Общественная организация
«Христианское содружество взрослых и молодых»

Центр равного обучения: идеи и методы

Проект «Профилактика ВИЧ/СПИД силами молодежи: информирование и просвещение»

Минск
2007

Авторы-составители:
Ольга Свидерская,
тренер ОО «ХСВМ»
Виталий Никонович,
тренер ОО «ХСВМ»

Центр равного обучения: идеи и методы. Пособие для координаторов / Сост. О.Свидерская, В.Никонович. — Мн., 2007. — 35 с.

В пособии представлены основные требования к профилактическим программам, направленным на формирование здорового образа жизни и основанным на принципе «равный обучает равного».

Даны практические рекомендации по организации работы с подростками, ведущими информационно-развлекательные мероприятия со сверстниками.

Адресовано специалистам, ведущим профилактическую работу с подростками и молодежью.

Пособие издано при поддержке Представительства «Christian Children's Fund, Inc.» (Христианский детский фонд) в Республике Беларусь

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ 3

Часть 1

Теоретико-методологические принципы профилактической и просветительской работы в молодежной среде 5

Требования, предъявляемые к профилактическим программам 5

Как сделать профилактические программы интересными для молодежи? 7

Часть 2

Работа Центра равного обучения: о чем следует задуматься координатору? 10

О принципе «Равный обучает равного» 10

Что такое ЦРО? 10

Материалы, необходимые для работы Центра равного обучения и проведения семинаров: 11

Документация, определяющая работу Центра равного обучения и подлежащая хранению: 12

Как найти мультипликаторов? 12

Чему и как учить мультипликаторов? 13

Как поддерживать у мультипликаторов желание работать? 15

Как оценивать эффективность работы Центра равного обучения? 19

Как рассказывать о деятельности ЦРО? 20

Какие трудности могут возникнуть в работе ЦРО? 21

Заключение 23

Литература 23

Приложения 24

ПРЕДИСЛОВИЕ

Профилактика распространения ВИЧ/СПИД и пропаганда здорового образа жизни выступает одной из основных программ общественной организации «Христианское содружество взрослых и молодых» (ОО «ХСВМ») с 2002 года.

И сегодня проблема профилактики ВИЧ-СПИД и употребления молодежью психоактивных веществ не теряет своей актуальности. Профилактическая работа является приоритетным направлением работы многих государственных и общественных организаций. На решение данной проблемы выделены значительные финансовые ресурсы государствен

Стратегической целью профилактической работы ОО «ХСВМ» выступает создание и поддержка молодежного движения за здоровый образ жизни, включающее в себя профилактику распространения ВИЧ-инфекции и употребления ПАВ. Реализация данной цели предполагает формирование адекватного отношения к проблеме ВИЧ/СПИД и употребления ПАВ, на основе которого возможно изменение поведения и убеждений подростков и молодежи, стимулирование созидательной направленности жизненного пути личности.

Конечно, можно говорить, что профилактическую работу с подростками и молодежью лучше проводить специалистам, — на их стороне опыт, знания, умение работать с группой. Но возникает вопрос: всегда ли подростки *воспринимают* ту информацию, которую пытаются донести до них взрослые? Как известно, для подростка значима группа сверстников, а к мнению взрослых они прислушиваются далеко не всегда.

Для эффективности профилактики необходимо выбрать максимально действенный канал — саму же молодежь, поэтому достаточно плодотворно работают профилактические программы по принципу «равный обучает равного» («Peer Education (PE)»). Суть таких программ состоит в следующем. В группе находят потенциальных лидеров (часто их называют «мультипликаторами» от слова «мульти» - «много», т.е. «увеличивающие эффект»), обучают их, мотивируют к передаче полученной информации и опыта членам своей целевой группы. Работа идет с опорой на особенности группы и с позиции «на равных», что подразумевает равенство в общении — искренность, открытость; умение быть самим собой и говорить на понятном людям языке; уважение стиля жизни, мнения, чувств других людей. Привлекая молодежь к профилактической работе, мы объединяем людей, которые знают подростковую субкультуру изнутри, что позволяет гораздо легче установить доверительный контакт с целевой группой. Мы оказываем влияние на тех, кто включается в работу в качестве лидеров, — они получают навыки группового лидерства, опыт помощи другому человеку, опыт общения, управления группой, опыт ответственности за происходящее.

Это дает подростку возможность удовлетворить свое стремление быть взрослым, получить права и функции, которые традиционно принадлежат взрослым, расширить кругозор и сформировать гражданскую позицию по отношению к общественным проблемам. Принцип «равный обучает равного» эффективен также в работе с подростками, испытывающими трудности в социальной адаптации.

Как и любой группе единомышленников, подросткам, ведущим образовательные семинары для сверстников, необходимо место, где они могут встречаться, обсуждать насущные вопросы, весело проводить время. Таким местом вполне может стать Центр равного обучения.

Общение с координаторами Центров равного обучения ОО «ХСВМ» позволило

выделить наиболее типичные проблемы, с которыми сталкиваются координаторы Центров в своей работе. Это и трудности в наборе мультипликаторов, и затруднения в общении с представителями государственных учреждений, и выбор тематики встреч мультипликаторов, и многие другие.

Цель данного пособия - дать ответы на наиболее часто встречающиеся запросы координаторов. В нем также представлены теоретические аспекты профилактической работы с молодежью, знание которых, бесспорно, важно для понимания целей и стратегий работы Центра равного обучения.

Данное пособие адресуется координаторам Центров равного обучения, но будет интересно также педагогам и кураторам молодежных групп, работающих по принципу «равный обучает равного».

Главы пособия относительно независимы друг от друга, что позволяет искать ответ на интересующий вопрос. В приложении приведены примерное Положение о деятельности Центра равного обучения и основные методы работы с группой.

Мы выражаем благодарность всем, кто своими запросами, советами и идеями способствовал созданию данного сборника
Генеральному Секретарю ОО «ХСВМ» **Артющенко А.И.,**
Координаторам Центров равного обучения локальных отделений ОО «ХСВМ»
Мирсалимовой Т.Ф., Драчуку А.В., Малашкевичу В., Янковскому М.А., Годлиной В., Третяку В.Б.,
Мультипликаторам шести Центров равного обучения, активно работающим в данном направлении и дающим стимул к переменам.

Особая благодарность Представительству Христианского детского фонда в Республике Беларусь за предоставленную финансовую поддержку в издании данного пособия.

Часть 1

Теоретико-методологические принципы профилактической и просветительской работы в молодежной среде

Требования, предъявляемые к профилактическим программам

Сегодня довольно много усилий родителей, педагогов, медиков и общественных организаций направлено на пропаганду здорового образа жизни. Каждый школьник знает, что наркотики – это плохо, а любой старшеклассник может назвать пути передачи ВИЧ-инфекции. Но тогда возникает вопрос: «Почему растет число наркоманов и ВИЧ-инфицированных?» И дело не в том, что отсутствуют профилактические программы.

Обилие профилактических программ, существующих сегодня в Беларуси, вызывает необходимость критически проанализировать их содержание, прежде чем использовать в своей работе.

В настоящее время выделяются три основных модели к пониманию и, соответственно, формированию здорового образа жизни.

Первая модель - модель устрашения теми или иными недугами, неминуемо подстерегающими всякого, кто злоупотребляет алкоголем, жирной пищей, никотином и т.д. Как правило, такой подход малоэффективен и способен вызвать только невротические расстройства.

Вторая модель, построенная на обращении к разуму человека, является информирующей, обучающей, хотя при этом в большей степени ориентируется на личность человека.

Третья модель основывается на формировании мотивации на здоровье, что невозможно без междисциплинарного характера взаимодействия различных специалистов (педагогов, психологов, врачей и других) [Чепурных Е.Е. Социальная значимость здоровья в системе образования// Школа здоровья.-2000. - №2.].

К сожалению, практика показывает, что информирование (а именно эту цель преследуют многие из существующих профилактических программ) о разновидностях наркотиков и их вреде здоровью снимает лишь поверхностное любопытство к наркотикам, а в некоторых случаях, наоборот, стимулирует интерес к ним. Поэтому формирование здорового образа жизни не может быть быстро достижимой целью. Необходимы доверительное общение и специальные интригующие и занимательные занятия, сфокусированные на стимулировании жизнеутверждающей позиции.

Анализ профилактической работы в школах показал, что наибольшую эффективность продемонстрировали программы, в которых акцент сделан на обучение навыкам, необходимых для принятия молодежью ответственных решений в таких областях, как курение, применение наркотиков, сексуальные отношения [Чечельницкая С.М. и соавт. Результаты аналитического исследования “Обучение жизненным навыкам” // Образование. -2002. - №4.- с. 66-79].

Успешность профилактической работы будет зависеть от того, насколько она затрагивает психологическую или философскую проблему (переживания, настроения, смысл жизни, смерти, поведения, ценностей и т.д.) и как усложняется

разрешение этой проблемы в случае потребления наркотиков или безответственного поведения. Определенные требования предъявляются и к ведущим профилактических программ. Ведущий должен, прежде всего, сам определиться, что значит для него здоровье.

Основными вехами магистрального пути позитивного личностного роста могут стать:

Окружение человека определяет его поведение. В поведении проявляются навыки и способности человека, сформировавшиеся на основе убеждений и ценностей. Ценностное ядро человека формирует «Образ Я» — обобщенное представление человека о себе и своем месте в мире. Однако не только каждый нижний уровень пирамиды формирует верхний, но и каждый верхний уровень оказывает влияние на нижний. Так, изменится поведение — изменится и окружение человека, изменятся навыки — изменится поведение. Изменяя убеждения, пересматривая систему ценностей, человек меняет свое отношение к проблеме (в данном случае распространения ВИЧ/СПИД) и поведение, что будет способствовать в конечном итоге позитивным изменениям в обществе.

Таким образом, нам представляется важным сделать акцент в профилактической работе не на информирование, а на *формирование мотивации к сохранению здоровья*, чему вполне отвечают программы развития жизненных навыков.

Основоположник концепции «Life Skills» («жизненные навыки») Б. Спрангер определяет обучение жизненным навыкам как «процесс обучения детей в их взаимодействии между собой и обучающими лицами для приобретения знаний, навыков и формирования поведения, которое позволит молодежи и взрослым ответственно относиться к собственной жизни, принимать правильные, «здоровые» жизненные решения, обладать высокой сопротивляемостью негативным формам давления, минимизировать вредоносные виды поведения».

Основным принципом построения конкретных программ «Life Skills» выступает их всесторонность (нацеленность на целостного человека), реализующаяся в следующих аспектах:

- обеспечение необходимой информацией;
- развитие навыков социальной компетентности (умение отказываться от рискованных предложений, умение взаимодействовать со сверстникам, умение выражать чувства и управлять ими, умение строить позитивные отношения с семьей и значимыми взрослыми, навык критического мышления, навык принятия решений, навык осознания негативных влияний и давления со стороны сверстников и сопротивления им, навык постановки целей и др.);
- обеспечение непрерывности обучения;
- учет роли сверстников;
- организация участия детей в общественной жизни;
- участие родителей в работе по программам;
- опора на тренинговые формы обучения;
- организация межведомственного сотрудничества при планировании и проведении программ;
- культурная адекватность — учет языковых и культурных различий внутри общества.

