



# Рецепты для НКО

## Информационный бюллетень

Обучаем. Развиваем. Вдохновляем.  
Рецепты для НКО  
<https://kccp.ru/>

В ЭТОМ ВЫПУСКЕ

## Тренинговая программа «Тренер НКО: методы активного вовлечения»

*Хорошее начало не мелочь,  
хотя и начинается с мелочи  
(Сократ)*

Вот мы и начали. 16 мая 2019 года. Но вначале было слово, как и положено. А точнее, электронное письмо, та «мелочь» в сумасшедшем информационном потоке, которую легко было не заметить. О том, что КРМОО Центр «Сотрудничество на местном уровне» организует обучающий курс «Тренер НКО: методы активного вовлечения». Надо ли мне это было? Я себе сразу сказала: конечно, надо! - Во-первых, с недавних пор я стала территориальным координатором по взаимодействию с НКО, и это теперь

входит в сферу моих профессиональных интересов. И не просто интересов, а необходимостей. Потому что не занималась я раньше этим никогда, надо учиться. Во-вторых, это был проект, который реализуется при поддержке Фонда президентских грантов. И значит, можно изнутри посмотреть на реальный проект, который выиграл грант! А в-третьих, звучало очень привлекательно, да и учиться-развиваться я люблю! Итак, заявка подана. Ответное письмо-приглашение на курс получено. В путь!



Тренинг для тренеров

Обучение команды тренеров в Красноярском крае

Стр. №1

Размер группы

Стр. №4

Организация пространства

Стр. №5

Знакомство участников

Стр. №5

Чем заполнить последние 5 минут до перерыва на кофе

Стр. №7

Как закончить семинар

Стр. №7

Это были два дня совсем другой жизни. Мы выпали из своих будней и, если честно, очень хотели остаться еще. Что же здесь было такого особенного? Во-первых, это тренеры. Надежда Максименко и Елена Фомина – профессионалы своего дела. Они нас включали в работу, вдохновляли, постоянно мотивировали, не давали расслабиться, вооружали эффективными методами и технологиями, учили, подсказывали, если было нужно, заботились о нашем режиме и много чего еще. Во-вторых, это мы – группа будущих тренеров, 19 очень разных человек с разных территорий края с разным опытом по теме семинара.

Но которые чужими были друг другу только первые час-два. А случилось это благодаря как мастерству ведущих, так и, конечно же, человеческим и профессиональным качествам самих участников. Это были и территориальные координаторы, и представители СО НКО, и ресурсных центров поддержки НКО, и системы образования. География участников проекта оказалась очень широкой: города Боготол, Железнодорожск, Козинск, Красноярск, Назарово, Сосновоборск, районы Балахтинский, Березовский, Емельяновский, Иланский, Идринский, Краснотуранский, Шушенский.



Что-то длинное получилось вступление. «А в чем же суть?» – спросите вы? А суть самого проекта «Рецепты для НКО» в том, что Центр «Сотрудничество» за три сессии и межсессионную работу (до 21 октября 2019 г., если быть более точным) подготовит команду тренеров для дальнейшей работы в муниципалитетах края, которые смогут обучать и консультировать сотрудников и волонтеров НКО, просто активных граждан и представителей бюджетных организаций, инициировать их участие в грантовых конкурсах, вовлекать общественность в деятельность НКО, в общем, делать жизнь людей в своем муниципалитете лучше! Участники проекта не просто поучатся и поплывут самостоятельно дальше. Они получают информационную и экспертную поддержку от своих тренеров через консультации, выпуски информационного бюллетеня, обмен опытом, публикации материалов на сайте и ВКонтакте. То есть будут расти и развиваться вместе дальше

Что же мы делали эти два дня? Как же мы учились? Практически все формы работы на тренинге были интерактивными. И они были образцом того, как нужно такие тренинги проводить. Минимум теории, максимум включенности, постановка в тренерскую позицию – это все привело к удивительной ситуации, когда мы говорили друг другу: раз у тебя это не получалось раньше, значит это надо сделать тебе сейчас. В результате все, кто боялся выступать – ходили к доске представлять результат работы группы; кто не умел объяснять, доносил правила игры до всей группы; кто не умел проводить рефлексию, подводил итоги игры; кто считал себя неорганизованным, следил за временем. Атмосфера дружеской помощи и поддержки, предоставление своего опыта, отзывчивость коллег по семинару очень сильно помогала, вдохновляла и эмоционально заряжала.

