

# ПРОЕКТ «АЛЬТЕРНАТИВЫ НАСИЛИЮ» (AVP)

## РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ТРЕНИНГОВ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

Перевод с английского при поддержке Дома Друзей в Москве ([quakers.ru](http://quakers.ru))

Предисловие к переводу на русский язык .....	3
<b>РАЗДЕЛ А: ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
Предисловие. ....	5
Стратегия и структура семинара «тренинг для тренеров» .....	7
<b>РАЗДЕЛ Б: ПОВЕСТКИ ДНЯ ДЛЯ ВЕДУЩИХ</b> .....	12
Семинар «на воле» из шести занятий .....	13
Семинар «на воле» из шести занятий .....	15
Семинар в тюрьме из восьми занятий .....	17
<b>РАЗДЕЛ В: РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ</b> .....	20
Вступительная беседа.....	21
Что значит быть тренером.....	25
Что значит быть членом команды.....	28
Планирование практического обучения .....	31
Как давать и получать обратную связь.....	32
Как представить и разобрать упражнение .....	34
Как организовать ролевую игру и провести ее разбор.....	37
Скрытые повестки дня .....	40
Чего ожидать от семинара в тюрьме.....	42
<b>РАЗДЕЛ Г: УПРАЖНЕНИЯ</b> .....	46
Упражнение «Строительство команды».....	47
Упражнение «Сломанные кубы» .....	49
Выпускной круг .....	49
<b>РАЗДЕЛ Д: РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ</b> .....	53
Предлагаемая повестка дня генеральной репетиции/практического занятия для участников семинаров «Тренинг для тренеров» Проекта АН:	
Семинар для двух команд .....	54
Предлагаемая повестка дня генеральной репетиции/практического занятия для участников семинаров «Тренинг для тренеров» Проекта АН:	

Семинар для трех команд.....	55
Предлагаемая повестка дня генеральной репетиции/практического занятия для участников семинаров «Тренинг для тренеров» Проекта АН:	
Семинар для четырех команд.....	57
Миссия, видение и модель Проекта АН .....	59
Ценности Проекта АН.....	119
Откровенная беседа о семинаре «Тренинг для тренеров».....	131
Советы для тренеров .....	133
Процесс построения команды.....	135
Разработка повестки дня .....	137
Обратная связь.....	142
Зеркало для членов команды.....	142
Руководство по оценке тренерского потенциала .....	144
Искусство разбора упражнений .....	145
Руководство по разбору ролевых игр .....	146
Опросник по разбору.....	147
Оценочный лист команды.....	148
Руководство для фасилитаторов .....	149
Оценка себя и друг друга в качестве тренера Проекта АН.....	150
Оценка себя и друг друга .....	152
Руководство для волонтеров.....	155
Образцы руководства – правила и установления для волонтеров.....	156
Директива 4750: программы служб волонтеров .....	158

## **ПРЕДИСЛОВИЕ К ПЕРЕВОДУ НА РУССКИЙ ЯЗЫК.**

Это пособие предназначено для тех фасилитаторов, кто чувствует себя готовым проводить семинары для тренеров.

При этом мы считаем, что желательно, чтобы у фасилитатора был уже накоплен опыт в проведении семинаров по Проекту АН -- нескольких Базисных и хотя бы одного Продвинутого.

Мы рады, что все пособия по Проекту АН уже переведены на русский язык, и фасилитаторы имеют достаточно материала, чтобы творчески использовать его в своей работе.

Мы благодарны Наташе Журавенковой за перевод пособия, Раффи Афтанделяну за его редактирование. Мы также благодарны конкурсной комиссии, которая выбрала переводчика пособия. В комиссию входили Сергей Никитин, Наташа Трахтенберг и Ольга Тишина.

Мы благодарим Наташу Шакирову за форматирование пособия. Спасибо Сергею Никитину и Наташе Костычевой за помощь в подготовке рисунков Пособия.

Мы выражаем благодарность Дому Друзей за финансирование проекта перевода и издание пособия "Тренинг для тренеров".

Вы найдете в этом пособии четкую и доступную формулировку миссии, целей, принципов работы и ценности Проекта АН.

Хотим обратить внимание фасилитаторов на то, что описание метода проведения ролевых игр в этом пособии значительно отличается от того, как мы обычно их проводим, в частности иной метод общения с исполнителем роли и снятием с роли.

Желаем вам успехов в использовании этого пособия и проведении семинаров!

***Совет Проекта "Альтернативы насилию"***

# РАЗДЕЛ А

## ВВЕДЕНИЕ

Перед тем, как планировать проведение семинара «Тренинг для тренеров», важно прочитать данное пособие и ознакомиться со стратегией и структурой этого семинара. Не существует одного, единственно правильного пути проведения семинара «Тренинг для тренеров», но имеется несколько возможностей, показавшихся успешными другим людям. Такие модели описываются в данном разделе.

## **ПРЕДИСЛОВИЕ.**

Несколько способов использования этого Пособия.

Как мы часто повторяем, в Проекте АН ничто не высечено на камне. Поменяйте то, что вам не понравится! Вы в любом случае будете что-то менять. Одна из ведущих тренеров сказала нам, что ей не нравится вступительная беседа. Так составьте же другую! Пришлите ее нам; и, возможно, мы даже используем этот вариант, когда будем переиздавать Пособие. Помните, что в Проекте АН никто не играет роли дипломированного эксперта. Мы работаем в командах. Если люди не довольны вашей великолепной новой вступительной беседой, они помогут вам найти способы улучшить ее. В Проекте АН неизменным является то, что мы все учимся, все ищем новые пути для улучшения того, что делаем.

Даже структура не навязывается. Повестки дня для ведущих и участников только «предлагаемые», они представляют всего лишь один из вариантов проведения семинара. Другой путь заключается в том, чтобы начать первое занятие со вступления, а затем сразу перейти к разделению на малые группы, которые будут заниматься построением команд. Потом назначьте каждую команду, одну за другой, на занятие по образцу повестки дня из Базисного пособия, начиная с Занятия N1 и т. д. Команды по очереди проводят свои занятия в форме генеральной репетиции; некоторые пункты проделываются полностью, то есть упражнения представляются, проводятся и затем разбираются. Другие только объясняются и на этом обрываются. Когда упражнение обрывается, может быть полезным обсудить, какими путями его можно было бы провести. Если возникают вопросы, то их рассматривают.

В какой-то момент каждому участнику предлагают внести свой вклад в беседу о Преобразующей Силе. (Некоторые работники Проекта АН не соглашались с этим, считая, что не все готовы проводить беседу о Преобразующей Силе, и что никого нельзя к этому принуждать. Вероятно, тему все же можно представить так, чтобы внести в нее свой вклад захотели даже те, кто неохотно высказывается. Если не удастся это сделать, - ну что ж, у всех бывают свои промахи, и участников не стоит наказывать за ошибки команды.)

Пусть вопросы возникнут. Почему мы проводим «Развлекалки»? Расскажите по этому поводу несколько историй. Например, о случае, когда в семинаре Проекта АН участвовали одновременно заключенные и служащие тюрьмы, и поначалу у них не получались «Развлекалки», - вместе они никак не могли дурачиться. И все-таки им удалось найти возможность совместно повеселиться. После того, как мы обошли множество напряженных моментов и преодолели некоторые трудности, семинар удался.

Каждому необходимо проводить ролевые игры и, что особенно важно, - получить возможность разобрать ролевую игру. Был разработан целый ряд превосходных подсказок по разбору, которые включены в Раздел Д «Раздаточные материалы». Необязательно в точности следовать приведенным повесткам дня. Вы можете создавать свои подходы.

Готовясь к такому упражнению как «Сломанные квадраты», хорошенько продумайте, что будет в нем затронуто. И, прежде всего, скажите фасилитаторам: «Если вы не видите смысла упражнения, если оно для вас бесцельно, не проводите его». Проект АН не механистичен. В нем недостаточно знать технику проведения упражнения. Когда человек, проводящий упражнение, не признает его ценности, оно обречено на провал. А если вы, напротив, начинаете, ценя упражнение, то каждый раз, когда вы его проводите, вы будете обнаруживать в нем все больше возможностей, а Проект АН будет становиться для вас все более значимым. И вы также сможете все лучше и лучше передавать то, что будет иметь значение для других.

В дополнение к практическому занятию/генеральной репетиции, данное пособие включает много способов поддержки роста тренеров через беседы, обсуждения и мозговые штурмы по навыкам лидерства. Некоторые темы работы ведущих возникнут естественно из вопросов участников. Лучше разбирать такие темы по мере их возникновения, чем строго придерживаться установленного расписания. В пособии содержится больше бесед, чем может быть проведено в течение одного семинара. Вам понадобится отобрать материал, чутко воспринимая потребности участников. С каждой беседой в Разделе В связан, по меньшей мере, один соответствующий раздаточный материал в Разделе Д. Если у вас нет времени затронуть темы всех бесед, то можно использовать раздаточные материалы как их замену.

# ПОСОБИЕ «ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ»

## ВВЕДЕНИЕ

### СТРАТЕГИЯ И СТРУКТУРА СЕМИНАРА «ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ»

#### СТРАТЕГИЯ

Тема семинара «Тренинг для тренеров» - обретение силы. Наша цель заключается в том, чтобы люди обрели силу быть ведущими или фасилитаторами. Поскольку Проект АН – практическая программа, частью его философии является положение: «Мы верим в то, что люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». Поэтому семинар должен быть организован так, чтобы дать участникам максимум возможностей вести упражнения и другие виды активности базисного курса. Кроме того, семинар «Тренинг для тренеров» должен обеспечивать поддерживающее окружение, в котором участники могут развить свои лидерские навыки.



Частью философии Проекта АН является и то, что «в успешном семинаре «Тренинг для тренеров» к третьему дню занятий ведущие обнаружат, что их руководство становится практически ненужным». Наделение участников силой быть фасилитаторами не произойдет при продолжающемся контроле ведущих семинара. Ведущие этого семинара становятся инструкторами, а участников просят сыграть в игру.

#### ЦЕЛИ

Для участников семинара «Тренинг для тренеров» цели таковы:

1. Учиться работать в качестве части эффективной команды ведущих.
2. Учиться давать и получать эффективную обратную связь.
3. Практиковать фасилитаторские навыки: проведение представления и разбора.
4. Развивать осознание трансформации своей личной склонности к насилию.
5. Учиться по-своему представлять концепцию Преобразующей Силы.
6. Развивать навыки разбора ролевых игр.
7. Учиться создавать чувство сообщества на семинаре.
8. Развивать уверенность в себе как в лидере.

#### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ / МОДЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОЙ РЕПЕТИЦИИ

Мы полагаем, что лучший путь к достижению этих целей лежит через использование практического занятия или модели генеральной репетиции. Участники делятся на команды ведущих, и каждая из команд проводит одно или несколько занятий базисного семинара Проекта АН. Беседа о Преобразующей силе и разбор ролевой игры – это два из наиболее трудных навыков, усвоение которых необходимо фасилитаторам. Поэтому каждую команду попросят провести беседу о Преобразующей силе и разбор ролевой игры.

Чтобы поддержать участников в их стремлении стать тренерами, ведущим семинара следует обеспечить руководство или тренерскую опеку в форме беседы или мозгового штурма по тем

ключевым фасилитаторским навыкам, которые нужно будет освоить участникам. Представление этого материала в форме мозговых штурмов бывает более эффективным, чем беседы или «лекции». Тем не менее, ведущим необходимо тщательно ознакомиться с материалом по фасилитаторским навыкам, чтобы оказаться в состоянии обозначить необходимые моменты.

## **ИНСТРУКТОРСКАЯ РАБОТА ВЕДУЩИХ**

Некоторые их ключевых фасилитаторских навыков, которых следует коснуться на семинаре, таковы:

1. Что значит быть тренером – включая отношение к позиции тренера, фасилитаторские стили, практические советы ведущим и то, как можно использовать Базисное пособие.
2. Что значит быть членом команды - включая то, чего фасилитатор ждет от других членов команды, и «Командный договор».
3. Как организовать практическое обучение - включая обсуждение значения как концепций, так и практического опыта в учебном процессе, а так же обсуждение целей базисного семинара и мозговой штурм о том, какие упражнения предназначены для достижения каждой из этих целей.
4. Как давать и принимать обратную связь - включая обсуждение того, какая обратная связь полезна, а какая – деструктивна.
5. Как проводить разбор ролевых игр, – включая обзор хода ролевой игры, а также конкретные шаги разбора и вывода играющих из их ролей.
6. Чего ожидать от семинара в тюрьме – для семинаров, проводящихся «на воле», обсудите материал из «Собрания женщин-Друзей» в Базисном пособии и положения «Руководства отдела Исправительных Учреждений Нью-Йорка» по волонтерам в тюрьме.

В дополнение к беседам и мозговым штурмам по фасилитаторским навыкам ведущие проанализируют с точки зрения инструкторов практические занятия, представленные командами. Жизненно важно, чтобы этот анализ был мягким и чутким, с преобладанием позитивной обратной связи над негативной. Помните о необходимости использования «Я-сообщений» в корректирующей обратной связи.

Кроме того, участники могут подумать, что ведущие выступают в роли неуязвимых критиков. Поэтому ведущим семинара важно оставаться доступными и ранимыми во всех проблемах своей лидерской деятельности. Один из способов достичь этого – провести открытую летучку в конце первого и второго занятий.



## **СТРУКТУРА**

Командная структура семинара «Тренинг для тренеров» требует тщательной организации и заблаговременного планирования. Поскольку каждое занятие закреплено за определенной командой, трудно переносить упражнения на следующее занятие. И каждой команде необходимо иметь достаточно времени для своих упражнений. Здесь невозможно планировать по ходу проведения семинара, как это было на базисном или втором уровнях. Следует заранее подготовить повестку дня всего семинара «Тренинг для тренеров». Структура семинара будет зависеть от количества участников и от того, где он проводится – в тюрьме или «на воле».

## **ПАРАМЕТРЫ СЕМИНАРА**

Желательно, чтобы число участников на семинаре «Тренинг для тренеров» не было слишком большим. Оптимальное количество 12 - 15, а в семинаре «на воле» не должно быть больше пятнадцати участников. Семинар из шести занятий не может включать более трех команд ведущих, но на семинаре, проходящем в тюрьме и состоящем из восьми занятий, могут быть четыре такие команды.

«Тренинг для тренеров» проводится минимум для шести или восьми участников. В этом случае группу можно разделить на две команды, каждая из которых сможет провести по два занятия, используя повестку дня, составленную для четырех команд. Участники делятся на команды по три или четыре человека на первом занятии. Команде фасилитаторов следует подготовить материалы как для семинаров из трех команд, так и для семинаров из четырех команд.

Существует два типа повесток дня ведущих:

А. Семинар «на воле» из шести занятий по повестке дня ведущих

Б. Семинар в тюрьме из восьми занятий по повестке дня ведущих

Существует три типа командных структур с соответствующими повестками дня для участников:

А. Повестка дня для двух команд участников

Б. Повестка дня для трех команд участников

В. Повестка дня для четырех команд участников

Рекомендуется, чтобы в каждой команде было по 3 – 4 участника, причем оптимальное количество - четверо.

Перед началом семинара следует довести до сознания участников, что «Тренинг для тренеров» включает в себя их серьезную работу. Им будет необходимо готовиться и выполнять домашние задания в ходе семинара. Важно в первый же день семинара раздать участникам Базисные пособия и повестки дня практических занятий, чтобы было достаточно времени на подготовку.

Там, где это возможно, хорошо бы раздать участникам пособия примерно за неделю до семинара, чтобы они могли изучить разделы по строительству команды и Преобразующей Силе.

## **МОДЕЛИ СЕМИНАРА**

С повестками дня можно обойтись, по меньшей мере, двумя способами. Некоторые предпочитают позволить командам самостоятельно выбрать цели занятий и создать свои повестки дня. Хотя составление повестки дня займет не меньше часа, такой процесс обучения может оказаться ценным, творческим и дающим силу.

Другие находят полезным дать участникам заранее подготовленную повестку дня для каждого занятия, чтобы они могли планировать и изучать упражнения, которые им нужно будет представить по этому расписанию. Можно использовать повестки дня, предложенные в Базисном пособии или включенные в данное пособие.

В «Тренинге для тренеров» время распределяется очень плотно, а заранее подготовленные повестки дня способны помочь удерживать семинар в рамках расписания.

Существует также несколько способов провести беседу о Преобразующей Силе. Один из них заключается в том, чтобы на первом же занятии разделить участников на команды и обратиться к построению команды до беседы о Преобразующей Силе. Затем каждая команда проводит беседу о Преобразующей Силе в качестве части повестки дня своего практического занятия. Такой способ дает каждой команде больше времени на подготовку (как минимум, до вечера следующего дня) и помогает сделать беседу групповым усилием.

Другой способ состоит в том, чтобы разделить участников на группы и попросить каждую группу провести беседу о Преобразующей Силе на втором занятии. Такой способ позволяет ведущим семинара оценить сильные и слабые стороны участников и затем, в конце занятия, создать сбалансированные команды для семинара. Это означает, что занятие на построение команды следует за беседой о Преобразующей Силе.

## **ПАРАМЕТРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ**

Каждое занятие планируется так, чтобы оно включало полностью законченную «Настройку», законченную «Развлекалку», законченную беседу о Преобразующей Силе и, по меньшей мере, два больших упражнения, которые проводятся командами участников. Каждая команда делает оценку занятия и проводит открытую летучку.

Затем ведущие семинара анализируют занятие и проводят мозговой штурм по фасилитаторским навыкам или беседу. Семинар проходит лучше, и участники узнают больше, если они полностью завершат и разберут как можно больше упражнений, а не просто объяснят упражнение, не выполняя его до конца.

## **РОЛЕВЫЕ ИГРЫ**

За практическими занятиями, которые проводятся командами, следует одно занятие, посвященное ролевым играм. У каждой команды будет возможность представить ролевою игру и провести ее разбор. Каждая команда может провести мозговой штурм по сценарию своей ролевой игры, но некоторые тренеры предпочитают вручить участникам заранее подготовленные сценарии, поскольку целью занятия является разбор, а не создание ролевых игр.

Другая возможность состоит в том, чтобы каждая команда провела разбор своей собственной ролевой игры. Тогда один из членов команды, возможно конферансье, который не исполняет роли в игре, избирается для того, чтобы разобрать других членов команды.

## **ПОДБОР КОМАНДЫ ВЕДУЩИХ**

Не каждый фасилитатор имеет опыт проведения семинаров «Тренинг для тренеров». Рекомендуется, чтобы самый опытный ведущий уже участвовал, по меньшей мере, в двух семинарах «Тренинг для тренеров», а другие члены команды уже были бы в составе команд на трех или четырех базисных семинарах. Важно подобрать в команду только наиболее опытных и эффективных ведущих, ведь представленным ими образцам участники будут следовать, когда сами начнут проводить семинары.

## **РАЗМЕР КОМАНДЫ ВЕДУЩИХ**

В «Тренинге для тренеров» должно быть, по меньшей мере, столько же ведущих, сколько предполагается составить команд участников. Рекомендуется, чтобы за каждой командой было закреплено по одному фасилитатору-тренеру, который мог бы отвечать на вопросы и вносить предложения, когда это необходимо. Тренеры не должны говорить команде, «как проводить занятие». Следует дать участникам возможность обучаться самостоятельно.

# РАЗДЕЛ Б

## ПОВЕСТКИ ДНЯ ДЛЯ ВЕДУЩИХ

На следующих страницах предложены повестки дня для команды ведущих. Они составлены как для семинаров «на воле» из шести занятий, так и для семинаров в тюрьме, состоящих из восьми занятий.

Повестки дня сочетают тренерские модели «Мид-Хадсон» и «Вестчестер-Фаирфилд».

# ОБРАЗЕЦ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## СЕМИНАР «НА ВОЛЕ» ИЗ ШЕСТИ ЗАНЯТИЙ

Для двух команд

### Занятие 1: пятница, вечер (Цель: строительство сообщества)

Обзор повестки дня (объяснение и образец)

Представление команды тренеров

Представление участников: «Меня зовут... На этом семинаре мне бы хотелось... Я хочу стать тренером, потому что...»

Вступительная беседа: очерк семинара:

Практические занятия с использованием упражнений из Базисного пособия Проекта АН

Цели Базисного семинара: аффирмация, строительство сообщества, общение, взаимодействие и творческое разрешение конфликтов

Что значит быть тренером: беседа и мозговой штурм

Раздача Пособий базисного уровня

«Развлекалка» (объяснение и образец)

«Концентрические круги» (с использованием тематики, соответствующей семинару

«Тренинг для тренеров»)

Что значит быть членом команды: беседа и мозговой штурм

Оценка (объяснение и образец)

Завершение

Домашнее задание: Подготовить свой рассказ на тему «Что значит для меня Преобразующая Сила»

### Занятие 2: суббота, утро (Цель: Преобразующая Сила)

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Как я однажды применил то, чему научился на семинарах Проекта АН»

Преобразующая Сила: Каждая группа готовит свой рассказ о Преобразующей Силе для Базисного семинара

Беседы о Преобразующей Силе: Каждая группа представляет свою беседу

«Развлекалка»

Объяснение практических занятий:

Процедура практических занятий: Кроме чисто технических советов, никакой помощи и никаких рекомендаций со стороны тренеров, закрепленных за командами.

Мозговой штурм по целям занятия:

Строительство команды и планирование: Разделитесь на команды «А» и «Б». Пусть каждая команда проведет двухчасовое заседание по составлению группового соглашения и планированию.

Оценка

Завершение

### Занятие 3: суббота, день Генеральная репетиция/практическое занятие команды «А»

Практическое занятие, проводимое командой «А» - См. повестки дня генеральных репетиций в Раздаточном материале

Открытая «летучка» команды «А»

Инструктаж команды ведущих

Планирование практического обучения: беседа и мозговой штурм по ритму семинара, а также целям и процессу Базисного семинара

## Завершение

### **Занятие 4: суббота, вечер** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «Б»

Практическое занятие, проводимое командой «Б» - См. повестки дня генеральных репетиций в Раздаточном материале

Открытая «летучка» команды «Б»

Инструктаж команды ведущих

Разбор по ходу и в конце семинара и обратная связь: беседа и мозговой штурм

Оценка участников: Юмористический раздаточный материал

Домашнее задание: Ритм семинара – Составление повестки дня (Раздаточный материал)

### **Занятие 5: воскресенье, день** Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирается и проводится командой «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

- Фокус на действии в ролевой игре

- Руководство по разбору

- Важность разбора персонажей

- Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «Б»

Завершение

### **Занятие 6: воскресенье, вечер** Завершение

Вывесьте плакаты аффирмации

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я узнал о работе фасилитатора, что...»

Упражнение «Линии жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

- Стажировка

- Команды семинара

- Организация Проекта АН

- Вопросы, оставшиеся без ответа

Завершающий круг

# ОБРАЗЕЦ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## СЕМИНАР «НА ВОЛЕ» ИЗ ШЕСТИ ЗАНЯТИЙ

Для трех команд

### **Занятие 1: пятница, вечер** (Цель: строительство сообщества)

Вступительная беседа: рассмотрите тему («Обретение силы»), цели и расписание семинара.

Вывесьте плакаты с целями и расписанием.

Обзор повестки дня (объяснение и образец)

Представление команды ведущих

Представление участников: «Меня зовут... На этом семинаре мне бы хотелось... Я хочу стать тренером, потому что...»

