования.
- Бумага, карандаши или ручки (по выбору).

Продолжительность модуля: 9,5 академических часов

ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 3. «ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ»

ВВОДНЫЙ БЛОК (45 минут)

1. Приветствие и ознакомление с целями и задачами модуля (мини-лекция и индивидуальная работа 15 минут).

Тренер приветствует участников, представляет тему модуля, знакомит с целями и задачами тренинга. Участники заполняют тесты самооценки (смотрите в разделе **Инструменты оценки полученных знаний, умений и навыков**).

2. Упражнение «Бумажные человечки» (знакомство, выработка ожиданий и правил работы 30 минут)

Тренер предлагает каждому участнику представить себя через упражнение «Бумажные человечки». Участники должны следовать инструкциям тренера. Тренер берет чистый лист бумаги формата А4. Складывает его пополам по длине. И начинает вырезать человечка только при помощи рук. Тренер объясняет участникам, что каждый должен вырезать человечков вручную, без ножниц. После того, как бумажные человечки будут готовы, необходимо каждому участнику прописать:

- там, где «сердце» – имя участника;
- там, где «голова» – мечты участника;
- там, где «руки» – хобби, интересы;
- там, где «ноги» – ожидания от модуля.

Тренер дает 5-10 минут на вырезание человечком и ответы на вопросы.

После заполнения всех пунктов «органов» участниками, каждый из них должен сделать презентацию вырезанных человечков. Тренер вывешивает их на отдельном пространстве (стена, флипчарт). Все участники могут в перерывах ознакомиться поближе с написанной на ней информацией об участнике. Обычно данное упражнение проходит в веселой и оживленной обстановке и позволяет наладить доверительную атмосферу в аудитории.

Если тренинг проводится для группы, которая ранее участвовала на предыдущих модулях тренеру достаточно показать «Картину сотрудничества» участникам и нормы, которые они определяли. Если у участников есть дополнения тренер записывает на зеленых карточках и размещает их в центре картины.

Если группа новая тренер может провести упражнение «Картина сотрудничества» (см.Модуль №1. «Самопознание и личностное развитие»).

Сессия 1. Глобальная гражданственность (общее время 160 минут)

1.1. Упражнение «Паспорт гражданина мира» (30 минут)

1.1.1. Индивидуальная работа (20 минут)

Тренер раздает каждому участнику лист формата А4 и цветные маркеры и дает следующее задание.

Тренер просит участников нарисовать обложку для паспорта гражданина мира, с соответствующим символом и подумать над тем, кто может быть хозяином данного паспорта? За какие заслуги получают такой паспорт? И какие преимущества может дать данный паспорт своему обладателю? (Время на выполнение данного упражнения 10 минут). Тренер озвучивает время, которое дается на выполнение данного задания.

После изготовления паспорта мира тренер просит презентовать свои паспорта участникам (5 – 10 мин).

Затем тренер проводит обсуждение с участниками тренинга.

1.1.2. Вопросы для обсуждения (рефлексия 10 минут)



- Как вы себя чувствуете после выполнения данного упражнения?
- Как вы думаете, на что данное упражнение направлено?
- Возникли ли у вас новые идеи и мысли во время выполнения данного упражнения? Если да, то какие?
- Хотели бы вы получить паспорт гражданина мира?
- Какого человека мы можем назвать «гражданином мира»?

Тренер вовремя обсуждения направляет внимание участников к термину «глобальной гражданственности» и переходит к следующей сессии.

1.2. Мозговой штурм и индивидуальная работа (15 минут)

Тренер спрашивает у участников, как они понимают термин глобальная гражданственность, все ответы участников тренер записывает на флипчарте. Когда уже ответы у участников закончатся, он просит участников ознакомиться с наработками на флипчарте и самостоятельно составить свой термин глобальной гражданственности.

Тренер дает 3 минуты на составление термина глобальная гражданственность. После чего каждый участник зачитывает свои наработки.

Далее тренер демонстрирует заранее подготовленный флипчарт или слайд с термином про глобальную гражданственность, просит одного из участников зачитать данный термин.

Тренер организуют обсуждение, задает вопросы участникам, старается выслушать мнение каждого и просит участников быть внимательными.

1.3. Вопросы для обсуждения (10 минут)



- Как вы понимаете слово глобализация?
 - Как вы понимаете слово гражданственность?
 - Что значит для вас глобальная гражданственность?
 - Что значит, для вас быть «Гражданином мира»?
 - В каком мире, вы хотели бы жить?
 - Считаете ли вы воспитание глобальной гражданственности важным? Почему?
- Как вы думаете, если идея глобальной гражданственности распространится по всему миру, каким будет этот мир?
 - Как мы можем распространять идею глобальной гражданственности?

Во время обсуждения участники уже могут ответить на вопросы, которые тренер еще не задал. Во избежание дублирования ответов, тренеру необходимо внимательно следить за обсуждением и задавать вопросы исходя из ответов участников. После обсуждения тренер проводит мини-лекцию и объясняет значение терминов, как глобальная гражданственность.

1.4. Мини-лекция и демонстрация видео (15 минут)

По своему усмотрению и творчеству тренер может сделать слайд или фличарт с основными терминами.

Глобальная гражданственность – это термин, обобщающий социальные, политические, экологические и экономические действия лиц и сообществ, мыслящих глобально в мировом масштабе.

Глобальная гражданственность означает чувство принадлежности к глобальному сообществу и единому человечеству, члены которого характеризуются солидарностью и коллективной идентичностью по отношению друг к другу, а также коллективной ответственности на глобальном уровне.

Воспитание глобальной гражданственности – это новый подход к образованию, который сосредоточен на формировании знаний, навыков ценностей и жизненных установок в интересах активного участия в мирном и устойчивом развитии общества.

Воспитание глобальной гражданственности означает выработку уважения к правам человека, социальной справедливости, гендерному равенству и экологической устойчивости, которые являются основополагающими ценностями, способствующими укреплению мира.

Глобальная гражданственность – это термин, обобщающий социальные, политические, экологические и экономические действия лиц и сообществ, мыслящих глобально в мировом масштабе. Этот термин основывается на утверждении, что отдельные лица являются членами многочисленных, разнообразных местных и международных организаций, а не отдельных субъектов из изолированных сообществ. Содействие глобальной гражданственности в устойчивом развитии позволит людям принять на себя социальную ответственность за действия в интересах общества, а не только своих собственных интересов.

Концепция глобальной гражданственности включена в документ ООН «Цели в области Устойчивого развития» в пункт 4: «Обеспечение полного и качественного образования для всех и содействие длительному обучению, включающее в себя воспитание глобальной гражданственности как одну из его целей». Международное сообщество договорилось, что к 2030 году все студенты получают знания и навыки, необходимые для обеспечения устойчивого развития, включая глобальную гражданственность. Университеты несут ответственность за продвижение идеи глобальной гражданственности, готовя студентов быть членами большого глобального сообщества, использующих свои навыки и образование для содействия этому сообществу.

Тренер предлагает участникам посмотреть ролик про глобальную гражданственность.
<https://www.youtube.com/watch?v=qbiUDJhO4ek>

Тренер предлагает участникам приступить к выполнению следующего упражнения «Сказка о трех королевствах».

1.5. Упражнение «Сказка о трех королевствах» (общее время 90 минут)

1.5.1. Моделирующая ролевая игра, инсценировка (70 минут)

Методика проведения занятия включает сюжетное «проживание» сказки в аудитории участников, с элементами игры, сценической режиссуры, прикладного творчества. Использование Сказки о Четырёхчастичном государстве, формат которой легко адаптируется к любой аудитории, независимо от возраста участников, их количества, изначальных условий проведения мероприятия, является одной из эффективных форм работы по воспитанию глобальной гражданственности

Можно организовать большой красочный праздник, в котором могут принять участие как тренера, так и гости: участники – волонтеры, родители, представители местного сообщества.

Тренер должен разделить аудиторию на четыре части. Для этого можно поиграть с участниками в любую игру, в результате которой возникнут четыре «народа» Четырёхчастичного государства. Далее тренер ставит в аудитории условные границы «государства» мелом или бумажным скотчем, разделяющие его четыре части

Распределение цветовой гаммы может быть проведено через жеребьёвку, после чего каждый «народ» получает все необходимые материалы и размещается внутри «своей» части. Тренер рассказывает «жителей» и добивается полной тишины.

Попросив участников закрыть глаза, тренер начинает читать Сказку о Четырёхчастичном государстве (По мотивам сказки Gina Ruck –Paucue):

Часть 1–я

*Жило – было государство – круглое, как блин. Государство называлось «Четырехчастичное». Состояло оно из четырех частей. В первой части все было **зеленым** – дома, улицы, машины, телефоны, взрослые и дети.*

*Во второй части все было **красным** – деревья, ванны, леденцы, взрослые и дети.*

*В третьей части все было **желтым** – больницы, цветы, стеллажи, взрослые и дети.*

*В четвертой части все было **синим** – светофоры, мебель, мосты, зубные щетки, велосипеды, взрослые и дети.*

В этом месте тренер делает остановку, раздает командам канцелярские товары соответствующих цветов и предлагает участникам изготовить себе элементы одежды соответствующего цвета. Дождавшись момента, когда «жители» преобразятся, ведущий вновь рассаживает участников, добивается тишины и продолжает читать Сказку дальше:

«Рождаясь, дети были разноцветными. Так было во всем Четырехчастичном государстве. Взрослые смотрели на детей своими зелеными, красными, желтыми, синими глазами, гладили их своими зелеными, красными, желтыми и синими руками, пока они становились одноцветными. Это было очень быстро. Однажды в Зеленой стране родился мальчик, и назвали его «Зеленый горошек». Когда был его первый день рождения, он все ещё был немного разноцветным. Это было слегка возмутительно, но, в конце концов, он стал зеленым, и все успокоились.

В этом месте тренер делает следующую остановку и предлагает командам придумать герб (и гимн) своей страны. Когда «жители» будут готовы, начинается презентация герба (и гимна) каждой команды, участники поддерживают друг друга аплодисментами. После презентаций тренер продолжает читать Сказку:

*Дети в Четырехчастичном государстве не ходили в школу. Они должны были знать только некоторые важные вещи. В **Зеленом** государстве единственный цвет, который принимается во внимание, это зеленый. В **Красном** государстве – единственный цвет, который принимается во внимание, это красный. В **Желтом** государстве единственный цвет, который принимается во внимание, это желтый. В **Синем** государстве единственный цвет, который принимается во внимание, это синий.*

*Итак, в течение всего дня и ночи в **Красном** государстве можно было видеть надписи: «Желтый, синий и зеленый цвет – это подделки!», «Самый настоящий цвет – это красный цвет!»*

В Синем государстве все надписи были: «Синий, синий, синий». Каждый раз, когда дети смотрели на эти надписи, они начали танцевать Синий танец!

В Желтом государстве граммофоны пели «Красный, синий и зеленый цвет – это ерунда! Самый лучший – это желтый цвет!». Дети снимали свои желтые шапочки и пели Лимонную песенку! В Зеленом государстве на перекрестке стоял Зеленый робот и все время повторял: «Будь зеленым! Если кто – то тебе говорит о красном, синем или желтом, не верь ему!» Однажды Зеленый Горошек засунул ему в рот кусочек хлеба и Робот повторял: «Бу –зе –е –кра – си –же –не –ееее...». Это было так смешно!

В этом месте тренер делает ещё одну паузу и дает возможность командам придумать и продемонстрировать какую – нибудь игру, традицию, обычай или танец своего государства. И снова продолжается Сказка:

В Желтой части праздновали Желтый день. В этот день все катались на дынных корочках и отпускали на свободу жёлтых канареек. Иногда люди мечтали, и, конечно, все мечты были желтыми. Во сне люди видели львиные зубы, соломенные шляпки, персиковое желе, желтые почтовые ящики и светлячков. Когда они открывали свои желтые глаза, они были немного огорчены, но ничего. Все равно все было желтым!

В Красной части государства дети играли Красную игру. Они бросали красные помидоры красному солнцу, а солнцу их ело. Когда стемнело, в домах зажигались красные фонари и все людские вздохи были красного цвета. Иногда им казалось, что им чего – то не хватает, но потом об этом забывалось.