Особую актуальность программы обучения жизненным навыкам имеют для подростков, поскольку подростковый возраст — это критический период в развитии человека, время сильных психофизиологических и психологических изменений, становления самостоятельности, этап активного экспериментирования в различных сферах жизни (сексуальное поведение, употребление психоактивных веществ). Одновременно формирующееся поведение подростка подвержено серьезному влиянию СМИ, группы сверстников, рекламы.

От социальной компетентности подростка во многом зависит успешность его самореализации как личности. Для него особое значение приобретает поддержка в освоении и раскрытии личностных ресурсов. При этом важно то обстоятельство, что работа среди молодежи имеет особый смысл по той причине, что молодые люди представляют собой ту силу, которая может привести к переменам в обществе.

Для осуществления труднодостижимых целей важен навык конструктивного сотрудничества со сверстниками в преодолении тех или иных жизненных ситуаций. Коммуникативные навыки дополняются личной озабоченностью благополучием других, умением и желанием оказать эффективную помощь, способностью к сочувствию, умением поставить себя на место другого, понять, чем обусловлены его чувства и поступки. Умение уважать точку зрения другого человека не исключает умения сделать свой индивидуальный выбор в критической ситуации, оказать сопротивление негативному давлению.

Как сделать профилактические программы интересными для молодежи?

Часто приходится видеть скептическое выражение лица подростков, когда они узнают, что очередное мероприятие будет проведено «о вреде...». Практика показывает, что «скучные» с точки зрения подростков темы можно обсуждать не только интересно, но и эффективно.

В основу профилактических программ, проводимых в рамках работы Центров равного обучения, могут быть положены несколько современных педагогических концепций, позволяющих сделать процесс обучения достаточно эффективным. Важно стремиться так организовать образовательный процесс, чтобы каждый участник программы смог сам приобретать знания. С этой целью широко используются стратегии активного обучения.

В контексте активного обучения знания приобретают иные формы. С одной стороны, они представляют собой определенную информацию об окружающем мире. Однако эта информация не поступает к человеку в виде уже готовой системы от наставника, а вырабатывается в процессе собственной активности. С другой стороны, участник семинара в процессе активного взаимодействия с другими участниками и ведущим овладевает системой испытанных способов деятельности по отношению к себе, социуму, миру вообще, усваивает различные механизмы поиска знаний [3, с. 9].

Еще одной концепцией, позволяющей построить работу участников семинара со своим собственным опытом, является теория о цикле обучения посредством опыта Дэвида Колба.

Вся наша жизнь проходит в движении, взаимодействии с другими людьми и лавировании в потоке информации. И поскольку все мы разные, то и способы «переваривания» информации в знания у всех разные: одни научатся плавать под парусом сидя в лодке, другим достаточно наблюдать за тем, каким образом лодка движется в различных направлениях. Однако для того, чтобы понимать тонкости чего-либо, нам необходимо действовать с этим предметом. Ведь еще Конфуций говорил: «Расскажи мне — я забуду, покажи мне — я запомню, дай мне

действовать — и я пойму». Важно не то, *что* получит человек, а то, *как* будет применять полученное на практике.

Обучение посредством опыта — это процесс, состоящий из 4 этапов. Неважно, сколь долго будет длиться этот процесс, важен переход от фазы конкретного опыта через его осмысление, критический анализ и обобщение к планированию того, как использовать полученную компетенцию (P. Honey, A. Mumford, 1992).

Представим цикл обучения в виде спирали: ***конкретный опыт*** служит основой для его ***переосмысления***, в результате чего первоначальный опыт расширяется, преобразуясь в ***новое знание***, теорию, которую необходимо затем отработать на ***практике***. Таким образом, мы вновь приобретаем конкретный опыт, но уже более высокого порядка.

Данная модель цикла обучения может служить основанием как для составления самой профилактической программы, так и для подбора методов каждой встречи. Цикл обучения начинается с «конкретного опыта» — подбираются задания и упражнения, вовлекающие участников в активное взаимодействие. Далее следуют рассуждения с фокусировкой на том, что происходило, почему это происходило, что чувствовали люди во время происходящего и чему мы можем научиться на основе этих переживаний. В ходе такого рефлексивного рассуждения рождается новое знание, формируются новые идеи и теории с помощью кого-либо из участников. Здесь на помощь приходят мини-лекции, беседы, метафоры, эссе и все, что помогает развитию абстрактного мышления. Новые знания необходимо использовать на практике, в новой ситуации, поэтому предлагаются ролевые игры, самостоятельное проведение информационных встреч со сверстниками, реализация мини-проектов и др.

Согласно К. Фопелю [9], «интерактивный семинар» — это интенсивное учебное мероприятие, на котором участники получают знания благодаря собственной активной работе. Необходимые теоретические комментарии, как правило, кратки, акцент делается на групповом взаимодействии в ходе интерактивных игр и упражнений.

Часто такие игры в упрощенном виде отражают реальные жизненные ситуации. Из сложных жизненных или межличностных проблем они помогают выделить важные элементы и представляют их в искусственно созданном контексте в виде некой схемы действий. Таким образом, интеллектуальная и эмоциональная энергия участников фокусируется в определенном направлении. Смоделированный мир интерактивных игр позволяет участникам лучше, чем в сложном реальном мире, познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего. Таким образом можно более эффективно и с относительно малым риском обучиться новым способам поведения и проверить на практике свои идеи [9, с. 9-10].

Успешность профилактических программ также зависит от их адресности. Если занятия проводятся в школе, то вся программа должна быть ориентирована на школу. Это предполагает, что продолжительность одно-

го занятия не более 40—45 минут; весь курс должен быть коротким, но интенсивным, группа может быть довольно большой — 25—30 человек, занятия может вести ведущий, прошедший специальную подготовку.

Конечно, встречи не должны напоминать урок. Из них следует исключить длительные поучающие высказывания ведущего. Целью встреч должно стать не столько получение подростками определенных знаний, сколько формирование адекватного отношения к определенным явлениям, создание стойких убеждений в приемлемости или неприемлемости соответствующих форм поведения. При этом рекомендуется соблюдать определенную последовательность: сначала у подростков формируется представление о предмете или явлении, затем вырабатывается соответствующее отношение к нему и, далее, осваиваются адекватные способы поведения в данной ситуации. Подход, при котором социальные установки формируются через игру, а не путем простой передачи информации, представляется более эффективным при условии правильной его организации.

По своей структуре занятия состоят из трех частей:

- вводная часть, актуализирующая имеющийся опыт и житейские знания (в этой части можно применять различные игры-разминки, аудио- и видеоматериалы и др.);
- основная часть, направленная на формирование новых представлений (осуществляется с использованием ролевых и подвижных игр, творческих этюдов и т.д.);
- заключительная часть, включающая отработку личной стратегии поведения ("аукционы идей" и другие способы решения проблемных ситуаций) и осмысление полученного опыта, рефлексию ("продолжи фразу ..." и др.).

Необходимым элементом программы профилактики должен быть заложенный в ней механизм оценки эффективности. Эксперты ВОЗ выделяю следующие отличительные черты успешных программ обучения жизненным навыкам:

- нацеленность программ на достижение конкретных целей, актуальных для данной группы участников;
- познавательно-поведенческие теории и концепция социального влияния как теоретический фундамент программ обучения жизненным навыкам;
- использование широкого диапазона интерактивных видов деятельности (обсуждение в группе, ролевые игры, моделирование ситуаций) для активного участия подростков в процессе выработки поведенческих стратегий;
- совместное с подростками определение источников возможного негативного влияния и выработка стратегии реагирования на него;
- четкое закрепление ценностей, поддерживающих цели программы, и развитие групповых норм противостояния негативному влиянию, соответствующих возрасту и опыту участников программы;
- совместный анализ результатов проделанной работы, планирование дальнейших действий [Freudenberg N., Zimmerman M. AIDS prevention in the community: Lessons from the first decade/ Am. Pub. Health Assoc. Washington, 1995].

Таким образом, мы рассмотрели основные теоретические положения, на основании которых строится профилактическая работа с молодежью. В следующей главе обсудим, каким образом данные принципы применимы в работе Центров равного обучения.

Часть 2

Работа Центра равного обучения: о чем следует задуматься координатору?

О принципе «Равный обучает равного»

Принцип «равный обучает равного» впервые был использован в середине XIX века в английской системе образования. Однако широкое его распространение началось в конце XX века.

Технология использования принципа следующая: молодые люди в возрасте 15 лет и старше в течение специально организованного тренинга получают достоверную информацию по проблеме (в настоящее время принцип равного обучения активно используется в программах профилактики ВИЧ-инфекции и употребления ПАВ, образования в сфере прав человека). Отдельное внимание на тренинге уделяется методическим приемам, способствующим грамотной передачи информации сверстникам. В дальнейшем молодые люди разрабатывают собственные профилактические мероприятия на основе полученных гайдов — пособия для ведущих с подробным описанием методов передачи информации.

Данный принцип довольно успешно применяется в молодежной среде, т.к. подростки склонны больше доверять информации, исходящей от равных себе по возрасту и являющихся носителями схожей субкультуры. Учитывая тот факт, что общение со сверстниками является ведущим видом деятельности подростков, становится понятно стремление подростков больше времени проводить именно со сверстниками.

Программы, построенные на принципе «равный обучает равного» носят неформальный характер, зачастую проводятся без присутствия взрослых, что позволяет создать доверительную атмосферу между ведущими (мультипликаторами) и участниками программы.

Кроме того, в программах используются интерактивные методы обучения, что позволяет каждому участнику активно высказывать свое мнение, обмениваться значимой информацией, формировать новые модели поведения.

Но не только участники программ получают положительный эффект. Сами ведущие-мультипликаторы отмечают, насколько более общительными и уверенными в себе они становятся, проводя подобную работу, насколько захватывает их решение актуальных социальных проблем.

Многие взрослые, в том числе и педагоги, присутствовавшие на мероприятиях, проводимых мультипликаторами, отмечают хороший уровень подготовки ребят, положительно оценивают атмосферу проводимого мероприятия и грамотное изложение информации.

Реализация программ, основанных на принципе «равный обучает равного», осуществляется на базе Центров равного обучения — добровольного объединения подростков и молодежи для реализации совместных профилактических программ. Кроме того, Центр равного обучения — хорошая форма организации досуга молодых людей.

Что такое ЦРО?

Центры равного обучения общественной организации «Христианское содруже— ЦРО) — просветительский институт ОО «ХСВМ», объединяющий членов и участников программ ОО «ХСВМ», имеющих

специальную подготовку мультипликатора и регулярно проводящих информационно-просветительские мероприятия, соответствующие миссии ОО «ХСВМ» (гармоничное развитие личности и пропаганда здорового образа жизни) **(Приложение 1).**

Схематично структуру функционирования ЦРО можно представить следующим образом. **См.схему выше**:

Комитет по ЗОЖ курирует член Совета ОО «ХСВМ». В компетенцию Комитета входит разработка перспектив развития профилактических программ ОО «ХСВМ», оценка эффективности их реализации, обмен опытом профилактической работы на национальном и международном уровне.

