





























## КРАЇНА МОЛОДИХ ЛІДЕРІВ ЛІТНІЙ ТАБІР – 2000

Бажаємо, щоб майбутні тренери могли (але не обмежувалися):

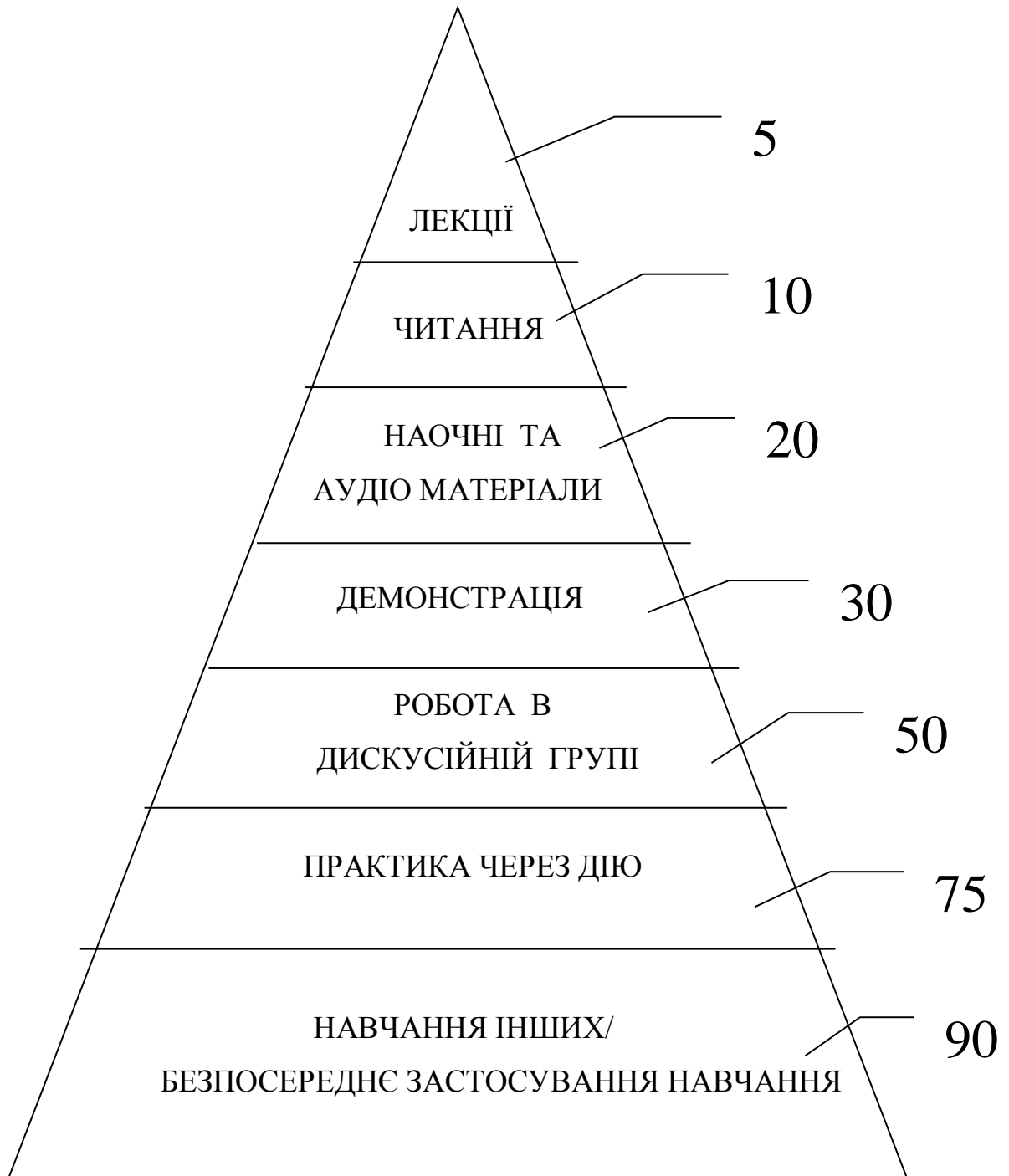
-  добре справлятися із складнощами, властивими цій діяльності;
-  вкладати значні зусилля в свій розвиток;
-  експериментувати з новими ідеями, випробовуючи;
-  розуміти і сприймати засадничі принципи ненасильницького недомінаторного підходу;
-  турбуватися про своє здоров'я;
-  просити, приймати і сприймати висловлення інших про свої підходи до життя і роботи;
-  вміти визначати, ідентифікувати і описувати свої життєві цілі і завдання;
-  мати значний потенціал для подальшого навчання і розвитку;
-  мати систематизований підхід до вирішення проблем;
-  знаходити задоволення в змінах;
-  регулярно переглядати цілі своєї діяльності;
-  розуміти засадничі принципи розвитку ефективності роботи груп;
-  ефективно розподіляти свій час;
-  постійно прагнути нового досвіду;
-  вірити в можливість змін стосунків людей одне до одного, до себе, до своєї роботи;
-  працювати над створенням атмосфери відкритості і довіри в групах;
-  добре складати плани;
-  відчувати для себе важливість почуття успіху;
-  регулярно оцінювати свою роботу і успіхи;
-  заохочувати тих, хто працює поруч;
-  спокійно ставитися до своїх помилок, не впадаючи у відчай;