Игра с именами

Интервью «Три вопроса»

«Развлекалка»

Упражнение на строительство команды: см. Раздел Г настоящего пособия. Разделитесь на группы по три-четыре человека, сформировав команда «А», «Б» и «В». Это будут команды, действующие на протяжении всего семинара.

Планирование в командах: раздача Пособий базисного уровня и образцов повесток дня

Что значит быть членом команды: беседа и мозговой штурм

Строительство команды и планирование: каждой команде нужно составить договор и спланировать свое практическое занятие

Оценка (объяснение и образец)

Открытая «летучка» команды ведущих

Завершение

### **Занятие 2: суббота, утро** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «А»

Обзор повестки дня

«Настройка»: «То, что мне хотелось бы изменить в своей жизни»

Что значит быть тренером: беседа и мозговой штурм

Практическое занятие, проводимое командой «А» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «А»

Тренерский инструктаж команды ведущих

### **Занятие 3: суббота, день** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «Б»

Планирование практического обучения: беседа и мозговой штурм по ритму семинара, а также целям и процессу Базисного семинара

Практическое занятие, проводимое командой «Б» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «Б»

Тренерский инструктаж команды ведущих

Разбор по ходу и конце семинара и обратная связь: беседа и мозговой штурм

### **Занятие 4: суббота, вечер** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «В»

Практическое занятие, проводимое командой «В» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «В»

Тренерский инструктаж команды ведущих

Оценка участников: юмористический раздаточный материал

**Занятие 5: воскресенье, день** Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирается и проводится командой «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Завершение

**Занятие 6: воскресенье, вечер** Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линии жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия



# ОБРАЗЕЦ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## СЕМИНАР В ТЮРЬМЕ ИЗ ВОСЬМИ ЗАНЯТИЙ

Для трех или четырех команд

В варианте А каждая команда проводит беседу по Преобразующей Силы как часть своей генеральной репетиции/практического занятия. В варианте Б, участники проводят беседы о Преобразующей Силе на Занятии 2, до того, как сформируются команды.

### Занятие 1: пятница, утро (Цель: строительство сообщества)

#### Вариант А

Вступительная беседа: рассмотрите тему («Обретение силы»), цели и расписание семинара. Вывесьте плакаты с целями и расписанием.

Обзор повестки дня

Представление команды ведущих

Представление участников: «Мое имя+прилагательное.... На этом семинаре мне бы хотелось... Я хочу стать тренером, потому что...»

Игра с именами

«Интервью в трех вопросах» или «Что у нас общего»

«Развлекалка» (объяснение и модель)

Упражнение на строительство команды: см. Раздел Г настоящего пособия. Разделитесь на группы по три-четыре человека, сформировав команды «А», «Б» и «В». Это будут команды, действующие на протяжении всего семинара.

Планирование в командах: раздача Пособий базисного уровня и образцов повесток дня

Оценка

Открытая «летучка» команды ведущих

#### Вариант Б

Обзор повестки дня (объяснение и модель)

Представление команды ведущих

Представление участников: «Мое имя+прилагательное.... На этом семинаре мне бы хотелось... Я хочу стать тренером, потому что...»

Вступительная беседа: очерк семинара:

Практические занятия с использованием упражнений из Базисного пособия Проекта АН

Цели Базисного семинара: аффирмация, строительство сообщества, взаимодействие, общение и творческое разрешение конфликтов

Что значит быть тренером: беседа

Раздача Пособий базисного уровня

«Развлекалка»

«Концентрические круги» (с использованием тем, подходящих для семинара «Тренинг для тренеров»)

Что значит быть членом команды: беседа и мозговой штурм

Оценка (объяснение и образец)

### Занятие 2: пятница, день (Цель: Преобразующая Сила)

#### Вариант А

Обзор повестки дня

«Настройка»: «То, что мне хотелось бы изменить в своей жизни»

Что значит быть тренером: беседа и мозговой штурм

«Развлекалка»

Обсуждение в малых группах по командам: каждый участник высказывается на тему «Что значит для меня Преобразующая Сила». Обсудите, а затем расскажите большой группе.

Что значит быть членом команды: беседа и мозговой штурм

Период строительства команды и планирования: каждая команда составляет командный договор и план генеральной репетиции для своего занятия

Оценка

Открытая «летучка» команды ведущих

## **Вариант Б**

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Как я однажды применил то, чему научился на семинарах Проекта АН»

Беседа о Преобразующей Силе: каждой команде следует подготовить свой собственный вариант беседы для Базисного семинара

Беседа о Преобразующей Силе: каждая команда представляет свою беседу

«Развлекалка»

Объяснение практических занятий:

Процедура практических занятий: Кроме чисто технических советов, никакой помощи и никаких рекомендаций со стороны тренеров, закрепленных за командами.

Мозговой штурм по целям занятия: сошлитесь на индекс в Разделе К Базисного пособия

Период строительства команды и планирования: Разделитесь на команды «А», «Б» и «В».

Пусть каждая команда проведет двухчасовое занятие по составлению группового соглашения и планированию.

Оценка

**Занятие 3: пятница, вечер** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «А»

Практическое занятие, проводимое командой «А» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «А»

Тренерский инструктаж команды ведущих

Планирование практического обучения: беседа и мозговой штурм по ритму семинара, а также целям и процессу Базисного семинара

**Занятие 4: суббота, утро** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «Б»

Практическое занятие, проводимое командой «Б» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «Б»

Тренерский инструктаж команды ведущих

Разбор по ходу и в конце семинара и обратная связь: беседа и мозговой штурм

**Занятие 5: суббота, день** Генеральная репетиция/практическое занятие команды «В»

Практическое занятие, проводимое командой «В» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «В»

Тренерский инструктаж команды ведущих

Оценка участников: юмористический раздаточный материал

**Занятие 6: суббота, вечер**

Используйте в качестве дополнительного занятия для незавершенных на предыдущих встречах упражнений или...

Если на семинаре четыре команды, отведите Занятие 6 команде «Г»

**Занятие 7: воскресенье утро** Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирает и проводит команда «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

### **Занятие 8: воскресенье, день Завершение**

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

# РАЗДЕЛ В

## **РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ**

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## **ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА**

Для семинара «Тренинг для тренеров»

### **ВСТУПЛЕНИЕ**

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

1. Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:
  - Вы рады быть здесь.
  - Вам нравится проводить семинары.
  - Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.
2. Следует отметить, что этот семинар будет отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.
3. Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.
4. Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.
5. Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.
6. Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.
7. Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

### **РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА**

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым. Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

#### **Для семинаров в тюрьме...**

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, перерывы для курения и присутствие на занятиях.

#### **Для семинаров «на воле»...**

Обговорите питание, включая помощь в приготовлении еды и уборку после приемов пищи. Узнайте, все ли смогли поесть перед тем, как прибыли на семинар в пятницу вечером. Обговорите вопросы размещения, убедитесь, что у каждого из присутствующих на семинаре есть место для ночлега.

#### **Предлагаемый раздаточный материал...**

Миссия Проекта АН, видение и модель –  
Ценности Проекта АН --

## НАДЕЛЕНИЕ СИЛОЙ

Темой нашего семинара будет наделение силой.

В качестве первого шага к тому, чтобы участники раскрылись и вовлеклись в работу семинара, спросите у них: «Что для вас означает обретение силы?».

Затем задайте участникам следующие вопросы: «В каких ситуациях вы почувствовали, что обладали силой?», «В каких ситуациях вы почувствовали себя лишенными силы?».

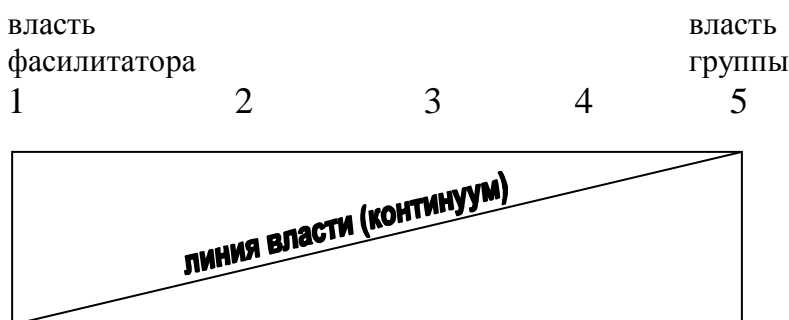
Будьте готовы начать обсуждение, поделившись опытом из своей жизни.

После обсуждения подведите итоги и обозначьте, какое отношение имеет обретение силы к данному семинару.

Наделение силой означает, что мы помогаем людям увидеть, что у них есть больше возможностей. У нас всегда есть выбор. Чем больше у нас возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

1. Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.
2. Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.



(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

### ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

На этом семинаре будут поставлены восемь целей. (Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:

1. Научиться работать как эффективная команда ведущих.
2. Научиться давать и получать обратную связь.
3. Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.
4. Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.
5. Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

6. Развить навыки разбора ролевых игр.
7. Создать на семинаре чувство сообщества.
8. Развить уверенность в себе как в ведущем.



# ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

## Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером». Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

1. Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?
2. Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?
3. Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

- Тренер **заботится обо всех членах группы**: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».
- Тренер с готовностью **принимает на себя ответственность** и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности
- Тренер **не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня** на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.
- Тренер **готов рисковать**, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.
- Тренер готов **принимать обратную связь**, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.
- Тренеру необходимо **чувство юмора**.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые следует затронуть:

### СОДЕРЖАНИЕ И ПРОЦЕСС

Фасилитатор воспринимает вещи по-особому. В нашей жизни мы, по большей части, сосредоточиваемся на содержании общения. Фасилитатору же необходимо одновременно осознавать как содержание, так и сам процесс.

Например, содержание происходящего сейчас сводится к моему сообщению о том, «что значит быть тренером». Процесс, в котором мы в данный момент участвуем, представляет собой лекцию, а не мозговой штурм или групповое обсуждение. Мне необходимо отслеживать язык ваших тел, чтобы понять, интересен или скучен для вас этот материал. Я должен осознавать свой контакт глазами, язык тела и стиль представления информации.

Проверьте, понятна ли участникам разница между содержанием и процессом, нет ли вопросов.

### СОЗДАНИЕ НАСТРОЕНИЯ

Важно начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот семинар».

Если бы фасилитатор начал семинар рассказом о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ЖЕЛАЕМОГО ПОВЕДЕНИЯ

Было замечено, что дела говорят громче слов. Поэтому очень важно, чтобы фасилитатор показывал пример желательного для семинара поведения. Вы сами становитесь образцом фасилитатора семинара. Например, одна из целей базисного семинара состоит в том, чтобы выработать навыки взаимодействия. Осознавайте влияние вашей команды как ролевой модели взаимодействия в групповом процессе. Негативный импульс команды, в которой один из членов доминирует, или в которой очевидна конфликтная ситуация, будет сильнее, чем все упражнения на позитивное сотрудничество, даже такие, как «Конструктор» или «Сломанные квадраты».

## ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Этой темы можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой стиль, а не пытался подражать другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более эффективным, чем остальные? Попросите участников дать обратную связь.

	ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ		
	АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство)	НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство)	КОНСЕНСУС (демократия)
Эффективность в решении задачи			
Воздействие на чувства членов группы			

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, что ни один стиль не является наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя скорой помощи при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

- Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.
- Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).
- Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

- Не забудьте спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь добавить.
- Прежде чем начать упражнение, не забудьте спросить участников, есть ли у них вопросы.

Начните обсуждение с советов ведущим. Выясните, нет ли у кого-то вопросы, и не хотят ли другие фасилитаторы что-нибудь добавить.

# ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЧЛЕНОМ КОМАНДЫ

## Очерк беседы и мозгового штурма

Быть тренером – это не то же самое, что быть членом команды. Для эффективной совместной работы требуются не только лидерские навыки, но и доверие, а также умение сотрудничать. Важно давать другим членам команды знать, чего вы хотите и что вам нужно от них.

Модель поведения группы Проекта АН начинается со строительства команды. Команды становятся ядром, вокруг которого объединится группа. Пособие по базисному курсу предоставляет руководство по строительству команды. Если четко следовать этому руководству, то оно станет превосходным первым шагом в направлении создания сильного ядра.

В Пособии подразумевается, хотя об этом и не говорится прямо, что внутри команды необходимо «рисковать», - ее членам нужно открываться друг другу, чтобы увеличивать взаимопонимание. Одним из вариантов хорошего начала занятия по строительству команды будет рассказ о себе, может быть о своем происхождении и семье или о тех трудностях, боли и ожиданиях, которые мы привносим в семинар. Всем этим трудно, если вообще возможно, поделиться с большой группой, но когда такой обмен происходит между членами команды, то между ними может установиться уровень открытости, доверия и знания друг о друге, необходимый для объединения в команду.

**Предлагаемый раздаточный материал...**Процесс построения команды.

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ:

#### ЧЕГО Я ЖДУ ОТ ЧЛЕНОВ МОЕЙ КОМАНДЫ?

Вывесьте большой лист бумаги и предложите участникам мозговой штурм по теме: «Чего я хочу и жду от членов моей команды?». Возможно, среди прочего вы захотите включить в список следующие пункты:

Доверие	Общность целей	Забота обо мне как об
Уважение	Единство	индивидуальности
Искренняя обратная связь	Помощь, когда у меня	Стремление к качественной
Взаимопомощь	возникают проблемы	работе
Готовность разделить	Отсутствие критики на	
нагрузку	публике	

После мозгового штурма уделите некоторое время общему обсуждению.

### СТРОИТЕЛЬСТВО КОМАНДЫ

Проект АН строится вокруг модели команды ведущих, и построение команды является тем процессом, посредством которого группа учится эффективной совместной работе над:

- постановкой и достижением общих целей;
- распределением насущных задач между членами команды;
- строительством атмосферы доверия и сотрудничества друг с другом.

Члены команды не могут хорошо работать вместе, если они совсем не знакомы друг с другом. Встречу по строительству команды следует провести перед каждым семинаром. Очень важно, чтобы на ней присутствовали все члены команды. Им требуется время для того, чтобы познакомиться на личностном уровне, изучить чувства и фасилитаторские стили

друг друга. Встреча по строительству команды также включает составление повестки дня для семинара и обсуждение конкретных проблем, которые могут возникнуть. Вот несколько вопросов, которые может понадобиться решить на встрече по строительству команды:

- Какой мы видим лидерскую деятельность?
- Готовы ли мы принимать решения путем достижения консенсуса?
- Нет ли у нас скрытых чувств, оставшихся от прошлого, которые могут повлиять на этот семинар?

Конечно, выяснение этих и подобных им вопросов может и не решить всех проблем, но позволит существенно продвинуться по пути к построению команды, члены которой способны эффективно работать вместе.

## **КОМАНДНЫЙ ДОГОВОР**

После того, как члены команды установят определенный уровень взаимного доверия, важно будет заключить командный договор. Членам команды нужно достигнуть согласия по следующим вопросам:

1. Принятие решений: Будут ли все решения приниматься через консенсус? Если достижение консенсуса невозможно, предоставляет ли команда старшему тренеру право принять решение от имени команды?
2. Участие: Сообщает ли каждый тренер другим членам команды, какие упражнения ему нравятся, а какие – нет?
3. Присутствие: Будут ли все члены команды присутствовать на всех занятиях? Если отсутствия одного из членов команды невозможно избежать, согласны ли остальные смириться с этим?
4. Поддержка: Договорились ли члены команды о том, что никакие разногласия не будут проявлены в присутствии участников?
5. Обязательность: Согласны ли проводящие упражнения тренеры не отклоняться от принятого командой плана, не создав предварительно «летучку» для достижения консенсуса?
6. Обратная связь: Достигнуто ли соглашение о том, что члены команды готовы как давать, так и принимать обратную связь, включая предложения об изменениях?

Попросите каждого члена команды высказаться по темам: «Упражнения, которые мне нравится проводить» и «Упражнения, которые мне не нравится проводить». Ни один из членов команды не обязан проводить упражнение, которое ему действительно не подходит. Тем не менее, неопытных членов команды стоит поощрять к постепенному освоению все более трудных упражнений. В сложных упражнениях можно организовать совместную работу нескольких ведущих.

Кроме того, каждой команде предлагается выбрать старшего тренера для процесса строительства команды и проведения «летучек», а также для принятия решений в критических ситуациях.

## **ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАНЯТИЯ**

После заключения командного договора, нужно составить план занятия. Каковы наши цели на этом занятии? Отвечают ли наши планы и наша повестка дня потребностям группы? Необходимо принять четкие решения относительно того, как будет проходить занятие:

- Кто будет проводить каждое упражнение?
- Как делать переходы?
- Чем займутся другие члены команды, пока один из них что-то проводит?

- Где кто сядет?
- Какие мы будем использовать знаки?
- Можем ли мы поровну распределить рутинную работу?
- Кто будет следить за временем?
- Можно ли будет что-то добавить к представлению, сделанному другим тренером?

Во избежание путаницы, важно четко повторить еще раз, что каждый тренер будет делать на занятии. Записавшись на какое-то упражнение, изучите пособие. Убедитесь, что в совершенстве овладели этим упражнением. Если позволяет время, ознакомьтесь с упражнениями, которые представляются другими членами команды, чтобы быть в состоянии помочь в случае необходимости.

Мы нередко делаем что-то не так, как это описано в Базисном пособии. Например, в упражнении «Кто я» пособие предлагает участникам составить списки выбранных ими пунктов на отдельных листах бумаги. На практике это почти никогда не бывает сделано. Другим примером является большое количество разных вариантов удачного проведения упражнения «Я-сообщение». Необходимо выяснить, одобряют ли остальные члены команды избранный вами вариант.

# ПЛАНИРОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

## Цели и ритм базисного семинара

### Базисный семинар Проекта АН – это процесс обучения на практике

#### Предлагаемый раздаточный материал...Разработка повестки дня

Большинство людей плохо обучается по книгам и лекциям... Им трудно применить полученные знания в своей реальной жизни. Все мы лучше обучаемся на практике... на том, что воспринимаем «нутром»... Мы учимся через эмоции. Иногда это означает, что мы учимся на собственных ошибках.

Для учебного процесса важно обеспечить обстановку, в которой люди смогут, совершив ошибку, исправить ее, не боясь осуждения. Наш семинар создает такую обстановку.

Питер Друкер в «Концепции корпорации» говорит о том, что следует позволять менеджерам совершать ошибки на низком уровне организации, пока они приобретают навыки в своей работе. Если им не давали ошибаться на этом уровне, то они будут продвигаться по службе не совершая ошибок или не будучи пойманными на промахах. И когда на высшем уровне они неизбежно ошибутся, это может разрушить корпорацию.

На семинаре нам всем будет предоставлена масса возможностей ошибаться.

Теперь мне хотелось бы сказать несколько слов о процессе обучения на практике.



Мы учимся как на идеях, так и на опыте, и эффективный семинар включает оба этих вида обучения.

Идеи сами по себе, без опыта, часто кажутся чем-то вроде скучной теории или сухих лекций. Один только опыт, без идей, может показаться сбивающим с толку или лишенным смысла происшествием. *Когда опыт и идеи приходят вместе* результатом становится осознание или «Ааа»-чувство.

Семинар (как и жизнь вообще) можно удачно превратить в серию маленьких осознаний или «Ааа»-ощущений, которые впоследствии приводят к большему «АГА»-пониманию:

$$\text{Ааа} + \text{Ааа} + \text{Ааа} = \text{АГА!}$$

Процесс, по всей видимости, действует лучше, когда сначала дается опыт, а затем следует представление идеи. Такой подход может показаться нелогичным, но практика доказывает, что он работает. Люди становятся более восприимчивыми к обучению после того, как им сначала предоставляется возможность столкнуться с проблемой:

Сначала опыт, затем идеи

(Спросите, нет ли вопросов или комментариев по этим положениям).

### **Цели базисного семинара:**

В качестве первого шага в моделировании процесса практического обучения, определите, какой будет цель (или ряд целей) на семинаре. Цели базисного семинара детально разработаны и могут быть перечислены следующим образом:

1. Аффирмация / повышение самооценки
2. Построение сообщества
3. Общение
4. Взаимодействие
5. Творческое разрешение конфликтов
6. Доверие
7. Жизненные ценности
8. Завершение

Семинар не окончен, пока все эти цели не достигнуты.

Чтобы помочь себе осознавать эти цели и фокусироваться на задачах каждого упражнения, пожалуйста, помещайте цель в заглавие повестки дня, когда готовитесь к очередному занятию.

## **КАК ДАВАТЬ И ПОЛУЧАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ**

Очерк обсуждения  
Оказание и получение помощи

Передача обратной связи и обучение на ее основе составляют значительную часть всего, что мы делаем в Проекте АН. Она составляет часть нашей задачи помочь друг другу работать как можно лучше. Обратная связь нужна во многих упражнениях, и каждая «летучка» в перерывах между занятиями должна начинаться с периода, в ходе которого каждый член команды дает обратную связь другим и получает ее от них. Однако, давать и получать обратную связь не просто. И то, и другое – это искусство.

### **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ**

1. Начните с сильных сторон. Назовите конкретно, что было позитивным. Никогда не забывайте похвалить. Укрепляйте друг друга, давая понять, что хорошие дела каждого получают признание.
  2. Затем перейдите к тому, что нуждается в улучшении. Снова будьте конкретны. Не забудьте о необходимости:
- Осознавать ценность человека, к которому обращаетесь, и то, как трудно бывает принимать критику.



- Описывать поведение, а не навешивать ярлыки. Быть объективными вместо того, чтобы осуждать.
- Предлагать возможный путь улучшения, конкретные пожелания. Высказывать предположения, а не догмы. Не навязывать своих предложений.
- Попросить ответа на свое предложение. Дать возможность принять, отвергнуть или изменить его.
- Не отходить от основной проблемы, не вовлекаться в запутанные описания истории проблемы, не предсказывать возможной негативной реакции другой стороны.

## **ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ**

1. Помните, что нам всем есть, чему поучиться, и что у нас всегда существует возможность стать лучше. И мы даже можем ошибаться. И наши критики тоже; но даже несправедливая критика может, тем не менее, быть полезной. Она, по меньшей мере, способна показать нашу неэффективность в отношении данного человека, и таким образом подтолкнуть нас к более эффективному подходу.
2. Если «А» передает «Б» враждебную или неэффективную обратную связь, то «Б» следует вспомнить, что обратная связь показывает мнение «А» о самом себе не меньше, чем мнение «А» о «Б». Если вы оказались в положении «Б», постарайтесь не принимать это всецело на свой счет.
3. Каждый человек в конечном итоге сам решает, что в нем ценно, что не может быть изменено, и что нельзя менять. Критика, направленная на самое лучшее в человеке, должна быть отвергнута. С другой стороны, существуют вещи, которые попросту слишком трудно изменить. Нам всем нужно мириться с несовершенством в себе и других. Давайте попробуем жить с этим несовершенством.

**Предлагаемый раздаточный материал...** Обратная связь – зеркало для членов команды.

## КАК ПРЕДСТАВИТЬ И РАЗОБРАТЬ УПРАЖНЕНИЕ

### Очерк обсуждения

Одна из целей этой части – научить потенциальных тренеров подводить группу к осознанию, задавая вопросы, вместо того, чтобы читать лекцию. Поэтому и обсуждать эту часть следует методом вопросов и ответов, а не через лекцию.