Мы научились проводить игры-«ледоколы» и веселые разминки; протестировали себя с помощью «тренерского паруса» и поняли, какие компетенции надо развивать; узнали, что теорию можно изучать не только из монолога ведущего, и испытали это на себе через коллективное взаимообучение; а структуру семинара мы не просто разобрали, но в результате смогли разработать четыре плана тренинга по теме «Целевая группа. Сегментация целевой группы». И получили домашнее задание – доработав план под себя, провести семинар-тренинг в своей территории для 15-20 человек в межсессионный период. Кроме этого, мы вместе придумали, как поступать в сложных ситуациях, которые могут возникнуть на наших первых тренингах: например, что делать, если все ведут себя неактивно? или если доминирует чересчур активный участник? Было найдено по несколько решений, и я думаю, это нам обязательно поможет.

Время двухдневного семинара пролетело очень быстро и незаметно. А еще нас очень обильно и вкусно кормили, да и условия проживания в гостинице «АмаксСити-отель» для иногородних были отличные. Поэтому с удовольствием приедем на продолжение!



Проводя рефлексю в конце семинара, участники благодарили наших тренеров Надежду и Елену за отличную организацию, за вдохновляющие эмоции, за полученные нами знания, опыт и мотивацию, в общем, за тренерское искусство, которым они владеют в совершенстве.



А еще мы говорили о том, что у нас в группе создалась очень теплая дружеская атмосфера, которая, я уверена, сохранится и в будущем. Виталия, Елена, Инна, Ксения, Любовь, Мария, Оксана, Сергей, Татьяна, Юлия, две Марины и четыре Натальи – вот наша замечательная команда. Спасибо за общение и до новых встреч!

PS. Вдохновиться то мы, конечно, вдохновились. Но, вместе с тем, чувство тревоги и сомнения в том, справимся ли мы, получится ли у нас быть хорошими тренерами, тоже поселилось у некоторых в душе. Например, у меня. Но я понимаю, что нет развития без преодоления этого страха и простого опыта: бери и делай! Будем расширять свою зону комфорта. И об этом тоже был наш тренинг.

*Наталья Бумаго, участник семинара-тренинга, главный специалист администрации Емельяновского района по молодежной политике и реализации программ общественного развития, территориальный координатор по взаимодействию с НКО в Емельяновском районе.*

Материалы, представленные в этом номере, помогут вам в организации работы с группой. Как размер группы влияет на ход обсуждения, как организовать пространство для работы, упражнения на знакомство, чем можно занять группу, если у вас осталось пять минут до перерыва и что не забыть в конце тренинга.

## РАЗМЕР ГРУППЫ

Большинство людей испытывают трудности в общении в группе незнакомых людей. Также не всегда есть достаточно времени, чтобы высказался каждый. Таким образом, если вы хотите, чтобы все участники были активными, работа в малых группах необходима.

Большинство людей испытывают трудности во внимательном слушании в течение длительного периода времени. Поэтому разговоры должны быть короткими и людям надо дать возможность обсудить услышанное в малой группе.

Участникам надо дать вопросы, чтобы сначала они поделились всем, что уже знают, в малых группах. Затем тренер/ведущий может быстро подвести итоги обсуждения, добавить что-то свое.

### Пары:

- для проведения интервью;
- для обсуждения личной информации;
- для отработки каких-либо навыков (например, слушания и т.п.);
- для короткой разминки для активизации группы.

### Тройки:

- для того, чтобы каждый активно думал и участвовал (один может быть пассивным в группе из пяти человек, но это практически невозможно в группе из трех).
- для рассмотрения идеи, которую участник стесняется представить большой группе. Если двое людей считают, что идея стоящая, то ее можно представить всем.

## Четверки, пятерки и шестерки:

- вносят разнообразие при выработке идей и высказывании взглядов. Это хороший размер группы для планирования, обсуждения фильма или какой-либо ситуации. Чем больше группа, тем больше времени понадобится для обсуждения или принятия решений.

### от 6 до 12

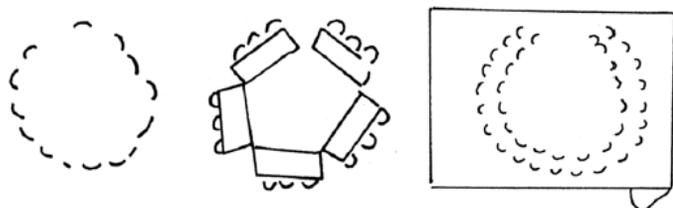
- группа такого размера подходит для проведения обсуждений по выработке идей, когда есть достаточное количество времени. Все члены группы должны осознавать потребности остальных участников. Для группы такого размера требуется фасилитатор/тренер.