Для успішних результатів слід пам'ятати про:

-  освітній процес для всіх, а не обраних;
-  особи розглядаються, НАСАМПЕРЕД, як члени групи, а не як індивідууми;
-  зміни відбуваються в процесі роботи;
-  здійснюється надання повноважень всім;
-  циклічність цього процесу;
-  співпраця в середині команди;
-  партисіпаторність.

## ПІРАМІДА НАВЧАННЯ

Приблизний процент засвоєння



## **В РОБОТІ НАМ ДОПОМОЖУТЬ РІЗНІ ТЕХНІКИ**

**Презентація та “криголами”** - короткі вправи, призначені розпочинати заняття. Вони не завадять на початку кожної сесії.

**“Мозковий штурм”:** мета “мозкового штурму” чи “мозкової атаки” в тому, щоби зібрати якомога більше ідей щодо різних конкретних проблем від усіх учасників та учасниць занять.

**Дискусія в групі:** загальновідомий метод, який застосовується, як правило, в комбінації з іншими видами технік.

**Обговорення малою групою:** в цій навчальній процедурі беруть участь четверо - шестеро осіб, які зібралися у невимушеній обстановці, щоби обговорити проблеми, які їх непокоять, а також запропонувати вирішення проблем, які були підняті, та оцінити ідеї.

**Рольова гра:** рольова гра імітує реальність призначенням ролей учасницям і учасникам та наданням їм можливості діяти “наче справді”.

**Анкетування:** використовується для перевірки знань та оцінки процесу навчання.

**Творча праця:** містить колажі, креслення, малювання, моделювання, складання пісень, поем, історій чи ігор, а також поєднання різних типів.

**Ігри й розминки:** корисні для послаблення монотонності, збільшення енергетичного рівня та заохочування до подальшої праці.

**Повчальне відвідування:** може бути особливо корисним під час проведення цього курсу для перерви в звичному перебігу навчання, а також для того, щоби надати можливість втілити теорію в практику і познайомитися зі справжніми лідерами життя.

**НЕ ЗАБУВАЙМО ПРО ВАЖЛИВІСТЬ ЧЕРЕДУВАННЯ  
РІЗНИХ ТЕХНІК ПІД ЧАС ОДНІЄЇ СЕСІЇ І ЦІЛОГО ДНЯ**

## Бажано пам'ятати під час навчання

- Перед кожною вправою поясніть, що ми робимо. Пояснюйте чітко та коротко.
- Нагадуйте номер сторінки перед початком нової вправи, якщо ви користуєтесь посібником або покажіть сторінку, яку ви використовуєте як роздатковий матеріал.
- Тримайте порядок денний весь час перед очима. Не закривайте його іншими аркушами. Учасницям та учасникам подобається знати, “де” вони знаходяться.
- Добрий шлях до загального зосередження - однохвилинне письмове завдання перед початком дискусії. Це прискорює повільних, заспокоює базік та зберігає час.
- Повторюйте те, що було сказано, коли записуєте на аркуші або на дошці. Це дозволяє присутнім знову почути і проаналізувати. Не заощаджуйте також слів заохочення типу “добре”, “дякую” тощо.
- Використовуйте альтернативні кольори, коли пишете на аркушах. *НЕ* використовуйте жовтий. Червоний та оранжевий краще для підкреслення або іншого виділення. Використовуйте їх *ЛИШЕ* для таких цілей.
- Розвішуйте аркуші на зручній для написання висоті, як на початку, так і наприкінці.
- Повісьте кілька запасних аркушів на той випадок, коли вам не вистачить однієї заготовки.
- Будьте винахідливими та добрими.