Весь процесс проведения упражнения можно сокращенно назвать ПИР:

**П** – Представление упражнения, включая цели, шаги и т. д.

**И** – Исполнение упражнения

**Р** – Разбор упражнения, сначала фокусируясь на эмоциях и чувствах, а затем переходя к идеям, полученным урокам и применению в жизни.

Может быть полезным обратиться к «Примечаниям по использованию структурных упражнений» на странице Базисного пособия.

### ПРЕДСТАВЛЕНИЕ УПРАЖНЕНИЯ

**ЦЕЛЬ** – нужно ли говорить участникам о цели упражнения? Как правило, представляя упражнение, полезно рассказать о его цели и о том, как оно связано с общей целью семинара, хотя существуют упражнения, в которых объяснение цели может помешать обучающему опыту. Помните, что участники извлекают уроки из практического опыта упражнения. Не говорите им, что они должны будут испытывать. Избегайте программирования поведения участников.

В следующих упражнениях объяснение целей нежелательно:

«Сломанные квадраты»

«Разноцветные кружочки»

«Конструктор»

«Толкание руками»

«Маски»

«Власть 1, 2, 3, 4»

«Секретное место»

**ИНСТРУКЦИИ** – Важно представить инструкции как можно более ясно и четко. Некоторые из существенных положений таковы:

1. Когда вы даете инструкции? Разделите участников на группы перед тем, как дадите инструкции к упражнению. Участники склонны забывать инструкции, если получают их до формирования групп.
2. Как вы делите участников на группы? Разделяя людей на группы, исходите из желаемого **количества** групп, а не из предполагаемого числа участников в каждой группе. Важно, чтобы ведущие постоянно держали в голове количество участников, присутствующих на семинаре.

Следует ли подключать фасилитаторов к упражнениям? Как правило, участие фасилитаторов в упражнениях желательно, так как это помогает избежать возникновения барьеров между участниками и ведущими. Однако, есть несколько упражнений, в которые не следует включать фасилитаторов, поскольку они могут повлиять на результаты упражнения.

Вот несколько упражнений, в которых участие фасилитаторов нежелательно:

«Сломанные квадраты»

«Разноцветные кружочки»

«Конструктор»

«Толкание руками»  
«Маски»  
«Ролевые игры»  
«Секретное место»

В большинстве случаев, когда упражнение предполагает разделение на малые группы, желательно, чтобы фасилитатор присутствовал в каждой группе для наблюдения за процессом и помощи в разборе упражнения.

3. Как следует давать инструкции? Важно, чтобы один фасилитатор был ответственным за инструкции к упражнению. Они должны быть ясными, точными и авторитетными. Займите столько времени, сколько необходимо. Инструкции для сложных упражнений, как правило, лучше повторить еще раз.

Проверьте, все ли инструкции были понятны участникам. Не забудьте узнать, есть ли вопросы, и понятны ли инструкции.

Сверились ли вы со своими товарищами? Не забудьте спросить, не хотят ли что-нибудь добавить другие фасилитаторы.

## **РАЗБОР УПРАЖНЕНИЯ**

1. Для чего нужно разбирать упражнения? Что при этом достигается? Разбор помогает соединить опыт с идеями. Кроме того, разбор расширяет полученные навыки за счет обмена опытом между участниками.
2. Как подготовиться к разбору упражнения?
  - Обдумайте цели упражнения и сформулируйте вопросы по этим целям.
  - Уделите внимание фактическому опыту, полученному во время упражнения, и составьте вопросы по этому опыту.
3. Постарайтесь не смешивать разбор с оценкой.
  - Фокусируйтесь на чувствах.
  - Вместо того чтобы спрашивать: «Понравилось ли вам упражнение?», задайте вопрос: «Что вы чувствовали, выполняя упражнение?». И продолжайте разбирать чувства.
  - Применяйте неоконченные вопросы. Начните с общих вопросов, затем переходите к более конкретным.
4. Соотнесите разбор с общим планом семинара. Например, какое отношение имеет данное упражнение к Альтернативам Насилию?».
5. Существуют способы избежать «страха сцены» на разборе. Например:
  - Заранее напишите на карточке вопросы для разбора.
  - Предварительно попросите совета у членов команды.
  - Если зайдете в тупик, попросите помощи членов команды: «Не хочет ли кто-нибудь из членов команды задать группе вопрос?».

Для последующей помощи в разборе упражнений сделайте копии раздаточного материала «Искусство разбора упражнений» со страницы данного Пособия и раздайте участникам.

6. Разбирая упражнение:
  - Не смущайте участников, подчеркивая непродуктивность их действий (в таких упражнениях как «Сломанные квадраты» или «Конструктор»).
  - Старайтесь не выделять одного участника, обращая вопрос к нему, а не ко всей группе.

- Не извлекайте опыт пугающими методами. Когда это только возможно, для извлечения опыта тренеру лучше задавать вопросы группе, а не рассказывать о своих наблюдениях за поведением участников.
7. Способы ограничить разбор или обсуждение. Иногда в разговоре об упражнении происходит полезное обсуждение. Иногда обсуждение бывает не столь полезным.
    - Используйте листок для вопросов, оставшихся без ответа, если встречаете непродуктивные вопросы.
    - Может оказаться необходимым ограничить количество вопросов или комментариев, сказав: «Еще один вопрос» или «Еще два вопроса».
  8. Если выполнение упражнения стало трудным или негативным опытом, задачей фасилитатора будет извлечь из этого опыта что-то ценное. Часто самый худший опыт может привести к наилучшему обучению.

**Предлагаемый раздаточный материал...** Искусство разбора упражнений.

## КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РОЛЕВУЮ ИГРУ И ПРОВЕСТИ ЕЕ РАЗБОР

Проведение и разбор ролевых игр – это одна из самых трудных и тонких задач, которые необходимо выполнять начинающему фасилитатору. Тем не менее, существует целый ряд инструментов, делающих этот процесс проще и доступнее. Вот три инструмента, которые следует передать каждому тренеру:

«Ролевые игры и их разбор» – Раздел Ж Базисного пособия

«Руководство по разбору ролевых игр» – Раздаточный материал настоящего пособия

«Опросник по разбору» – Раздаточный материал настоящего пособия

Вы можете избрать вариант представления этого предмета чтением стихотворения Криса Малмгрина о том, что значит быть фасилитатором:

### Что значит быть фасилитатором?

*Подумай, что ты – музыкант;  
А эти руководство и пособие –  
Инструменты, на которых ты играешь.  
Повестки дня – партитура,  
Участники – это хор.  
Важна практика, а твой слух и игра  
Определяют характер и качество музыки,  
Которую озвучат участники.*

*Подумай, что ты – ремесленник;  
А это руководство по ролевым играм и пособие –  
Твои инструменты.  
Повестки дня – проект,  
Участники – строительные блоки великого собора.  
Внимание к деталям,  
Творческая концентрация на непосредственной задаче  
Определяют качество и надежность постройки.*

*Подумай о себе, как о важном и уникальном человеке...  
И точно так же думай о каждом из присутствующих в этой комнате.*

Тренер Проекта АН, Крис Малмгрин

## КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РОЛЕВЫЕ ИГРЫ

### 1. Зачем нам ролевые игры?

Можно провести мозговой штурм. Вот несколько пунктов, которые следует затронуть:

- Развить навыки эмпатии.
- Привести примеры использования Преобразующей Силы в разрешении конфликтов.
- Научиться по-новому справляться с опытом и старыми ситуациями.
- Обеспечивать более глубокое осознание человеком самого себя и ситуации.
- Развить навыки реального общения.
- Сфокусироваться на получении опыта разрешения конфликтов.
- Помочь закрепить учебный опыт (например, использование «Я-сообщений» или юмора).
- Поделиться опытом и идеями на разборе в большой группе.

## **2. Правила для планирования групповых ролевых игр**

Вывесьте большой лист бумаги.

- Выберите сценарий, состоящий из одного действия.
- Ситуация должна быть открыта Преобразующей Силе.
- Подберите вымышленные имена.
- Не планируйте итог игры заранее.
- Не берите на себя роль, которую исполняете в реальной жизни.
- Выберите того, кто представит ролевую игру.
- Сделайте для каждого играющего табличку с названием роли, настоящим и вымышленным именами.
- Ролевую игру остановит фасилитатор.

## **3. Предложения для фасилитаторов, проводящих ролевые игры**

Вы можете обдумать следующие варианты:

- Выберите сценарий с помощью мозгового штурма или передайте уже готовый вариант.
- Найдите добровольцев для исполнения ролей, или предоставьте этот поиск группам.
- Если используется видео, спросите, есть ли участники, которые не хотят, чтобы их снимали, и если такие присутствуют, включите их в отдельную группу.
- Желательно, чтобы каждой группе, планирующей ролевую игру, помогал фасилитатор.

## **РАЗБОР РОЛЕВЫХ ИГР**

[Разбор ролевых игр, которые проводятся в рамках Проекта АН в странах СНГ, несколько отличается от описанного ниже.]

В этой части обратитесь к «Руководству по разбору ролевых игр».

### **1. Завершение или остановка ролевой игры**

Остановите ролевую игру, если:

- Ролевая игра развивается в направлении негативного или насильственного итога.
- Ролевая игра достигла своей кульминации, и уже сказано достаточно.
- Ролевая игра никуда не движется, и действие замирает.
- Произошло разрешение конфликтной ситуации.

Если ролевая игра зашла «в никуда», вы можете прекратить ее, а затем спросить: «Как вы чувствуете, куда вы теперь двигаетесь?». Затем, если группа пожелает, вы можете снова начать ролевую игру.

### **2. Разбор персонажей в роли**

Целью разбора будет сосредоточиться на личном опыте Преобразующей Силы. Начните следующим образом:

- Обратитесь к играющим с вопросом: «Как вы себя сейчас чувствуете?».
- Определите, кто самый сердитый, и чье эмоциональное вовлечение самое сильное, и проведите разбор этого человека.
- Передайте свое понимание чувств играющих.
- Выясните, чем было вызвано обострение конфликтной ситуации, и что помогло ее погасить. Определите поворотный момент, когда Преобразующая Сила изменила ситуацию.
- Узнайте, насколько удовлетворены играющие. Достигнуто ли решение «выигрыш-выигрыш».
- Если конфликт не был разрешен, выясните, присутствовала ли открытость Преобразующей Силе. Уроки неиспользованных возможностей могут быть не менее

важными, чем позитивное решение. Необходимо всегда быть готовыми разобрать ролевую игру с негативным итогом.

- Выведите играющих из ролей.

Полезно обсудить темп и пропорциональность разбора ролевой игры. Процесс следует проводить с полным вниманием, но живо. Не затягивайте его. Не задерживайтесь на второстепенных персонажах с небольшим эмоциональным вовлечением. Отслеживайте уровень скуки в аудитории.

### **3. Снятие с роли**

Отделите играющих от их персонажей, и убедитесь в том, что чувства и эмоции не перешли из ролевой игры в реальную жизнь участников. Выводите играющих из их ролей так:

- Спросите: «Вы готовы выйти из роли?».
- «Ваше имя больше не... (вымышленное имя), теперь вы - ... (имя+прилагательное)».
- «Хотите ли вы, как ... (имя+прилагательное), сказать что-нибудь для ... (вымышленное имя)?».
- Если возможно, пусть возвращение в реальное «я» (имя+прилагательное) сопровождается физическим прикосновением.
- Пусть участник попрощается с персонажем, покидая стул.
- Если участнику трудно выйти из роли, необходимо задавать вопросы более чутко.

Попросите играющих сидеть на стульях на сцене, пока вы проводите разбор персонажей. Когда участники будут выходить из роли, попросите их покинуть стулья на сцене и занять места в аудитории. Это символически усилит выход из роли. Впоследствии, к этим пустым стульям следует обращаться, когда кто-то говорит о вымышленном персонаже.

### **4. Обсуждение в большой группе**

В ходе обсуждения соотнесите опыт, полученный в ролевой игре, с жизнью и снабдите участников инструментами, которые помогут справиться с будущими конфликтными ситуациями. Сосредоточьтесь на ценности и полученных уроках, задавая следующие вопросы:

- Найдено ли действенное решение? Было ли оно справедливым и ненасильственным?
- Обнаружены ли аналогии с реальностью, и возможности применения в жизни?
- Каковы были принципы использования Преобразующей Силы? Вспомните «Пункты Преобразующей Силы».
- Присутствовала ли эмпатия к играющим?

Важно, чтобы в ходе обсуждения группа не вводила игравших обратно в их роли.

### **5. Использование видео**

Если вы решили использовать видео:

- Выберите, когда смотреть видеозапись – после каждой ролевой игры, или в конце занятия.
- Ставьте видео на паузу, обсуждая значимые взаимодействия.
- Сотрите видеозапись по окончании занятия.

# СКРЫТЫЕ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## Зачем говорить о скрытых повестках дня?

Очень важно понимать и помнить, что у фасилитаторов Проекта АН, как и у всех остальных людей, существуют эмоциональные (явные и скрытые) мотивы всего, что они делают. Нам необходимо понять, каковы наши собственные скрытые мотивы или повестки дня, приводящие к тому, что мы отдаем свое время и энергию Проекту АН. Скрытые повестки дня основаны на комбинации чувств, которые мы выносим из своего жизненного опыта.

Распространенной скрытой повесткой дня, которая есть у многих людей, является желание быть нужным. Можно прийти к справедливому заключению о том, что, помогая другим людям, мы становимся важными и нужными в их жизни, и таким образом достигаем цели нашей скрытой повестки дня.

Скрытые повестки дня не будут нездоровыми, если мы готовы признать их и быть к ним внимательными. Скрытые повестки дня становятся нездоровыми, только если мы отрицаем их существование перед собой или перед кем-то еще или руководствуемся ими в своих поступках, не принимая во внимание потребности окружающих. Вот почему мы, как тренеры, не должны допускать, чтобы наши скрытые повестки дня мешали работе группы или сдерживали рост участников. Чтобы быть эффективными фасилитаторами, нам необходимо научиться откладывать в сторону индивидуальные повестки дня, - скрытые или любые другие, - когда они понижают нашу эффективность.

## Обсуждение (в большой группе)

- Что такое скрытые повестки дня?
- Они есть у всех нас.
- Почему так важно их определить.
- Не осуждайте людей и не пытайтесь их подчинить.
- Тренерам следует начать обсуждение рассказом о своих скрытых повестках дня, а затем предложить участникам поделиться их скрытыми повестками дня, если они чувствуют к этому побуждение.

[Альтернативой, которую участники могут счесть более безопасной, является вариант, в котором фасилитаторы делятся своими скрытыми повестками дня, а затем участники записывают на маленьких кусочках бумаги по одной из своих скрытых повесток дня. Подписываться им не надо. Затем листочки следует собрать, перемешать для исключения возможности распознать авторов, и одному из фасилитаторов следует прочитать их вслух.]

## Разбор

- Обратите внимание на сходства.
- Сделайте аффирмацию честности участников и признайте, что это упражнение - трудное.
- Заверьте, что людям свойственно иметь скрытые повестки дня.
- Если это покажется уместным, проведите обсуждение или мозговой штурм на тему того, как скрытые повестки дня могут стать деструктивными и как это предотвратить.

## Примечание фасилитатора

- Члены команды, проводящей семинар, должны быть готовы рассказать о своих скрытых повестках дня. Таким образом, в участниках создается ощущение безопасности и



подтверждается, что все мы люди. Фасилитаторам следует высказаться первыми, помня о том, что глубина их высказываний станет ролевой моделью для участников, решающих для себя, чем будет безопасно поделиться.

- Данное упражнение *не* следует использовать для критики кандидатов в тренеры или для попыток подчинить друг друга. Это только внимательное изучение наших скрытых повесток дня, происходящее в поддерживающей обстановке. Такое упражнение может углубить общность.
- Лучше всего будет подождать с проведением этой беседы и обсуждения до второго дня семинара, когда сообщество уже будет сформировано.

## ЧЕГО ОЖИДАТЬ ОТ СЕМИНАРА В ТЮРЬМЕ

### Для семинаров «на воле»

Те из нас, кто уже давно работает в тюрьме, склонны забывать о том, каким поразительным бывает для фасилитатора первый приход в тюрьму. Очень хорошо передать будущим ведущим часть накопленного нами опыта.

1. Приготовьтесь к тому, что у тюремной администрации, персонала и заключенных будет свое отношение к волонтерам и свои требования к ним.

а) Требования *тюремной администрации* касаются, прежде всего, безопасности. Администрация тюрьмы отвечает за охрану этого исправительного учреждения и всех, кто в ней находится – персонала, волонтеров и заключенных, в большей или меньшей степени. Требования администрации перечислены в извлеченных из «Положений Департамента исправительных учреждений» и приведенных в данном пособии правилах и предписаниях для волонтеров. Действующие ныне (на 1992 год) общие правила поведения и распорядка, прямо касающиеся волонтеров, перечислены в выдержках из *Директивы N4750: Программы служб волонтеров* Департамента исправительных учреждений, эти документы также приводятся в настоящем пособии. Данные материалы необходимо прочитать, прежде чем впервые отправиться в тюрьму, к ним же следует обращаться в случае возникновения трудностей во взаимоотношениях волонтеров и тюремной администрации.

б) Число личностных ожиданий *заключенных в отношении фасилитаторов* равнозначно, по меньшей мере, количеству самих заключенных. Ожидания варьируются от очень позитивных до крайне негативных и даже деструктивных. Некоторые конкретные требования описаны в докладе «Собрание женщин-квакеров, работающих в тюрьмах» (Олбани, Нью-Йорк, апрель 1983), приведенных в Базисном пособии семинаров Проекта АН. С этим документом необходимо ознакомиться как женщинам, так и мужчинам; большая его часть касается нас всех.

Если говорить о том, чего *могут ожидать волонтеры от заключенных*, то это, как правило, обостренная восприимчивость, свойственная находящимся в тюрьме. Сам опыт пребывания в исправительном учреждении учит этому заключенных. Каждый, кто когда-либо выполнял упражнение «Маски» в качестве участника под маской, мог ощутить, как обостряется восприятие из-за подавления свободного выражения.

в) Требования *заключенных к программе Проекта АН* менее разнообразны. Проект АН действует в исправительной системе штата Нью-Йорк уже более десяти лет, и у большинства заключенных есть представление о том, что это такое. Многие, помимо прочего, видят в семинаре потенциальную возможность получить досрочное освобождение. Проект АН не ставит своей целью быть частью процесса досрочного освобождения или восприниматься в таком качестве. Мы специально объявляем, что участие в программе не повысит шанс досрочного освобождения, если только Отдел по досрочному освобождению не убедится в улучшении поведения заключенного, а возможно, что даже и в этом случае досрочного освобождения не будет. К счастью, те заключенные, которые приходят на семинар с целью произвести впечатление на Отдел по досрочному освобождению, обычно в ходе занятий решают, что семинар ценен сам по себе, и продолжают в нем участвовать ради процесса как такового.

г) Ожидания *тюремного персонала* (служащих исправительной системы, капелланов и тех, кто работает в программах) касаются выполнения волонтерами правил и такого

взаимодействия волонтеров с персоналом, которое позволяло бы каждому делать свое дело. Выходящее за эти рамки отношение отдельных служащих к волонтерам Проекта АН варьируется от откровенно недоброжелательного приема, до энтузиазма и готовности к сотрудничеству. Большинство из них старается, по меньшей мере, быть полезным в пределах своих полномочий. Нам необходимо помнить, что у этих людей, особенно у служащих исправительных учреждений, которые целыми днями и день за днем находятся в тюрьме, очень трудная работа. Им необходимо делать все для добросовестного выполнения правил. Труд служащих исправительной системы связан с постоянной опасностью, рутинной работой, им часто приходится сталкиваться с ненавистью (и презрением) со стороны тех, с кем они общаются ежедневно. У служащих исправительных заведений – полувоенная служба, они должны следить за исполнением правил и повиноваться своему начальству; сфера свободы их действий невелика. Мы уважаем их и стараемся без необходимости не увеличивать их нагрузку. Примеры важных правил: *Не вносить контрабанду* (Под определение контрабанды попадает все, о чем не было заявлено заранее). Ничего не дарить отдельным заключенным, не передавать им записки или другие послания. (Для этого требования у охраны есть серьезные основания, о которых вы можете даже и не подозревать. В одном из СИЗО Нью-Йорка, к примеру, волонтер во время своего визита подарил заключенному бандану, которая затем была использована как оружие в тюремной разборке. По закону, этого волонтера можно было бы привлечь за пособничество в нападении.) *Соблюдайте конфиденциальность* в отношениях как с персоналом, так и с заключенными. *Не нарушайте тюремного распорядка* (вы всегда можете уладить этот вопрос с начальством тюрьмы).

Некоторые из служащих в тюрьме действительно препятствуют нашей работе и делают трудным выполнение наших задач. Но им редко удается сделать это полностью невозможным, поскольку в персонале всегда находятся люди, которые заботятся о заключенных и помогут Проекту АН. Вот два примера:

Одна из старших тренеров Проекта АН пришла на семинар и обнаружила, что присутствует только половина заключенных. Тюремный служащий заявил, что остальные попросту не захотели явиться. Однако присутствующие заключенные сказали тренеру, что это не правда. Тренер обратилась к старшему надзирателю, но тот поддержал служащего. Наконец, она нашла католического капеллана, который сделал возможным присутствие всех участникам. Поэтому *продолжайте попытки чего-то добиться и помните, что тюремный персонал тоже подвержен действию Преобразующей Силы*. Забывая об этом, мы часто лишаем себя самых лучших возможностей.

Другую женщину-тренера Проекта АН (работавшую в этом качестве в тюрьме за пределами штата Нью-Йорк) один из капелланов попросил сообщать ему любые данные о совершенных преступлениях, которые могут быть неизвестны властям, но способны выявиться на семинаре. Таких данных на семинаре раскрыто не было (и почти никогда не бывает), но даже если бы это произошло, их сообщение стало бы вопиющим нарушением конфиденциальности, которую мы обещаем участникам, и соблюдения которой мы ждем от них. Вот почему тренер ответила капеллану, что расскажет о любом нарушении требований безопасности на семинаре, но что правило соблюдения конфиденциальности не позволяет раскрывать никакой другой информации. Затем тренер сообщила о произошедшем и о своем ответе другому капеллану, который с энтузиазмом поддерживал Проект АН. Больше никаких подобных просьб не поступало. *Итак, не позволяйте, чтобы вас угрозами или угрозами заставили нарушить групповое соглашение Проекта АН*.

2. Помните, что *Проект АН предъявляет свои требования к собственным волонтерам и к той исправительной системе, внутри которой мы работаем*. Наши цели и задачи отличаются от целей и задач исправительной системы, и некоторые их положения неизбежно станут для нас проблемами.

а) Наиболее несовместимо с атмосферой Проекта АН требование к нашим волонтерам, чтобы их действия во время курса были «профессиональными, а не личностными». Основным элементом ненасильственного образа жизни является построение сообщества. Это невозможно сделать, оставаясь только профессионалом, а не личностью. Мы действительно устанавливаем дружеские отношения. Они ценны. Тем не менее, давайте признаем, что с точки зрения тюремной системы здесь действительно есть проблемы. Некоторые заключенные на самом деле используют волонтеров. Некоторые заключенные очень опасны и могут причинить вред волонтеру. Департамент исправительных учреждений обязан защищать нас и от того, и от другого. И там очень серьезно относятся к своей ответственности.

