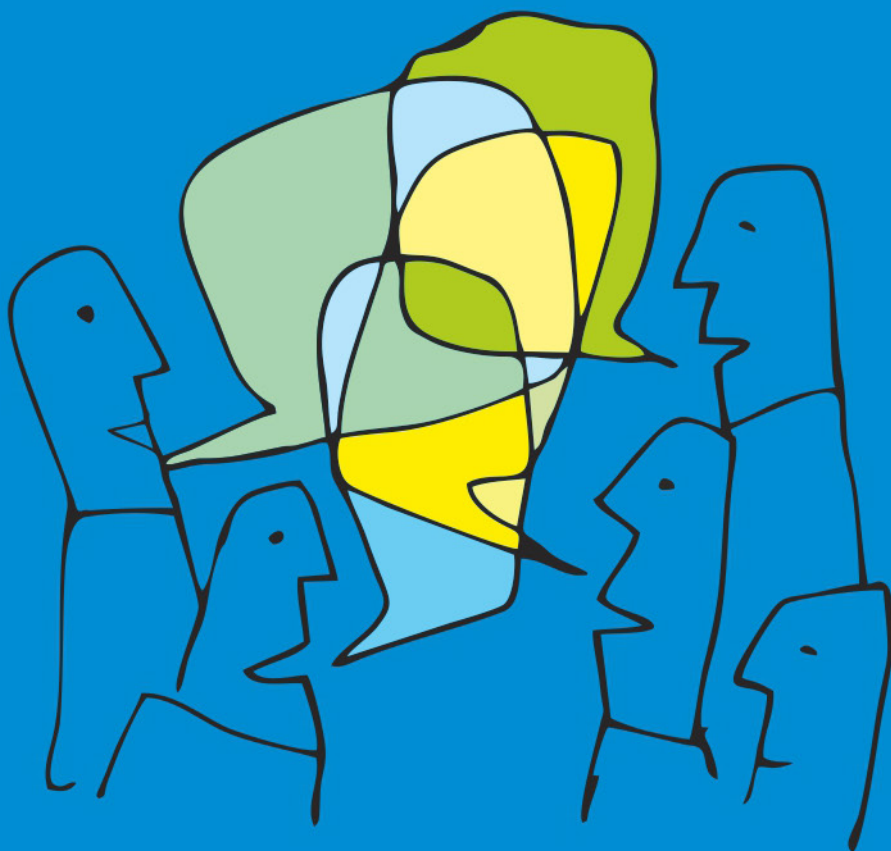




ІНША
ОСВІТА

Посібник для тренерів
неформальної освіти II

Ідеї Намхтєтєтєтє ...Римєтєтєтє...



КИЇВ, 2015

2-ге видання, виправлене та доповнене

У даному посібнику розкривається поняття громадянської неформальної освіти, окреслюються основні підходи та методи, які вона використовує. Надаються рекомендації щодо різних аспектів тренерської роботи, а також зібрані конкретні методики, які можна використовувати у поданому вигляді або адаптувати до потреб конкретного навчального заходу.

Часткове або повне відтворення інформації, що міститься у посібнику, можливе лише із зазначенням посилання на джерело.



Видано тренерською групою «Інша Освіта» в рамках проекту «Діалог заради змін»:



Federal Foreign Office

Robert Bosch Stiftung



MitOst

Авторський колектив:

Наталія Трамбовецька,
Оксана Іванік,
Марта Гавінек-Дагаргулія,
Альона Каравай,
Віра Яцик
Ольга Дятел

Редакторський колектив:

Юлія Кнюпа
Олеся Ребрик

Редакторка-упорядниця:

Наталія Трамбовецька

Дизайн і макетування:

Ольга Зарко

Передмова	4
РОЗДІЛ 1. ФІЛОСОФСЬКИЙ	6
Неформальна громадянська освіта	6
Демократія та освіта	18
Поняття «посилення – участь – влада» у неформальній освіті	20
Мультиплікатор/-ка у неформальній освіті	24
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНИЙ	27
Майстерня / тренінг як форма навчання	27
Напрямки роботи в неформальній громадянській освіті:	32
<i>Багатокультурність-міжкультурність-транскультурність...</i>	32
<i>Мультилінгвальність</i>	33
<i>Робота з історією</i>	35
<i>Творчість, культура</i>	38
Взаємодія з учасниками	40
Робота з темою	44
РОЗДІЛ 3. ТРЕНЕРСЬКИЙ	52
Стандарти роботи тренерів неформальної освіти	52
Взаємодія в команді	55
Саморозвиток	57
<i>Прокладаємо навчальний шлях</i>	57
<i>Методи та інструменти саморозвитку</i>	60
Самоаналіз і самооцінка компетенцій	65
РОЗДІЛ 4. ІНСТРУМЕНТАЛЬНИЙ	70
Ефективна візуалізація	70
Мовна анімація	73
Скарбничка методик	76
<i>Знайомство</i>	76
<i>Очікування</i>	79
<i>Енерджайзери</i>	82
<i>Групова динаміка</i>	85
<i>Методики для роботи над темою</i>	87
<i>Пошук / розробка ідей для проектів</i>	93
РОЗДІЛ 5. ЖИВИЙ	96
Список джерел	102

Неформальній освіті пощастило бути вільною від обов'язкових навчальних планів, погодження із різноманітними інстанціями та суворого їх дотримання. Така свобода дає можливість щоразу будувати програму заходу по-новому, орієнтуючись на потреби аудиторії, впроваджуючи інновації та експериментуючи. З іншого боку, ця ж свобода також означає велику відповідальність у сфері горизонтальної розробки і дотримання внутрішніх стандартів якості та постійного розвитку інновацій.

У ході такої діяльності в тренерській групі «Інша Освіта» назбирався суттєвий багаж знань, методичних напрацювань та розробок. Тому і виникла ідея зібрати їх до купи та оформити у посібник для тренерів. Для того, щоб передавати досвід та сприяти нашій місії – покращенню підходів до неформального навчання та розвитку інновацій задля більш демократичного суспільства не тільки як політичної форми, а радше як життєвого стилю.

Усі підходи та методи, які ви можете зустріти у посібнику, апробовані практично і ми широко використовуємо їх у своїй діяльності, продовжуючи при цьому шукати нові ідеї та рішення. Тому маємо надію, що наше видання стане джерелом натхнення як для досвідчених тренерів, так і для новачків у сфері неформальної освіти. Також ми намагалися робити посібник легким та зручним у користуванні, для того щоб він не залежувався у списку до прочитання, а відразу почав мандрувати з вами на різноманітні освітні заходи.

У другому виданні посібника з'явився розділ, присвячений плануванню та проведенню освітніх заходів і роботі з аудиторією. Також ми розуміємо, що робота тренера – це не лише планування, пошук інформації, розробка методик, звітність. Це також емоції, відчуття та власні рефлексії. Саме ними ми щиро ділимося у «живому» розділі нашого посібника.

Слід зауважити, що термінологія неформальної освіти залишається на стадії формування. Для позначення освітніх заходів ми використовуємо «майстерня» як аналог усталеного в іноземній термінології «workshop», а також «тренінг», як більш звичний термін для української аудиторії. Так само поряд з узагальнюючим поняттям «мультиплікатор» ми використовуємо термін «тренер», як найбільш уживаний, маючи на увазі при цьому, що мультиплікатори неформальної освіти можуть виконувати різні ролі. У посібнику ми намагалися використовувати гендерно паритетну мову, що відповідає цінностям у нашій роботі. Проте інколи, для зручності прочитання, використовується загальний чоловічий рід або нейтральна форма множини для позначення осіб будь-якої статі.

Сміливо можемо сказати, що до створення посібника долучився не тільки авторський колектив, зокрема учасники тренерської групи «Інша Освіта», а й багато інших чудових тренерів, із якими нам пощастило співпрацювати.

Тому ми хочемо подякувати всім, хто вкладається у розвиток неформальної освіти, сприяє поширенню знань і впровадженню ефективних інструментів навчання!

Окремо ми хотіли б висловити подяку нашим давнім партнерам з Німеччини зі спілки MitOst e.V. (www.mitost.org) за їхню якісну роботу в сфері неформальної освіти, багато нових ідей та натхнення для створення цього посібника. Також дякуємо колегам та колежанкам з Міністерства закордонних справ Німеччини та Фонду ім. Роберта Боша (<http://www.bosch-stiftung.de>) за довіру до нас, нашого проекту «Діалог заради змін» (<http://www.dialogue-for-change.org>) та фінансову підтримку створення цієї публікації.

Будемо дуже вдячні за ваші відгуки та зворотній зв'язок через нашу сторінку в FB <https://www.facebook.com/inshaosvita>

Авторський колектив

РОЗДІЛ 1.

ФІЛОСОФСЬКИЙ

НЕФОРМАЛЬНА
ГРОМАДЯНСЬКА
ОСВІТА*Що таке
неформаль-
на освіта?*

Певно, сьогодні важко знайти людину, яка б не чула про неформальну освіту. І це однозначний плюс у порівнянні з ситуацією навіть десять років тому, коли таке словосполучення видавалося радше нонсенсом. Інша справа, що досить часто в Україні сприймають неформальну освіту некоректно, розуміючи її як випадковий набір ігор та вправ, націлених винятково на розвагу, або на надто обмежену сферу навичок ораторського мистецтва чи роботи в команді. І хоча таке вузьке розуміння іноді, на жаль, дійсно відповідає практиці неформальної освіти в деяких проєктах, але воно все-таки не є вичерпним і не відповідає європейській традиції цього поняття.

Авторки цього посібника працюють на засадах неформальної освіти як процесу навчання, організованого поза державними навчальними програмами й офіційними програмами підвищення кваліфікації. Інакше кажучи, наші проєкти (наприклад, «Майстерня громадської активності» чи «Студії живої історії») не є школами або іншими освітніми форматами, після завершення яких можна отримати диплом державного зразка. Радше вони є простором для спільної добровільної освіти.

Якщо інші форми освіти визначено досить чітко, то з приводу неформальної освіти відносний компроміс у світі дослідників та практиків був досягнутий не так давно. Через низку відмінностей у традиціях неформальної освіти різних країн, а також через відносну молодість самого феномену неформальної освіти межі трактування цього поняття були та частково лишаються досить широкими. Ще більшої розмитості цьому поняттю додає той факт, що на момент видання цього посібника в Україні відсутнє будь-яке визначення неформальної освіти на юридичному рівні. Втім, варто зауважити, що на момент роботи над текстом дискусія про визнання неформальної освіти на державному рівні в Україні відчутно поживилася [1]; зокрема, в парламенті готується відповідний законопроект.

Утім, розібратися з поняттям неформальної освіти з першого погляду дійсно може бути непросто. З одного боку, часто можна натрапити на думку, що неформальна освіта взагалі не має будь-яких рамок чи структури. З іншого – досить (або занадто) велика кількість долучених до цього питання осіб говорить про необхідність стандартизації чи навіть акредитації неформальної освіти. Дехто навіть ховає за цим

поняттям сумнівні психологічні або езотеричні практики, але за суб'єктивним сприйняттям авторок цього посібника, такі випадки, на щастя, трапляються все рідше.

У роботі над своїми проектами, і над цим посібником зокрема, автори виходять із європейської традиції розуміння неформальної освіти, покладаючись, на спільне визначення неформальної освіти від фахівців Ради Європи та Європейської комісії [2]. Воно трактує неформальну освіту як «будь-яку організовану поза формальною освітою освітню діяльність, яка доповнює формальну освіту, забезпечуючи освоєння тих умінь і навичок, які необхідні для соціально та економічно активного громадянина країни. При цьому така освітня діяльність має бути структурованою, мати освітню мету, певні часові рамки, інфраструктуру підтримку і повинна відбуватися усвідомлено. Отримані знання, як правило, не сертифікуються, хоча це є можливим». З першого погляду це визначення може справедливо видатися занадто громіздким. Однак воно включає багато вимірів та контекстів, які важливі для об'ємного розуміння феномену неформальної освіти, та до яких ми повертатимемося на наступних сторінках цього посібника.

Коли та чому виникла неформальна освіта?

Першу згадку про «неформальну освіту» датують 1968 роком, коли це поняття було введено в книзі американського педагога й економіста Філіпа Кумбса під назвою «Світова освітня криза: системний підхід». В Європі перші формати неформальної освіти в їх сьогодинньому розумінні з'явилися у Швеції – до речі, саме скандинавські країни досі вважаються лідерами європейського континенту у сфері неформальної освіти та освіти дорослих. Проблеми із розумінням важливості та ефективності неформального навчання призвели до декларування у 1996 році теми «освіти впродовж всього життя» на рівні Організації Безпеки і Співпраці в Європі (ОБСЄ). На момент видання цього посібника одними з головних організацій, які працюють у сфері дослідження, розвитку та визнання неформальної освіти на європейському рівні є молодіжний відділ Ради Європи¹, тренерський пул Ради Європи² та ресурсні центри SALTO³ за підтримки Європейської комісії.

Упродовж останніх двадцяти років питання неформальної освіти стали дуже актуальними в багатьох країнах. Такий інтерес пов'язаний із цілою низкою змін [3], які наразі відбуваються майже у всьому світі. На рівні економіки в результаті науково-технічної революції та зростання доходів населення європейські суспільства з індустріальних перетворилися (або поступово перетворюються) на постіндустріальні суспільства знання, де домінуючим виробничим ресурсом є інформація. Саме компетентному використанню інформаційного ресурсу сьогодні відведена особлива роль в освіті. У сучасних умовах формальна освіта поступово втрачає свою монополію на знання, адже вона вже не здатна давати стовідсоткову гарантію інтеграції на ринку праці. У свою чергу, неформальна освіта все більше нарощує свій потенціал давати альтернативні форми навчання та додаткові навички, які можуть допомогти людям у пристосуванні до постійних трансформацій суспільства.

1 <http://www.coe.int/t/dg4/youth/>

2 http://www.coe.int/t/dg4/youth/Training/Quality_NFE/TP_presentation_en.asp

3 <https://www.salto-youth.net/about/>

На рівні суспільного розвитку наш світ загалом стає все більш дуалістичним. З одного боку, пропагуються демократія і плюралізм, а з іншого боку, культивується національна самобутність та навіть певний догматизм у релігійних, сексуальних та гендерних питаннях. Формальна освіта не завжди здатна навчити адекватному способу існування в таких неоднозначних умовах і ще рідше формує компетенції, необхідні сучасному громадянину для гармонійної комунікації в суспільстві. Тому в багатьох європейських державах неформальна освіта все частіше позиціонується, в першу чергу, у сфері громадянської освіти або освіти для демократичного громадянства.

Через глобалізацію та інтенсифікацію міграції та поліетнічності цілої низки держав європейські суспільства стають все більш полікультурними. Про етнічну та культурну гомогенність цільової аудиторії в освіті вже не може бути й мови. Як свідчать результати великих міжнаціональних досліджень якості формальної освіти (PISA, IGLU, TIMSS тощо), школи не завжди в змозі продуктивно використовувати таку різноманітність. Для неформальної освіти відкривається принципово нова ніша роботи заради сприяння мирній міжкультурній взаємодії, формування толерантного ставлення до «іншого» та подолання проявів ксенофобії. Саме ця ніша на сьогодні дуже активно розвивається цілою низкою держаних програм і проектів неурядових організацій у багатьох країнах світу.

Як співвід- носяться неформальна та формаль- на освіта?

До того ж, варто пам'ятати, що питання освіти – це завжди питання політичного характеру. Дебати та резолюції з розробки національних навчальних планів в останні роки буквально струшують освітню політику, наче землетрус, – і така ситуація спостерігається в багатьох країнах. При цьому рішення щодо стратегічних напрямків розвитку формальної освіти часто приймаються вузьким колом людей без реального залучення думки громадськості. Неформальна освіта, навпаки, пропонує більш гнучкий підхід до процесу навчання, забезпечуючи активну участь своїх учасників у формуванні програм навчання та роблячи змісти навчання більш плюралістичними.

Таким чином, усі названі аспекти політичного, економічного та соціального розвитку суспільства ведуть до того, що неформальна освіта не тільки підтверджує своє право на існування в сучасному світі, але й поступово стає його невід'ємним регулятивним складником.

Саме словосполучення «неформальна освіта» наштовхує на думку, що це поняття виникло та існує в певному протиставленні до формальної освіти. Направду, на початкових етапах свого розвитку неформальна освіта дійсно мала тенденцію конкурувати з формальними освітніми форматами. Але на сьогодні і теоретики, і практики неформальної освіти сходяться на думці, що неформальна освіта не має замінювати формальну освіту, а створена радше доповнювати її. При цьому, таке доповнення відбувається, насамперед, у сферах соціальної, громадської

та економічної освіти. Звичайно, неформальна освіта (передовсім її методологія) має відчутний вплив на зміну обличчя формальної освіти в багатьох країнах світу. Є підстави припустити, що такий вплив є взаємним. Тому авторки цього посібника поділяють тезу радше про взаємодоповнення, ніж протистояння неформальної та формальної форм освіти.

Що таке громадянська освіта, та як вона пов'язана з неформальною освітою в рамках цього посібника?

Говорячи в цьому посібнику про громадянську освіту, маємо на увазі феномен, який у європейському контексті називається освітою для демократичного громадянства (democratic citizenship education). І хоча поняття «освіта для демократичного громадянства» є безсумнівно більш коректним, авторки обрали для вжитку звичне для українського вуха словосполучення «громадянська освіта».

Тож, громадянська освіта – це «освіта, навчання та активні дії, спрямовані на надання тому, хто навчається, знань, умінь та розуміння, а також формування моделей поведінки та ціннісного ставлення у плані здійснення та захисту демократичних прав та обов'язків як члена суспільства». Під основними обов'язками члена суспільства розуміється необхідність «цінувати різноманітність та відігравати активну роль у демократичному суспільстві» [4]. Таким чином, громадянська освіта розуміється як цілий спектр форматів роботи, які націлені на надання знань, тренування навичок та формування ціннісних установок, необхідних для демократичної ненасильницької громадянської участі. Якщо спробувати сформулювати це ще стисліше, то громадянська освіта є набором підходів для створення простору, в якому мають формуватися активні громадяни. І це завдання ніби-то зрозуміле, але дуже непросте.

Основні засади та принципи функціонування громадянської освіти викладено в Хартії Ради Європи з освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини. Хартія була прийнята у 2010 році та є результатом багаторічних дискусій багатьох експертних груп. Цінність Хартії полягає у тому, що в ній чітко визначені всі дотичні базові поняття та описано рекомендований інструментарій для практичної реалізації громадянської освіти. Хартія повинна допомагати країнам-членам Ради Європи (зокрема й Україні) удосконалювати їх стандарти в сфері освіти в рамках формування демократичного громадянства. В українському сегменті існує детальний аналіз Хартії за авторства Ярини Боренько, з яким авторки цього посібника рекомендують ознайомитися для більш глибокого розуміння [5].

Таким чином, громадянська освіта включає низку можливих форм реалізації, але в цьому посібнику ми свідомо обмежуємося лише громадянською освітою в форматі неформальної освіти, яка є однією з областей нашої експертизи та сферою нашої багаторічної практичної діяльності в межах декількох довгострокових проектів. Як приклад у цьому розділі ми детальніше розкажемо про практичний кейс неформальної громадянської освіти за зразком програми «Майстерня громадської активності».

«Майстерня громадської активності»

- це програма неформальної громадянської освіти молоді з України, Польщі та Білорусі, яка функціонує з 2008 року. Головними цілями програми є посилення демократичних цінностей і принципів, а також розвиток серед учасників таких компетенцій, як активна участь у суспільному житті, відповідальність за те, що відбувається довкола та ініціювання суспільних змін.

Цінностями, які стоять за громадянською освітою в «Майстерні громадської активності», є:

- активна позиція як громадянина (в програмі реалізується через перебирання учасниками відповідальності за оточення в рамках реалізації міні-проектів в своїй громаді);
- різноманітність і відкритість (в програмі реалізується через прозорість цілей, відкритість власних поглядів і стосунків, через культуру сприймання відмінних поглядів інших людей та усвідомлення «іншості» як потенціалу);
- критичне мислення (в програмі реалізується через аналіз та рефлексію отримуваних знань, аргументація власних поглядів, саморефлексію);
- повага до кожної людини і готовність піти назустріч (в програмі реалізується через культуру діалогу, компромісу та цінності групової роботи);
- рівність (в програмі реалізується через вирівняні шанси всіх учасників та горизонтальні ієрархії);
- толерантність (в програмі реалізується через повагу до відмінних поглядів і позицій);
- прозорість (в програмі реалізується через прозорість застосовуваних методів та відбору учасників);
- солідарність (в програмі реалізується через відчуття належності до спільноти і спільної відповідальності, а також через допомогу іншим);
- свобода (в програмі реалізується через свободу діяти, самостійно вирішувати і співпрацювати).

Для реалізації «Майстерні громадської активності» ми свідомо обрали методологію та засади неформальної освіти, оскільки вони мають надихаючий характер для громадянської освіти і формування активної суспільної позиції, адже:

- учасники самостійно визначають свої потреби й активно шукають рішення;
- навчання є практичним, гнучким і має в основі реальні потреби;
- неформальна освіта концентрується на поліпшенні життя окремих осіб чи цілих суспільств;

- учасників заохочують до самостійного визначення навчальних потреб і оцінювання здобутих компетенцій і знань.

Саме завдяки поєднанню неформальної освіти з громадянською освітою ми маємо змогу розробляти разом із учасниками креативні рішення та інноваційні методи для вирішення старих проблем. У плані змістовної роботи на майстернях та тренінгах ми маємо змогу обирати автентичні проблеми для учасників, які наразі є актуальними в молодіжних спільнотах цільових країн (наприклад, протестний рух, сталий розвиток, ситуація у ЗМІ, культура і питання молоді в різних країнах тощо).

Чи існує різниця між неформальною освітою, інформальною освітою, освітою дорослих та освітою протягом життя?

Останні десятиліття привнесли в наш словниковий запас декілька нових співзвучних понять зі сфери освіти – неформальна освіта, інформальна освіта, освіта протягом життя, освіта дорослих, експериментальна освіта тощо. Всі ці поняття належать до дотичних сфер «нових» форматів освіти, тому не дивно, що їх часто плутають або не до кінця розуміють їх відмінності.

Нижче ми надаємо таблицю з лаконічним описом специфіки окремих з вище названих понять. Сподіваємось, що це допоможе більш об'ємному розумінню неформальної освіти в системі з іншими дотичними форматами.

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА, ІНФОРМАЛЬНА ОСВІТА, ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ ТА ОСВІТА ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ

Освіта протягом усього життя	Неформальна освіта	Освіта дорослих	Інформальна освіта
<i>lifelong learning</i>	<i>non-formal education</i>	<i>adult education</i>	<i>informal education</i>
отримання необхідних знань та життєвих навичок протягом усього життя (наприклад, освітні програми для пенсіонерів, жінок та чоловіків «35+» тощо)	освоєння умінь і навичок, необхідних для соціально та економічно активного громадянина країни, поза формальною освітою	цілеспрямований процес навчання дорослих та його особливості; сукупність форматів формальної та неформальної освіти	(неусвідомлене) отримання знань та формування цінностей через часто неконтрольований потік інформації через ЗМІ, Інтернет тощо

Поняття, надані вище, відрізняються не стільки суб'єктом (певна форма освіти), скільки перспективою на цей суб'єкт (глобальне розуміння, формати та місця навчання чи методологія).

Наприклад, у дискурсі освіти протягом усього життя центральним є саме (політичне та суспільне) розуміння того, що віднині освітній про-

цес не закінчується отриманням диплому та має тривати все життя. В освіті дорослих мова, в першу чергу, про дидактичні та педагогічні підходи, а також можливості навчання дорослих на відміну, наприклад, від дітей. Інформальна освіта концентрується на тому, що є навчальним простором, розширюючи його кордони до дуже вільного та неорганізованого процесу здобуття вмінь і навичок через вплив будь-якого досвіду здобутого від нагоди до нагоди (наприклад, через філософську розмову з друзями за кавою). А неформальна освіта є радше специфічною формою освіти, а саме: запланованим навчальним процесом, який має добровільний характер і відбувається поза офіційними інституціями освіти.

На яких принципах та рівнях будується неформальна освіта та на що варто звертати особливу увагу мультиплікатору?

Хоча регуляторів та стандартів у неформальній освіті значно менше, ніж, наприклад, у формальній, але вони існують. Принципово неформальна освіта ґрунтується на трьох важливих засадах, які мають поєднуватися в кожному освітньому заході [6]:

«Вчитися в дії» – цей принцип означає отримання різних вмінь під час практичної діяльності.

Як цей принцип реалізується на практиці в неформальній освіті? В першу чергу, через велику кількість практичних вправ та обов'язкове опрацювання теоретичного матеріалу на практичному ґрунті (наприклад, через роботу в малих групах чи в рольових іграх). Але варто зауважити, що всі практичні вправи мають бути відповідно закритими – залежно від контексту, чи то аналітичним виходом на більш узагальнюючий рівень, чи то дебрифінгом та опрацюванням емоційного стану учасників.

«Вчитися взаємодіяти» – цей принцип передбачає навчання роботі в команді та спонукання до співпраці з оточенням.

Мультиплікаторам у сфері неформальної освіти важливо пам'ятати, що люди найбільш ефективно навчаються у групах та один від одного. Індивідуальне навчання є, на переконання багатьох психологів, неприродною формою навчання, яка часто є менш дієвою та результативною за групові формати. Як цей принцип реалізується на практиці в навчальних заходах, які будуються на принципах неформальної освіти? В першу чергу, особливу увагу приділяють якісній розробці і чіткому виконанню правил роботи в групі протягом тренінгу. Крім того, широко використовується робота в малих групах на будь-якому тренінгу, що дає великий простір для горизонтального навчання всередині групи.

робота в малих групах на будь-якому тренінгу, що дає великий простір для горизонтального навчання всередині групи.

«ВЧИТИСЯ ВЧИТИСЯ»

– цей принцип передбачає отримання навичок пошуку та обробки інформації, а також вмінь аналізувати власний досвід та отримувати з нього живі знання.

Надто часто дорослі люди не вміють самостійно навчатися та не цінують величезний потенціал нових знань та вмінь, який ховається в них самих або людях поряд. Рідше люди розпізнають цей потенціал, але не володіють інструментарієм для його використання. В неформальній освіті учасники отримують як мотивацію, так і інструменти для більш самостійного навчання протягом усього тренінгу. Одним із центральних методів неформальної освіти є дослідження в широкому сенсі цього слова, адже в рамках тренінгу учасники ведуть багатопланове дослідження (або пізнання) навколишнього світу на декількох рівнях. Одним із завдань неформальної освіти є створення умов для того, щоб це (завжди дуже індивідуальне) дослідження відбувалося якомога ефективніше.

Найуважніший читач або читачка мали помітити, що ми говорили не лише про засади, але й про певні рівні, на яких відбувається неформальна освіта. Що це за рівні та чому саме вони? Направду, ці рівні досить логічні та зрозумілі, адже в процесі навчання ми намагаємося поперемінно працювати на трьох рівнях:

**► на когнітивному рівні**

– на цьому рівні учасники освоюють факти, осмислюють теорії та встановлюють логічні зв'язки. Кажучи дуже узагальнено, когнітивний рівень – це рівень розуму та рівень інтелекту (ключові дієслова – «дізнаватися», «вивчати», «аналізувати»).

НАПРИКЛАД

Перебуваючи на майстерні з прав людини, учасник/-ця дізнається про основні конвенції з прав людини, про види дискримінації та моделі боротьби з нею.

**► на практичному рівні**

– на цьому рівні учасники пробують реалізувати власні ідеї та рішення, а також тренують навички. Це рівень практики та випробування (ключові дієслова – «спробувати», «апробувати», «програти на практиці»).

НАПРИКЛАД

Учасники на практиці програють методи лобювання інтересів осіб з особливими потребами, тренують техніки аргументації у дискусіях або опановують технологію проведення кампанії інформування населення.