## **Як поводитися у випадку опору, протидії та конфлікту**

В групі на початку занять може виникати протидія або опір. Група також може не сприйняти авторитет та повноваження тренера. Це може виявитися у питаннях та коментарях, які звучатимуть як виклик. Нижче наводимо кілька способів, які підкажуть, як діяти у випадку опору та виклику.

- Реагуйте на коментарі або питання спокійно, говоріть діловим тоном.
- Визнайте, що людина має право на свою думку.
- Солідаризуйтеся з тими, хто чинить опір, щоб допомогти зруйнувати можливий розкол за типом “ми-вони”. Ми - це ті, хто все знає, чутливі оборонці змін, а вони - спокійні, наївні, старомодні гальмувачі та гальмувачки цих змін.
- Будьте терплячі та не поспішайте. Розраховуйте на те, що вони можуть змінитися у результаті цього досвіду. Вас можуть також протягом певного періоду перевіряти - не переймайтеся, що саме до вас таке ставлення. Воно часто виникає не як процес «проти» - проти когось, а як «за» - за себе, свою незахищеність тощо.
- Визнайте, що якійсь опір може бути викликаний недовірою до тренера. Погодьтеся, що не існує причин, чому вони повинні довіряти тренеру із самого початку, за виключенням випадку, коли учасники або учасниці знали б його або її до цієї події. Довіра не може бути вигадана, вона повинна бути побудована з групою.

Тренер допомагає учасницям та учасникам брати якомога активнішу роль та бути певними щодо правильного розуміння ключових концепцій та ідей. Вона чи він також має бути готовою/им адаптувати програму відповідно до потреб та ідей, які виникатимуть в ході тренінгу. Роль тренера швидше полягає в тому, щоби полегшувати процес вивчення, а не власно навчати.

## ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ ТА ІНШІ ВИДИ СЕНСИТИВНОСТІ

Термін “гендер” може зустріти опір як в англomовних, так і в іншомовних середовищах. Перекладачі і перекладачки, які не ознайомлені з термінологією, перекладають його інколи як “загальний”, «належний роду». Мова й культура будують одна одну, тому наші висновки занадто глибоко вкорінені, щоб термін, який описує можливість змін та урізноманітнення жіночих та чоловічих ролей, був введений так швидко!

Основа концепції гендеру в розумінні того, як розвиток та праця впливають на чоловіків, жінок, дівчат та хлопців.

Тому гендерна чутливість має проявлятися в мові, ставленні до себе та інших, підходах.

Не треба лінуватися сказати «учасник і учасниці», якщо йдеться про групу до якої імовірно належать і жінки, і чоловіки. Намагайтеся використовувати закінчення жіночого роду в іменниках, які його мають або, хоча б, закінчення в дієсловах жіночого роду, якщо іменник загального роду і іноземного походження - «тренер сказала».

Будьте чутливими до будь-яких узагальнень, які стосуються жіночих і чоловічих ролей в суспільстві. Застосовуйте «принцип дзеркала» - якщо говорять, наприклад, «Я, як справжній чоловік, маю допомогти вам нести сумку», можна відповісти, що «Я, як справжня жінка, маю нести її сама» тощо.

Описати всі випадки гендерної чутливості неможливо, але тому вона і називається чутливістю, що ми маємо вчитися відчувати, коли ситуація має бути виправлена як гендерно незбалансована, а коли може залишитися такою ж, бо не має відношення до гендерних ролей.

**Гендерний тренінг** - це втручання з метою розвитку, яке має завдання змінити обізнаність, знання, навички та поведінку щодо гендера. Він відрізняється від тренінгів на інші теми тим, що торкається персональних та політичних проблем навіть тоді, коли це начебто й не планується.

Термін “гендерний тренінг” містить широке коло методів та підходів від традиційних до неформальних. Їх можна використовувати як поодиночі, так і разом.

Неможливо отримати звання тренера один раз і назавжди. Тренером можна і треба становитися все життя. Це важка і тривала робота, насамперед, над собою.

В одних аудиторіях слід намагатися говорити найпростішими словами і висловами, бо інакше наші намагання будуть мало зрозумілими. В інших - від тренера чекають високого інтелектуального розвитку. І в обох - треба почуватися природно. Бо штучність дуже швидко відчувається групою.

Постійної роботи над собою вимагає також перетворення декларування наших основних правил в щоденне життя і поведінку.

Дорогу долають ті, що нею йдуть, а на дорозі цій стільки цікавих, корисних і незабутніх зустрічей!