На нас возлагается обязанность предпринимать определенные шаги для защиты самих себя, друг друга и программы Проекта АН. Вот некоторые из запретов:

- Не вносите без надобности ценные вещи (помимо прочего, это может стать искушением для людей, которые пытаются изменить свою жизнь, а мы ведь не хотим увеличивать их затруднения).
- Не давайте домашних адресов или номеров телефона – своих или чьих-то еще. Помните, что в тюрьме, даже если вы дадите свои координаты заслуживающему доверия человеку, они вполне могут быть украдены.
- Не берите в тюрьму незаполненные бланки сертификатов и не оставляйте их без присмотра. Вы не поверите, но бланки сертификатов могут быть использованы для обмена в тюремном бартере, и последствия принесут Проекту АН только вред. Помните также, что многие другие предметы, – например, сигареты, – которые не служат валютой на улице, могут выступать в данном качестве в тюрьме. Постарайтесь не вносить свой вклад в экономику черного рынка исправительного учреждения. (Тюремные правила созданы отчасти и для того, чтобы избежать этого – вот почему им следует повиноваться, даже когда они кажутся бессмысленными).

б) О *тюремных романах* достаточно много сказано в упомянутом выше докладе «Собрание женщин-квакеров, работающих в тюрьмах». Мы не исключаем возможности возникновения подлинного чувства, но волонтерам следует помнить о необычной жизненной ситуации заключенных, и о том, что познакомиться с ними в тюрьме совсем не то же самое, что узнать их после освобождения. Опыт Проекта АН, волонтеров других организаций и Департамента Исправительных Учреждений – убедительно доказывает, что большинство тюремных романов не бывает продолжительным «на воле», и многие из них имеют крайне негативные последствия. Этим опытом было изначально обусловлено правило Департамента Исправительных Учреждений о том, что человек не может одновременно быть зарегистрированным волонтером и входить в список посетителей заключенных. Это правило предлагает волонтеру, вступившему в личные отношения с заключенным, выбрать статус – либо остаться волонтером, либо стать посетителем. Проект АН предполагает, что люди, посещающие тюрьму, и, в особенности, вступившие там в личные отношения, нуждаются в поддержке и совете со стороны тех, каждому сделать выбор.

Вероятно, самое важное из наших положений: *доверяй своему внутреннему чувству*. Если вам кажется, что вас используют, то, возможно, так оно и есть. Уважение к себе и другим не позволит вам долго заблуждаться. Мы выполняем важную, полезную задачу. Уважение, забота и чувство общности помогут нам достойно с этой задачей справиться.

**Предлагаемый раздаточный материал...** Руководство для волонтеров и Директива N4750: Программы служб волонтеров.

# РАЗДЕЛ Г

## УПРАЖНЕНИЯ

В этот раздел входят только упражнения для первого и последнего занятий семинара (за исключением упражнения «Сломанные кубы, которое заменяет «Сломанные квадраты»). Все остальные упражнения для семинара могут быть найдены в Базисном пособии Проекта АН.

## УПРАЖНЕНИЕ «СТРОИТЕЛЬСТВО КОМАНДЫ»

Упражнение применяется для формирования команд на первом занятии семинара «Тренинг для тренеров»

**Цель:** Целью данного упражнения будет сформировать тренерские команды, поделиться отношением к работе ведущего, получить опыт принятия решений через консенсус и выстроить дух команды.

**Время:** от 30 до 40 минут.

**Материалы:** Никаких.

### **Последовательность:**

#### **Шаг первый: разделитесь на команды**

Попросите участников рассчитаться, чтобы сформировать тренерские команды. Лучше всего, если в каждой команде окажется по три или четыре человека. Эти команды сохраняться до конца семинара. Если вы знакомы с участниками, то можете сбалансировать команды так, чтобы в каждую из них попал сильный ведущий.

#### **Шаг второй: Обмен лидерскими навыками**

Чтобы команда ведущих стала эффективной, ее члены должны узнать о сильных и слабых сторонах друг друга и о подходе каждого из них к работе ведущего. Попросите каждого участника поделиться своими чувствами, так чтобы открылись и его сила, и его страх. Для ответа на приведенные ниже вопросы каждому участнику дается три минуты. Может оказаться полезным вывесить вопросы на большом листе бумаги:

«Моим сильным качеством ведущего является...»

«Как ведущий, я опасюсь...»

Когда все участники выскажутся, вернитесь в большую группу и проведите разбор полученного опыта. Если времени мало, можно пропустить разбор и сразу перейти к следующему шагу.

#### **Шаг третий: Название команды**

Каждой группе предлагается выбрать для себя название. Это делается для того, чтобы помочь команде определиться («Кто мы?»), выстроить ее дух и обеспечить получение опыта принятия решения через консенсус. Попросите группы подобрать несколько названий с помощью мозгового штурма. Названия должны быть позитивными и уместными. Участникам следует методом консенсуса избрать для своей команды одно название. Эти названия команд будут использоваться в течение всего семинара.

После того, как будут определены названия, соберитесь в большом круге и попросите членов каждой команды объяснить, как и почему они избрали свое название.

## УПРАЖНЕНИЕ «СЛОМАННЫЕ КУБЫ»

Упражнение используется на семинаре «Тренинг для тренеров» в качестве замены упражнения «Сломанные квадраты»

**Цель:** Цель данного упражнения состоит в том, чтобы дать участникам опыт проведения и разбора такого упражнения, как «Сломанные квадраты». Поскольку все участники знакомы со «Сломанными квадратами», данное упражнение было разработано по тем же правилам и порядку проведения, что и «Сломанные квадраты». Неправильная сборка куба одним из участников не позволяет остальным собрать их кубы.

**Время:** 20 – 30 минут.

**Материалы:** Конверты с кусочками для сборки. На следующей странице даны инструкции по приготовлению кусочков для сборки.

Один стол для каждой группы.

**Последовательность:** Разделите участников на группы из пяти человек.

Попросите членов каждой группы сесть вокруг стола. Назначьте наблюдателя (шестого человека) для контроля в каждой группе.

Объясните, что кусочки для сборки образуют фигуру, подобную трем граням кубика Рубика, и что каждый готовый куб будет иметь стороны трех цветов. Цвета соединяющихся друг с другом кусочков должны совпадать. Нарисуйте на большом листе бумаги схему куба.

Прочитайте участникам и наблюдателям инструкции из упражнения «Сломанные квадраты» Базисного Пособия.

Проведите разбор упражнения так же, как в «Сломанных квадратах».



## УПРАЖНЕНИЕ «СЛОМАННЫЕ КУБЫ»

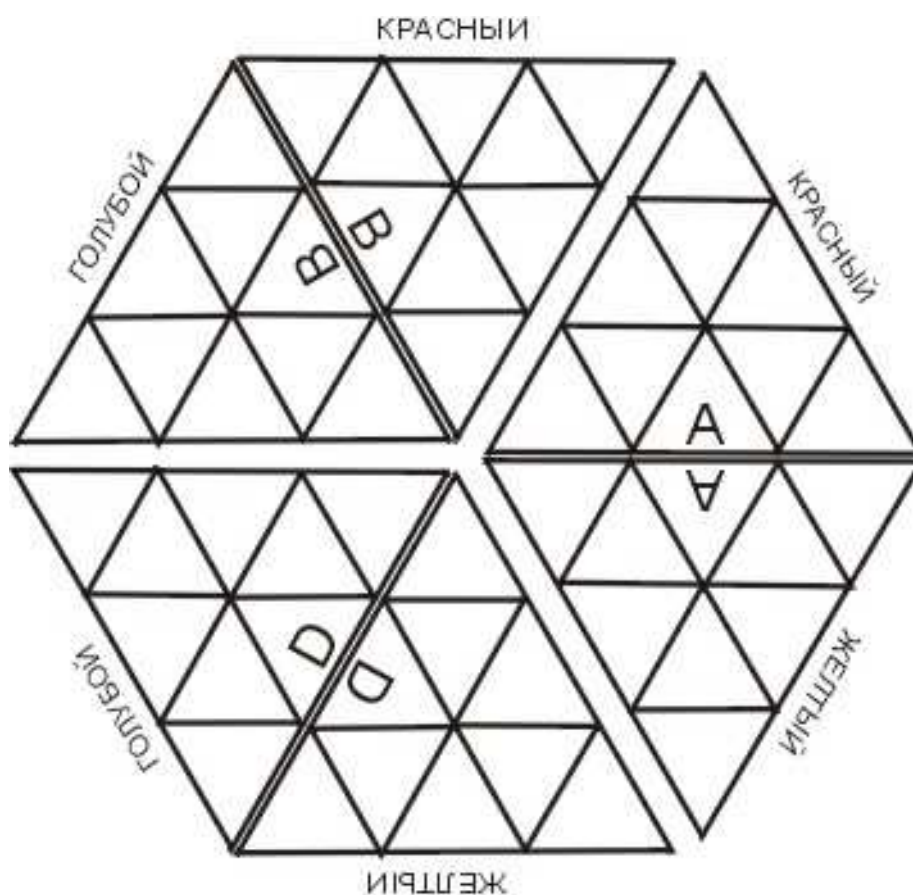
### Инструкции по приготовлению кусочков для сборки

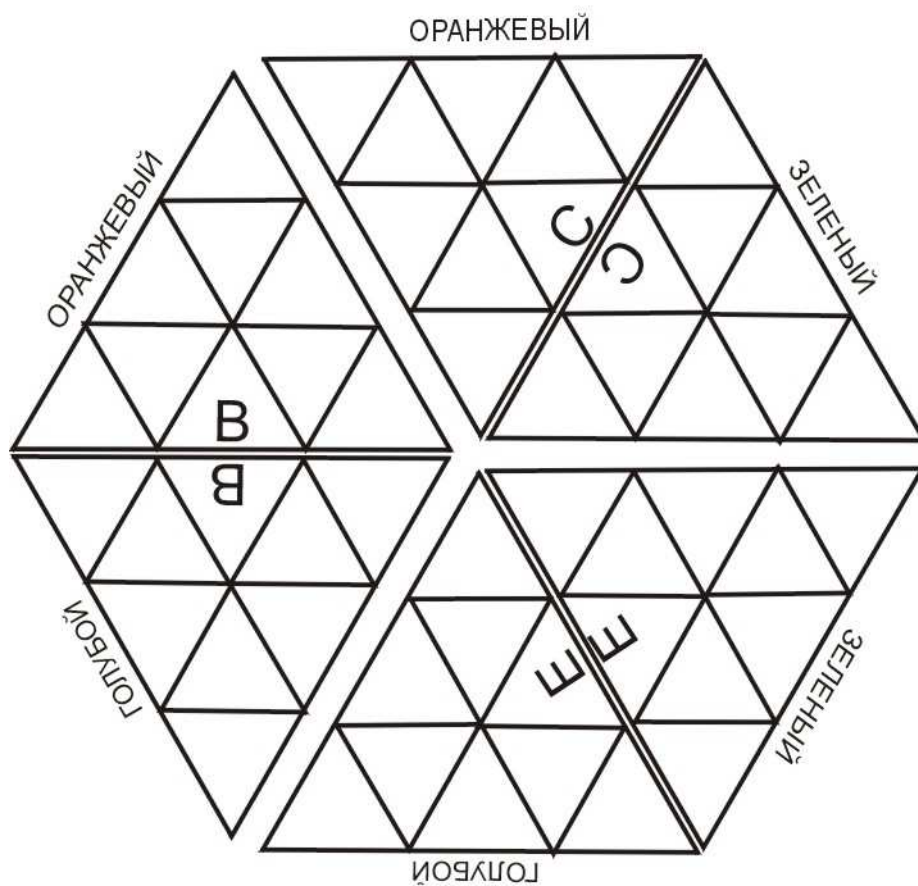
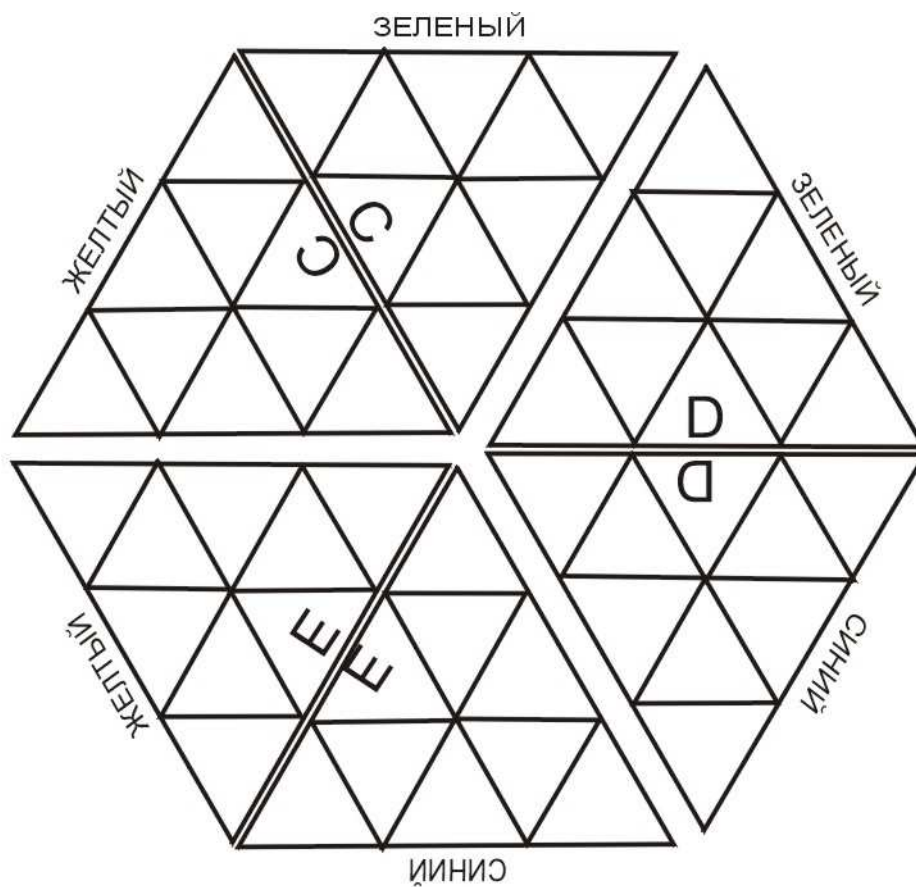
**Инструкции:** Сделайте ксерокопию этой страницы и приклейте ее на картон или толстую бумагу.

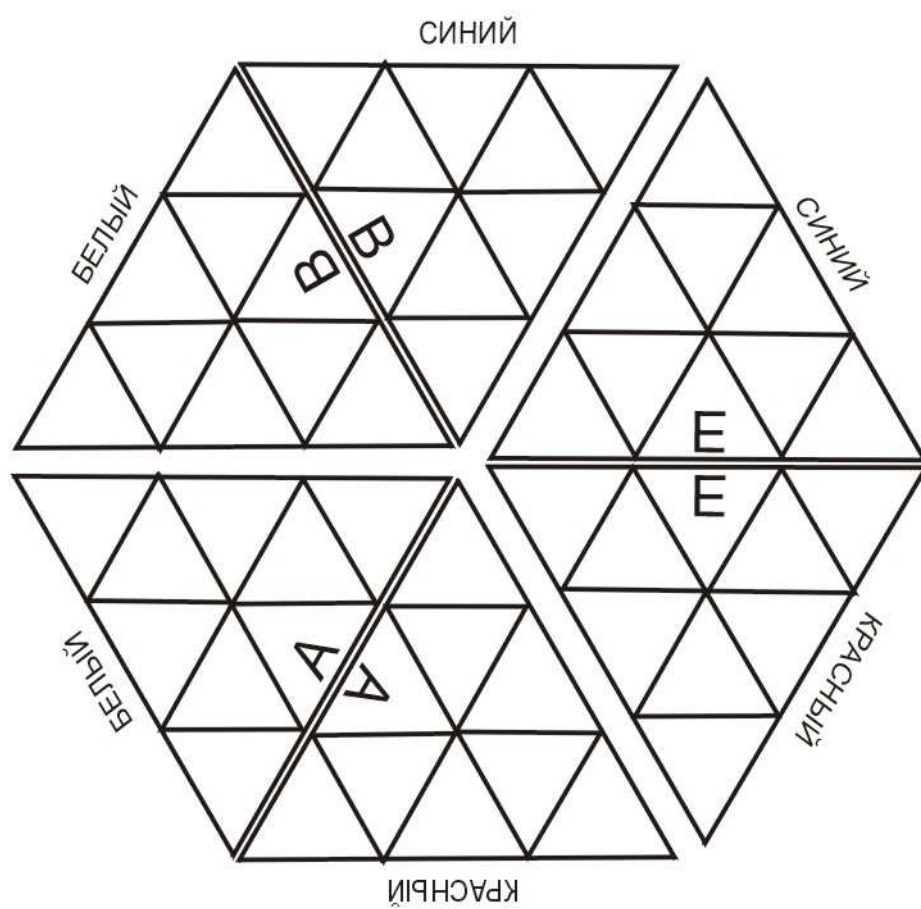
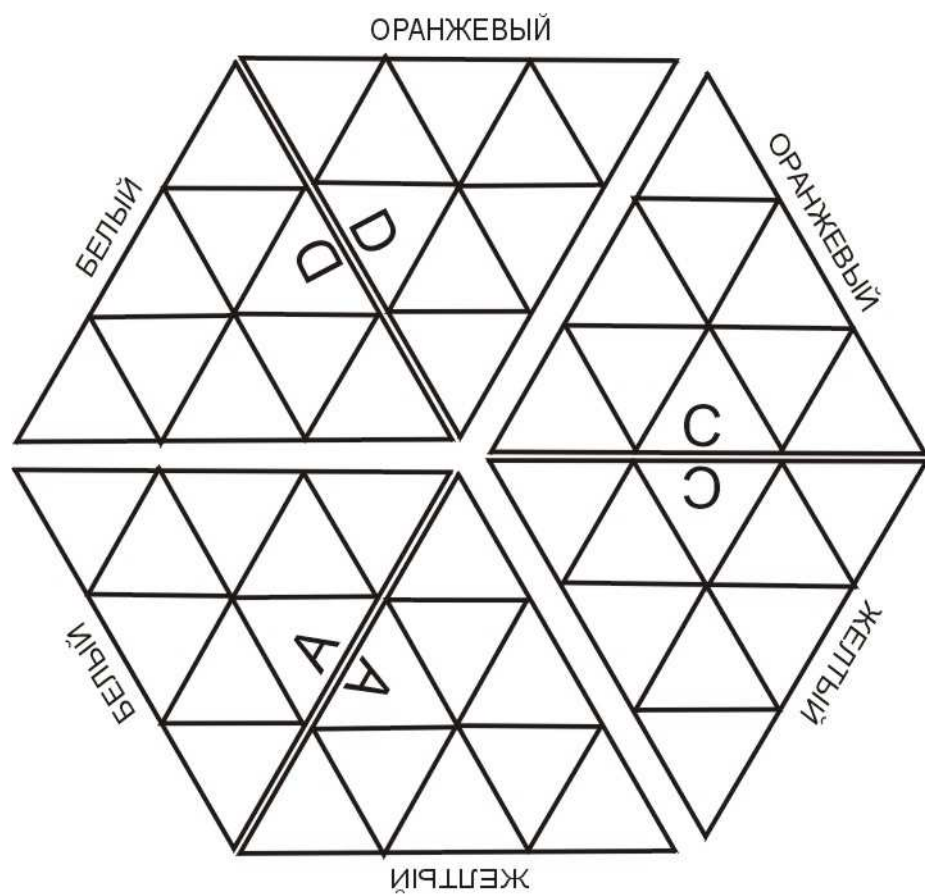
Раскрасьте треугольники фломастерами, в составе которых нет спирта. Фломастеры, содержащие спирт, могут размазать черные линии ксерокопии.

Аккуратно вырежьте ромбовидные кусочки. При этом срежьте названия цветов по краям кусочков.

Возьмите пять конвертов и пометьте их буквами от «А» до «Д». Поместите кусочки в конверты соответственно буквам на каждом из ромбов.







## ВЫПУСКНОЙ КРУГ

Упражнение для использования в качестве завершения семинара «Тренинг для тренеров»

**Цель:** Цель этого упражнения – завершить семинар «Тренинг для тренеров» позитивно и с аффирмацией. Поскольку на семинаре «Тренинг для тренеров» не выдаются сертификаты, то процедура его закрытия и создание ощущения завершенности и чувства аффирмации имеют большое значение.

**Время:** 15 – 20 минут, в зависимости от размера группы.

**Материалы:** Никаких.

**Последовательность:** Образуйте круг, встав плечом к плечу.

Попросите одного участника выступить в центр круга. Затем этот участник получает три аффирмации в форме утверждения: «Мне хотелось бы провести семинар вместе с тобой, потому что...». Как только участник получит эти три аффирмации, весь круг начнет аплодировать. Потом находящемуся в центре предлагается получить аффирмацию, медленно поворачиваясь на 360 градусов и встречаясь глазами с каждым, кто стоит в круге.

Затем следующего участника просят выйти в центр круга и получить аффирмацию. Продолжайте до тех пор, пока все участники не получают аффирмации.

# Раздел Д

## РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Раздаточные материалы предназначены для того, чтобы снабдить тренеров ключевой информацией, которая пригодится им для проведения семинаров. В случае нехватки времени, раздаточный материал может быть применен в качестве замены группового обсуждения или мозгового штурма. Необязательно на каждом семинаре использовать все раздаточные материалы.

## **ПРЕДЛАГАЕМАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ РЕПЕТИЦИИ/ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

**Для участников семинаров «Тренинг для тренеров» Проекта АН:**

### **Семинар для двух команд**

#### **Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «А» (Базисный курс занятие 1)**

*Цели занятия: аффирмация, построение сообщества и повышение самооценки.*

Вступительная беседа: проводится полностью.

Обзор повестки дня: полностью.

Представление команды ведущих: полностью.

Представление участников: установка (без полного выполнения).

Игра «Имя+прилагательное»: установка.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение «Концентрические круги»: (только по двум темам).

Конфликт, который я разрешил(а) ненасильственно: план.

Оценка: полностью.

Открытая «летучка» команды «А».

#### **Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «Б» (Базисный курс занятие 2).**

*Цели занятия: общение и взаимодействие*

Обзор повестки дня: полностью.

«Настройка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение «Сломанные кубы»: полностью (с использованием инструкций из упражнения «Сломанные квадраты»).

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение «Я-сообщение»: установка.

Упражнение «Не мешай, а решай»: (только по двум сценариям).

Оценка: полностью.

Открытая летучка команды «Б».

#### **Генеральная репетиция/Практическое занятие – Все команды (ролевые игры).**

*Цели занятия: творческое разрешение конфликтной ситуации*

Обзор повестки дня: полностью. Проводится командой «А».

«Настройка»: (по выбору команды «А», проводится этой командой) полностью.

Как разбирать ролевые игры: Проводится фасилитаторами семинара.

Ролевая игра 1: полностью. Представление проводится командой «Б», разбор - командой «А».

«Развлекалка» или упражнение на доверие: по выбору команды «Б», проводится этой же командой.

Ролевая игра 2: полностью. Представление проводится командой «А», разбор - командой «Б».

Оценка: полностью. Проводится командой «Б».

(После каждой ролевой игры команда проводит открытую «летучку» с последующей краткой тренерской консультацией фасилитаторов семинара).

## **ПРЕДЛАГАЕМАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ РЕПЕТИЦИИ/ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

**Для участников семинаров «Тренинг для тренеров» Проекта АН:**

### **Семинар для трех команд**

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «А» (Базисный курс занятие 1)**

*Цели занятия: аффирмация, построение сообщества и повышение самооценки.*

Вступительная беседа: полностью.

Обзор повестки дня: полностью.

Представление команды ведущих: полностью.

Представление участников: установка.

Игра «Имя+прилагательное»: установка.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение-аффирмация: установка.

Оценка: полностью.

Открытая «летучка» команды «А».

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «Б» (Базисный курс занятие 2).**

*Цели занятия: общение и Преобразующая Сила*

Обзор повестки дня: полностью.

«Настройка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение «Концентрические круги» (только по двум темам).

Что такое насилие? – 2, мозговой штурм и «Паутина»: план.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Беседа о Преобразующей Силе: полностью.

Упражнение «Я-сообщение»: установка.

Оценка: полностью.

Открытая летучка команды «Б».

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «В» (Базисный курс занятие 3).**

*Цели занятия: взаимодействие и Преобразующая Сила*

Обзор повестки дня: полностью.

«Настройка»: (по выбору команды) полностью.

Конфликт, который я разрешил(а) ненасильственно: установка.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Беседа о Преобразующей Силе: полностью.

Упражнение «Сломанные кубы»: полностью (с использованием инструкций из упражнения «Сломанные квадраты»).

Оценка: полностью.

Открытая летучка команды «В».

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – все команды (ролевые игры).**

*Цели занятия: творческое разрешение конфликтной ситуации*

Обзор повестки дня: полностью. Проводится командой «А».

«Настройка»: (по выбору команды «А», проводится этой командой) полностью.

Как разбирать ролевые игры: проводится фасилитаторами семинара.

Ролевая игра 1: полностью. Представление проводится командой «А», разбор - командой «Б».

«Развлекалка» или упражнение на доверие: по выбору команды «Б», проводится этой же командой.

Ролевая игра 2: полностью. Представление проводится командой «Б», разбор - командой «В».

Ролевая игра 3: полностью. Представление проводится командой «В», разбор - командой «А».

Оценка: полностью. Проводится командой «В».

(После каждой ролевой игры команда проводит открытую «летучку» с последующей краткой тренерской консультацией фасилитаторов семинара).



## **ПРЕДЛАГАЕМАЯ ПОВЕСТКА ДНЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ РЕПЕТИЦИИ/ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

**Для участников семинаров «Тренинг для тренеров» Проекта АН:**

### **Семинар для четырех команд**

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «А» (Базисный курс занятие 1)**

*Цели занятия: аффирмация, построение сообщества и повышение самооценки.*

Вступительная беседа: полностью.

Обзор повестки дня: полностью.

Представление команды ведущих: полностью.

Представление участников: установка.

Игра «Имя+прилагательное»: план.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение-аффирмация: план.

Оценка: полностью.

Открытая «летучка» команды «А».

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «Б» (Базисный курс занятие 2).**

*Цели занятия: общение и Преобразующая Сила*

Обзор повестки дня: полностью.

«Настройка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение «Концентрические круги» полностью (только по двум темам).

Что такое насилие? – 2, мозговой штурм и «Паутина»: установка.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Беседа о Преобразующей Силе: полностью.

Упражнение «Я-сообщение»: установка.

Оценка: полностью.

Открытая летучка команды «Б».

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «В» (Базисный курс занятие 3).**

*Цели занятия: взаимодействие и Преобразующая Сила*

Обзор повестки дня: полностью.

«Настройка»: (по выбору команды) полностью.

Конфликт, который я разрешил(а) ненасильственно: установка.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Беседа о Преобразующей Силе: полностью.

Упражнение «Сломанные кубы»: полностью (с использованием инструкций из упражнения «Сломанные квадраты»).

Оценка: полностью.

Открытая летучка команды «В».

**Генеральная репетиция/Практическое занятие – Команда «Г» (Базисный курс занятие 4).**

*Цели занятия: взаимодействие и Преобразующая Сила*

Обзор повестки дня: полностью.

«Настройка»: (по выбору команды) полностью.

Что такое насилие? – 2, мозговой штурм и «Паутина»: установка.

Беседа о Преобразующей Силе: полностью.

«Развлекалка»: (по выбору команды) полностью.

Упражнение «Конструктор»: установка.

Упражнение «Быстрые решения»: полностью (только по двум сценариям).

Оценка: полностью.

Открытая летучка команды «Г».

### **Генеральная репетиция/Практическое занятие – все команды (ролевые игры).**

*Цели занятия: творческое разрешение конфликтной ситуации*

Обзор повестки дня: полностью. *Проводится командой «А».*

«Настройка»: *(по выбору команды «А», проводится этой командой)* полностью.

Как разбирать ролевые игры: проводится фасилитаторами семинара.

Ролевая игра 1: полностью. *Представление проводится командой «А», разбор - командой «Б».*

Ролевая игра 2: полностью. *Представление проводится командой «Б», разбор - командой «В».*

«Развлекалка» или упражнение на доверие: *по выбору команды «Б», проводится этой же командой.*

Ролевая игра 3: полностью. *Представление проводится командой «В», разбор - командой «Г».*

Ролевая игра 4: полностью. *Представление проводится командой «Г», разбор - командой «А».*

Оценка: полностью. *Проводится командой «В».*

*(После каждой ролевой игры команда проводит открытую «летучку» с последующей краткой тренерской консультацией фасилитаторов семинара).*

# МИССИЯ, ВИДЕНИЕ И МОДЕЛЬ ПРОЕКТА АН

## Миссия Проекта АН

Проект «Альтернативы насилию» – это межкультурная организация волонтеров, предлагающая практические семинары, которые дают людям силу освободиться самим и освободить других от ноши насилия.

Нашим фундаментальным убеждением является то, что в каждом человеке есть сила мира и добра, и что только она способна преобразовать насилие.

Действующий как в тюрьмах, так и в группах «на воле», Проект АН создан на духовной основе уважения и заботы каждого о себе и других.

## Видение Проекта АН

Сегодня мы живем в насильственном обществе. Количество убийств, совершаемых в США, вдвое превышает аналогичную статистику многих развитых стран, включая Великобританию и Ирландию. Сильно распространено домашнее насилие, - физическое и моральное, между супругами или в отношении детей. Насилие не знает географических границ; оно есть везде. Но у граждан Северной Ирландии меньше шансов быть убитыми, чем у граждан США. И американцам не прибавляет гордости то, что их свободная страна обогнала Россию и ЮАР, превратившись сегодня в мирового лидера по количеству заключенных на душу населения. Тюрьмы, призванные быть решением проблемы насилия, в свою очередь сами его распространяют.

Мы работаем над созданием ненасильственного общества. И наша цель – понизить уровень насилия за счет уменьшения человеческой потребности прибегать к насилию для решения проблем. В процессе семинара в качестве учебного материала одимое командой «В» – см. повестки дня генеральных репетиций в «Раздаточных материалах»

Открытая летучка команды «В»

Тренерский инструктаж команды ведущих

Оценка участников: юмористический раздаточный материал

### Занятие 6: суббота, вечер

**Используйте в качестве дополнительного занятия для незавершенных на предыдущих встречах упражнений или...**

Если на семинаре четыре команды, отведите Занятие 6 команде «Г»

Занятие 7: воскресенье утро Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирает и проводит команда «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

**Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой  
Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

### **Занятие 6: суббота, вечер**

**Используйте в качестве дополнительного занятия для незавершенных на предыдущих встречах упражнений или...**

Если на семинаре четыре команды, отведите Занятие 6 команде «Г»

Занятие 7: воскресенье утро Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирает и проводит команда «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

**Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.



## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

#### вечер

**Используйте в качестве дополнительного занятия для незавершенных на предыдущих встречах упражнений или...**

Если на семинаре четыре команды, отведите Занятие 6 команде «Г»

Занятие 7: воскресенье утро Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирает и проводит команда «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

**Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**вечер**

**Используйте в качестве дополнительного занятия для незавершенных на предыдущих встречах упражнений или...**

Если на семинаре четыре команды, отведите Занятие 6 команде «Г»

Занятие 7: воскресенье утро Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирает и проводит команда «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

**Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

в качестве дополнительного занятия для незавершенных на предыдущих встречах упражнений или...

Если на семинаре четыре команды, отведите Занятие 6 команде «Г»

Занятие 7: воскресенье утро Ролевые игры – все команды

Обзор повестки дня, проводимый командой «А»

«Настройка»: выбирает и проводит команда «А»

Разбор ролевых игр: беседа и обсуждение

Фокус на действии в ролевой игре

Руководство по разбору

Важность разбора персонажей

Проведение обсуждения ролевой игры

Период планирования ролевой игры: раздайте «Вопросник по ролевой игре» и «Вопросник по разбору»

**Практическая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия



## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переклички, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**ская ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переклички, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**кая ролевая игра - представляется командой «А», разбирается командой «Б»**

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

Для семинара «Тренинг для тренеров»

### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.



Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переклички, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

мандой «Б»

«Развлекалка»: выбирается и проводится командой «Б»

Практическая ролевая игра - представляется командой «Б», разбирается командой «В»

Практическая ролевая игра - представляется командой «В», разбирается командой «А»

Инструктаж команды ведущих будет следовать за каждой ролевой игрой

Оценка занятия – проводится командой «В»

Занятие 8: воскресенье, день Завершение

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, **что участникам тоже понравится семинар.**

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переклички, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переклички, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

Обзор повестки дня

«Настройка»: «Я научился в работе фасилитатора тому, что...»

Упражнение «Линия жизни» или «Размышление»

Упражнение на доверие

«Что дальше?»

Стажировка

Команды семинара

Организация Проекта АН

Вопросы, оставшиеся без ответа

Выпускной круг: см. Раздел Г данного пособия

## РАЗДЕЛ В

### РУКОВОДСТВА ПО БЕСЕДАМ, МОЗГОВЫМ ШТУРМАМ И ОБСУЖДЕНИЯМ

Следующий материал не обязательно полностью включать в семинар «Тренинг для тренеров». Для вовлечения участников в работу и передачи им силы рекомендуется раскрывать темы и концепции не в лекциях, а в мозговых штурмах и обсуждениях. Для ведущего семинара важно подробно ознакомиться с этой темой перед проведением обсуждения.



## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

### Для семинара «Тренинг для тренеров»

#### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, что участникам тоже понравится семинар.

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

## **ЕЛЬНАЯ БЕСЕДА**

**Для семинара «Тренинг для тренеров»**

### **ВСТУПЛЕНИЕ**

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, **что участникам тоже понравится семинар.**

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после

успешно пройденного этапа стажировки.

## РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

## ВСТУПИТЕЛЬНАЯ БЕСЕДА

Для семинара «Тренинг для тренеров»

### ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, **что участникам тоже понравится семинар.**

**Следует отметить, что этот семинар будет отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее.** В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

нг для тренеров»

## ВСТУПЛЕНИЕ

Очень важно начать семинар в позитивном ключе, сознавая, что вступительная беседа, которую вы проведете на этом семинаре, станет образцом вступительной беседы для всех участников. Ниже перечислены темы, которые необходимо затронуть во вступлении:

Открытие - аффирмация, дающая участникам возможность узнать, кто вы, и понять, что вам нравится быть ведущим семинара. Например, можно сказать, что:

Вы рады быть здесь.

Вам нравится проводить семинары.

Вы полагаете, **что участникам тоже понравится семинар.**

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

## РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, перекулички, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**е, что участникам тоже понравится семинар.**

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получат обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будет вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

## РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным

аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**, что участникам тоже понравится семинар.**

**Следует отметить, что этот семинар будет** отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

## РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара

Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

отличаться от базисного или продвинутого семинаров, которые были пройдены участниками ранее. В Проекте АН мы считаем, что «люди учатся быть ведущими семинаров, когда действительно их проводят». В данном семинаре участники будут помогать его проводить.

Работа по проведению семинара потребует от участников много труда, в том числе выполнение домашних заданий.

Данный семинар будет сфокусирован на развитии лидерских навыков и совместной работе в команде. Участники получают обратную связь по своему проведению семинара.

Для того чтобы стать эффективным тренером, необходимо быть открытым идее Преобразующей Силы. В данном семинаре участники сфокусируются на том, что значит для них Преобразующая Сила, и как рассказывать о ней другим людям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно быть прирожденными лидерами.** Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будут вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

## РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.



Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

юдям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будет вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

## РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, перекулки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

дям.

**Для того чтобы стать эффективными тренерами Проекта АН, участникам не обязательно** быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будет вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем

правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

но быть прирожденными лидерами. Требуется устремленность и преданность процессу. В Проекте АН процесс в значительной степени работает сам по себе.

Пройдя семинар «Тренинг для тренеров», участники еще не становятся автоматически тренерами Проекта АН. В учебный процесс обязательно должна входить работа в качестве тренера-стажера на одном или более семинарах. Сертификаты будет вручаться после успешно пройденного этапа стажировки.

#### РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА

Семинар будет состоять из шести (или восьми) занятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

ятий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара

Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

тий. (Вывесьте расписание занятий).

Первое занятие будет посвящено построению команды.

Второе занятие посвящается Преобразующей Силе.

Последующие три или четыре занятия будут практическими занятиями базисного семинара Проекта АН.

Вы, участники, получите опыт проведения законченного семинарского занятия.

На каждом занятии у нас будет проходить обсуждение или мозговой штурм по различным аспектам фасилитаторских навыков.

Каждая команда на семинаре получит возможность представить и разобрать ролевую игру.

Последним занятием будет оценка семинара.

Затем коснитесь стандартных положений группового соглашения семинаров Проекта АН, исключая только «право пропустить», которого у нас нет, когда мы служим фасилитаторами. Объясните, что в качестве членов команды ведущих **мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для**

**курения и присутствие на занятиях.**

**их мы берем на себя обязательство участвовать и разделять ответственность в команде. Поэтому у нас нет права пропустить упражнение только из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым.** Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

из-за того, что оно представляется нам трудным для проведения или новым. Для того чтобы стать хорошими ведущими, мы вынуждены пробовать новое и рисковать. Но, разумеется, в качестве участников семинара мы обладаем правом пропускать.

Для семинаров в тюрьме...

Обговорите правила внутреннего распорядка, прием пищи, переключки, **перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**, перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

**перерывы для курения и присутствие на занятиях.**

Для семинаров «на воле»...

Обговорите питание, включая помощь в приготовлении еды и уборку после приемов пищи. Узнайте, все ли смогли поесть перед тем, как прибыли на семинар в пятницу вечером.

Обговорите вопросы размещения, убедитесь, что у каждого из присутствующих на семинаре есть место для ночлега.

Предлагаемый раздаточный материал...

Миссия Проекта АН, видение и модель –

Ценности Проекта АН --

## НАДЕЛЕНИЕ СИЛОЙ

Темой нашего семинара будет наделение силой.

В качестве первого шага к тому, чтобы участники раскрылись и вовлеклись в работу семинара, спросите у них: «Что для вас означает обретение силы?».

Затем задайте участникам следующие вопросы: «В каких ситуациях вы почувствовали, что обладали силой?», «В каких ситуациях вы почувствовали себя лишенными силы?».

Будьте готовы начать обсуждение, поделившись опытом из своей жизни.

После обсуждения подведите итоги и обозначьте, какое отношение имеет обретение силы к данному семинару.

Наделение силой означает, что мы помогаем людям увидеть, что у них есть больше возможностей. У нас всегда есть выбор. Чем больше у нас возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.

Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.

власть  
фасилитатора ● ● ● ● власть  
группы ● ● □ 1 ● 2 ● 3 ● 4

● 5

● ●

(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

### ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

На этом семинаре будут поставлены восемь целей. **(Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:**

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

**уждения подведите итоги и обозначьте, какое отношение имеет обретение силы к данному семинару.**

Наделение силой означает, что мы помогаем людям увидеть, что у них есть больше возможностей. У нас всегда есть выбор. Чем больше у нас возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.

Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.

власть

фасилитатора • • • • власть

группы • • □ 1 • 2 • 3 • 4

• 5



• •

(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

#### ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

На этом семинаре будут поставлены восемь целей. **(Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:**

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

**ждения подведите итоги и обозначьте, какое отношение имеет обретение силы к данному семинару.**

Наделение силой означает, что мы помогаем людям увидеть, что у них есть больше возможностей. У нас всегда есть выбор. Чем больше у нас возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.

Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.

власть

фасилитатора • • • • власть

группы • • □ 1 • 2 • 3 • 4

• 5

• •

(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

#### ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

На этом семинаре будут поставлены восемь целей. **(Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:**

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**  
ние силы к данному семинару.

Наделение силой означает, что мы помогаем людям увидеть, что у них есть больше возможностей. У нас всегда есть выбор. Чем больше у нас возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.

Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.

власть  
фасилитатора • • • • власть  
группы • • □ 1 • 2 • 3 • 4

• 5

• •

(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

### ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

На этом семинаре будут поставлены восемь целей. **(Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:**

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть**:

с возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.

Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.

власть

фасилитатора • • • • власть

группы • • ■ 1 • 2 • 3 • 4

• 5

• •

(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

## ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ

На этом семинаре будут поставлены восемь целей. **(Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его).** Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть**:

возможностей выбирать, тем более свободными мы становимся. Принимая на себя ответственность за свои собственные действия, мы обретаем силу.

Цели этого семинара будут простыми:

Наша цель в том, чтобы наделить вас силой, как фасилитаторов Проекта АН.

Вашей целью, как фасилитаторов Проекта АН, будет наделение силой участников вашего семинара.

власть

фасилитатора • • • • власть

группы • • □ 1 • 2 • 3 • 4

• 5

• •

(Заранее нарисуйте на большом листе бумаги схему, приведенную выше, и вывесьте этот лист).

## ЦЕЛИ СЕМИНАРА ТРЕНИНГ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ



На этом семинаре будут поставлены восемь целей. **(Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его).** Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

**МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»**  
**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:  
Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?  
Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?  
Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**  
**лей. (Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:**

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

**ей. (Поместите список, предложенный ниже, на большой лист и вывесьте его). Вот, чего мы надеемся достичь в следующие три дня:**

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть**:

мы надеемся достичь в следующие три дня:

Научиться работать как эффективная команда ведущих.

Научиться давать и получать обратную связь.

Провести практическое занятие базисного семинара Проекта АН.

Практиковать фасилитаторские навыки: представление и разбор.

Научиться по-своему рассказывать о Преобразующей Силе.

Развить навыки разбора ролевых игр.

Создать на семинаре чувство сообщества.

Развить уверенность в себе как в ведущем.

## ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ТРЕНЕРОМ

Очерк беседы и мозгового штурма

### МОЗГОВОЙ ШТУРМ НА ТЕМУ «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

### ТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

### О ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ТРЕНЕРОМ»

**Вы можете начать с мозгового штурма на тему «Что значит быть тренером».** Вывесьте

большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:  
Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?  
Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?  
Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью **принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды**. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

тренером». Вывесьте большой лист бумаги и задайте следующие вопросы:

Что в моих знакомых тренерах наполняет меня силой?

Что мне не нравится в тренерах, которых я знаю?

Какие качества и навыки создают эффективного тренера?

Вот несколько качеств, которые вам может понадобиться сюда включить:

Тренер заботится обо всех членах группы: и о тех, кто застенчив и неохотно общается, и о «звездах».

Тренер с готовностью **принимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды**. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть:**

**нимает на себя ответственность и поддерживает других членов команды**. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть**:

**имает на себя ответственность и поддерживает других** членов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть**:

ленов команды. У него нет права «пропустить», если возникли трудности

Тренер не возвеличивает себя и не следует собственной повестке дня на семинаре. Семинар посвящен поиску альтернатив насилию, а не выражению личных повесток дня или проблем.

Тренер готов рисковать, чтобы учиться, и пробовать новые упражнения и новые подходы.

Тренер готов принимать обратную связь, как положительную, так и отрицательную, для того, чтобы учиться и развиваться как лидер.

Тренеру необходимо чувство юмора.

Проведите разбор мозгового штурма, фокусируясь на обозначенных качествах и отношении участников к их фасилитаторским навыкам.

Вот несколько положений, которые **следует затронуть**:

**следует затронуть:**

## **СОДЕРЖАНИЕ И ПРОЦЕСС**

**Фасилитатор** воспринимает вещи по-особому. В нашей жизни мы, по большей части, сосредоточиваемся на содержании общения. Фасилитатору же необходимо одновременно осознавать как содержание, так и сам процесс.

Например, содержание происходящего сейчас сводится к моему сообщению о том, «что значит быть тренером». Процесс, в котором мы в данный момент участвуем, представляет собой лекцию, а не мозговой штурм или групповое обсуждение. Мне необходимо отслеживать язык ваших тел, чтобы понять, интересен или скучен для вас этот материал. Я должен осознавать свой контакт глазами, язык тела и стиль представления информации.

Проверьте, понятна ли участникам разница между содержанием и процессом, нет ли вопросов.

## **СОЗДАНИЕ НАСТРОЕНИЯ**

Важно начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот семинар».

Если бы фасилитатор начал **семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

татор воспринимает вещи по-особому. В нашей жизни мы, по большей части, сосредоточиваемся на содержании общения. Фасилитатору же необходимо одновременно осознавать как содержание, так и сам процесс.

Например, содержание происходящего сейчас сводится к моему сообщению о том, «что значит быть тренером». Процесс, в котором мы в данный момент участвуем, представляет собой лекцию, а не мозговой штурм или групповое обсуждение. Мне необходимо отслеживать язык ваших тел, чтобы понять, интересен или скучен для вас этот материал. Я должен осознавать свой контакт глазами, язык тела и стиль представления информации.

Проверьте, понятна ли участникам разница между содержанием и процессом, нет ли вопросов.

## СОЗДАНИЕ НАСТРОЕНИЯ

Важно начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот семинар».

Если бы фасилитатор начал **семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

о том, «что значит быть тренером». Процесс, в котором мы в данный момент участвуем, представляет собой лекцию, а не мозговой штурм или групповое обсуждение. Мне необходимо отслеживать язык ваших тел, чтобы понять, интересен или скучен для вас этот материал. Я должен осознавать свой контакт глазами, язык тела и стиль представления информации.

Проверьте, понятна ли участникам разница между содержанием и процессом, нет ли вопросов.

## СОЗДАНИЕ НАСТРОЕНИЯ

Важно начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот



семинар».

Если бы фасилитатор начал **семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

том, «что значит быть тренером». Процесс, в котором мы в данный момент участвуем, представляет собой лекцию, а не мозговой штурм или групповое обсуждение. Мне необходимо отслеживать язык ваших тел, чтобы понять, интересен или скучен для вас этот материал. Я должен осознавать свой контакт глазами, язык тела и стиль представления информации.

Проверьте, понятна ли участникам разница между содержанием и процессом, нет ли вопросов.

### СОЗДАНИЕ НАСТРОЕНИЯ

Важно начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот семинар».

Если бы фасилитатор начал **семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

жно начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот семинар».

Если бы фасилитатор начал **семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

но начать семинар с позитивного образа и позитивного опыта. Например, во вступительной беседе к этому семинару, фасилитатор может создать позитивный образ, сказав что-нибудь типа:

«Я рад быть здесь, я люблю проводить семинары. Думаю, что и вам понравится этот семинар».

Если бы фасилитатор начал **семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

**чал семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

**ал семинар рассказом** о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

м о дорожной пробке, в которую он попал по пути, или о ссоре с работником тюрьмы у входа, то семинару был бы задан совершенно другой тон.