► на афективному рівні

– на цьому рівні навчання передбачає усвідомлення емоцій і цінностей стосовно певного питання. Це рівень почуттів, стосунків і самоідентифікації (ключові дієслова – «усвідомлювати», «відчувати», «поставити себе на чийсь місце»).

НАПРИКЛАД

Учасники можуть сформулювати своє ставлення до дискримінації мігрантів, усвідомити власні необґрунтовані упередження та вирішити попрацювати над ними.

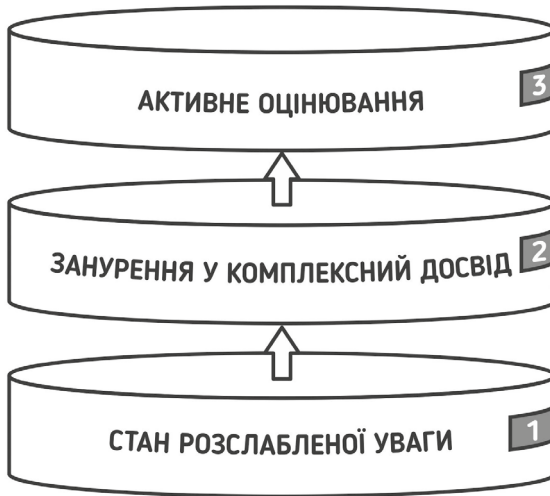
Як мультиплікаторам, які тільки починають свою роботу в неформальній освіті, так і досвідченим тренерам ми рекомендуємо час від часу повертатися до вище перерахованих принципів та рівнів неформальної освіти. При розробці тренінгової програми варто критично проаналізувати її з перспективи таких питань:

- Чи включає моя програма достатньо практичних вправ, на основі яких учасники зможуть самостійно «вийти» на узагальнюючий рівень?
- Чи присутні в моїй програмі вправи для роботи в команді, щоб звернути увагу учасників на складності та можливості співпраці в будь-якому суспільстві?
- Чи не надаю я учасникам забагато готових порад, і чи можна було б створити більше умов для самостійного навчання та саморефлексії?

Що таке динамічне навчання та чи можна використовувати цю модель у неформальній освіті?

Одразу дамо однозначну відповідь на друге запитання: «Так, можна». Теорія динамічного навчання походить від освіти дорослих та була детально описана Клаусом Фопелем [7]; для неформальної освіти ця модель цікава тим, що вона дозволяє будувати логічні та виважені програми для різних неформальних навчальних заходів.

Відповідаючи на питання щодо суті цієї моделі, треба почати з того, що Фопель розрізняє три типи знань: поверхневі (загальні знання про важливі феномени та події, так звана «широкоглядність»), технічні (специфічні фахові знання в рамках вузької сфери) та динамічні (експериментальні та живі знання про те, чим ми дійсно цікавимось). Логічно, що теорія динамічного навчання описує засади вдалої організації навчальних процесів для отримання саме динамічних знань. Зокрема, існує трьохфазна модель навчання, яка ілюструє план ідеальної навчальної ситуації.



На першому етапі варто сконцентрувати методичні зусилля на створенні простору для так званого стану «розслабленої уваги» учасників. У такому стані учасники не відчувають загроз від простору довкола, достатньо познайомилися з групою, розуміють, що відбувається, та готові до відкритої роботи у форматі тренінгу. Ці передумови можуть видатися занадто банальними, але їх створення на практиці є складною та витратною за ресурсами працею. Тим не менше, інвестиції в групу саме на першому кроці відчутно виправдовуються на наступних етапах.

Після виконання завдань першого етапу можна переходити до другого – занурення учасників у комплексний досвід. Цей етап передбачає організацію навчальних ситуацій таким чином, щоб учасники працювали з декількома вимірами предмета навчання та задіяли такі форми, як засвоєння інформації, критичний аналіз і порівняння, практичну апробацію та формування ставлення. Створення комплексного досвіду вимагає від тренера хорошої інтуїції, значного запасу креативності та ґрунтовної методологічної бази. Лише після цього ми переходимо до фази активного оцінювання, коли учасники аналізують отриманий досвід на персональному рівні, приділяють час саморефлексії та інтегрують нове знання у свою картину світу, а також свою щоденну реальність. На цьому етапі тренер може організовувати як індивідуальну, так і групову форми роботи.

Які методи ми використовуємо та не використовуємо в нашій роботі?

Модель динамічного навчання ґрунтується на переконанні, що люди ефективніше засвоюють матеріал, якщо відчувають цілісне значення своїх знань та досвіду й мають змогу поділитися ними в комфортному середовищі. Крім того, ця модель включає 14 аксіом або принципів, усвідомлення яких допомагає краще організувати трьохфазну модель навчання. Серед цих принципів присутні такі важливі тези, як «навчання залежить від фізіології» або «доросла людина має бачити сенс у всьому, що робить». За бажання з цими засадами можна ознайомитися ближче, використовуючи першоджерело.

У рамках наших проєктів (наприклад, «Майстерня сільських ініціатив» чи «Майстерня громадської активності») основою навчальних процесів є наступні компоненти:

- комбінація різних способів і методів навчання (дискусії, симуляційні ігри, інтерактивні завдання, які допомагають навчатися із включенням розуму, почуттів, тіла, емоцій);
- рефлексія після кожного завдання – часто ця частина є важливішою за «основне» завдання, адже під час рефлексії аналізуємо власні відчуття та робимо висновки;
- перенесення на власне життя знань, здобутих під час навчання, – щоразу ми намагаємося проаналізувати, як здобуті знання чи досвід можемо перекласти на наше щоденне життя і конкретні дії;
- обмін відмінними поглядами, завдання на переконливу аргументацію, критичне мислення, сприйняття інших точок зору;
- розвиток і зміцнення потенціалу учасників через включення їх у процеси ухвалення рішень на тренінгу, можливість запропонувати власні ідеї та їх реалізацію, можливість спробувати власні сили в ролі фасилітатора.

Кожна з методик є інструментом для трансляції цінностей і змісту. В нашому розумінні методи в неформальній освіті не мають використовуватися тільки через те, що вони здаються привабливими або оригінальними. Добір методів і мета їх повинні бути зрозумілими для учасників та відповідати цінностям проекту та організації, що його реалізовує. Наприклад, авторки цього посібника не використовують жодних «секретних», непрозорих для учасників методів, заснованих на маніпуляції (наприклад, НЛП). За всіма нашими діями стоїть повага до прав людини, відмова від насильства і сприяння зміцненню миру.

Великий акцент ми робимо на навчанні ефективній комунікації, плідній співпраці в групі та отриманні соціальних навичок. При цьому ми свідомо намагаємося пропонувати прості методи, залишаючи якнайбільший простір для дій самим учасниками без нав'язування, що є істинним, а що – ні. Звичайно, інтерактивність методу і залучення різних рівнів змісту є важливими факторами. Не варто відгороджуватися від методів, які потребують включення емоцій, адже особиста емоційна залученість допомагає ефективному навчанню. При цьому через гетерогенність групи справа може доходити до конфліктів у стосунках чи конфліктів інтересів. У неформальній освіті конфлікт варто трактувати як потенціал до навчання через мирне і креативне його розв'язання. Конфлікт є не загрозою, а потенціалом до розвитку, навчання відшукувати рішення і поваги до інших.

**Чого вар-
тує «сер-
тифікат»
у нефор-
мальній
освіті?**

Відносини умовного «студента» та умовного «вчителя» в неформальній освіті є гнучкими та добровільними, при цьому результати навчання не оцінюються кимось зі сторони. Перевірку своїх досягнень у неформальній освіті може здійснити тільки сам учасник/-ця, а так звані «сертифікати» радше описують опрацьовані в рамках заходу теми, ніж

підтверджують реальне освоєння тих чи інших знань або навичок. Тому рекомендуємо критично ставитися до обіцянок «сертифікатів міжнародного зразка», адже за встановлення такого зразка мала б відповідати певна акредитаційна установа, якої для неформальної освіти ані в Україні, ані на європейському рівні наразі не існує.

Частково через це вже тривалий час існує проблема визнання отриманих у рамках неформальної освіти знань та навичок. В останні роки завдяки новим дослідженням на європейському рівні виникають та апробуються нові моделі вимірювання навчальних ефектів у неформальній освіті. Один із прикладів такого інструменту, який наразі використовується на європейському рівні, це сертифікат YouthPass⁴. При цьому ключовим елементом у таких моделях лишається самостійна оцінка здобутих знань, нових навичок і компетенцій.

4 <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/youthpass/>

Розуміння демократії та ролі освіти для демократії в наших проектах є близькими до концепції американського філософа, педагога і реформатора освіти Джона Дьюї, який жив на зламі дев'ятнадцятого і двадцятого століть. У книзі «Освіта і демократія» [8] Дьюї вказує на ключову роль освіти в навчанні громадянським принципам та наголошує, що демократія має суспільний характер. Відповідно до цього, прагнення активної участі в суспільстві має бути виховане в процесі освіти, ціллю якої є застосування демократичних принципів. Перешкоди та поділ суспільства гамують демократію, оскільки ускладнюють повне включення особистості в життя спільноти. Дьюї покладає великі надії на роль освіти у знищенні бар'єрів і вирівнюванні кінцевих шансів до повної участі у демократичних процесах.

У своїй педагогічній системі Дьюї спирався на інструменталізм. Цей підхід передував принципіві «learning by doing», який наразі є одним із основних у неформальній освіті. Принцип «навчання через дію» вказує на досвід як на основне джерело отримання знань через певні дії. Головною ціллю школи за Дьюї мало бути заохочення вроджених здібностей та зацікавленість. Дитина не брала участі в традиційних лекціях і концентрувалася не на предметах, а на проблемі, яку вона бачила в щоденному житті. Рішення проблеми призводить до здобуття нових знань і розвитку відкритого мислення. Головним завданням школи Дьюї вважав створення простору для пошуку проблем і їх розв'язання через практичний досвід. Таке розуміння моделі навчання є надзвичайно близьким до концепції неформальної освіти.

Дьюї проголошує ідею того, що цінності виховуються через щоденний досвід, і що завдяки освіті і вихованню, яке тяжіє до ідеалів демократії, можна виховувати особистості, а через це – і ціле суспільство. Школа має заохочувати до активності, креативного розв'язання проблем і розуміння організації суспільного життя.

Близьким до названого є також розуміння демократії у громадянській освіті, яке описує професор Герхард Гімельман [9]. Підхід Гімельмана розуміє демократію як:

- стиль влади (Herrschaftsform). Ця форма включає такі компоненти, як повага до прав людини і громадянина, визнання суверенності народу і повага до інституту права; контроль влади і поділ її на три незалежні гілки (судову, законодавчу і виконавчу); партійну систему та владу більшості з урахуванням прав меншості.

У контексті проектів неформальної громадянської освіти ця форма демократії може виражатися у демократичному стилі ухвалення рішення в групі, включенні учасників у всі процеси, турботі про прозорість завдань, повазі до прав груп-меншин у програмі.

- Суспільні форми (Gesellschaftsform). Демократія як форма суспільного життя не означає, що вона співвідноситься лише із системою влади і політики, але вона спрямована також на навчання «доброму співіснуванню» у суспільстві, частиною якого ми є.
- Суспільний плюралізм (кількість і різноманіття поглядів і дій у суспільній, політичній, релігійній сферах, багатство ініціатив, товариств тощо) і функціонування системи саморегуляції суспільних конфліктів, наприклад, спільне ухвалення рішень.
- Конструювання справедливої суспільної системи і сталого ринкового господарства (соціальна політика, екологія).
- Вільні і впливові медіа.
- Широке залучення громадян (громадянське суспільство).

Прикладом реалізації такого розуміння демократії у проектах неформальної громадянської освіти може бути заохочення громадської участі серед учасників і реалізація ними суспільних ініціатив, а також підтримка активної мережі громадян, залучених до зміцнення громадянського суспільства у своїй країні. Про цінності демократії як форми функціонування суспільства також можна окремо говорити на тренінгах.

- Стиль життя (Lebensform). Демократія як стиль життя може виявлятися у мирному розв'язанні конфліктів, уваги до різних точок зору, ненасильстві, але передовсім у навчанні всіх згаданих елементів через щоденний досвід і взаємодію з людьми.

У програмах неформальної громадянської освіти цей рівень демократії може реалізовуватися через навчання у групі, можливість отримати конкретний досвід, наприклад, через реалізацію власної ініціативи, не уникання ситуацій конфлікту, а навчання їх вирішенню.

У центрі концепції Гімельмана не когнітивний підхід до демократії і політики як до устрою держави, як це часто відбувається в традиційних трактуваннях суспільства. В цій концепції демократія представлена як процес навчання з дитинства, який веде до виховання принципів активної участі в суспільному житті та відповідальності. Демократія розуміється як стиль, якому людина навчається і яким живе.

Дьюї і Гімельман – не єдині теоретики демократії і освіти, розуміння яких вписується у місію і діяльність наших проектів з неформальної громадянської освіти молоді, однак ключові елементи згадано в їхніх працях.

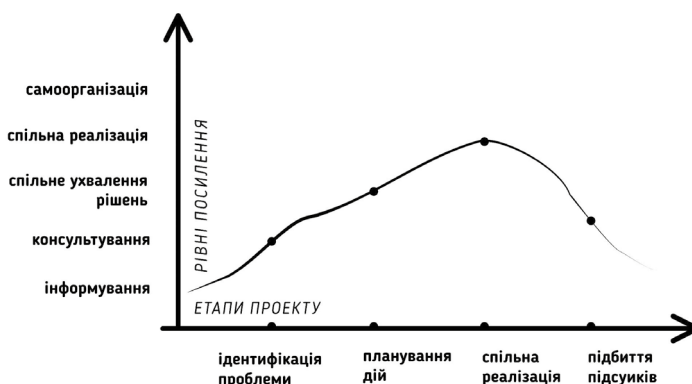
Однією з основних цілей будь-якого проекту неформальної громадянської освіти, ймовірно за все, буде зміцнення та підтримка учасників таким чином, аби вони були більш схильними до самостійних дій і спільного ухвалення рішень у своїх локальних спільнотах після закінчення проекту. Але що являє собою посилення (empowerment) і як ми розуміємо силу, владу та участь у неформальній громадянській освіті?

ПОСИЛЕННЯ (EMPOWERMENT) – це процес зміцнення суспільних, духовних, економічних і політичних здібностей як індивідуально, так і для цілої спільноти. Під посиленням також може матися на увазі заохочення людей до участі в процесах ухвалення рішень, а також уможливлення такої участі і впливу на світ довкола.

Можна виокремити чотири головні рівні посилення:

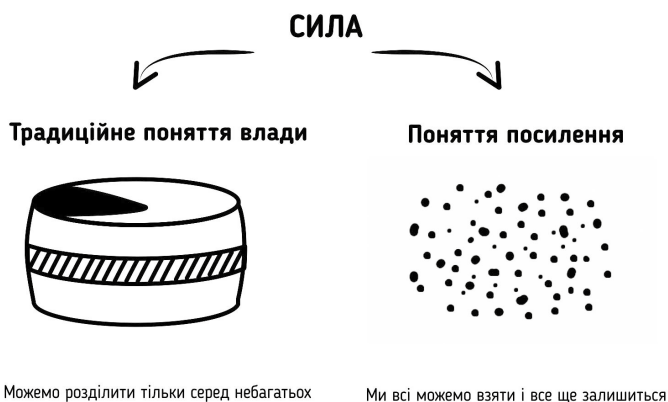
- організаційний – впровадження еластичних суспільних чи організаційних структур
(наприклад, акцент на роботі в команді, зміни в інституціях, які роблять можливим вплив на ухвалення рішень);
- педагогічний – натхнення розвитку особистості та її здібностей у будівництві стосунків;
- психологічний – інтеграція, переконання і заохочення до розвитку здібностей, що уможливають вплив;
- суспільний – розширення суспільних знань.

Посилення особистості чи спільноти може мати місце на різних рівнях проекту чи розвитку організації та мати різні форми. Нижче представимо приклад посилення особистості й заохочення до участі у різних етапах розвитку проекту, таких як: ідентифікація проблеми, планування дій, спільна реалізація, підбиття підсумків.



Згідно з цією моделлю, можна виокремити кілька рівнів посилення. На найнижчому рівні ми просто інформуємо про ініціативу чи проект. Більше передачі сили в руки особистості відбувається через консультування проекту, що закладає певну відкритість до нових ідей, але необов'язково їх беруть до уваги. Наступним кроком є запрошення до процесу ухвалення рішення, а відтак – спільна реалізація разом із особою. Фінальним кроком є повна передача проекту до рук особистості, яку «посилено», яка вже в змозі самостійно мобілізувати себе та інших до співпраці.

Поняття посилення безпосередньо пов'язане із поняттям сили та влади, яка може бути поділена без наслідків для того, хто нею ділиться. Розподіл влади, посилення здібностей і підвищення компетентності особистості призводять у кінцевому ефекті до зміцнення всього суспільства. Таке розуміння влади і сили відмінне від традиційного, де владу можна порівняти із тортом. Якщо ми ділимо його на шматочки і роздаємо, то з кожним разом його стає менше.

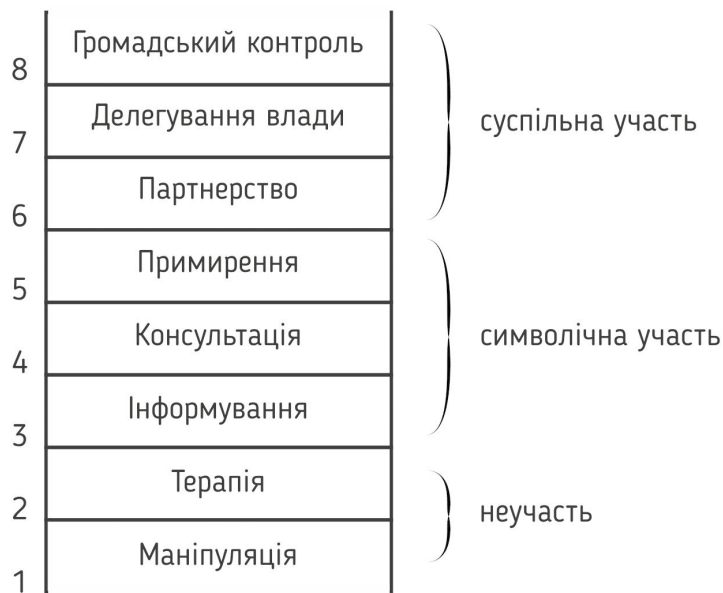


УЧАСТЬ, ПАРТИСИПАЦІЯ (PARTICIPATION) – означає різного роду механізми, які дозволяють людям виражати власну думку і мати вплив на ухвалення рішень у різних сферах (політичній, економічній, урядовій, суспільній) і на різних рівнях.

Шеррі Арнштейн (громадська активістка із Сан-Франциско) створила одну із найбільш відомих моделей суспільної участі [10], так звану драбину суспільної партисипації, яку описано нижче.

Відповідно до моделі Арнштейн на найнижчому рівні драбини є маніпуляція, чи використання неосвіченості або ж слабкості учасника з ціллю включення до якоїсь дії. Прикладом може бути обов'язкова участь працівників певної фірми в маніфесті, з ідеєю якого вони не згодні. Наступним щаблем є терапія, яка також не є методом включення учасника, оскільки має передовсім на меті лікування чи навчання чогось,

що вже сприймається за усталене. Інформування вважають кроком до суспільної участі, однак вказують на слабкість цього підходу, притаманну однобічному передаванню знань, без простору для зворотної інформації. Консультація, наприклад, суспільна консультація, анкетування, консультаційна сусідська зустріч також є кроком у бік справжньої участі, оскільки не є звичаєм, ритуалом, а їх висновок включається в процес ухвалення рішення. Як і у випадку консультації, під час примирення (англ. *placation*) громадяни мають можливість надати пораду під час рішень, однак ті особи, які реалізують владу мають можливість переглянути рішення зі своєї перспективи. Справжня суспільна участь починається на етапі партнерства, де сила є поділеною поміж великою кількістю учасників, рішення ухвалюється спільно, а відмінність думок рівноправних партнерів (наприклад, громадянина і влади) може дискутуватися, приміром, у процесі перемовин. Вище у драбині партисипації є делегування влади, де більшість голосів під час ухвалення рішення перебуває у руках громадян, як і відповідальність за ухвалене рішення. Повну участь уможливорює громадський контроль, за яким весь процес планування і керування перебуває в руках громадян [11].

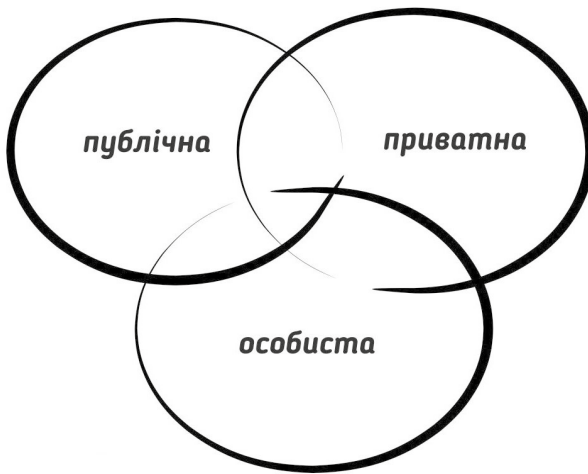


СИЛА, ВЛАДА (POWER) – це здатність впливати на інших. Аналізуючи джерела влади і сили, силу можна розуміти як перевагу насильства, знання, експертизи, харизми, ресурсів (гроші, їжа, власність), суспільного класу, авторитету, що виникає від влади (також делегованої), переконання, впливу на динаміку групи або релігію. Влада може мати різні рівні [12]:

- Влада над (чимось або кимось, контроль).
- Влада/сила до (чогось, до дій, до впровадження змін).
- Влада/сила з (кимось, натхнення людей, що виникає від взаємодії з людьми).
- Влада/сила в (окреслених рамках).

Можна також окреслити три типи сили:

- **публічна** – сила, влада в суспільстві, в рамках окресленої спільноти, наприклад, у просторі міста, в університеті;
- **приватна** – наприклад, серед друзів і родини;
- **особиста** – наприклад, внутрішня сила, сила волі.



Володіння силою і владою в одній зі згаданих сфер не гарантує сили в іншій.

Поняття посилення, сили і влади, а також суспільної участі є ключовими для неформальної громадянської освіти молоді, яка є простором до зміцнення здібностей, здобування нових компетенцій, потрібних для того, аби активно діяти в суспільстві і бути залученим до процесів ухвалення рішень. Неформальна громадянська освіта є також простором для поділу сил – знаннями, досвідом, компетенціями, різними поглядами. Завдяки поділу й обміну у програмі кожен вчиться – не тільки учасники й учасниці, а й фасилітатори, ментори, координатори тощо.

громадянська освіта є також простором для поділу сил – знаннями, досвідом, компетенціями, різними поглядами. Завдяки поділу й обміну у програмі кожен вчиться – не тільки учасники й учасниці, а й фасилітатори, ментори, координатори тощо.

МУЛЬТИПЛІКАТОР/-КА У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ

Неформальна освіта цілою низкою аспектів відрізняється від освіти формальної. Зокрема, у неформальній освіті не діє система ролей, характерна для формального сектора, а саме: «вчитель – учень» або «вихователь – вихованець». На відміну від таких чітких визначень, неформальна освіта оперує більш м'якими і, в певному сенсі, менш однозначними поняттями. Замість слів «учень» або «вихованець» використовується термін **учасник / учасниця** – той/та, хто бере участь в освітньому процесі. Тобто брати участь можна в різних ролях, незалежно від статусу. Учасники можуть бути за різних обставин учнями, учителями, незалежними експертами, дослідниками. А вчителів в дискурсі неформальної освіти замінюють мультиплікатори.

Хто такий **мультиплікатор** (від лат. *multiply* – помножений) у неформальній освіті? У нашому розумінні це людина, яка об'єднує кілька ролей одночасно і здатна брати на себе різні функції. Ми навмисно використовуємо термін мультиплікатор у цьому розділі, який лише узагальнено характеризує роль людини, що супроводжує учасників у неформальній освіті. Ролі, які відіграє людина, що працює в неформальній освіті, мають широкую палітру проявів. Останні залежать від освітніх цілей і форматів/методів для їх досягнення.

Завдання мультиплікатора в неформальній освіті – це створення умов для отримання специфічного досвіду, який сприяє набуттю нових компетенцій. Мультиплікатор також допомагає аналізувати цей досвід на індивідуальному та суспільному рівні. У свою чергу важливо пам'ятати, що результати навчання залежать, насамперед, від вкладу учасників і, меншою мірою, – від знань мультиплікатора. Функція мультиплікатора полягає в тому, щоб бути гнучким, орієнтуватися на процес і постійно змінювати перспективи для досягнення бажаного результату.

Для того, щоб розібратися в ролі мультиплікатора в неформальній освіті, пропонуємо спочатку з'ясувати, які форми навчання можуть використовуватися, і які освітні цілі можуть переслідуватися. Перелічимо можливі варіанти форм неформальної освіти:

- **майстерні, тренінги, семінари;**
- **проектна робота;**
- **навчання он-лайн;**
- **молодіжні обміни;**
- **тематичні клуби/зустрічі.**

Освітні цілі насамперед залежать від запиту учасників та їхніх очікувань. Вони можуть включати такі аспекти, як занурення і дослідження теми або середовища з різних перспектив, усвідомлення проблеми на

особистому і соціальному рівні, усвідомлення сутності будь-яких процесів у суспільстві, вироблення певних навичок, отримання конкретних знань, отримання безпосереднього практичного досвіду, рефлексія попереднього досвіду, самопізнання, обмін досвідом тощо. Залежно від цілей і методів мультиплікатор у неформальній освіті може виконувати наступні ролі [13]:

ФАСИЛИТАТОР (від лат. *facilitat* – сприяти, полегшувати)

– це людина, відповідальна за групову комунікацію, цілі і зміст зустрічі. Фасилітатор сприяє комфортній атмосфері і плідності контенту, підтримує позитивну групову динаміку для досягнення цієї мети в процесі дискусії. Його завдання – стимулювати обмін інформацією всередині групи, допомагати процесу групового обговорення, спрямовувати цей процес у потрібне русло.

МОДЕРАТОР (від лат. *moderatio* – контролювати, регулювати)

– людина, яка контролює хід дискусії або дебатів, забезпечує дотримання регламенту і правил дискусії.

ЕКСПЕРТ (від англ. *expert* – досвідчений, кваліфікований, вправний; майстер, знавець, фахівець)

– людина, що володіє вузькоспеціалізованими знаннями та запрошена для отримання кваліфікованого висновку або суджень з аналізованої теми.

МЕНТОР (від англ. *mentor* – наставник, керівник, вихователь)

– людина, що володіє практичним досвідом і передає свої знання з метою розвитку учасника. Ментор – структура, що підтримує. Його основне завдання спрямовувати та надихати учасника, але не давати готових рішень.

КОУЧ (від англ. *coach* – інструктор, репетитор)

– людина, яка не дає порад і прямих рекомендацій, а шукає рішення спільно з учасником. Коуч не обов'язково має необхідний досвід у темі, не зобов'язаний володіти експертними знаннями. Взаємодія передбачає досягнення певної мети, нових, позитивно сформульованих результатів, за рахунок обговорень, питань і створення планів дій.

ТРЕНЕР (від англ. *train* – навчати, тренувати, готувати, привчати)

– людина, в зоні відповідальності якої є тренування певних навичок учасників, розвиток нових умінь. Його основне завдання – сформувати нові патерни поведінки, способу мислення тощо, створити умови для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення проблем.

Процес вибору необхідної ролі складно чітко запланувати, додатково це ускладнюється тим, що межі між певними ролями досить розмиті. Професіоналізм мультиплікатора якраз і полягає в ефективному переключенні і виборі у відповідний момент часу необхідної ролі. Для цього потрібно володіти загальною картиною освітнього процесу, враховуючи очікування самих учасників і цілі неформальної освітньої програми. На практиці мультиплікатори в сфері неформальної освіти часто поперемінно відіграють кілька з описаних ролей. Робота в такому випадку базується на принципах так званого навчання «рівний рівному» (peer-to-peer education), де дистанція між мультиплікатором та учасником стає мінімальною, та де кожний учасник процесу є індивідуально відповідальним за процес навчання, озвучування своїх потреб і зацікавлень у групі.