Непосредственную координацию работы Центров равного обучения локальных отделений осуществляет координатор проекта либо Программный секретарь в рамках его должностных обязанностей.

Центры равного обучения локальных отделений осуществляют свою деятельность, опираясь на потребности целевой группы в просветительско-профилактических мероприятиях. Координатор Центра равного обучения совместно с наиболее активными мультипликаторами разрабатывают план работы Центра минимум на год. В обязанности координатора входит также регламентирование нагрузки мультипликаторов, организация регулярных встреч мультипликаторов, оценка эффективности проводимых мероприятий, анализ работы Центра.

Координатор должен владеть теорией проведения интерактивных семинаров, теоретическими аспектами проблемы, над решением которой работает Центр равного обучения, навыками коммуникации и основами проектного менеджмента.

Материалы, необходимые для работы Центра равного обучения и проведения семинаров:

- **Листы белой бумаги формата А4** — необходимы для письменных заданий, рисования или изготовления чего-либо. Для личных заметок участники могут использовать тетради ил блокноты.
- **Чертежная бумага формата А3** — используется для письменной документации групповой работы.
- **Листы ватмана (формат А1).**
- **Карточки формата А6 или А7, белые и цветные** — используются во время проведения групповых игр и упражнений.
- **Клеящиеся листочки разных цветов** — легко группируются на плакатном **листе.**
- **Бумажный скотч** — с его помощью можно закрепить плакаты или листы на стене.

- **Маркеры, фломастеры.**
- **Карандаши, шариковые ручки.**
- **Ножницы.**
- **Клей-карандаш или клей в тюбиках.**
- **Магнитофон с дисками.**
- **Веревка.**
- **Шифоновые шарфы** используются в упражнениях, где участники некоторое время не должны ничего видеть.
- **Сборники афоризмов или притч** — старинные мудрости хорошо стимулируют мышление, важно использовать тексты, которые что-то значат для вас самих.
- **Удобная сумка для реквизита** — чтобы не искать нужные материалы перед каждым семинаром, все должно находиться во вместительном «чемоданчике».

Документация, определяющая работу Центра равного обучения и подлежащая хранению:

- Положение о работе Центра равного обучения.
- Копия проекта.
- Рабочий план проведения мероприятий.
- Корреспонденция, касающаяся работы Центра.
- Отчеты о реализации мероприятий.
- Документация по мониторинговым и оценочным мероприятиям, первичная и обработанная информация (анкеты, протоколы и т.п.).
- Статьи из СМИ, отражающие работу Центра равного обучения.
- Бюджет.
- Финансовая отчетность.

Как найти мультипликаторов?

Мультипликатором может стать подросток, не моложе 15 лет. К этому возрасту в достаточной степени развиты мыслительные процессы, подростки могут анализировать свое поведение, в этом возрасте общение со сверстниками выступает одним из приоритетных видов деятельности.

Хороший мультипликатор, как и хороший ведущий семинаров для взрослых, должен быть:

- уверен в собственных силах;
- владеть информацией по теме семинара и знать больше, чем говорит;
- следовать принципам, которые провозглашает на семинаре и делиться собственным опытом по данной проблеме (например, придерживается здорового образа жизни, если проводит семинар по этой теме);
- не отклоняться от темы семинара и следить, чтобы другие «не уходили в сторону»;
- обращать внимание не только на то, что он говорит, но и на то, как он говорит, и как его понимают участники;
- общаться с участниками на равных, следить за их настроением;
- говорить понятными словами, громко и четко;
- давать время на осмысление информации;
- не давать оценок мнениям других людей, а анализировать различные мнения участников и подводить группу к общим выводам;
- использовать игры и упражнения, снимающие напряжение в группе и настраивающие участников на совместную работу.

Конечно, сложно найти человека, который в равной мере обладал бы всеми перечисленными качествами. Поэтому можно использовать несколько стратегий набора мультипликаторов:

Первая стратегия — **«Вперед к звездам!»** — координатор ЦРО обращается в учебное или внешкольное учреждение с предложением организовать совместную деятельность в сфере профилактики и про-

сит порекомендовать ребят, довольно активных и имеющих авторитет в глазах сверстников. Первую встречу с будущими кандидатами в мультипликаторы необходимо сделать яркой, захватывающей, показать возможности и перспективы участия в программе, «зажечь» подростков идеей внести вклад в решение актуальных проблем. Хорошо бы показать видеоролик или фотографии, ведь найдутся такие, кто ни разу не был участником интерактивного семинара и ему будет трудно представить, о чем идет речь. Далее необходимо назначить дату первой организационной встречи, оставить информацию о Центрах равного обучения с контактными телефонами. Данная стратегия хороша, когда Центр только открывается, у вас еще нет «своих людей».

Вторая стратегия **— «Кто с нами?»**. Ваш Центр долгое время работает с какой-то школой либо Центром внешкольной работы. Вполне естественно, что в некоторых группах появились желающие стать мультипликаторами. Вы можете оповестить о новом наборе мультипликаторов в Центр равного обучения, не забыв при этом лично встретиться с наиболее активными группами и пригласить желающих на организационную встречу.

Третья стратегия — **«Присоединяйся!»**. Набором новых мультипликаторов занимаются сами мультипликаторы, приводя в Центр своих друзей, либо «новички» приходят сами. Позаботьтесь о наличии и доступности информации о деятельности ЦРО, чтобы «новички» знали, куда идти и к кому обращаться.

Какую бы вы стратегию ни избрали, вам понадобится рекламная информация и деятельности ЦРО. Хорошо, если у вас имеются буклеты, календарики и т.п. о вашей работе. В противном случае рекламное объявление можно подготовить непосредственно перед встречей.

Рекламное объявление должно содержать название организации, тематику, по которой работает ЦРО, и будет проводиться набор мультипликаторов. Необходимо указать также, где и когда будет проходить организационная встреча, кто может стать участником, координаты организатора встречи. Информация размещается компактно, хорошо бы ее дополнить «рабочими» фотографиями с семинаров, проведенных мультипликаторами, и «неформальными» фотографиями, на которых запечатлены яркие моменты ваших общих встреч.

Чему и как учить мультипликаторов?

Набрав группу мультипликаторов, логично задать вопрос: каким образом подготовить подростков к работе со сверстниками? Ведь педагоги учатся пять лет для того, чтобы «стать перед классом», а у вас — весьма ограниченный промежуток времени, да и сами ребята стремятся скорее попробовать себя в роли мультипликатора.

Существуют определенные программы подготовки мультипликаторов (одна из них приведена в Приложении 2), однако, если вы сами никогда не проходили тренинг для тренеров, вам будет довольно сложно самим подготовить подростков. Проще найти специалиста, работающего в данной сфере. Желательно также ваше присутствие на семинаре по подготовке мультипликаторов в качестве участника: вы будете знать, о чем шла речь, понаблюдать за ребятами и оказать в последующем помощь мультипликаторам в подготовке и проведении их собственных семинаров.

Однако вам все же необходимо знать те базовые принципы, которые лежат в основе проведения просветительских мероприятий, и общую стратегию подготовки мультипликаторов.

Итак, факторы, способствующие обучению и облегчающие его:

✓ ***Обоснование***

Обоснование является внутренней движущей силой желания узнать что-то новое. Четкая цель и полные смысла задания уси-

ливают желание учиться.

✓ ***Исходить от участников***

Учет потребностей участников, их опыта, степени активности необходимы для получения наилучшего результата. Информация, излагаемая в ходе обучения, должна быть структурно и логически стройной, объяснения — четкими и ясными, упражнения — продуманными.

✓ ***Активность***

Чум активнее будут участники, тем большему они научатся. Для поддержания уровня активности в группе необходимо применять различные методы.

✓ ***Приятная атмосфера***

Физическое окружение в значительной степени влияет на психологический климат. Удобное помещение теплых тонов с приятным освещением, свежим воздухом и возможностью двигаться способствует хорошему самочувствию и процессу обучения.

✓ ***Спокойствие***

Мы учимся на своих ошибках, и если человек не боится «опозориться», у него появляется такой шанс. При этом участники становятся более активными.

✓ ***Сотрудничество***

Те знания и навыки, которые человек старается усвоить, часто усваиваются при помощи других людей — друзей, коллег по работе и т.п. Сотрудничество с другими стимулирует участие в учебном процессе.

✓ ***Замечать успехи***

Замечая успехи участников, мы повышаем их мотивацию.

✓ ***Оценка и поощрение***

Кроме успехов, похвала и поощрение могут способствовать усилению у участников веры в свои силы.

Структура тренинга по подготовке мультипликаторов должна совпадать со структурой других тренингов. Однако содержание данного тренинга отличается тем, что обязательно подразумевает значительные по времени стадии процесс-анализа с подробным разбором методической стороны тренинговой работы и поведения ведущего.

Можно выделить три основных этапа подготовки мультипликаторов:

На **первом этапе** ведущий, включая в содержание тренинга значительные информационные блоки, знакомит участников с сущностью проблемы, по которой в дальнейшем планируют работать мультипликаторы. Мультипликаторы получают возможность «прожить» все те упражнения, которые сами будут проводить. Участники знакомятся также с сущностью проведения интерактивного семинара для сверстников, усваивают основные «посылы», которые они должны донести до сверстников. Так, во время семинаров по профилактике ВИЧ-инфекции основных посыла два: как обезопасить себя и близких от заражения (пути передачи ВИЧ и, как вывод, необходимость ответственного поведения) и как относиться к людям, живущим с ВИЧ.

Второй этап характеризуется постепенной передачей ведущим своих функций участникам. Периодически кто-то из участников проводит одно упражнение, как правило, упражнение-разминку. Проведение упражнения и поведение ведущего анализируются. Участники получают пособие, в котором подробно описано не только то, ***что*** нужно будет проводить (упражнения), ни о ***как*** это проводить (конкретные инструкции, вопросы для обсуждения упражнений, какой необходимо подготовить материал и т.п.) Особо подчеркивается необходимость излагать материал, согласно пособию. С опытом появляется стремление что-то видоизменить, сделать по-другому, но и тогда мультипликатору, прежде чем проводить новое упражнение, необходима консультация и одобрение координатора.

На **третьем этапе** каждая пара участников демонстрирует часть описанных в пособии упражнений. Мультипликаторам сообщается дата, место и время проведения аттестации — своеобразного зачета по теме. На аттестации основное внимание уделяется двум аспектам: достоверность доносимой информации по проблеме и умение эту

информацию подать, т.е. работа с группой. После аттестации новые мультипликаторы проводят несколько семинаров в «реальных условиях» в паре с опытным мультипликатором.

Конечно же, на этом подготовка мультипликаторов не заканчивается. Необходима постоянная работа по совершенствованию навыков проведения семинаров, знакомство с новыми методиками, упражнениями и т.п. На наш взгляд, именно координатор ЦРО может «вести» ребят далее, контролировать их «профессиональную деятельность» и «профессиональный рост».