Будьте внимательны к чувствам, которые вы передаете вербально и невербально в начале семинара. Закройте дверь для других насущных забот и полностью превратитесь в фасилитатора семинара. Вы задаете семинару тон.

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ЖЕЛАЕМОГО ПОВЕДЕНИЯ

Было замечено, что дела говорят громче слов. Поэтому очень важно, чтобы фасилитатор показывал пример желательного для семинара поведения. Вы сами становитесь образцом фасилитатора семинара. Например, одна из целей базисного семинара состоит в том, чтобы выработать навыки взаимодействия. Осознавайте влияние **вашей команды как ролевой**

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ЖЕЛАЕМОГО ПОВЕДЕНИЯ

Было замечено, что дела говорят громче слов. Поэтому очень важно, чтобы фасилитатор показывал пример желательного для семинара поведения. Вы сами становитесь образцом фасилитатора семинара. Например, одна из целей базисного семинара состоит в том, чтобы выработать навыки взаимодействия. Осознавайте влияние **вашей команды как ролевой**

## ГО ПОВЕДЕНИЯ

Было замечено, что дела говорят громче слов. Поэтому очень важно, чтобы фасилитатор показывал пример желательного для семинара поведения. Вы сами становитесь образцом фасилитатора семинара. Например, одна из целей базисного семинара состоит в том, чтобы выработать навыки взаимодействия. Осознавайте влияние **вашей команды как ролевой** модели взаимодействия в групповом процессе. Негативный импульс команды, в которой один из членов доминирует, или в которой очевидна конфликтная ситуация, будет сильнее, чем все упражнения на позитивное сотрудничество, даже такие, как «Конструктор» или «Сломанные квадраты».

## ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Этой теме можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой **стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек. Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь вашей команды как ролевой модели взаимодействия** в групповом процессе. Негативный импульс команды, в которой один из членов доминирует, или в которой очевидна конфликтная ситуация, будет сильнее, чем все упражнения на позитивное сотрудничество, даже такие, как «Конструктор» или «Сломанные квадраты».

## ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Этой теме можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой **стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях.

Автократический стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек. Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** модели взаимодействия в групповом процессе. Негативный импульс команды, в которой один из членов доминирует, или в которой очевидна конфликтная ситуация, будет сильнее, чем все упражнения на позитивное сотрудничество, даже такие, как “Конструктор” или «Сломанные квадраты».

### ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Этой теме можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой **стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные?** Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Автократический стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** ор” или «Сломанные квадраты».

### ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Этой темы можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой **стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

#### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарический стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

#### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек. Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь р**» или «Сломанные квадраты».

#### ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ

Этой темы можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой **стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

#### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарический стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь ЛИДЕРСКИЕ КОНЦЕПЦИИ**

Этой темы можно также коснуться в мозговом штурме. Объясните, что у нас у всех разные стили и личные особенности. Важно, чтобы каждый развивал свой **стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь стиль, а не пытался подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек. Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь стиль, а не пытались подражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь ражать** другому, даже если мы восхищаемся чьим-то стилем.

Вывесьте следующую таблицу и объясните концепции. Нам всем знакомы эти три лидерских стиля. Как работает каждый из них? Существуют ли ситуации, в которых один лидерский стиль оказывается более **эффективным, чем остальные**? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство,

невмешательство)• КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь активным, чем остальные?** Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь активным, чем остальные?** Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или



распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** альные? Попросите участников дать обратную связь.

### ЛИДЕРСКИЕ СТИЛИ

• АВТОКРАТИЧЕСКИЙ (диктаторство) • НЕЗАВИСИМЫЙ (попустительство, невмешательство) • КОНСЕНСУС (демократия)

• • Эффективность в решении задачи • • • • Воздействие на чувства членов группы • • • •

Попросите участников заполнить пустые графы таблицы по результатам каждого лидерского стиля. Объясните, **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** , **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

### СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** **что ни один стиль не является** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** наилучшим во всех ситуациях. Авторитарный стиль может быть наиболее подходящим в определенных экстремальных ситуациях, например, в качестве стиля распоряжений пожарного, когда горит дом, или распоряжений водителя **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** еля **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** ля **скорой помощи** при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек.

Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь** ощи при аварии на дороге. Обсудите преимущества и недостатки каждого стиля.

## СОВЕТЫ ВЕДУЩИМ

Расскажите о нескольких простых советах и раздайте «Советы для тренеров». Вот некоторые

из советов, которые следует затронуть:

Основную ответственность за каждое упражнение берет на себя один конкретный человек. Объясните цель упражнения, прежде чем его проводить (за исключением некоторых случаев).

Делайте плавный переход, когда передаете роль ведущего следующему фасилитатору.

Не забудьте **спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь спросить, не желают ли другие фасилитаторы что-нибудь добавить.**

**Прежде чем начать упражнение, не забудьте** спросить участников, есть ли у шестнадцати или двадцати двух часовой семинар, посвященный изучению основополагающих концепций работы ведущего семинаров первого или второго уровней. Тем не менее, следует учитывать, что существует столько же способов провести упражнение, сколько фасилитаторов, которые его проводят.

**добавить.**

**Прежде чем начать упражнение, не забудьте** спросить участников, есть ли у шестнадцати или двадцати двух часовой семинар, посвященный изучению основополагающих концепций работы ведущего семинаров первого или второго уровней. Тем не менее, следует учитывать, что существует столько же способов провести упражнение, сколько фасилитаторов, которые его проводят.

**добавить.**

**Прежде чем начать упражнение, не забудьте** спросить участников, есть ли у шестнадцати или двадцати двух часовой семинар, посвященный изучению основополагающих концепций работы ведущего семинаров первого или второго уровней. Тем не менее, следует учитывать, что существует столько же способов провести упражнение, сколько фасилитаторов, которые его проводят.

просить участников, есть ли у шестнадцати или двадцати двух часовой семинар, посвященный изучению основополагающих концепций работы ведущего семинаров первого или второго уровней. Тем не менее, следует учитывать, что существует столько же способов провести упражнение, сколько фасилитаторов, которые его проводят.

**Мне обязательно нужно быть очень умным, чтобы стать тренером Проекта АН?**

Нет. Существует много качеств, создающих хорошего тренера, и ни один из нас не обладает всеми этими качествами. Необходимо верное использование техник Проекта АН, стремление быть честным и уважать себя и других.

**В чем отличие семинара «Тренинг для тренеров» от других семинаров Проекта АН?**

На этом семинаре вы какое-то время будете действовать в качестве члена команды, проводящей упражнения определенного занятия (2-3 часа). Это занятие станет репетицией. В другое время вы будете действовать в качестве участника. Мы просим вас быть внимательными и извлечь урок из обеих ролей. Некоторая часть семинара пройдет в форме лекции. Будет и домашнее задание. Вы получите обратную связь по вашему участию в семинаре.

**Стану ли я сразу после этого тренером Проекта АН?**

Нет, после прохождения семинара «Тренинг для тренеров» вам понадобится стажировка, как минимум, на одном семинаре совместно с опытными тренерами, которые будут вам помогать и руководить вами. Успешно завершив стажировку, вы получите золотой сертификат фасилитатора.

**Я столько времени отдаю проекту АН; что мне даст этот семинар?**

Он развивает начатое на предыдущих семинарах рассмотрение концепций Проекта АН и работу с этими концепциями. Вы сможете в безопасной атмосфере и поддерживающем

окружении продолжить исследование своего опыта и убеждений в области ненасилия. Здесь у вас будет возможность найти пути изменения вашей жизни.

**Что вы подразумеваете под обретением силы?**

Мы помогаем людям увидеть, что у них есть больше возможностей. У вас всегда существует выбор. Чем больше у вас возможностей выбирать, тем более свободными вы становитесь. Принимая на себя ответственность за свои действия, мы обретаем силу.

**Что вы имеете в виду, говоря о команде?**

Каждый человек в качестве тренера Проекта АН обладает уникальными качествами, поэтому наши семинары проводятся группами из 3-6 человек, работающих вместе как команда. Это дает участникам и самой команде возможность изучать идеи Преобразующей Силы в большем разнообразии, чем может позволить точка зрения одного человека.

**Что делает команда?**

Команда составляет повестку дня из упражнений, наиболее подходящих для удовлетворения потребностей участников. Для этого члены команды специально собираются перед каждым занятием. Такие встречи называются «планерками». На «планерке» команда выбирает для будущей повестки дня упражнения, которые помогут участникам продолжить исследование способов применения ненасильственных решений.

## **СОВЕТЫ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ**

Вот несколько советов, которые помогут в проведении семинара:

### **Участие в работе команды**

Работайте в команде - выступайте единым фронтом, поддерживайте других членов команды, продолжайте быть фасилитатором, даже когда не проводите упражнение.

Общайтесь – на «летучках» и между занятиями, делитесь проблемами и наблюдениями.

Следите за временем – осведомляйте команду о соответствии рамкам расписания.

Подготовьтесь, - ознакомьтесь с упражнением, узнайте, какое количество времени предлагается в пособии на его выполнение, соберите все необходимые материалы, прорепетируйте, попросите о помощи.

Будьте готовы к критике; к тому, чтобы давать и принимать обратную связь.

Поддерживайте членов своей команды через аффирмацию, особенно на «летучках» и встречах по планированию. Говорите каждому, в том числе и старшему тренеру, что именно он или она сделали правильно.

### **Проведение упражнений**

Проводя упражнение, берите руководство в свои руки.

Делитесь с участниками, а не диктуйте им.

Сохраняйте контакт глазами – садитесь напротив друг друга.

Осознавайте потребности участников.

Цените мнения друг друга – не вступайте в спор.

Объявите цель упражнения, дайте инструкции, повторите их еще раз, узнайте, есть ли вопросы, покажите пример (образец), проведите разбор.

Практикуйте то, что проповедуете - курение, затягивание процесса, перебивание, проявление Преобразующей Силы.

Не затягивайте свои выступления. Пусть большую часть времени займут участники.

Будьте вежливы; никого не прерывайте, если позволяет время, а если времени нет, то объясните это и извинитесь.

Используйте «Настройки» для того, чтобы закрыть предыдущие темы после перерыва и между занятиями.

Поощряйте позитивное поведение, которое вам хотелось бы видеть у участников. Мощной аффирмацией могут стать аплодисменты в подходящее время.

Помогите участникам чувствовать себя в безопасности. Никогда не говорите, что кто-то поступил неправильно, или чем-то неверно поделился. Никогда не смейтесь над тем, чем делятся участники.

Проводите упражнения, которые вам нравятся. Не беритесь за трудные упражнения, если **вы сами** не чувствуете, что готовы к этому.

### **Если возникли проблемы**

Если упражнение полностью провалилось, оставьте его и не пытайтесь спасти. Переходите к следующему. Однако помните, что упражнение, в ходе которого возникли проблемы, зачастую может привести к наилучшему обучению.

Если обсуждение стало слишком шумным, призовите всех к минутному молчанию. Это автоматически охладит пыл. Может оказаться необходимым отложить вопрос и вернуться к нему позже в процессе семинара. Другая возможность – использовать упражнение «Аквариум».

Если минута молчания не подействовала, созовите «летучку», а для участников можно объявить перерыв. Если решено устроить такой перерыв, внимательно следите за тем, что происходит в группе.

**УВАЖАЙТЕ КАЖДОГО – СЛУШАЙТЕ И ЛЮБИТЕ – ДОВЕРЬТЕСЬ ПРОЦЕССУ!**

## ПРОЦЕСС ПОСТРОЕНИЯ КОМАНДЫ

Нам необходимо работать в команде. Мы показываем образец того, за что выступаем, и чем являемся. Поведение оказывает большее влияние, чем слова. Вот почему перед семинаром так важно уделить время налаживанию командной динамики.

**Ближе узнать друг друга можно на серии «Настройк».**

1. Немного из моей личной жизни...
2. Мой опыт в качестве ведущего семинаров Проекта АН...
3. Хороший/плохой опыт, который меня чему-то научил...
4. В чем я чувствую себя уверенно, а в чем - нет... (писать, читать, давать инструкции, проводить «Развлекалки» и т. д.).
5. Идеи, с которыми мне трудно работать... («Я-сообщения», Преобразующая Сила и т. д.)

**Развитие рабочих взаимоотношений начинается со слушания друг друга**

1. Как мы можем помочь друг другу укрепить то, в чем мы чувствуем меньше уверенности? Например, если кому-то недостает уверенности из-за собственной неопытности, трудностях в чтении и неспособности передать своими словами инструкции к упражнениям, то не сможет ли кто-нибудь проработать упражнение с этим человеком так, чтобы он хорошо усвоил данное упражнение?
2. В каких сферах мы можем заменять друг друга? Уже нет времени учиться правописанию, поэтому если кто-то пишет неуверенно, другие могут делать это за него.
3. В дополнение к «летучкам», какими сигналами можно показать команде, что мы находимся в затруднении или озабочены инструкциями, которые дал другой фасилитатор. Какие сигналы мы будем использовать для того, чтобы следить за временем и оставаться в рамках расписания?
4. Просматривая перед семинаром «Пункты Преобразующей Силы» (а это следует делать в группе), определите, какое положение (или положения) вам хотелось бы постоянно помнить во время работы в команде.

**Для успешной работы в команде очень важен командный договор**

Когда члены команды достигнут определенного уровня взаимодоверия, важно заключить командный договор. Следует достичь согласия по следующим вопросам:

1. Принятие решений: Будут ли все решения приниматься через консенсус? Если консенсус невозможен, дает ли команда старшему тренеру право принять решение за нее?
2. Участие: Сообщает ли каждый тренер другим членам команды, в каких упражнениях он чувствует себя уверенно, а в каких - нет?
3. Присутствие: Будут ли все члены команды присутствовать на всех занятиях? Если отсутствия одного из членов команды невозможно избежать, согласны ли остальные смириться с этим?
4. Поддержка: Договорились ли члены команды о том, что никакие разногласия не будут выражены в присутствии участников?

5. Обязательность: Согласны ли проводящие упражнения тренеры не отклоняться от принятого командой плана, не созвав предварительно «летучку» для достижения консенсуса?
6. Обратная связь: Достигнуто ли соглашение о том, что члены команды готовы как давать, так и принимать обратную связь, включая предложения человеку измениться?



## РАЗРАБОТКА ПОВЕСТКИ ДНЯ

Фасилитатору Проекта АН необходимо знать, как от начала и до конца составляется повестка дня. Хотя этот процесс всегда происходит «за сценой», разработка повестки дня – один из самых важных фасилитаторских навыков.

Вы можете спросить, зачем себя утруждать, когда пособия Проекта АН оснащены готовыми образцами повесток дня, которым можно следовать, которые оформлялись годами и уже были опробованы и проверены? Вот несколько причин потрудиться над получением навыка составления повесток дня:

- *Рост и жизнь.* Динамика ненасилия это живой процесс, и как всякая живая вещь он должен расти, в противном же случае наступит застой и смерть. Полагаться на готовые повестки дня и действовать по заученным схемам в проведении семинаров означает двигаться самым коротким путем к сковывающей ум скуке и отстранению, сначала фасилитаторов, а затем и участников. Чтобы предотвратить это и не терять связь с основополагающими ценностями Проекта АН, нам всем следует научиться составлять повестку дня, способствующую достижению целей, которые ставятся перед нами в различных ситуациях.
- *Приспособление повесток дня к тем потребностям и заботам участников, которые проявляются в ходе семинара.*

Все семинары Проекта АН призваны помочь участникам учиться *на опыте*. Каждый семинар способен в любой момент пробудить опыт из прошлого, который очень много значит для некоторых или для всех участников, волнует их. Участники ощутят потребность немедленно изучить и проработать эти чувства. И для этого есть возможность. Если мы воспользуемся ею, семинар может сильно преуспеть, способствуя внутреннему росту участников, изменению их отношений и жизни. Но если мы упустим эту возможность, и семинар пройдет «как обычно», появится риск потери участников и разрушения семинара. Нам необходимы навыки и уверенность, чтобы, если потребуются, изменить изначальную повестку дня или вовсе отказаться от нее, создав новую. (Решение изменить повестку дня может быть принято на «летучке» либо прямо по ходу семинара, либо между занятиями. Для того чтобы принять решение отказаться от первоначальной повестки дня, требуется большее. См. «Сводя все воедино: Импровизируйте» ниже.).

- *Исследование и развитие: Изучение новых путей.*

Работники Проекта АН – люди творческие. Они постоянно придумывают новые упражнения и улучшают старые, чтобы эффективнее подать концепции и повысить значимость семинаров. Необходимо укреплять и культивировать эти ценные дарования и пользоваться их плодами для обогащения нашей программы. Чтобы создавать новые материалы, фасилитаторам необходимо умение разрабатывать повестки дня. А нам всем следует быть открытыми для экспериментов, готовыми пробовать их и достаточно хорошо обученными для того, чтобы включать их в семинар там, где они будут наиболее полезными.

### Строительные блоки и цемент

Базовая повестка дня Проекта АН состоит из четырех блоков:

Аффирмация и повышение самооценки  
Общение  
Сообщество и взаимодействие

Цементом, скрепляющим все эти части воедино, становится Преобразующая Сила.

### Один шаг за один раз

Человеческая природа, видимо, требует того, чтобы обучение жизни совершенствования и ненасилия происходило в определенном логическом порядке:

- Чтобы заботиться о других, нужно сначала научиться заботиться о себе. Необходимо *достичь высокой самооценки*. Для этого нужна *аффирмация, позитивная обратная связь и безопасное окружение*. Разработка повестки дня Проекта АН с начала и до конца семинара адекватно удовлетворяет эти требования. (Примерами могут служить правило не принижать себя и других, а также обязательное использование позитивного прилагательного в игре «Имя+ прилагательное»).
- Чтобы взаимодействовать с другими людьми, нужно учиться *общению*. Общение может быть очень простым: Зигмунд Фрейд однажды сказал, что «первый человек, бросивший оскорбление вместо камня был основателем цивилизации».

Ненасилие более сложно. Оно требует, чтобы люди общались честно, ясно, без угроз, давая друг другу возможность перестать защищаться и по-настоящему услышать то, что говорится. Для общения, которое расценивается как важное, необходимо *активное слушание* – то есть отношение к говорящему с полным вниманием, так чтобы он (или она) чувствовали, что его (ее) действительно выслушали. (Быть выслушанным – это одно из самых редкостных и одно из самых действенных целительных средств человеческого опыта). Люди, научившиеся как говорить, так и слушать, начинают чувствовать себя достаточно уверенно для того, чтобы рискнуть поделиться чем-то друг с другом.

- Ни одна группа людей не может быть совершенной, и ни одно собрание индивидуумов не обладает общим видением по всем вопросам. Тем не менее, если становятся возможными общение и взаимообмен, то можно начинать *строить и воспринимать сообщество*. Сообщество – это группа людей, которые вопреки существующим различиям доверяют друг другу достаточно для того, чтобы понимать, что «мы можем это решить», как сказал в Лос-Анджелесе Родни Кинг. Осознавая это, они ощущают себя в достаточной безопасности для принятия решений, и ненасильственная жизнь становится возможной. Если семинар идет хорошо, чувство сообщества начнет строиться с первого же дня, и это чувство поддержит группу во время последующего выполнения упражнений, требующих большего психологического риска.
- Но мы находимся на земле, а не в небесах, и конфликтные ситуации все-таки могут возникнуть. Чтобы справиться с ними, нам необходимо обучаться практическим *навыкам разрешения конфликтов*. Для этого существует целый ряд упражнений и техник, занимающих основную часть оставшегося времени семинара, начиная от «Я-сообщений» и заканчивая ролевыми играми.
- И мы не только находимся на земле, но нас окружает мир, который бывает холодным и жестоким. Вот почему тепло семинара может остыть, а его уроки – сделаться бесполезными. На последнем в повестке дня занятии следует сделать все возможное, чтобы *опыт, полученный участниками на семинаре, был подкреплён их аффирмацией друг от друга и от фасилитаторов, а также обретением уверенности в будущем* («что дальше?»).

Если следовать этим шагам, то они помогут установить позитивный ход процесса, который, в свою очередь, обеспечит получение участниками их собственного исцеляющего и обучающего опыта.

Остается указать на то, что связующим все это воедино веществом станет идея Преобразующей Силы – силы, которая способна предотвратить насилие или преобразовать его в ситуацию «выигрыш-выигрыш», и которая может быть передана любым открывшимся ей человеческим существом и способна достичь любого человека, затронув его врожденное стремление к добру. Поначалу эта идея может показаться нелепой и неправдоподобной, но практически любая группа людей способна подтвердить ее правильность, вспомнив ситуацию, в которой она была опробована. Мы редко встречали незнакомого с ней человека, и чем больше насилия и опасности в жизни людей, тем более вероятно то, что им доводилось ощущать действие Преобразующей Силы. Она занимает лишь малую часть фактической повестки дня – объяснение и обмен опытом, – но после того, как все участники семинара познакомятся с Преобразующей Силой, о ней можно будет вспоминать в любой подходящей для этого ситуации.

### **Сводя все воедино**

- *Импровизируйте.* Начните повестки дня, разработанной заранее для первого занятия, по меньшей мере, или даже для всего семинара. Но будьте готовы выверять ее после каждого занятия или даже полностью отказаться от нее на любом этапе семинара, основываясь на обратной связи и оценке, уровне энергии группы, возникновении значимых вопросов, или изменениях направления, которые могут быть затребованы развитием семинара. Семинар подобен реке: она движется, и вы никогда не сможете дважды войти в одну и ту же реку. Итак, позаботьтесь о базовых строительных блоках и цементе, но будьте гибкими, отвечайте потребностям и нуждам группы, выбирая, что строить.

*Но не ломайте пианино.* Изменение повестки дня происходит относительно нетрудно и безболезненно, и такое решение можно принять, используя обычный процесс «летучки». Отказ же от повестки дня – намного более серьезный вопрос. Начатое обучение подвергается риску. Так можно нарушить стабильность семинара и расстроить некоторых или даже всех участников. В принятии решения отказаться от повестки дня не допустима легкость. Обычно это решение не бывает необходимо. Потребности людей могут быть удовлетворены таким изменением повестки дня, которое позволяло бы рассмотреть потребовавшие внимания вопросы, а затем вернуться к первоначальному плану. Если ситуация достигла точки, в которой группа не способна сфокусироваться ни на чем, кроме «горящего» вопроса, а сам вопрос настолько сложен, что требует большого количества времени, тогда может оказаться необходимым отменить повестку дня, но для принятия такого решения следует проконсультироваться с группой и учесть пожелания участников. *Решение принимается фасилитаторами, в присутствии которых возник потребовавший внимания вопрос, и только ими.*

- *Большие дубы из маленьких желудей.* Чтобы рассмотреть значимую концепцию предложите небольшой опыт с ней на одном из начальных занятий. Иногда можно даже не называть саму концепцию. Повышение самооценки и аффирмация, например, начинаются в самом первом упражнении – игре «Имя+прилагательное», когда мы, не упоминая ни о чем другом, просим людей дать себе позитивные определения. На протяжении всего семинара эти определения будут повышать через подсознание участников их самооценки. На следующем занятии используйте упражнение, которое яснее и сильнее закрепит начатое. Это могут быть «Концентрические круги» по наборам тем, призванным повысить самооценку, или это может быть какое-то другое упражнение.