Загалом, принципово важливим є те, що не зважаючи на поточну роль мультиплікатора, його роль у процесі навчання є симетричною до ролі учасника. Іншими словами, позиціонування тренера на вищому щаблі в системі ієрархії майже відсутнє. І це логічно, адже головна ціль тренера полягає не в передачі знань, а в створенні і підтримці умов, які сприяють оптимізації процесу навчання, а це може бути можливим лише за максимальної взаємної довіри та рівності між тренером і учасником.

Крім того, такі довіра та рівноправ'я є необхідними передумовами досягнення в рамках тренінгу однієї з найважливіших цілей, а саме – індивідуальних відкриттів. Відкриття, які відбуваються в процесі взаємодії кожного учасника з групою на вище згаданих трьох рівнях (когнітивному, афективному та практичному) є дуже важливим елементом неформальної освіти. Ці відкриття можуть бути пов'язані як зі спостереженнями за собою та іншими учасниками, так і з аналізом власних дій або, навпаки, бездіяльності. Такі відкриття формуються, як правило, в дискусіях, в яких перетинаються різні ціннісні орієнтації та різні розуміння одного феномена (саме тому дискусії та рефлексія в пленумі після проведення практичних вправ є такими важливими і не мають виконуватися виключно формально та занадто стисло). Такі відкриття також можуть стати осейними усвідомленнями для учасника, коли той бачить, що його глибокі переконання не працюють на практиці.

Але є одна умова для того, щоб такі відкриття траплялися, – необхідна мінімальна відкритість учасника щонайменше до гіпотетичної відмови від власної позиції. Якщо вона є, то неформальна освіта дає можливість пошуку, відкриттів, помилок і переосмислення власної позиції на основі особистого досвіду та аналізу того, що сталося в безпечних умовах навчального простору. Якщо її (ще) немає, то часто найбільше, що може зробити тренер, – це, за можливості, сенсibilізувати такого учасника, але не вести його в тому напрямку, в якому той (ще) не готовий або не хоче йти.

Розділ 2.

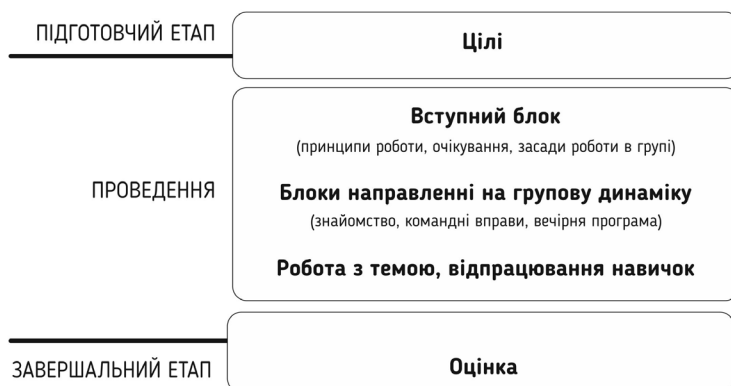
ПРАКТИЧНИЙ

Ми розглянули основні принципи та підходи неформальної громадянської освіти. Тепер пропонуємо перейти до практичного рівня і розглянути у яких формах може відбуватися неформальна освіта. Зокрема, детальніше зупинитися на тому, чим є майстерня або тренінг у нашому розумінні.

Майстерня або тренінг (рідше семінар) у неформальній освіті

– це унікальний освітній простір, у якому відбувається структурована і цілеспрямована взаємодія учасників з метою набуття нових знань, розвитку соціальних та особистісних компетенцій, формування або переосмислення власної позиції з певного питання. Майстерня як структура забезпечує взаємозв'язок елементів і утворює з деталей комплексний освітній процес. Група учасників завжди відображає суспільство в мініатюрі, яке працює за законами і механізмами реального соціуму, але є спрощеним варіантом цієї спільноти. Саме це допомагає побачити дію запущених механізмів і правил, прийнятих у цій спільноті. Мета тренінгового процесу – концентрація уваги на переживаннях і досвіді учасників, а не на компетентності мультиплікатора. Учасники навчаються, насамперед, завдяки своїй активній роботі, багато що дізнаються один від одного. Завдяки синергії, група допомагає кожному учаснику та учасниці стати по закінченню навчання більш компетентними, ніж на початку.

Узагальнену структуру майстерні можна подати у наступному вигляді:



На підготовчому етапі може відбуватися з'ясування взаємних очікувань мультиплікаторів та організаторів; попередній збір очікувань та потреб від учасників; планування програми заходу; підготовка місця проведення. Постановка цілей майстерні (маємо на увазі як стратегічні, так і цілі для кожного окремого блоку) також має відбутися на підготовчому етапі. Проте під час проведення заходу, з'ясувавши актуальні очікування учасників, може з'явитися потреба переглянути заплановані раніше цілі.

У вступному блоці важливо ознайомити учасників із принципами та підходами неформальної освіти, актуалізувати очікування, за потреби сформулювати засади роботи в даній групі.

Важливими є блоки направлені на групову динаміку. Перш за все – знайомство, вправи на побудову довіри в групі, командну роботу. Також до цього блоку можна долучити вечірню програму, яка може сприяти ближчому знайомству та інтеграції учасників, що також сприяє навчальній атмосфері у групі.

Основний час майстерні займають блоки присвячені роботі з темою, змістом та відпрацюванню навичок. Оцінювання відбувається у декілька етапів, після кожного великого блоку або в кінці дня, а також комплексна оцінка в кінці заходу. На завершальному етапі відбувається оцінювання та фідбек у команді тренерів, оформлення звітної документації.

Елементи майстерні не обов'язково мають відбуватися у заданій послідовності. Вони можуть повторюватися або об'єднуватися. Наприклад, вправа на заглиблення в тему поєднуватися з командотворенням. Незважаючи на наявність структури, майстерня – це не однозначна прописана програма, яку треба «відчитати», а процес, який залишається гнучким, відкритим до змін. І відповідно потребує від мультиплікаторів не лише знань методології проведення тренінгів, а і готовності орієнтуватися на процес.

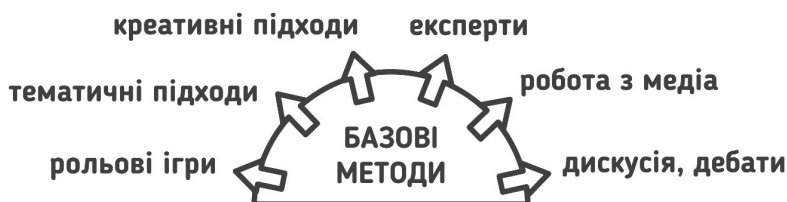
Методи

Неформальна освіта відрізняється розмаїттям методів, які можуть використовуватися у різних навчальних ситуаціях. Тому досить природним процесом під час тривалих тренінгових сесій є використання різних форм роботи.

Звичайно, наразі не існує (і не може існувати) єдиної класифікації чи єдиного реєстру методів неформальної освіти. Але натомість ми хочемо запропонувати власну класифікацію, яка, можливо, стане для когось з читачів орієнтиром в океані найрізноманітніших методик. У рамках цієї класифікації ми дивимось на тренінг як на квітку, а на методи – як на серцевину та пелюстки цієї «квітки» [14].

Серцевиною квітки є так звані базові методи, тобто такі методи, без

яких не обходиться жоден тренінг. До таких методів належать: презентація, «мозковий штурм», вправи на знайомство та командотворення, а також рухавки або так звані енерджайзери. У скарбничці методик ви знайдете конкретні приклади цих методик. До базових форм роботи можна віднести: роботу із всією групою, в міні групах та індивідуально. Звертаємо також увагу тренерів-початківців на те, що базові методи не випадково зображені всередині квітки. На перший погляд, ці методи можуть здаватися досить простими, хоча насправді кожен із них має свою технологію та специфіку.



Крім базових методів, існує ціла низка інших методів, які ми символічно зобразили на «пелюстках», адже вони є гарним доповненням та покращенням тренінгу, але не є передумовою для існування тренінгу. Тому рекомендуємо тренерам-початківцям уважно ознайомитися з усіма групами методів нижче, але на першому етапі все-таки обмежитися однією-двома «пелюстками». А з часом вже можна (і треба) поступово розширювати свій тренерський діапазон та додавати до своєї квітки все більше пелюсток.

Отже, до додаткових «пелюсток» належать такі групи методів:

- **РОЛЬОВІ ІГРИ** (можуть мати різні цілі, оформлення та тривалість) та ділові ігри (методи імітації ухвалення рішень групою в ситуаціях конфлікту або невизначеності);
- **ТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ** – це методи, розроблені спеціально під конкретну тему тренінгу. Як правило, такі методи є авторськими, але можуть легко адаптуватися та змінюватися залежно від потреб конкретної групи. Дуже багато таких тематичних методів описано в цьому посібнику в рамках прикладів готових тренінгів по модулях;
- **РОБОТА З МУЛЬТИМЕДІА** – це методи, пов'язані з залученням до роботи з учасниками комп'ютерних інтерактивних ігор чи тестів, або з переглядом тематичних відеороликів та фільмів;
- **ДИСКУСІЙНІ МЕТОДИ** (обговорення, дебати, обговорення за принципом каруселі чи акваріуму) – це методи, які передбачають

вільний обмін думками учасників групи стосовно певної теми. При організації дискусії також треба брати до уваги, що тренер у цьому методі перетворюється на модератора та має особливі функції;

- **РОБОТА З ЕКСПЕРТАМИ, ЗАЛУЧЕННЯ ЕКСПЕРТІВ** – як вже зазначалося вище, тренер може бути не стовідсотковим експертом у темі тренінгу. В цьому випадку для поглиблення теми в певні моменти тренінгу рекомендується залучати експерта, який має низку унікального та цікавого учасникам досвіду. Як і у випадку роботи з мультимедіа, залучення експерта має бути додатково оформлене в повноцінний метод (наприклад, спільною підготовкою групою питань до експерта заздалегідь чи глибоким зворотнім зв'язком із тренером після розмови з експертом). Робота з експертами потребує додаткового часу та зусиль тренера, адже тренер має детально проінструктувати експерта про зміст тренінгу, його учасників та точну роль самого експерта. Як правило, ці зусилля виправдовуються – тренер і експерт представляють собою потенційно дуже вдалий симбіоз, адже експерт має унікальні глибокі знання з теми, а тренер вміє правильно з методичної точки зору подати їх учасникам, щоб вони були зрозумілими та цікавими;
- **КРЕАТИВНІ МЕТОДИКИ**, які також включають театральні методики (форум-театр, театр образів) і всілякі креативні вправи;
- **МАЙСТЕР-КЛАСИ** (демонстрація і навчання учасників певному унікальному вмінню або навичці) та воркшопи – майстерні, під час яких учасники отримують досвід або знання самостійно.

Звичайно, це не вичерпний список усіх можливих методик. Наприклад, доволі популярні сьогодні також *openspace*, *світове кафе*, інші методики інноваційного та конференційного типу. Їх тренер може використовувати з метою створення умов, за яких великі групи учасників (від 25 до 150 людей) могли обмінятися думками з певної теми та спільно створити новий продукт за цією темою (стратегії, нові проектні ідеї, вказівки на майбутнє тощо). В цьому посібнику ми не ставимо собі за ціль висвітлити всі види методик, а надаємо інформацію про найбільш розповсюджені з них, які можуть знадобитися тренерам-початківцям на перших етапах їх тренерської діяльності.

**За чим не-
обхідно
слідкува-
ти під час
проведення
тренінгу**

Проведення майстерні/тренінгу – комплексний процес, який потребує від тренерів уваги до багатьох аспектів. Спершу може бути складно та незрозуміло, як можна тримати в полі зору стільки дрібниць. Проте для створення якісного продукту, цими дрібницями не можна нехтувати. Якщо говорити про сам процес проведення тренінгу, то можна виділити наступні аспекти, які потрібно контролювати:

- *Задоволення базових потреб учасників (наявність води, свіже повітря тощо).*
- *Логістика і таймінг (навігація до місця занять; чіткий розклад із зазначенням початку роботи, перерв та вільного часу).*
- *Реалізація цілей заходу (якщо поставлені цілі тренінгу не відповідають очікуванням та потребам учасників – є сенс їх переглянути).*
- *Відповідність програми, інформаційного та методичного наповнення потребам учасників.*
- *Групова динаміка (як група себе почуває, чи є явні лідери та аутсайтери, чи всі задоволенні роботою в групі, чи немає конфронтації з тренером/тренерською командою).*
- *Власне самопочуття та реалізація тренерських навчальних цілей.*
- *Співпраця у тренерській команді (атмосфера довіри, почуття рівної відповідальності).*
- *Навчальний простір (оформлення приміщення, музика під час перерв тощо).*

Таким чином, створення та проведення якісного тренінгу, потребує значних часових та енергетичних ресурсів. Проте нагородою є магія, коли створена програма, потенціал групи, віддача тренерів резонують і всі можуть покайфувати від процесу навчання.

НАПРЯМКИ РОБОТИ В НЕФОРМАЛЬНІЙ ГРОМАДЯНСЬКІЙ ОСВІТІ

Неформальна громадянська освіта охоплює багато різних тем та аспектів суспільного життя, як-от: права людини, толерантність, гендерна рівність, демократія, добросусідство та багато інших. У нашому посібнику ми хочемо зупинитися на менш досліджених темах, які, на нашу думку, мають великий потенціал та простір для застосування інноваційних підходів. Деякі з них вже опрацьовуються багато років поспіль, а деякі ми тільки починаємо досліджувати та розробляти методологію. Кожен з напрямів може бути випрацьований в окремий тренерський посібник, що ми і плануємо зробити в майбутньому. А наразі представляємо наше бачення та ідеї, як можна працювати з даними тематичними напрямками та підходами в полі громадської освіти.

БАГАТОКУЛЬТУРНІСТЬ – МІЖКУЛЬТУРНІСТЬ – ТРАНСКУЛЬТУРНІСТЬ

Один із наших проєктів – «Майстерня громадської активності» – є, з одного боку, прикладом міжнародного простору, з іншого боку – міжкультурність і транскультурність є тим, до чого ми прагнемо. Міжнародні зустрічі «Майстерні громадської активності», як і низки інших міжнародних програм неформальної освіти, віддзеркалюють процеси, які відбуваються в наших суспільствах: утворення мозаїки народів, культур, релігій, зустріч дуже різноманітних особистостей, поглядів, думок. Учасники/-ці міжнародної програми неформальної освіти привносять до проєкту велику кількість різних культурних контекстів, різноманіття вірувань і поглядів. Усі вони є цінністю і багатством програми. Окрім поваги і поцінювання особистостей, програма ставить собі за мету роботу з різноманіттям.

Чим є багатокультурність, міжкультурність і транскультурність?

Багатокультурність, або перебування в суспільстві в гармонії різних між собою етнічних чи культурних груп, де учасники співіснують і посилаються до відмінних звичаїв, релігій, ідеологій тощо. Поняття «багатокультурності» не виключає ізолювання культур у суспільстві і тому може призводити до конфліктів і фрагментаризації суспільства, або розпаду, розділення суспільних груп. Типовими багатокультурними суспільствами є США, Канада, а в Європі найбільше Німеччина, Франція, Великобританія [15].

Міжкультурність передбачає активний підхід, діалог, що приводить до зближення, пізнання, обміну, тим самим – запобігання конфліктам на культурному фоні. Вона спонукає до активного пізнання відмінних культур, поглядів, перспектив і спілкування з ними, оскільки

завдяки цьому збагачуємося особистісно, краще пізнаємо себе, власні ідентичності, а водночас вчимося поваги до інших. У міжкультурному підході разом з тим зберігається індивідуальність. Міжкультурність передбачає рівність культур – не існує будь-якої ієрархії між ними, а оцінювати їх можна спираючись на індивідуальні цінності.

У відповідь на незадоволення концепцією міжкультурності і багатокультурності народилося поняття **транскультурності**, яке окреслює взаємодію між культурами передовсім із перспективи їх змішування, взаємопроникнення, перетину, уподібнення одна до одної, а також браку однорідності й унікальності. В транскультурному підході роблять акцент на тому, що особистості мають більше, ніж один культурний фон, і їхня культурна ідентичність є надзвичайно складною [16].

Мова про різноманіття і різнорідність на практиці є важливим елементом роботи в будь-якому міжнародному проекті з неформальної освіти. Адже саме на міжнародних воркшопах та тренінгах учасники мають можливість задуматися про власні ідентичності, пізнання різного розуміння багатьох понять.

Чим є **різноманітність**? Вона окреслює факт існування на світі багатьох поглядів, потреб, вірувань, підходів. Її оцінка включає прийняття соціального плюралізму та рівного ставлення. Вона може мати суспільний вимір (вікову чи етнічну різницю); інформаційний (знання, рівень освіти, досвід, володіння) або вимір різноманітних цінностей (індивідуальна особистість, підхід до різних питань) [17].

Рівне ставлення – це недискримінація у будь-який спосіб, як безпосередньо, так і опосередковано, приміром, через стать, вік, неповносправність, стан здоров'я, расу, національність, етнічне походження, релігію, віру, атеїзм, політичні переконання, професійну приналежність, психосексуальну орієнтацію, статеву ідентичність, сімейний статус, стиль життя, форму, обсяг і умови зайнятості, інші види співробітництва та інші умови, за якими можна зазнати впливу дискримінаційної поведінки.

Робота з різноманіттям є свідомою дією організації, яка означає увагу до відмінностей між людьми в організації (і поза нею) і свідому розробку стратегій, політики та програм, які створюють атмосферу поваги і використання цих відмінностей на користь організації. Метою роботи з різноманіттям є створення такого простору, у якому кожна особистість відчуває повагу до себе, завдяки якій вона може повною мірою реалізувати свій потенціал, що призводить до успіху всієї організації.

МУЛЬТИЛІНГВАЛЬНІСТЬ

Останнім часом все частіше обговорюються проблеми багатомовної освіти, підтверджується актуальність і прогресивність цієї технології. Розширення

можливостей неформальної освіти, залучення нових країн і регіонів, з одного боку, підвищує якість і забезпечує різноманіття, яке формує розвиваюче середовище для кожного учасника, а з іншого боку, призводить до необхідності перегляду вже існуючих форм і методів роботи. Особлива увага приділяється створенню умов для розвитку творчого особистісного потенціалу молоді та розширенню можливостей неформальної освіти, зокрема і в полікультурному середовищі, яке можливе на мультилінгвальній основі. Ця необхідність підтверджується участю тренерів, що не володіють регіональною мовою, змішаним складом учасників у транскордонних програмах, недостатнім знанням іноземних мов в учасників освітніх заходів. Це вимагає більш гнучкого підходу до роботи з групою, щоб зберегти і динаміку роботи, і глибинне опрацювання змісту. Разом із тим, існує необхідність мотивування учасників до вивчення іноземних мов, орієнтування в багатомовному просторі.

Мультилінгвальність ми визначаємо як інструмент роботи в полікультурній, багатомовній групі. У чому ж полягають основні особливості, які роблять мультилінгвальний захід «незабутнім і неповторним»?

Мультилінгвальні тренінги дають можливість обміну та участі різних соціальних груп, а в певних випадках навіть розширюють географію потенційних учасників. Найчастіше це підвищує привабливість тренінгу в очах учасників, адже існує потреба не лише в обговоренні значущої теми, а й у спілкуванні з людьми, які говорять іншою мовою і належать до іншої культури. Прагнення розвивати в собі міжкультурні компетенції дуже актуальні, іноді це є значною частиною мотивації до участі в міжнародних тренінгах.

Важливо, що мовне різноманіття дає побачити демократію в дії – меншість і більшість, цінності різних груп, толерантність щодо інших. Саме це і є одним із завдань неформальної громадянської освіти.

Чому ми робимо мультилінгвальні тренінги?

- Синтезуючи накопичений досвід роботи в мультилінгвальних групах, можна виокремити низку переваг, які визначають сутність і показують цінність таких майстерень.
- Сприяють розвитку гнучкості учасників і дають більше соціальних компетенцій. Як правило, в такому середовищі ми докладаємо більше зусиль і цілеспрямовано прагнемо розуміти інших людей і бути зрозумілими для них.
- Підтримують різноманіття (мовне, а як наслідок, – і культурне). Надзвичайно важливо, коли учасники усвідомлюють, як багато різних мов і діалектів вони знають, і що їм є чого повчитися один в одного.
- Усвідомлення неповторності кожної людини стимулює ще більшу повагу та неформальне спілкування поза рамками тренінгу.
- У процесі роботи рано чи пізно підвищується рівень сенсibilізації до інших мов.

- Різне бачення однієї і тієї ж теми з огляду на регіональні особливості.
- Учасники потрапляють в не зовсім комфортні умови для спілкування. Якщо є потреба розуміти всіх і обходитися без перекладу, зростає мотивація до вивчення мови.
- На мультилінгвальних майстернях є можливість отримати практику перекладу, спілкуватися з мінімальними знаннями мови або почати вивчати іншу мову.

З усіма своїми позитивними властивостями мовне різноманіття може створювати і додаткові труднощі при роботі з групою, на які тренерська команда повинна звертати особливу увагу при підготовці та проведенні мультилінгвальних заходів.

Чому для нас важливо працювати мультилінгвально?

- Для нас є цінністю надавати учасникам можливість виражати себе зручною для них мовою без обмежень через (не)знання іноземних мов.
- Ми розуміємо мультилінгвальність як елемент міжкультурної освіти, а також як інструмент підвищення обізнаності учасників з міжкультурних питань та різноманіття. Ми віримо, що через мови можна глибше зрозуміти національну культуру, а через роботу зі спорідненими мовами – побачити спільне в регіоні, в якому ми працюємо.
- З певної перспективи, робота дуже спорідненими мовами та намагання зрозуміти один одного є більш природним шляхом комунікації, ніж використання третьої мови-посередника, чужої для всіх сторін.
- Через мови ми прагнемо мотивувати учасників розвивати відчуття толерантності, навички справедливого діалогу, вміння слухати один одного, а також навички пошуку порозуміння з використанням різних стратегій.
- Через експліцитну різноманітність мов ми мотивуємо учасників до пізнання нового та активуємо їхню природну цікавість.

РОБОТА З ІСТОРІЄЮ

У ході проведення тренінгів, присвячених громадянській освіті, учасники з різних регіонів України неодноразово помічали, що неймовірно багато отримують від персонального обміну та рефлексії щодо різних сторінок історії. Це стало однією з передумов виникнення програми «Студії живої історії», мета якої шляхом неформальної освіти та відкритого діалогу знизити конфліктний потенціал українського суспільства, який, зокрема, базується на протиріччях в історичних конструктах.

Робота з історією у сфері неформальної освіти – виклик як для фасилітаторів навчального процесу, так і для тих, хто навчається. Адже дуже важко витримати баланс між науковим підходом та підходом, в центрі якого є людина.

Історія, як наука, вивчає минуле людства, покладаючись на матеріальні та письмові свідчення історичних подій. Частіше за все історія вивчається як перелік дат та важливих подій, які складаються в хронологію та розповідають про минуле окремої країни, міста, людини. Але трактування одних і тих самих подій, ролі історичних постатей можуть бути різними та по-різному пояснюватися як в наукових записах, так і у рефлексіях окремих людей.

Минуле – дуже тонка матерія, тому надзвичайно важливо обачно ставитись до його пізнання та трактування. Історія, яка відбулась і не була осмисленою і відрефлексованою, може мати величезний вплив на сьогодення. Тому важливо створювати безпечний простір для об'єктивного, чесного та різнобічного пізнання та розуміння історії, історії з перспектив різних людей. Критичне мислення життєво необхідна компетенція для тих, хто працює з історичним матеріалом, оскільки кожного разу потрібно перевіряти достовірність та походження джерела.

У вивченні історії через неформальну освіту ми керуємось наступними засадами:

1. Подолання минулого можливий і в дечому необхідний крок для тих спільнот, які хочуть рухатись вперед, вільними від тягаря історії. Подолання означає, що минуле ми не забуваємо чи стираємо з пам'яті, а осмислюємо та рефлексуємо. І приймаємо рішення, що робити з цим історичним спадком.
2. Кожна людина є носієм унікального життєвого досвіду і має право на шанобливе до нього ставлення. Історичні знання, отримані в результаті персонального досвіду учасника чи свідка минулого, майже завжди несуть суб'єктивний характер і не можуть претендувати на істину. Проте персональна усна історія є важливим джерелом історичних знань, хоча й потребує критичного аналізу. Саме з персональною історією, ми пріоритетно працюємо в нашій програмі.
3. Ми прагнемо до деміфологізації та деконструкції історії, сприяємо відвертому діалогу про історію та пошуку історичної істини. В сучасному інформаційному потоці дуже важко відділити факти від їхньої інтерпретації, проте це можливо. Саме тому ми створюємо умови для критичного переосмислення історії.
4. Вміння слухати та чути один одного, бути відкритими до існування іншої точки зору та досвіду, а також критичне мислення є важливими інструментами для запобігання маніпуляцій з минулим.

Ми не претендуємо на категоричну правильність цих принципів, але для нас це важливі передумови досягнення навчальних цілей в процесі неформального вивчення історії. Мета та цілі цього процесу можуть змінюватися відповідно до побажань учасників кожного заходу, але отримання нового знання у даному випадку не є самоціллю.

Розвиваючи в учасників активну зацікавленість історією, а також такі компетенції, як критичне мислення, відкритість до різноманіття, вміння аналізувати ми прагнемо:

1. Зменшити конфліктний потенціал в суспільстві. Дуже багато сучасних конфліктів та протиріч у суспільстві беруть свій початок з минулого. Тому важливо сприяти максимально ретельному вивченню минулого, щоби не було місця здогадкам та маніпуляціям, а ми могли опиратись лише строго на факти. Важливо постійно давати оцінку минулому і з появою нових, раніше невідомих, фактів не цуратись переглядати власні уявлення про минуле.
2. Запобігти маніпуляціям з минулим. Досить часто історичні теми використовуються в своїх цілях політиками, які намагаються маніпулювати суспільною думкою. Ми проти такої практики. В неформальній освіті ми намагаємось ставити в центрі дослідження досвід людини, її особисті переживання та рефлексії. Такі категорії понять, як «герої», «справедливість», «правда» розглядаються в контексті людини, а не усталеної суспільної думки.
3. Навчитись приймати історію цілісно, приймати минуле з усім його спектром як радісних, так і ганебних сторінок. Для нас важливим є рівноцінне представлення в історії як «світлих» так і «темних» сторінок, тому що вони мають однаково великий вплив на можливе майбутнє. Адже тільки маючи цілісну картину, без приховування правди, є шанс пізнати минуле, зрозуміти сьогодення та побудувати майбутнє.

Практично досягнення цілей відбувається за рахунок методів, які:

- допомагають зробити загальний огляд на минуле, базуючись на знаннях, які є в групі;
- допускають можливість залучити зовнішні експертні знання;
- дозволяють сформувати атмосферу довіри в групі для більш глибокої рефлексії над персональною історією;
- створюють безпечний простір для відвертого діалогу та взаєморозуміння;
- сприяють розумінню та сприйняттю існування різного досвіду та точок зору;
- сприяють формуванню критичного історичного мислення.

ТВОРЧИСТЬ ТА КУЛЬТУРА

Сучасне мистецтво і громадянське суспільство в Україні довгий час жили паралельними життями, близькими одне до одного

за змістом, але різним за формою та підходами. Проте теперішня ситуація показує необхідність наявності акторів громадянського суспільства з альтернативними способами вираження їх громадянської позиції, поширенням правдивої та об'єктивної критичної інформації про актуальні події. Мирні протести та акції в світі є на сьогодні більш актуальним шляхом примирення, демократизації та вирішення конфліктів у громадянському суспільстві. Більш того, підходи, які використовуються у сучасному мистецтві, часто можуть замінити агресивні дії, зберігаючи при цьому свій емоційний вплив і контекст, а також запобігти використанню агресії у відповідь.