Еженедельные встречи мультипликаторов могут стать тем фундаментом, на основе которого можно из группы мультипликаторов создавать команду единомышленников, компанию друзей, группу взаимопомощи, инициативную группу новых проектов и т.д.

Тематика регулярных встреч мультипликаторов может быть самой разнообразной, главное — она должна быть востребована самими ребятами. Это может быть как обсуждение цикла образовательных мероприятий, проведенных ЦРО за определенный промежуток времени, как и «узкие» темы, например, «Работа с группой», «Как сработаться в паре с другим мультипликатором», «Трудные ситуации в ходе проведения семинара», «Методическая копилка: обмен опытом, знакомство с новыми упражнениями» и др. Тематику данных встреч можно почерпнуть из методических пособий для тренеров.

И поскольку мультипликаторы — люди просвещенные, то и готовить подобные тематические встречи они могут сами. Ваша задача, как координатора, — организовать процесс, оказать помощь в подборе материалов.

Как поддерживать у мультипликаторов желание работать?

Не секрет, что часто к концу учебного года (ведь ЦРО, как правило, придерживается такой модели работы) в ЦРО остается только треть активно работающих мультипликаторов. И на следующий учебный год мы снова готовим группу мультипликаторов.

Наряду с объективными причинами (переезд, поступление в ВУЗ) на основании анкетирования мультипликаторов (2006 год) можно выделить следующие субъективные причины снижения интереса к работе ЦРО:

- отсутствие регулярных встреч и совместных дел;
- пресыщение тематикой;
- отсутствие четкого представления о плане работы ЦРО.

Чтобы максимально поддерживать у мультипликаторов желание работать, необходимо помнить несколько простых истин:

Важен хороший старт

Первый контакт с любой группой строится по схеме **КОМ**: ***Контакт — Ориентация — Мотивация:***

Контакт — «ломаем лед» как можно быстрее (некоторые техники «ломания льда» приведены в Приложении 3) через представление участников, вступительные вопросы, личный опыт;

Ориентация — четкое представление цели и содержания работы ЦРО;

Мотивация — через неожиданность, показ чего-либо или рассказ истории.

Способствуйте тому, чтобы участники приняли на себя ответственность за работу в ЦРО

Побуждайте их как можно раньше высказаться по поводу того, что они хотели бы делать. Когда мультипликаторы контролируют «ситуацию», они более мотивированы и активны, достигают лучших результатов. Вот несколько способов, с помощью которых это можно сделать:

- Предложите мультипликаторам определить важнейшие темы встреч, мероприятия в малых группах.

✓ Составьте вместе со всеми список мероприятий и предложите дополнять его во время работы.

✓ Повесьте на видном месте «Доску откровений» и попросите мультипликаторов записывать на нее свои пожелания.

Задействуйте чувства

Чувства накладывают отпечаток на все, что мы делаем, поэтому:

✓ открыто проявляйте свое собственное любопытство и энтузиазм в отношении ЦРО. Внесите что-то личное в работу мультипликаторов, например, покажите что-нибудь из того, что вы открыли для себя в последнее время (книги, диски и т.п.);

✓ чтобы создать раскрепощенную атмосферу, отмечайте маленькие праздники, не обязательно чей-то День рождения или Новый год. Это может быть любой значимое событие;

✓ организуйте спор по какому-нибудь аспекту работы ЦРО;

✓ создавайте традиции и ритуалы, настраивающие на работу или способствующие осознанию достигнутого.

Поддерживайте ответственность и самостоятельность мультипликаторов

Важно, чтобы мультипликаторы активно работали и принимали на себя ответственность за проводимые мероприятии. Для сдержанных, слабо мотивированных ребят хорошо подходит работа с новым напарником.

Позаботьтесь о профилактике «профессионального выгорания»

Предоставьте возможность мультипликаторам проговорить возникшие у них проблемы на встречах, организованных по принципу балинтовских групп: один участник заявляет проблему, далее по кругу все присутствующие дают обратную связь (способ решения проблемы).

Используйте разнообразные методы проведения встреч

Методы организации деятельности: конференция, мастер-класс, стажировка, семинар, встреча с гостем, презентация

Методы проработки темы: лекция, презентация, видеоматериалы, дискуссии, групповая работа, работа в парах, дебаты, кейс-стади, ролевая игра, тестирование, игры.

Более детальное описание методов работы с группой дано в **Приложении 3.**

Важно также разнообразить формы профилактической работы с молодежью за счет проведения профилактических дискотек, акций, форум-театр и др.

Создание команды

Залогом успеха работы любой группы является хорошее взаимодействие людей и в первую очередь — навыки групповой работы. Хорошо взаимодействующая группа сможет создать потенциал, являющийся многократно увеличенной суммой возможностей каждого члена группы, в то время как разрозненная группа может даже не достичь результата, вытекающего из простой суммы возможностей своих членов. Хорошее взаимодействие группы не возникает само по себе. Это определенный процесс, требующий много усилий и старания.

Попробуем вместе найти ответ на вопрос, на какой базе, как создавать хорошие группы?

Создание команды на основе общей концепции (видения)

Концепция — четкий, выразительный образ будущего, того, где мы будем и что получим, реализовав одновременно наши представления, ценности, желания и ожидания.

Общая концепция (видение) — фундамент работы группы. Она необходима для реализации общей цели. Она также согласует потребности отдельных членов груп-

пы с ценностями группы и ее ориентацией на будущее.

Нет готового рецепта создания общей концепции (видения) группы. Однако важно часто обсуждать в группе такие основные темы, как *для чего и зачем мы существуем, что для нас важно в нашей деятельности, каковы наши общие ценности, чего мы ожидаем от развития группы, какой представляем нашу группы через 5 лет* и др. Эти действия послужат созданию общей концепции, которая станет мотором движения группы. Создание концепции — не однократное действие. Она создается, шлифуется и укрепляется во время деятельности и «притирания» членов группы.

Создание команды на основе хороших взаимоотношений между людьми

В создании группы очень важную роль играет умение членов группы общаться между собой с позиции открытости, терпения и взаимоуважения, что создает атмосферу взаимного доверия.

Справляйтесь со своими предубеждениями в отношении других

Очень важно осознать свое негативное отношение к другому человеку и не позволить, чтобы это чувство руководило нашими поступками по отношению к другому человеку.

Уважайте других

Одной из форм проявления уважения к другому человеку является внимательное и открытое слушание того, что нам говорят. Противоположным является перенос негативного отношения к человеку на оценку всего, что с ним связано. Если тебе не нравится человек, ты отталкиваешь все, что он тебе говорит, даже если это мудрые вещи. Мы часто перестаем слушать человека, занимаясь мысленным поиском веских доводов и контраргументов, а наши ответы зачастую переходят в персональную атаку. Такое поведение блокирует осознание информации и создает внутригрупповые конфликты.

Создавайте атмосферу взаимодоверия и открытости

Установлению доверия в группе способствуют совместно выработанные нормы группы и терпимость по отношению к себе и другим. Группа должна быть местом, где человек, делая первые шаги, будет смело экспериментировать, не опасаясь быть высмеянным в случае неудачи.

Ожидайте, что и у других есть что сказать

Идеальна ситуация, когда общение между членами группы протекает естественно, без постоянного побуждения со стороны лидера, когда члены группы заинтересованы во мнении других.

Создание команды на основе эффективного общения

Благодаря полноценному общению мы можем эффективно действовать, т.к. оно способствует передаче информации и помогает в ситуации принятия решения группой. Общение играет ключевую роль в создании групповой атмосферы и внутригрупповых связей.

Не думайте, что все очевидно

Часто, если нам что-то понятно и ясно, мы решаем, что все так же ясно и понятно остальным. Практика показывает, что ничто не является очевидным и обо всем необходимо спрашивать. Время, отведенное на согласование и точное понимание задания, компенсируется точностью и быстротой выполнения задания. Группа, реализующая общее дело, должна соответственно потратить много времени на выяснение индивидуальных взглядов, точное, согласованное

понимание цели и последовательности выполнения задания.

«Пристройтесь к собеседнику», говорите с ним на одном языке

Научитесь общаться с разными людьми

Помимо различного восприятия информации людьми разных социальных групп существуют также значительные индивидуальные различия в восприятии и передаче информации. У нас различны стили установления контакта с другими, формулировки заданий, мы по-разному представляем то, как другие должны общаться с нами, какого рода информацию мы хотим получить от них. Все перечисленное зависит от типа личности.

Одна из типологий личности основана на коммуникативных стилях и выделяет 4 группы людей. Знание этих типов даст нам шанс быть уверенным в том, что наша информация, переданная на "той же волне", на которой функционирует собеседник, дойдет, будет в значительной степени им понята и интересна для него.

Аналитик. Придает большое значение фактам, предпочитает цифровые данные. Его деятельность аналитична, методична и упорядочена. *Если мы хотим убедить в чем-либо такого собеседника, мы должны очень хорошо подготовиться и представить как можно больше конкретных аргументов. Хорошо показать такому человеку документацию по проблеме или конкретное письменное предложение с цифрами и фактами, чтобы дать ему возможность взвесить идею, которую мы представляем.*

Аффилятор. Придает большое значение связям и отношениям между людьми. Он заинтересован во взаимодействии людей между собой в пределах группы и объединении с другими людьми. Часто представляется человеком теплым, впечатлительным, способным оценить ситуацию с позиции вовлеченных в нее эмоций людей. *Если ты хочешь заинтересовать такого человека своей идеей, отметь, что он принесет людям, как повлияет на их настроение, атмосферу в группе, как разрешится общая проблема. Цифры и графики произведут на такого человека менее сильное впечатление, чем человеческие аспекты данной ситуации. Такой человек предпочитает рассуждения, касающиеся типов личности, чувств и побуждений людей.*

Концептуалист. Придает большое значение новаторским идеям, созданию теорий и концепций. Любит быт вовлеченным в создание чего-либо нового и уникального. Ориентирован на будущее. Другие видят в нем человека инновационного, творческого. Концептуалист видит полный сомнений мир, его не интересует соблюдение процедур и предписание невозможности реализации концепции. Задает вопросы, усиливает в сомнениях реальность, не принимает вещи как невозможные. *Чтобы склонить его к нашей идее, достаточно показать ее новаторство, тогда он охотно поможет нам ее развивать. Если ты хочешь отойти от ежедневных проблем, создать новую идею для вашей группы или организации, позволь ему "оторваться" в разговоре, откройся его способу видения мира, не говори, что чего-то нельзя, не цитируй предписаний, т.к. он ждет не этого.*

Активизатор. Делает упор на практической деятельности и ее результате. Воспринимается другими как человек, быстро принимающий решения, практичный, умеющий руководить. Он ориентирован на "здесь и сейчас", любит деятельность, созидание и конкретику. Претворяет идею в конкретное действие, динамичен и рассудителен. *Если хочешь привлечь его к совместной деятельности, не произноси ему цветастых фраз, касающихся идеи, не представляй длинных выводов и документации, его не впечатлят также и*

эмоциональные аспекты. Он просто хочет знать, что должно быть сделано, насколько это важно и каким должен быть результат. Он с уверенностью найдет практичный путь к реализации цели и мобилизует других.