В Синей части была такая игра. Кто – то говорит: «Небо». Ему отвечают: «Синее». Дым – синий, чернила – синие, попугаи – синие, незабудки – синие. Тогда дети подавали друг другу руки и придумывали самые невероятные вещи. Они придумывали синие мандарины, синий снег, синюю музыку и синих лошадей. Иногда у детей болели зубы. И боль была синего цвета. Это же, само собой разумеется!

В зеленой части самую большую радость доставали прыжки через кактусы. Если кто – то из детей прыгал недостаточно высоко, иголки кололи ему попу. Иногда дети сидели на зеленых заборах и придумывали себе разные подарки: зеленый мятный лимонад, зеленый лук, пять метров зеленого шланга. И только Зеленый Горошек иногда хотел красную точку. Для себя. Такую маленькую, малюсенькую, чтобы никто не видел. Ему повезло, потому что полиции об этом было неизвестно ...

Король Четырёхчастичного государства ежедневно издавал указ: каждое утро подкрашивать границы. Полицейские вставали раньше всех, расчесывались синей, зеленой, красной, желтой расческой (каждый своей) и отправлялись на работу. После работы они, как и все взрослые, приходили домой, и молились своему Красному, Желтому, Синему или Зеленому богу (каждый своему) ...

Тем не менее, из страны в страну можно было позвонить. Так говорили взрослые, но дети – то знали, что это неправда, ведь провода были отрезаны. Дети, даже не пробовали звонить...

Часть 2–я

Но, однажды произошло невероятное! ... В Зеленой стране расцвела Желтая роза!!! Эта была прекрасная роза, но взрослые, когда проходили мимо нее, корчились так, что неприятно было смотреть. Роза долго не цвела. Это случилось в тот день, когда Зеленый горошек кинул ложку в тарелку со щавелем. Щавель разлетелся во все стороны! Ничего не случилось, ведь комната была зеленой. И родители были зелеными. Только тарелка разбилась, больше ничего не случилось. Никто ничего не видел и не слышал. Но, с тех пор все дети поняли, что произошло что – то необыкновенное! ... Все дети всех стран сбежали к границе! Они стояли там и смотрели друг другу в глаза. И вдруг Зеленый горошек сделал что – то невозможное! Он начал стирать границы, нарисованные мелом! Все дети повторяли за ним! Границы исчезли! Тогда дети начали здороваться друг с другом, сначала очень осторожно, потом уже смелее! Красные здоровались с Зелеными, Желтыми и Синими, Желтые с Красными, Зелеными и Синими ... Друг с Другом!.. Каждый с Каждым!.. Ничего плохого не произошло. Дети начали играть и забыли про граммофон, робота и надписи. И потихоньку они становились цветными. Все началось с точек, которые появились на детях, таких же точек, о каких мечтал Зеленый горошек!.. Когда дети стали разноцветными, их мысли, чувства и эмоции тоже стали разноцветными! Каждый начал понимать. Каждого! Столько радости в Четырехчастичном государстве не было никогда! Теперь все вместе пели Лимонную песенку, прыгали через кактусы, мечтали о синем снеге и бросали помидоры солнцу!.. У взрослых от удивления раскрылись рты. Они были беспомощны! Мало того, некоторые из них тоже захотели стать цветными! Им было трудно, но у некоторых из них появились цветные точки. Например, у родителей Зеленого горошка. Но, только дети были цветными по – настоящему! И по – настоящему были счастливы!..

Зачитывая заключительную часть, тренер позволяет участникам на ходу инсценировать сказку, как бы руководя их действиями: «жители» стирают границы, здороваются, перемешиваются, бегают, прыгают и танцуют, обмениваются элементами одежды и воздушными шарами, рисуют друг другу на ладошках и щеках разноцветные сердечки, улыбки и цветы!¹²

Включите в этот момент весёлую музыку, организуйте карнавальное шествие – пусть все возьмутся за руки и станцуют вместе РАЗНОЦВЕТНЫЙ ТАНЕЦ!.. В завершение праздника усадите всех участников в круг.

¹² «Пособие для педагогов наставников системы начального профессионального образования Кыргызской Республики по поликультурному воспитанию учащихся», 2015 год – стр.49

В завершение праздника, тренер усаживает всех участников в круг и проводит обсуждение.

1.5.2. Вопросы для подведения итогов и обсуждения (рефлексия 20 минут)



- Какое у вас настроение?
- Понравилась ли сказка, которую вы только что услышали?
- Каков её главный смысл?
- Встречается ли в жизни такие ситуации, как в сказке? Приведите примеры.
- Какой главный урок вы извлекли?
- Пригодится ли идея этой сказки в дальнейшей жизни?

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- В зависимости от имеющихся возможностей, можно обойтись минимальным набором материала, который, впрочем, должен быть необходим для устройства пространства маленького праздника красок и цвета. Понадобится также музыкальное сопровождение мастер – класса, для которого подойдёт любое звуковоспроизводящее оборудование и записи весёлых мелодий.
- Все участники, в результате проведённого праздника, должны усвоить главную идею сказки – как изначально разделённые по цвету жители сказочного королевства однажды догадываются, что совместная, неразделённая никакими границами, жизнь детей и взрослых, только украшает и обогащает их, делает существование ярче, красочнее и счастливее!

Сессия 2. Взаимосвязь между глобальными и местными проблемами (общее время 68 минут)

2.1. Работа в малых группах (50 минут)

Тренер делит аудиторию на две малые группы. Тренер может поделить участников в форме любой игры.

Тренер дает задание первой группе **задание:** «Вашей группе необходимо определить актуальный конфликт на глобальном уровне и проанализировать влияние этого конфликта на местном уровне (на уровне вашей страны). Нарботки вам необходимо зафиксировать на флипчарте и затем презентовать другой группе. Нарботки могут быть просто в текстовом варианте, могут быть в варианте рисунка, таблицы или схемы. Как вам удобно».

Тренер дает задание второй группе **задание:** «Вашей группе необходимо определить конфликт на местном уровне и проанализировать влияние этого конфликта на глобальном уровне. Ваши наработки вам необходимо зафиксировать на флипчарте и затем презентовать другой группе. Нарботки могут быть просто в текстовом варианте, могут быть в варианте рисунка, таблицы или схемы. Как вам удобно».

Тренер дает время группам (10-15 минут) на работу в малых группах.

Группы презентуют друг другу свои наработки. После чего тренер проводит обсуждение с участниками.

Вопросы для обсуждения (рефлексия) 17,5 минут



- Что вы поняли, когда работали в малых группах?
- Смогли ли вы увидеть связь между глобальными и местными проблемами?
- Какие выводы вы для себя сделали?
- Как вы понимаете фразу «Беда не бывает чужой»?
- Относится ли это, к нашему контексту?

Сессия 3. Дискриминация в обществе (общее время 65 минут)

3.1. Упражнение «Шаг вперед, шаг назад» (ролевая игра 50 минут)

Тренер предлагает участникам вытянуть жребием свою роль. Тренер распечатывает на бумаге роли (из списка №1) и в зависимости от специфики группы может роли дополнить (из списка № 2). Тренер объясняет участникам, что у каждого участника своя роль. Тренер просит участников мысленно «войти в доставшиеся им роли», при этом не оглашать в слух свою роль. После этого они выстраиваются рядом друг с другом в линию в центре аудитории. Тренер начинает зачитывать по очереди вопросы, которые описывают жизненные ситуации. Если данные ситуации имеют отношение к отдельным участникам, то они делают шаг вперед, либо шаг назад, если не имеют.

Список ролей №1.

10 – ролей

1 роль. Вы мужчина кыргыз средних лет, проживающий в своей стране. Вы работаете в государственной структуре. Вы - уважаемый человек в обществе.

2 роль. Вы индус- студент, приехали в чужую вам страну, вы не знаете языка и культуры местного населения. Вы скучаете по своей стране.

3 роль. Вы молодая женщина (невестка) живете с родственниками мужа. Вы кыргызка.

4 роль. Вы молодой парень, но вы лицо с ограниченными возможностями, вы передвигаетесь на инвалидной коляске.

5 роль. Вы религиозный лидер, проповедуете основную и главную религию в вашей стране.

6 роль. Вы этническая мусульманка, но вы приняли другую религию, в связи с чем, вы не посещаете мероприятия родственников и другие общественные мероприятия, связанные с религией.

7 роль. Вы местная цыганка, средних лет, у вас нет образования, вы зарабатываете на жизнь, спрашивая подаяние.

8 роль. Вы мигрант – китаец, который работает в Кыргызстане.

9 роль. Вы женщина в пожилом возрасте, находитесь на пенсии, у вас проблемы со здоровьем, вы живете одна, по национальности вы русская.

10 роль. Вы бедный студент, который приехал учиться, в город, вы стеснительный и замкнутый, комплексуете и стесняетесь из-за своего сельского происхождения

Дополнительный список ролей № 2.

Вы девушка, живет в детском доме. Ваша мама умерла, а отец находится в тюрьме. В этом году она покидает детский дом.

Вы девушка-ЛОВЗ (инвалид) из небольшого села. Ваша мама умерла, вы живете у бабушки с дедушкой. Ваш отец многие годы работает в качестве трудового мигранта в России и имеет другую семью.

Вы девушка закончила школу с обучением на узбекском языке. Ее родители бедные фермеры. Она не может учиться, потому что родители хотят выдать ее замуж в ближайшее время.

Вы девушка, которая любит играть в уличный футбол; вы играете в женской футбольной команде. Недавно съездили на чемпионат мира по футболу. Ваши родители бизнесмены.

Вы молодой человек, живет с бабушкой и дедушкой. Ваши родители разведены. Вы посещаете медресе (исламская школа). У вас нет ни брата, ни сестры, и вы больше не хотите оставаться с бабушкой и дедушкой.

Вы успешный спортсмен и тренер команды. Вы и ваша супруга усыновили мальчика. Вы прожили долгое время в Казахстане и хотите вернуться, если найдете подходящую работу.

После того, как все участники ознакомятся со своими ролями, тренер просит участников встать в одну линию в середины комнаты, закрыть глаза и взяться за руки.

Участники держатся за руки, если через какое-то время расстояние между держащимися участниками будет слишком большое и они не смогут держаться за руки, то участники могут отпустить руки. Когда тренер видит, что аудитория готова, начинает зачитывать вопросы.

Вопросы для упражнения «Шаг вперед, шаг назад».

1. Сделайте шаг вперед те, кто может свободно говорить на своем родном языке, и ваш родной язык считается основным языком в проживающей вами стране.
2. Сделайте шаг назад те, кто на данный момент своей жизни живет не в родной стране.

3. Сделайте шаг вперед, если свободно принимаете решения, такие как проводить свое свободное время, где работать, где учиться и как одеваться.
4. Сделайте шаг назад те, у кого есть какие-либо ограничение в трудоустройстве, получения качественного образования и хорошего досуга.
5. Сделайте шаг вперед, если ваша религия Ислам.
6. Сделайте шаг назад, если вы не кыргыз.
7. Сделайте шаг вперед, если вы мужчина.
8. Сделайте шаг вперед, если можете принять участия на выборах и проголосовать.
9. Сделайте шаг вперед, если можете выступать перед обществом, и открыто говорить свое мнение.
10. Если вы хорошо разбираетесь в современных технологиях, сделайте шаг вперед.
11. Сделайте шаг вперед те, кто без труда добежит до автобуса
12. Сделайте шаг вперед те, кто может приводить к себе домой, того кого хочет.
13. Сделайте шаг вперед те, кто может влиять на процесс принятия решений на уровне своего сообщества или своей семьи.
14. Сделайте шаг вперед те, кто никогда не подвергался(ась) дискриминации.
15. Сделайте шаг вперед те, чье мнение имеет вес в своем окружении

После завершения вопросов тренер просит открыть глаза и посмотреть, кто, где стоит. После чего просит сесть в круг для обсуждения и раскрыть свои роли. После тренер проводит обсуждение.

3.2. Вопросы для обсуждения (рефлексии/ 15 минут)



- Поделитесь своими эмоциями и чувствами после выполнения данного упражнения?
- Почему вы чувствуете себя именно так?
- Каков её главный смысл?
- Какой главный урок вы извлекли?
- Демонстрирует ли это упражнение дискриминацию в обществе?
- Равны ли права у всех членов общества?
- Кто оказался впереди? Какие роли?
- Кто оказался позади? Какие роли?
- Как вы думаете, должен ли быть разрыв? Почему?
- Как вы себя чувствовали в своих ролях?
- Что вы чувствовали, когда делали шаг вперед?
- Что вы чувствовали, когда делали шаг назад?