Під час своєї практичної діяльності нас зацікавило: як виміряти результат впливу культурних ініціатив на розвиток громади? З часом ми зупинились на тому, що культурні ініціативи самі ж і несуть багато опосередкованих змістів, які впливають на суспільство з різних боків. Культура – це філософська категорія, яка охоплює багато аспектів життя суспільства та базується на його історії та традиціях, які склалися. Дуже близьким до нашого розуміння культури є визначення Валентина Ткача, яке він описав у статті «Що таке культура» [18]: «Культура – це бажання жити. Жити гарно, на користь собі і людям. Культура – це простір навколо людини, який допомагає їй змістовно існувати, який має бути їй на втіху».

То ж у процесі навчання, де ми концентруємось на культурі та творчості, ми сприяємо конкретизації відповідей на питання: «Що мене цікавить? Що я особисто хочу додати/змінити в своєму просторі, щоб він був більш змістовніший для мене? Яку користь я хочу принести людям? Який особистий творчий потенціал я хочу вивільнити/реалізувати?» На перетині цих питань учасники формують свої візії щодо культурних інтервенцій та особистого навчання/розвитку.

У роботі з творчістю та культурою нашим завданням є формування платформи, на якій би розвивалась дискусія щодо сучасної та традиційної культури, їх проявів та перетинів; способів розширення ідей цих дискусій шляхом донесення до ширших кіл. Багато уваги приділяємо розвитку креативності; сприянню обміну між учасниками, завдяки якому будуть знайдені більш ефективні методи впливу культури на громадське життя.

Як це може виглядати на практиці та які методи використовуються (ідеї базуються на відгуках учасників наших програм, а також результатів роботи міжнародного тренерського кластеру «Творчість та культура» Колегіуму ім. Теодора Хойса):

1. Організована свобода. Під час роботи для груп важливо мати вільний простір, в якому вони можуть задовольнити потреби в спілку-

ванні та обміні. Але в той самий час є потреба в чіткому розумінні, що цей простір є частиною структури навчального процесу, яка служить конкретним цілям.

2. Діалог з містом/місцевістю. Під час виїзних майстерень дуже позитивні відгуки та продуктивний навчальний ефект має діалог з містом/місцевістю, де проводиться захід. Завдання зробити культурні інтервенції в конкретному місці за обмежений час дає змогу на практиці застосувати свої навички креативності, пошуку ресурсів, аналізу потреб, комунікації з людьми.
3. Потреба бачити/вчитися на досвіді інших. Є великий запит спілкуватися з людьми, які мають ефективні інструменти втілення культурних ініціатив. Запрошення цікавих гостей допоможе задовольнити потреби в «експертних» знаннях.
4. Використовувати альтернативні або контрастні локації для проведення навчальних заходів: мистецькі поселення в селах, фестивалі, творчі урбаністичні зони, тощо...
5. Експериментувати з розкладом навчання.

По завершенню пілотного року креативного компоненту програми окремої уваги набула дискусія про хаос-менеджмент як форму організації навчального процесу, адже:

- *не для всіх учасників навчального процесу складання структури є оптимальним варіантом. Усе більше і більше людей, а особливо творчі люди, керуються не чітким планом, а імпульсом, натхненням, «правильним часом» зробити щось;*
- *навіть дуже детально розплановані навчальні програми (для умов неформальної освіти) та проекти є динамічними та змінюються відповідно до потреб, які виникають у задіяних осіб, а також відповідно до змін глобального та локального характеру.*

Теорія хаосу почала активно розвиватись у другій половині 20-го століття та прикула до себе увагу науковців різних сфер, адже її принципи можна застосовувати до багатьох природних систем.

Так, взаємодія між людьми – це динамічна система, де люди впливають один на одного ідеями, настроєм, невербальною комунікацією, емоціями – знають вони про це, чи ні. Розуміння цієї динаміки – це критичний фактор для успішної роботи. То ж ми плануємо працювати з теорією хаосу у майбутньому, щоб будувати на її основі програми освітніх заходів у напрямі культури та творчості. Це, на наш погляд, дозволить зробити процес вивільнення творчого потенціалу та цікавих ідей природнішим, легшим та ефективнішим.

Робота з учасниками певно найбільш хвилюючий та непередбачуваний аспект тренерської діяльності. Адже фасилітатор/-ка не просто передає інформацію чи досвід, а виступає партнером/-кою у навчальному процесі. При чому це діяльність відразу у кількох вимірах – робота з групою, її потенціалом та динамікою, і при цьому застосування індивідуального підходу до кожного члена групи.

Полегшити собі завдання можна від самого початку – заклавши основи для спільної продуктивної роботи. Модель партнерських взаємовідносин «фасилітатор-учасник» суттєво відрізняються від традиційних «вчитель-учень». Відповідно виникає більше питань: як побудувати дружні та професійні відносини з учасниками; чи необхідно тримати дистанцію; як зберігаючи автентичність, тримати під контролем навчальний процес. Відповіді на ці питання кожен/-на мультиплікатор/-ка знаходить індивідуально для себе, таким чином формуючи власний стиль. Проте існують і загальні рекомендації, які можуть сприяти більш ефективній взаємодії.

Початок спільної роботи завжди хвилюючий як для тренерів, так і для учасників. Останні чекають від фасилітаторів конкретних вказівок та підтримки. У своїй книзі «Згуртованість та толерантність в групі» Клаус Фопель рекомендує на початку зайняти рішучу позицію, поступово переходячи до більш м'якого стилю проведення.

Для учасників, які не звикли до форматів неформальної освіти, а зрештою і для всіх, як нагадування, рекомендуємо включати у вступний блок програми розмову про принципи та методи неформальної освіти. Це допоможе учасникам хоча б частково знайти відповідь на питання «Що тут буде відбуватися?», а також знизить хвилювання щодо маніпулятивності та доречності методів, що застосовуються.

Про принципи неформальної освіти ми вже говорили детальніше у першому розділі даного посібника. Коротко нагадаємо:

- Навчатися в дії – отримувати знання та навички під час практичної діяльності.
- Навчатися взаємодіяти – використовувати потенціал групи, залучаючи досвід та компетенції кожного, працювати у команді.
- Навчатися навчатися – взяти відповідальність на себе за свій власний навчальний процес та його результати.

Слід пам'ятати, що від самого початку важливо не лише говорити про принципи неформальної освіти, але й транслювати їх. Показати приклад відкритості, готовності працювати із групою, впевненості і разом з тим безпеки помилятися.

Забезпечення індивідуального підходу частково відбувається завдяки направленості методів на різні типи інтелекту. Говард Гарднер, американський психолог та автор теорії множинних інтелектів⁵, виділяє наступні сім:

- ВЕРБАЛЬНИЙ
- МУЗИКАЛЬНИЙ
- ЛОГІКО-МАТЕМАТИЧНИЙ
- ПРОСТОРОВИЙ
- ТІЛЕСНО-КІНЕСТЕТИЧНИЙ
- ВНУТРІШНООСОБИСТІСНИЙ
- МІЖОСОБИСТІСНИЙ

Кожен/-на з нас володіє всіма типами інтелекту, просто виражаються вони по-різному. Саме тому для більш ефективного навчання важливо використовувати різні методи та підходи, які б враховували різноманітні потреби всіх учасників групи.

Презентація теорії множинних інтелектів, допоможе зрозуміти, чому використовуються різні методи і налаштувати учасників, що звикли до академічного навчання, більш лояльно ставитись до різноманіття методів.

Клаус Фопель виділяє 6 основних елементів, що впливають на створення працездатної та згуртованої групи[19]:

ЗНАЙОМСТВО.

Учасники знають імена одне одного або мають можливість їх бачити, знаходять точки перетину та спільні інтереси.

ДОВІРА.

Учасники відкриваються, мають сміливість іти на ризик, пробувати нові підходи.

СПІЛКУВАННЯ.

Учасники групи легко спілкуються одне з одним, знаходять спільну мову, можуть висловлювати почуття.

СПІВПРАЦЯ.

Кожен/-на вносить свій внесок в роботу групи та відчуває себе її частиною.

⁵ Інтелект за Гарднером – це здатність успішно реагувати на нові ситуації та вчитися на основі досвіду

ГОТОВНІСТЬ НАВЧАТИСЯ.

Учасники можуть виходити за рамки власних уявлень, експериментувати, навчатися одне в одного.

ЗАДОВОЛЕННЯ.

Учасники відчують зацікавленість, хочуть бути активними, отримують приємні емоції.

Окрім загальних закономірностей розвитку групи (наприклад, модель розвитку групи Брюса Такмена [20]) на групову динаміку може впливати безліч факторів. Інколи справді важко розібратися, чому відбуваються ті чи інші процеси. Спираючись на практичний досвід ми визначили основні фактори, які можуть негативно впливати на роботу групи, і сформулювали рекомендації, як можна зарадити таким ситуаціям:

Не комфортні умови: немає свіжого повітря, занадто спекотно чи холодно, немає можливості випити води.

- задовольнити базові потреби учасників;
- підлаштувати розклад занять під умови;
- проводити більше чи менше рухливих вправ.

Занадто комфортні (розслаблюючі) умови.

- створити більш робочу атмосферу;
- використовувати динамічні методики;
- чітко визначити, коли час для роботи, а коли для відпочинку.

Не задоволення навчальних потреб.

- регулярно отримувати зворотній зв'язок, а також спілкуватися із учасниками поза офіційною програмою, для того, щоб дізнатися про актуальні потреби та рівень їх задоволення;
- учасників із більшим досвідом, залучати як експертів;
- міксувати блоки із базовою та «просунутою» інформацією.

Настрій тренера/-ки, атмосфера в тренерській команді.

Дуже часто група може стати віддзеркаленням процесів, які відбуваються у тренерській команді. Також напруга в групі може бути реакцією на надмірний догматизм та домінування тренера/-ки.

- проаналізувати, чи всі у тренерській команді почуваються комфортно, мають можливість висловлювати свої ідеї та бути почутими;
- вирішувати питання, пов'язані із роботою у тренерській команді, поза роботою з групою;
- слідувати за своїми вербальними та невербальними проявами емоцій;
- проаналізувати власну мотивацію та мотиви поведінки;
- зробити емоційне перезавантаження для себе (побути на самоті, зайнятися йогою тощо).

**Учасники, які присутні фізично, але активно не задіяні у спільній роботі
«Я просто подивлюся, але брати участі не буду».**

- поговорити про особисту мотивацію та про цінності програми;
- знайти зони відповідальності;
- показати, що у кожного/-ї є право на помилку.

Учасники, які мають психологічні проблеми і виливають їх у групу (що може заважати розвитку групових процесів)

- не нашкодити.
- проаналізувати, чи можливо допомогти учаснику/-ці зараз, чи є у тренерської команди ресурси та компетенції для цього, як це відобразиться на інших учасниках.

**Запізнення учасників, відволікання.
Зазвичай є наслідком одного із вище названих факторів.**

- розібратися із причиною;
- не вичитувати і не виховувати учасників!
- зробити певний блок факультативним (хто хоче бере участь, хто не хоче – йде).

Важливо, щоб всі випадки, які якимось деструктивно впливають на навчальний процес, також вирішувались групою, яка, по факту, і несе відповідальність за свій навчальний процес та атмосферу, в якій вони б хотіли навчатися. Тому, якщо група залишається «поза» конфліктом, то це сприяє атмосфері невизначеності та подвійних стандартів.

У випадках, коли учасник/-ця має кардинально інші очікування, ніж пропонує формат навчальної програми, варто відверто обговорити ситуацію і розглянути можливість припинення участі у програмі. Іноді краще одразу конструктивно розпрощатися, ніж витратити час та енергію учасника і команди тренерів.

І наостанок, трійка універсальних порад, які можуть допомогти у більшості складних ситуацій:

- **СЮРПРИЗИ.** Перевірений метод для підтримки настрою та ентузіазму в групі. Заховані картки із завданнями у кімнаті, декоративні свічки на спільній вечері і багато іншого.
- **ГУМОР.** Через жарт та іронію навіть складні ситуації можна повернути до конструктивного русла. Також гумор знімає напругу, сприяє експериментам та інтеграції.
- **ЛЮБИТИ.** Вірити в групу та її потенціал, любити людей. А також щиро захоплюватися та вірити в те, що робиш.

Запитання «Як підготувати майстерню з певної теми?» звучить приблизно так само, як і запитання «Як з'їсти слона?». Відповідь однаково проста в обох випадках – «Розділіть на шматочки». Якісна підготовка до тренінгу і до роботи з певною темою має свої етапи. Головне потрібно розуміти, що немає єдиного стандартного алгоритму роботи. Різні тренери та тренерські команди одну і ту ж тему проведуть та розкриють абсолютно різними способами і наповнять її різним змістом. Але це не означає, що хтось зробить краще, а хтось гірше, результат може бути однаково чудовий для учасників або навпаки. У цьому посібнику ми дамо рекомендації, як можна готуватися до майстерні, а також опції, які тренер може використовувати при роботі з темою.

У практичному розділі ми узагальнюємо той досвід, який набули самі тренери «Іншої Освіти», але в будь-якому випадку не обійтися без досвіду класиків групової роботи. Так німецький психотерапевт і ведучий тренінгових груп Клаус Фопель вважає, що успіх роботи з групою значною мірою залежить від відповідної підготовки, яка передбачає, серед іншого, докладний аналіз власної особистості, діагностику групи, її очікувань і готовності до навчання, а також уявлення про закономірності розвитку тренінгу в цілому. Мультиплікатори повинні розглядати різні варіанти програми, щоб визначити, який з них найкраще підійде конкретній групі. За певних обставин можливо змінити свій план дій в ході роботи. Впевненість, яка дається з хорошою підготовкою, допомагає тренеру в його діяльності. Він/вона може створити клімат, що заохочує обмін інформацією і почуттями [21]. Тобто, основний посыл даного підходу в тому, щоб орієнтуватися на середовище і процес, в якому і з яким працює тренер.

Перш ніж тренер/-ка визначить, якою хоче бачити атмосферу навчального заходу, яку дати теоретичну інформацію, які запропонувати інтерактивні ігри, він/вона повинен/-а поставити собі кілька базових питань.

Хто я відносно групи?

Це питання визначає особисту ідентичність тренера відносно конкретної групи. Тренер повинен серйозно запитати себе – як він відчуває себе відносно групи? Як він бачить себе в певний час у певному місці? Що йому потрібно, щоб відчувати автентичність? Як група або команда ко-тренерів впливає на його ефективність? Які процеси він готовий і може вести? Які інтервенції збирається здійснити? Відповіді на ці питання визначають рівень, з якого тренер може почати роботу.

Які мої цілі та очікування,

Тренер повинен чітко сформулювати для себе цілі своєї роботи, а також очікування до майстерні, теми, ко-тренерів та оточення і відкрито сказати про це команді, якщо він працює не один. Те ж саме важливо почути від ко-тренерів, щоб робота була конструктивною для всіх і у всіх було єдине бачення потреби і візії один одного.

Хто в складі групи?

Щоб розробити програму, що максимально відповідає потребам учасників, тренеру необхідно розуміти, хто прийде на майстерню. Для цього тренер повинен дізнатися:

- *Компетентність учасників у темі.*

Розуміння того, наскільки учасники близько у професійній або навчальній діяльності стикаються з проблематикою тренінгу, дасть можливість зрозуміти який рівень експертизи в темі потрібен, яким чином можна самих учасників задіяти у процесі, наскільки глибоко зачіпати тему.

- *Мотивацію участі в тренінгу.*

Розуміння того, навіщо кожен учасник/-ця їде на тренінг дасть чіткі уявлення, що спонукало учасників взяти участь у заході і допоможе глибше розуміти їх реакції і поведінку щодо навчального процесу.

- *Очікування від тренінгу.*

Попередня інформація від учасників про те, що вони хочуть отримати/відкрити для себе під час навчального заходу дасть чіткі орієнтири, що включати в програму, а що ні.

Також можна обрати для себе іншу схему підготовки до тренінгу або компілювати наявні. Можна використовувати підхід, який вивчала педагогиня Суріна В.В. [22] в педагогічних ідеях Вольфганга Клафки, німецького педагога, представника геттінгенської школи. У своїй роботі авторка резюмує, що на думку Клафки, при підготовці та плануванні теми важливо засвоїти наступну схему: перед дією здійснюється планування, перед плануванням – аналіз. Тренеру необхідно заздалегідь уявити собі, які ситуації, способи мотивації він може представити учасникам, щоб спонукати їх до навчання в рамках даної теми. Далі здійснюється аналіз змісту теми за трьома параметрами: з точки зору наочності прикладу, що задається тренером (екземплярне значення), з погляду сучасності (сучасне значення), з точки зору важливості даного змісту для майбутнього учасників (майбутнє значення). Тобто, наприклад, працюючи на майстерні з темою сталого розвитку, тренер повинен проаналізувати, які практичні приклади він може розглядати з групою, наскільки це відповідає актуальній ситуації і релевантно для поточного періоду часу і стану в суспільстві і що з цього візьмуть для себе учасники, яким чином вони зможуть використовувати цю інформацію в повсякденному житті.

Опишемо ще один підхід, який можна використовувати для ефективної роботи з темою і який є «візитною карткою» тренерської групи «Інша Освіта». Це концепція методу темоцентрованої взаємодії (ТЦВ), засновницею якого є Руфь Кон – німецька психоаналітикиня і фахівчиня

з групової психотерапії. ТЦВ описують як «метод розширення досвіду». Одним з основних понять є «принцип проживання, навчання» (living/learning). Цей термін покликаний підкреслити той факт, що навчання, зустрічі з новими людьми, будь-який життєвий досвід можуть чогось навчити. Психоаналітичні поняття «переносу і контрпереносу» є базовими для груп ТЦВ. Мета груп ТЦВ полягає в тому, щоб сприяти навчанню на основі живого досвіду, який можна використовувати при обговоренні найрізноманітніших тем та вирішенні групових завдань і проблем.

Специфічною рисою методу є концентрація на певній темі, що структурує події, які відбуваються в групі. Зосередивши свою увагу на конкретній темі, учасники вступають в міжособистісні взаємодії, в процесі яких поступово уточнюється філософський зміст теми, що обговорюється.

Детальніше про метод та особливості його використання можна дізнатися з оригінальних джерел. У даному посібнику ми докладно зупинимося тільки на тому, що стосується теми в даному підході.

ТЕМА – центр, навколо якого будується вся робота групи. Вона забезпечує функціональну структуру групи. Якщо майстерня має загальну велику тему, то тренери або вся група вибирають для кожного блоку/дня «підтему», яка повинна слугувати фокусом роботи в групі.

Одним із важливих завдань у групах ТЦВ є коректне формулювання теми кожного блоку або дня. У темі повинні використовуватися особові займенники, ствердні речення, вони повинні добре запам'ятовуватися і бути дійсно проблемними. Бажано використовувати такі формулювання, які підкреслюють момент руху і розвитку (наприклад, не варто формулювати тему як «Проблеми локальних спільнот», ефективною в цьому випадку буде тема «Пошук ресурсів для розвитку локального співтовариства» або що).

Правильно обрані теми викликають емоційний відгук та інтерес у всіх членів групи і сприяють створенню специфічної атмосфери навчання на основі живого досвіду.

Для формулювання теми або більш дрібних підтем можна орієнтуватися на диференціацію, яку описав Ліберман (Gordon, 1972). Він розділив теми на п'ять категорій:

- **Дослідницькі теми** – допомагають членам групи розвинути міжособистісні відносини і відкрити нові інтереси (наприклад: «Дізнаємося історію інших, розкриваючи свою історію»).
- **Мобілізуючі теми** – уточнюють дилеми, розкривають неясності і забезпечують готовність до роботи (наприклад: «Спільними зусиллями вирішимо конфлікт в команді»).

- **Теми-переживання** – підкреслюють необхідність усвідомлення актуальної ситуації («тут і тепер»). Такі теми зазвичай використовуються в групах, учасники яких вже знайомі одне з одним. Прикладами тем-переживань можуть бути: «Я і ми, індивідуальна і колективна пам'ять» або «Самостійність і взаємозалежність».
- **Експериментальні теми** – акцентують увагу на підвищенні ефективності творчих підходів до вирішення своїх проблем, що досягається обігруванням найрізноманітніших нових ідей (наприклад: «Пошук нових методів викладання історії», «Пошук нових способів спілкування людей різних поколінь», «Чим я можу зараз ризикнути»).
- **Оціночні теми** – використовуються, щоб допомогти членам групи кинути погляд на своє життя, підвести підсумки і поставити цілі. Приклади таких тем: «Ми у своїй країні», «Звідки я прийшов і куди я йду».

Таким чином, формуючи програму майстерні і виділяючи смислові блоки і теми, необхідно концентруватися також на тому, що бажає тренер отримати в результаті, до чого він хоче привести групу: пошук варіантів рішень; натхнення до дії; аналіз існуючої ситуації та її детальний розбір тощо.

Якщо зобразити алгоритм роботи з темою у вигляді послідовності питань, які тренер повинен поставити собі, то це може виглядати наступним чином:

- ▶ Яка моя особиста позиція щодо теми?
- ▶ Яке моє ставлення до цієї теми?
- ▶ Які знання у мене є з теми?
- ▶ Які я бачу проблемні точки в цій темі?
- ▶ Яка моя роль як особистості, як професіонала, як частини групи?
- ▶ Як я себе відчуваю відносно теми тренінгу?
- ▶ Що мені важливо і до чого я прагну відносно себе/групи/теми?
- ▶ Які цілі даної майстерні?
- ▶ Які проблеми містить тема?
- ▶ Які складові компоненти теми? Над чим необхідно буде працювати?
- ▶ Які експерти працюють з цією темою? Кого з експертів може залучити тренер?

- ▶ Які питання експерт повинен/може висвітлити стосовно даної теми?
- ▶ До чого експерт повинен привести групу?
- ▶ Що отримає кожен учасник від тренінгу?
- ▶ Наскільки повинна бути розкрита тема, які ракурси варто зачепити і в якому обсязі?
- ▶ Які матеріали необхідні для проведення заходу, де і як будуть проживати учасники?
- ▶ Що отримає група?
- ▶ Що необхідно для того, щоб це сталося?
- ▶ Яке оточення/умови будуть на заході?
- ▶ Яка актуальна ситуація (в місті, країні, суспільстві) і що може впливати на учасників під час тренінгу?

Ми дотримуємося тієї думки, що відповіді на вищезгадані питання повинні передувати підбору методичного інструментарію, тобто конкретних вправ, якими тренер наповнює майстерню. Таку ж позицію транслював і Клаус Фопель відзначаючи, що дуже важливо, щоб мультиплікатор щоразу орієнтувався на запит конкретної групи, а не слідував наївному уявленню: «Я знаю якусь інтерактивну гру, подивимося, до чого її можна застосувати». Дуже важливо мати загальну концепцію майстерні, так звану «червону нитку», єдину структуру, що відображає цілі, зміст і методи.

Цю концепцію можна створювати структуруючи відповіді на сформульовану послідовність питань для підготовки і занурення тренера в тему, використовуючи **берлінську модель** як форму, яка допомагає створити каркас тренінгу. Ця модель була сформульована як основа для планування освітніх заходів у 1960-і роки Паулем Хайманом, щоб у ході процесу навчання набувалися нові здібності, виникали нові життєві установки, з'являлися нові інтереси, спрямовані на формування соціально-культурної стабільності в суспільстві і на формування інноваційних здібностей у представників цього суспільства. Дуже докладно модель описана в посібнику для тренерів неформальної громадської освіти «Тренер – група – семінар: інший шлях освіти молоді». Модель пропонує використовувати кілька рівнів побудови програми тренінгу – «Мета – Зміст – Методика – Матеріал». Можна знайти приклад протоколу за згаданим підходом.

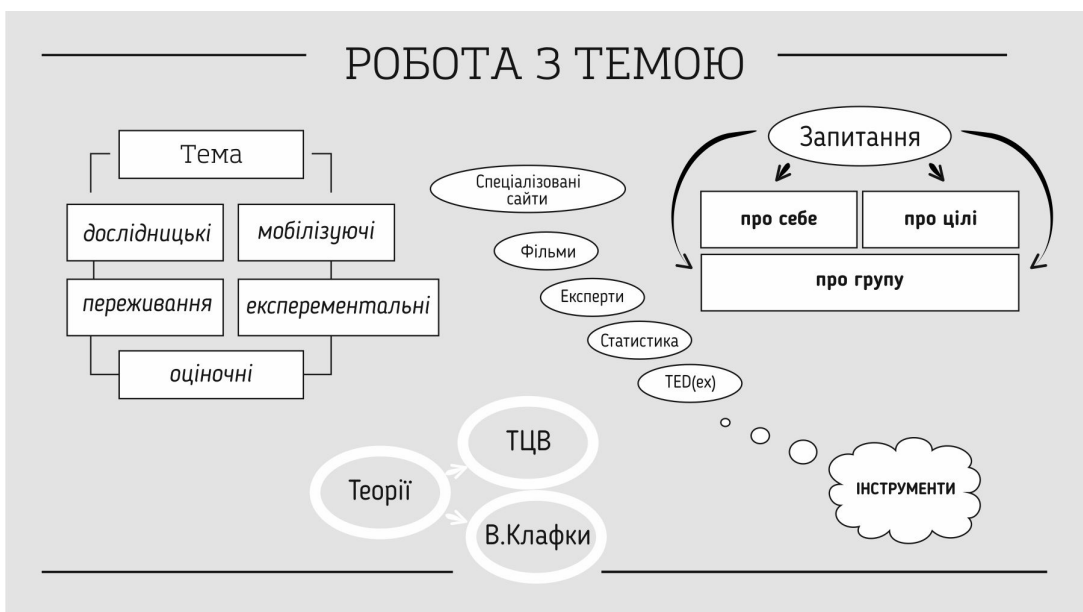
Наступний пункт, якому ми приділимо увагу – це джерела і місця, звідки тренер може почерпнути інформаційний контент майстерні:

- Спеціалізовані книги і сайти
- TED (TEDex)
- Статистика
- Публікації в ЗМІ за темою
- Бесіди зі знайомими експертами
- Фільми / Мультфільми за темою

Крім того, щоб спростити процес планування майстерні, зробити його більш креативним, творчим і в той же час структурованим можна використовувати техніки/методики, які допомагають планувати: метаплан, ментальні карти тощо.

МЕТАПЛАН

Це методика структурування групових обговорень і вироблення ефективних колективних рішень. Методика була створена як альтернатива методу мозкового штурму. Назва метаплан є власністю компанії «Метаплан GmbH», яка розробила його в кінці 70-х років з метою підвищити ефективність групових дискусій (Клебер). До цього застосовувався метод мозкового штурму. Детальніше можна дізнатися на офіційних і спеціалізованих сайтах.



Ментальна карта

Діаграма зв'язків, відома також як інтелект-карта, карта думок або асоціативна карта – метод структуризації концепцій з використанням графічного запису у вигляді діаграми. Детальніше можна дізнатися про цей метод в книзі Девіда Сіббета [23], а також в даному посібнику в інструментальному розділі візуалізації виконані з використанням даної техніки.



Картки

Метод використовується для збору ідей. Спочатку всі ідеї з теми записуються на окремих картках, а потім збираються і структуруються в одне ціле. Також добре використовувати різні кольори карток і маркерів, виділяючи підтеми та змістові блоки.

Фрірайтинг

Вільне писання – техніка та методика писання, що допомагає знайти неординарні рішення та ідеї, подібна до методу мозкового штурму. Це механічне записування всіх виникаючих в голові думок протягом певного часу (зазвичай 10–20 хвилин). Текст пишуть без редагування, змін, не турбуючись про граматику або стиль. Такий метод письма допомагає впоратися з безвихідною ситуацією, апатією або творчою кризою. Найчастіше цю техніку використовують для вирішення бізнес-завдань, генерації ідей, написання статей і книг.