Слушайте другого

Развивайте навыки активного слушания

Стратегия перехода от пассивного слушания к слушанию активному

1. Слушаю

Показываю, что слушаю: удерживаю контакт глаз с говорящим, тело и лицо повернуто и слегка наклонено в сторону говорящего, не занимаюсь посторонними делами.

2. Слушаю и слышу

Слушаю и подтверждаю воспринимаемое. Киваю головой, говоря "да, да", использую мимику, адекватную тому, что слышу, реагирую в основном невербально.

3. Открываю дверь

Прошу предоставить больше информации, расширить или углубить тему: "Расскажи поподробнее", "Когда это случилось?", "Какова была реакция?" и др. Делаю замечания по существу. С помощью вопросов направляю разговор собеседника, если он говорит хаотично. Помогаю высказать свою мысль людям, затрудняющимся в общении. Показываю, что живо заинтересован тем, что слышу, и тем самым повышаю мотивацию собеседника.

4. Проверяю понимание сути сообщаемого

Проверяю правильность восприятия и понимания смысла передаваемой информации. Повторяю своими словами существенные детали, добиваюсь подведения итогов и перефразирую высказывание собеседника, начиная со слов: "Из того, что ты сказал, я понял...", "Исправь, если ошибаюсь, но я услышал, что..."

5. Проверяю понимание повода общения

Может существовать множество поводов для именно такого сообщения информации. Кто-то говорит о трудностях на работе, т.к. ему необходимо выговориться, он не хочет и не ждет от вас помощи и советов. А может быть наоборот, и вам действительно нужно что-либо посоветовать.

Помните, что слова — это еще не все

Большая часть информации воспринимается невербально.

Говорите понятно

Если мы хотим, чтобы нас слушали и понимали, стараемся четко формулировать свои мысли, сохранять логику и структуру высказывания, приспосабливаем изложение материала возможностям слушающих, думаем о соответствующем темпе речи, ритме и интонации, опираемся на интуицию и обратную связь.

Как оценивать эффективность работы Центра равного обучения?

Для того чтобы работа Центра равного обучения не превратилась в «деятельность ради деятельности», необходимо четко осознавать, чего мы хотим и как этого достичь.

Прежде всего необходимо выделить индикаторы, которые будут свидетельствовать об успешности/неуспешности работы ЦРО в целом.

Такими индикаторами могут выступать:

- Количество подготовленных мультипликаторов.
- Количество мультипликаторов (в %), регулярно участвующих в мероприятиях ЦРО.
- Количество проведенных семинаров.
- Тематики семинаров ЦРО.
- Качество предлагаемого продукта (уровень подготовки мультипликаторов, от-

зывы участников семинаров).

- Количество ОО и государственных учреждений, принимавших участие в мероприятиях ЦРО.
- Количество новых участников программ.

Также необходимо делать акцент не только на эффективности работы ЦРО как структуры, но и отследить, что происходит «внутри».

Можно оценивать: ***изменения, которые произошли с мультипликаторами*** в плане развития умений и навыков, отношений с другими людьми и отношение к реальной жизненной ситуации, появление новых идей и т.п.; ***атмосферу в группе*** (насколько она способствует эффективной работе, что необходимо изменить); ***место проведения встреч мультипликаторов*** (расположение, комфорт).

Существует также много методов оценивания. Наиболее популярны:

- Дружеская беседа, разумеется, по заранее составленному списку вопросов;
- Анкетирование;
- «Незаконченные предложения»
- «Хорошо-плохо-пожелания»: на большом листе ватмана пишутся слова «ХОРОШО», «ПЛОХО», «ПОЖЕЛАНИЯ». Каждому члену группы дается по три листка бумаги. На одном из них пишут, что было хорошего в работе ЦРО, на втором — какие встречались трудности, на третьем — пожелания по совершенствованию деятельности. Через 5 минут все листики собираются и размещаются в соответствующей графе. Все участники знакомятся с результатами, обсуждают, что можно изменить к лучшему.
- «Светофор»: каждый участник получает три карточки — красного, желтого и зеленого цветов. Координатор зачитывает вопросы. После каждого вопроса участники поднимают соответствующую карточку (зеленая — «очень хорошо», красная — «плохо», желтая — «затрудняюсь ответить»). Можно попросить желающих обосновать свой выбор.
- «Графики»: координатор определяет некоторые аспекты работы ЦРО, которые будут оценивать мультипликаторы. Для каждого аспекта рисуется система координат на листе формата А4 и развешивается в помещении. Мультипликаторы по очереди подходят к листам бумаги и ставят на графике точку, оценивая данный аспект. Далее точки соединяются в график.

Итоги оценивая различных аспектов обобщаются, результаты исследования вывешиваются на информационный стенд или обсуждаются с мультипликаторами.

Как рассказывать о деятельности ЦРО?

Координатору часто приходится общаться с различными людьми, набирая группу мультипликаторов или договариваясь о проведении семинаров. Вот некоторые совета, как сделать вашу беседу более эффективной.

Выступления и презентации

Работа по подготовке доклада может быть разделена на десять этапов.

1. Определите цель выступления.

Вы хотите просветить аудиторию, вдохновить что-то сделать или убедить в чем-то?

2. Определите вашу аудиторию

Знают ли они что-нибудь о том, что вы будете рассказывать? Заинтересованы ли они в данной теме?

3. Хорошо ознакомьтесь с темой, по которой будете выступать, чтобы чувствовать себя уверенно.

4. Определите, что слушателям необходимо запомнить.

5. Запишите три основных тезиса, которые вы хотите изложить в вашей речи. Проиллюстрируйте каждый тезис примером, что создаст зримый образ в умах слушателей.

6. Очертите суть сообщения с помощью цитат, статистики, примеров.

7. Запишите первую мысль вашей речи, цель которой — привлечь внимание собеседников.

8. Запишите завершающую фразу вашей речи, цель которой – убедительный финиш. Это должно быть эмоциональное заявление, в котором вы призовете к действию, предскажете будущее, вернетесь к первоначальной мысли или в обобщенном виде изложите свою главную цель.

9. Вы должны знать программу того мероприятия, на котором выступаете. Будете ли вы единственным выступающим?

10. Помните о времени.

Кроме того,

✓ Заблаговременно отрепетируйте произнесение речи целиком. Знайте ее хорошо, но не заучивайте наизусть.

✓ Подчеркните те части речи, на которых вы хотите сделать акцент. Пометьте места, где необходимо сделать паузу. Убедитесь в том, что у вас нет проблем с произношением и вы не слишком часто «мэкаете» по ходу речи.

✓ Не зачитывайте речь. Зачитывая, вы рискуете нагнать скуку на аудиторию. Ваша задача - создать впечатление душевной беседы с аудиторией. Лучше всего записать на 3-5 карточках канву речи с ключевыми словами или фразами, а затем с их помощью отрепетировать произнесение речи. Постарайтесь смотреть публике в глаза примерно 90% всего времени. Зрительный контакт как в первую, так и в последнюю минуту выступления поможет удержать внимание аудитории.

Какие трудности могут возникнуть в работе ЦРО?

Трудности могут возникать на любом этапе работы и служить хорошим способом оценки и развития ситуации. Ниже приведены наиболее типичные трудности в работе с мультипликаторами и способы их разрешения:

✓ **Постепенный «отсев» мультипликаторов;**

Задача координатора - обсудить с каждым мультипликатором время и регулярность встреч, оптимальную занятость и внести необходимые коррективы в план работы. Необходимо показывать также и те преимущества, которыми они обладают как мультипликаторы (возможность участия в программах международного молодежного обмена, летних лагерях, вручении памятных призов наиболее активным мультипликаторам и т.п.)

✓ **Склонность к неформальному общению на встрече, а не продуктивной работе.**

Задача координатора — выявить мотивацию участия и постараться вернуться к разговору о цели деятельности ЦРО, запланировать вместе с мультипликаторами проведение «чисто увеселительных» мероприятий.

✓ **Пассивность участников.**

Координатор может разнообразить формы работы с группой, распределить темы встреч между всеми мультипликаторами, установив очередность проведения мастер-классов.

Кроме описанных трудностей, во время общих встреч по определенной тематике могут возникать «трудные ситуации», сродни тем, с которыми сами мультипликаторы сталкиваются во время проведения семинаров со сверстниками.

Вот некоторые типичные ситуации, в которых ведущие испытывают трудности в работе с группой, и возможные варианты их (трудностей) преодоления:

Кто-то в группе чересчур разговорчивый

Если этот разговорчивый обладает также и знаниями, то это, естественно, ресурс; но необходимо следить, чтобы одна особа не заняла слишком много места за счет других. Вы можете: привлекать других к разговору, спрашивая их мнение или задавая персональные вопросы; предложить высказываться по «по кругу».

«Разноголосица»

Все участники говорят одновременно, задают вопросы и т.д. Вы можете: обратиться к Соглашениям, организовать обсуждение в подгруппах, установить очередь.

Посторонние разговоры

Вы можете подождать, пока разговор смолкнет, и пригласить участников к совместной работе.

Группировки

Это небольшие подгруппы участников, которые «живут по своим законам». Вы можете: для выполнения задания разделить группу на пары так, чтобы в одной паре были участники разных группировок, для каждого упражнения формировать новые группы.

Вы можете: установить временные рамки высказывания, избегать поощрения кивками головы, похвалой, уверенно предложить ему вернуться к предмету обсуждения.

Кто-то демонстративно отказывается выполнять задание, «придирается» и старается вывести вас из себя

Вы можете: обратиться к соглашениям, где указано, что каждый может покинуть встречу, если такова его воля; спросить, что именно заставляет его так вести себя; игнорировать выходки и продолжать работу дальше.

Поощрение и критика

Как и любой руководитель, координатор стимулирует и критикует работу мультипликаторов. Важно уметь не только критиковать, но и слушать критику.

Поощрение и похвала руководителя — 10 советов:

- Думайте положительно, как о себе самом, так и об участниках.
- Старайтесь найти что-то, достойное похвалы, у каждого участника.
- Хвалите участников в присутствии других.
- Хвалите мультипликаторов, как взрослых, а не как детей.
- Используйте слова «Я считаю», «Мне кажется», «Я обратил внимание...»
- Будьте искренни в похвале.
- Поощряйте сотрудничество.
- Выражайте незапланированное поощрение.
- Избегайте рутинной похвалы.
- Хвалите часто.

Способ критиковать и воспринимать критику — 11 советов:

Критиковать:

- Не копайтесь в прошлом, твердо держитесь того, что происходит в настоящее время.
- Будьте конкретны — говорите четко о том, что вы восприняли.
- Будьте осторожны - не используйте в ваших рассуждениях личностных качеств критикуемого.
- Будьте кратки — лучше сказать слишком мало, чем слишком много.
- Позвольте говорить другим — выслушайте версию противной стороны, может быть, вы что-то поняли неправильно.
- Постарайтесь договориться, как в будущем избежать того, что произошло.
- Покажите, что вы цените других — выразите уважение и понимание.