На еще более позднем занятии мы продолжим строительство, обращая людей к их собственному восприятию возможностей конструктивной жизни. Обмен опытом по теме Преобразующей Силы может стать таким упражнением; есть и другие варианты. Основопологающим принципом *будет создание фундамента из личного опыта и, затем, строительство на этой основе посредством накопления нового личного опыта с помощью базовых строительных блоков Проекта АН.*

- *Многоцелевые упражнения и процессы.* Помните о том, что многие упражнения служат или могут служить достижению скрытых целей, помимо явных. Например, на поверхности в «Концентрических кругах» видна практика активного слушания, но подбор различных тем, по которым участников просят высказаться, позволяет применить это упражнение, чтобы показать людям, где они находятся и куда идут. Тематиками могут быть, например, гнев или страх. Можно спросить о том случае, когда эти чувства были использованы конструктивно, или когда участники применили их деструктивно и причинили кому-то боль, о ситуации, в которой человек одобрял или не одобрял то, как кто-то другой использовал гнев или страх и т. д.

Определенные *процессы* также являются многоцелевыми. Примером служит разделение группы на пары или маленькие группы для камерных обсуждений и принятия решений, а затем отчет об их работе, который их представитель делает перед большой группой. Это обеспечивает определенный уровень доверия, и вовлекает в действие людей, которые из-за стеснения или почему-то еще неохотно говорят «на публике». Подобным образом техника «Аквариум» позволяет обсуждать возникшие вопросы открыто и сообща. При этом соблюдается такой порядок, что только нескольким людям позволено находиться внутри аквариума и говорить, но их могут «увести», как в танцах, те, кто находится снаружи аквариума и хочет высказаться.

- *Легкие, тяжелые и нейтральные упражнения.* Любое занятие Проекта АН должно включать эмоционально сбалансированное сочетание переживаний, начинаться и заканчиваться на мажорной ноте.

Начните с «Настройки», чтобы собрать людей. Пусть она будет быстрой, позитивной и способной показать людям на их собственном опыте то хорошее, на что они способны. При необходимости «Настройку» можно использовать в качестве противовеса уже возникшим негативным проявлениям.

После «Настройки» занятие может сразу перейти к исследованию вопросов, поставленных, но не изученных на предыдущей встрече, или же оно может начаться легкими вступительными упражнениями, которые создадут почву для более глубоких последующих изысканий. Примите во внимание положение группы, и делайте то, что для нее в этой точке важнее всего.

Проведение эмоционально напряженных упражнений следует запланировать на середину занятия, оставляя достаточно времени на то, чтобы разобраться с возможными негативными эмоциями и болезненными ощущениями, обеспечить их каким-то завершением. Исследование более глубоких вопросов можно отложить на следующее занятие, но нельзя допустить, чтобы кто-то ушел в состоянии эмоционального смятения. Ни одно упражнение не должно вынуждать людей слишком долго сидеть на одном месте. Упражнения в маленьких группах с последующим обсуждением в большой группе полезны, поскольку заставляют участников немного двигаться. Если по какой-то причине людям пришлось слишком долго сидеть, сделайте перерыв, предложив короткое упражнение на двигательную активность, такое как «Вздых группы».

Следите за временем и не начинайте перед концом занятия упражнение, которое не сможете завершить. Замените его другим, более коротким упражнением, которое будет соответствовать эмоциональному состоянию группы в это время.

- *Мы уже позабавились???* Как известно всем, кто когда-либо проходил Базисный семинар, он усваивается благодаря приправе «Развлекалок». Они поднимают энергию, и никто не мог бы вытерпеть семинар Проекта АН без смеха и физических упражнений, предоставляемых «Развлекалками». Не забудьте включить в повестку дня достаточно «Развлекалок», чтобы люди могли позабавиться, и без сомнения добавляйте еще, если процесс пойдет слишком трудно.

## **ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ЗЕРКАЛО ДЛЯ ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ**

Обратная связь – это общение, помогающее людям подумать об изменении своего поведения. Группа или отдельные ее члены сообщают человеку, каким образом он (или она) влияет на остальных. Обратная связь помогает каждому из нас осознать, насколько уместно наше поведение, и способствует ли оно, таким образом, достижению общих целей.

Вот несколько пунктов для установления полезной обратной связи:

1. Описывает ли обратная связь, что происходит, и что вы при этом чувствуете? В описании своих реакций вы не высказываете суждений о другом человеке. Избегая обвиняющего или осуждающего языка, вы уменьшаете необходимость защитной реакции другого человека.
2. Конкретна ли обратная связь? Относится ли она к определенной ситуации? Фраза: «Вечно вы командуете!» будет, вероятно, не столь полезна, как объяснение: «Вы только что перебили меня четыре раза подряд, и я чувствую себя вынуждаемым принять ваши доводы перед лицом угрозы подвергнуться атаке с вашей стороны».
3. Учитываются ли в обратной связи потребности обеих сторон: и выступающего с ней человека, и того, кто ее принимает? Обратная связь может быть деструктивной, если она служит только нашим интересам, не принимая во внимание нужды принимающей стороны.
4. Направляется ли обратная связь на поведение, с которым человек может что-то сделать? Становится только хуже, когда людям напоминают о тех их недостатках, над которыми они не имеют власти.
5. Является ли получение обратной связи желаемым, а не навязываемым? Обратная связь наиболее полезна, когда принимающий ее человек сам просит высказывать конкретные замечания. Если у команды есть договор о правилах получения обратной связи, то обсуждение будет проходить в соответствии с этим договором.
6. Своевременна ли обратная связь? Как правило, полезнее всего провести обратную связь при первой же возможности, которая представится после обсуждаемого случая (разумеется, в зависимости от готовности человека выслушать ее, от способности других оказать поддержку и пр.).
7. Обеспечивается ли обратной связью ясность сообщения? Один из способов добиться этого – дать получателю обратной связи возможность пересказать своими словами полученную информацию, чтобы проверить, соответствует ли пересказ тому, что имел в виду выступавший с обратной связью. Важно не вести себя высокомерно по отношению к говорящему.
8. Передает ли обратная связь впечатление одного человека, или оно разделяется другими? В учебной программе как дающие, так и принимающие обратную связь участники имеют возможность сверить в группе точность наблюдений, переданных обратной связью.
9. Стремится ли получивший обратную связь измениться? Невероятно важно последовательное стремление к совместно согласованным переменам.
10. Присутствует ли позитивная обратная связь? Позитивная часть обратной связи очень важна, – она поощряет позитивное поведение.



# РУКОВОДСТВО ПО ОЦЕНКЕ ТРЕНЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТЕПЕНИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (читать поперек)

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ	НАМНОГО ПРЕВОСХОДИТ ТРЕБОВАНИЯ	ПРЕВОСХОДИТ ТРЕБОВАНИЯ	ОТВЕЧАЕТ ТРЕБОВАНИЯМ	НУЖДАЕТСЯ В УЛУЧШЕНИИ	НЕ ОТВЕЧАЕТ МИНИМАЛЬНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ
КАЧЕСТВО	Одним прыжком перескакивает высокие препятствия	Должен разбегаться, чтобы перепрыгивать высокие препятствия	Может перепрыгивать только низкие препятствия	Врезается в препятствия, пытаясь их перепрыгнуть	Совсем не замечает препятствий
БЫСТРОТА	Быстрее быстрой пули	Такой же быстрый, как быстрая пуля	Не такой быстрый, как быстрая пуля	Вы поверите в то, что бывают медленные пули?	Ранит пулями себя, когда пытается стрелять
ИНИЦИАТИВНОСТЬ	Сильнее локомотива	Сильнее слона	Сильнее быка	Стреляет в быков	Пахнет, как бык
ПРИСПОСОБЛЯЕМОСТЬ	Ходит по воде	Ходит по воде в чрезвычайных ситуациях	Моется водой	Пьет воду	В чрезвычайных обстоятельствах делает лужу
ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ	Разговаривает с Богом	Разговаривает с ангелами	Разговаривает сам с собой	Спорит сам с собой	Не находит аргументов в этом споре



## ИСКУССТВО РАЗБОРА УПРАЖНЕНИЙ

Разбор упражнения предполагает умение задавать вопросы, а не высказывание наблюдений и замечаний *об* упражнении.

Для разбора упражнения нужно заранее подготовить один или два вопроса. Другие вопросы возникнут сами во время обсуждения.

Во время разбора упражнения следует затронуть четыре сферы:

- Чувства
- Опыт
- Восприятие
- Соотнесение с жизнью

Несколько примеров вопросов, которые могут оказаться уместными:

### ЧУВСТВА

- + Общий вопрос: «Как это было для вас?» – для начала разбора.
- + Какие чувства возникли сначала? Как вы их выразили?
- + Вы ощущали, что вас слушают/слышат/понимают? Вы поступали так с другими?
- + Вы ощущали возможность выразить свои идеи/чувства? Какое поведение/структура способствовали открытому самовыражению?
- + Вы чувствовали, что сказанное вами было оценено? Как вы получали аффирмацию?
- + Каким образом вы давали другим знать, что цените сказанное/сделанное ими?
- + Ощущалось ли единение группы? Что помогало и что мешало этому?

### ОПЫТ

- + Какое поведение/процесс/структура позволили группе эффективно выполнять поставленную задачу?
- + Как принимались решения?
- + Какой момент стал поворотным пунктом? Кем или чем это было вызвано?
- + Что помогло в поиске общих позиций/согласия/консенсуса?
- + Получалось ли у вас замечать и уважать различия и относиться к ним с пониманием?
- + Как вы справлялись с непреодолимыми трудностями?
- + Доминировал ли кто-нибудь в группе? Вы об этом сказали?
- + Как вы участвовали в выполнении задачи? Вы довольны/недовольны своим поведением?
- + Вам доводилось рисковать? Оправдался или не оправдался риск?

### ВОСПРИЯТИЕ

- + Насколько хорошо группа работала совместно?
- + Насколько хорошо группа поддерживала отдельных ее членов?
- + Вы заметили какие-либо препятствия в общении?
- + Сохранялось ли равновесие между выполнением задачи и поддержанием взаимоотношений?
- + Вы чувствовали свое влияние на выполнение групповой задачи?
- + Как вы ощущали в группе различия во мнениях, возрасте, навыках, знаниях и т. д.?

### СООТНЕСЕНИЕ С ЖИЗНЬЮ

- + Чему вы научились и что узнали о самих себе? О других?
- + Как вы можете применять в других сферах то, что узнали о себе?
- + **Произошла ли какая-то Трансформация?**
- + **Как она отразится на вашей жизни?**

## РУКОВОДСТВО ПО РАЗБОРУ РОЛЕВЫХ ИГР

*Криса Малмгрин*

Новым тренерам, только начинающим знакомиться с ролевыми играми, полезно напоминание о том, что проведение и разбор ролевой игры включают четыре шага.

**ОБОРВИТЕ** ролевую игру словом «стоп», когда почувствуете, что уже пора.

**РАЗБЕРИТЕ** действие и станьте советником.

**ВЫВЕДИТЕ ИГРОКОВ ИЗ РОЛЕЙ** – когда играющие будут к этому готовы.

**ОБСУДИТЕ** ролевую игру, отыскивая ценности.

**ОБОРВИТЕ** ролевую игру словом «стоп», когда услышите ключи.

Грозит опасный итог.

Сказано уже достаточно.

Действие замирает и умирает.

Решение достигнуто.

**РАЗБЕРИТЕ** ролевую игру, помня, что вы уже советник.

Обратитесь к игрокам с вопросом: «Как вы себя чувствуете?»

Определите, кто сердится больше всех.

Обоснуйте чувства каждого играющего.

Найдите поворотный момент действия Преобразующей Силы.

Степень удовлетворенности играющих. Было ли достигнуто ли решение типа «Выигрыш-выигрыш»?

Открытость Преобразующей Силе.

Удалите игроков из ролей.

**ВЫВЕДИТЕ ИГРОКОВ ИЗ РОЛЕЙ** – когда играющие будут к этому готовы.

Начните с вопроса: «Вы готовы выйти из роли?»

Закончите пребывание игрока в роли словами: «Ваше имя больше не ... (Вымышленное имя), теперь вы ... (Имя+прилагательное).

Спросите: «Вы хотите что-нибудь сказать группе о том, как вы себя чувствовали в роли \_\_\_\_\_».

Спасибо!

**ОБСУДИТЕ** с группой ролевую игру, фокусируясь на ценностях каждой ролевой игры.

Четкое решение – справедливое и ненасильственное.

Аналогии и возможности применения в жизни.

Годность к использованию – выведите «Пункты Преобразующей Силы».

Эмпатия.

## ОПРОСНИК ПО РАЗБОРУ

### А. ПЕРСОНАЖИ

Вымышленное имя	Имя+прилагательное	Роль
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____

### Б. ЗАМЕТКИ

1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____

### В. ВОПРОСЫ ДЛЯ РАЗБОРА (Разбор игрока на стуле)

Как вы чувствуете себя теперь?

Что вы подумали, когда \_\_\_\_\_ сделал \_\_\_\_\_?

Стал ли какой-то момент для вас переломным? Когда это произошло?

Вы удовлетворены тем, что произошло?

Я слышал: «\_\_\_\_\_». Что вы при этом чувствовали?

Спросите о невербальном общении, языке тела и тоне высказываний \_\_\_\_\_?

В какой момент вы восприняли Преобразующую Силу в качестве элемента ролевой игры?

Вы видели какие-либо возможности для Преобразующей Силы, которые были упущены в игре?

Извлекли ли вы из этой ролевой игры уроки, применимые в вашей жизни?

### Г. ВЫВОД ИГРАЮЩИХ ИЗ РОЛЕЙ

Вы готовы выйти из роли?

Ваше \_\_\_\_\_ имя больше не \_\_\_\_\_/вымышленное имя/, теперь вы \_\_\_\_\_/имя+прилагательное/.

(Попросите участника перейти со стула в аудиторию).

Есть ли что-нибудь, что вы как \_\_\_\_\_/имя+прилагательное/, хотели бы сказать \_\_\_\_\_/вымышленное имя/?

Вы хотите что-нибудь сказать группе о том, как вы себя чувствовали, исполняя роль \_\_\_\_\_/вымышленное имя/?

Спасибо!

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ КОМАНДЫ

(Этот лист должен служить руководством и справочником при разборе генеральной репетиции/практического задания, его не следует давать участникам).

Название команды \_\_\_\_\_

Общая эффективность команды

☐ Работа в качестве команды \_\_\_\_\_

☐ Переходы и соединения \_\_\_\_\_

☐ Вербальное общение \_\_\_\_\_

☐ Подготовленность \_\_\_\_\_

☐ Взаимная поддержка \_\_\_\_\_

☐ Обратная связь \_\_\_\_\_

Члены команды:	Комментарии:
1. _____	_____ _____ _____
2. _____	_____ _____ _____
3. _____	_____ _____ _____
4. _____	_____ _____ _____

## РУКОВОДСТВО ДЛЯ ФАСИЛИТАТОРОВ

### ПРИСУТСТВИЕ

1. Очень важно чтобы фасилитаторы присутствовали на встрече по строительству команды и на всем протяжении семинара. Если возникает проблема, сразу сообщите о ней координатору. Когда фасилитаторы не остаются с группой все три дня, они, тем самым, передают участникам сообщение о том, что строительство сообщества на основе взаимодоверия не так уж важно.
2. Если вас отозвали неожиданно, объяснитесь с группой и постарайтесь вернуться как можно раньше.
3. Фасилитаторам следует приходить к назначенному времени на все занятия.
4. Фасилитаторам «с воли» следует оставить информацию на входе, если что-то случилось, и они не смогут вовремя прийти на семинар или на встречу по строительству команды.
5. Если в данном месте проводятся ежемесячные занятия для тренировки фасилитаторов, то фасилитаторам будет очень полезно посетить эти занятия перед семинаром, чтобы подготовиться к проведению упражнений, а потом сообщить о результатах группе.

### ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

1. В большинстве тюрем есть опытные тренеры-заключенные, а в вашем местном совете есть старшие тренеры. После прохождения семинара «Тренинг для тренеров» поставьте себе цель узнавать одно новое упражнение в неделю. Попросите опытного тренера поделиться пособием и проходить с вами упражнения.
2. На встрече по строительству команды вы будете составлять повестку дня (новые фасилитаторы должны предварительно получить ваши пособия, если это не было сделано заранее, то пособия следует раздать на самой встрече). Будьте готовы в тот же вечер просмотреть упражнения, на которые вы записались. Информацию о повестках дня можно найти в данном пособии.
3. Не закрепляйте за собой слишком много, пока у вас не накопится достаточно опыта.
4. Не думайте, что можете забыть об упражнениях, которые проводит кто-то другой. Даже опытный фасилитатор не застрахован от того, чтобы неожиданно забыть что-то важное и ввести в заблуждение участников. **Вам** тоже необходимо просмотреть все упражнения, слушать инструкции и быть готовыми помочь.

### СТРОИТЕЛЬСТВО КОМАНДЫ

1. У каждого из нас есть свои сильные и слабые стороны. Как команда мы должны помогать друг другу. Один фасилитатор может быть не в ладах с правописанием, а другой окажется в этом мастером. Одному трудно проводить «Развлекалки», а другой делает это с удовольствием. Фасилитаторы-заключенные такие же волонтеры, как и фасилитаторы «с воли», и у них у всех есть свои сильные и слабые стороны. Будьте честными друг с другом, поддерживайте друг друга.
2. Если почему-либо встреча по строительству команды не может быть организована, уделите строительству и планированию один час вашего первого занятия (обычно в пятницу утром). Лучше, если вы узнаете об отмене запланированной встречи по строительству команды вовремя и успеете предупредить участников о том, что семинар начнется на час позже, но если так не получится, объясните все участникам, когда они придут.

## ОЦЕНКА СЕБЯ И ДРУГ ДРУГА В КАЧЕСТВЕ ТРЕНЕРА ПРОЕКТА АН

Оцениваемый: \_\_\_\_\_ Оценщик: Самооценка: \_ или член команды:  
\_\_\_\_\_

Необходимо улучшение  
(низко) \_\_\_\_\_ Явно сильная сторона  
(высоко)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Оценка по шкале      Данные отсутствуют

1. *Самоосознание:* сильных и слабых сторон, сексистского/расистского поведения и возможностей для его изменения, влияния вопросов пола на собственное и чужое поведение, своих потребностей и их влияния на свое и чужое поведение, защитных позиций и того, как они могут препятствовать обучению самого человека и окружающих его людей.
2. *Умение слушать:* Работает над пониманием того, что говорят другие. Просит их что-то повторить или прояснить. Повторяет для них услышанное. Видимо, правильно понимает сказанное другими.
3. *Умение говорить:* Выражается ясно, используя понятные окружающим слова. Говорит прямо и конкретно по теме. Спрашивает других, что понятно из услышанного ими, предлагает при необходимости прояснение. Как правило, бывает правильно понят.
4. *Работа в команде:* Берет на себя и несет свою долю ответственности и, что не менее важно, дает возможность другим нести их доли. Разделяет лидерские обязанности и приглашает к участию в них. Осознает в себе любые, даже однократные, стремления контролировать других людей или группу в целом. Эффективно использует свои и чужие ресурсы. Действует взаимосвязано с другими членами команды. Помогает создавать и поддерживать хорошие отношения в команде, как единой группе. Открыто и охотно делится своими чувствами и идеями.
5. *Разрешение конфликтных ситуаций:* Хорошо владеет собой в случае возникновения разногласий или в конфликтных ситуациях. Ищет решений «выигрыш-выигрыш». Осознает свои чувства и выражает их прямо и адекватно. Заботится о других и принимает их чувства. Адекватно откликается на потребности окружающих.
6. *Фасилитаторский стиль:* Помогает другим развивать и применять их собственные ресурсы и навыки (практическое обучение). Приветствует, признает и принимает различия в людях. Ищет обратную связь и принимает ее от других. Конструктивно использует полученную корректирующую негативную обратную связь. Готов выслушать и опробовать идеи других. Дает возможность людям и группам конструктивно применять их собственную силу.
7. *Строительство сообщества/группы:* Владеет навыками групповой динамики и применяет эти навыки (постановка задачи и ее последовательное выполнение, проведение разбора, обсуждения и пр.). Внимательно наблюдает за взаимодействиями людей и групповым процессом. Использует подходящие упражнения для укрепления доверия в группе/сообществе. Создает атмосферу открытости и доверия между командой и группой.

8. *Ценности Проекта АН:* Разделяет ценности Проекта АН и делает все возможное для воплощения в жизнь таких ценностей, как ненасилие, консенсус, равенство, работа командой, практическое обучение, уважение ко всем людям, внутренняя сила в каждом человеке (Преобразующая Сила), сообщество, возможность выбора.
9. *Общая тренерская эффективность:* Учитывая все перечисленное выше, вносит значительный вклад в собственное обучение и обучение других.

## ОЦЕНКА СЕБЯ И ДРУГ ДРУГА

Оцениваемый: \_\_\_\_\_

Оценщик: Самооценка: \_ или член команды: \_\_\_\_\_

Место проведения семинара: \_\_\_\_\_

УРОВЕНЬ: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

Данная форма разработана для оценивания вашего личного роста и развития в качестве тренера/фасилитатора Проекта АН. Для обеспечения искренней обратной связи предлагается, чтобы эта информация была предназначена только для вашего личного пользования.

Необходимо улучшение					Явно сильная сторона				
(низко)					(высоко)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оценка по шкале      Данные отсутствуют

### 1. САМООСОЗНАВАНИЕ И ЛИЧНЫЕ ЦЕЛИ

- ☐ Последовательно «претворяет в жизнь» ценности Проекта АН
- ☐ Осознает и принимает ненасилие как внутреннюю ценность
- ☐ Применяет методы Проекта АН в своей рабочей группе
- ☐ Сознает свои сильные и слабые стороны
- ☐ Осознает собственные потребности и свой вклад в семинар; избегает оборонительных позиций
- ☐ Готов к риску, самораскрытию, искренности
- ☐ Терпим к различиям (в образе жизни, культуре, образовании, вопросах пола и др.)
- ☐ Избегает сексистского/расистского поведения; осознает вопросы пола и влияний на семинарах
- ☐ Способен позволить делам идти не так, как ему хотелось бы
- ☐ Способен принимать критику от участников семинара, не вставая в оборонительную позицию
- ☐ Пересматривает свое расписание из-за трудностей Проекта АН (идеализм против личных наград)
- ☐ Не использует Проект АН для пропаганды политических или религиозных взглядов
- ☐ Может принять, что его НЕ хвалят/признают и продолжать при этом работать
- ☐ Поощряет принцип уважения ко всем

Общая оценка \_\_\_\_\_

### 2. УМЕНИЕ СЛУШАТЬ

- ☐ Понимает, что говорят другие
- ☐ Работает над тем, чтобы понять сказанное с точки зрения говорившего
- ☐ В случае необходимости просит повторить или прояснить что-то
- ☐ Повторяет услышанное, дает обратную связь
- ☐ Соблюдает баланс между своим стремлением высказаться и слушанием
- ☐ Слушает внимательно и уважительно
- ☐ Поддерживает сказанное в группе, – не выражает несогласия с высказанными мнениями

Общая оценка \_\_\_\_\_

### 3. УМЕНИЕ ГОВОРИТЬ

- ☐ Способен поделиться своими трудностями и успехами кратко, ясно и честно, на основе своего опыта
- ☐ Использует слова, понятные для окружающих, избегает жаргона
- ☐ Его понимают правильно
- ☐ Говорит прямо, конкретно и кратко



- ☐ Просит давать обратную связь по поводу сказанного, чтобы удостовериться, что его правильно поняли

Общая оценка \_\_\_\_\_

#### **4. РАБОТА В КОМАНДЕ**

- ☐ Выполняет взятые на себя обязанности
- ☐ Предоставляет другим возможность выполнить их обязанности
- ☐ Помогает создавать и поддерживать хорошие взаимоотношения в команде
- ☐ Открыто и охотно делится с членами команды своими чувствами и идеями
- ☐ Просит о предоставлении обратной связи и хорошо воспринимает ее
- ☐ Способен принимать критику со стороны членов команды, не вставая в оборонительную позицию, конструктивно использует эту критику
- ☐ Старается не обращать внимания на малозначительные различия стиля; придерживается принципов консенсуса
- ☐ Готов оставить свои капризы в интересах работы команды/семинара
- ☐ Учитывает чувства и возможности других
- ☐ Готов не отступать перед трудностями
- ☐ Обладает лидерскими способностями
- ☐ Делится лидерскими функциями и приглашает к участию в них; не пытается осуществлять контроль
- ☐ Использует собственные ресурсы и ресурсы других эффективно; действует сообща с остальными
- ☐ Способен помочь другим членам команды в случае необходимости и/или по их просьбе
- ☐ Способен вынести разочарование
- ☐ Делится личными потребностями (в объятиях, слушании и пр.).