Протокол

Структурувати обговорення в команді тренерів досить легко використовуючи протокол. Нижче представляємо варіант форми для протоколювання початкового етапу планування:

Тема тренінгу	
Дата та місце проведення	
Інші організаційні питання та часові рамки	
Склад тренерської команди	
Очікування тренерської команди <ul style="list-style-type: none"> • особисті • від майстерні • від тренерської команди 	

Учасники • бекграунд • очікування (за наявності)	
Ідеї	
Необхідні матеріали	

Сітка тренінгу

Інструмент, який дозволяє бачити структуру тренінгу на одній/двох сторінках. Представляємо два варіанти сітки тренінгу. Перший – більш класичний і до нього ще необхідно використовувати попередні техніки постановки питань перед підготовкою та з'ясуванням загальних цілей майстерні. Друга – підготовлена за берлінською моделлю і враховує її особливості.

1. Універсальна сітка тренінгу:

№	НАЗВА	МЕТОДИКА	МЕТА	ОПИС	ЧАС	МАТЕРІАЛИ
---	-------	----------	------	------	-----	-----------

2. Сітка тренінгу за берлінською моделлю:

	День 1	День 2	
Цілі			
Зміст			
Методики			
Матеріали			
9:00-10:00			
10:00-13:00			
13:00-14:00			
13:00-14:00			
16:00-16:30			
16:30-18:00			
18:00-19:00			

Таким чином, у цьому розділі ми розглянули різні питання практичного характеру: від планування та створення ефективної навчальної атмосфери до застосування інноваційних підходів. І ще раз хочемо зауважити, що як в підготовці, так і в проведенні кожному тренеру/тренерці варто виробити свій індивідуальний стиль, в якому легко і комфортно працювати. Тому запрошуємо експериментувати, впроваджувати свої ідеї та найголовніше – ділитися напрацюваннями з колегами.

РОЗДІЛ 3.

ТРЕНЕРСЬКИЙ

Кожен і кожна із нас має своє уявлення про те, якими повинні бути викладачі вишу або вчителі у школі. Це стосується не тільки викладання, а й багатьох інших добре відомих нам видів діяльності.

Яким ми уявляємо тренера неформальної освіти? Які риси мають бути йому/їй притаманними? Які вимоги повинен він/вона виконувати? Які є стандарти? Чи бувають «хороші» і «погані» тренери? На всі ці питання досить складно відповісти хоча б тому, що багаторічний досвід показує нам, що тренер – це не просто професія, це «стан душі». Дуже складно стандартизувати роботу тренера, адже формалізм тут апіорі існувати не може.

З одного боку, пряма функція тренера – навчання, з іншого – тренер володіє величезною свободою у своїй діяльності, і якраз вона і зумовлює специфіку його роботи. Роботу тренера в усіх сенсах можна пов'язати зі свободою – свободою творчості, свободою самовираження, свободою думки, свободою від штампів тощо.

Неформальна освіта приваблива для учасників тим, що її ключові принципи кардинально відрізняються від звичних нам підходів у формальній освіті [24]:

- навчання з урахуванням потреб учасників;
- безпосередній зв'язок із практикою;
- гнучкі програми, розклад і вибір місця проведення.

Щоб реалізувати ці принципи тренер повинен володіти гнучкістю в роботі і мисленні, умінням адаптуватися до запитів учасників, а також бути широкоглядним. Індивідуальний підхід – це те, чого шукають люди в неформальній освіті. Тренер має будувати освітній процес, поважаючи і приймаючи особисті кордони і цінності кожного. Іншими словами – працювати за принципами екологічності. У психології під екологічністю мається на увазі якість будь-якого процесу, що відображає його здатність не надавати побічного негативного впливу на особисте життя людини.

Який досвід необхідний тренеру, щоб цей принцип забезпечити? Відповідь однозначна: взаємодія з різними групами людей, прийняття і розуміння своїх особистих кордонів і меж оточення, толерантне ставлення тощо.

Що ще є характерним для тренерів у неформальній освіті? Пропонуємо невеликий перелік особливостей, який ми склали спираючись на власний досвід:

► **Навчання впродовж життя**

Безперервна освіта забезпечує максимальну свободу вибору і подальшу професійну мобільність особистості. На кожному кроці розвитку тренера така освіта повинна надавати можливість вибирати свою траєкторію руху як сферу ініціативи та відповідальності.

► **Індивідуальний стиль.** Кожен тренер повинен мати свої «фішки», «родзинки» – унікальні здібності, які відрізняють його від інших. Ці фішки можуть виявлятися як у зовнішніх ознаках (стиль одягу, манера говорити, жести тощо), так і у внутрішніх (життєві принципи, світоглядні переконання, специфічні знання тощо).

► **Прагнення до змін**

Якщо ви прагнете стабільного й усталеного способу життя або ходу думок, шлях тренера вам не підходить. Тренерів у неформальній освіті відрізняє бажання змінювати і покращувати навколишній світ, шукати нові способи для самовираження і відкривати для себе нові види діяльності.

► **Креативність**

Ця якість наскрізно пронизує всі сфери життя і діяльності тренера. Розвиток креативності – запорука його успіху.

Для опису специфічних вимог до особистості тренера (крім безпосереднього практичного досвіду), звернімося до робіт і висновків вчених, які досліджували цей напрям. Узагальнюючи численні дослідження професійно важливих особистісних рис ведучих тренінгових груп, Ігор Вачков визначає такі особистісні риси, які є бажаними для ведучого групової роботи, які ми також приймаємо за належне в неформальній освіті [25]:

- концентрація на учасниках, бажання і здатність принести їм користь;
- відкритість до відмінних від власних поглядів і суджень;
- гнучкість і терпимість;
- емпатійність, сприйнятливність, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;

- автентичність поведінки, тобто здатність виявляти в групі справжні емоції та переживання;
- ентузіазм і оптимізм, віра в спроможність учасників групи до зміни і розвитку;
- урівноваженість, високий рівень саморегуляції;
- упевненість у собі, позитивне самоставлення, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних областей, потреб, мотивів;
- багата уява, інтуїція;
- високий рівень інтелекту (на нашу думку, для тренера більш важливо мати високий рівень соціального та емоційного інтелекту, докладніше про це згадано в наступному розділі).

Які ж знання, вміння та навички необхідні тренеру для якісного виконання роботи?

***базові професійні знання:** складання програми тренінгу, особливості роботи з різними типами учасників, знання методів та інструментів для роботи з темою, розвиток компетенцій учасників, уміння давати і приймати зворотний зв'язок тощо;*

навички публічного виступу;

навички управління груповою динамікою;

уміння структурувати інформацію.

Якщо ви новачок у тренерській діяльності, і не можете сказати, що всі перелічені пункти відповідають вам натепер, – не впадайте у відчай. Для тих, хто тільки збирається стати тренером, навички управління груповою динамікою не обов'язкові, адже цього можна навчитися безпосередньо працюючи з групою. Методичну (і не лише) підготовку можна пройти на тренінгах для тренерів. Однак певний досвід участі у навчальних заходах або теоретична підготовка щодо проведення тренінгів істотно полегшують процес подальшого навчання.

Крім того, окреме значення має готовність до неформального спілкування з учасниками. Інтерес до учасників, при необхідності їх підтримка, що у багатьох випадках відіграє важливу роль для учасників і добре впливає на процес навчання, створення атмосфери комфорту в групі. Інколи в тренерській команді домовляються про підтримку конкретним тренером певних учасників, якщо в цьому є потреба.

ВЗАЄМОДІЯ В КОМАНДІ

Команда тренерів є додатковим ресурсом як для майстерні, так і для особистого розвитку окремого тренера або тренерки. Це відбувається завдяки тому, що всі ми володіємо унікальними компетенціями, досвідом, стилем. Водночас робота в команді потребує додаткових часових та енергетичних вкладень, для того, щоб переваги не перетворилися у проблеми. Тому ми пропонуємо звернути увагу на те, що може сприяти успішній командній роботі, та як обійти «підводні камені».

У більшості випадків взаємодія у тренерській команді починається задовго до майстерні – з етапу планування. На цьому етапі є декілька важливих моментів, врахування яких допоможе уникнути складнощів у майбутньому та зробити взаємодію найбільш ефективною.

- Озвучити власні особливості. Кожен/-а має різний характер, професійні компетенції, звички тощо. Важливо бути відкритими та готовими приймати особливості та «інакшість» інших членів команди. Тому, з одного боку, важливо зібрати в спільний кошик кращі сторони та сильні фішки, з іншого – знати про небезпеки та ситуації, які можуть стати точкою зіткнення, що може стати причиною складнощів.
- Домовитися про організаційні моменти. Це стосується режиму сну та робочого дня, оптимального часу для поза тренінгової діяльності, особливих потреб.
- Поділитися навчальними цілями. Це допоможе колегам звертати увагу на конкретні аспекти роботи і надавати конструктивний зворотній зв'язок.
- Робоча мова. Не завжди у тренерської команди є спільна, однаково комфортна для всіх, робоча мова. Але до цього можна гнучко підходити, обираючи різні варіанти: переходити з однієї мови на іншу, домовитись про переклад тощо.
- Розподілити обов'язки. Впродовж майстерні може виникнути безліч організаційних, координаційних моментів, тому краще заздалегідь домовитися про сфери відповідальності.
- Приділити увагу неформальному спілкуванню. Особливо це важливо у випадку, коли в команді є незнайомі між собою люди. Може бути дуже корисним поспілкуватися про відсторонені речі і краще познайомитися на особистісному рівні перед тим, як «сісти в один човен».

Навіть якщо до початку безпосередньої роботи не вдалося обговорити всі моменти, а в процесі виникають якісь проблемні ситуації, то є сенс зупинитися, з'ясувати необхідні моменти, – і лише тоді рухатися далі. Якщо захід передбачає окремі навчальні блоки, де немає безпосередньої співпраці тренерів, попередня комунікація також може виявитися

корисною, оскільки допоможе логічно побудувати структуру заходу, уникнути повторень.

Звісно, кожна команда є унікальною та формує власний стиль взаємодії. Проте є декілька універсальних засад, які допоможуть налаштуватися на одну хвилю та зробити командні процеси максимально приємними та ефективними:

- Відчуття команди. Намагатися бути частиною команди, навіть якщо не береш безпосередньої участі в окремому процесі. Також можна домовитися про певні сигнали або невербальні знаки – таким чином підтримка тренерами одне одного може навіть бути непомітною для учасників.
- Довіра. Не завжди можна бути впевненим в іншій людині, проте довіра – одна із базових цінностей у команді. Тому дуже важливим є зберігати право на експеримент і право на помилку, як у ставленні до себе, так у ставленні й до інших у команді.
- Відкритість. Сформувати довіру можна лише коли кожен зможе відкрито говорити про свої потреби, побажання, побоювання. Завжди краще перепитати, ніж здогадатися.
- Гнучкість. Аби досягнути ефекту синергії, треба бути готовим до іншого бачення. Вміти говорити та обґрунтовувати переваги своєї ідеї, так само слухати і приймати іншу точку зору.
- Емоційна компетентність. Замовчування своїх почуттів та негативних емоцій може згодом стати справжньою емоційною бомбою. Тому важливо вміти говорити про свої почуття, проте стежити також за тим, щоб не «вилити» на членів команди потік своєї свідомості.
- Особистий простір. Під час проведення майстерні доводиться багато викладатися енергетично, майже постійно спілкуватися з іншими людьми. Тому важливо знаходити час на відновлення своїх сил та зберігати особистий простір. Також це може стосуватися певних особистих тем, які немає бажання обговорювати у тренерській команді.

Окремим аспектом тренерської роботи є зворотній зв'язок (або фідбек від англ. feedback). Формат, тривалість та регулярність зворотного зв'язку може залежати від того, наскільки інтенсивно зараз члени команди перебувають у навчальному процесі. Проте у будь-якому випадку не радимо нехтувати цим інструментом. Адже фідбек – це атмосфера довіри і, в певному сенсі, магії, це водночас вміння думати про інших і зосереджуватися на своєму розвитку. Про принципи ефективного зворотного зв'язку докладніше говоритимемо у наступному розділі.

Проте навіть якщо дотримуватися всіх згаданих рекомендацій, у команді тренерів може виникнути конфлікт. Але конфліктну ситуацію можна сприймати як можливість отримати новий досвід. Для цього важливо не замовчувати проблему, дочекатись, поки емоції вгамуються, та обов'язково поговорити. При цьому намагатися знаходити рішення, які максимально задовольнять усіх (концепція «win-win») та залишатися у межах конструктивної розмови.

У попередніх розділах ми вже розглянули, хто такий тренер/тренерка, якими компетенціями вони мають володіти і у чому полягає їх професіоналізм. Саме час поговорити про те, як цього досягти.

Ми не будемо детально зупинятися на проходженні спеціалізованого навчання для тренерів, адже тут кожен/-на обирає свій шлях відповідно до можливостей і потреб. Пропонуємо звернутися до теми саморозвитку, до того, що можна і варто робити, щоб самостійно підвищувати свій професійний рівень.

З одного боку, відсутність універсальної програми навчання ускладнює завдання, з іншого – дозволяє сформувати унікальний власний стиль, набір знань та навичок. Прокладаючи власний шлях навчання та розвитку ми самі вирішуємо, яким він буде, а також яким чином використовувати обмежені часові та енергетичні ресурси.

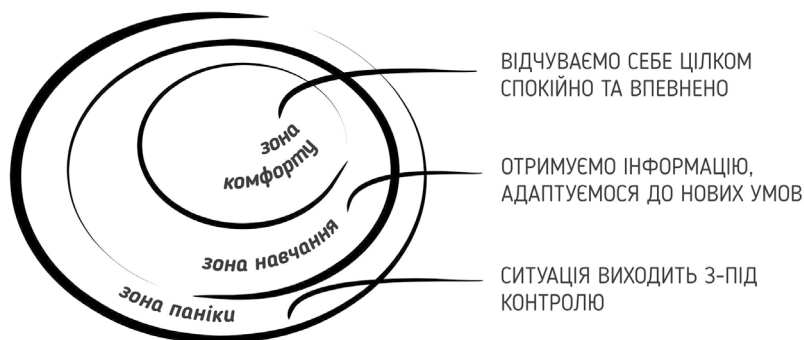
ПРОКЛАДАЄМО НАВЧАЛЬНИЙ ШЛЯХ

Тренерський шлях може розпочатися по-різному. Когось надихне приклад інших яскравих харизматичних тренерів. Хтось зрозуміє, що володіє цікавими унікальними знаннями і захоче ними поділитися. Хтось має потребу передати свій досвід наступникам. Головне, щоби бажання стати тренером було усвідомлене і продиктоване покликом душі, а не модою чи привабливістю назви.

Мотивація щодо тренерства насправді також може бути різною: для когось це додаткова зайнятість або навіть хобі, для іншої людини – готовність зробити тренерство справою свого життя.

У будь-якому випадку шлях тренера – це шлях розвитку. А дорогою, і в тому числі навчальною, краще іти не навіпамацьки, а маючи чіткі орієнтири. І в нашому випадку це можуть бути конкретні навчальні цілі, адже майстерність приходить поступово. Важко, не маючи достатньо досвіду та навичок, одночасно слідувати за аудиторією, «грати» голосом, проводити складну методику, контролювати час. Якщо ж рухатися крок за кроком, поступово розширюючи та вдосконалюючи свої навички, можна стати дійсно професіоналом своєї справи.

У кінці цього розділу ви зможете знайти конкретні інструменти само-аналізу, що допоможуть оцінити рівень тренерських компетенцій. Наступним кроком є визначення пріоритетних напрямків, які потребують додаткової уваги. Дуже бажано окрім роботи «за кадрам» – збирання інформації, читання літератури, тренування перед дзеркалом тощо – перед кожним тренінгом ставити собі навчальні цілі. Це буде сприяти швидшому досягненню мети, а також допоможе бачити свій прогрес. Для того, щоб ставити навчальні цілі більш усвідомлено, доцільно згадати про концепцію трьох зон [26]:



1. У ЗОНІ КОМФОРТУ

Ми відчуваємо себе цілком спокійно та впевнено. Це відпрацьовані навички, комфортні умови, добре знайомі теми, спрацьована команда. Одним словом, ідеально сприятлива ситуація. Однак і в цій зоні прихована певна небезпека.

У чому небезпека постійно залишатися у зоні комфорту:

- зупинка розвитку (для професійного зростання необхідні додаткові стимули, нова інформація та перебування у незвичних умовах);
- втрата мотивації (з часом виникає нудьга, може набриднути робити одне і те саме);
- втрата гнучкості (до комфорту швидко звикаєш і у складних ситуаціях стає важче адаптуватися).

2. У ЗОНІ НАВЧАННЯ

Ми отримуємо нову інформацію, адаптуємося до нових умов, пробуємо те, чого раніше не робили. При цьому в нас є база – наша зона комфорту (те, що ми вже знаємо та вміємо). Маючи певну основу легше здобувати нові знання та навички.

Чому оптимально перебувати у зоні навчання:

- відчутний розвиток;
- підтримка та підвищення мотивація (перебування у зоні навчання постійно ставить певні виклики – тим самим роблячи процес навчання цікавим та захоплюючим);
- розвиток гнучкості та здатності адаптуватися.

► **СЛІД ЗАУВАЖИТИ** показником того, що дійсно знаходишся у зоні навчання є деякий стан розгубленості, складності, важкості опанування знань і умінь. Будь-яке навчання пов'язане з виходом за межі зони комфорту, тобто із виникненням дискомфортних відчуттів. Утім, якщо дискомфорту забагато, є ризик перейти у наступну зону.

3. **У ЗОНІ ПАНІКИ** Нового і незвичного стає так багато, що ситуація може вийти з-під контролю. У стані паніки ми вже не можемо адекватно сприймати та ефективно засвоювати інформацію. Хоча, оволодівши ситуацією, можна отримати хороший досвід.

Чим може бути небезпечно опинятися у зоні паніки:

- виникнення стресу та втрата контролю;
- втрата мотивації (складність перебування у зоні паніки може похитнути впевненість у собі та спричинити втрату бажання робити це надалі);
- негативні переживання (негативні враження можуть перекреслити отриманий досвід).

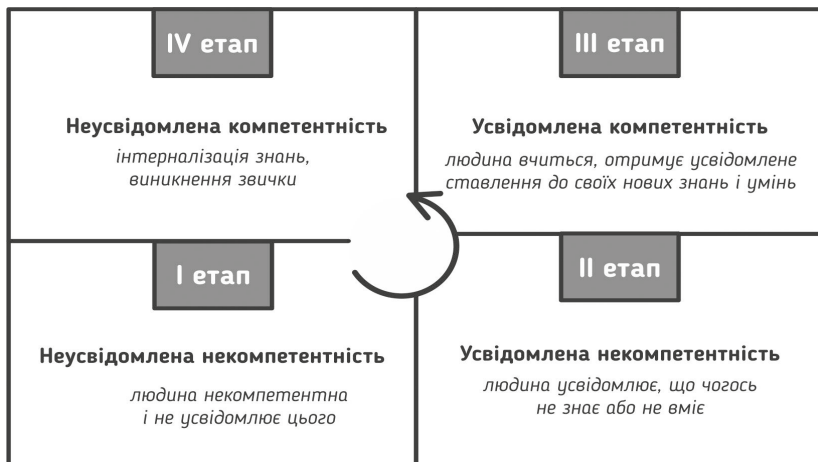
Обставини можуть скластися таким чином, що ви мимоволі опиняєтесь у зоні паніки. Тоді її можна сприйняти як дуже широку зону навчання, заспокоїтися і повірити, що ви можете з цим впоратися. Також можна попросити допомоги або навіть просто поради у людини, для якої ця ситуація не є зоною паніки.

Повертаючись до постановки цілей, бажано стежити, щоб навчальні цілі відповідали саме вашій зоні навчання. Для визначення своїх навчальних пріоритетів можна скористатися формою діагностики тренерських компетенцій, яку ви знайдете у наступному розділі. Також для одночасного пророблення краще обирати одну-дві навчальні цілі, ніж намагатися сконцентруватися на всьому відразу.

ПРИКЛАД:

Напрямок посиленої уваги: ораторська майстерність	
Зона комфорту:	виступ перед невеликою аудиторією, без використання технік володіння голосом
Зона навчання:	виступ перед аудиторією у 20-30 людей, спробувати використати окремі техніки володіння голосом
Зона паніки:	виступ перед великою аудиторією (більше, ніж 30 людей) з потребою постійно привертати до себе увагу та контролювати дисципліну в групі
Навчальна ціль: під час роботи з аудиторією розставляти інтонаційні акценти, змінювати гучність голосу для привертання уваги	

Треба мати на увазі, що процес оволодіння будь-якою навичкою потребує певного часу. Проілюструвати цей процес можна за допомогою теорії компетенцій [27]. Виокремлюють чотири основні етапи навчання: Таким чином відбувається поступовий перехід від першого до останнього етапу, тобто від неусвідомлення свого незнання до перетворення знання на автоматичні дії.



Цікаво, що ці стадії можуть повторюватися, тобто рух відбувається по спіралі [28]. Адже у будь-якій компетентності можна відкривати нові грані, переходити на більш високий рівень, тим самим постійно вдосконалюватись.

ПРИКЛАД: **I етап** – не вміємо керувати своїм голосом і навіть не задумуємося про це;
II етап – усвідомлюємо, що не володіємо своїм голосом;
III етап – навчаємося різними техніками володіння голосом;
IV етап – вправно володіємо своїм голосом і не задумуємося, як це робимо.

Таким чином, прокладаючи свій навчальний шлях як тренера потрібно враховувати такі моменти:

- відслідковувати теперішню ситуацію (аналіз компетенцій);
- знаходити нові орієнтири (ставити навчальні цілі);
- рухатися поступово (поетапне оволодіння компетенціями).

МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ САМОРОЗВИТКУ

Для навчання та саморозвитку можна використовувати різноманітні інструменти. Важливо враховувати при цьому, що всі ми дуже різні за темпераментом, особливостями сприйняття інформації. Тому необхідно пробувати різні методи, адаптувати їх до себе і, врешті-решт, обирати

найбільш ефективні інструменти. Іншими словами, кожен має сам вирішити, що спакувати у валізу, вирушаючи у навчальну дорогу.

**Ось що ми
пропонуємо
взяти із со-
бою:**

Тренерський щоденник

Доволі універсальний інструмент, який можна легко підлаштувати під себе. З одного боку, регулярне заповнення потребує самодисципліни, але в той же час, ведення щоденника дисциплінує відповідальніше ставитися до свого навчального процесу.

**Можливий
формат
щоденника**

Оцінка досвіду:

НАЗВА ЗАХОДУ, ДАТА	
Плюси що вдалося, «перемоги»	+ +
Мінуси що не вдалося, над чим треба попрацювати	— —
Інсайти думки, відкриття	! !
На майбутнє нотатки для подальшої роботи	> >

Цілепокладання:

Пріоритетні напрямки розвитку	
Оперативні навчальні цілі	

Таким чином, всі нотатки, пов'язані із власним навчальним процесом, можна знайти в одному місці. Також це дає змогу наочно простежити свій розвиток.

Зрозуміло, що для ефективного користування щоденником його необхідно регулярно заповнювати. Якщо немає можливості відразу зробити запис, все одно краще не затягувати і зробити це за першої-ліпшої нагоди, бо з часом думки розгубляться і замість глибокої рефлексії залишаться загальні враження.

**Зворотній
зв'язок**

Окрім саморефлексії та самоаналізу, не менш корисним є отримання зворотного зв'язку. До того ж, його можна отримати від учасників, наставників, інших тренерів, партнерів.

Зворотній зв'язок від учасників Можливо, відразу після тренінгової сесії питання: «Ну як я вам?» буде не зовсім доречним. Принаймні, не ефективним, адже учасники здебільшого відповідають: «Усе супер!». Утім, існує багато різних форм для отримання конструктивного фідбеку, наприклад:

- при проведенні оцінки дня включити елемент оцінки тренерської роботи (краще у письмовій формі);
- запропонувати заповнити анкету-оцінку тренерської діяльності у кінці заходу або включити такий блок у загальну оціночну анкету;
- повісити окремих ватман на стіні, або поставити скриньку, для того щоб учасники могли висловити свої зауваження та побажання.

Якщо важливо отримати зворотній зв'язок щодо певної методики, краще поставити конкретні відкриті питання. Також треба бути готовим, що учасники можуть давати зворотній зв'язок під час основної роботи. У таких випадках треба діяти залежно від ситуації. Наприклад, подякувати і запропонувати повернутися до цього у відведений час.

Зворотній зв'язок від тренерської команди Фідбек від інших тренерів особливо цінний, так як вони можуть оцінити професійні моменти. Проводячи рефлексію у тренерській команді бажано дотримуватися наступних принципів:

- домовитися на початку роботи про формат;
- запланувати час;
- відкрито говорити про свою потребу у зворотному зв'язку.

Говорити конструктивну критику буває не легко. Але й отримуючи зворотній зв'язок можна стикнутися з певними труднощами. Для того, щоб їх уникнути, дотримуйтесь наступних порад:

- Спершу уважно вислухайте, не перебиваючи. Після того, як співрозмовник закінчив говорити, можна уточнити, наскільки ви правильно зрозуміли його слова або попросити навести приклад, якщо не зовсім зрозуміло про що йде мова.
- Контролюйте емоційні реакції. Треба постаратися стримати бажання відразу виправдатися чи заперечити слова співрозмовника. Після того, як пройде перша емоційна реакція, ви зможете більш раціонально підійти до отриманої інформації.
- Відкрито говоріть про свої почуття. Наприклад, якщо слова співрозмовника вас образили, краще відразу про це сказати. Замовчування своїх почуттів може призвести до конфлікту.
- Пам'ятайте, що фідбек завжди суб'єктивний. Ваше право – прийняти його чи знехтувати ним, а також вирішити, що робити з ним далі.

Читання спеціалізованої літератури

У наш час ми не маємо справи з нестачею інформації, натомість маємо проблему її надлишку. Існує величезна кількість добрих і не надто книг, посібників, сайтів, блогів, порталів. І абсолютно не потрібно, та й в принципі неможливо обробити всю інформацію, що надходить. Ми знову повертаємося до того, що дуже важливо мати перед собою чіткі навчальні цілі. Тоді буде зрозуміло на чому необхідно сфокусуватися, а що відфільтрувати.

Іншою проблемою може стати відсутність вільного часу на читання. Насправді ж, якщо добре пошукати, ви обов'язково знайдете для цього можливість. Приміром, час у дорозі можна провести з користю, читаючи книги, або проглядаючи інтернет-ресурси з мобільного пристрою. Прослуховування книжок в аудіоформаті також можна поєднати з іншими справами, що не потребують концентрації уваги.

Нижче надаємо список рекомендованих книг та посібників. Звісно, що список не є вичерпним, проте дозволяє поглянути на тренерську діяльність із різних аспектів:

- 1 Гордон Д., Джаннет В. «Революція в навчанні». Книга пропонує читачам навчальну програму впродовж усього життя. Розкриває інновативні погляди на освіту в цілому та на окремі навчальні техніки.
- 2 Кей Торн, Девід Маккей «Тренінг. Настільна книга тренера». Книга для тих, хто обрав тренерство як основну професію: корисні поради від організації роботи до профілактики професійного вигорання.
- 3 Майкл Мікалко «Ігри для мислення. Посібник технік креативного мислення». Книга представляє собою скарбничку методик та технік для роботи з ідеями, інформацією, мотивацією. І якщо не просто читати, а й виконувати запропоновані прийоми – у буквальному сенсі проходиш тренінг креативного мислення.
- 4 Пауло Фрейре «Педагогіка пригноблених». У книзі описується філософія освіти, яка сприяє визволенню людини від фізичного, ідеологічного, психологічного чи культурного гноблення. А ученя стає активним учасником співтворення знань.
- 5 Клаус Фопель «Згуртованість та толерантність в групі». У книзі надаються поради як створити атмосферу довіри та згуртованості в групі. А також конкретні вправи та ігри, які сприяють формуванню толерантного відношення та підтримують ентузіазм до навчання в учасників.
- 6 Клаус Фопель «Психологічні принципи навчання дорослих. Проведення воркшопів: семінарів, майстер-класів». Книга дозволяє систематизувати знання щодо проведення навчальних заходів, дізнатися більше про психологію навчання та почерпнути багато практичних ідей для тренерської діяльності.
- 7 Енвер Джуліман та Лілліан Юрт «Навчання молоді правам людини. Посібник для організаторів освітніх заходів з прав людини для молоді». Книга охоплює коло тем від загальних рекомендацій до проведення

воршопів до конкретних перевірених методик, що допомагають працювати з темами міжкультурного діалогу, прав людини, розв'язання конфліктів.