Тренер подводит итоги данного упражнения, суммирует обсуждение и резюмирует его.

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



➤ Для проведения данного упражнения, нужно свободное пространство, примерно, если в середины комнаты в одну линию расположатся участники, должно быть достаточно пространство, чтобы участники в среднем могли сделать десять шагов вперед и десять шагов назад. В аудитории не должно быть колон, столбов и других барьеров, заранее нужно убрать мебель и другие предметы, которые могут травмировать участников.

4. Обратная связь (общее время 45 минут)

Тренер просит участников сесть таким способом, чтобы образовать круг. Тренер объявляет о завершении модуля и подводит его итоги, обращаясь к участникам, просит каждого ответить на основные два вопроса:

- А) Что было сегодня для вас новым?
- Б) Какие новые идеи и мысли у вас появились в результате данного модуля?

Тренер дает возможность высказаться каждому участнику. Тренер предлагает провести оценку тренинга с помощью техники «1- минутное эссе». Тренер раздает участникам лист бумаги и просит в течение одной минуты написать эссе, ответив на следующие вопросы:



- Что самое главное ты узнал сегодня?
- Какие вопросы остались для тебя непонятными?

Тренер собирает эссе у участников и закрывает тренинг. Благодарит участников за активное участие и призывает каждого жить и разделять идею глобальной гражданственности. После участники заполняют тесты самооценки для дальнейшего анализа результатов.

Дополнительные рекомендации для тренера



- Необходимо заранее подготовить все материалы для тренинга, организовать пространство полукругом.
- Необходимо вовлечь каждого участника в процесс работы, следить за тем, чтобы все принимали участие на тренинге.
- Если вы чувствуете, что аудитория устала, дайте небольшой перерыв, проведите игру-разминку.
- Если, выполняя упражнение, аудитория не уложилась в заданное время, дайте дополнительное время, будьте гибкими, старайтесь чувствовать аудиторию.
- Будьте готовы к вызовам и возможностям, которые могут возникнуть в ходе обсуждения
- Умейте наблюдать и внимательно слушать. Не все благоприятные для обучения моменты одинаково заметны.

Программа с описанием методик и количества академических часов

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Вводный блок Приветствие; Ознакомление с целями и задачами тренинга; Заполнение пре-тестов; Знакомство и выявление ожиданий, определение норм поведения.	Презентация тренера Индивидуальная работа Обсуждение			1,0
2.	Сессия 1. Введение в глобальную гражданственность	1. Упражнение «Гражданин мира» - Мини – лекция - Презентация - Обсуждение	Бумага А3, фломастеры для рисования	0,5	1,0
		2. Введение в тему «Глобальная гражданственность» - Мозговой штурм - Индивидуальная работа - Обсуждение - Мини-лекция - Демонстрация видео	Проектор Компьютер Power point презентация	0,5	1,0
		3. Упражнение «Сказка о трех королевствах» - Моделирующая игра - Обсуждение	Креповая бумага, ленты, воздушные шары трех цветов: красного, синего, желтого. Возможно использование материалов и инструментов для изготовления элементов		2

			костюмов и грима – ножниц, клея, стиплеров, скрепок, кисточек, маркеров, иголок с нитками и т.д.		
3.	Сессия 2. Взаимосвязь между глобальными и местными проблемами	РМГ Презентация Обсуждение	Флипчарт, маркеры	0,5	1,0
4.	Сессия 3. Дискриминация и стигматизация в обществе	1. Упражнение «Шаг вперед – шаг назад» - Ролевая игра - Обсуждение	Заранее расписанные роли для каждого участника		1,5
5.	Обратная связь	- Индивидуальная работа - Обсуждение	Бумага писчая; Ручки или карандаши.		1
	Итого часов			1	8,5

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 3. «ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ»**Место проведения:****Дата проведения:**

Время	Сессия
09.00 – 09.45	Вводный блок Приветствие; Ознакомление с целями и задачами тренинга; Заполнение пре-тестов; Знакомство и выявление ожиданий, определение норм поведения.
09.45 - 10.15	Сессия 1. Введение в глобальную гражданственность Упражнение “Паспорт гражданина Мира” Мини – лекция “Глобальная гражданственность”
10.15 – 10.40	Сессия 1. Введение в глобальную гражданственность (мозговой штурм, индивидуальная работа, обсуждение)
10.40 -11.00	Кофе-брейк
11.00 – 11.15	Сессия 1. Введение в глобальную гражданственность (мини-лекция и демонстрация видео)
11.15 – 12.45	Упражнение на воспитание глобальной приверженности «Сказка о Четырехчастичном государстве» (моделирующая игра, обсуждение)
12.45 – 13.00	Сессия 2. Взаимосвязь между глобальными и местными проблемами (работа в малых группах)
13.00-14.00	Обед
14.00 – 14.55	Сессия 2. Взаимосвязь между глобальными и местными проблемами (работа в малых группах)
14.55-16.00	Сессия 3. Дискриминация и стигматизация в обществе Упражнение «Шаг вперед – шаг назад» на выявление дискриминации по половому, этническому и религиозному признаку в обществе.
16.00 – 16.20	Кофе-брейк
16.20-17.00	Заполнение пост тестов Подведение итогов тренинга Обратная связь

РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ МОДУЛЯ 3. ГЛОБАЛЬНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ

Глобальная гражданственность означает чувство принадлежности к глобальному сообществу и единому человечеству, члены которого характеризуются солидарностью и коллективной идентичностью по отношению друг к другу, а также коллективной ответственности на глобальном уровне.

Воспитание глобальной гражданственности – это новый подход к образованию, который сосредоточен на формировании знаний, навыков ценностей и жизненных установок в интересах активного участия в мирном и устойчивом развитии общества. Воспитание глобальной гражданственности означает выработку уважения к правам человека, социальной справедливости, гендерному равенству и экологической устойчивости, которые являются основополагающими ценностями, способствующими укреплению мира¹³.

Глобализация – это присоединение внутригосударственных систем к общемировой структуре и работа их в качестве единой системы. В результате происходящие в отдельной стране события политического, экономического, религиозного или культурного характера так или иначе сказываются на общем взаимодействии. И наоборот, всемирный комплекс влияет на сферы жизни общества отдельной страны, в первую очередь – на экономику.

¹³ Методическое пособие по предотвращению насильственного экстремизма (Юнеско)

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Опросник (пре/пост) для самооценки участников Модуля 4. «Глобальная гражданственность»

- 1) Я понимаю и разделяю идею глобальной гражданственности
 - А) Нет, не понимаю
 - Б) Не знаю
 - В) Понимаю, но не совсем
 - Г) Понимаю, но не могу объяснить
 - Д) Понимаю и могу объяснить

- 2) Я интересуюсь культурой других народов
 - А) Нет, не интересуюсь
 - Б) Не знаю
 - В) Интересуюсь, но редко
 - Г) Часто интересуюсь
 - Д) Всегда интересуюсь культурой других народов

- 3) Когда я нахожусь в другой среде, я чувствую себя «не в своей тарелке»
 - А) Не согласен, я быстро адаптируюсь к новой среде
 - Б) Не знаю
 - В) Редко чувствую себя «не в своей тарелке»
 - Г) Часто чувствую себя «не в своей тарелке»
 - Д) Всегда чувствую себя «не в своей тарелке»

- 4) Я дружелюбно отношусь к лицам другой национальности, другого вероисповедания.
 - А) Нет, не дружелюбно
 - Б) Не знаю
 - В) Отношусь нейтрально
 - Г) Да, отношусь дружелюбно
 - Д) У меня много друзей, другой национальности и другого вероисповедания

- 5) Я злюсь, когда мнение, взгляды и убеждения другого человека не совпадают с моими взглядами и убеждениями.
 - А) Нет, не злюсь
 - Б) Не знаю
 - В) Злюсь, но редко
 - Г) Злюсь часто
 - Д) Злюсь всегда

- 6) Для достижения своей цели я использую физическую силу
 - А) Нет, не использую
 - Б) Не знаю
 - В) Использую редко
 - Г) Использую часто

Д) Использую всегда

7) Я смогу продвигать идею мира, глобальной гражданственности в своем сообществе

А) Нет, не могу

Б) Не знаю

В) Редко

Г) Часто

Д) Всегда

8) Я решаю конфликты мирным путем

А) Нет

Б) Не знаю

В) Редко

Г) Часто

Д) Всегда

9) Проблемы нашего сообщества не имеют никакого значения для глобального мира

А) Согласен

Б) Не согласен

В) Не знаю

Г) Частично согласен

10) Мне не интересны проблемы других людей и других стран

А) Согласен

Б) Частично согласен

В) Не согласен

Г) Не знаю

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют опросник для понимания поведения и мышления участников на тему «Глобальной гражданственности».

По завершению модуля 3. тренер просит участников обратно заполнить опросник для дальнейшего анализа и сравнения изменений в мышлении и поведении участников. В результате тренер анализирует не знания, а изменения в мышлении/поведении участников.

В случае необходимости для того, чтобы понять насколько участники получили новую информацию тренеры могут дополнить опросник вопросами касательно тем модуля.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>

МОДУЛЬ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»

Цель: Участники узнали об использовании цифровых навыков в процессе гражданской деятельности.

Задачи:

1. Ознакомить участников модуля с понятиями цифровизации и о возможностях интернет инструментов.
2. Обучить участников онлайн платформам для проведения видеоконференций;
3. Обучить участников модуля основам дизайна для постеров и презентаций;
4. и видео монтажа.

Ожидаемые результаты:

1. Участники тренинга понимают, что такое цифровизация и интернет инструменты;
2. Участники знают, как использовать онлайн платформу для проведения видеоконференций;
3. Участники умеют создавать дизайн постеров и презентаций и монтировать короткометражные видеоролики

Необходимые ресурсы: подключение к интернету через мобильный интернет или wi-fi, экран для презентации, ноутбуки/смартфоны, флипчарт/ бумага А3, маркеры, ручки и блокноты.

Продолжительность модуля: 7,5 академических часов.

ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»

ВВОДНЫЙ БЛОК (общее время 30 минут)

1. Приветствие и ознакомление с целями и задачами модуля (мини-лекция и индивидуальная работа 20 минут).

Тренеры приветствуют участников модуля и знакомят с программой, целями и задачами тренинга. Участники заполняют пре-тесты и фиксируют свои ожидания на цветных стикерах.

Тренеры ранжируют ожидания и информируют участники, какие из них возможно реализовать в рамках модуля по «Цифровым навыкам»

Если участники все новые и не знают друг друга, тренер по своему усмотрению может провести дополнительное упражнение на знакомство и определение норм поведения.

Если в модуле участвуют те участники, которые с модуля №1 знакомы друг с другом тренер напоминает участникам о принятых ранее нормах и просит всех соблюдать их.

2. Упражнение “Зип, Зап, Зоп” (энерджайзер 10 минут)

Все участники встают в круг. Тренер объясняет условия, что тренер первым показывает на любого участника из круга и произносит «ЗИП», этот участник в свою очередь должен указать на другого и произнести: «ЗАП», в свою очередь третий участник указывает на любого участника из круга и произносит «ЗОП». Слова должны быть произнесены именно в таком порядке: "ЗИП! ЗАП! ЗОП!". Тот участник, кто сделал ошибку выбывает из игры. В конечном счете, круг сужается до 2-х человек, которые, уставившись друг на друга, которые произносят "ЗИП! ЗАП! ЗОП!" пока один из них не ошибётся. Данное упражнение улучшает внимательность участников и создает благоприятную атмосферу.

Сессия 1. «Цифровизация в XXI веке» (общее время 45 минут)

1.1. Демонстрация видеоролика (15 минут)

Тренер показывает участникам видео о цифровых навыках и влиянии цифровизации на жизнь. Видео можно найти по следующей ссылке: <https://youtu.be/P-NnVQJr8AY>

Для лучшего понимания термина «цифровизация» и «цифровые навыки» тренер показывает участникам определения на слайде.

«Цифровизация» - внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства.

«Цифровые навыки» — компетенции в области применения персональных компьютеров и интернета, а также намерения людей в приобретении соответствующих знаний и опыта.