- Когда вы раздали участникам индивидуальные или групповые задания, предложите им передвинуть свои стулья к одному из столов, стоящих вдоль стен. Так вы сможете свободно перемещаться по аудитории от группы к группе.
- Инструктаж должен быть четким и кратким. Лучше не ограничиваться указаниями в устной форме – раздайте задание в печатном виде, спроецируйте его на экран или напишите на флипчарте.
- Называйте точное время, когда должен быть закончено задание. 11:30 работает лучше, чем «через 20 минут». Лучше по очереди подходить к каждой группе и предупреждать, что до конца осталось 10 или 5 минут.
- Используйте разные способы деления на группы. Карточки, картинки, построения и т.д.
- Периодически меняйте состав групп. Это позволит участникам лучше узнать друг друга, услышать разные мнения.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА

Исследования показывают, что организация пространства во время обучения имеет большое влияние на участников. Те участники, которые могут видеть лица всех, имеют преимущество перед теми, кто видит лица лишь некоторых.

- Постарайтесь найти аудиторию, которая располагает к разнообразию. Больше всего подходят такие аудитории, где можно с легкостью передвигать столы и стулья.
- Стол помогает участнику «спрятаться» - постарайтесь этому воспрепятствовать. Если тренера и участника разделяет стол, это способствует пассивности участника. Когда людям не на что опереться, они более внимательно слушают и реже отвлекаются. Так что столы лучше поставить вдоль стен.
- Стулья должны быть удобными. Помните – участники будут находиться в сидячем положении гораздо дольше, чем вы.
- Если участники сидят рядами, маловероятно, что получится эффективное обсуждение. Надо сделать все возможное, чтобы все участники сидели в кругу и видели друг друга. Если участников очень много, то лучше организовать два круга (или две «подковы»). Если жестолы невозможно убрать вдоль стен, то желательно расставить их тогда тоже по кругу.



## ЗНАКОМСТВО УЧАСТНИКОВ

Форма представления участников зависит от продолжительности семинара/тренинга/встречи. Например, если речь идет о трехдневном тренинге, знакомству участников стоит уделить больше времени. Но если вы будете работать полдня, процедура может быть короткой.

- Попросите участников по очереди рассказать о себе в духе «кто я и во что я верю». Это позволит им коснуться своего образования, жизненного опыта и выразить свою точку зрения относительно темы встречи.
- Разделите участников на пары. Пусть один из партнеров расскажет о себе другому, и наоборот. Затем попросите каждого дать краткую личную характеристику партнера на основании его рассказа. Этот метод позволит узнать аудитории о достижениях человека, о которых он сам постеснялся бы рассказать.
- Разработайте готовую форму и попросите участников заполнить её. Форма может включать такие графы, как образование, принципы, профессиональная деятельность и т.д. Затем повесьте заполненные формы на стену.
- «Больше всего мне нравится...» (или «Больше всего мне не нравится...», или то и другое). Попросите всех участников закончить эту фразу и добавить несколько слов о себе в контексте того, что они сказали.
- «Четыре одинаковых ответа». Раздайте всем список, содержащий разные варианты хобби, интересов, жизненных убеждений и ценностей. Попросите участников подчеркнуть 6 пунктов, с которыми они наиболее согласны, затем сравнить ответы и найти «единомышленников» (когда совпало не менее четырёх вариантов). Это способствует сближению «родственных душ» в самом начале курса.



- Устройте «поиск сокровищ». Например, можно составить список вопросов и попросить участников по очереди найти в аудитории, например:
  - ✓ всех, у кого одинаковый цвет глаз;
  - ✓ у кого синий – любимый цвет;
  - ✓ кто любит спагетти;
  - ✓ у кого розы – любимый цветок;
  - ✓ кому нравится петь в ванной;
  - ✓ у кого есть кошка;
  - ✓ кому нравятся загородные прогулки;
  - ✓ кто любит обсуждать прочитанные книги.

Каждый «найденный» записывает своё имя напротив соответствующего вопроса.

- «Тройки». Инструкция: “Разбейтесь, пожалуйста, на группы по три человека так, чтобы второй и третий из группы были наименее знакомыми вам людьми. У каждого из вас будет примерно по тридцать секунд, чтобы рассказать о себе вашим партнерам. Когда я скамандую: “Переход!”, ваша задача найти двух человек, с которыми вы еще не общались. В этой новой тройке повторяется тот же самый процесс. Только вместо рассказа о себе вы рассказываете о тех двоих, с кем были в предыдущей тройке. Рассказать должен успеть каждый из группы. В своей третьей тройке (с кем еще не общались) вам придется рассказывать уже не только о своих партнерах из первой тройки, но и о тех, о ком вы узнали во второй. И т.д.”.