- 8 Посібник для менторів «Рівний рівному», Інша освіта. Посібник надає огляд основних понять та засад менторингу, а також містить конкретні методи, які випробувані на практиці та довели свою ефективність
- 9 Співаник «Три черепахи», Інша Освіта. Посібник включає невеликий пісенник чотирма мовами (українська, російська, польська, білоруська) з транслітерацією пісень та опис методики роботи з музичною анімацією.

Додаткові можливості практики

Скільки б корисної літератури ви не прочитали, найбільш інтенсивний розвиток відбувається саме під час практики. Тренерам-початківцям часто буває важко знайти поле для діяльності. Проте можна знайти багато можливостей неоплачуваної практики. Отже, хто вам може у цьому допомогти:

- громадська організація, до діяльності якої ви залучені або інші дружні організації;
- органи студентського самоврядування;
- заклади, що передбачають можливість проведення тренінгових заходів (антикафе, книгарні тощо).

Від такої співпраці виграють всі сторони, адже учасники отримують безкоштовний навчальний продукт, а ви як тренер/-ка – чудову можливість попрактикуватися. Також ці можливості можуть використовувати і досвідчені тренери, наприклад, якщо є потреба апробувати нову тему чи методику.

Для тренерського розвитку може бути корисною не лише участь безпосередньо на тренінгах, а й організація інших заходів. Скажімо, проведення круглого столу дає змогу покращити навички модераторії.

Розвиток інших навичок

Діяльність тренера настільки різноманітна, що в пригоді можуть стати не лише суто тренерські навички. Тому, як для загального розвитку, так і для тренерського, корисно постійно вчитися нового та оволодівати новими навичками. НАПРИКЛАД:

- Вивчення іноземних мов. Володіння іноземними мовами значно розширює можливості для тренерської практики, а також відкриває доступ до унікальних матеріалів, яких немає у перекладі.
- Акторська майстерність або заняття вокалом позитивно вплинуть на вашу ораторську майстерність та роботу з аудиторією.

У попередньому розділі ми аналізували, за допомогою яких інструментів можна розвивати тренерські компетенції. Процес розвитку та становлення як професіонала не закінчується ніколи. Тренер, орієнтований на успіх, завжди критично ставиться до своєї кваліфікації і бачить потенціал для розвитку. Як ви вже знаєте, потужним інструментом є фідбек від людей, з якими працюєш, хоч і не завжди є можливість його отримати. Ми пропонуємо вашій увазі окремий розділ, присвячений тому, як самостійно відстежувати свій розвиток за допомогою психологічних тестів та інструментів самоаналізу.

Ми не бачимо необхідності розміщувати в цьому посібнику цілі програми тестів та їх інтерпретацій, адже їх можна пройти он-лайн, не витрачаючи додатковий час на обробку результатів і складання свого особистого психологічного портрету. Ми цінуємо час тренера як ніхто, оскільки це посібник від тренерів і для тренерів, тому пропонуємо лише інформаційний концентрат того, які риси особистості та навички важливі для професіоналізму тренера, відтак пропонуємо варіанти тестів, які допоможуть вам діагностувати розвиток цих якостей саме у вас.

Соціальний інтелект – це здатність людини розуміти і передбачати поведінку інших людей у різних життєвих ситуаціях, а також вміти розпізнати почуття, наміри й емоції за їхніми вербальними і невербальними ознаками. Соціальний інтелект, на думку Г. Олпорта, – особливий

«соціальний дар», що забезпечує гладкість у відносинах з людьми, продуктом якого є соціальне пристосування, а не глибина розуміння [29].

У визначенні власного соціального інтелекту стане в пригоді «Методика дослідження соціального інтелекту Дж. Глфорда і М. Саллівена».

Емоційний інтелект – здатність ефективно розбиратися в емоційній сфері людського життя: розуміти емоції та емоційну основу відносин, використовувати свої емоції для вирішення завдань, пов'язаних із відносинами і мотивацією [30].

Ключовими показниками успішності тренера є рівень соціального та емоційного інтелекту.

Складові емоційного інтелекту :

- сприйняття і вираження емоцій;
- підвищення ефективності мислення за допомогою емоцій;
- розуміння своїх і чужих емоцій;
- управління емоціями.

Визначити, який стан вашого емоційного інтелекту допоможе методика Н. Холла.

Переважаючий тип ставлення до оточення.

При дослідженні міжособистісних відносин найчастіше виокремлюють два фактори: домінування-підпорядкування і дружелюбність-агресивність. Саме ці чинники визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття. Поведінка члена групи оцінюється за наступними параметрами: домінування-підпорядкування, дружелюбність-агресивність, емоційність-аналітичність [31].

- *Діагностувати власний тип ставлення допоможе методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі.*

Творчі можливості людини прямо і безпосередньо не пов'язані з її здатністю до навчання, вони не завжди відображаються в тестах інтелекту. Навпаки, творчість може стимулюватися не так різноманітним наявним знанням, скільки сприйнятливостю до нових ідей, що ламають усталені стереотипи. Тож показник креативності є надважливим у роботі тренера.

- *Ключем до «вимірювання» креативності є тести П. Торренса та опитувальник визначення типів мислення та рівня креативності (творчих здібностей) Дж. Брунера.*

Емпатія передбачає осмислене уявлення внутрішнього світу партнера в спілкуванні. Високий рівень емпатії допомагає тренеру співпереживати і розуміти думки і почуття інших, дозволяє стати на позицію учасника та простежити хід його думок.

- *Тест на емпатію В. Бойка та методика «Діагностика рівня емпатії» І. Юсупова допоможуть визначити власний рівень емпатійності.*

Розвиток **індивідуальної саморегуляції**, що включає показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкості та самостійності – також є важливими у тренерській роботі.

- *Для визначення рівня саморегуляції пропонуємо опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової.*

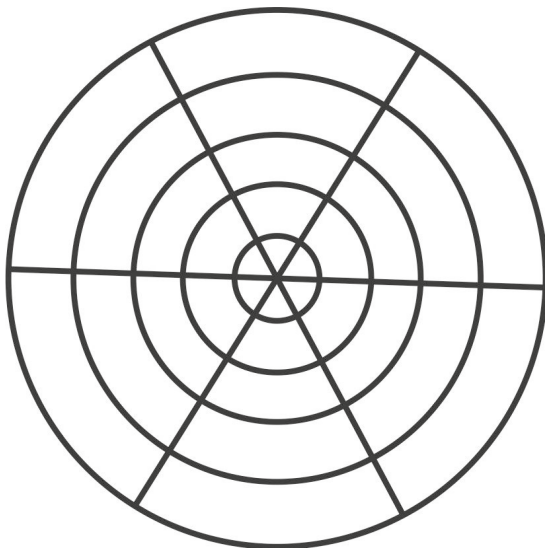
Крім того, пропонуємо вашій увазі таблицю для діагностики тренерських навичок. Її можна заповнювати особисто, аналізуючи свій досвід та розвиток навичок після проведення тренінгу, а також можна використовувати у співпраці з ко-тренерами для аналізу роботи одне одного:

Самоаналіз і самооцінка тренерських компетенцій

Компетенції	Бал 1-5	Примітки	Сфери розвитку, рекомендації
Організація семінару			
Приміщення		Контроль приміщення в процесі семінару, залучення аудиторії для оформлення простору	
Тайм-менеджмент		Контроль часу, дотримання регламенту	
Інформування учасників про цілі, регламент, вироблення правил роботи, збір очікувань учасників		Конгруентність очікувань учасників та програми семінару	
Мовні характеристики			
Чіткість та ясність мови		Відсутність слів та звуків паразитів в мові	
Розмаїття інтонацій		Використання різної інтонації за необхідністю	
Активне слухання		Використання навичок активного слухання	
Вміння адаптуватися до рівня аудиторії		Використання рапорту та орієнтація на потреби учасників	
Невербальні прояви			
Зоровий контакт		Утримання візуального контакту з групою	
Міміка		Конгруентність слів та міміки	
Жестикуляція		Достатність, просторова вираженість	
Позиція		Використання відкритих позицій	
Тренерські техніки			
Робота з фліпчартом		Дотримання правил роботи з фліпчартом, використання кольорів тощо	
Проведення вправ		Чіткість наданих інструкцій, дотримання правил проведення вправи	
Подача фідбеку		Рівень володіння технікою	
Міні-лекції		Використання візуальних матеріалів, оригінальні підходи подання інформації	
Управління динамікою групи		Володіння техніками активізації уваги групи та контроль розвитку групової динаміки	
Спеціальні навички			
Знання теми		Рівень володіння, зони «навчання»	
Модерація		Знання та використання техніки	
Коучинг		Знання та використання техніки	
Загальна сума			

Також пропонуємо вам періодично робити колесо розвитку тренерських компетенцій.

Намалюйте коло і розділіть його на сектори за кількістю обраних вами сфер розвитку тренерських компетенцій:



Впишіть в кожен сектор назву сфери (орієнтуватися можете на сфери наведені у таблиці самоаналізу, але цей список не є вичерпним). Відтак, за шкалою від 0 до 5 оцініть реалізацію кожної сфери. Позначте результати на зображенні. Отримане «колесо» може бути не зовсім круглим. Відповідно до цієї метафори, їхати на ньому далі не дуже-то й зручно, тому треба з ним терміново щось робити.

У кожному секторі «домалюйте», тобто позначте собі те, що підняло б оцінку до 5. Визначте, що для вас є «5», впишіть ці чинники. Відтак, складіть список пунктів, які допоможуть вам досягти цього рівня.

Запитайте себе:

- які зміни цілком залежать від вас, і що ви можете зробити в цьому напрямку?
- що б вам хотілося змінити найближчим часом?

Окресліть ці кроки і почніть діяти.

Обов'язково збережіть цю діаграму, через рік зробіть нову і порівняйте її з попередньою. Ми впевнені, що ви будете приємно здивовані!

Мотивація та само- дисципліна

І наостанок декілька слів про те, як не зійти зі свого шляху. У формальній освіті маємо такі додаткові стимули як оцінки, отримання стипендії тощо. Коли ж ти сам відповідальний за свій розвиток, то і мотивацію необхідно шукати самостійно.

Найпершим і найкращим стимулом буде бажання працювати тренером. Якщо є запал, то все буде вдаватися легко і невимушено. Якщо ж навчання не приносить задоволення, то, можливо, ви йдете не своєю дорогою.

По-друге, необхідно зберігати регулярність та поступовість. Одержання маленьких перемог буде мотивувати на досягнення нових звершень.

Однак навіть займаючись улюбленою справою необхідно влаштовувати відпочинок. Іншими словами, поринути в творчі лінощі – час без теорії і практики, без нової інформації та нових вражень. Це дасть можливість відпочити та переосмислити отриману інформацію. Відтак – із новими силами і свіжими думками підкорювати нові вершини.

Процес навчання та саморозвитку тренера ми порівняли вище із подорожжю навчальною дорогою. Тому єдине, що нам залишається побажати, – «Щасливої дороги!»

РОЗДІЛ 4.

ІНСТРУМЕНТАЛЬНИЙ

ЕФЕКТИВНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ

Під словом *візуалізація* ми розуміємо наочне підкріплення інформації або самостійну візуальну подачу матеріалу. Нижче прагнемо поділитися рекомендаціями, як працювати з цим потужним інструментом, який не тільки сприяє кращому розумінню та засвоєнню інформації, а й підтримує зацікавлення та мотивацію у навчанні.

Ми зібрали поради щодо різних аспектів візуалізації. Якщо ви лише починаєте опановувати це мистецтво, то можете скористатися порадами для новачків або брати декілька конкретних рекомендацій на освоєння й обов'язково тренуватися на практиці. Якщо ж ви вже вправно володієте цим мистецтвом, то можете урізноманітнити свій арсенал нашими «фішками». Далі вже справа вашої креативності та необмеженої фантазії. Проте єдине, що нас дійсно обмежує – це ресурси. В гонитві за ідеальною візуалізацією, завжди слід зважати на те, скільки і яких матеріалів витрачається. Тому заохочуємо не зловживати звичними папером та маркером, а шукати також нові рішення та підходи, які б сприяли сталому розвитку.



Текст:

- щоб отримати красивий шрифт краще використовувати скісні маркери;
- використовувати «об'ємні» літери для заголовків;
- писати різними шрифтами заголовки та основний текст;
- мати один-два базові кольори для тексту (синій або зелений) та використовувати чорний або червоний для виділення;
- «розбавляти» текст символами або малюнками.

Фішки:

- використовувати пазли/мозаїку для оформлення окремих елементів загальної концепції;
- поняття, що складаються з багатьох елементів, можна перенести на щось інше (наприклад, одяг або частини тіла людини, будинок або корабель);
- робити картки нестандартної форми (хмаринки, квіточки, рибки, різні геометричні фігури);
- обводити контур карток;
- робити «віконечко» або інші форми прорізів;
- використовувати об'ємні елементи (кораблики, орігамі);
- ключові слова можна виділяти за допомогою хмаринки думок;
- робити асоціації з погодою (наприклад, сніжинки у зимову пору);
- використовувати художні метафори;
- робити візуалізацію, прив'язуючи її до певної теми/мотиву (наприклад, теми тренінгу або конкретної справи);
- додавати трохи кумедності.

Приготування:

- мати макет майбутньої візуалізації у своєму блокноті;
- зробити заготовки для інтерактивних форм роботи;
- використовувати Інтернет, щоб подивитися приклади малюнків або певних символів;
- мати шаблони «чоловічків» або виразів обличчя, за допомогою яких можна зобразити різноманітні ситуації.

Матеріали:

- різні види паперу (крафт-папір, будівельний);
- рулон паперу/шпалер можна використовувати, не відриваючи, щоб потім повертатися до попередніх записів;
- кольорові олівці, воскові крейди, пастель, крейда для малювання на асфальті;
- мотузки, прищіпки (стають у нагоді, коли немає можливості розвісити попередні матеріали на стінах);
- картонні коробки, старі газети та журнали, цінники;
- вішаки, вішак-стійка;
- предмети для влучних метафор (годинник – цикл проекту; лампочка – ідея; яблука, крупа, вода – пріоритети у справах);
- природні матеріали (шишки, листя, каштани, квіти);
- подумати, як наявні матеріали і канцелярію можна використати по-новому.

Простір:

- на асфальтних, бетонних поверхнях малювати крейдою;
- використовувати метафори простору (наприклад, вікно для очікування);

- знаходити метафори надворі (хвилі на морі – цикли проекту, хмари – непередбачувані обставини);
- малювати на землі або піску;
- поєднувати різні способи (наприклад, проекцію на екран і картки).

Новачкам:

- добре розуміти те, що потрібно зобразити; подумати, як це зробити лаконічно, цікаво та зрозуміло, а також продумати деталі;
- не залишати підготовку візуалізації на останні секунди перед своїм блоком;
- освоїти різні вирази обличчя та схематичні фігури людей;
- тренуватися спочатку в блокноті;
- використовувати скетчі і ментальні карти в повсякденному житті;
- тренуватися писати різними шрифтами, кирилицею та латиницею біля фліпчарту та на картках;
- спостерігати та аналізувати візуалізацію інших тренерів, щоб не повторювати помилок та надихатися гарними прикладами;
- намагатися, щоб візуалізація не була сухою, а мала ще й позитивне емоційне забарвлення, адже так вона краще сприймається та запам'ятовується;
- тренувати свою уяву та креативне мислення;
- взяти участь в спеціалізованому навчальному тренінгу.

Уникати:

- рукописного накреслення літер (краще замінити їх на друковані і не з'єднувати);
- писати все одним кольором;
- писати світлими маркерами (краще використовувати їх для виділень);
- перевантаження елементами, кольорами, мотивами (мінімалістична візуалізація може бути приємнішою і більш стильною, ніж різнокольоровий фліпчарт з великою кількістю малюнків);
- нерозбірливого написання, нетипових скорочень, дрібних написів;
- надто деталізованих малюнків;
- неохайності, криво відрізаних карток тощо;
- одноманітності;
- невдалого поєднання кольорів (особливо треба бути обережними із поєднанням яскравих кольорів);
- опікуватися візуалізацією більше, ніж змістом.

Під час проведення майстерень у групі, де робочих мов більше, ніж одна, логічно використовувати мовну анімацію. Вона може мати функції зняття мовного бар'єру між учасниками, формування «почуття мови», симпатії, інтересу та відкритості до інших культур, а також покращення емоційного рівня в групі, підвищення комунікативних компетенцій, командоутворення, «криголаму» тощо.

Існує велика кількість різних анімацій, також є можливість використовувати майже будь-який енерджайзер для мультилінгвальної групи, однак при цьому варто пам'ятати наступні важливі аспекти:

- Відкрито поспілкуватися на початку заходу про мови з групою і домовитися рівноправно (пропорційно) використовувати у роботі усі мови, присутні у групі.
- Говорити повільно, чітко та зрозуміло – дати іншим шанс тебе зрозуміти.
- Візуалізувати матеріал всіма робочими мовами. При цьому важливо пам'ятати, що, наприклад, російський, український алфавіти – це кирилиця, а польська чи англійська – латиниця. У випадку змішаної групи є сенс транскрибувати використані вирази латиницею, яка є зрозумілою для більшості.
- Використовувати картинки або схеми для донесення умов анімації.
- Проговорити всією групою вголос усі вирази, що використовуються в анімації. Це допоможе кожному учаснику відчувати себе комфортніше в групі під час самої вправи та після неї.
- За можливості використовувати всі робочі мови в анімації. Це значить, що учасники не використовують рідну мову, а намагаються грати іноземною. Така форма анімації, на відміну від почергового використання мов в одній вправі, сприяє більш інтенсивній динаміці і гра стає веселішою.
- Закріплювати вирази, матеріал, який уже був використаний раніше, при цьому не повторюючи саму гру.
- Використовувати слова і вирази, найбільш поширені, прості або схожі. Звертати увагу на рівень володіння мовами всієї групи, залежно від цього – ускладнювати або полегшувати вирази.
- Стежити за тим, щоб кожен учасник був включений в гру.
- Використовувати невербальні методи.
- Можна використовувати у вправах слова або фрази з теми тренінгу, щоб ще раз звернути на них увагу, краще запам'ятати їх, або щоб зробити перехід до наступного блоку.

- Пам'ятати, що мовний комфорт групи учасників важливіший за мовний комфорт тренерської команди (тобто команда повинна пристосуватися до мовних потреб учасників, а не навпаки).
- Використовувати різні констеляції мов (окремі мови можуть бути присутні тільки в окремих сесіях).

Приклади мовних анімацій

ТАНДЕМНА АНІМАЦІЯ

Мета:

- Учасники отримують досвід роботи в тандемі, де може бути відсутньою спільна робоча мова.
- Учасники знайомляться з основами чужої мови і відчують себе в ролі учня.
- Учасники долають мовний бар'єр.

Опис:

Кожен учасник/-ця у колі говорить про те, якої мови він/вона може навчитися іншого. Виходячи з власних побажань учасників формуються пари, хто якої мови хоче навчитися і хто кого може навчити. Впродовж 30 хвилин учасники в тандемі вчать один одного новій мові: вивчають слова-вирази привітання/прощання, лічбу до 10, найбільш поширені/цікаві фрази, назви популярних страв. Відтак, у загальному колі потрібно зробити маленьку презентацію, хто і чого встиг навчитися. Як варіант – на початку вправи можна ввести «змагальний» аспект, щоб сильніше мотивувати учасників, наприклад, після презентації обрати, у кого вийшло цікавіше, смішніше, нестандартніше. Якщо в групі не так багато різних мов, можна підготувати роздруковки різних рівнів для вивчення мови.

ІГРОВІ АНІМАЦІЇ:

- Вся група сидить у колі, в однієї людини немає свого місця, її завдання – знайти його для себе. Вона вітається з кимось із учасників і питає, як його справи. Якщо учасник відповідає «добре», тоді учасники, що сидять праворуч і ліворуч від цієї людини, міняються місцями. Якщо «нормально», то нічого не відбувається. Однак, коли тричі вже хто-небудь сказав «нормально», місцями повинні помінятися всі учасники. При відповіді «погано, зле» – всі учасники також міняються місцями.
- Вся група сидить у колі, в одного учасника немає місця, його завдання – сісти. Він вітається до когось із загального кола і питає його, чи хоче той піти з ним. Якщо цей учасник відповідає «так», тоді ті, що сидять праворуч і ліворуч від цієї людини, міняються місцями. Якщо «ні», то міняються місцями праворуч і ліворуч,

однак ті, що сидять через одну людину від учасника. За відповіді «не знаю» – міняються місцями всі учасники.

- Уся група сідає в два ряди, тобто той, хто позаду, дивиться в спину учасника, що попереду. Необхідно сісти таким чином, щоб люди-носії однієї мови сиділи через одного. Завдання полягає в тому, щоб передати слово від останнього учасника до першого, не розмовляючи, а лише малюючи на спині літери. Слово останньому учаснику задає ведучий.

Окрім того, маємо дуже позитивний досвід музичної анімації, який оформлено в чудовий інструмент – співаник «Три черепахи», розроблений тренерською групою «Інша Освіта». Музична анімація допомагає не лише процесу об'єднання групи і вивченню іноземних мов у цікавий спосіб, але так само може слугувати інтеграції учасників. Музика створює вільну атмосферу, спрощує комунікацію. Пісні заохочують до вивчення іноземної мови, роблять учасників сміливішими, допомагають у подоланні мовного бар'єру. Спільні музичні смаки додатково об'єднують групу.

В останній частині запрошуємо зазирнути до нашої скарбнички методик. Вона наповнювалася нашими власними розробками, адаптаціями відомих методів або просто тренерським фольклором – методиками, що кочують від тренінгу до тренінгу і ніхто вже не пригадає, звідки вони взялися.

Аби користуватися цією частиною було легше, додаємо до неї карти – на початку кожного підрозділу знайдете ментальну карту з назвами методик. Адже трапляються ситуації, коли необхідно швидко згадати слушний метод, а на думку нічого не спадає, а часу гортати посібники наскрізь теж немає. Одного погляду на ментальну карту може бути достатньо, щоб запрацювали асоціації і з'явилися ідеї. І звісно, ці карти не є вичерпними, ви можете створити зовсім інші – спираючись на власний досвід та улюблені методи.

Ми не ставили за мету створити повне зібрання існуючих методик. Ми прагнемо задати напрям для подальших творчих процесів. Тому в описі майже не вказано час проведення та необхідні матеріали. Майже кожен метод може бути видозмінений відповідно до кількості учасників, рівня довіри в групі, культурного контексту, теми тренінгу. Ви можете просто надихнутися назвою методу чи одним із його елементів і у вашій голові народиться новий чудовий інструмент. Тож створюючи цей розділ ми хотіли зробити не інструкцію до дії, позначити межі, а навпаки – розширити їх, спонукаючи до творчого мислення.

Наостанок найважливіше: методики – це лише інструменти. У будь-якому разі спочатку має бути визначена мета, а вже потім засоби її реалізації.



Історія імені

Учасникам пропонують у креативній формі відповісти на питання «Чому мене так називали?» або «Що означає моє ім'я?».

Мій острів

Завдання: намалювати на аркуші паперу предмет, який би ти взяв/-ла з собою на безлюдний острів, назва якого починається на ту ж саму

літеру, що й ім'я. Далі учасники по колу називають своє ім'я і предмет, при чому наступна особа має повторити всіх, хто був перед нею.

- З мультилінгвальною групою методику можна використовувати для мовної анімації.

Перехресний сніговий ком

Перша людина називає своє ім'я та рідне місто або село. Потім кидає м'ячик іншій людині, яка має повторити попередній ланцюжок, і після цього також назвати своє ім'я та звідки він/вона.

Тік-так

Усі учасники сидять у колі на стільцях. Хтось стоїть у центрі кола. Коли він чи вона говорить комусь у колі «Тік» – той/та повинен назвати ім'я свого сусіда зліва. Якщо прозвучало «Так» – ім'я сусіда справа. Якщо ім'я не названо, така людина водить.

За команди «Тік-так» всі учасники якнайшвидше міняються місцями. Хто не встигає – займає місце в центрі кола і гра триває.

Відповідає сусід або сусідка справа

Група стає в коло, в центрі якого – ведучий/ведуча. Будь-якому учаснику ставлять питання, обов'язково, при цьому звертаючись до нього на ім'я. Однак, відповісти на питання повинен той, хто стоїть праворуч. Відповідь обов'язково має містити ім'я того, хто ставив питання та максимально креативну відповідь. Якщо ведучого не влаштовує почута відповідь, то учасник, який відповідав, стає ведучим.

Карта

На великому аркуші паперу малюють контури країн, які презентовані на тренінгу. По черзі учасники підходять до карти і позначають місто або село, з якого приїхали, коротко розповідаючи про нього. В іншому варіанті визначається, де буде південь і північ у кімнаті, і учасники утворюють «живу» карту, коротко презентуючи, звідки вони приїхали і займаючи відповідно до географічного розташування місце в кімнаті.

Подарунок

Вправа підходить для знайомства у великій групі. Кожен привозить із собою подарунок. У певний час учасники починають у парах обмінюватися подарунками, розповідаючи їхню історію один одному. І так цей процес продовжується далі. Тобто: я отримав подарунок та дарую його наступній людині, розповідаючи історію про нього.

Кульки

Завдання: написати на повітряній кульці своє ім'я. Потім підкинути вгору свою кульку і спіймати іншу. Після того, як усі зловили нові кульки, необхідно знайти учасника/учасницю, чиє ім'я там написано. Наступне завдання – обговорити, що в житті приносить приємні емоції.

Дві руки

Перша людина простягає дві руки і говорить щось на кшталт: «З одного боку, я люблю зелений чай, а з іншого – люблю малювати». Той/та, хто також любить чай, підходить і бере першу людину за руку. Відтак, говорить, для прикладу: «З одного боку, я люблю чай, а з іншого – слухати рок». Таким чином, ланцюжок збільшується, поки всі не стануть у коло, тримаючись за руки.

Швидкі побачення

Завдання: намалювати на аркуші паперу циферблат на 12 годин. На кожну годину потрібно призначити побачення з іншою людиною. Далі ведучий/-ча оголошує перше трихвилинне побачення і тему, яку необхідно обговорити. Гра триває, поки всі не відвідають 12 побачень.

Хмаринки

Учасники отримують картки у вигляді хмаринок.

Завдання: записати на картках відповіді на питання:

- З їжі я найбільше люблю ...
- Мій вільний час я проводжу ...
- У людях я ціную ...
- У даний час я ...
- Через 10 років я хочу ...
- Я обов'язково хочу відвідати ...

Також можна включати питання, пов'язані із темою тренінгу.

Потім всі «відпускають» свої хмаринки (кладуть в одне місце на стіл або підлогу). Кожен/-а має взяти іншу хмаринку і знайти її власника або власницю, використовуючи записані відповіді. Після того, як всі хмаринки знайшли своїх власників, відбувається коротке представлення учасниками одне одного.

Бінго

Всі учасники отримують бланки з таблицею 4 на 4. У кожній клітинці написано певне ствердження (володію трьома мовами, пірнаю з аквалангом, колекціоную монети тощо). Твердження можна складати відповідно до бекграунду групи, а також варіювати їхню кількість. Завдання: спілкуючись з іншими учасниками заповнити всі клітинки. Той або та, хто заповнив усі, вигукує: «Бінго!» – і сідає на місце.