1.2. Мини-лекция (15 минут)

Тренер во время обсуждения направляет внимание участников о важности медиа грамотности, для чего необходимо использовать критическое мышление при работе с информацией и какими основными цифровыми навыками должен обладать человек.

Для более лучшего понимания тренер показывает видеоролики на темы:

1. Информация и медиа https://youtu.be/_z1q660ZBrw;
2. Критическое мышление в медиа https://youtu.be/oawFkun4c_k;
3. Возможности в интернете <https://youtu.be/rNTA-xBjsuE>
4. Как жить в гармонии с интернетом https://youtu.be/eR4_dY-W3sl

Видеоролики сняты очень доступно на языке молодежи, что позволит тренеру доступно объяснить суть сессии.

После обсуждения видео о медиа грамотности и цифровых навыках тренер методом мини-лекции рассказывает участникам о разновидностях и возможностях онлайн-инструментов.

«Медиа грамотность» – это способность, умение потреблять и создавать медиатексты, критически относиться к получаемой информации, проверять ее и анализировать.

«Онлайн инструменты» - сервисы и приложения, с помощью которых можно создавать интерактивные задания, осуществлять обратную связь и записывать видео для проведения мероприятий в онлайн формате.

Тренер рассказывает участникам, что с глобализацией и развитием технологий жизнь человека упрощается. Коммуникация между людьми упрощается и становится доступной, открываются возможности для обучения и улучшения навыков. Интернет и цифровые навыки позволяют услуги, и продукция становится доступной. Тренер отмечает, что благодаря цифровизации и новым интернет инструментам развивается интернет-бизнес (услуги), медиа и появляются новые профессии, которых не было раньше. Тренер завершает сессию обсуждением.

1.3. Вопросы для обсуждения (рефлексии 15 минут)



- Что такое цифровизация и как она влияет на вашу жизнь?
- Нужно ли человеку развивать цифровые навыки? Почему?
- Как можно использовать цифровые навыки в гражданском активизме?
- Как онлайн инструменты можно использовать для решения проблем в вашем сообществе?

Сессия 2. «Что такое ZOOM» (70 минут)

2.1. Мозговой штурм (10 минут)

Тренер спрашивает у участников, как они понимают термин «онлайн платформа» и какими онлайн платформами они пользуются для коммуникации. Если участники не

знают, что такое онлайн платформа тренер приводит примеры для получения ответов от участников. Все ответы участников записываются на флипчарте.

2.2. Мини-лекция об онлайн платформе ZOOM (15 минут)

После тренер резюмирует ответы участников, дает определение термину «онлайн платформа» и рассказывает участникам о популярной онлайн платформе ZOOM, которая широко используется для видеоконференций и видеосвязи.

Онлайн-платформа – это специальная площадка, созданная в интернете для общения/образования и т.д.

ZOOM – это облачная платформа для проведения онлайн видеоконференций и видео вебинаров в формате высокой четкости.

2.3. Практическая работа по использованию онлайн платформы ZOOM (45 минуты)

Затем тренер проводит практическую работу с участниками, где они учатся следующему:

- Как пройти регистрацию;
- Как организовать видео конференцию;
- Как записывать видео конференции;
- Как получать обратную связь;
- Как делать демонстрацию экрана;
- Как распределять участников в отдельные залы для обсуждений;
- Как купить платную PRO версию ZOOM;
- Как подключить эфир с платформы ZOOM к странице в социальной сети Facebook.

Тренер может использовать проектор и на экране показывать инструкцию по использованию программы ZOOM.

Для подготовки к данной сессии тренер может самостоятельно найти и посмотреть видео инструкции по использованию платформы ZOOM. Либо посмотреть видео инструкции, рекомендованные данным руководством.

- <https://www.youtube.com/watch?v=H2AwHY58S2Y> (на русском языке)
- <https://www.youtube.com/watch?v=SwsqZXCQTeE> (на русском языке)
- <https://www.youtube.com/watch?v=Nqulsrtcd8E> (на русском языке)
- <https://www.youtube.com/watch?v=U72O64mjPZM> (на кыргызском языке)

Помимо теоретической части данной сессии тренеру необходимо провести практическую работу и создать с участниками онлайн конференцию, где каждый сможет апробировать онлайн платформу и задать вопросы тренеру.

Участники должны понимать, что несмотря на пандемию и ограничения, с помощью онлайн платформы ZOOM можно организовывать онлайн мероприятия с вовлечением большого количества людей.

Дополнительные рекомендации для тренера



- Для практической работы участникам необходимы иметь с собой ноутбуки и мобильные телефоны с подключением к интернету.

Сессия 3. «Роль социальных сетей в нашей жизни» (общее время 45 минут)

3.1. Мозговой штурм (5 минут)

Тренер начинает сессию с мозгового штурма, чтобы узнать ответы от участников на следующие вопросы:

- Что такое социальные сети?
- Какие социальные сети сейчас являются популярными и в каких сферах они используются?
- Почему все уходит в социальные сети (Инстаграм, Телеграм)?

3.2. Мину-лекция (30 минут)

Затем тренер рассказывает об основах SMM. Тренер дает определение термину:

SMM (Social Media Marketing) ¹⁴— маркетинг в социальных медиа — это продвижение товаров и услуг в социальных сетях, которые воспринимаются маркетингом, как социальные медиа.

Тренер объясняет, **SMM (Social Media Marketing)** включает себя такую деятельность, как создание и ведение страниц в социальных сетях, составление контент и контент-плана, ведение прямых эфиров, размещение рекламы и статистики.

После презентации об основах SMM тренер переходит к теме новых профессий, связанных с развитием сферы SMM. Новые виды профессий также могут быть объяснены участникам с помощью презентации на Power point.

Тренер перечисляет, что с развитием интернета и SMM популярность набирают цифровые специальности, такие специальности как **SMM специалист** (интернет-маркетолог, занимающийся развитием и продвижением аккаунтов компаний и брендов или личных страниц в социальных сетях. Цель такого продвижения чаще всего — привлечение клиентов), **копирайтер** (человек, способный словом продать товар или заставить читателя дойти до конца страницы. Эту профессию можно разделить на несколько направлений: рекламные/продающие, информационные и технические тексты), **PR менеджер** (человек, отвечающий за взаимодействие организации с аудиторией, создание и поддержание положительного имиджа организации. В обязанности специалиста входит взаимодействие организации с ее целевой аудиторией онлайн, создание репутации компании, организация встреч и событий, планирование публикаций в СМИ и т.д.), **блогер** (человек, который ведет онлайн-дневник, "блог", регулярно публикует в нем новые записи).

Тренер проводит демонстрацию социальных сетей, таких как Instagram, Facebook, Tik Tok и т.д. и объясняет их отличие друг от друга.

Instagram – это социальная сеть, использующая в качестве публикаций фотографии или видеозаписей¹⁵.

Facebook — это международная социальная сеть, насчитывающая более 2 млрд зарегистрированных пользователей. По праву считается самой крупной в мире. Такая

¹⁴ http://www.marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_s/social_media_marketing/

¹⁵ <https://semantica.in/blog/chto-takoe-instagram.html>

популярность обусловлена широкими функциональными возможностями социальной сети, постоянными нововведениями и эффективными рекламными инструментами.

На примере нескольких страниц он покажет эффективные методы ведения страницы в Instagram или Facebook. В качестве примера тренер может показать страницы молодежных организаций и инициатив в социальных сетях, которые могут служить источником идей для участников. Например,

- <https://www.facebook.com/youthofosh> и <https://www.instagram.com/youthofosh/> (страницы молодежной организации «Youth of Osh»/ «Юз оф Ош»);

- <https://www.facebook.com/YouthDevelopmentKG/> и <https://www.instagram.com/irm.kg/> (страницы молодежной организации «Институт развития молодежи»);

- <https://www.facebook.com/AlaiJashtary> (страница волонтерского клуба в с.Гульча, Алайского района);

- <https://www.facebook.com/bashtanbashta> и https://www.instagram.com/bashtan_bashta/ (страницы движения гражданских активистов)

Кроме этого, тренер расскажет участникам о том, как составлять контент-план, какие виды контента бывает, как создавать контент и делать дизайн. Пример шаблона контент-плана можно найти в презентациях по ссылке <https://drive.google.com/drive/folders/1xDEvDs8jVxuPpbIIQDzhEwd6T6kyek0n?usp=sharing>

Затем тренер расскажет о том, как проводить онлайн прямые эфиры (общение с подписчиками в режиме реального времени) в таких социальных сетях, как Instagram или Facebook. Тренер рассказывает о преимуществах проведения прямых эфиров, а именно для поддержания обратной связи с подписчиками, для онлайн общения и ответы на вопросы подписчиков, для привлечения общественного внимания на какую-то проблему. Также тренер может порекомендовать создавать совместные прямые эфиры с известными личностями, звездами, гражданскими активистами для вовлечения более обширной аудитории.

Помимо обучения технической работы социальных сетей тренер объясняет участникам, как социальные сети могут служить инструментом для общественного контроля и участия в процессе принятия решений. Так тренер приводит следующие примеры использования социальных сетей в гражданском активизме для выражения гражданской позиции:

1. В соц.сетях начался флешмоб против покупки новых кресел для парламента - <https://kloop.kg/blog/2015/10/09/v-sotssetyah-nachalsya-fleshmob-protiv-pokupki-novyh-kresel-dlya-parlamenta/>
<https://ru.sputnik.kg/society/20151104/1019862596.html>

2. ГТС КР отказалась от покупки часов со стразами Сваровски - https://m.ru.sputnik.kg/society/20161007/1029621224/tamozhenniki-otkazalis-ot-pokupki-chasov.html?mobile_return=no

3.3. Вопросы для обсуждения (рефлексии/ 10 минут)



- Что нового о социальных сетях вы узнали во время сессии?
- Какую функцию могут выполнять социальные сети в жизни?
- Какие новые идеи у вас появились?

Сессия 4. «Приложения для дизайна и фото/видео обработки» (общее время 140 минут)

4.1. Мозговой штурм и мини – лекция (20 минут)

Тренер спрашивает у участников о том, какие мобильные и компьютерные приложения для работы с фото и видео они знают. Участники отвечают в порядке очереди.

После обсуждения тренер рассказывает и показывает участникам о том, какие мобильные приложения для обработки фото/создания дизайна наиболее актуальны и применимы. Участникам показывают, как пользоваться основными инструментами мобильных приложений Canva и PicsArt.

С помощью демонстрации тренер показывает участникам, как можно создавать постеры или редактировать фото с помощью приложения [canva.com](https://www.canva.com).

Canva – это бесплатный онлайн фоторедактор с большим количеством функций и эффектов. Создание изображений в сервисе строится на принципе перетаскивания готовых элементов и варьировании изменяемых шаблонов. Графический редактор даёт доступ к встроенной библиотеке шаблонов, стоковых фотографий, иллюстраций и шрифтов.

Мобильное приложение¹⁶ — это программное обеспечение, специально разработанное под конкретную мобильную платформу (iOS, Android, Windows Phone и т. д.). Предназначено для использования на смартфонах, фаблетах, планшетах, умных часах и других мобильных устройствах.

После обсуждения тренер показывает презентацию о программах/мобильных приложениях для создания и обработки медиа контента (видеоредакторы – Kinemaster, Inshot, Movavi Video Editor), рассказывает об их технических возможностях и инструментах, показывает, как работать на них.

После презентации о технических основах монтажа тренер рассказывает об основах видеосъемки, творческих составляющих: композиция, план, ракурс, панорамная съемка, наезд/отъезд, освещение, виды монтажа.

Термины:

Композиция кадра - это расположение объектов в кадре при съемке видео и фото.

¹⁶ <https://indicator.ru/label/mobilnoe-prilozhenie>

Правило третей — это принцип построения композиции, основанный на упрощенном правиле золотого сечения. Правило говорит о том, что объекты, расположенные в местах пересечения линий, соответствуют наилучшему зрительному восприятию.

Ракурс - положение изображаемого предмета в перспективе, с резким укорочением удалённых от переднего плана частей.

План - Обозначение расстояния от камеры к объекту съемки. Виды планов: деталь, крупный план, первый средний план, второй средний план, общий план, дальний план.

Дальний план - показывает объект полностью; для человека это будет все тело, от головы до ног. Этот план часто определяет само место действия и место нашего персонажа в нем.

Общий план - в кадре персонаж находится с головы до ног, при этом персонаж или объект заполняет кадр. Акцент, как правило, больше связан с действием и движением, чем с эмоциональным состоянием персонажа.