Воспринимать критику:

- Слушайте и выглядите радостным.
- Избегайте немедленных оправданий — лучше позднее предоставить продуманные объяснения.
- Скажите, что вы обдумаете проблему, покажите, что вы всерьез восприняли критику.
- Чему вы научились?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Однажды некий мужчина двадцать лет спустя после окончания университета приехал в город, в котором провел студенческие годы. С радостью он узнал, что его студенческий друг ныне преподает в том же университете и навестил приятеля на его рабочем месте. Тот как раз готовился принимать экзамены у студентов и раскладывал на столе билеты. Приезжий наугад взял несколько билетов и, прочтя их, воскликнул:

— А вопросы все те же!

На что его приятель, преподаватель университета, откликнулся с улыбкой:

— Вопросы те же. Ответы другие...

Эта известная притча, на наш взгляд, хорошо отражает ситуацию не только в сфере обучения и профилактики, но и общественной жизни.

По-прежнему актуальна профилактическая работа с молодежью, по-прежнему к данной работе привлекаются молодые люди, ведь агитбригады и лекторские группы остались в недалеком прошлом.

В современном обществе востребован здоровый, социально адаптированный и активный человек. Совершенно недостаточно просто понимать, что не следует разрушать себя. Гораздо важнее очень сильно хотеть жить, развиваться, быть здоровым, продуктивным. Для этого надо знать радость от процессов самосозидания и созидания вообще.

Работа Центров равного обучения, на наш взгляд, создает условия для получения персонального опыта и развития самосознания у молодежи.

Надеемся, что идеи и методы, предложенные в пособии, позволят понять ключевые вопросы организации работы Центров равного обучения и позволят избежать некоторых трудностей в работе с молодежью.

Литература

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. — М.: «Ось-89», 2003. — 225 с.
2. Григальчик Е.К., Губаревич Д.И., Губаревич И.И., Петрусев С.В. Обучаем иначе. Стратегия активного обучения в школе. — Минск, 2001. — 128 с.
3. Инновационные методы в гражданском образовании / В.В. Величко, Е.Ф. Карпиевич, Л.Г. Кирилюк. — Мн.: «Медисонт», 2001. — 168 с.
4. Инновационные подходы в профилактике ВИЧ-инфекции: пакет справочных материалов/ сост. В.М. Быкова и др. — Мн.: Ковчег, 2006. — 350 с.
5. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. — СПб.: «Питер», 2001. — 320 с.
6. Родионов А.В., Родионов В.А. Подросток и наркотики. Выявление факторов зависимости от психоактивных веществ в работе с несовершеннолетними. — Ярославль. — 2004.
7. Столяренко Л.Д. Основы психологии. — Ростов-на-Дону: «Феникс», 1999. — с. 480-495.
8. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. — М.: «Генезис», 2003. — 272 с.
9. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение. — М.: Генезис, 2003. — 368 с.
10. Чепурных Е.Е. Социальная значимость здоровья в системе образования// Школа здоровья. — 2000. — №2
11. Чечельницкая С.М. и соавт. Результаты аналитического исследования «Обучение жизненным навыкам» // Образование. — 2002. — №4. — с. 66—79

Приложения

Приложение 1.

Положение о Центрах равного обучения ОО «ХСВМ»

1. Общие положения

1.1. Центры равного обучения общественной организации «Христианское содружество взрослых и молодых» (далее по тексту — ЦРО) — просветительский институт ОО «ХСВМ», объединяющий членов и участников программ ОО «ХСВМ», имеющих специальную подготовку мультипликатора и регулярно проводящих информационно-просветительские мероприятия, соответствующие миссии ОО «ХСВМ» (гармоничное развитие личности и пропаганда здорового образа жизни).
ЦРО осуществляют свою работу в соответствии с потребностями ЛО ОО "ХСВМ".

1.2. Мультипликаторы совместно с координатором ЦРО разрабатывают и реализовывают информационно-просветительские программы для молодежи в области пропаганды здорового образа жизни (профилактика ВИЧ/СПИД, ПАВ, табакокурения) и образования в области прав человека.

1.3. Участвовать в работе ЦРО могут молодые люди в возрасте 15 лет и старше, являющиеся членами или участниками программ ОО «ХСВМ», получившие специальную подготовку мультипликатора, планирующие долгосрочную образовательную деятельность в ОО «ХСВМ» и следующие настоящему Положению.

2. Создание ЦРО локального отделения ОО «ХСВМ»

2.1. Каждое локальное отделение ОО «ХСВМ» на основании анализа собственных потребностей подает заявку на имя Председателя Совета ОО «ХСВМ». В ней указывается следующая информация:

2.1.1. Название ЛО ОО «ХСВМ»;

2.1.2. Контактный адрес, телефоны, адрес электронной почты координатора локального ЦРО;

2.1.3. Описание предыдущей информационно-просветительской деятельности ЛО ОО «ХСВМ»;

2.1.4. Выписка из протокола заседания Совета ЛО об открытии ЦРО;

2.1.5. Количество мультипликаторов, уже имеющих сертификаты с указанием темы аттестации;

2.1.6. Тематика планируемых обучающих семинаров для мультипликаторов (профилактика ВИЧ/СПИД, ПАВ, употребления алкоголя, табакокурения);

2.2. Решение об открытии ЦРО утверждается на заседании Совета ОО «ХСВМ».

2.3. Решение о прекращении деятельности ЦРО принимается на заседании соответствующего Совета ЛО ОО «ХСВМ» и утверждается на ближайшем заседании Совета ОО «ХСВМ».

3. Организация деятельности ЦРО

3.1. Текущая деятельность ЦРО организуется координатором ЦРО в соответствии с планом работы ЦРО, утвержденным на заседании Совета ЛО ОО «ХСВМ».

3.2. Подготовка мультипликаторов осуществляется централизовано опытными тренерами в соответствии с поданными заявками ЛО. Кандидатуры данных тренеров утверждаются Национальным офисом ОО «ХСВМ».

3.2. Общие встречи мультипликаторов

ЦРО проводятся в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц. На встречах мультипликаторов происходит анализ их деятельности, планирование дальнейшей работы, предоставление отчетов о проведенных образовательных мероприятиях, проведение тренингов и/или семинаров по обмену опытом, обсуждение методических материалов.

3.3. Задачи координатора ЦРО:

- подбор кандидатов в мультипликаторы, организация образовательных семинаров по подготовке мультипликаторов;
- содействие в организации и проведении информационно-просветительских мероприятий мультипликаторами;
- контроль качества и количества проводимых семинаров каждым мультипликатором;
- проведение регулярных встреч мультипликаторов по анализу проведенных семинаров и повышению квалификации ведущих семинаров;
- экспертиза адаптированных мультипликаторами программ семинаров;
- составление отчетов о работе ЦРО и предоставление их в локальный и Национальный Советы «ХСВМ» — один раз в два месяца.

3.4. Задачи мультипликаторов:

- проведение интерактивных семинаров в соответствии с аттестацией;
- проведение не менее 1 и не более 4 информационально-просветительских мероприятий в месяц;
- согласование с координатором внесенных изменений в программу интерактивного семинара;
- предоставление координатору аналитических отчетов о проведенных семинарах;
- регулярное участие во встречах мультипликаторов.

3.5. Общую координацию деятельности ЦРО осуществляет Программный Секретарь ОО «ХСВМ» в рамках своих должностных обязанностей.

3.6. Общее собрание координаторов ЦРО имеет право вносить изменения и дополнения в данное Положение. Решения об изменениях и дополнениях принимаются консенсусом всеми присутствующими на встрече и утверждаются на ближайшем заседании Совета ОО «ХСВМ».

4. Стандарты качества работы мультипликатора в рамках ЦРО

4.1. Требования к подготовке и работе мультипликатора ЦРО:

- наличие опыта участника интерактивных семинаров;
- профессиональная подготовка (успешное прохождение тренинга для мультипликаторов, регулярное проведение интерактивных семинаров, участие в мероприятиях по повышению тренерской квалификации, стремление к самообразованию);
- своевременность предоставления отчетов о проведенных семинарах или иных информационно-просветительских мероприятиях.

4.2. Тематика информационно-просветительских программ ЦРО:

- формирование здорового образа жизни (профилактика ВИЧ/СПИД, ПАВ);
- образование в области прав ребенка.

Технология проведения интерактивного семинара

1. Предварительная подготовка:

- отбор участников (подготовка списка участников);
- выбор места проведения, питания и проживания участников (в случаи необходимости);
- программа тренинга (согласованная с заказчиком, тренерами и участниками);
- канцтовары;
- раздаточные материалы;
- смета (подается в локальный или национальный совет не позднее двух не-

дель до проведения семинара).

2. **Проведение семинара**.

Введение:

- знакомство;
- краткие сведения о деятельности ОО «ХСВМ»;
- представление темы, цели, программы встречи;
- определение индивидуальных целей участников.

Основная часть:

- работа по программе.

Завершение:

- подведение итогов тренинга;
- оценка достижения целей;
- заполнение участниками семинара оценочных анкет

3. **Анализ и оценка семинара:**

- анализ заполненных анкет участников;
- анализ работы тренерской группы по программе встречи;
- составление итогового творческого отчета и его предоставление координатору ЦРО.

Приложение 2.

Примерная программа трехдневного семинара «Вовлечение молодежи в информационно-просветительскую деятельность по профилактике ВИЧ/СПИДа и формированию здорового образа жизни»

День 1

11.30-13.00	**Открытие семинара** • Знакомство участников • Согласование правил работы на семинаре • Представление целей, задач и ожидаемых результатов семинара • Предварительное анкетирование • Актуализация проблемы ВИЧ/СПИД
13.00-14.30	*Обед*
14.30-16.00	**Введение в проблему ВИЧ/СПИД** • Эпидемиологическая ситуация в мире и Республике Беларусь по ВИЧ/СПИД • Понятие о ВИЧ/СПИД, история и гипотезы, действие ВИЧ на организм, течение ВИЧ-инфекции
16.00-16.30	*Кофе-пауза*
16.30-18.00	**Пути передачи ВИЧ-инфекции, тестирование на ВИЧ**
18.00-18.30	**Подведение итогов первого дня семинара**
19.00-20.00	*Ужин*

День 2

08.30-09.30	Завтрак
09.30-11.00	**Социально-психологические аспекты ВИЧ/СПИД** • Работа в малых группах над решением ситуационных задач • Презентация итогов работы групп
11.00-11.30	*Кофе-пауза*
11.30-13.00	**Социально-психологические аспекты ВИЧ/СПИД** • Мифы и реальность проблемы ВИЧ/СПИД • Люди, живущие с ВИЧ, среди нас Итоговое анкетирование участников
13.00-14.30	Обед
14.30-16.00	***Как подготовить, провести и оценить просветительское занятие для сверстников по принципу «равный обучает равного»*** • Как подготовить интересное занятие? • Как установить контакт с группой и мотивировать участников к обучению? • Как работать со сложными участниками? • Как оценить результативность просветительского мероприятия? • Стандарты к работе мультипликатора по проблеме ВИЧ/СПИД
16.00-16.30	*Кофе-пауза*
16.30-17.30	**Инновационные формы и методы профилактической работы с молодежью** *Форум-театр. Молодежный клуб. Веб-сайт www.aids.by*
17.30-18.30	**Подготовка к презентации занятий по профилактике ВИЧ-инфекции.** Индивидуальные консультации участников
18.30-19.00	**Подведение итогов второго дня семинара**
19.00-20.00	*Ужин*

День 3

08.30-09.00	Завтрак
09.00-10.30	**Презентация разработанных участниками занятий по профилактике ВИЧ-инфекции по принципу «равный обучает равного»**
10.30-11.00	*Кофе-пауза*
11.00-13.00	Продолжение презентации разработанных участниками занятий по профилактике ВИЧ-инфекции по принципу «равный обучает равного»
13.00-14.00	*Обед*
14.00-15.00	**Закрытие семинара**

Приложение 3.