Дві правди, одна неправда

Учасники об'єднуються в пари. Завдання: розказати про себе три факти, при чому два факти мають бути правдиві, а один – вигаданий, проте правдоподібний. Після того, як учасники обговорили це у парах, презентують інформацію іншим, які мають здогадатися, що ж є неправдою.

3 факти про себе

Сидячи в колі, учасники об'єднуються у пари і розказують три правдиві факти про себе один одному. Потім обмінюються парами і розказують уже ті факти, які вони почули від попередньої людини. Так минає декілька раундів, і в кінці всі діляться фактами, що почули останніми, і намагаючись здогадатися, про кого вони.

Вікно

Учасникам пропонують поділити аркуш паперу на чотири частини у формі вікна. У кожній частині має бути відповідь (словами або малюнком) на одне з питань: моє найбільше враження за останній рік; де я живу; що я роблю у вільний час; де б я хотів/-ла побувати. Потім учасники довільно обирають собі співрозмовника і спілкуються про одне з питань.

► Питання можна формулювати відповідно до теми тренінгу.



СЕМІНАРСЬКА КУХНЯ

Візуалізація очікувань учасників відбувається через метафору кухні:

- Холодильник символізує питання «Що я хочу з'їсти на семінарі?»
– Чого я хочу навчитися?
- Плита – «На чому я боюся обпектися?» – Чого не повинно статися?
- Пакет із продуктами: «Що я привіз/привезла з собою?» – Чим можу поділитися з групою?
- Рецепт від тренерів: «Який рецепт я хочу записати?» – В якій темі мені необхідний покроковий аналіз (рецепт)?

ДОРОГА В МАЙБУТНЄ

На стіні відтворена дорога до «світлого майбутнього». Зображений на дорозі автобус символізує тренерів, вибоїни – побоювання, хмари на небі – те, що учасник приніс із собою тощо.

На підготовлених заздалегідь стікерах, учасники пишуть свої очікування (від тренінгу, групи, тренерів), а також свої побоювання і те, що безпосередньо вони могли б привнести в тренінг. Після цього стікери клеять на стіну та зображену дорогу. Впродовж усього заходу, учасники можуть переміщувати свої листочки у випадку, якщо їхні очікування справджуються.

БУДИНОК

На декількох великих аркушах малюють каркас будинку з фундаментом, стінами та дахом. Фундамент символізує бекграунд – що ми вже знаємо та чим хочемо поділитися; цеглинки (стіни) – що мені ще необхідно знати та вміти для того, щоб реалізувати свою ідею; дим із димара – побоювання.

Учасники отримують стікери для кожного питання та заповнюють їх. Потім чіпляють у відповідне місце і, за бажанням, озвучують.

ЦІЛКОМ ТАЄМНО

Учасники пишуть анонімні листи з очікуваннями від тренінгу, від себе/своєї роботи/тренерів. Усі листи складають в один великий конверт із написом «цілком таємно». Під час планування роботи, тренери читають усі листи. Після цього конверт запечатують і розміщують на видному для всіх учасників місці – як своєрідне нагадування, до чого кожен повинен прагнути.

Наприкінці тренінгу учасники знаходять свої листи, читають їх, та пишуть нові – про те, що відбулось добре, а що не зовсім. Нові листи також складають у конверт і передають тренерам.

Цей метод дозволяє і тренерам, і учасникам оцінити ситуацію «на виході» та зрозуміти плюси і мінуси роботи, відстежити, над чим ще потрібно попрацювати, а що вдалося.

ЛИСТ ОЧІКУВАНЬ

Учасники заповнюють особисті листи очікувань. У кінці кожного дня переглядають їх та позначають очікування, яке реалізувалося. Листи можуть бути прикріплені до стіни, або ж зберігатися безпосередньо в учасників. Цей метод допомагає розвинути навички самоконтролю та саморефлексії.

ПОПИТ І ПРОПОЗИЦІЯ

Перед опитуванням очікувань, учасникам нагадують основні принципи неформальної освіти – «навчитися навчатися» та «навчатися у взаємодії». Потім учасники мають заповнити два пункти: «Попит» (що мені потрібно, і що я хочу отримати під час тренінгу) і «Пропозиція» (що я можу дати, чим можу поділитися з іншими).

ТАБУ

Учасникам пропонують дати відповіді на такі питання:

- Що мене спонукало до участі у тренінгу?
- Чого я хочу від групи?
- Чим я можу поділитися?
- Що я очікую від змісту майстерні?
- Які цілі я перед собою ставлю?

Даючи відповіді на ці питання, учасникам слід пам'ятати про «заборонені слова»: дізнатися щось нове, щось цікаве, познайомитися із новими людьми, знайти нових друзів, гарно провести час.

ІНТЕРВ'Ю

Кожному пропонують представити себе в ролі репортера дуже популярного видання. Учасники об'єднуються у чотири редакційні відділи, що працюють із конкретними статтями у виданні. Складність полягає в тому, що учасники виступають як у ролі інтерв'юєрів, так і в ролі ін-

терв'ююваних. Основною ціллю кожного відділу є підготовка якомога більш якісної, правдивої та інформативної статті відповідно до своєї теми.

Дуже важливо, щоб у залі була атмосфера не суперництва з приводу того, хто напише найкращу статтю, а співробітництва, оскільки усі працюють для одного видання. Креативні формулювання і представлення результатів інтерв'ю дуже вітаються.

Тему статей:

1. «Майстерня. Наші побоювання» (Важливо відповісти на ключове питання: «Ми не хочемо щоб на майстерні сталося/відбулося»).
2. «Ми навчилися. Ми вміємо» (Важливо відповісти на ключове питання: «Чого ми хочемо навчитися під час майстерні?»)
3. «Семінарське майбутнє групи» (Важливо розширити ключову фразу: «Від групи я очікую ...»)
4. «Наші побажання до роботи тренерської команди» (Важливо розширити ключову фразу: «Від команди тренерів ми чекаємо ...»)

ЧОТИРИ КУТИ

У чотирьох кутах зали, де відбувається тренінг, розміщують чотири питання щодо очікувань та чистий лист ватману для відповідей. Учасникам дають можливість вільно підходити до кожного питання та робити власні нотатки.

НАПЛІЧНИК

Для кожного учасника, на кольоровому папері, роздруковують зображення наплічника. У кожного він має бути свого кольору, або ж необхідно об'єднати учасників у дві групи (важливо щоб у новостворених групах кольори не повторювалися). Ім'я учасника зазначають на кожному наплічнику, який розрізається на десять частин, однак таким чином, щоб не порізати ім'я. Після цього, порізані частини переміщуються та розкладаються по конвертах, які теж підписані. Якщо є дві групи – це також необхідно позначити на конвертах.

Учасники отримують конверти із частинами, на яких зазначені завдання. Не розмовляючи між собою, не маючи можливості просити, а лише давати, учасникам необхідно зібрати всі частинки свого наплічника та наклеїти їх на папір. Наплічник символізує той багаж очікувань, з яким кожен прийшов на тренінг.

Після цього, учасники пишуть на наплічнику відповіді на питання:

- Чого я хочу навчитися?
- Що мені потрібно пропрацювати в проекті, на цій зустрічі?
- Що не має статися?
- Потім кожен представляє свій наплічник.



Знайди половинку

Обирається декілька ключових фраз за темою або загальновідомі вирази (кількістю вдвічі менше, ніж є учасників). Потім вирази записують на картки, що складаються з двох половинок. Кожен учасник або учасниця отримує одну половинку. Завдання: зібрати фрази докупи.

Передай подарунок

Подарунок (наприклад, плитка шоколаду) загортається у декілька шарів, на кожному з яких пишеться певне завдання або питання. Поки грає музика учасники передають подарунок одне одному по колу. Як тільки музика зупиняється, той, хто тримає пакунок в руках, має розгорнути один шар та виконати завдання або відповісти на питання. Гра триває, поки подарунок повністю не розгорнутий.

- Щоб не витратити обгортковий папір, можна використовувати старі газети.

Бім-бом

Завдання: подумки обрати для себе з аудиторії людину «бім» і людину «бом». Коли всі зробили вибір, оголошується перший раунд, під час якого необхідно стати якомога ближче до своєї людини «бім» і якомога далі від свого «бом». За декілька хвилин оголошується другий раунд, під час якого навпаки треба стати ближче до «бом» і далі від «бім».

Доторкнись до...

Учасники вільно рухаються по аудиторії. Ведуча/-ий періодично оголошує: «Доторкніться до чогось жовтого (м'якого, високого, дерев'яного тощо). Якщо група використовує декілька робочих мов, то кожне завдання можна оголошувати іншою мовою.

Фан-зона

Уявляємо, що ми на важливому футбольному матчі у фан-зоні. Група ділиться на три сектори. У першому таймі перший сектор кричить: «Бий-бий-бий», другий: «Пасуй, пасуй», третій – свистить або вистукує ритм. Одна людина залишається «на полі» і вказує, який сектор має почати вболівати. Якщо гравець піднімає руки догори, то всі кричать «гол!». У другому таймі та у додатковий час сектори міняються кричалками.

А цун-ца-ца Всі стають у тісне коло. Ведуча/-ий оголошує команду «пальці від себе» і всі повторюють рухи. Після цього синхронно хитаючись вправо та вліво всі говорять: «А цун-ца-ца, а цун-ца-ца». Потім ведуча/-ий повторює попередню команду і додає нову: «Лікті до себе». Після цього знову всі повторюють «а цун-ца-ца». Так поступово вводяться нові команди: «коліна разом», «зад назад», «голову назад», «язык висунули».

Рука на пульсі Учасники сидять у колі, тримаючись за руки. Перша людина надсилає серію імпульсів через коротке міцне рукостискання в обидва боки. Потім люди, що отримали імпульси, передають їх далі по колу, таким чином утворюючи енергетичний ланцюжок.

Плескання Усі стають у коло. Ведуча/-ий повертається до людини зліва і має одночасно з нею плеснути в долоні. Потім ця людина повертається до свого сусіда або сусідки зліва і так само плескає. Таким чином учасники передають імпульс по колу. Поступово можна збільшувати темп та вводити нові серії плескань.

Поні Перша людина виходить у центр кола і співає пісеньку: «This is story of my pony, story of my big fat pony. This is story of my pony, this is what she told me». Потім обирає собі людину з кола, вони стають навпроти один одного і співають далі: «Front, front, front, my baby» (танцюють обличчями одне до одного), «Side, side, side my baby» (танцюють боком один до одного), «Back, back, back, my baby» (танцюють спиною один до одного). «This is what she told me» (знову повертаються). Потім вже дві людини співають куплет у колі і далі так само обирають собі партнерів для танцю, поки всі не опиняться в колі.

► *мотив та виконання можна знайти в Інтернеті*

La banana Усі стають у коло та повторюють за ведучою/-им рухи та приспів пісеньки про банани. Потім у кожному наступному куплеті з'являється нове дієслово, яке необхідно показати рухами. Також, співаючи, можна змінювати висоту голосу або тембр.

RIT: La bana-na-nana, me la mangio, me la mangio
 La bana-na-nana, me la mangio, per dessert
 Impugnare la banana
 La bana-na-nana, me la mangio, me la mangio
 La bana-na-nana, me la mangio, per dessert
 Impugnare la banana, Sbucciare la banana
 ...mangiare la banana RIT
 ...deglutire la banana RIT
 ...digerire la banana RIT
 ...vomitare la banana RIT
 ...rimangiare la banana RIT
 ...scaricare la banana RIT

► *мотив та виконання можна знайти в Інтернеті*

Ківі-ківі-ківі

Група ділиться на три частини. Ведучий підходить до кожної, показуючи рух та слова: «манго-манго», «ананас-банана», «ківі-ківі-ківі». Потім групи по черзі вступають, утворюючи оркестр. Після цього можна помінятися рухами та словами.

Три

Завдання: по колу порахувати до 30. При чому, якщо трапляється число, що ділиться на три, або містить у собі трійку – замінити на плескання. Якщо хтось помилиться – рахунок починається знову.

Фіз-Біз

Завдання: по колу порахувати до 30. Якщо трапляється число, що ділиться на три – замінити його на «фіз», якщо трапляється число, що ділиться на п'ять – замінити на «біз». Якщо ж число ділиться і на три, і на п'ять – замінити на «фіз-біз».

Хто я?

Одна людина виходить із кімнати. Всі інші загадують для неї якусь професію. Коли людина повертається, всі інші мають зобразити цю професію без слів, а людина має здогадатися. Потім обирають нового охочого/-у.

Де яблуко?

Учасники стають у коло якомога тісніше одне до одного, а руки тримають за спиною. Одна людина залишається стояти у центрі. Ведуча/-ий ходить за колом і непомітно дає комусь яблуко. Потім це яблуко передають далі по колу за спинами. Завдання для людини, що стоїть в колі – здогадатися у кого яблуко. Якщо здогадка правильна – людина, що тримала яблуко, стає у коло.

Капітошка сказав

Завдання: виконати завдання, тільки якщо воно починається зі слів «Капітошка сказав...». Спочатку фасилітатор оголошує завдання, які завжди починаються із цих слів (наприклад, «Капітошка сказав пострибати», «Капітошка сказав заплющити очі»). Потім темп пришвидшується і періодично вставляються завдання без цих слів. Якщо хтось при цьому виконає завдання – вибуває з гри.

Море хвилюється

Позначити на землі або підлозі лінію, що буде означати морський берег. Усі учасники стають з одного боку лінії, і коли оголошують: «Відплив!», – усі стрибають через лінію. Коли оголошують: «Приплив!» – всі стрибають назад. Якщо якась команда повторюється – необхідно залишатися на місці. Якщо хтось виконає неправильно – вибуває з гри. І так поки не залишаться три найбільш вправні моряки.

Божевільня

Усі стають у коло. Ведуча/-ий показує якийсь рух. Людина справа має звернутися називаючи ім'я і спитати: «Що ти робиш?», але повинна отримати відповідь зовсім іншу, ніж показує рух (наприклад, ведуча/-ий показує біг, а говорить, що копає картоплю). Потім людина справа має показати те, що отримала у відповідь, і гра продовжується далі по колу.



Острови

Намалювати на підлозі п'ять кіл, достатньо великих, щоб усі учасники могли поміститися в них. Острови отримують назви. Кожен учасник має «оселитися» на якомусь із островів. Потім оголошується, що дуже скоро один з островів опиниться під водою, тому жителі мають швидко знайти собі нову домівку на інших островах. Коли всі розселилися, черга наступного острова йти під воду. Так триває, доки всі учасники не опиняться на одному острові.

Посланець

Перед початком гри фасилітатори будують якусь скульптуру із коробок, маркерів або інших матеріалів і накривають її. Учасники об'єднуються у декілька груп. Кожна група відправляє посланця подивитися на оригінальну скульптуру. Потім він або вона повертається і має дати іншій групі інструкції, як відтворити таку саму скульптуру, причому не має права нічого робити особисто. В кінці гри скульптури порівнюють із оригіналом, відбувається обговорення процесу.

Лісосплав

Учасники стають у дві шеренги обличчями одне до одного. Кожен/-а міцно бере за руки людину, що навпроти. Один учасник або учасниця з групи лягає обличчям догори на руки з початку лінії, а всі інші мають доправити його/її на інший кінець. Так само мають «сплавитися» всі учасники групи.

Башта з макаронів

Учасники об'єднуються у команди. Кожна команда отримує 20 штук спагеті, 4 шматочки зефіру, скотч і ножиці. Завдання: побудувати якомога вищу башту за 20 хвилин. Обов'язкова умова – на горі має бути 1 шматочок зефіру.

Подати мені

Учасники об'єднуються у декілька команд і стають якомога далі від фасилітатора. Той/та говорить: «Подайте мені...», щоразу називаючи різні варіанти (наприклад, «...чоловіка у жіночому взутті», «...двох людей, що міцно обіймаються»). Кожна команда має «оформити» замовлення і направити до фасилітатора.

Ти черв'як?

Усі заплющують очі. Ведуча/-ий обирає одну людину черв'яком, так щоб інші не знали, хто це. Потім усі із заплющеними очима обережно

рухаються по аудиторії, а коли натикаються на когось, то запитують: «Ти черв'як?». Якщо отримують відповідь «ні», то продовжують шукати далі, а якщо у відповідь тиша, то необхідно триматися цієї людини і далі рухатися по аудиторії разом. Гра триває доти, доки ніхто не буде запитувати про черв'яка.

Що не так

Учасники об'єднуються у пари, намагаючись запам'ятати всі деталі зовнішності один одного. Потім хтось один повертається, а інший партнер/-ка змінює три речі у своєму зовнішньому вигляді (по-іншому зав'язує шарф, одягає годинника на іншу руку тощо). Потім партнер/-ка має відгадати всі речі, що змінилися. Відтак міняються ролями.

Оркестр

Учасники об'єднуються у дві групи. Перша група грає, плескаючи себе по ногах, інша група – плескаючи у долоні. Фасилітатор диригує, вказуючи, коли вступає або припиняє грати кожна група, регулює гучність та темп. Потім диригент може змінитися декілька разів, або групи міняються «інструментами».

Дош

Спочатку фасилітатор показує рухи (тре долоні одна об одну, клацає пальцями, плескає долонями по плечах, плескає по ногах, тупотить ногами). Всі інші уважно слухають, які звуки при цьому чути. Потім всі запліщують очі і одне за одним по ланцюжку повторюють рух, який запускає фасилітатор.

Хто мене чує

Коли фасилітатор хоче звернути увагу групи на себе, він або вона може голосно сказати: «Хто мене чує, хлопніть раз», – плеснути у долоні, потім: «Хто мене чує, хлопніть два» – і так, доки вся група не буде плескати.

На вушко

Фасилітатор підходить до когось із групи і говорить на вушко: «Я хотів/-ла б почати, передай далі». Так учасники передають одне одному, поки всі не сконцентрують увагу.



Анатомія протесту

Учасники об'єднуються у декілька груп. Завдання для кожної з груп: намалювати за 30 хвилин організм або будь-яку істоту на тему протесту, а також дати відповідь на наступні питання:

- Як виглядає організм протесту, з яких частин складається?
- Чому народжується цей організм?
- Чим він живиться?
- У чому його потенціал та на що він слабує?
- Який ефект від його діяльності?

Потім усі групи презентують результати своєї роботи (наприклад, у форматі каруселі). В кінці підбивають підсумок щодо процесів функціонування протесту, його причин і наслідків, а також різноманітності уявлень про протест.

Операція «Суспільство»

Перед початком необхідно створити антураж операційної: на столі лежить хворий (намальований на декількох аркушах ватману силует людини), поруч інструменти (маркери, скотч, ножиці, мотузка, скріпки і т.д.). Перед тим, як зайти в операційну, учасники уявляють себе лікарями, що мають зцілити пацієнта – суспільство, у якому ми живемо, – від хвороб. Сама «операція» триває близько 20 хвилин. Потім відбувається обговорення наступних питань:

- Як ви себе почували під час проведення операції?
- Що конкретно ви намагалися вилікувати та як вам це вдалося?
- Як співвідноситься діагностована вами недуга із тією суспільною проблемою, яку ви хочете вирішити?

У результаті учасники отримують можливі способи вирішення суспільних проблем, що їх хвилюють, та певні ідеї для своїх майбутніх проектів.

Картина

Декілька листів ватману склеюють і кладуть на підлогу. Учасники отримують різноманітні засоби для малювання і без слів малюють картину на тему тренінгу. Після цього кожен/-а пояснює, що намалював/-ла і чому.

► Як альтернатива малювати кольоровими крейдами на асфальті.

Галерея Плакатів

Учасники створюють колажі, використовуючи старі журнали, кольоровий папір, олівці та інше. Завданням може бути або інтерпретація теми тренінгу, або конкретний аспект, над яким учасники хотіли би більше попрацювати, або привернути увагу інших. У кінці всі плакати вивішують на видне місце, щоб учасники могли подивитися на них і поспілкуватися між собою.

Біографія

Учасникам пропонується впродовж 10 хвилин письмово подумати над наступним питанням: «Які три важливі події відбулися у твоєму житті та вплинули на тебе в контексті теми тренінгу?». Після цього учасники об'єднуються в пари для обговорення цих подій. Потім усі повертаються в коло. Охочі можуть поділитися своїми враженнями та думками.

Фу-місто – Вау-місто

Є три міста: Нудностан, Брудноград, Похмуробург намальовані на великих аркушах паперу. На мапах міст представлені:

- статичні елементи (будинки, заводи, інші споруди)
- динамічні елементи (смог, стоки, сміттєзвалища). Їх можна замінити або прибрати, головне слідувати за логікою (сміття само собою не випарується)

Учасники об'єднуються у три команди та отримують фарби, олівці, кольоровий папір, ножиці тощо. Завдання: змінити на краще міста, зробивши їх комфортними та приємними для життя, перейменувати. В кінці бажано зробити обговорення, як саме учасники змінювали міста, чи побачили вони аналогії зі своїми рідними містами.

Інсталяція зі сміття

У вступі учасникам демонструють приклад інсталяції, і відбувається невеличке її обговорення. Наступне завдання: об'єднатися у групи по три людини і за півтори години створити свої власні інсталяції на тему «Світ, у якому я хочу жити» з доступних і знайдених на вулиці матеріалів. Презентація робіт відбувається у вигляді виставки. Учасники підходять до певного об'єкту та аналізують його наступним чином:

- Що ми бачимо?
- Які почуття у мене викликає ця робота?
- Що автори хотіли цією інсталяцією сказати?

Після цього автори роботи розповідають, який сенс вони вкладали у свою роботу. Таким чином, учасники можуть відрефлексувати власні уявлення про середовище, у якому вони хотіли б жити та у створенні якого готові взяти участь; розвинути творчі навички та потренуватися відрізняти інтерпретації від фактів та почуттів.

Креативне місто

Учасники об'єднуються у чотири групи. За дві години кожна група має виконати низку завдань, пов'язаних з містом.

Межі/кордони

Чи має місто кордони? Знайдіть їх та спробуйте позначити на карті.

Чи є місто поділеним якимось чином? Запропонуйте кілька поділів, позначте їх на карті.

Прогуляйтеся містом зі старою мапою, чи змінилися якісь кордони з того часу?

Як ви відчуваєте себе у закритому просторі? Як ви себе відчуваєте у відкритому просторі?

Пошукайте відкритий простір, зробіть його фото.

Напишіть разом з групою усі можливі межі та кордони, про які ви можете подумати або які ви можете побачити у місті (кордон між вулицями і тротуаром, ззовні та зсередини тощо), зробіть фото, малюнки тощо.

Що я можу зробити на вулиці, а чого не можу? Що мені дозволено робити, а що – ні? Мені особисто і людям загалом? Чи є різниця між мною та іншими?

Які межі (обмеження) мають люди? Поспостерігайте за людьми та напишіть про них.

Якщо у вас є власна ідея, пов'язана з кордонами (межами) – втілюйте її!

Покоління

Спробуйте знайти людей свого покоління, де ви їх можете знайти? Позначте на карті.

Де знаходяться старші люди, а де діти? Знайдіть їх і позначте на карті.

Поспілкуйтеся з деякими старшими людьми та з дітьми, яким би вони хотіли бачити місто у майбутньому?

Чи є у них улюблені місця? Старших людей ви також можете запитати про улюблені місця з минулого.

Запишіть усі креативні ідеї, як можна зібрати різні покоління разом.

Поспілкуйтеся з різними віковими групами про графіті в місті, що вони думають про це.

Зробіть щось, що пов'язано із поколіннями.

Звуки і Музика

Де ви можете почути музику в місті? У маршрутках, магазинах, барах? Вкажіть, який це вид музики. Позначте на карті.

Запитайте людей, якою є їхня улюблена музика.

Знайдіть найголосніше місце у місті, знайдіть найтихіше місце. По-

спостерігайте за ними і задокументуйте. Як ви там почуваетесь?
 Знайдіть гарні місця і створіть там групою певні звуки. Задокументуйте їх.
 Запишіть музику та звуки (шуми) у місті.
 Чи може хтось заспівати вам свою улюблену пісню?
 Де є місця, у яких відбуваються концерти?
 Випишіть усі креативні ідеї, що і як повинно було б трапитись у місті, щоб воно отримало статус столиці музики?
 На ці питання ви відповідаєте у групі, не питаєте людей.

Сусіди та Сусідство

- Поспілкуйтеся з людьми і запитайте їх, чи вони мають якийсь цікавий, позитивний досвід зі своїми сусідами.
- Зробіть інтерв'ю з людьми про те, що вони думають про сусідів України. Визначте, чи знають вони усі країни-сусіди і потім запитайте їх, що у них на думці, коли вони думають про поляків, словаків, молдаван, росіян, білорусів, румунів, угорців.
- Подивіться на загальний простір, яким діляться люди. Зробіть фото-документацію про те, як люди поділяють спільний простір (ці приклади можуть бути позитивними та негативними).
- Пошукайте ознаки різних національних культур у місті.
- Знайдіть місце. Зробіть його фото. Потім подумайте про те, що б ви хотіли там змінити або започаткувати, щоб зробити з нього «добросусідство», місце, де люди хотіли б провести час зі своїми сусідами.
- Запитайте людей, кого б вони хотіли мати за сусіда (наведіть кілька дуже специфічних прикладів – політик, поп-зірка, велика родина, арабська родина, дуже стара особа тощо), чому – так, а чому – ні. Пошукайте приховані стереотипи. Дайте людям подумати про можливі вигоди.
- Якщо вам на думку спаде щось, що пов'язане з предметом «сусіди» – просто реалізуйте це!

Звідки ноги ростуть

Учасники отримують індивідуальне завдання: впродовж 10 хвилин подумати над питаннями: як відрізняється моє життя від життя моїх батьків, бабусь і дідусів у розрізі гендерного питання (уявлення про соціальну статтю, наявність-відсутність рівних можливостей, гендерні ролі); роль жінки і чоловіка в родині моїх батьків, бабусь і дідусів; моє особисте ставлення до гендерних ролей. Після завершення індивідуальної роботи група об'єднується в 4 міні-групи, вони розходяться в різні місця для обговорення. Під час нього кожен/-а має 5-6 хвилин, щоб поділитися своєю історією. Всі інші слухають один одного, не переривають та не коментують, а в кінці мають час на спільну рефлексію. Після цього всі повертаються у коло і відбувається блиц-опитування:

які відкриття, думки учасники мають після індивідуальної та групової роботи. **ВАЖЛИВЕ ПРАВИЛО:** все, що ви почули в міні-групі залишається в міні-групі і не транслюється далі.

Закладено природою?

Учасники на листі аркушу малюють два однакові силуети людини, але так щоб їх можна було потім розфарбувати. Кожен/-на має червоний і синій, або рожевий і блакитний олівці. Учасники підписують силуети – дівчина і хлопець. Тренер/-ка запитує про те, чи змінилися якимось самі люди.

І далі зачитує по одному висловлюванню і просить учасників у кожному випадку, коли вони чують слово «дівчина» чи «хлопець», замальовувати відповідний силует, відповідним кольором. У кінці повторюють питання про те, чи змінилися люди.

Приклади висловлювань:

- Хлопці не плачуть!
- Дівчатка мають гратися ляльками!
- Синку, не бери рожеве – ти ж не баба!

Моя ідентичність

Учасники малюють умовне зображення молекули (майнд-меп).

ПЕРШИЙ КРОК – визначення груп, до яких вони себе зараховують. Обговорюються переваги, а також складнощі, пов'язані з приналежністю до тої чи тої групи.

ДРУГИЙ КРОК – тренер визначає групи, які мають наступні ознаки: зовнішність, колір шкіри, місце народження (село, місто), стать, рідна мова, рівень освіти, громадянство, здоров'я, релігія тощо. Учасники аналізують чи дає ідентифікація з кожною із зовнішньої групи переваги або недоліки для кожного/-ї індивідуально.