Средний план (до колен) - промежуточное расстояние между общим планом и первым средним планом. Показывает человека от коленей и выше.

Средний план (до пояса) - показывает часть объекта съемки более подробно. Если этим планом снимается человек, то в кадре он будет от пояса и выше. Это один из самых распространенных планов в фильмах, поскольку он фокусируется на персонаже (или персонажах) в сцене, в то же время, демонстрируя некоторую окружающую среду.

Крупный план - заполняет экран частью объекта, например, лицом человека. Эмоции и реакция персонажа доминируют в сцене.

Чокер - вариант **крупного** плана, этот план включает лицо от губ и до бровей.

Деталь (очень крупный план) - подчеркивает небольшую область или деталь предмета, например, глаз или рот.

4.2. Индивидуальная работа и демонстрация (120 минут)

После того, как участникам подробно рассказано и показано, как пользоваться приложениями для дизайна и фото обработки, тренер дает им задание придумать дизайн для своего аккаунта и обработать 1-3 фото на предложенных мобильных приложениях. Затем тренер спрашивает есть ли среди участников, желающие показать свои видео и дает комментарии по их улучшению.

Дополнительно тренер дает задание участникам снять и смонтировать одноминутный ролик. Тренер дает время минут для изготовления пробного видеоролика. Затем тренер спрашивает есть ли среди участников, желающие показать свои видео и дает комментарии по их улучшению.

5. Обратная связь (обсуждения) и оценка модуля (20 минут)

Тренер завершает модуль с помощью обсуждения.

Вопросы для обсуждения



- Какую роль и значение имели цифровые навыки в вашей жизни до модуля?
- Поменялось ли ваше отношение к теме модуля после?
- Какую роль играют медиаграмотность и цифровые навыки на миростроительство в Кыргызстане?
- Что вы хотите применить, для решения проблем в вашем сообществе?

Далее участники заполняют пост-тесты и оценочный лист.

Программа с описанием методик и количества академических часов

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Вводный блок Ознакомление с целями и задачами модуля	Дискуссия с участниками			0,5
2.	Сессия 1. “Цифровизация в XXI веке”	1. Введение в тему «Цифровизация в XXI веке» - Показ видеоролика - Мини-лекция - Обсуждение	Компьютер Проектор Power point презентация Колонки	0,5	0,5
3.	Сессия 2. “Что такое ZOOM”	Мозговой штурм Мини-лекция Практическая работа	Флипчарт Цветные маркеры Компьютер Проектор Power point презентация Колонки	0,5	1,0
4.	Сессия 3. «Роль социальных сетей в нашей жизни»	1. Введение в тему «Роль социальных сетей в нашей жизни» - Мозговой штурм - Мини-лекция - Демонстрация видео/статей - Дискуссия с участниками и мини-лекция	Флипчарт Цветные маркеры Компьютер Проектор Power point презентация Колонки	1,0	0

5.	Сессия 4. «Приложения для дизайна и фото/видео обработки»	Мозговой штурм Мини – лекция Индивидуальная работа	Флипчарт Цветные маркеры Компьютер Проектор Power point презентация Колонки	0,5	2,5
6.	Обратная связь	Групповая работа «Вопрос-ответ»	Бумага писчая; Ручки или карандаши.		0,5
	Итого часов			2,5	5,0

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»**Место проведения:****Дата проведения:**

Время	Сессия
09.00 – 09.30	Вводный блок Приветствие; Ознакомление с целями и задачами тренинга; Заполнение пре-тестов; Выявление ожиданий.
09.30 - 10.15	Сессия 1. «Цифровизация в XXI веке» (демонстрация, мини-лекция и обсуждение)
10.15 – 10.30	Сессия 2. «Что такое ZOOM» (мозговой штурм)
10.30 -10.50	Кофе-брейк
10.50 – 11.45	Сессия 2. «Что такое ZOOM» (индивидуальная работа)
11.45 – 12.30	Сессия 3. «Роль социальных сетей в нашей жизни» (мозговой штурм, мини-лекция, обсуждение)
12.30 – 13.00	Сессия 4. «Приложения для дизайна и фото/видео обработки» (мозговой штурм, мини-лекция, индивидуальная работа)
13.00-14.00	Обед
14.00 – 15.50	Сессия 4. «Приложения для дизайна и фото/видео обработки» (мозговой штурм, мини-лекция, индивидуальная работа)
15.50-16.10	Заполнение пост тестов Подведение итогов тренинга Обратная связь
16.10 – 16.30	Кофе-брейк

РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ 4. «ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ»

«Цифровизация» - внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства.

«Цифровые навыки» — компетенции в области применения персональных компьютеров и интернета, а также намерения людей в приобретении соответствующих знаний и опыта.

«Медиа грамотность» – это способность, умение потреблять и создавать медиатексты, критически относиться к получаемой информации, проверять ее и анализировать.

«Онлайн инструменты» - сервисы и приложения, с помощью которых можно создавать интерактивные задания, осуществлять обратную связь и записывать видео для проведения мероприятий в онлайн формате.

Электронная почта (e-mail) - сетевая служба, предназначенная для пересылки и получения электронных сообщений

Поисковая система (или так называемый «поисковик») – это компьютерная система, созданная специально для поиска необходимой информации в интернете. Самое распространенное применение – сервисы для поиска текстового и графического контента, а также файлов на FTP-серверах, товаров в интернет-магазинах и т.д.

Социальная сеть — ресурс, предназначенный для обеспечения взаимоотношений между людьми либо организациями в Интернете.

Информационный портал — это большой интернет ресурс, предоставляющий подробную информацию на определенную тематику. Информационный портал, в отличие от простого тематического сайта, содержит инструменты для взаимодействия с пользователями, тематические рассылки, поиск, а также позволяют посетителям общаться между собой, например, на форуме или в чате.

Мессенджер — это клиентская программа, необходимая для мгновенного обмена сообщениями. Кроме того, многие современные мессенджеры позволяют обмениваться не только сообщениями, но и фотографиями, видеороликами, файлами, смайликами и т.д.

Онлайн-платформа – это специальная площадка, созданная в интернете для общения/образования и т.д.

ZOOM – это облачная платформа для проведения онлайн видеоконференций и видео вебинаров в формате высокой четкости.

SMM (Social Media Marketing)— маркетинг в социальных медиа — это продвижение товаров и услуг в социальных сетях, которые воспринимаются маркетингом, как социальные медиа.

Instagram – это социальная сеть, использующая в качестве публикаций фотографии или видеозаписи.

Facebook — это международная социальная сеть, насчитывающая более 2 млрд зарегистрированных пользователей. По праву считается самой крупной в мире. Такая популярность обусловлена широкими функциональными возможностями социальной сети, постоянными нововведениями и эффективными рекламными инструментами.

Мобильное приложение — это программное обеспечение, специально разработанное под конкретную мобильную платформу (iOS, Android, Windows Phone и т. д.). Предназначено для использования на смартфонах, фаблетах, планшетах, умных часах и других мобильных устройствах.

Блогинг – это ведение онлайн-дневника.

Блог – это сайт либо страница в социальные сети, в которой автор регулярно пишет свои заметки, размышления, записи (на определенные темы).

Блогер – это человек, который ведет онлайн-дневник, "блог", регулярно публикует в нем новые записи.

SMM специалист – это интернет-маркетолог, занимающийся развитием и продвижением аккаунтов компаний и брендов или личных страниц в социальных сетях. Цель такого продвижения чаще всего — привлечение клиентов.

Копирайтер – человек, способный словом продать товар или заставить читателя дойти до конца страницы. Эту профессию можно разделить на несколько направлений: рекламные/продающие, информационные и технические тексты.

PR менеджер – человек, отвечающий за взаимодействие организации с аудиторией, создание и поддержание положительного имиджа организации. В обязанности специалиста входит взаимодействие организации с ее целевой аудиторией онлайн, создание репутации компании, организация встреч и событий, планирование публикаций в СМИ и т.д.

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Тест (пре/пост) для измерения знаний участников модуля 4. по цифровым навыкам

1. Цифровизация – это
 - A) внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства
 - B) умение пользоваться компьютером и компьютерными программами
 - C) умение взламывать различные интернет экаунты

2. Что такое цифровые навыки?
 - A) компетенции в области применения ПК, интернета и других видов ИКТ
 - B) это процесс написания программ на языке программирования

3. Что такое медиа грамотность?
 - A) Способность грамотно писать тексты для СМИ (медиа).
 - B) Способность журналиста грамотно писать и говорить.
 - C) Способность критически относиться к получаемой информации, проверять ее и анализировать и создавать.

4. Что из перечисленного не является социальной сетью?
 - A) Tumblr
 - B) Clash of Clans
 - C) Pinterest
 - D) Twitter

5. ZOOM – это
 - A) Платформа/программа для проведения видео конференций
 - B) Онлайн-игра для школьников
 - C) Информационный сервис для образования

6. Что из этих мобильных приложений не является приложением для дизайна/обработки фото?
 - A) Canva
 - B) Kinemaster
 - C) Pinterest

7. Умеете ли вы пользоваться программой Canva?
 - A) Да
 - B) Нет

8. Умеете ли вы создавать и монтировать короткометражные видеоролики?

A) Да

B) Нет

9. Что из этих мобильных приложений не является приложением для создания видеороликов?

A) Canva

B) Inshot

C) Kinemaster

Ключи правильных ответов:

1. A

2. A

3. C

4. B

5. A

6. B

9. A

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют пре-тест для замера знаний на тему «Цифровых навыков».

По завершению модуля 4. тренер просит участников обратно заполнить пост-тест для дальнейшего анализа и сравнения изменений в знаниях участников.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>

МОДУЛЬ 5. «ОСНОВЫ ТРЕНЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»

Цель: Участники сформировали навыки и знания по основам тренерского мастерства и заинтересованы проводить обучающие тренинги для воспитания гражданско-активной молодежи.

Задачи:

1. Участники модуля ознакомлены с основами тренерского мастерства;
2. Участники модуля сформировали навыки и знания по неформальному обучению.

Ожидаемые результаты:

1. Участники модуля узнали о понятии тренинг и интерактивных методах проведения тренингов;
2. Участники модуля узнали, как задавать вопросы для проведения эффективных обсуждений;
3. Участники модуля умеют использовать вербальные и невербальные жесты для эффективного проведения тренингов.

Необходимые ресурсы:

- Бумага, флипчарт или белая маркерная/меловая доска, маркеры/мел;
- Для упражнений – крептовая бумага трех цветов, шары трех цветов, ленты трех цветов, бумага А3, фломастеры для рисования.
- Бумага, карандаши или ручки (по выбору).

Продолжительность модуля: 10,5 академических часов

ОПИСАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ МОДУЛЯ 5. «ОСНОВЫ ТРЕНЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»

Вводный блок (общее время 45 минут)

1. Ознакомление с целями и задачами модуля

Тренеры приветствуют участников модуля и знакомят с программой, целями и задачами тренинга. Участники заполняют пре-тесты и фиксируют свои ожидания на цветных стикерах. Тренеры ранжируют ожидания и информируют участники, какие из них возможно реализовать в рамках модуля по «Основам тренерского мастерства»

Если участники все новые и не знают друг друга, тренер по своему усмотрению может провести дополнительное упражнение на знакомство и определение норм поведения.

Если в модуле участвуют те участники, которые с модуля №1 знакомы друг с другом тренер напоминает участникам о принятых ранее нормах и просит всех соблюдать их.

Сессия 1. «Что такое тренинг? Отличия интерактивного обучения и традиционного» (общее время 25 минут)

1.1. Обсуждение и мини-лекция (25 минут).

Тренер начинает сессию с обсуждения, где задает участникам следующие вопросы:

- Кто ранее участвовал на тренингах?
- Чем отличаются тренинги от обыкновенных уроков?
- Чем отличается учитель от тренера?
- Как вы думаете, что такое тренинг?

Тренер записывает все ответы участников на флипчарте. После чего вместе с участниками тренер обсуждается каждый вариант ответа. После чего **тренер делает выводы и подчеркивает основные различия между тренингом и традиционным уроком.**

Тренинг	Традиционный урок
Максимальное участие аудитории	Минимальное участие аудитории
Минимальное участие тренера	Максимальное участие преподавателя
Активное взаимодействие участников друг с другом	Пассивное взаимодействие участников друг с другом
Больше практики	Больше теории
Направлено на получения знание и навыки	Направлено на получение знаний

Тренер подвел основные итоги обсуждения и знакомит участников с основными терминами.

Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, и социальных установок. Тренинг

достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

Тренинг - как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных проблем.

Сессия 2: «Кто такой тренер? Какими, качествами должен обладать тренер? (общее время 45 минут)»

2.1. Дискуссия с участниками (15 минут)

Тренер задает участникам следующие вопросы. Все ответы участников тренер записывает на флипчарт:

- Почему вы захотели стать тренерами?
- Кто такой тренер?
- Какими качествами профессиональными и личными должен обладать тренер? Почему?
- Вы обладаете этими качествами? Если **да**, то почему вы так считаете? Если **нет**, то почему вы так считаете?
- Каким образом вы можете развить свои тренерские навыки? Как вы можете развить качества тренера?
- Как вы думаете, что вам нужно изменить в себе, чтобы стать профессиональным тренером? (все ответы тренер записывает на флипчарте и просит участников записать в своих тетрадях).

Тренер (trainer, от train — воспитывать, обучать) — человек, профессионально занимающийся тренировкой своих подопечных. С точки зрения проведения обучающих тренингов, **тренер** – это специалист, который обучает определенной тематике аудиторию с использованием интерактивных методов обучения.

2.2. Работа в малых группах и презентация (30 минут)

Тренер делит участников на три группы. Каждой группе дает задание, время выполнения задания 10 минут.

- 1 – я группа должна на флипчарте перечислить какими качествами должен обладать профессиональный тренер;
- 2 – я группа должна на флипчарте записать, каким тренер быть не должен;
- 3 – я группа должна на флипчарте записать, как молодой тренер должен развивать свои профессиональные качества.

После группы презентуют свои наработки, каждой группе дается время по 5 минут. Тренер благодарит команды за проделанную работу и после каждой презентации резюмирует информацию.

Сессия 3. «Как проводить тренинги?» (общее время 45 минут)

3.1. Дискуссия с участниками (10 минут)

Тренер начинает сессию с дискуссии с участниками. Для этого он задает следующие вопросы:

- Есть ли занятия, в школе/университете которые им не интересны?
- Как вы думаете, почему некоторые занятия/ уроки в школе не интересны?
- Как вы думаете, а можно ли сделать занятия интереснее?
- Есть ли уроки/занятия, которые очень интересны?
- Почему эти уроки интересны?

3.2. Демонстрация (5 минут)

Во время задавания вопросов для дискуссии с участниками, тренер незаметно для участников входит в образ «неправильного» тренера и начинает вести себя незаинтересованно, безразлично в течение 2-х минут. Это поведение может включать себя грубое отношение, безразличие, критику ответов участников, насмешки, закрытые позы и т.д.

Продолжая сессию, тренер обратно входит в роль «правильного тренера» и создает дружелюбную и доверительную атмосферу в аудитории в течение 3-х минут.

3.3. Дискуссия с участниками (15 минут)

Тренер проводит дискуссию с участниками, где задает следующие вопросы:

- Что вы заметили в поведении тренера во время обсуждения?
- Было ли отличие в поведении тренера? Как вы это заметили?
- Как вы себя чувствовали в первом и во втором случае?
- Какие выводы можно сделать о поведении тренера при проведении тренинга?
- Кто несет ответственность за атмосферу в аудитории?

3.4. Мозговой штурм (15 минут)

Тренер предлагает участникам разработать советы для создания благоприятной атмосферы в аудитории. Тренер методом мозгового штурма записывает на флипчарте ответы участников и резюмирует сессию.

Сессия 4: «Интерактивные и эффективные методы проведения тренинга» (общее время 110 минут)

4.1 Мини-лекция о методе «мозговой штурм» (15 минут)

Тренер задает вопрос аудитории «Что такое мозговой штурм?» и записывает ответы участников. Возможные варианты ответов от участников:

- Мозговая работа

- Метод
- Упражнение
- Взаимодействие
- Сбор идей
- Общая работа

Записав все ответы на флипчарт, тренер предлагает обсудить варианты ответов участников. Тренер спрашивает, почему они предложили такие ответы? После обсуждения тренер дает терминологию мозгового штурма.

Мозговой штурм - это метод сбора идей, способов решения проблем, наиболее свободная форма дискуссии. Главная функция – обеспечение генерации идей, но не анализ и обсуждение предлагаемых участниками решений.

После данного упражнения тренер вместе с участниками начинают обсуждать метод «Мозговой штурм».

4.2. Вопросы для обсуждения (рефлексии 10 минут)



- В чем цель данного упражнения?
- Почему было использовано правило записывать все озвучившие ответы?
- Чем полезен данный метод?

4.3. Мини-лекция о методе проведения «Мозгового штурма» (15 минут)

Мозговой штурм - это метод сбора идей, способов решения проблем, наиболее свободная форма дискуссии. Главная функция – обеспечение генерации идей, но не анализ и обсуждение предлагаемых участниками решений.

Использование:

Метод мозгового штурма чаще всего используют для сбора информации в кратчайшее время. Основная задача – собрать как можно больше идей за ограниченное время.

Преимущества:

- ✓ Позволяет активизировать группу
- ✓ Способствует генерации ценных идей
- ✓ Выход за пределы стандартного мышления
- ✓ Развивает умение слышать и принимать идей друг друга
- ✓ Может предшествовать практичным методикам тренинга
- ✓ Создать доброжелательную атмосферу в группе

Недостатки:

- ✓ Высокая степень вовлеченности. Это связано с передачей ответственности за процесс участникам. Если никто не готов делать предложения группа проведет время в неловком молчании.
- ✓ Неполнота процесса. Реальные преимущества появляются тогда, когда идеи воплощаются на практике.

Детали, о которых необходимо знать, прежде чем тренер приступит к проведению мозгового штурма

- ✓ Эффективен в ограниченной группе (до 25 человек)
- ✓ Необходимо соблюдать 6 правил мозгового штурма. Отсутствие всякой критики и оценочных суждений, поощрение идей, равноправие участников
- ✓ Принимаются все идеи, Запись всех идей (словами автора), время для обдумывания высказанных идей и их дополнения.
- ✓ Возникает желание сразу же обсудить то, что предлагается.
- ✓ Ограниченность во времени (5-10 минут)

Процесс проведения мозгового штурма

- ✓ Представьте тему обсуждения, сообщите правила проведения мозгового штурма (нет плохих и хороших идей, принимаются все, не критикуются)
- ✓ Записывайте все идеи на листе/доске
- ✓ Регулируйте процесс проведения, уточняйте формулировки
- ✓ Напоминайте правила
- ✓ Подведение итог

4.4. Мини-лекция о методе «Технология Открытых и Закрытых вопросов» (15 минут)

Тренер начинает задавать следующие **закрытые** вопросы участникам:

- Вы поняли, что такое «Мозговой штурм»?
- Вы будете его использовать?
- Вам ясна технология использования «МШ»?
- Вы готовы перейти к следующей сессии?
- Вы знаете, что такое открытые вопросы?
- Вы знаете, что такое закрытые вопросы?
- Они отличаются?

После получения ответов тренер подводит общий итог вопросов и ответов на них. Акцентируя внимание участников, что в основном участники отвечали ДА и НЕТ, тренер подводит к тому, что данные типы вопросов относятся к **закрытым вопросам**.

Тренер продолжает задавать вопросы участникам. На этот раз он уже задает **открытые** вопросы:

- Какие виды вопросов вы знаете?
- Почему мы задаем вопросы? Почему нам задают вопросы?
- Чем отличаются открытые и закрытые вопросы?
- В каких сферах жизни вы используете вопросы?
- Как правильно задавать и структурировать вопросы?
- Как правильная постановка вопросов влияет на успех в жизни?
- Почему важно научиться задавать вопросы?

После получения ответов от участников, тренер на примере своих вопросов и полученных ответов объясняет, что такое открытые вопросы.

Правильно поставленный вопрос стимулирует группу прийти к своим собственным выводам, а не направлять её к вашим. «Как вы себя чувствовали во время этого упражнения?» - такой вопрос дает бесконечную возможность ответов. Тогда как «Вы чувствовали себя комфортно, выполняя это задание?» сократит возможность ответов до «да» и «нет». Первая постановка вопроса открывает окно для обсуждений, вторая закрывает.

Ставьте вопрос позитивно. Лучше не спрашивать: - «Почему этот план желаемых результатов?», а «Какие проблемы нам надо будет преодолеть, если мы примем этот план?»

Полезно готовить вопросы и заранее знать, в какой момент вы их будете задавать. Вопросы часто служат мостами и являются вступлением к небольшим лекциям.

Как задавать вопросы, чтобы они не ставили людей в неудобное положение



1. Сначала обратитесь с вопросом ко всей аудитории
2. Сделайте паузу, позволяя людям обдумать вопрос
3. Если кто-то откликнулся, поощрите и попросите продолжить или дополнить
4. Если, прошло достаточно времени, и все молчат, внимательно посмотрите на знаки, которые посылает вам аудитория – контакт глазами, наклон вперед и тогда обратитесь к человеку по имени.
5. Если нет никаких знаков, спросите нужно ли пояснение для вашего вопроса.
6. Будьте осторожны с частыми похвалами за хороший вопрос.

4.5. Индивидуальная работа (15 минут)

Тренер дает задание участникам составить по два вопроса открытых и по два вопроса закрытых вопросов (дается 5 минуты). После истечения времени, участники задают вопросы, отвечают на них. После чего, тренер проводит обратную связь, где участники могут дать оценку разработанным вопросам.

4.6. Мини-лекция о методе «Работа в малых группа» (25 минут)

Этап 1. Тренер на первом этапе дает индивидуальное задание каждому участнику, подумать над дополнительными свойствами стакана. **Для чего мы можем использовать стакан, кроме как для питья?** Все варианты участники должны зафиксировать. Тренер дает 1 минуту на выполнение данного задания. По истечению времени, тренер спрашивает, сколько вариантов дополнительных функций стакана у каждого участника. После завершения упражнения, тренер объясняет, что это был метод **индивидуальная работа**, в этом методе, всем участникам дается задание, и каждый выполняет это задание индивидуально.

Этап 2. Тренер на втором этапе делит участников на группы и дает тоже задание парам, прописать дополнительные функции стакана, также на выполнение данного задания дает минуту. По истечению времени, тренер спрашивает у пар, какая пара больше всех

прописала функции стакана? После выполнения данного предложения, тренер объясняет, что данный метод называется **работа в парах**. Это метод, когда задание выполняется в парах, также тренер просит обратить внимание на участников, что, работая в паре у них собралось, больше идей, нежели, когда они работали индивидуально, тем самым работа в паре оказалась эффективнее, чем индивидуальная работа.

Этап 3. На третьем этапе, тренер делит участников на группы и дает уже тоже задание выполнить в группе. Раздает каждой группе флипчарт и маркеры и просит зафиксировать, идеи по использованию стакана. Дает группам время на выполнение данного задания. Время выполнения не должно превышать 1- минуты.

После выполнения данного задания, просит группы сделать презентации своих наработок.

После презентаций, тренер озвучивает, что данный метод называется **Работа в малых группах** и просит обратить внимание, что данный метод работы был намного эффективнее, чем два предыдущих метода (индивидуальная работа и работа в малых группах).