Общая оценка \_\_\_\_\_

#### **5. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ**

- ☐ Ищет внутреннюю силу (Преобразующую Силу)
- ☐ Владеет собой в ситуации возникновения разногласий или конфликтов
- ☐ Способен выдержать конфликтную ситуацию
- ☐ Ищет решений типа «выигрыш-выигрыш»
- ☐ Осознает свои чувства и выражает их прямо и адекватно
- ☐ Заботится о других и признает их чувства
- ☐ Адекватно откликается на нужды других

Общая оценка \_\_\_\_\_

#### **6. ФАСИЛИТАТОРСКИЙ СТИЛЬ**

- ☐ Доверяет групповому процессу поиск ответов (мы все ученики и фасилитаторы, а не учителя)
- ☐ Не навязывает и не диктует людям, чему им следует учиться или во что верить, не втягивает людей насильно
- ☐ Способен претерпеть дискомфорт ради блага группового процесса
- ☐ Помогает другим развивать и применять их собственные ресурсы и навыки (практическое обучение)
- ☐ Приветствует, признает и принимает различия в людях; не осуждает; выражает уважение
- ☐ Готов выслушать и опробовать идеи других
- ☐ Дает возможность отдельным людям и целым группам конструктивно применять их собственную силу
- ☐ Высказывает здравые суждения относительно регулирования группового процесса

- ☐ Способен справляться с внезапно возникающими разрушительными и раздражающими моментами
- ☐ Настраивает группу на задачу, – тактично направляет ее
- ☐ Готов обдумать и принять во внимание полученную обратную связь, различные точки зрения
- ☐ Показывает, что открытость в обмене опытом нужна для успеха семинара, а не для разрешения наших личных проблем
- ☐ Проявляет искренность, обязательность, желание работать и энтузиазм
- ☐ Способен работать в условиях нехватки времени, усталости и стресса
- ☐ Способен сохранять концентрацию
- ☐ Обладает чувством юмора (не чрезмерным)
- ☐ Дружелюбный и понимающий, готов помочь и поддержать, добрый и вежливый
- ☐ Распознает и обращает внимание других на появление в группе «козла отпущения» (отделение и преследование одного человека)

Общая оценка \_\_\_\_\_

## **7. СТРОИТЕЛЬСТВО СООБЩЕСТВА**

- ☐ Пытается создать на семинаре сообщество
- ☐ Владеет навыками групповой динамики и применяет эти навыки (постановка задачи и ее последовательное выполнение, проведение разбора, обсуждения)
- ☐ Внимательно следит за взаимодействиями людей и групповым процессом
- ☐ Использует подходящие упражнения для укрепления доверия и создает атмосферу открытости и доверия
- ☐ Подчеркивает ценности Проекта АН: консенсус, равенство, сообщество, свобода выбора

Общая оценка \_\_\_\_\_

## **8. ПРОВЕДЕНИЕ УПРАЖНЕНИЙ**

- ☐ Хорошо подготовлен, знает упражнения
- ☐ Излагает задачу сжато, но не чрезмерно
- ☐ Дает четкие инструкции и следит за тем, чтобы на все вопросы были даны ответы
- ☐ Предоставляет другим тренерам возможность добавлять к представлению
- ☐ Взаимодействует с членами команды, когда это необходимо
- ☐ Выравнивает ход упражнения, особенно когда возникают проблемы
- ☐ Разбор: привлекает всех к обмену идеями и исследованию
- ☐ Показывает, когда и как выходить из роли и начинать разбор
- ☐ Время: соблюдает баланс между следованием расписанию и необходимостью закончить упражнение
- ☐ Делает ясный переход к следующему упражнению

Общая оценка \_\_\_\_\_

**КОММЕНТАРИИ: САМЫЕ СЛАБЫЕ И САМЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ, НАБЛЮДЕНИЯ И ПР.**

## РУКОВОДСТВО ДЛЯ ВОЛОНТЕРОВ

### От Нью-Йоркского Департамента исправительных служб

Департамент исправительных служб снабдил подведомственные ему тюрьмы набором Образцов Руководства – «Правил и установлений для волонтеров», которые в каждом конкретном исправительном учреждении могут быть преобразованы, как нужно, и затем распространены среди волонтеров, регулярно там работающих. Мы помещаем здесь в полном объеме этот общий свод тюремных правил, с которыми вероятно предстоит встретиться волонтеру. Не забывайте, что отдельные исправительные учреждения могут преобразовать эти правила или что-то добавить к ним, в соответствии с потребностями, определяемыми администрацией.

Приступая к работе в тюрьме, следует в первую очередь учитывать, что для всей тюремной системы основным приоритетом является соблюдение мер безопасности. Администрация и персонал тюрьмы требуют безопасности и составляют такие правила, чтобы соблюдать ее практически любой ценой. Большинство тюремных правил связано с безопасностью, и требуется неукоснительное соблюдение именно этих правил. Волонтеры рассматриваются Департаментом исправительных служб как неоплачиваемые работники тюрьмы, – хотя многие из нас могут не разделять такой точки зрения, – и на волонтеров может быть возложена та ответственность за соблюдение правил, какую несут работники тюрьмы. Зачастую те, кто незнаком с тюрьмами, не видят прямой связи правил с соображениями безопасности, и правила кажутся таким людям маловажными, тягостными, бессмысленными, утомительными. И все-таки, правилам необходимо подчиняться. От большинства новых волонтеров Департамент исправительных служб требует прохождения вводного курса, в процессе которого разъясняется, что стоит за некоторыми из правил. Но, вне зависимости от того, разъяснены правила или нет, их нарушение может повлечь за собой наказания, начиная от замечания и заканчивая отстранением волонтера и даже арестом нарушителя в наиболее серьезных случаях – таких как, например, контрабанда наркотиков или оружия.

Это не значит, что волонтерам Проекта АН ни в коем случае нельзя оспаривать правила или действия персонала исправительного учреждения. У Проекта АН есть своя собственная этика, отличная от этики тюремной бюрократии. Одним из важных правил Проекта АН является то, что программа проводится на добровольных началах, и что заключенных не следует принуждать к участию в ней. Если оказывается, что принуждение применяется, необходимо противостоять тюремной администрации и прекратить его, даже если для этого понадобится удаление Проекта АН из тюрьмы. Этот и подобные ему вопросы решает старший фасилитатор или внешний координатор тюрьмы или же служащие Проекта АН. Менее значительные проблемы, которые возникают в связи с правилами и мешают проведению Проекта АН, ведущие семинара также могут обсудить и урегулировать с персоналом исправительного учреждения. Но, в любом случае важно сначала подчиняться правилам, и лишь затем пытаться их изменить.

## **ОБРАЗЦЫ РУКОВОДСТВА – ПРАВИЛА И УСТАНОВЛЕНИЯ ДЛЯ ВОЛОНТЕРОВ**

1. Представленные здесь правила и установления действительны только для данного учреждения и соотносятся с правилами и порядком, которые установлены Нью-Йоркским Департаментом исправительных служб.
2. Все волонтеры должны быть утверждены подписью суперинтенданта и зарегистрированы Управлением служб волонтеров. Это предполагает персональное интервью и проверку рекомендаций.
3. Необходимо, чтобы вы заперли свою машину, если паркуете ее на территории исправительного учреждения. От вас могут потребовать сдать ключи перед началом занятия.
4. При входе в исправительное учреждение вас могут попросить пройти сквозь ворота металлоискателя. Кроме того, вам могут дать идентификационную карточку, которую вы будете носить, находясь на территории, и которая будет взята в исправительном учреждении на учет.
5. Не проносите в исправительное учреждение предметов, которые могут быть расценены как контрабанда (например, оружие, наркотики, литература или что-либо, не разрешенное для заключенных суперинтендантом). Заметьте, что на территорию тюрьмы запрещается проносить ряд предметов (в особенности, огнестрельное оружие), а значит, такие предметы нельзя оставлять в автомобилях.
6. На время работы в исправительном учреждении к вам прикрепят одного из служащих. Возможно, вы будете передвигаться по территории учреждения в сопровождении этого служащего или надзирателя.
7. Волонтерам советуют не брать с собой больших денежных сумм и не носить дорогих украшений, участвуя в тюремных программах. Ручные сумочки и портфели не следует оставлять лежать, где попало. Одежда должна соответствовать требованиям, предъявляемым Департаментом ко всем посетителям.
8. Если работа требует, чтобы вы принесли специальные материалы, обсудите их перечень с курирующим вас служащим. Волонтеры не должны увеличивать количество вспомогательных материалов и оборудования без предварительного одобрения со стороны персонала исправительного учреждения.
9. Принести в тюрьму магнитофоны, кассеты или фотоаппараты можно только по специальному разрешению суперинтенданта.
10. Необходимо, чтобы волонтеры были надежными, пунктуальными и эффективно выполняли свои обязанности. Если вы не можете соблюсти договоренность относительно назначенного времени, сообщите об этом как можно раньше курирующему вас служащему или в Управление служб волонтеров.
11. Обмен подарками с заключенными и обмен денег в исправительном учреждении строго запрещены. Вам ни в коем случае не следует приносить и давать что-либо напрямую заключенным, или брать что-то от них и выносить это с территории. Работая в качестве волонтера, вы не можете передавать для заключенных устные или письменные послания

из тюрьмы или в нее. Не приносите литературу, которая не была одобрена персоналом исправительного учреждения.

12. Вопросы дисциплины находятся в ведении служащих исправительного учреждения. Волонтер ни при каких обстоятельствах не должен в это вмешиваться. Все ваши трудности следует обсуждать наедине со служащими и/или начальством тюрьмы, и никогда – в присутствии заключенного.
13. В своем общении за пределами исправительного учреждения соблюдайте осторожность, передавая информацию, полученную во время работы. Если вы сами не можете определить, что требует конфиденциальности, спросите об этом соответствующих служащих.
14. При регулярной работе с заключенными могут возникнуть очень близкие взаимоотношения. Следует постараться, чтобы эти взаимоотношения были профессиональными и неличностными, избегайте возникновения эмоциональных связей с заключенными.
15. Волонтерам не разрешается оплачивать телефонные звонки от заключенных, переписываться с ними или посещать их. Тому, кто захочет это сделать, следует связаться с Управлением служб волонтеров и снять с себя статус волонтера. А человек, имеющий право на переписку или посещение заключенного, не может быть зарегистрирован в качестве волонтера в период обладания этим правом. Исключение из правила составляют волонтеры, служащие духовными консультантами.
16. Любой вопрос по этому руководству или не затронутой здесь теме следует задать... служащему исправительного учреждения, отвечающему за программу служб волонтеров.

# ДЕПАРТАМЕНТ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ СЛУЖБ ШТАТА НЬЮ-ЙОРК

## ДИРЕКТИВА 4750: ПРОГРАММЫ СЛУЖБ ВОЛОНТЕРОВ

*Директива 4750 это основной документ Департамента исправительных служб, регламентирующий отношения между тюремной системой и работающими в ней волонтерами. Он был впервые выпущен в июле 1981 года и неоднократно пересматривался – последний раз в апреле 1986. Сейчас он опять проходит ревизию, но в ближайшем будущем, ко времени публикации этого пособия (лето 1992 года) окончательный документ не выйдет. Выдержки из последнего варианта приводятся здесь, чтобы волонтеры Проекта АН узнали о том, чего ждет от них Департамент исправительных служб, каковы правила и порядок, регламентирующие статус волонтера, и какова предусмотренная Департаментом исправительных служб процедура урегулирования трудностей и разногласий, которые могут возникать у тюремного персонала и волонтеров.*

### V. ВОЛОНТЕРЫ

#### 1. Определение

Волонтер – это человек, несущий службу для Департамента и/или заключенных без прямой компенсации за свой труд в виде жалования от Департамента... Должным образом зарегистрированный и утвержденный в своем статусе волонтер считается неоплачиваемым работником Департамента и подчиняется всем правилам и установлениям, действительным для работников Департамента (см. Раздел 11).

#### 2. Ограничения

Волонтеру не разрешается оплачивать звонки от содержащихся в любом учреждении Департамента заключенных, переписываться с ними или посещать их. Волонтеры пожелавшие переписываться с заключенными и/или посещать их, должны обратиться к куратору служб волонтеров исправительного учреждения или к помощнику по волонтерским службам, чтобы снять с себя статус волонтера. И наоборот, обладатель статуса, позволяющего переписываться/посещать заключенного не может быть зарегистрирован в качестве волонтера. (Примечание: приведенный выше запрет относится и к звонкам от заключенных).

#### 3. Бывшие осужденные и досрочно освобожденные

1) Бывшие осужденные и досрочно освобожденные могут быть допущены к регистрации в качестве тюремных волонтеров в течение года после освобождения, если:

а/ их письменные свидетельства показывают период относительно бесконфликтного пребывания в указанном учреждении, и

б/ есть свидетельство того, что эти заключенные продуктивно включились в жизнь общества.

2) Дополнительные требования: Все бывшие осужденные и досрочно освобожденные должны быть утверждены подписью суперинтенданта. Досрочно освобожденные должны также получить одобрение своего служащего Отдела досрочного освобождения.

Получившие эти подтверждения бывшие осужденные или досрочно освобожденные фасилитаторы проходят обычную процедуру Управления служб волонтеров.

Примечание: Все прошлые приговоры суда должны быть указаны в записи при заполнении анкеты для регистрации бывшим заключенным/досрочно освобожденным или человеком с преступным прошлым ...

## **VII. КВАЛИФИКАЦИЯ**

1. От зрелости волонтера во многом зависит успех его деятельности в исправительном учреждении. По соображениям безопасности ни один человек моложе 18 лет не допускается к волонтерской работе с заключенными в тюрьме или лагере.

## **VIII. ПОДГОТОВКА К НАЗНАЧЕНИЮ**

### **4. Регистрация**

- 1) Группы: Любые общественные организации, группы или объединения должны быть зарегистрированы куратором Служб волонтеров или [другим представителем волонтерской службы, уполномоченным для этого суперинтендантом. [Проект АН уже прошел групповую регистрацию]].

- 2) Отдельные лица:

а/ Отдельные лица, вступающие для регулярной работы на территорию исправительного учреждения в составе зарегистрированной общественной организации, должны также пройти регистрацию через форму #3080 индивидуальной регистрации волонтеров. Для однократного или нерегулярного посещения территории исправительного учреждения... групповой регистрации будет достаточно.

в/ Работа в нескольких местах: Все волонтеры, независимо от количества исправительных учреждений, в которых они собираются работать, должны заполнять отдельную анкету для каждого учреждения (форма #3080).

Исправительные учреждения могут передавать друг другу сведения о волонтерах и их отпечатки пальцев.

Независимо от количества мест работы волонтера, каждое исправительное учреждение проведет с ним свое собственное вводное занятие.

### **5. Отбор**

Перед назначением на работу все волонтеры должны пройти отбор по следующей процедуре:

- 1) Волонтеры-индивидуалы заполняют форму #3080 индивидуальной регистрации волонтеров. Эта анкета остается в исправительном учреждении.
- 2) Общественные организации заполняют форму #3083 регистрации общественных организаций. *(Проект АН уже прошел такую регистрацию)*.
- 7) Если организация принята, отдельные лица должны проходить регистрацию (форма #3080), только если работа будет проводиться на постоянной основе.

## **6. Отпечатки пальцев**

Всех работников Департамента перед назначением на службу фотографируют и у них снимают отпечатки пальцев. Волонтеров (кроме тех, кто участвует в однократной работе) следует снабдить идентификационной карточкой, которая будет взята на учет в исправительном учреждении.... У волонтеров также необходимо взять отпечатки пальцев, независимо от уровня строгости исправительного учреждения, к которому они приписаны. Волонтеры не должны ничего платить за снятие отпечатков пальцев. Поскольку у нанимающихся на работу в Департамент берутся отпечатки пальцев, это не распространяется на оплачиваемых служащих тюрьмы, принимающих на себя обязанности волонтеров.

Примечание: у однократно или нерегулярно работающих отдельных волонтеров или волонтеров из общественных организаций... отпечатки пальцев не снимаются. (Нерегулярно означает не более одного раза в три месяца).

## **7. Вводное занятие/подготовка волонтеров**

1/ Вводное занятие: куратор Службы волонтеров предоставляет необходимую информацию об исправительном учреждении и Департаменте. Она должна познакомить людей с существующей ситуацией, осведомить и адаптировать их. Сюда следует включить рассмотрение конфиденциальности, регламентацию частного и публичного обсуждения программы и заключенных, правила и порядок, установленные для волонтеров... и процедуру отстранения волонтеров от работы. Волонтеры должны будут пройти инструктаж по безопасности с уполномоченным служащим исправительного учреждения.

## **8. Эмоциональные связи между волонтерами и заключенными**

При регулярной работе с заключенными могут развиваться очень близкие взаимоотношения. Однако волонтерам следует стремиться сохранять профессиональный характер этих взаимоотношений, избегать возникновения эмоциональных связей с заключенными. Если такая связь все-таки возникнет, то куратор Служб волонтеров потребует, чтобы волонтер отказался от своего статуса, и посоветует перейти на процедуру переписки с заключенными и/или посещений.

## **IX. ПРИВИЛЕГИИ**

### **1. Возмещение причиненного ущерба/Компенсации**

#### **1) Возмещение ущерба для волонтеров**

а/ Все волонтеры, должным образом зарегистрированные *и утвержденные* Программой служб волонтеров, имеют право на возмещение ущерба, причиненного им из-за их деятельности в качестве волонтеров, из Фондов возмещения ущерба работникам.

б/ Расчет компенсации из Фондов возмещения ущерба работникам для получивших повреждения волонтеров производится по оплате их обычного труда. Для волонтеров, не имеющих регулярного заработка, или для тех, чья зарплата меньше \$30 в неделю, расчет суммы будет произведен, исходя из цифры оплаты труда \$30...

в/ Следует отметить, что должным образом зарегистрированные *и утвержденные* волонтеры имеют право на возмещение ущерба вне зависимости от того, где



осуществляется их служба: «на воле», в исправительном учреждении или управлении досрочного освобождения.

## 2) Компенсации для волонтеров

а/ Волонтер исправительных служб обеспечен защитой от финансовых потерь по судебным искам, связанным с его (ее) волонтерской деятельностью.

б/ Закон обеспечивает волонтерам Департамента компенсацию финансовых потерь, произошедших в результате решений суда об обвинении в небрежности или других проступках, если волонтер не выходил за рамки своих полномочий, а ущерб был нанесен им неумышленно.

## **ХIII. ОТСТРАНЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ**

Основанием для отстранения волонтеров служит нарушение правопорядка, установленного в исправительном учреждении. При правильно выполненных процедурах регистрации, отбора, вводных занятий – случаи отстранения волонтеров должны быть редкими. Если отстранение необходимо, следует применить приведенную ниже процедуру. Для принятия решения по отстранению должна быть представлена необходимая документация.

### **1. Типы нарушений**

#### 1) Серьезное нарушение:

а/ Серьезным нарушением является действие, угрожающее безопасности исправительного учреждения.

б/ Работа волонтера, совершившего серьезное нарушение, должна быть немедленно приостановлена суперинтендантом... вплоть до завершения расследования по процедуре, описанной ниже с 2.-5) по 2.-9).

#### 2) Мелкое нарушение:

а/ Мелким нарушением является действие, не угрожающее безопасности исправительного учреждения и не вызывающее волнений среди заключенных.

б/ Работа волонтера, совершившего мелкое нарушение, обычно не приостанавливается и может быть продолжена в период проведения расследования.

### **2. Процедура**

1) Если волонтер нарушает правила, то заметившие это работники исправительного учреждения или волонтеры должны составить письменное свидетельство происшедшего и доложить о нем куратору Служб волонтеров/помощнику по волонтерским службам. В случае серьезного нарушения, суперинтендант или лицо, уполномоченное его заменять, уведомляется немедленно, чтобы он мог подтвердить серьезность проступка и санкционировать незамедлительное прекращение работы данного волонтера.

2) Вся документация передается куратору Служб волонтеров исправительного учреждения, который рассматривает происшествие.

- 3) Куратор Служб волонтеров или помощник по волонтерским службам проводят беседу с волонтером, обвиненным в мелком нарушении, пытаясь сделать все возможное, чтобы решить проблему и найти какие-либо средства ее устранения.
- 4) Если волонтер продолжает нарушение правопорядка, куратору служб волонтеров или помощнику по волонтерским службам следует проконсультироваться с заместителем суперинтенданта по программам, суперинтендантом исправительного учреждения и региональным координатором служб волонтеров, чтобы установить, имеется ли достаточно оснований для дальнейших действий.
- 5) Суперинтендант исправительного учреждения или лицо, уполномоченное его заменять, определяет серьезность проступка и, если необходимо, приостанавливает деятельность волонтера на время расследования. Письменное уведомление об этом временном отстранении посылается суперинтендантом волонтеру, а копия отправляется региональному координатору. Письмо должно включать обоснование и дату временного отстранения.
- 6) Затем региональный координатор рассматривает дело и в письменной форме сообщает суперинтенданту исправительного учреждения результаты этого рассмотрения и одну из следующих рекомендаций:
  - а/ снять все обвинения
  - б/ ограничить деятельность волонтера
  - в/ перевести волонтера в другую программу того же исправительного учреждения или в программу другого исправительного учреждения
  - г/ отстранить от волонтерской деятельности в исправительных учреждениях Штата Нью-Йорк.
- 7) Суперинтендант исправительного учреждения окончательно утверждает отстранение в каждом деле. Если суперинтендант не согласен с рекомендациями регионального координатора, то он/она обратится за консультацией к директору Служб волонтеров.
- 8) Волонтер должен получить письменное уведомление о решении суперинтенданта непосредственно от регионального координатора в течение 30 рабочих дней с момента временного отстранения.
- 9) Письмо должно включать информацию о том, что волонтер может обратиться с обжалованием к заместителю уполномоченного по Программе служб в течение 30 дней с момента получения уведомления.