Активизирующие методы преподавания и учения («приемы»)

Представление себя / совместное начало	- Подойти друг к другу - Высказывания по желанию - Круговая самопрезентация - Выявление ожиданий - Интервью в парах «Почему Вы здесь...»
Тема/ разминка	- «Диалог на стене» (например, провокационный тезис) - Интервью в парах (например, вопросы друг другу)
Изучать и Экспериментировать	- Работа в парах («жужжащая группа») - Работа в малых группах - «Дать немного поболтать» - «Импульс-сообщение» - Лекция как беседа
Ориентация на содержание	- Индивидуальная работа - Работа с текстом - «Мозговой штурм» - Работа с конкретным случаем
Ориентация на коммуникацию	- Дискуссия/беседа в круге - Дискуссия-карусель - «За» и «против», например, американские дебаты - Внутренний круг - (пустое кресло) - наружный круг - Интервью эксперта - «Мозговой штурм»
Ориентация на игру	- Ролевая игра - Доска с заметками
Презентация	- Информация на стене - Карточки - Карта мнений - «Один слайд»
Заканчиваем вместе	- Как это было? Утверждения по кругу - «Бассейн для рыбной ловли» - Информация на стене

Цитируется по: *Штоейр Э. Взаимные посещения как тренинг и способ получения обратной связи для университетских преподавателей // Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению. (Минск, 1—3 марта 2001 г.) / БГУ.ЦПРО.— Мн., Пропилеи, 2002.—с.82—95.*

Различные методы работы с группой

Информационный обзор

Краткий информационный обзор, или мини-лекция, является традиционным методом передачи информации. Однако он не должен вырождаться в длинные лекции. Если вы замечаете, что информационная часть слишком длинная, необходимо прервать ее и позволить участникам кратко обсудить то, о чем идет речь.

Улей

Если ваша цель — быстро пробудить активность одновременно всех участников, можно использовать метод улья. Его суть заключается в том, что участники обсуждают в парах или тройках конкретную проблему в течение нескольких минут, не покидая своих мест. Формулировка вопросов должна быть ограничена и, желательно, требовать ответов в форме пунктов. Например: «С какими трудностями вы столкнулись в работе мультипликатора?» Когда через несколько минут жужжание начинает ослабевать, ведущий прекращает дискуссию и подытоживает точки зрения, написав их на большом листе бумаги.

Тренировка из корзинки

При этом методе число относительно коротких вопросов или проблем пишется на отдельных листах и кладется в корзинку. Участники по одному или парами вытягивают листки и отвечают на вопросы или решают проблемы.

Мозговой штурм

Все участники цикла свободно и открыто в течение нескольких минут подают как можно больше предложений и идей вокруг определенного задания или проблемы. Предложения должны быть сформулированы кратко, но не обязательно хорошо продуманно. Суть метода - позволить излиться идеям и стихийным мыслям.

Правила проведения мозгового штурма:

- Кто-то записывает все предложения на доске или большом листе!
- Никаких вступлений, оценок или дискуссий в момент потока идей!
- Нет предложений глупых, нелепых или нереальных!

После первой стадии «атаки» необходимо рассортировать все полученные предложения. Некоторые, быть может, были нереальны, другие необходимо конкретизировать или расширить.

Этот метод уместен при планировании учебного раздела, анализе потребностей, введении в тему, подведении итогов, решении проблемы.

Работа малой группы

Цель данной формы работы - расширение социального опыта участников. Суть ее состоит в следующем. Ведущий объединяет участников в группы по 6-8 человек. Каждая группа получает задание. Определяется время на его выполнение. Задания могут быть одинаковыми для всех групп, либо разными в зависимости от цели упражнения. Для фиксации результатов обсуждения задания каждая группа получает большой лист бумаги и маркеры. По истечении времени каждая группа определяет, кто из ее членов представит результат работы, отвечает на возникшие вопросы.

«Бумеранг»

Данный метод является вариантом групповой работы. Ведущий готовит листы бумаги формата А1 по количеству малых групп, на которых записываются вопросы для обсуждения. Каждая группа получает свое задание. По истечении времени, отведенного на обсуждение и запись группового ответа, ведущий предлагает группам

обменяться листами, передавая их по часовой стрелке соседней группе. Таким образом, каждая группа получает лист с новым вопросом и ответом предыдущей группы. Ведущий предлагает обсудить написанное предыдущей группой и дополнить ответ своими размышлениями. Так можно продолжать до тех пор, пока каждой группе не вернется тот лист, с которого они начинали работать. Далее следует презентация работы группы, комментарии и ответы на вопросы участников.

«Карусель»

Ведущий определят несколько вопросов для обсуждения, предлагает участникам объединиться в две группы. Группы образуют два круга — внешний и внутренний таким образом, чтобы каждый участник внешнего круга стоял лицом к лицу с участником внутреннего круга. Далее работа проходит в несколько этапов. Ведущий зачитывает первый вопрос и дает 1-2 минуты на его обсуждение в парах. По истечении времени ведущий предлагает участникам внешнего круга сделать один шаг по часовой стрелке и образовать новую пару. Снова следует обсуждение данного вопроса в течение 2-3 минут. Затем ведущий просит участников внутреннего круга, двигаясь против часовой стрелки, поменять свой место. Зачитывается новый вопрос. Алгоритм обсуждения вопроса сохраняется. Результаты упражнения обсуждаются в общем кругу и делаются общие выводы по проблеме.

Форум-театр
Интерактивная техника групповой работы

Основоположником техники является создатель народного театра Бразилии Августо Боаль. Главной темой его спектаклей стала ситуация угнетения и насилия, сам театр так и назывался — «Театр угнетенных». Суть же представления заключалась в совместном со зрителями поиске решения проблемы или выхода из сложной жизненной ситуации. Сцены, разыгрываемые в спектакле, чаще всего были пантомимическими. Действия актеров напоминали действия скульптора при создании статуи. Содержание и основа адаптированной техники «Форум-театр» состоят в следующем. На протяжении 15—20 минут разыгрывается мини-представление с 3—6 мизансценами, в которых ярко показаны причины, приводящие человека к употреблению наркотических веществ, алкоголя, табака или к другим видам отклоняющегося поведения. Чаще всего ситуации эти легко узнаваемы, так как происходят с подростками и окружающими их людьми на улице, дома в семье, в школе. Ничего надуманного или фантастического в них нет, они соответствуют реальному положению дел, и чаще всего в основе сценария лежит чья-нибудь личная история или пережитый опыт. В финальной части представления яркая по содержанию мизансцена прерывается «стоп-кадром», и зрителям предлагается изменить каждую предшествующую ей ситуацию таким образом, чтобы трагедии в дальнейшем не произошло. С этого момента начинается новая часть спектакля, длящаяся 2-3 часа, в ходе которой даются очень важные сведения профилактической направленности. После окончания интерактивного представления берется интервью у участников, проводится анкетирование. Мини-спектакль имеет целью заставить человека задуматься над проблемой (наркомании или какой-то другой), понять, что такая проблема существует независимо от того, что он знает о ней и как он к ней относится. Существенным моментом является обсуждение проблемы

зрителями во время спектакля и после него. Одна из особенностей «Форум-театра» — это отсутствие рекомендаций, как следует поступать. В конечном счете выбор делает сам человек, и никто не может ему сказать, как он должен поступить в сложившейся ситуации. И это, на наш взгляд, — самое главное в данной технике как средстве профилактике.

Подготовка спектакля

Подготовка проходит в три основных этапа.

Первый этап связан с выбором проблемы.

Второй этап связан непосредственно с разработкой сценария, ***третий*** — репетиция мизансцен и спектакля в целом, при условии что актеры, участники «Форум-спектакля», обучены основам актерского мастерства и интерактивной технике «Форум-театр».

Для проведения такой формы интерактивной работы требуются особые условия. Во-первых, должно быть достаточно большое пространство, которое позволит провести «разогрев» со зрителями. Во-вторых, желательно, чтобы действие происходило не на сцене, а перед ней или в специальном помещении, например в спортивном зале или рекреациях, тогда зрителям будет проще выходить на импровизированную площадку и заменять актеров. При этом снимается психологический барьер, так как для многих подростков и их родителей выступление на сцене перед зрителями может быть первым в жизни, и приобретаемый опыт должен быть только положительным.

Фазы спектакля

В самом спектакле-форуме необходимо выделить фазы, которые и являются его методической основой.

Разогрев

Телесные упражнения и игры, которые проводятся с целью раскрепощения участников представления, снятия мышечных зажимов. Кроме того, они помогают установить контакты на вербальном и невербальном уровнях между актерами и зрителями. Такие упражнения помогают зрителям быстрее войти в атмосферу театрального действия и не бояться стать участниками представления. Упражнения проводятся в течение 15—20 минут в определенной последовательности и, усложняясь по содержанию и эмоциональности, вовлекают все большее число участников в действие.

Все упражнения проводятся в кругу. Поэтому и актеры, и зрители-участники могут познакомиться, видя перед собой лица друг друга. Разогрев включает в себя 4 основных упражнения: «Приветствие», «Узел», «Человек к человеку», «Гипноз». Необходимо, чтобы актеры сами были активными, раскрепощенными, находчивыми и эмоциональными, — только таким образом удается подготовить и «зарядить» зрителей-участников для работы в интерактиве. При этом следует соблюдать технику безопасности, чтобы не возникло столкновений, агрессивного соперничества.

По окончании фазы разогрева зрители садятся на свои места, и после небольшого вступительного слова ведущего спектакля начинается следующая фаза.

Действие

В этой фазе вниманию зрителей предлагается 12-15-минутная инсценировка из 4-6 мизансцен, которая заканчивается стоп-кадром. Финальная сцена не завершена, зрителям предлагается предугадать исход событий. Вначале со зрителями обсуждают проблему, пытаются предсказать последствия поведения героев, происходит обмен чувствами, рефлексия. Затем переход в следующую фазу — начало дискуссии (это может быть как монолог, так и диалог).