«Работа в малых группах» – это род деятельности, который позволяет участникам поделиться собственным опытом и идеями или решить проблему

Использование

- ✓ Дает возможность участникам изложить свои идеи в малых группах
- ✓ Улучшает навыки решения проблем
- ✓ Дает возможность участникам учиться друг у друга
- ✓ Придает участникам глубокое чувство ответственности при обучении
- ✓ Выявляет ценность личности
- ✓ Способствует командной работе

Преимущества

- ✓ Участники осуществляет больший контроль над своим обучением
- ✓ Поощряет участие каждого
- ✓ Участники менее зависимы от тренера
- ✓ Способствуют усилению усвоения и разъяснению нового материала посредством дискуссии

Детали, о которых необходимо знать, прежде чем Вы приступите к обсуждению в малых группах

- ✓ Задание, данное группе должно быть предельно ясным
- ✓ Группа должна быть осведомлена о временных рамках дискуссии
- ✓ Участники должны уметь выслушать друг друга, даже если они не согласны с тем, что говорят другие
- ✓ В дискуссии не должно доминировать один или два человека
- ✓ Группа должна состоять из 4 -7 человек
- ✓ Вопросы помогают направлять дискуссию
- ✓ Каждый должен быть вовлечен в дискуссию

Процесс

- ✓ Распределить участников по малым группам
- ✓ Ознакомьте с заданием, которое должно быть обсуждено в малых группах
- ✓ Попросите каждую группу определить ведущего дискуссии, секретаря и докладчика.
- ✓ Убедитесь, в том, что каждая группа поняла задание
- ✓ Дайте группам время для обсуждения, при этом не требуется участие тренера до тех пор, пока у участников не возникнут вопросы
- ✓ Дайте слово докладчикам от каждой группы для краткого изложения наработанного материала (это может быть решение проблемы, ответы на вопросы или пакет идей, возникших в ходе обсуждения).
- ✓ Определите общие темы, выявленные в ходе презентаций групп.
- ✓ Определите обучающихся, чему они научились в ходе обсуждения
- ✓ Спросите у них. Как они могли использовать то, чему научились



Основные правила проведения дискуссии

1. Слушайте внимательно, терпеливо и непредвзято
2. Критикуйте или оспаривайте замечания, идеи и мнения, а не тех, кто их высказывает.
3. Будьте готовы выслушивать соображения о ваших идеях и их критику.
4. Проявляйте терпимость к мнению других людей, отличающемуся от вашего
5. В разговоре относитесь к людям с уважением, не старайтесь задеть. Избегайте слов, несущих политическую нагрузку или ассоциирующихся с насилием.
6. Учитывайте позицию других
7. Давайте возможность всем высказаться, говорите по очереди, не перебивайте друг друга
8. Вовлекайте в обсуждения всех, в особенности тех, кто не уверен в себе или не готов высказаться.
9. Не отвлекайтесь от темы, будьте лаконичны

Тренер завершает сессию с помощью обсуждения и подведения итогов.

4.7. Вопросы для обсуждения (рефлексии/ 15 минут)



- Как вы думаете, чем уникален метод РМГ?
- Какие преимущества у метода РМГ?
- Как шел процесс работы?
- Можете поэтапно дать инструкцию по проведению РМГ?

Сессия 5. «Технические моменты тренинга: одежда тренера, вербальные и невербальная (25 минут)

5.1. Мини-лекция (25 минут)

Тренер объясняет участникам, что впечатление, получаемое нами от другого человека, менее чем на 10% определяется вербальной коммуникацией, т. е. словами, которые он произносит. От 65% до 80% всех сообщений, которые мы передаем окружающим,

осуществляются на невербальном уровне. К вербальной коммуникации, в частности, являются:

- ❖ Тембр голоса и интонация
- ❖ Ширина зрачка
- ❖ Пространство, разделяющее говорящих
- ❖ Частота дыхания
- ❖ Жесты, телодвижения
- ❖ Осанка
- ❖ Одежда
- ❖ Выражение лица
- ❖ Символы статуса
- ❖ Контакт глазами

Основными элементами невербального общения являются язык и тела (то, что мы видим) и манера говорить (то, что мы слышим).

Умные люди всегда придавали жесту огромное значение, полагая, что он способен незаметным образом оказывать весьма заметное влияние. Каждое движение можно расшифровать и свободно прочесть тайное послание нашего собеседника, которое он может самым тщательным образом от нас скрыть.

Даже если мы тщательно продумаем самую изощренную ложь, наши непроизвольные жесты выдадут нас. В то же время, зная значение каждого жеста и сознательно используя его, мы можем сигнализировать подсознанию партнера о наших намерениях и тем самым оказывать на него скрытое воздействие, что позволит нам иметь лишней козырь для овладения ситуацией.

Наиболее важные элементы языка тела:

1. Позитивные жесты

- ✓ Открытые ладони – честность, откровенность, желание сотрудничать, дружелюбие.
- ✓ Рука у щеки – раздумья, нерешительность.
- ✓ Наклоненная набок голова – проявление интереса
- ✓ Почесывание подбородка – процесс принятия решений
- ✓ Прищуривание глаз – поиски решения
- ✓ Манипуляция с предметами. Прикусите зубами кончик какого – либо предмета: дужку очков, карандаш, ручку – требуется дополнительная информация
- ✓ Пощипывание переносицы с закрытыми глазами – глубокая сосредоточенность, напряженное раздумье
- ✓ Потрагивание, легкое потирание носа, при этом ерзание на стуле, поворот боком – сомнение.
- ✓ Потирание за ухом или перед ухом пальцев, потирание глаз – сомнения, обдумывание ответа собеседнику.
- ✓ Ладонь, повернутая вверх – просящий жест. С такой позиции легче добиться выполнения просьбы, так как она не демонстрирует давление со стороны того, кто просит
- ✓ При рукопожатии протягивает руку ладонью вверх – открытость, желание достичь соглашения.

- ✓ Рукопожатие «перчатка» (две ладони обхватывают одну ладонь собеседника) – стремление показать свою искренность, дружелюбие, доверительность.
- ✓ Носок ноги – показатель заинтересованности – своим направлением указывает на того, в ком человек заинтересован или находит привлекательным.

2. Негативные жесты

- ✓ Ладонь, повернутая вниз (смотрит в пол), - властность. Со стороны того, кто использует подобную позицию, ощущает психологическое давление, стремление к доминированию, попытка взять под контроль ситуацию.
- ✓ Способ нейтрализации доминирующей позиции: если Ваша ладонь оказалась внизу, сделайте шаг на встречу и приблизитесь к партнеру. Когда Вы приблизитесь, Ваше положение ладоней, естественно изменится и автоматически перейдет в вертикальное положение.
- ✓ Руки, перекрещенные на груди, - попытка спрятаться, отгородиться от ситуации. Негативная, оборонительная реакция.
- ✓ Руки, перекрещенные на груди, - попытка спрятаться, отгородиться от ситуации. Негативная, оборонительная реакция
- ✓ Скрещенные на груди руки, сжатые в кулаки ладонями – усиленный жест скрещенных рук. Враждебное отношение. Возможность психической атаки.
- ✓ Скрещенные руки с пальцами, плотно обжимающими предплечья (обхватывание рук), - негативно – подавленное отношение к ситуации.

После тренер объясняет участникам навыки ведения тренинга. Тренер объясняет участникам, что есть вербальные и невербальные навыки ведения тренинга.

Невербальные

Когда Вы говорите, держите в поле зрения каждого участника.

Уделяйте внимание в равной степени всем, так чтобы Вы не показались благосклонными к определенным людям в группе

Передвигайтесь по комнате, не отвлекая группу (избегайте частых и бесцельных перемещений, также не обращайтесь к группе из таких мест в группе где вас не будет видно людям). Реагируйте на кивки, улыбки или другие проявления желания участников сказать Вам что – то.

Стойте напротив группы. Не садитесь – особенно в начале сессии (очень важно выглядеть спокойным и в то же время быть целеустремленным и уверенным).

Вербальные

Формулируйте Ваши вопросы таким образом, чтобы побудить людей говорить. В этом Вам помогут открытые вопросы: «Что вы думаете о ...», «Да» или «Нет» то спросите его «Почему Вы так говорите?».

Спросите других участников – согласны ли они с утверждением, которое было сделано.

Следите за тоном своего голоса. Говорите медленно и четко - особенно если участники приехали из другой страны.

Вынуждайте участников говорить больше, чем Вы. Следите за соотношением времени Вашего выступления и времени выступления участников.

Не старайтесь отвечать на все вопросы сами. Помните, что участники могут ответить на вопросы друг друга. Это увеличивает Ваши ресурсы. Скажите: «Кто-нибудь может ответить на этот вопрос?»

Перефразируйте, участников повторяя, его мысль своими словами. Это даст Вам возможность проконтролировать, достаточно ли хорошо Вы понимаете говорящего, и усилит понимание вопросов, выносимых на обсуждение.

При подведении итогов дискуссии убедитесь, что каждый из участников понимает её суть, и она проходит в нужном направлении. Это подходящее время, чтобы увидеть разногласия и сделать выводы.

Подкрепляйте высказывания участников, делаясь личным опытом, если он соответствует данной дискуссии. Вы можете сказать: «Это напоминает мне то, что произошло в прошлом году...»

Сессия 6. «Практическая работа участников в качестве тренеров» (общее время 155 минут)

Тренер делит участников на группы, дает им по желанию одну из тренинговых сессий из четырех модулей. Тренер дает время участникам для подготовки к тренинговым сессиям. Время для подготовки 30 минут.

По истечению времени, каждая команда по 30 минут (4 команды) проводят тренинговую сессию. После тренинговой сессии каждой группы, тренер организует сессию для обратной связи.

7. Обратная связь и подведение итогов модуля (30 минут)

Тренер просит, раздает участникам по листу А4 и цветные фломастеры и просит на этом листе создать свое «Портфолио тренера». В данном портфолио, участники должны зафиксировать свои личные достижения модуля по «Основам тренерского мастерства». В данном портфолио, участники должны включить какие знания они получили, какие навыки развили, с кем познакомились, какие выводы сделали и т.д. Одним словом участник фиксирует все свои достижения дня.

Далее тренер просит каждого участника презентовать свое портфолио. После каждой презентации просит аудиторию поддержать спикера.

После выполнения упражнения «Портфолио» тренер предоставляет «открытый микрофон» для участников.

Тренер закрывает тренинг, благодарит участников за активное участие в тренинге и желает успехов будущим тренерам.

Программа с описанием методик и количества академических часов

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Сессия 1. Что такое тренинг? Отличие интерактивного обучения от традиционного?	1. Введение в тему «Что такое тренинг?» - Обсуждение - Мозговой штурм - Мини - лекция	Флипчарт, маркеры	0,5	
2.	Сессия 2. Кто такой тренер? Какими качествами должен обладать тренер?	1. Введение в тему «Кто такой тренер? Какими качествами должен обладать тренер?» - Обсуждение - РМГ - Презентация	Флипчарт, маркеры, скотч		1
3.	Сессия 3. Как проводить тренинги?	1. Введение в тему «Как проводить тренинги» - Обсуждение - Демонстрация - Мозговой штурм	Флипчарт, маркеры, скотч	1,0	
4.	Сессия 4. Интерактивные и эффективные методы проведения тренинга	1. Введение в тему «Интерактивные и эффективные методы проведения тренинга» - Мозговой штурм - Открытые и закрытые вопросы - РМГ - Обсуждение	Флипчарт, маркеры	1,5	1,0

5.	Сессия 5. «Технические моменты тренинга: одежда тренера, вербальные и невербальная коммуникация».	- Интерактивная лекция	Флипчарт, маркеры	0,5	
6.	Практика	- Работа малых группах - Демонстрация - Обсуждение			3,5
7.	Обратная связь	Групповая работа «Вопрос-ответ»	Бумага писчая; Ручки или карандаши.		0,5
	Итого часов			3,5	7,0

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 5. «ОСНОВЫ ТРЕНЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»**Место проведения:****Дата проведения:**

Время	Сессия
09.00 – 09.45	- Приветствие; - Ознакомление с целями и задачами тренинга; - Заполнение пре тестов; - Вводный блок - (Знакомство, правила работы, выявление ожиданий)
09.45 – 10.10	Сессия 1. Что такое тренинг? Отличие интерактивного обучения от традиционного. (Обсуждение, мини лекция)
10.10 – 10.20	Сессия 2. Кто такой тренер? Какими качествами должен обладать тренер? (Обсуждение, РМГ, презентация)
10.20 – 10.40	Кофе-брейк
10.40 – 11.15	Сессия 2. Кто такой тренер? Какими качествами должен обладать тренер? (Обсуждение, РМГ, презентация)
11.15 – 12.00	Сессия 3. «Как проводить тренинги?» (Дискуссия, демонстрация, мозговой штурм)
12.00 – 13.00	Сессия 4. Интерактивные методы обучения: мозговой штурм, работа в малых группах, мини – лекция, открытые и закрытые вопросы.
13.00-14.00	Обед
14.00 – 14.50	Сессия 4. Интерактивные методы обучения: мозговой штурм, работа в малых группах, мини – лекция, открытые и закрытые вопросы.
14.50 – 15.15	Сессия 5. «Технические моменты тренинга: одежда тренера, вербальные и невербальная
15. 15 – 16.00	Практическая работа
16.00 – 17.50	Практическая работа
17.50-18.20	Обратная связь Подведение итогов тренинга

РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Мозговой штурм

Описание

Это метод сбора идей, способов решения проблем, наиболее свободная форма дискуссии. Главная функция – обеспечение генерации идей, но не анализ и обсуждение предлагаемых участниками решений.