- Обмен визитками. Это упражнение надо проводить в группе, участники которой знают друг друга. Каждый участник оформляет свою визитку. Можно нарисовать и написать все что угодно, кроме своего имени. Время на выполнение задания – 5 минут. Затем ведущий собирает все визитки, представляет их группе, а группа должна отгадать, чья это визитка.
- «Путаница». Участники перекидывают клубок ниток, образуя паутину. При этом называют свое имя и говорят пару слов о себе (увлечение, интересы, черты характера). Затем в обратном порядке, пытаюсь вспомнить, что говорил предыдущий участник. Это упражнение знакомит с именами и проводит ассоциации между именем участника и его отличительными чертами.
- Минута перед группой. Все участники сидят полукругом, отдельно стоит один стул. Каждый участник садится на стул и у него есть одна минута, чтобы рассказать о себе то, что он считает значимым и интересным. Ведущий следит за временем, по истечении минуты дает сигнал. Ведущий может начать это упражнение, рассказав о себе.
- Рисуем плакат. Разделите участников на группы и предложите рассказать друг другу, например – о своей организации, о проектах, над которыми они работают, о хобби и т.д.
- «Меня зовут... Я люблю себя за то, что...». Цель: для восстановления в памяти имен участников группы и создание рабочей атмосферы. Упражнение проводится в кругу. Каждый поочередно говорит две фразы «Меня зовут...» и «Я люблю себя за то, что...».

## ЧЕМ ЗАПОЛНИТЬ ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ МИНУТ ДО ПЕРЕРЫВА НА КОФЕ

Всегда полезно иметь про запас какой-нибудь «заполнитель». Как бы мы хорошо ни спланировали занятие, бывают ситуации, когда действительно не стоит начинать новую тему. Не старайтесь растягивать практическое задание или обсуждение темы только ради того, чтобы заполнить время.

- «За три минуты нарисуйте плакат, изображающий то, чему ваша группа научилась за сегодняшний семинар». Это хорошее средство одновременно продолжить тему и помочь группе собраться с мыслями. Еще это может быть довольно весело.
- «Что в этой части семинара для вас было самым важным и почему?» Дайте участника три минуты, чтобы записать свои мысли на стикерах или листах бумаги.
- Предложите решить задачу-головоломку.
- Предложите участникам придумать 20 советов, как справиться со стрессом. Мы все сталкиваемся со стрессом в различных формах, и с некоторыми из них мы справляемся лучше, чем с другими. Какой метод будет для нас самым лучшим? Забыть или съесть пакет карамелек, пробежаться или порисовать? Можно написать идеи на листах и прикрепить к стене, чтобы каждый нашел бы для себя что-нибудь новенькое за время перерыва.
- «Самый интересный семинар, на котором я был, это ... потому что...» Это упражнение – хороший способ узнать много полезных вещей, которые вам можно потом будет взять на заметку при проведении следующих семинаров.

- «Лучший начальник года – критерии выбора». Из чего сделан хороший начальник? Предложите участникам назвать одну черту, которую они хотели бы видеть у своего нынешнего начальника, или лучшую черту, которая у начальника уже имеется. Затем путем голосования выберите три лучшие черты.

## КАК ЗАКОНЧИТЬ СЕМИНАР

- Следите за временем, чтобы закончить вовремя. Также это означает не пытаться втиснуть всё, что вы хотели, но не успели рассказать.
- Пусть каждый внесёт свой вклад в последнее в общегрупповое обсуждение. Попросите каждого высказаться.
- Получите от участников обратную связь о семинаре. В письменном виде, на стикерах, или устно.
- Пусть у участников останутся списки и контакты всех, кто участвовал в семинаре. В печатном или электронном виде. Это поможет им оставаться на связи.
- Напомните участникам, чего им удалось достичь. Вернитесь к целям семинара и ожиданиям участников и помогите им увидеть, чего они достигли. Если необходимо, напишите на флипчарте список «нерассмотренных вопросов», за которые можно будет взяться на следующем семинаре или можно будет дать информацию он-лайн.
- Не забудьте поблагодарить участников тренинга. Поблагодарите их за работу во время семинара и за сотрудничество в достижении целей программы.

## ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

- Фил Рейс, Бренда Смит. 500 лучших советов тренеру. – СПб.: Питер, 2002.
- Программа «Центр социального менеджмента». Методическое пособие. Часть I. – Красноярск, 2009.



Информационный бюллетень №10 подготовлен КРМОО Центр «Сотрудничество»  
в рамках проекта «Рецепты для НКО»

Наш адрес: 660075, г.Красноярск, ул.Маерчака, 3, офис 210, тел./факс: (391) 211-91-50

Email: [kccp@kccp.ru](mailto:kccp@kccp.ru)

Сайт <https://kccp.ru>

ВКонтакте [https://vk.com/sotrudnichestvo\\_krsk](https://vk.com/sotrudnichestvo_krsk)