Форум

Эта фаза является очень важной во всей интерактивной работе. На этом этапе предлагается неполная замена зрителями ролей

актеров. Останавливая по своему усмотрению актеров в мизансцене, зрители пытаются предложить идеальный, по их мнению, вариант исхода событий. Зритель может включаться в сцены спектакля постепенно, сначала проговаривая роль, а затем проигрывая ее. Это необходимо поддерживать и активизировать остальных участников к проигрыванию мизансцен, потому что именно через игру и собственные эмоциональные переживания можно достичь максимального психопрофилактического эффекта.

Главное в этой фазе — психологическая и эмоциональная поддержка со стороны ведущего, актеров и зрителей. Ни одно действие не критикуется, не осуждается, а лишь поддерживается аплодисментами. Такая поддержка со стороны ведущего спектакля и актеров дает возможность зрителям стать участниками и предложить большое количество вариантов разрешения ситуации, скажем провоцирующей подростка к употреблению наркотиков или алкоголя. Ведь в форум-спектаклях нет однозначных ответов на вопросы, как не может быть и идеального варианта разрешения конфликтной ситуации.

Следует обратить особое внимание на реакцию зрителей, не выходящих на сцену. Они могут дискутировать друг с другом, обсуждать варианты и даже мешать действию, но это является важным элементом интерактивной техники, так как показывает, насколько глубоко проблема задела зрителей, насколько она важна для них. Актерами при этом осуществляется особый прием. Подыгрывая и импровизируя вместе со зрителями, они в то же время не позволяют ситуации стать идеально разрешимой, что вызывает легкую фрустрацию у зрителей. Это дает возможность искать все новые и новые пути решения проблемы. При этом зрителям, чтобы у них не возникло разочарования от неуспешности собственных действий, объясняется, что в жизни проблемы так просто не решаются, как в сказке с помощью волшебной палочки. И людям в сложной ситуации трудно сразу изменить свое поведение и стать другими, для этого необходимо время, а главное — желание. Эта фаза спектакля может продолжаться 2—3 часа, ее продолжительность зависит от того, насколько будут интересны варианты решения проблем в каждой мизансцене. При этом особая роль принадлежит ведущему форум-спектакля. Ему необходимо почувствовать и вовремя отреагировать на действия зрителей, если они стали неэффективными или повторяющимися, и тактично перейти к другой мизансцене или завершить спектакль.

Передача профилактической информации

Эта фаза не появляется отдельной, так как передача профилактической информации может быть осуществлена как в ходе спектакля, так и по его завершении. Эту информацию могут нести и специалисты, присутствующие на спектакле, например наркологи, педагоги, юристы. Наибольший эффект достигается, когда информация психопрофилактического плана исходит от самих зрителей-подростков, даже если она и носит декларативный характер. Для подростка наиболее ценны сведения, исходящие от сверстников, а информация, получаемая от взрослых, чаще воспринимается как нотация или навязчивое нравоучение. Кроме того, профилактическая информация может включаться в канву спектакля с помощью «подсадных уток» — актеров, находящихся среди зрителей, а если это еще и подростки или молодые люди, то усвоение такой информации многократно возрастает.

Обратная связь

В этой фазе обычно берется интервью у зрителей о спектакле, о тех переживаниях, которые они испытали, об изменении отношения к той проблеме, о которой шла речь в спектакле. Здесь используется интерактивная система цветных карточек, с помощью которых можно оценивать эффективность деятельности.

Обсуждение итогов спектакля актерами и специалистами

Важный момент здесь — выявление успешных или неуспешных действий актеров. Обсуждаются те «открытия» зрителей, которые могут помочь успешно проводить спектакли по данному сценарию в дальнейшем. Происходит отбор лучших решений актеров и зрителей, но это не означает, что находки будут неизменно использованы в следующей работе. Спектакль-форум — это чаще всего импровизация зрителей, и всегда появляются новые и неожиданные повороты в решении проблем. Кроме того, следует отметить, что одинаковых спектаклей не бывает, повторяется только начальное действие.

Варианты сценариев

Ситуации, разыгранные в спектакле, узнаваемы. Поэтому нам представляется возможным привести разработанные и уже проигранные и опробованные варианты сценариев. Сценарии являются коллективным творчеством участников проблемно-тематических семинаров, проводимых на кафедре психологии в Нижегородском институте развития образования (НИРО).

Сценарий № 1

Утро. Раздраженная и спешащая мама отправляет опаздывающую Катю в школу. «А позавтракать?» — «Какой завтрак? Я и так опаздываю, давай быстрее».

Школа. Катя приходит, когда урок уже начался. Раздраженная, равнодушная учительница нудит: «Всегда ты опаздываешь» — и в наказание вызывает отвечать к доске. Сосед по парте прикрепляет к спине бумажку с обидным словом «ЧМО». Девочка получает двойку за то, что не сделала домашнее задание, а заодно и реплику учительницы: «А не задумывалась ли ты, почему именно тебе одноклассники вешают на спину такие характеристики?»

Дом. В комнате гремит музыка в стиле техно. Усталая, раздраженная мама возвращается с работы, требует выключить магнитофон. Катя игнорирует, возникает перепалка. Ссора. Девушка уходит из дома.

Улица. Группа подростков курит травку, главный из них окликает понурую девушку и спрашивает, что у нее случилось. Все сочувствуют и предлагают закурить, чтобы отвлечься и забыть о своих проблемах: «Все равно с первого раза ничего не будет!» Катя протягивает руку. Пауза. И тут звучит: «Стоп!» И спектакль начинается сначала, а зрители пытаются изменить ситуацию. Новое действие уже будет длиться около двух часов, и зрители десятки раз будут выходить на сцену и менять актеров, предлагая иные роли.

Сценарий № 2

Утро. Голос за сценой: «Супермаркет «Приокский», 8 часов утра. Продавцы начинают работу. На стуле сидит охранник». Медленно в магазин в сторону аптечного киоска передвигаются два трясущихся подростка-наркомана. Две продавщицы из соседнего отдела с презрением осматривают их. подростки проходят мимо охранника и кладут ему в карман деньги. Охранник расслабленно усаживается на стул. Продавцы, увидев эту сцену, улыбаются. Аптекарь на рабочем месте отсутствует. Один из продавцов обращается к опаздывающей аптекарше: «Света, к тебе уже клиенты с утра пораньше! Волнуются!» В ответ: «Эти — подождут!!!». Магазин заполняется клиентами.

Мама с ребенком идут к аптечному киоску. Реакция ребенка на трясущуюся наркоманку: «Мама, что с ней? Она больна?». Мать одергивает ребенка и говорит с презрением: «Идем отсюда. Кругом одни наркоманы». Соседка-старушка кричит осуждающе: «Ой! Доченька, как тебя трясет! Что делается! Раньше хоть парни этим делом занимались, а теперь и девки! Беда!». Женщина проходит мимо, останавливается около подростка-наркомана, узнает в нем сосе-

да: «А ты что здесь делаешь? Родители знают об этом?» Обращается к залу, поясняя: «А это Лешка, мой сосед». Но, не получив вразумительного ответа, вздохнув и махнув рукой, уходит к продовольственному отделу. Врач «Скорой помощи» подходит к продавцам: «Дайте мне пачку сигарет. Меня больные ждут!» Получив сигареты, быстро перешагивает через упавшую наркоманку и уходит из супермаркета. В магазин входит дилер, пронзительным взглядом оглядывает все вокруг, подходит к охраннику, хлопает по плечу, а затем передает ему деньги. В магазине появляется мальчик-подросток, он не спешит. Дилер направляется к нему, подзывает его, отводит в сторону и спрашивает: «Заработать хочешь? На игровые автоматы?» Подросток: «Хочу! А что надо делать?» Дилер подает пакетик и, указывая в сторону подростков-наркоманов, говорит: «Тихо и быстро передай этим». Подросток медленно протягивает руку, звучит музыка. Все участники действия замирают в позах, отражающих их отношение к происходящему. Пауза. «Стоп!»

Сценарий № 3

Утро. Семья. Родители приветствуют друг друга и дочь. Накрывается стол. У стола стоят три стула. Мама, папа, дочь завтракают. Появляется подросток Саша, за стол он не садится, на вопрос, почему не поел, отвечает, что не хочет и только чай сладкий попьет. Родители не сопротивляются, не возмущаются, проявляют равнодушие, только отмахиваются. Дочь прощается с родителями и направляется в школу. Родители уходят на работу.

Школа. Ученики общаются в классе. Входит психолог, равнодушным взглядом окидывает детей и спрашивает, есть ли у них проблемы. Дети вяло отвечают, что проблем нет, психолог удаляется.

День. Уроки закончены. Дети возвращаются домой. Саша что-то ищет, Надя смотрит телевизор и болтает по телефону. Саша просит у Нади чего-нибудь сладенького. Она ворчит, что он опять есть ничего не будет. Но все-таки дает ему пряники. Саша уходит из дому.

Улица. Саша встречается с подростками-наркоманами. Узнав, что денег у него нет, будут только вечером, подростки отказывают ему в дозе.

Вечер. Дом. Родители возвратились с работы. Отец читает газету, мать суетится у стола, Надя смотрит телевизор. Приходит Саша, просит у отца денег. Не спрашивая, зачем ему деньги, отец достает кошелек и с безразличным видом протягивает их Саше. Саша немедленно уходит из дома на встречу с друзьями-наркоманами.

Улица. Наркоманы радостно приветствуют его, он делает инъекцию. Происходит передозировка, Саша теряет сознание, наркоманы убегают. Появляются сотрудники милиции, врач, родители. Немая сцена. Все в ужасе. Пауза. «Стоп!»

Игры и упражнения для фазы «Разогрева»

«Приветствие»

Участникам предлагается встать в круг и, двигаясь хаотично по кругу, поздороваться с участниками действия различными способами:

— как люди очень застенчивые, стеснительные;

— как люди куда-то спешащие, торопящиеся;

— как люди, которые не видели друг друга несколько лет.

Необходимо продемонстрировать зрителям все действия игры.

«Узел»

Участникам предлагается завязать узел из тел, двигаясь медленно в центр круга и держась за руки, при этом руки опускать нельзя. Когда будет уже невозможно вы-

полнять действия, участники останавливаются и начинают распутывать узел. В дальнейшем участникам интерактивного спектакля предлагается выполнить это же упражнение, но с закрытыми глазами.

«Человек к человеку!»

Участники встают в пары. Ведущий предлагает парам сделать упражнение: сообща принять какую-то позу. Через некоторое время дается команда найти другого партнера: «Человек к человеку!» Тот, у кого не оказывается пары, дает задания, и игра продолжается.

«Гипноз»

Участники располагаются в парах. Один играет роль гипнотизера, другой — гипнотизируемого. Гипнотизер медленно двигает рукой, держа ладонь перед лицом второго участника, гипнотизируемый медленно и синхронно пытается следовать за движением руки, направляя взгляд в центр ладони. Затем участники меняются ролями. Еще более интересно выполнять упражнение в тройках, оно так же, как и предыдущее, предусматривает смену ролей. Упражнение лучше выполнять под музыкальное сопровождение.

Следует еще раз подчеркнуть, что при выполнении всех упражнений «разогрева» необходимо очень строго соблюдать технику безопасности, чтобы избежать столкновений и травм.