Использование

Используют чаще для сбора информации в кратчайшее время. Основная задача – собрать как можно больше идей за ограниченное время.

Преимущества

- ✓ Позволяет активизировать группу
- ✓ Способствует генерации ценных идей
- ✓ Выход за пределы стандартного мышления
- ✓ Развивает умение слышать и принимать идеи друг друга
- ✓ Может предшествовать практичным методикам тренинга
- ✓ Создать доброжелательную атмосферу в группе
- ✓ **Недостатки**
- ✓ Высокая степень вовлеченности. Это связана с передачей ответственности за процесс участникам. Если никто не готов делать предложения группа проведет время в неловком молчании.
- ✓ Неполнота процесса. Реальные преимущества появляются тогда, когда идеи воплощаются на практике.

Детали, о которых необходимо знать, прежде чем Вы приступите к проведению мозгового штурма

- ✓ Эффективен в ограниченной группе (до 25 человек)
- ✓ Необходимо соблюдать 6 правил мозгового штурма. Отсутствие всякой критики и оценочных суждений, поощрение идей, равноправие участников
- ✓ Принимаются все идеи, запись всех идей (словами автора), время для обдумывания высказанных идей и их дополнения.
- ✓ Возникает желание сразу же обсудить то, что предлагается.
- ✓ Ограниченность во времени (5-10 минут)

Процесс

- ✓ Представьте тему обсуждения, сообщите правила проведения мозгового штурма (нет плохих и хороших идей, принимаются все, не критикуются)
- ✓ Записывайте все идеи на листе/доске
- ✓ Регулируйте процесс проведения, уточняйте формулировки
- ✓ Напоминайте правила
- ✓ Подведение итог

Типы вопросов

Закрытые вопросы – на такие вопросы можно ответить «да» или «нет» или дать короткий прямой ответ:

- *Вы согласны с такими выводами?*
- *Который час?*

Уточняющие вопросы – способствуют лучшему пониманию, включают перефразирование полученной информации:

- *Правильно ли я понял, что...?*
- *Вы сказали, что для вас важным моментом в работе является....?*

Вопросы с правом выбора – предоставить возможность собеседнику дать разные варианты ответов:

- *Вы хотите поставить стол у окна или у стены?*
- *Мы встретимся сегодня вечером или завтра утром?*

Оценочные вопросы – содержат оценку результата, человека, вещей:

- *Неужели вы не знаете таких элементарных вещей?*
- *Всем давно понятно, не так ли?*

Директивные вопросы – побуждают к действию:

- *Можете прислать мне копии этих документов факсом?*
- *Не могли бы вы помолчать?*

Фиксирующие вопросы – констатируют проблему, факты, соглашения, результат:

- *Итак, мы договорились сделать?*

Открытые вопросы – способствуют развитию, продолжению разговора, на них нельзя ответить кратко:

- Как это решение поможет работе?
- Что произойдет, если не будет принято решение?

Проясняющие вопросы – помогают лучше понять ситуацию или чувства собеседника:

- Не могли бы вы рассказать побольше, о ваших обязанностях?

Переадресованные вопросы – дают возможность включить в разговор вашего собеседника или других:

- Каково ваше мнение?
- А что вы думаете об этом?

Вопросы с правом выбора – дают возможность собеседнику дать разные варианты ответов:

- Когда мы можем встретиться? Я свободен во вторник или в среду утром?
- Может быть, целесообразно спросить мнение коллектива?

Задавая вопросы

- Планируйте свои вопросы. У вас должно быть представление, когда и вы спросите по ходу семинара.
- Знайте цель каждого задаваемого вопроса.
- Двигайтесь от более общих к более конкретным вопросам.
- Каждый заданный вопрос должен соотноситься с одной темой.
- Ставьте вопрос коротко, ясно и легко для понимания
- Делайте логический переход между вопросами
- Задавайте вопрос сначала группе в целом, а затем индивидуально
- Избегайте вопросов ответ, на который «да» или «нет».
- Задавши вопрос, не перебивайте того, кто отвечает
- **Отвечая на вопросы:**
- Уверьтесь, что вы поняли намерение и содержание вопроса.
- Повторите вопрос, перефразируя, чтобы убедиться в том, что вы правильно его поняли.
- Постарайтесь ответить на вопрос полно и точно.
- Предполагайте возможные вопросы и если вы не можете ответить тут же, пообещайте вернуться позже.
- Не скрывайте, если вы не знаете ответа, обратитесь к аудитории за помощью

Избегайте

- Не отвечать на вопросы, пропуская их мимо ушей
- Показывать то, что вы считаете вопрос глупым и не к месту
- Искажать вопросы
- Уклоняться от темы
- Отвечать на несколько вопросов сразу
- Вопросы, которые поставят людей в защитную позицию
- Часто задавать вопросы, на которые можно ответить только «да» и «нет»

Как принимать ответы:

- Если ответ Вас удовлетворил – поблагодарите – поощрите.
- Ответ оказался лишь частичным верным, неполным – выделите правильную часть, задайте больше вопросов или переадресуйте вопрос к другому собеседнику.
- Ответ не удовлетворил Вас – признайте усилие вашего собеседника, не ставьте его в неловком положение, задайте вопрос по – другому, переадресуйте или помогите ответить сами.

Как реагировать на вопросы/комментарии:

- Не обижайся
- Не оценивай
- Не пытайся защищаться
- Не игнорируй вопросы
- Уважай своего собеседника
- Сохраняй спокойствие

Работа в малых группах

Работа в малых группах – это род деятельности, который позволяет участникам поделиться собственным опытом и идеями или решить проблему

Использование

- ✓ Дает возможность участникам изложить свои идеи в малых группах
- ✓ Улучшает навыки решения проблем
- ✓ Дает возможность участникам учиться друг у друга
- ✓ Придает участникам глубокое чувство ответственности при обучении
- ✓ Выявляет ценность личности
- ✓ Способствует командной работе

Преимущества

- ✓ Участники осуществляют больший контроль над своим обучением
- ✓ Поощряет участие каждого
- ✓ Участники менее зависимы от тренера
- ✓ Способствуют усилению усвоения и разъяснению нового материала посредством дискуссии

Детали, о которых необходимо знать, прежде чем Вы приступите к обсуждению в малых группах

- Задание, данное группе должно быть предельно ясным
- Группа должна быть осведомлена о временных рамках дискуссии
- Участники должны уметь выслушать друг друга, даже если они не согласны с тем, что говорят другие
- В дискуссии не должно доминировать один или два человека
- Группа должна состоять из 4 -7 человек
- Вопросы помогают направлять дискуссию
- Каждый должен быть вовлечен в дискуссию

Процесс

- Распределить участников по малым группам
- Ознакомьте с заданием, которое должно быть обсуждено в малых группах
- Попросите каждую группу определить ведущего дискуссию, секретаря и докладчика.
- Убедитесь, в том, что каждая группа поняла задание
- Дайте группам время для обсуждения, при этом не требуется участие тренера до тех пор, пока у участников не возникнут вопросы
- Дайте слово докладчикам от каждой группы для краткого изложения наработанного материала (это может быть решение проблемы, ответы на вопросы или пакет идей, возникших в ходе обсуждения)
- Определите общие темы, выявленные в ходе презентаций групп
- Определите обучающихся, чему они научились в ходе обсуждения
- Спросите у них. Как они могли использовать то, чему научились

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Тест (пре/пост) для измерения знаний участников

модуля 5. по Основам тренерского мастерства

1. Тренинг – это ... ?

- A) метод обучения теории в большом объеме с максимальным участием преподавателя
- B) метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, и социальных установок
- C) метод проведения обучения с помощью письменных заданий с минимальным участием аудитории

2. Тренер – это ...

- A) специалист в определенном виде спорта, руководящий тренировкой спортсменов
- B) специалист, который проводит активное обучение определенной тематике аудиторию с использованием интерактивных методов обучения
- C) это преподаватель, который работает в школе или ВУЗе и обучает своих учеников определенному предмету.

3. Интерактивные методы обучения – это

- A) форма взаимодействия учащихся и учителя, в которой учитель является основным действующим лицом и управляющим ходом урока, а учащиеся выступают в роли пассивных слушателей и подчиняются заданиям учителя.
- B) форма взаимодействия учащихся и учителя, при которой учитель и учащиеся взаимодействуют друг с другом в ходе урока и учащиеся здесь не пассивные слушатели, а активные участники урока
- C) это организация обучения, при которой учитель и ученики активно взаимодействуют не только с учителем, но и друг с другом.

4. Открытый вопрос – это

- A) это вопрос, который предлагает человеку варианты ответа, между которыми ему необходимо выбрать
- B) это вопрос, который предполагает развернутый ответ, он подразумевает вовлечение знаний, опыта или эмоций человека.
- C) это вопрос, который предполагают однозначный ответ «да» или «нет»

5. Закрытый вопрос – это

- A) это вопрос, который направлена на понимание цели действия/процесса
- B) это вопрос, который направлен на получение новой информации
- C) это вопрос, который предполагают однозначный ответ «да» или «нет»

6. Невербальные жесты – это

- A) общение, обмен информацией без помощи слов. Это жесты, мимика, различные сигнальные и знаковые системы.
- B) общением, обмен информацией с помощью языка/речи

Ключи правильных ответов:

1. В
2. В
3. С
4. В
5. С
6. А

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют пре-тест для замера знаний на тему «Цифровых навыков».

По завершению модуля 4. тренер просит участников обратно заполнить пост-тест для дальнейшего анализа и сравнения изменений в знаниях участников.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Уважаемые участники, мы постоянно стремимся к улучшению наших мероприятий в зависимости от интересов и потребностей. В связи с чем просим вас оценить организацию и проведение тренинга и ответить на поставленные ниже вопросы. Ваши ответы будут анонимными и будут обрабатываться конфиденциально!

	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Не удовлетворительно	Плохо
Какую Оценку вы дали бы содержанию, темам модуля?					
Какую оценку вы дали бы организации тренинга?					
Практические задания					
В какой мере модуль соответствовал вашим ожиданиям?	В полной мере	В некоторой степени	Частично	Несколько не соответствовало	Не соответствовало
Комментарии:					
Насколько информация в данном модуле была новой для вас?	Полностью новая	В некоторой степени новая	Немного	Не особо новая	
Поясните свой ответ:					

--	--	--	--	--	--

Насколько информация в данном модуле была понятной для вас?	Полностью понятная	В некоторой степени понятная	Немного	Не особо понятная	Не понятная

Поясните ваш ответ на вопрос

Насколько вероятно, что вы будете использовать новые знания, полученные на этом модуле и какие?	Однозначно буду использовать	В некоторой степени буду использовать	Немного	Не особо буду использовать	Не буду использовать

Поясните ваш ответ на вопрос

Какую оценку вы дадите тренерскому составу модуля?	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Не удовлетворительно	Плохо

Не вызывали ли трудности вопросы, обсуждаемые в ходе тренинга?

Что в ходе тренинга вызывало у вас дискомфорт?

Есть ли у вас предложения по улучшению данного тренинга?

Благодарим вас за участие в тренинге!

СПИСОК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Багдасарова Н., Шульгина Л. «Учу понимать мир» - учебное пособие для классных руководителей средних общеобразовательных школ по поликультурному воспитанию старшеклассников. – Бишкек: Офис Верховного Комиссара ОБСЕ в рамках проекта «Продвижение поликультурного и многоязычного образования в Кыргызстане», 2011. – 64 с.
2. Учебное пособие «Паспорт к успеху» программы по формированию жизненных навыков, навыков, необходимых для трудоустройства и реализации социальных проектов, 2011. – 342с.
3. Регулла Гаттикер., учебное пособие для тренеров “Tune in” работающих в сфере предотвращения экстремизма и насилия, и для преподавателей, работающих в области знаний о миростроительстве и межкультурном диалоге в целом,

Презентации доступны по ссылке

<https://drive.google.com/drive/folders/1xDEvDs8jVxuPpbIIQDzhEwd6T6kyek0n?usp=sharing>