ТРЕТІЙ КРОК – учасники записують на картках групи, до яких вони себе зараховували на початку. Після цього розкладають їх навкруги і зачитують. У цей час той або та, хто зараховує себе до тієї чи тої групи, встає. У результаті учасники можуть побачити, що не зважаючи на те, що ми всі різні, дуже часто ми зараховуємо себе до однакових груп. Також порушується питання меншин, до яких зараховує себе невелика кількість учасників.

Сусіди

У вступі розповідається історія:

«Саша переїхав/-ла жити в інше місто, де у спадок йому/їй залишилися двокімнатна квартира. Для того щоб заощадити, він/вона вирішив/-ла здати другу кімнату. Оскільки майже нікого у місті не знав/-ла, то подав/-ла оголошення в газету, де зокрема попросив/-ла потенційних сусідів розказати трохи про себе.

На оголошення відгукнулося 12 людей:

- Молодий програміст, що виховувався у дитячому будинку.
- Двоє хлопців, які вказали про себе, що давно живуть разом.
- ВІЛ-інфікована молода журналістка.
- Дівчина-волонтерка, яка працює в будинку для людей похилого віку.
- Молодий художник, мусульманин.
- Темношкірий студент із Нігерії.
- Студентка другого курсу з багатодітної сім'ї.
- Чоловік, що працює менеджером із Закарпаття.
- Жінка похилого віку, родом із Молдови.
- Хлопець-інвалід та його тітка, що піклується про нього.
- Дівчина-спортсменка, що грає в волейбол.
- Жінка-фотограф, яка перебуває у творчому пошуку.

Перелік та історії тих, хто відгукнувся на оголошення можна варіювати, залежно від особливостей аудиторії.

Далі учасникам пропонується завдання: «Уявіть себе Сашею. Кого б ви обрали для сусідства?». Спочатку кожен/-а індивідуально обирає чотирьох кандидатів. Потім учасники об'єднуються у міні-групи, де мають узгодити чотири спільні кандидатури. Після цього всі повертаються у коло, кожна з груп оголошує свій вибір та пояснює його. Також обговорюється чи всі вибори у групі співпали, як група шукала спільний варіант та чим керувалася при виборі.

Після цього тренер/-ка може назвати додаткові факти:

- Саша програміст/-ка і збирає власний старт-ап.
- Саші терміново необхідно підтягнути свій рівень англійської.
- Саша – гомосексуал/-ка.
- Саша – мусульманин/-ка.
- Дівчина-волонтерка насправді аферистка.
- У журналістки є контакти, які дуже необхідні Саші для роботи.
- Жінка з Молдови кандидатка наук, приїхала читати курс лекцій в університеті.
- Хлопець-інвалід – талановитий програміст.
- Дівчина-волейболістка – відкрита гомофобка.

Учасники обговорюють чи змінився б їх вибір, враховуючи ці факти. А також чи змогли б всі ці люди стати добрими сусідами та за яких умов. У завершальному обговоренні підбиваються підсумки: чому ми можемо навчитися із цієї справи, як стереотипи впливають на наше ставлення до інших та нашу поведінку.

**адаптація методики Національної освітньої програми «Розуміємо права людини».*



Шкала відпові- дальності

Спочатку в різних кінцях кімнати позначається шкала з відповідями «так» і «ні». Потім оголошуються твердження або питання на різну тематику (наприклад, «я несу відповідальність за екологічну ситуацію в своєму місті»). Учасники мають стати в тому місці на шкалі, яке відповідає їх відповіді. Після вправи кожен/-а має час подумати над питанням своєї особистої відповідальності.

Пошук проблеми

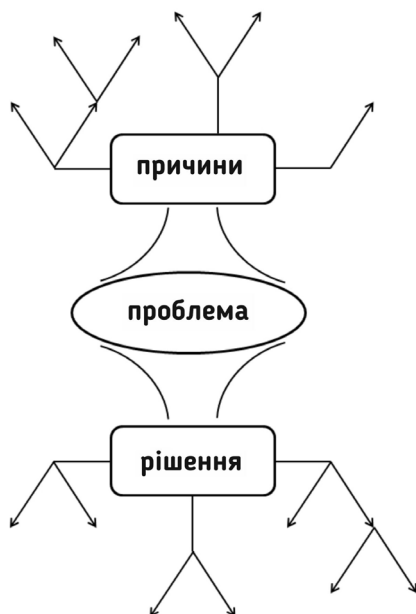
На стільцях розкладають ілюстрації, які відображають різні аспекти та проблеми суспільства. Кожен/-а обирає для себе ілюстрацію, яка чимось зачепила. Якщо такої картинки не знайшлося, то можна спробувати намалювати власну або просто розказати про те, що хвилює. Учасники презентують ці проблеми на пленумі, паралельно знаходячи одностумців. Потім той, хто визначився із тематикою, над якою планує працювати далі, виходить у центр кола, оголошує її. А ті, хто бажають долучитися, підходять. Також ті, хто мають досвід і хочуть ним поділитися, можуть підняти руку. Далі група має час ще поспілкуватися. Ті учасники, які не обрали теми, можуть приєднатися до когось або далі подумати про те, що їх хвилює.

Компас

На аркушах паперу учасники малюють компас, що символізує чотири сторони світу і чотири питання, на які необхідно дати відповідь:

- Що я люблю робити?
- Чого я хочу навчитися?
- Що я хочу змінити?
- Що я вмію робити?

У процесі учасники можуть отримати ідеї для своїх майбутніх проєктів.



ПРИЧИНИ ТА РІШЕННЯ

Презентується дерево проблеми, що складається з трьох частин.

Посередині – точно визначена проблема, коріння позначає причини (чому це відбувається), крона – можливі рішення (що ми можемо зробити з цією проблемою). Гілки можуть розростатися залежно від складності теми.

Завдання для учасників: створити власне дерево, в основі якого соціальна проблема, яка їх турбує. Під час вправи учасники в індивідуальному порядку можуть консультуватися із фасилітаторами. По завершенню у спільному колі або у міні-групах можна поділитися результатами та думками, які виникли.

Фантазійний шлях

Спочатку проводиться вправа на розслаблення, вмикається спокійна музика. Тренер/-ка повільно зачитує текст, орієнтуючись на групу.

Приклад тексту для подорожі:

«Уявіть собі ваш звичайний день. Де і як ви його проводите? Пауза. Уявіть тих, хто вас оточує. Як вони живуть, як проходить їх день? Пауза.

Подумайте про людей, які живуть поруч із вами, їздять з вами у транспорті, роблять поруч покупки в магазинах, сидять поряд у кіно чи кафе. Пауза.

Про що вони думають? Пауза.

Які в них бажання? Пауза.

Які в них є проблеми? Пауза.

Що могло б зробити їхнє життя кращим? Пауза.

Подумайте про соціальну ініціативу, яку ви хочете реалізувати. Для кого вона? Пауза.

Рішенню якої проблеми вона може сприяти? Пауза.

Як зміниться життя громади або окремих людей після реалізації вашої ініціативи? Пауза.

Уявіть, що ефект від реалізації вашої ініціативи збільшився в декілька разів. Як це вплине на життя людей у країні, світі? Пауза.»

Валіза

Кожна проектна команда на аркуші паперу записує мету своєї ініціативи і проблему, над вирішенням якої працює. У випадку застосування ресурсно-позитивного підходу, відповідно, наявні ресурси та мету. Потім аркуші складають у валізку і кожна проектна команда обирає собі інший. Завдання: записати будь-які форми роботи з проблемою або ресурсами та шляхи реалізації мети. В кінці всі презентують свої ідеї, які записуються на фліпчарті.

Брейн-шторм

Проектна команда, яка має складнощі із визначенням формату реалізації своєї ініціативи, робить коротку презентацію із зазначенням вихідної ситуації та кінцевої мети. Всі інші діляться своїми ідеями, як це можна зробити або згадують цікаві формати проведення інших проектів. Усі ідеї обов'язково фіксуються і після опрацювання декількох проектів, отримуємо список, який може стати натхненням для інших.

Ковбаса

Спочатку обирається будь-який предмет, який першим спадає на думку (наприклад, ковбаса). Потім у міні-групах учасники обговорюють схожість та відмінності між проектом та цим предметом. У торбинці є різні предмети, кожен/-а витягує та відповідає на питання: «Як можна використати цей предмет у проекті».

Газета

Різнноманітні предмети, розкладені на підлозі. Учасники використовують їх як стимули для креативних рішень, думають над тим, які асоціації виникають з цими предметами. Найбільш цікаві ідеї записуються та фіксуються на стіну. На їх основі учасники можуть вигадати назву для своєї ініціативи, скласти слогани та будь-які інші ідеї.

РОЗДІЛ 5.

ЖИВИЙ

Останній розділ нашого посібника – особливий. Це збірка підслуханих історій, цитат, емоцій. Підслуханих у розмовах, тренерських фідбеках, листуваннях.

«Живий» розділ не претендує на рекомендаційний характер, проте сподіваємося, що кожен і кожна знайде речі, які відгукнуться і захочеться сказати: «О, і я так думаю!» або «Так само відчую». А може поглянути на децю під зовсім іншим кутом і сказати: «Ого, виявляється і так буває».

ПЕРШИЙ ДОСВІД

[Оля Дятел]

► Тренерство для мене було тим, чого я дуже хотіла перед приходом в освітню тренерську програму. То ж в мене була певна відкритість до всього, що тільки може відбутися. З найяскравішого спогаду: конфлікт в тренерській команді, який був досить експресивним та про який ще потім довго ходили різні історії. Тому було дуже цікаво поринути в процеси, які залишаються «за сценою» – роботу тренерської команди, яка теж живе своїм життям та є унікальним спільним досвідом.

[Серж Кузнєцов]

► Для мене це було наче зазирнути за лаштунки і дізнатися якусь таємницю. І поступово робити кроки, дізнаватися, вникати в процеси. Так склалося, що я не зміг потрапити на свою першу майстерню, до якої готувався. Натомість потрапив в іншу команду тренерів. Було страшно і переживав, що не готовий. Але відразу відчув себе частиною організму. Навіть забувши про те, що це мій перший досвід.

[Наталія Трамбовецька]

► На моїй першій майстерні було дуже мало учасників, хтось приїжджав, хтось їхав, між учасниками були непорозуміння, навіть сварки, було складно триматися запланованої лінії і все швидко змінювалося. Об'єктивно захід був невдалим, проте я особисто була дуже задоволена, тому що познайомилася з культурою фідбеку, плануванням, відкритістю до орієнтації на процес і впевнилася, що обрала правильний шлях для свого професійного зростання.

[Сашко Московчук] ► На першій майстерні відбулося усвідомлення великої різниці, коли ти учасник і коли тренер – скільки закулісних процесів, правильний зміст. Навіщо учаснику знати подробиці внутрішнього процесу. Якщо їх не видно, то значить робиш все правильно.

ПРО НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС

[Реваз Татеїшвілі] ► Буває, що чітких пунктів прогресу у своєму тренерському розвитку не бачиш, бо не складаєш іспитів для перевірки компетенцій, проте прогрес все одно відчувається, коли деякі речі стає все легше і легше робити.

[Тарас Грицюк] ► Коли ти в групі – не можна допускати неконструктивних думок. Наприклад, «мабуть, це невдалий метод». Про це можна подумати ввечері, а з групою треба бути зосередженим.

[Таня Скляр] ► Бувають навчальні тренерські цілі, які переслідують від тренінгу до тренінгу.

ТРЕНЕРСТВО ЗА ПОКЛИКОМ ДУШІ

► Для мене в тренерстві дуже важлива автентичність. Замість того, щоб бути перед групою «тренеркою» – бути повністю собою, не прикидатися кимось; сумлінно готуватися до зустрічі, але визнавати помилки і бути відкритою до навчання від учасників. У тренерстві найбільше люблю планування цікавих способів досягнення мети і живий зв'язок з учасниками, так званий «потік». Коли відчуваю, що спільно відкриваємо щось нове і що надихаємо одне одного.

[Марта Гавінек-Дагаргулія]

[Марта Гавінек-Дагаргулія]

► На моєму першому семінарі у нас був серйозний і до кінця не вирішений конфлікт в команді тренерів, який значною мірою вплинув на мою мотивацію і викликав в мене багато сумнівів. Тільки згодом, в основному завдяки досвіду, я змогла правильно проаналізувати цю ситуацію і зробити конструктивні висновки. Безумовно, не варто зважати на перші невдачі.

[Юлія Кнюпа] ► Бути тренером – це постійно вчитися. Інколи доводиться вчитися доволі неочікуваних речей – реагувати на екстремальні ситуації, проводити тренінг для людей, які не розуміють до кінця мову, якою ти говориш, «упаковувати» складну інформацію в яскраву форму, яка б запам'яталася на все життя. Ще цікавішим викликом є розробка нових методів – спеціально під тему, під цільову аудиторію, навіть відповідно до часу доби. Це все допомагає бути в творчому тонусі.

[Оля Дятел] ► Тренерство – це те, що, як на мене, робиться з душею та від душі. Частіше питайте те в себе для чого ви це робите? Адже життя динамічне, та відповідь на це питання може змінюватися дуже часто. Яким би професіоналом ви не були, люди завжди відчувають «чи цікаво вам робити те, що ви робите». Шукайте теми, які вам цікаві та досліджуйте їх теоретично та практично – такий досвід допомагає більш впевнено почувати себе тренером. Будьте чесними з собою та з іншими, відкрито кажіть, що ви чогось не знаєте, але майте чітке розуміння в чому ваша сила.

[Серж Кузнєцов] ► Мені здається, що тренерство – це процес навчання. Навчання себе через навчання інших. Процес, під час якого ти сам вирішуєш, чого навчитися і в якій формі. Сам вигадуєш, що б спробувати нового, або старого, але у новій обгортці. Те, що ти роздаєш іншим, а після знаходиш у себе в значно більшому обсязі.

СИТУАЦІЇ

[Марта Гавінек-Дагаргулія] ► Декілька разів мені доводилося проводити один і той самий тренінг у різних групах. Ніби все те саме, але те, що працювало з першою групою, виявилось повним провалом з наступною і навпаки.

[Таня Скляр] ► Буває, що говориш і у тебе структура та логіка, а буває говориш, а у тебе сметана в голові, хочеш донести нормальними словами, а стрибаєш з теми на тему.

**Поради
тим, хто
стає на
тренер-
ський
шлях**

1. Ніколи не думайте про відсутність досвіду! Останнім часом все частіше замислююсь над тим, що іноді щирість, відкритість, жага нового досвіду та готовність отримувати цей новий досвід разом з учасниками, потрібні групі так само, як і професіоналізм (під чим розумію не закритість до нового, а досвід у випробовуванні багатьох методів та вміння передбачувати певні процеси). То ж цінуюте свій свіжий погляд та нові ідеї, завжди говоріть їх вголос. Не бійтеся того, що одні з них отримають критичні оцінки, адже деяким також судилося стати новими інноваційними методами.
2. Як на мене, в моєму тренерському розвитку, на початку дуже важливою була фраза колег: «У команді всі рівні, не залежно від досвіду та року роботи тренером. Відповідальність на всіх однакова». Це допомогло з самого початку дивитися на себе не тільки як на тренера в процесі навчання, але й одразу налаштовуватись на різні зони відповідальності. Адже гарний фасилітатор – це людина, яка вміє тримати в голові особисті навчальні цілі, навчальні цілі заходу, цілі організаторів, потенціал місця, в якому проводиться захід, потреби учасників, ... ,та багато-багато іншого. Якщо будете тренувати уважність до цих питань з самого початку, то ваш тренерський розвиток значно прискориться.
3. Записуйте все! Думки, детальний розклад дня, свої блоки, зворотній зв'язок, думки на майбутнє – може ви ніколи до цього й не будете повертатися, але сам запис надає впевненості та допомагає мозку краще систематизувати інформацію.

[Оля Дятел]

1. Добре і сумлінно готуватися, спостерігати за іншими, з вдячністю приймати зворотній зв'язок, читати, уважно слухати, намагатися бути ближче до учасників. Треба бути впевненим у собі, кожен з нас неза-

лежно від тренерського досвіду вносить безцінний досвід, бачення та іншу перспективу. Сила команди тренерів у її рівності та різноманітності. Варто також не намагатися наслідувати інших, а слухати та спостерігати за собою. Думаю, що кожен має свій неповторний стиль як тренер, який надихає учасників. Варто його розвивати.

2. Не бійся втратити обличчя перед учасниками. Тренерство – то не ідеально відпрацьована вистава, а живий контакт та діалог з учасниками. Не бійся перерв, щоб перевести подих або проконсультуватися з іншими тренерами.

[Марта Гавінек-Дагаргулія]

- Тримати баланс між амбіціями та самокритичністю. Знати свої сильні сторони та набудовувати на них нові компетенції. Не залишати навчальний процес на самоті, рефлексувати, аналізувати, проте не забувати отримувати задоволення від процесу.

[Наталія Трамбовецька]

- Працюючи з групами як фасилітаторка, часто ставлю собі питання: наскільки моя особистість, тренерська команда, тема тренінгу та оточення, а наскільки група учасників, впливає на якість спільної праці. Звичайно, всі ці елементи складаються в унікальний, неповторний пазл, який не можна відтворити, або узагальнити. Але читаючи останню книгу Арнольда Мінделя – творця психології, орієнтованої на процес – наштовхнулася на фрагмент, який мене дуже заінтригував. Міндель описує події на прикладі аборигенських племен: «Племінний спосіб мислення є для мене основою групового процесу. Група виражає себе за допомогою одиниць та оточення. В деякому розумінні праця групова або індивідуальна не існує; все що робиш є приховуванням натуральних бажань. Якщо, наприклад, поставлю запитання одній особі з пари, родини або групи, то відповідь може надійти від кожної з частин середовища». Як це розуміти? Як це віднести до неформальної освіти? Але ж дуже часто, живучи в одному місці всі разом, ми стаємо племенем. Та іноді важко визначити від кого є ідея, потреба чи дратівливість. Я думаю, що ми повинні тримати це в голові та відкрито слухати кожен з елементів пазлу. Семінари дуже складний процес в цілому.

[Кася Дорота]

[Марта Гавінек-Дагаргулія]

МОМЕНТИ, ЯКІ ТРЕБА ВІДЧУТИ

- Під час сесії часто маю такий «живий» контакт з учасниками і те, що годинами планувала, розквітає як посіяне насіння. Тоді я ще більше відкриваюсь і часом впадаю в такий тренерський «транс». Потім багато разів я вертаюся думками до тих моментів і це мене дуже мотивує краще працювати та розвиватися.

[Наталя Трамбовецька]

► Моменти, коли генеруєш новий метод

або адаптовуєш відомий. Ніби завантажуваш у мізки всю необхідну інформацію (цілі, потреби учасників, час) і вмикаєш креативність. І можеш думати, думати. А потім підсвідомість видає ідею, з'являється азарт і аж підстрибуєш: «Так, це воно!». При чому підсвідомість працює цілодобово і геніальними ідеями може збудити навіть серед ночі.

[Сашко Московчук]

► Момент, який треба відчувати: перехід між очікуваннями та реальністю, як це взагалі буде. А потім приходять учасники і все відбувається так, як має бути і минають боязкі відчуття.

ЛАЙФХАКИ ВІД ТРЕНЕРІВ**1**

► Мати під рукою невеличкі завдання (на креативність або логіку), якими можна було б зайняти учасників, якщо раніше закінчили певний блок. Або використовувати їх замість розминки, якщо набридли рухливі вправи

[Наталя Трамбовецька]**2**

► Люди дуже люблять (плюс це іноді буває дуже корисно для зміни активності) робити щось руками. Тож вміти скласти цікаве орігамі, зробити 3D-листівку може бути слушним для тематичного методу та заразом порадувати людей. А, наприклад, декупаж старого стільця, спільне плетіння килиму зі старого одягу, виготовлення мотанок – може стати повноцінною вечірньою релаксацією та дати групі відчуття конкретного результату.

[Оля Дятел]**3**

► Дуже важливо вловити свій момент, коли найкраще структуруються ідеї в голові. Мені, наприклад, завжди підходила така схема: обговорити ввечері ідеї з командою, продумати цілі, потім відпустити це на вільний політ та повернутися до цих думок перед самим сном, коли, дуже часто, приходили найкращі ідеї та впорядковувалася вся інформація.

[Оля Дятел]**4**

► Намагаюся думати на крок вперед. Наприклад, що може знадобитися моїм колегам або що варто зробити, щоб потім не витратити час.

[Серж Кузнєцов]**5**

► Дуже люблю «розкривати карти» перед учасниками, наприклад, як вступ до тренінгу, – що було для мене важливо під час підготовки і чого хотілося б досягнути у кінці. Прозорість в діяльності тренера і максимальне залучення учасників до процесу є дуже важливим.

[Марта Ґавінек-Дагаргулія]

ІСТОРІЇ, ВІДВЕРТОСТІ

[Оля Дятел] ► Є в історії успішні і круті семінари, а є, так би мовити, «провальні». І тут не враховуються такі випадки, коли, наприклад, хтось розбиває собі голову до крові і по всьому містечку немає нормального фельдшерського пункту і аптечки в готелі – бо і таке буває, але це, скоріше, нещасний випадок, з яким просто розбираєшся. А от мій найпровальніший семінар запам'ятався дуже складними логістичними умовами: учасники і тренери щодня з'їжджалися на місце занять у дуже великому місті (для когось це займало півтори години); середнім рівнем досвіду в команді; групою учасників різного рівня. Один з учасників майже після (і під час) кожної вправи підходив, щоб дати свій фідбек щодо того, як би можна було зробити блок по-іншому. Під час однієї вправи не була врахована неготовність сприймати учасницею критики навіть в ролі. Після чого ця учасниця була в істеричі, виправдовувалася та звинувачувала тренерську команду в тому, що не дали їй підготуватися. А учасник, який любив давати фідбек, вже не підходив окремо, а просто перед всією групою заявив що мене ненавидить. Отакі справи :)

ЩО ЗМУШУЄ ТЕБЕ ДУМАТИ: «Я ЛЮБЛЮ ТЕ, ЧИМ ЗАЙМАЮСЯ!»

[Сергій Лапшин] Коли група навчається одне від одного, робить певні висновки. Коли група «крокує» далі, ніж я очікував і глибина починає вербалізовуватися. Надиhaє, коли учасники самоорганізуються, роблять сюрпризи одне одному.

[Наталя Трамбовецька] Навіть якщо невдачі сприймаєш як можливості для розвитку, навіть якщо незважаючи на втому хочеться ще працювати, коли колеги стають сім'єю, а учасники заходів – друзями... просто неможливо не сказати «я люблю те, чим займаюся!»

[Марта Гавінек-Дагаргулія]

► Колиш наші учасники після кожного дня ввечері показували (з неймовірною точністю) пародію на кожного тренера в конкретний день. У житті так не сміялася із самої себе!

[Оля Дятел] ► Один з найприємніших спогадів, це коли в останню ніч майстерні учасники ініціювали написати пісню про програму та мали контакти студії звукозапису, на якій ми і провели всю ніч. Пам'ятаю, що повернулися о шостій ранку, лягли, закрили очі та почали планувати програму останнього дня...

Оцінювання дня, коли учасники розповідають про свої надбання і враження. Робота в команді таких же божевільних та креативних людей.

[Реваз Татешвілі]

[Оля Дятел] Коли по групі та людях в ній видно, що їх справи не розходяться з їх словами. Для мене набагато важливіше як люди взаємодіють один з одним, ніж наскільки вони знаються в тих чи інших питаннях. То ж люблю, коли є здорова співпраця, відкритість та взаємопідтримка в групі.

[Серж Кузнєцов] Коли бачу іскру в очах людей, які дізналися для себе щось нове та відкрили у себе нові вміння.

1. Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field [Official Journal C 168, 20.7.2006].
2. Крулько Іван. Чи потрібна Україні неформальна освіта? // Блоги на «Українській Правді». Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/columns/2015/03/10/7061058/>. – Дата публікації: 10.03.2015.
3. Богдзевич А., Иванова О., Назина А., Степанов М. Тренер – група – семінар: Другой путь образования молодежи – Берлин, МитОст, 2009. – 138 с.
4. Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education. Recommendation CM/Rec(2010)7 and Explanatory Memorandum: – Strasbourg: Council of Europe Publishing, October, 2010. – Section 1, Art. 2a).
5. Боренько Я. Освіта для демократичного громадянства та освіта з прав людини: Хартія Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини та виклики для застосування європейських моделей навчання громадянству та правам людини для України // <http://www.academia.edu/2053430>. – Останнє оновлення: 30.07.2012.
6. Семиволос Н., Закревская, С. Прозрачное образование в действии: Методическое пособие по развитию молодежной инициативы в сфере высшего образования с использованием методики неформального образования молодежи – Запорожье: Акцент, 2010 – 80 с.
7. Клаус Фопель. Психологические принципы обучения взрослых. – Москва: Генезис, 2010.
8. Education and Democracy, New York, 1916 Джон Дьюї.
9. Gerhard Himmelmann (2001): Demokratie Lernen. Als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. Schwalbach/Ts: Wochenschau-Verlag).
10. Arnstein, S. R. (1969), A ladder of citizen participation, Journal of the American Institute of Planners.
11. Arnstein, S. R. (1975), A working model for public participation. Public Administration Review.
12. Raji Hunjan, Jethro Pettit, POWER: a practical guide for facilitating social change, Carnegie United Kingdom Trust, Dunmerline, 2011.
13. Богдзевич А., Иванова О., Назина А., Степанов М. Тренер – группа – семинар: Другой путь образования молодежи – Берлин, МитОст, 2009.
14. Вчимося самостійності: навчально-методичний посібник для тренерів. За загальної редакції Т.П. Спіріної, авторська колегія: Ю.М. Галустян, А.В. Каравай, А.Б. Кочарян, Т.Д. Мельник. – Київ: Видавництво ФОП Москаленко, 2011.

15. Alicja Szerlag, Wielokulturowość – międzykulturowość w edukacji akademickiej, Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocław, 2013.
16. W. J. Burszta, Antropologia kultury. Tematy, teorie interpretacje, Poznań, 1998.
17. H. Fahrur, E. Skowron, N. E. Zimmermann, Diversity dynamics: activating the potential of diversity in trainings, Theodor Heuss Kolleg.
18. Ткач Валентин. Що таке культура // Блоги на «Українській Правді». Режим доступу: <http://life.pravda.com.ua/columns/2010/12/20/68980/>. – Дата публікації: 20.12.2010
19. Клаус Фопель. Сплоченность и толерантность в группе. – Москва: Генезис, 2002.
20. Tuckman, B. & Jensen, M. (1977) Stages of Small Group Development. Group and Organizational Studies
21. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Генезис, 2005. – 267 с. – (Все о психологической группе.)
22. Сурина В.В. Педагогические идеи В. Клапки и их влияние на развитие немецкой педагогики // автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, Волгоград – 2014
23. Дэвид Сиббет. Визуализируй это! Как использовать графику, стикеры и интеллект-карты для командной работы = Visual Meetings/ How Graphics, Sticky Notes & Idea Mapping Can Transform Group Productivity. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 280 с. – ISBN 978-5-9614-4393-6
24. Меморандум ЮНЕСКО о неформальном образовании http://www.unesco.org/bpi/pdf/memobpi55_NFE_ru.pdf
25. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие. – М: Ось-89, 1999. – 176 с.
26. Rohnke, Karl, and Steve Butler. 1996. Quicksilver: Adventure Games, Initiative Problems, Trust Activities & Guide to Effective Leadership. Project Adventure, Hamilton, Mass.
27. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. – СПб: Питер, 2004, – с.26-27.
28. Безуглый Д.Л. Лидерство и управление командой. Уч. пособие – Москва, 2007.
29. Психоголос. Энциклопедия практической психологии. «Социальный интеллект», http://www.psychologos.ru/articles/view/socialnyy_intellekt
30. Психоголос. Энциклопедия практической психологии. «Эмоциональный интеллект», http://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnyy_intellekt
31. «Методика диагностики межличностных отношений Лирис», http://azps.ru/tests/tests_liri.html
32. 100 ways to energise groups: games to use in workshops, meetings and the community, International HIV/AIDS Alliance, 2002.



insha-osvita.org